| تاریخ دریافت:۱۳۹۹/۱/۶ | تاریخ پذیرش:۱۳۹۹/۳/۲۶ |

بررسی انتقادی نظریه‌های متعارف انگیزش؛ به‌سوی نظریهٔ رشد

محمد جوادی

دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس. تهران. ایران.

m.javadi@modares.ac.ir

اسدالله گنجعلی

استادیار گروه بازرگانی، دانشکدهٔ معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق علیه‌السلام. تهران. ایران.

ganjali@isu.ac.ir

علیرضا چیت‌سازیان

استادیار گروه دولتی، دانشکدهٔ معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق علیه‌السلام. تهران. ایران.

chitsazian@isu.ac.ir

چکیده

تقسیم‌بندی، نقد و تحلیل نظریه‌های مختلف در یک حوزه سرآغاز مطرح‌کردن نظریه‌های نوین به‌حساب می‌آید. در پژوهش حاضر که حول مفهوم انگیزش در مدیریت صورت پذیرفته است، ضمن برشمردن دو تقسیم‌بندی اصلی از نظریه‌های انگیزش، یعنی تقسیم‌بندی آفاقی و انفسی، سعی بر آن شد تا در هر تقسیم‌بندی، مهم‌ترین ریشه‌های نظریه‌ها ذکر شود. نظریه‌های انفسی به لحاظ ریشه به چهار دستهٔ احساسات‌محور، شناخت‌محور، نیازمحور و شخصیت‌محور تقسیم شده‌اند و در نظریه‌های دستهٔ آفاقی، به دو سری نظریهٔ فرایندمحور و هدف‌محور اشاره شده است. سپس با بهره‌گیری از روش تحلیلی انتقادی، به مرور ادبیات مذکور پرداخته شده و پس از تحلیل ریشهٔ هر کدام از نظریه‌ها، انتقادات واردشده در چهار دستهٔ اصلی سازمان‌دهی شده است که شامل «هستی‌شناسی»،

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

«انسان‌شناسی»، «معرفت‌شناسی و روش‌شناسی» و «مسئلهٔ غالب و تعبیر عام آن‌ها از سازمان» می‌شود. برای دستیابی کامل به هدف پژوهش و تحقق یک مرور انتقادی جامع در حوزهٔ انگیزش، که هم ابعاد سلبی و هم ابعاد ایجابی داشته باشد، علاوه‌بر نقد نظریه‌های مذکور در انتها به طرح نظریهٔ گرایش‌محور و تفاوت آن با نظریه‌های پیش‌گفته پرداخته شد.

کلیدواژه‌ها: انگیزش، انگیزش اسلامی، نیاز، گرایش، فطرت، مدیریت اسلامی، شهید مطهری (رحمةالله علیه).

۱. مقدمه و بیان مسئله

از میان نظریه‌های متعدد موجود در مدیریت، «انگیزش» از قدیمی‌ترین و مهم‌ترین حوزه‌های پژوهشی اندیشمندان مدیریت و روان‌شناسی به‌حساب می‌آید. در اواخر قرن بیستم، موضوع انگیزش سهم بسزایی از فضای نشریات روان‌شناسی کار یا روان‌شناسی صنعتی را به خود اختصاص داده بود؛ برخی از اندیشمندان این سهم را بالغ بر یک‌سوم مقالات منتشرشده برآورد کرده‌اند (کوپر و رابرتسون،[1] ۱۹۸۶). این روند ادامه پیدا کرد؛ تا جایی که در دههٔ پایانی این قرن موضوع انگیزش پرتکرارترین موضوع پژوهش‌شده در رفتار سازمانی در سطح خرد بود (اُریلی،[2] ۱۹۹۱: ص ۴۳۱). ماینر[3] (۲۰۰۳) معتقد است که انگیزش در قرن حاضر نیز جایگاه مهم خود را نزد محققان حفظ خواهد کرد. او همچنین اعتقاد دارد اگر فردی بخواهد یک نظریهٔ بسیار معتبر ایجاد کند، که با هدف افزایش کارایی در عمل ساخته شود، بهتر است که به نظریه‌های انگیزشی برای یافتن مدلی مناسب بپردازد.

با توجه به اهمیت موضوع انگیزش، هدف مقالهٔ حاضر در وهلهٔ اول درک دقیق نظریه‌های حوزهٔ انگیزش متعارف است که تابه‌حال توسط اندیشمندان مطرح شده و پس از آن ارائهٔ الگویی بدیل در فضای انگیزش است که با توجه به آموخته‌های اسلامی، به‌ویژه نظریهٔ رشد، ایجاد شده است. در همین راستا در این پژوهش به تقسیم‌بندی نظریه‌های انگیزش متعارف در طول ۱۱۹ سال گذشته پرداخته شده است و پس از نظم‌بخشی به بدنهٔ دانشی نظریه‌های انگیزش، با استعانت از روش تحلیلی انتقادی، به نقد مبانی «هستی‌شناسی»، «انسان‌شناسی»، «معرفت‌شناسی» و

1. Cooper & Robertson
2. O'Reilly
3. Miner

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

«مسـئلهٔ غالب و تقریر عام از سازمان» پرداخته شده اسـت. درنهایت سعی شده است تا با طرح نظریهٔ گرایش‌محور فرایند نقد تکمیل شـود. در انتها نیز تمایزهای بین الگوهای متعارف و الگوی گرایش‌محور بیان شده است.

۲. بررسی نظریه‌های متعارف انگیزش

طبقه‌بندی‌های مختلفی به‌عنوان مبنای تقسیم‌بندی نظریه‌های موجود در مدیریت انگیزش سازمانی انتخاب شـده است؛ برای مثال رضائیان (۱۳۹۰) از طبقه‌بندی محتوایی و فرایندی استفاده کرده و رابینز و جاج[1] (۱۳۹۷) از طبقه‌بندی گذشته و معاصر و لاتام[2] (۲۰۰۷) از طبقه‌بندی مبتنی‌بر تطور تاریخی نظریه‌ها استفاده کرده اسـت. در این نوشتار نگارندگان از طبقه‌بندی جدیدی برای تقسیم نظریه‌های انگیزش استفاده کرده‌اند که نظریه‌های انگیزش را به دو دسته طبقه‌بندی می‌کنند: الف) نظریه‌هایـی که انگیـزش را امری درونی‌ـذهنی تلقی می‌کننـد و ب) نظریه‌هایی که آن را مقوله‌ای بیرونی‌ـعینی می‌پندارند. نگارندگان دسـتهٔ اول را با عنوان نظریه‌های انفسی و دستهٔ دوم را با عنوان آفاقی نام‌گذاری کرده‌اند.[3]

الف ـ نظریه‌های انفسی

این نظریه‌ها شـامل چهار دسـته نظریهٔ «نیازمحور»، «شـخصیت‌محور»، «شـناخت‌محور» و «احساسات‌محور» می‌شود که در ادامه به توضیح هر یک پرداخته خواهد شد.

ـ نظریه‌های نیاز محور

ازآنجاکه انسـان نیازهای متعددی دارد و برآورده‌کردن نیاز یکی از ارکان مهم انگیزش اسـت، نظریه‌های نیازمحور سـعی در طبقه‌بندی ایـن نیازها و ارائهٔ راه‌حلی برای ارضاشـدن هر طبقه از نیاز دارند. شـاید بتوان اولیـن مطالعه در نظریه‌هـای نیازمحور را به آبراهام مازلو نسـبت داد که پس از او توسـط مک‌گریگور ادامه یافت (اوت[4] و دیگـران، ۲۰۰۷: ص ۱۳۷). به‌هرحال مازلو، گریوز، آلدرفر، مک‌کله‌لند و هرزبرگ ازجمله شناخته‌شـده‌ترین نظریه‌پردازان در این زمینه هستند

1. Robbins & Judge
2. Latham
۳. واژهٔ انفسـی ترجمـهٔ subjective و واژهٔ آفاقـی ترجمهٔ objective اسـت. گفتنی اسـت ترجمـهٔ این دو واژه وام‌گرفته‌شده از استاد بزرگوار، دکتر سعید زیباکلام در کتاب چیستی علم است.
4. Ott

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

(رضائیان، ۱۳۹۰). شرمرهورن[1] نیز نظریه‌های نیازمحور را نظریه‌هایی می‌داند که بر نیازهای فردی یعنی کمبودهای فیزیکی یا روانی که ما احساس می‌کنیم، تمرکز می‌کنند تا یا آن‌ها را کم کنند و یا به‌طور کامل این نیازها را حذف کنند. پس این نظریه‌ها تلاش می‌کنند تا رفتارهایی که انسان در محل کار بروز می‌دهد را به‌عنوان جست‌وجوی راهی برای ارضای نیازهای مهم یا واکنشی به سرکوب نیازها تعبیر کند؛ ازاین‌رو، انگیزش نتیجهٔ تلاش‌های ما برای ارضای نیازهایمان است. این نظریه‌ها مفروض می‌دارند که اگر ما نیازهای افراد را بفهمیم، ایجاد محیطی که پاسخ مثبت به این نیازها بدهد، امکان‌پذیر خواهد بود (شرمرهورن و دیگران، ۲۰۱۴).

ـ نظریه‌های شخصیت‌محور

مطالعات تجربی اندکی در قرن بیستم، مقولهٔ شخصیت را در انگیزش مؤثر و مهم تلقی می‌کردند، به‌طور مثال میچل[2] (۱۹۷۹) دریافت که کنترل متغیرهای شخصیتی هیچ اثری در رفتار افراد در محیط کاری ندارد. ناتوانی در توجیه ارتباط بین شخصیت و عملکرد شغلی سبب شد تا بیشتر اندیشمندان حوزهٔ انگیزش در قرن بیستم از مسئلهٔ شخصیت و تأثیر و تأثر آن غفلت کنند (هاق و اشنایدر،[3] ۱۹۹۶). اما در قرن حاضر با استفاده از ابزارهای نوین پژوهش، اثر و اهمیت شخصیت در تبیین و پیش‌بینی مقولهٔ انگیزش نمایان شد (بریک، مانت و جاج،[4] ۲۰۰۱). پژوهش دربارهٔ ارتباط شخصیت و انگیزش در قرن بیستم به‌حدی رسید که میچل و دنیلز[5] (۲۰۰۳)، گزارش دادند که پژوهش در این حوزه سریع‌ترین رشد را به خود اختصاص داده است.

در سال ۲۰۰۳ اشمیت[6] و دیگران دریافتند که شخصیت مهم‌ترین عامل پیش‌بینی‌کنندهٔ انگیزش است. در همین راستا اسپانگلر[7] و دیگران (۲۰۰۴: ص ۲۵۲) اعلام کردند که ویژگی‌های شخصیتی ثبات زیادی در توضیح رفتار متأثر از انگیزاننده‌ها دارند. هوگان[8] (۲۰۰۴) نیز با معرفی نظریهٔ پنج عامل شخصیت سبب شد تا نظر اندیشمندان حوزهٔ روان‌شناسی و مدیریت به مقولهٔ

1. Schermerhorn
2. Mitchell
3. Hough & Schneider
4. Barrick, Mount, & Judge
5. Daniels
6. Schmitt
7. Spangler
8. Hogan

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

شخصیت جلب شود. با انجام فراتحلیل بین نظریهٔ پنج عامل شخصیت و نظریه‌هایی نظیر انتظار و هدف‌گذاری، همبستگی ۰/۴۹ نشان داده شد؛ همچنین، یافته‌های هوگان با مطالعات تجربی بعد از خود تأیید شـــد (لاتام، ۲۰۰۷: ص ۱۳۴) و این سرآغازی برای ورود نظریه‌های شخصیت‌محور در حوزهٔ انگیزش بود. در ادامهٔ قرن بیســـت‌ویکم، تقاضای رهبران ســـازمانی برای استخدام افرادی منعطف، انطباق‌پذیر، بااستعداد و با تحمل ابهام بالا سبب شد تا تأکید بر مطالعات شخصیت‌محور در حوزهٔ انگیزش گسترش بیشتری داشته باشد (لاتام، ۲۰۰۷: ص ۱۳۴).

ازجملـــه نظریه‌پردازان مهم ایـــن عرصه میچل، هوگان و اشـــنایدر هســـتند و ازجمله عوامل شخصیتی مهم که در نظریه‌هایی مثل خودارزیابی، هدف‌محوری و خودتنظیمی در حوزهٔ انگیزش نقشی بسزا ایفا می‌کنند، می‌توان به استقلال، کنترل و جهت‌گیری‌های غیرشخصی اشاره کرد.

ـ نظریه‌های شناخت‌محور

در قرن بیســـتم میلادی مکتبی در روان‌شناســـی به نام رفتارگرایی پدید آمد که در حدود ۶۰ سال به پارادایم غالب این علم تبدیل شـــد. اما در اوایل دههٔ ۱۹۷۰ انقلابی شناختی در حوزهٔ روان‌شناسی رخ داد که خاتمه‌بخش ســـیطرهٔ مکتـــب رفتارگرایی بود و تا امروز ادامه پیدا کرده اســـت (لاندین، ۱۳۹۴: ص ۲۴۱). تعاریف گوناگونی از روان‌شناسی شناختی مطرح شده است. یکی از پیشگامان این مکتب معتقد اســـت: «روان‌شناســـی شـــناختی به کلیهٔ فرایندهایی اشـــاره دارد که توسط آن‌ها درون‌داد حســـی تغییر شکل می‌یابد، ذخیره می‌شـــود و بهبود می‌پذیرد» (نیسر،[1] ۱۹۶۷: ص ۴). هایس[2] نیز یکی از بهترین تعاریف را از روان‌شناســـی شـــناختی ارائه می‌کند: «رویکردی نوین به مطالعهٔ فرایندهایی اســـت که افراد توســـط آن‌ها دنیای خود را می‌شناسند؛ فرایندهایی مثل حافظه، یادگیری، فهمیدن زبان، مسئله‌گشایی و خلاقیت» (هایس، ۱۹۷۸: ص ۱).

در حوزهٔ انگیزش، اگرچه نظریه‌های نیازمحور قدمت بیشتری دارند، این نظریه‌ها تنها می‌توانند چرایی اقدامات یک فرد را توجیه کنند و از پاســـخ به ســـؤال دربارهٔ اینکه فرد کـــدام اقدام را انجام می‌دهد ناتوان هستند. همین امر سبب شده تا نظریه‌های شناخت‌محور بتوانند جایگاه مناسب خود را در حـــوزهٔ مطالعات انگیزش پیدا کنند. ازجمله نظریه‌پردازان مشـــهور این حوزه می‌توان به پیاژه، چامسکی و پیچارد اشاره کرد.

نظریه‌های شناخت‌محور عموماً خود را حلقهٔ مفقودشده بین نظریه‌های نیازمحور و نظریه‌های

1. Neisser
2. Hayes

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

هدف‌محور تعریف می‌کنند؛ به‌عبارت دیگر، نظریهٔ شـــناخت‌محور راهی است که افراد، اهداف را درک می‌کنند و رفتار مقتضی را از خود بروز می‌دهند (دویچ،[1] ۱۹۷۳؛ تیجسولد، لونگ و جانسون،[2] ۲۰۰۰). ذیل همین مکتب، پیچارد[3] و دیگران (۲۰۰۲) انگیزش را فرایندی تعریف می‌کنند که طی آن چگونگی مصرف انرژی در راه رسیدن به هدف توجیه می‌شود. در تعریفی دیگر، انگیزش فرایند تخصیص منابع شـــناختی (ازقبیل انرژی و زمان) در راه رســـیدن به هدفی خاص معرفی می‌شود. پیچارد انگیزش را مفهومی آینده‌محور تصور می‌کرد که در آن افراد با توجه به سازمان شناختی خود انتظار دارند در قبال رسیدن به هدفی خاص، مقدار مشخصی از نیازهای آن‌ها ارضا شود.

برای جمع‌بندی باید اشـــاره شـــود که در مکتب شناختی، بیشـــتر بر کارکردهای جهت‌دهی، شـــدت‌افزایی و استمرار انگیزش تأکید می‌شـــود. ازجمله مهم‌ترین مدل‌های این دسته از نظریه‌ها می‌توان به نظریهٔ خودتنظیمی[4] و بعد شـــناختی نظریهٔ هدف‌گذاری اشاره کرد که در آینده به توضیح این مطلب پرداخته خواهد شد.

ـ نظریه‌های احساسات‌محور

در قرن بیســـتم، نظریه‌ها و تحقیقات مدیریت منابع انسانی، روان‌شناسی صنعتی/ سازمانی و رفتار سازمانی به دو مقولهٔ شناخت و رفتار کارکنان محدود می‌شد و هیچ تمرکزی بر فهم احساسات افراد وجود نداشـــت و این مسئله بیشتر اوقات نادیده گرفته می‌شـــد. این اشتباه و غفلت در قرن حاضر به‌سرعت درحال اصلاح و جبران است (لاتام، ۲۰۰۷: ص ۲۲۱).

در قرن بیســـت‌ویکم، ســـازمان‌ها در تلاش برای رقابتی مؤثر در یک بازار جهانی آشـــفته قرار گرفتند؛ این نکته نیاز به سه دستور کار بحث‌برانگیز جدید دارد: ۱. دستور کار ذهنی جدید برای خلق ارزش در بازار؛ ۲. دستور کار رفتاری برای اجرای استراتژی‌های تازه‌کشف‌شده؛ و ۳. فهم جدیدی از احساسات و عواطف برای درونی‌سازی اســـتراتژی‌ها و رفتارهای جدید و درعین‌حال رهاکردن استراتژی‌ها و رفتارهای پیشینی که دیگر مؤثر نیستند؛ ازاین‌رو، در قرن حاضر با توضیحاتی که داده شد، دستورکارهای دوم و سوم مورد بحث در مدیریت منابع انسانی قرار گرفت.

1. Deutsch
2. Tjosvold, Leung, & Johnson
3. Pritchard
4. Self-Regulation

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

مودی و ساتن[1] (۱۹۹۳) از اولین کسانی بودند که تأکید بیش‌ازحد بر شناخت در مطالعهٔ انگیزش را نقد کردند. نقد آن‌ها از این بابت بود که احساسات بر سطح هدف و تعهد و نیز دستیابی به اهداف بلندمدت در مواجهه با موانع تأثیر می‌گذارد و کاملاً از آن غفلت شده است (سو، فلدمن بارت و بارتونک،[2] ۲۰۰۴؛ لرد و کانفر،[3] ۲۰۰۲) و فقدان نظریه‌هایی احساسات‌محور در حوزهٔ انگیزش به‌وضوح احساس می‌شود؛ درواقع، شکست در تنظیم احساسات فرد که با شکست در عملکرد شغلی همراه است، درنهایت می‌تواند تلاش‌های فرد برای مقابله با مشکلات را تضعیف و احساس ناامیدی را تشدید کند و این امر می‌تواند سطح انگیزش فرد را تحت‌تأثیر قرار دهد (کانفر و کانترویتز، ۲۰۰۲)؛ بنابراین، یک چهارچوب نظری انگیزشی که قادر به درک احساسات انسانی نیست، ناقص است (سو، فلدمن، برت و بارتونک، ۲۰۰۴) و باید به سراغ طراحی نظام انگیزشی احساسات‌محور پیش رفت.

همان‌طور که در دههٔ ۱۹۷۰ انقلابی شناختی در حوزهٔ انگیزش رخ داد، بارسید، بریف و اسپاتارو[4] (۲۰۰۳) اظهار داشتند که درحال‌حاضر مدیریت منابع انسانی تحت‌تأثیر یک «انقلاب احساسی» قرار دارد. احساسات توسط بیشتر محققان به‌عنوان یک حالت پدیدارشناختی که با عناوینی نظیر غمگین، شاد، یا اشتیاق توصیف می‌شود، معرفی شده است (تورسون[5] و همکاران، ۲۰۰۳). درحالی‌که یک حالت عاطفی به احساسات فرد در موقعیتی مشخص و در نقطه‌ای مشخص اشاره می‌کند، یک مشخصهٔ احساسی یک بعد شخصیتی ثابت در فرد را مدنظر قرار می‌دهد.

مطالعات بر روی احساساتی چون اعتماد، انصاف، استثمار و انتقام در محیط کار همچنان در چهارچوب عدالت سازمانی درحال انجام است. باید توجه داشت که از میان احساسات مختلف، حس عدالت بیش از احساسات دیگر موردتوجه پژوهشگران قرار گرفته است؛ ازاین‌رو، تحقیقات تجربی دربارهٔ احساس عدالت و نظریه‌های انگیزش احساس‌محور همچنان یکی از پرطرفدارترین حوزه‌های پژوهشی به‌حساب می‌آید (لاتام، ۲۰۰۷: ص ۲۲۲).

1. Mowday & Sutton
2. Seo, Feldman Barrett, & Bartunek
3. Lord & Kanfer
4. Barsade, Brief & Spataro
5. Thoresen

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

ب ـ نظریه‌های آفاقی

این نظریه‌ها شـــامل دو دســـتهٔ کلی یعنی «نظریه‌های فرایندمحور» و «هدف‌محور» می‌شود که در ادامه به توضیح آن پرداخته خواهد شد.

ـ نظریه‌های فرایندمحور

ایـــن نظریه‌ها فرایند چگونگی و چرایی برانگیختگی افـــراد را توصیف می‌کنند؛ ازجمله نظریه‌های فرایندی مشـــهور عبارت‌اند از: نظریهٔ برابری[1] و نظریه انتظار[2] (رضائیان، ۱۳۹۰). در این زمینه نیز شرمرهورن معتقد اســـت که نظریه‌های فرایندی انگیزش بر چگونگی شناخت فرایندی که بر رفتار کاری اثـــر می‌گذارد، تمرکز می‌کنند. در اینجا منظور از فرایند، تمایلات تصمیم‌گیری و فکری افراد اســـت. او علاوه‌بر دو نظریه‌ای که رضائیان بیان می‌کند، نظریـــهٔ هدف‌گذاری[3] را نیز از نظریه‌های فرایندی مهم برمی‌شمارد (شرمرهورن و دیگران، ۲۰۱۴).

در ســـال ۱۹۹۰ لاک و لاتام در پژوهش خود ســـعی کردند که با توجه به ویژگی‌های شغلی و شرایط موجود در شغل چرخهٔ کاملی را برای انگیزش کارکنان جهت عملکرد بالا ترسیم کنند. آن‌ها چرخهٔ عملکرد، پاداش، رضایت، نتیجه و هدف را پیشـــنهاد دادند. خود هدف‌گذاری مجموعه‌ای از عوامـــل تعدیل‌کننده، میانجی و چالش‌برانگیز را دربر می‌گیـــرد (رضائیان، ۱۳۹۰: ص ۵۱۳) و پژوهش لاک و لاتام به سرآغاز نظریه‌های فرایندمحور تبدیل شد.

ـ نظریه‌های هدف‌محور

برخی مانند شـــرمرهورن و رضائیـــان، نظریه‌های هدف‌محور را جزئـــی از نظریه‌های فرایندمحور به‌حســـاب آورده‌اند، اما به‌دلیل حجم اثرگذاری بر روند پژوهش‌های انجام‌شده در حوزهٔ انگیزش و اذعان برخی از اندیشمندان دیگر مانند اوت و لاتام به جدایی این نظریه‌ها از نظریه‌های فرایندمحور، در این نوشتار این بخش به‌طور جداگانه توضیح داده می‌شود. درواقع هدف همان نتایج موردانتظار از یک رفتار است؛ ازطرف دیگر، همهٔ رفتارهای آدمی هدفدار است (رضائیان، ۱۳۹۰). گاهی این اهداف صورتی ذهنی‌ـ درونی به خود می‌گیرند که ذیل نظریه‌های انفسیِ شناخت‌محور موردبحث قرار گرفت و گاهی صورتی عینی‌ـ بیرونی پیدا می‌کنند که در این قسمت بدان پرداخته می‌شود؛ در

1. Equity theory
2. expectancy theory
3. goal setting theory

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

همین راســتا باید اشاره کرد که روان‌شناســان غالباً هدف را در قسم دوم، یعنی عینی-بیرونی درنظر می‌گیرند و آن را به‌مثابه یک محرک خارجی تلقی می‌کنند (رضائیان، ۱۳۹۰). این محرک می‌تواند مــادی یا ملموس مثل افزایش دســتمزد و یا غیرملموس مانند قدردانی از تلاش کارکنان یا کســب قدرت باشد (هرسی و بلانچارد،[1] ۱۳۹۳: ص ۲۱).

ادویــن لاک[2](۱۹۶۸)، ذیل مقالــه‌ای با عنوان «به‌ســوی نظریه‌ای دربــارهٔ انگیزش کاری و محرک‌ها»،[3] ادعا کرد که قصد انجام کار یا همان هدف، یکی از منابع مهم انگیزهٔ شــغلی اســت؛ به بیان دیگر، اهداف به کارکنان می‌گوید که چه کاری باید انجام شــود و برای انجام آن چقدر باید تلاش کنند. مقالهٔ لاک توانســت توجه‌های زیادی را به خود جلب کند و به مبنایی برای نظریه‌های هدف‌محور بعد از خود تبدیل شــود. یافته‌های بعد از پژوهش لاک ارزش تعیین هدف را به‌شدت تأیید کردند. در تحقیقات بعدی کشــف شــد که دو ویژگی مشخص‌بودن و دشواربودن یک هدف سبب می‌شــود اهداف کارکرد بهتری داشــته باشند؛ به‌طوری که اهداف مشــخص کارایی را بالا می‌برند و اهداف دشوار، درصورت پذیرش ازسوی فرد، نسبت‌به اهداف ساده نتایج بهتری به همراه دارند (رابینز و جاج، ۱۳۹۷: ص ۱۸۷).

همان‌طور که اشــاره شــد، از میان نظریه‌های مختلف انگیزش، نظریــهٔ لاک حجم زیادی از پژوهش‌هــا را به خود اختصاص داده اســت و ترجیع‌بند اغلب پژوهش‌هــای انگیزش تا به امروز به‌حســاب می‌آید. لاک طی سال‌های بعد، به‌ویژه در ســال ۱۹۶۸، برای پررنگ‌تر جلوه‌دادن نقش هــدف در نظریه‌های انگیزش، نظریهٔ هدف‌گذاری را ارائه کرد که این نظریه نیز در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ همچنان موافقت‌ها و مخالفت‌هایی را درپی داشــت. دو نمونه از مهم‌ترین منتقدان لاک، بندورا و آدامز[4] و آمســتوت، بِل و میچل[5] به‌حساب می‌آمدند. آمستوت، بِل و میچل (۱۹۷۶) طی مقاله‌ای با عنوان «تأثیر غنی‌سازی شغلی و تنظیم هدف بر رضایت و بهره‌وری؛ توصیه‌هایی اجرایی برای طراحی شــغل»[6] به انتقاد از نظریهٔ هدف‌گذاری لاک پرداختند و غنی‌سازی شغلی را مقوله‌ای انگیزاننــده در مقابــل هدف‌گذاری مطرح کردند. بنــدورا و آدامز (۱۹۷۷) نیز اظهار داشــتند که

1. Hersey and Blanchard
2. Edwin A. Locke
3. "Toward a theory of task motivation and incentives".
4. Bandura & Adams
5. Umstot, Bell & Mitchell
6." Effects of job enrichment and task goals on satisfaction and productivity: Implications for job design".

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

هدف‌گذاری تنها جهت را ارائه می‌کند؛ درحالی‌که مطابق با نظریهٔ یادگیری اجتماعی، هدف‌گذاری با قابلیت ادراک‌شدهٔ فرد از خود، یعنی خودکارآمدی[1]، و بازخور آموزنده در فرایند دستیابی به هدف است که منجربه انگیزش می‌شود. مطالعات بسیاری نشان داده است که خودکامیابی ادارک‌شده مستقلاً بر عملکرد آتی اثرگذار است؛ البته خودکامیابی به لحاظ اهیمت تأثیر بر عملکرد، در رتبهٔ بعد از کنترل عملکرد و شاخص‌های قابلیتی که قبلاً احصا شده بود، قرار می‌گرفت.

از دیگر افراد مهم در حوزهٔ هدف‌گذاری، کانفر[2] است. او که روان‌شناسی بالینی بود در زمینهٔ روش‌شناسی برای هدف‌گذاری به نظریه‌پردازی پرداخت. به‌طور خلاصه، او بیان کرد که روش‌شناسی به مردم یاد می‌دهد که مشکلات را تشخیص دهند، راه‌هایی که محیط برای حل مشکلات از آن‌ها پشتیبانی می‌کند یا دستیابی به اهداف منوط به آن راه‌ها را بررسی کنند، تقویت‌ها را در راستای کار استفاده کنند و درنهایت از تنبیه‌ها برای جلوگیری از شکست در راستای رسیدن به هدف استفاده کنند (کانفر، ۱۹۸۰).

همان‌طور که اشاره شد، نقش نظریه‌های هدف‌محور تا به امروز در حیطهٔ نظریه‌های انگیزش بی‌بدیل بوده است و باوجود این حجم مطالعات همواره توانسته است جذابیت خود را برای اندیشمندان حوزهٔ روان‌شناسی و مدیریت حفظ کند. جدول ۱ نشان‌دهندهٔ تقسیم‌بندی ذکرشده، خلاصهٔ هر رویکرد و نظریه‌پردازان مشهور هر یک از نظریه‌هاست.

1. self efficacy
2. Kanfer

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

جدول۱. خلاصهٔ رویکردهای متعارف و نظریه‌پردازان مشهور هر رویکرد

نظریه‌ها		خلاصه	نظریه‌پردازان مشهور
نظریه‌های انفسی	نیازمحور	نظریه‌هایی که بر نیازهای فردی یعنی کمبودهای فیزیکی یا روانی که احساس می‌کنیم، تمرکز می‌کنند تا یا آن‌ها را کم کنند و یا به‌طور کامل این نیازها را حذف کنند؛ پس این نظریه‌ها تلاش می‌کنند تا رفتارهایی که انسان در محل کار بروز می‌دهد را به‌عنوان جست‌وجوی راهی برای ارضای نیازهای مهم یا واکنشی به سرکوب نیازها تعبیر کنند؛ ازاین‌رو، برای طبقه‌بندی انواع نیازها تلاش دارند.	مازلو، گریوز، آلدرفر، مک‌کله‌لند و هرزبرگ
	شخصیت‌محور	این نظریه‌ها معتقدند که ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند تا حد زیادی پیش‌بینی‌کنندهٔ نحوهٔ برانگیخته‌شدن آن‌ها باشد؛ به‌عبارت دیگر، با بررسی ویژگی‌های شخصیتی نظیر استقلال‌طلبی، درون‌نگری، برون‌نگری وغیره می‌توان ابزارهای انگیزشی هر فرد را مشخص کرد.	میچل، هوگان و اشنایدر
	شناخت‌محور	این نظریه‌ها انگیزش را مفهومی آینده‌محور تصور می‌کنند که در آن افراد با توجه به سازمان شناختی خود انتظار دارند درقبال رسیدن به هدفی خاص، مقدار مشخصی از نیازهای آن‌ها ارضا شود.	پیاژه، چامسکی و پیچارد
	احساسات‌محور	این نظریه‌ها معتقدند شکست در تنظیم احساسات فرد، که با شکست در عملکرد شغلی همراه است، در نهایت می‌تواند تلاش‌های فرد برای مقابله با مشکلات را تضعیف و احساس ناامیدی را تشدید کند و این امر می‌تواند سطح انگیزش فرد را تحت‌تأثیر قرار دهد؛ بنابراین، یک چهارچوب نظری انگیزشی که قادر به درک احساسات انسانی نیست، ناقص است.	بریف و اسپاتارو
نظریه‌های آفاقی	فرایندمحور	این نظریه‌ها فرایند چگونگی و چرایی برانگیختگی افراد را توصیف می‌کنند؛ به‌عبارت دیگر، نظریه‌های فرایندی انگیزش بر چگونگی شناخت فرایندی که بر رفتار کاری اثر می‌گذارد، تمرکز می‌کنند. در اینجا منظور از فرایند، تمایلات تصمیم‌گیری و فکری افراد است.	لاک و لاتام
	هدف‌محور	این نظریه‌ها معتقدند که قصد انجام کار یا همان هدف، یکی از منابع مهم انگیزهٔ شغلی است؛ درواقع اهداف به کارکنان می‌گوید که چه کاری باید انجام شود و برای انجام آن چقدر باید تلاش کنند.	کانفر، لاک و آدامز

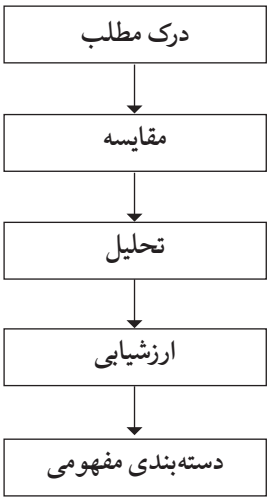
[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

۳. روش‌شناسی

روش‌شناسی حاکم بر این پژوهش روش پژوهش انتقادی است. اگرچه این روش نخستین‌بار توسط برخی از فلاسفه در حدود ۳۵۰ سال قبل از میلاد مطرح شد (یوسفی و گردان‌شکن، ۱۳۹۰)، در طول تاریخ مورداستفادهٔ علوم مختلف بوده است؛ امروزه نیز برخی از پژوهش‌ها در مدیریت از آن بهره برده‌اند (برای مثال گنجعلی و دیگران، ۱۳۹۴). روش انتقادی ازنظر مور و پارکر، تفکر انتقادی و تصمیم هدفمند برای پذیرش، رد یا معلق‌کردن یک داوری است (مور و پارکر،[1] ۲۰۰۰). هدف آن سنجش آگاهانهٔ تفکر برای تعیین نقاط ضعف و قوت آن طبق اهداف، معیارها و استانداردهای تعریف‌شده و مطالعهٔ رهیافت‌ها برای ایجاد رشد و ارتقای بیشتر است (رود،[2] ۲۰۰۷).

فرایند پژوهش انتقادی منحصراً انتقاد به انباشت حقیقت یا نظریه‌ای که ازطریق برخی از فرایندهای مکانیکی گردآوری شده نیست، بلکه این نوع پژوهش وضعیت موجود دانش را انکار و خودش را متوجه ماهیت فرایندی دانش می‌کند. برای روش‌شناسان انتقادی، دانش یک فرایند درحال حرکت به سمت درک جهان و درک دانشی است که مفاهیم ذهنی ما از جهان را شکل می‌دهد (گنجعلی و دیگران، ۱۳۹۴). مراحل انجام این روش پژوهش در شکل زیر نمایش داده شده است:



شکل ۱. مراحل انجام پژوهش تحلیلی انتقادی (آصف‌زاده، ۱۳۸۸: ص ۱۸۲)

1. Moore & Parker
2. Rudd

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

۴. پیاده‌سازی گام‌به‌گام روش تحلیلی انتقادی

همان‌طور که در شـــکل ۱ مشاهده می‌شود، مرحلهٔ اول درک مطلب است که در این پژوهش سعی شده است با بررسی جامع ادبیات متعارف انگیزش در طول ۱۱۹ سال گذشته و استخراج روندهای اصلی موجود در ادبیات یادشده این درک حاصل شود که خلاصه‌ای از یافته‌های این گام در جدول ۱ آمده اســـت. پس از درک مطلب مرحلهٔ مقایسه است که در این پژوهش مقایسهٔ مبانی نظریه‌های انگیزش متعارف با مبانی نظریهٔ انگیزش گرایش‌محور صورت پذیرفته است که در جدول ۲ نمایش داده شده است. در ادامه به دو مرحلهٔ تحلیل و ارزشیابی با عنوان «نظریه‌های انفسی و آفاقی متعارف در بوتهٔ نقد» پرداخته شـــده اســـت که انتقادهای مربوط به این نظریه‌های متعارف به تفصیل آمده و در بیان انتقادها سعی شده است تا با استعانت از گام آخر، یعنی همان دسته‌بندی مفهومی، گزارش منظمی در چهار قالب «هستی‌شناســـی»، «انسان‌شناســـی»، «معرفت‌شناسی و روش‌شناسی» و «مسئلهٔ غالب و تعبیر عام آن‌ها از سازمان» تهیه و ارائه شود.

۵. نظریه‌های انفسی و آفاقی متعارف در بوتهٔ نقد

در این قســـمت سه مرحله از مراحل پنج‌گانهٔ روش پژوهش طی می‌شود؛ این سه مرحله عبارت‌اند از: تحلیل، ارزشـــیابی و دســـته‌بندی مفهومی. همان‌طور که اشاره شـــد، ازآنجاکه پرداختن به نقد نظریه‌های انگیزش مذکور به‌صورت جداگانه از حوصلهٔ این نوشـــتار خارج اســـت، سعی شده تا نقدها در چهار دســـتهٔ «هستی‌شناســـی»، «انسان‌شناسی»، «معرفت‌شناســـی و روش‌شناسی» و «مســـئلهٔ غالب و تعبیر عام آن‌ها از سازمان» ارائه شود تا هم مرحلهٔ پنجم روش پوشش داده شود و هم از اطالهٔ کلام جلوگیری شود.

۵ـ۱. نقد ریشهٔ هستی‌شناسی

هستی‌شناســـی این نظریه‌ها بر این فرض استوار است که واقعیتِ پدیده‌ها قابل درک است و می‌توان آن را ازطریق ساز و کارها و قوانین طبیعی تغییرناپذیر درک کرد؛ به‌عبارت دیگر، عالَم شبکه‌ای است از روابط بین پدیده‌ها که منتظر اســـت عالِم آن را کشف کند (دانایی‌فرد، ۱۳۸۹: ص ۸۵). یکی از انتقادهای اصلی به این بعد از نظریه‌ها همان ویژگی تحویل یا فروکاهش اســـت. یعنی این نظریه‌ها می‌کوشند تا پدیده‌ها را از بستر خود جدا کنند و به‌صورت موضوعی قابل‌فهم برای انسان دربیاورند. در این مسیر لازم است تا بسیاری از ابعاد پدیده‌های موردمطالعه حذف شود. نقد بعدی این است که برای پژوهشگر و ذهنیات او نقشی قائل نیستند و صرفاً او را گزارشگری صادق توصیف می‌کنند.

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

درحالی‌که امروزه مسلم است که نظریه خالی از ارزش‌های واضع او نیست. همچنین، این ادعا که انسان می‌تواند به عمق هر پدیده‌ای پی ببرد، نقدی دیگر و نکته‌ای قابل تردید است؛ چراکه دستگاه فهم انسان محدود اســت و اساساً یکی از کارکردهای دین این است که این دستگاه فهم محدود را گسترش دهد.

۵ـ۲. نقد ریشهٔ انسان‌شناسی

ازلحاظ مبنای انسان‌شناســی، بنای اصلی نظریه‌های مدیریت منابع انســانی و رفتار سازمانی در حوزهٔ انگیزش انسان، نگاه افراطی به نفع شخصی به‌عنوان تنها محرک انگیزشی و خلق نوع انتزاعی به نام »انســان اقتصادی« است که اســاس نظریه‌های کلاســیک اقتصاد و مدیریت مدرن است. «انســان اقتصادی» دو پایهٔ اصلی دارد: ۱. نفع‌طلبی شــخصی و منفعت‌گرایی (نهایت فردگرایی)؛ ۲. عقلانیت ابزاری (گنجعلی و دیگران، ۱۳۹۴: ص ۱۵۹). نفع‌طلبی انســان در پناه بیشینه‌سازی آن یکی از قوانین طبیعی در قرن ۱۸ تلقی شــده اســت و میل به ســودجویی مادی، یگانه محرک دائم انســان‌ها به‌ســوی بهترین وضع ممکن معرفی می‌شــود؛ درواقع اصل لذت‌جویی [مادی]، شالودهٔ مکتب کلاسیک‌ها در اقتصاد و مدیریت را شکل می‌دهد (هادوی نیا، ۱۳۸۹: ص ۲۴). اما عقلانیت ابزاری یکی از کارکردهای عقل عملی اســت که عقل در تلاش برای یافتن بهترین طریق در رســیدن به بالاترین سطح از هدف خود اســت (گنجعلی و دیگران، ۱۳۹۴: ص ۱۵۹). چنین دیدی به انسان سبب شده است تا نظریه‌پردازان انگیزش کاری انسان را به‌منزلهٔ منبعی در کنار سایر منابع تولید و یا ســرمایه‌ای در دست سرمایه‌داران تلقی کنند. عدم درک دقیق و درست انسان سبب شده است تا انسان متصور چیزی بیش از نوعی حیوان تلقی نشود و تمام تلاش صاحب این حیوان (صاحب ســازمان) باید صرف رام‌کردن و به‌کارگرفتن او شود. درحالی‌که به لحاظ اسلامی انسان جایگاه ویژه‌ای در بین مخلوقات دارد و حی متأله به‌حساب می‌آید.

۵ـ۳. نقد ریشهٔ معرفت‌شناسی و روش‌شناسی

به لحاظ منبع معرفت و روش‌شناسیِ تولید نظریه‌های متعارف انگیزش، باید اشاره کرد که این نظریه‌ها از دو حالت خارج نیســتند؛ یا به تجربه وفادارند و استقراگرا هستند، مثل نظریه‌های شناخت‌محور، احساســات‌محور و شــخصیت‌محور؛ یا شــیوهٔ تولید آن‌ها غیراستقراگرایی اســت، مثل نظریه‌های نیازمحــور، فرایندمحور و هدف‌محور. در هر دو صورت، چه نظریه‌های اســتقراگرا و چه نظریه‌های غیراستقراگرا، هر کدام انتقاداتی مخصوص به خود دارند که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود.

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

اســـتقراگرایی، که علم را معرفتی مأخوذ از یافته‌های تجربی تلقـــی می‌کند که از راه آزمایش و با مشـــاهدهٔ «متنوع» و «متکثر» به‌دست می‌آید، معتقد اســـت که علم بر آنچه می‌توان دید و شنید و لمس کرد و امثال این‌ها بنا شـــده اســـت. این دیدگاه ابتدا در جریان و درنتیجهٔ انقلاب علمی، که عمدتاً در قرن هفدهم و توســـط دانشمندان پیشـــگام بزرگی چون گالیله و نیوتن رخ داد، عمومیت یافت (چالمرز،[1] ۱۳۹۲: ص ۱۳). ســـپس در رشـــته‌های مختلف علمی ازجمله روان‌شناســـی و مدیریت ظهور و بروز چشـــمگیری یافت. همان‌طور که این شیوهٔ تولید علم فراگیر شد، انتقادهای مفصلی نیز متوجه آن شـــد که نظریه‌های ذیل آن را نیز دربر می‌گرفت. از مهم‌ترین انتقادها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. مشاهده که سرآغاز استقراست، اساس مطمئنی را در اختیار نمی‌نهد؛

۲. منطق اســـتقرا صدق و کذب گزاره‌ها را مشخص نمی‌کند بلکه صحت ساختار استدلال را نشان می‌دهد؛

۳. ابهام درمورد دو شـــرط «تنوع» و «تکثر» در تولید علم وجود دارد (چالمرز، ۱۳۹۲: صص ۳۲ـ۲۴).

اســـتقراگرایی، که علـــم را غیرتجربی و از مقوله‌هـــای ذهنی می‌داند که جـــای تجربه ندارند، منتقدانی نظیر اسکینر پیدا می‌کند. اسکینر، در کسوت یک رفتارگرا، از مهم‌ترین منتقدان روش‌های ذهنی و غیرتجربی در روان‌شناســـی به‌حساب می‌آید. او معتقد اســـت که روان‌شناسان غیرتجربی به‌جای اینکه به رفتار به‌عنوان یک محصول محیطی بپردازند، جانشـــین‌های درونی را ابداع می‌کنند که موضوع مطالعهٔ آن‌ها قرار بگیرد. درحالی‌که شـــرایط علّی به‌راحتی دیده یا شـــناخته نمی‌شوند، آن‌ها صرفاً حالت‌های ذهنی را به‌عنوان جانشین اختراع می‌کنند؛ ازطرف دیگر، او این روان‌شناسان را متهـــم می‌کند که نظام‌های توجیهی برای رفتار ابداع می‌کنند و به‌خاطر عمق دست‌نیافتنی‌شـــان تحسین می‌شـــوند، درحالی‌که هیچ علت و معلولی در کار نیســـت و صرفاً توجیه است. درنهایت اسکینر معتقد است که این دسته از روان‌شناسان معیارهای تعریف و تفکر منطقی را شل کرده‌اند و هجوم گمانه‌زنی‌های زیان‌آور را به علم آزاد کرده‌اند (لاندین، ۱۳۹۴: ص ۲۵۸).

۵ـ۴. نقد ریشهٔ مسئلهٔ غالب و توصیف عام سازمان

به لحاظ مســـئلهٔ غالب و توصیف عام برای سازمان، نظریه‌های متعارف انگیزش اولاً، مسئلهٔ غالب

1. Chalmers

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

را فقدان رضایت شـــغلی تلقی می‌کنند و ثانیاً، از عنوان «سازمان سرمایه‌داری» برای توصیف عام ســـازمان‌ها استفاده می‌کنند (بارل و مورگان،[1] ۱۳۹۷). در همین زمینه، برخی معتقدند که مدیریت منابع انســـانی، به‌عنوان یکی از نظام‌های فرعی درون ســـازمان، درواقع تداوم ســـنت سرمایه‌داری اســـت که به کارکنان به‌مثابه کالا می‌نگرد و تأکید آن بر منافع مدیران، یکپارچگی با راهبرد تجاری، کســـب ارزش افزوده از کارکنان به‌واسطهٔ اســـتفاده از فرایندهای توســـعهٔ منابع انسانی و مدیریت عملکرد اســـت (آرمسترانگ، ۱۳۸۹: ص ۲۴). این دیدگاه در کنار مبنای انسان‌شناختی نظریه‌های ذکرشده سبب شـــده است تا نظریه‌های انگیزش متعارف منافع دوجانبه را تبلیغ کنند، اما در دنیای واقعی، ورای این الفاظ جذاب و فریبنده کارکنان را اســـتثمار کند؛ درست مثل گرگی در لباس میش (گنجعلـــی و دیگران، ۱۳۹۴: ص ۱۶۰). آن‌ها به این اصل تکیه کرده‌اند که هر آنچه برای شـــرکت خوب اســـت، برای همهٔ کارکنان آن نیز خوب اســـت و هدف فرد و شـــرکت در انطباق با یکدیگر قرار دارد؛ درحالی‌که هچ[2] (۲۰۱۱) این تطابق هدف را دروغی بزرگ ازجانب ســـرمایه‌داران معرفی می‌کند. اساساً مدیریت منابع انسانی و زیرنظام‌های آن ازقبیل انگیزش با داشتن چنین مسئلهٔ غالبی و چنین تعبیری از ســـازمان، متهم به آن است که به کارکنان به دیدهٔ ابزار رسیدن به هدف می‌نگرد؛ ازطرف دیگر، ازآنجاکه روح مادی‌گرایی بر نظریه‌های متعارف حاکم اســـت، ایشان انسان و دامنهٔ فعالیت‌هـــای او را مادی تلقی می‌کنند و بیش از این جهان مادی محدود برای انســـان برنامه‌ریزی نمی‌کنند. به همین خاطر اســـت که انســـان، که دارای روحی متعالی است و تشنهٔ جهان معناست، پس از چندی دچار از خودبیگانگی می‌شـــود؛ چراکه در زندان ماده اســـیر شـــده است (جوادی و خندان، ۱۳۹۸).

۶. نظریهٔ رشد (گرایش‌محور)

لازمهٔ نقدی منصفانه، علاوه‌بر نفی بدنهٔ دانش قبلی، طرح نظریه‌ای است که فاقد آن انتقادات باشد؛ ازاین‌رو، در این قسمت به طرح چنین نظریه‌ای پرداخته خواهد شد.

نظریه‌های حوزه انگیزش کاری تاحدی توانســـته‌اند به اهداف خود نائل شوند؛ به‌عبارت دیگر، این نظریه‌ها از جنبه‌ای موردتوجه نظریهٔ رشد (گرایش‌محور) خواهند بود و آن جنبه عبارت است از رشد سازمان؛ ازاین‌رو، نظریهٔ رشد راهکارهای نظریه‌های گذشته را در رشد سازمان استفاده می‌کند

1. Burrell & Morgan
2. Hatch

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

و سعی دارد نواقص آن‌ها را جبران کند. اما این نظریه‌ها غالباً از رشد انسان غافل شدند.

همان‌طور که اشـــاره شـــد، این نظریه‌ها و نگرش‌های موجود در انگیـــزش، اعم از نظریه‌های آفاقی و انفسی، نتوانسته‌اند به‌خوبی ظرفیت عظیم انسان را آشکار کنند. ایجاد یک نظریهٔ انگیزشی مناسب و متکامل، متوقف بر شناخت ویژگی‌های انسان است و تا وقتی که صفات و ویژگی‌های او نهفته باشـــد نمی‌توان از قوا و استعدادهای او به‌طور شایسته بهره برد؛ بنابراین، واضح است که ابتدا نیازمند منبعی هستیم که چهرهٔ حقیقی انسان را معرفی کند و پس از آن، براساس این شناخت، برای رشد انسان و انگیزش او برنامه‌ریزی کند.

نگارندگان معتقدند که برای شـــناخت انسان نیازمند نگاهی نو به این پدیده هستیم که این نگاه هم انسان سازمانی و هم انسان اجتماعی و هم سازمان را به هدف حقیقی خود می‌رساند. این نگاه مدعی است که به‌دلیل استفاده از منابع اسلامی، به‌ویژه اندیشه‌های استاد شهید مطهری (رحمةالله علیه)، توانســـته اســـت چهرهٔ دقیق‌تری از انسان را ترســـیم کند. نیاز به چنین نظریه‌ای همچنان در میان صاحب‌نظران مدیریت دیده می‌شـــود. علی‌رغم دهه‌ها پژوهـــش در موضوع انگیزش، تلاش برای تلفیق نظریه‌های موجود و توسعهٔ مگاتئوری‌ها (استیرز[1] و دیگران، ۲۰۰۴؛ استیل[2] و کوینگ، ۲۰۰۶؛ لاک[3] و لاتام، ۲۰۰۴)، همچنان این ســـؤال مطرح اســـت که «چگونه کارکنان برانگیخته می‌شـــوند؟» (بریک و دیگران، ۲۰۱۵). تلاش برای پاســـخ به این ســـؤال، جســـت‌وجو برای نوع خاصی از سیســـتم‌ها یا اهرم‌هایی است که به‌درستی انگیزهٔ افراد را در فرایندی شامل انرژی‌بخشی، جهت‌بخشـــی و اســـتمرار رفتارها تحریک و هدایت کند (لئونـــارد[4] و دیگران، ۱۹۹۹: ص ۹۷۰). بااین‌حال، اهرم‌های این‌چنینی هنوز به‌طور کامل کشـــف نشـــده‌اند. برخی عدم کشف این اهرم‌ها را به‌خاطر نقص‌های نظریه‌های موجود و ناتوانی در توجیه تحولات جدید در ســـازمان‌ها می‌دانند، برای مثال این گروه معتقدند که تحقیقات انگیزشـــی کلاسیک «در جهت رسیدن به ماهیت جدید کار»[5] (آنکی و پالیام،[6] ۲۰۱۲: ص ۸) ناکافی به‌نظر می‌رســـد؛ همچنین، انتقادها حول نظریه‌های مشـــهور انگیزش مثل نظریهٔ مازلو، هرزبرگ، لاک، ســـاتن، مودی وغیره همگی بیانگر این دیدگاه است که اهرم‌های مذکور هنوز به‌درستی کشف نشده‌اند.

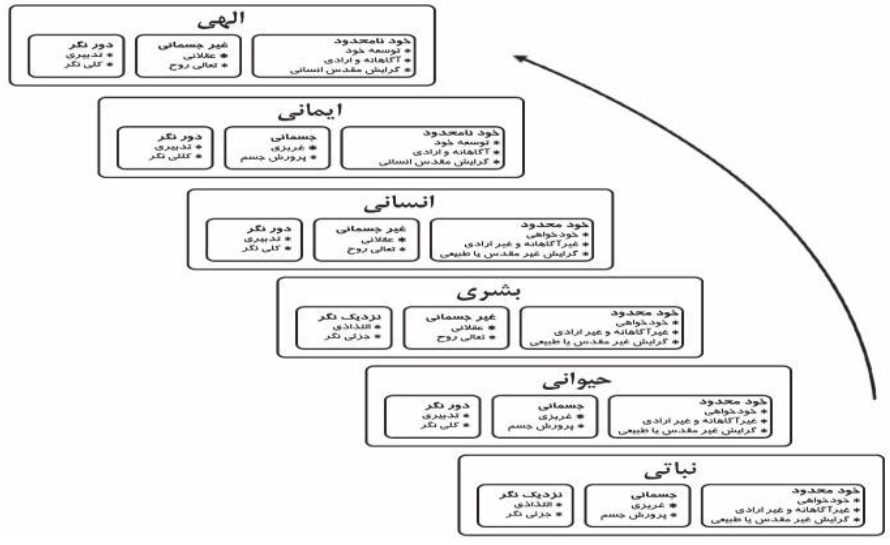
1. Steers
2. Steel & Koenig
3. Locke
4. Leonard
5. to address the new nature of work
6. Ankli & Palliam

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

نظریهٔ رشد به دنبال رشد متناسب ابعاد مادی و معنوی انسان است؛ چراکه همان‌طور که اشاره شـــد، یکی از عیوب مهـــم نظریه‌های متعارف، توجه بیش از حد به وجه مادی انســـان بود که البته ناشـــی از شناخت ناصحیح آن‌ها از انسان اســـت؛ ازاین‌رو، محور اساسی در نظریهٔ رشد، توجه به مقولهٔ تعادل و توازن اســـت، چراکه کمال انسان در تعادل متوازن اوست. یعنی انسان با داشتن این همه اســـتعدادهای گوناگون ـ هر استعدادی که می‌خواهد باشد ـ زمانی انسان کامل است که فقط به‌سوی یک استعداد گرایش پیدا نکند و استعدادهای دیگرش را مهمل و معطل نگذارد و همه را در یک وضع متعادل و متوازن، همراه هم رشـــد دهد. در این زمینه علما می‌گویند اساساً حقیقت عدل به توازن و هماهنگی برمی‌گردد (مطهری، ۱۳۷۳: ص ۱).

در این قســـمت، ابتدا به طرح الگوی انگیزش گرایش‌محور مبتنی‌بر نظریهٔ رشد پرداخته می‌شـــود؛ پس از آن بین این الگوی پیشـــنهادی با الگوهای پیشـــین از جهت مبانی مقایسه صورت می‌پذیرد. در شـــکل ۲ الگوی انگیزش گرایش‌محور به نمایش گذاشـــته شـــده اســـت. همان‌طور که در شـــکل مشـــاهده می‌شـــود، این الگو دارای شـــش بعد گرایشی-انگیزشی است و مبتنی‌بر نظریهٔ انسان‌شناســـی «انسان فطرت‌گرا» تولید شده اســـت. هر بعد از ترکیب سه مؤلفه تشـــکیل می‌شود و هر مؤلفه شاخص خاص خود را دارد که در اینجا به‌دلیل رعایت حجم و مأموریت این نوشتار از توضیح تک‌تک شاخص‌ها خودداری می‌شود و تنها ابعاد و مؤلفه‌ها شرح داده می‌شود.



شکل ۲. نمای کلی الگوی انگیزش گرایش محور (جوادی، ۱۳۹۸: ص۱۷۲)

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

ابعاد شـــش‌گانهٔ الگوی ذکرشـــده شـــامل گرایش‌های نباتی (میل به غذا و تولید مثل)، حیوانی (میل به غذا و تولید مثل همراه با شهوت، غضب و دید مادی‌نگری)، بشری (میل به ثروت‌اندوزی، قدرت‌طلبی و شـــهرت‌طلبی)، انسانی (مانند میل به زیبایی و جمال، میل به پرستش، عشق‌ورزی، حفظ اخلاق و حقیقت‌طلبی)، ایمانی (میل به کمالات به‌نحو مطلق مثل میل به بهشت و دوری از جهنم) و الهی (گرایش به قرب الهی یا همان گرایش به کمال مطلق به‌نحو مطلق) می‌شود. همچنین، شش مؤلفه و چهارده شاخص الگوی مذکور شامل خود محدود (با شاخص‌هایی نظیر خودخواهی یا خودمحوری یا عدم توســعهٔ خود، غیرآگاهانه و غیــرارادی، گرایش طبیعی یا غیرمقدس)، خود نامحدود (با شـــاخص‌های عدم خودخواهی یا عدم خودمحوری یا توسعهٔ خود، آگاهانه و ارادی، گرایش انســـانی یا مقدس)، جسمانی (با شـــاخص‌های غریزی، پرورش جسم)، غیرجسمانی (با شاخص‌های عقلانی، تعالی روح)، نزدیک‌نگر (با شاخص‌های التذاذی، جزئی‌نگر) و دورنگر (با شاخص‌های تدبیری، کلی‌نگر) می‌شود.

نکتهٔ مهم در تفســـیر مؤلفه‌های هر بعد این اســـت که توجه شـــود مؤلفهٔ محـــدود و نامحدود مســـلط بـــر دو مؤلفهٔ دیگـــر یعنـــی جسمانی‌ـغیرجســـمانی و نزدیک‌نگر دورنگر اســـت و مؤلفهٔ جسمانی‌ـغیرجســـمانی مسلط بر مؤلفهٔ نزدیک‌نگر آینده‌نگر است؛ ازاین‌رو، به‌عنوان مثال هنگامی که بخواهیم مؤلفه‌های بعد حیوانی را تفســـیر کنیم باید توجه کنیم که دورنگر اولاً، در قاموس خود محدود و ثانیاً، در قاموس گرایش جسمی معنا شود.

- ارتباط بعد نباتی و مؤلفه‌های آن

مؤلفهٔ اول در این بعد خود محدود اســـت که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، بین خود و غیرخود مرز ایجاد کرده است و خود را بر غیر ترجیح می‌دهد.

مؤلفهٔ دوم در این بعد، جســـمانی اســـت که نشانگر آن اســـت که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، جسم دنیایی او واسط بین نفسش و متعلق گرایش خواهد بود.

مؤلفهٔ ســـوم در این بعد، نزدیک‌نگری است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، دید او محدود به زمان حال و مکان کنونی بوده و نمی‌تواند میل خود را به یک گرایش به تعویق بیندازد.

با درنظرگرفتن سه مؤلفهٔ ذکرشـــده، فرد در بُعد نباتی دارای امیالی نظیر میل به غذا و تولید مثل خواهد بود.

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

- ارتباط بعد حیوانی و مؤلفه‌های آن

مؤلفهٔ اول در این بُعد خود محدود اســت که نشانگر آن است که اگر فردی در این بُعد گرایشی قرار بگیرد، بین خود و غیرخود مرز ایجاد کرده است و خود را بر غیر ترجیح می‌دهد.

مؤلفهٔ دوم در این بُعد، جســمانی اســت که نشانگر آن اســت که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، جسم دنیایی او واسط بین نفسش و متعلق گرایش خواهد بود.

مؤلفهٔ ســوم در این بعد، دورنگری اســت که نشانگر آن اســت که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، دید او محدود به زمان حال و مکان کنونی نیست و توانایی آن را دارد که میل خود را به یک گرایش به تعویق بیندازد. ذیل این مؤلفه باید توضیح داده شــود که مطابق تذکری که قبل از این بخش داده شد، مؤلفهٔ دورنگری باید در قاموس خود محدود معنا شود. با چنین تقریری، دورنگری حیوان بیشتر روشن می‌شود؛ چراکه فرد با همان دید مرزکشی بین خود و دیگران و ترجیح خود به دیگران از یک‌ســری از امیال خود برای دستیابی به منفعت بیشتر چشم‌پوشی می‌کند. برای مثال اینکه می‌گویند شیر دست از غضب خود نسبت‌به گله‌ای که هم‌اکنون مقابل اوست برمی‌دارد تا بعداً بتواند آهویی تنها را شــکار کند، نشــان می‌دهد فردی با گرایش حیوانی در این حد دورنگر است.

با درنظرگرفتن ســه مؤلفهٔ مذکور، فرد در بُعد حیوانی دارای امیالی نظیر میل به شهوت و غضب و همچنین دید مادی‌نگر خواهد بود.

- ارتباط بعد بشری و مؤلفه‌های آن

مؤلفهٔ اول در این بُعد خود محدود اســت که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، بین خود و غیرخود مرز ایجاد کرده است و خود را بر غیر ترجیح می‌دهد.

مؤلفهٔ دوم در این بعد، غیرجســمانی است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، جسم دنیایی او واسط بین نفسش و متعلق گرایش نخواهد بود. البته این مؤلفه تحت‌تأثیر مؤلفهٔ خود محدود اســت؛ ازاین‌رو، فرد اگرچه همچنــان مرز بین خود و غیر را حفظ کرده اســت، سطح دید و گرایش‌های او به سمت گرایش‌های غیرجسمانی تمایل پیدا کرده است و در این مرزکشی گرایش‌های غیرجسمانی را درنظر می‌گیرند.

مؤلفهٔ ســوم در این بعد، نزدیک‌نگری است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد گرایشــی قرار بگیرد، دید او در قالب زمان شــکل گرفته و دنیایی اســت؛ همچنین، نمی‌تواند از قالب زمان خارج شــود. گرایش‌های او به‌نوعی مربوط به دنیاســت و در قالب زمان‌ها تجلی پیدا

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

کرده اســـت. بیان مجدد این نکته لازم است که نزدیک‌نگری در این مؤلفه تحت‌تأثیر مؤلفهٔ محدود و مؤلفهٔ غیرجسمانی است؛ ازاین‌رو، فردی که در این بُعد قرار دارد درحقیقت به لحاظ گرایش‌های غیرجسمانی نزدیک‌نگر است.

با درنظرگرفتن سه مؤلفهٔ ذکرشـــده، فرد در بُعد بشری دارای امیالی نظیر میل به شهرت، ثروت و قدرت خواهد بود. همان‌طور که مشخص است این امیال اولاً، امیالی خودخواهانه و خودمحور هســـتند؛ ثانیاً، امیالی هســـتند که نیاز به جســـم ندارند و ثالثاً، به لحاظ امیال غیرجسمانی حقیقتاً شاخص نزدیک‌نگر را یدک می‌کشند.

- ارتباط بعد انسانی و مؤلفه‌های آن

مؤلفهٔ اول در این بُعد خود محدود اســـت که نشانگر آن است که اگر فردی در این بُعد گرایشی قرار بگیرد، بین خود و غیرخود مرز ایجاد کرده است و خود را بر غیر ترجیح می‌دهد.

مؤلفهٔ دوم در این بُعد، غیرجســـمانی است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، جسم دنیایی او واسط بین نفسش و متعلق گرایش خواهد بود. این مؤلفه باید ذیل قاموس خود محدود معنا شود. به تعبیر دیگر فردی با چنین گرایشی، ضمن انجام مرزکشی بین خود و دیگران و ترجیح خود به آنان، دارای گرایش‌های غیرجسمانی در این حوزه است.

مؤلفهٔ ســـوم در این بعد، دورنگری اســـت که نشانگر آن اســـت که اگر فردی در این بعد گرایشـــی قرار بگیرد، توانایـــی آن را دارد که فرازمانی بیندیشـــد و ادراک کند و از حد دنیا و مایتعلق فراتر رود؛ به‌تعبیر دیگر، دید او در قالب زمان معنا نمی‌شود.

با درنظرگرفتن سه مؤلفهٔ مذکور، فرد که در بُعد انسانی دارای امیالی نظیر میل به حقیقت‌طلبی، زیبایی و جمال، حفظ اخلاق، خلاقیت و ابداع، میل به پرستش و عشق‌ورزی است. همان‌طور که ملاحظه می‌شـــود، این امیال نیازی به واسط‌بودن جســـم ندارد و به تعبیر دیگر، غیرجسمانی است و در همین بعد غیرجســـمانی هم نســـبت‌به قدرت‌طلبی، ثروت‌اندوزی وغیره دارای مؤلفهٔ دورنگر است.

- ارتباط بعد ایمانی و مؤلفه‌های آن

مؤلفهٔ اول در این بُعد خود نامحدود است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بُعد گرایشی قرار بگیرد بین خود و غیرخود مرزی ایجاد نمی‌کند و درواقع، ازآنجاکه همه مخلوق خدا هســـتند، همه را از خود می‌بیند.

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

مؤلفهٔ دوم در این بُعد، جسمانی است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، فهمش از آخرت در حد امیال جسمانی نامحدود فراتر نمی‌رود. این مؤلفه باید ذیل قاموس خود نامحدود معنا شود؛ به تعبیر دیگر، فردی با چنین گرایشی اولاً، دارای شاخص توسعهٔ خودی است و ثانیاً، گرایش‌های مقدسی دارد و درنهایت نیز فهم او از آخرت فراتر از امیال جسمانی نامحدود دنیایی نیست.

مؤلفهٔ سوم در این بعد، دورنگری است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، دید او فرازمانی خواهد بود و مربوط به دنیا و مایتعلق نیست.

با درنظرگرفتن سه مؤلفهٔ مذکور، فردی که در بُعد ایمانی است دارای امیالی نظیر میل به بهشت و دوری از جهنم است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، فردی با این امیال دارای فهم لذات جسمانی نامحدود از آخرت است و به تعبیر دیگر، غیرجسمانی است و ازطرفی، مرز بین خود و دیگران، خودخواهی و خودمحوری در راه رسیدن به بهشت و دوری از جهنم بی‌معناست.

- ارتباط بعد الهی و مؤلفه‌های آن

مؤلفهٔ اول در این بُعد خود نامحدود است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بُعد گرایشی قرار بگیرد، بین خود و غیرخود مرزی ایجاد نمی‌کند و درواقع، ازآنجاکه همه مخلوق خدا هستند، همه را از خود می‌بیند.

مؤلفهٔ دوم در این بُعد، غیرجسمانی است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، درک و فهم او از آخرت در حد جسم دنیایی و لذات جسمانی دنیایی به نحو نامحدود نیست و فراتر از جسم را می‌بینند.

مؤلفهٔ سوم در این بعد، دورنگری است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، دید او فرازمانی خواهد بود و مربوط به دنیا و مایتعلق نیست.

با درنظرگرفتن سه مؤلفهٔ مذکور، فردی که در بُعد الهی است دارای میل مطلق به کمال مطلق است که از مصادیق آن میل به عبادت و تقرب را می‌توان نام برد.

۷. تفاوت‌های مبنایی نظریه‌های آفاقی و انفسی متعارف با نظریهٔ رشد (گرایش‌محور)

در هنگام نقد نظریه‌های متعارف انگیزش، به «هستی‌شناسی محدود»، «فهم غلط ماهیت انسان»، «منبع معرفت و روش دستیابی به آن»، «اشتباه در فهم مسئلهٔ غالب» و «ادارهٔ سازمان با پیش‌فرض‌های سرمایه‌داری» اشاره شد.

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

نظریهٔ رشـــد (گرایش‌محور) در انگیزش، به لحاظ هستی‌شناســـی جهان‌شمول مادی‌گرا بود، اما نظریهٔ رشـــد جهان‌شمول و معناگراست. به لحاظ انسان‌شناسی به‌جای انسان اقتصادی ازمبنای انسان فطرت‌گرا تبعیت می‌کند. به لحاظ مسئلهٔ غالب در پژوهش‌ها به‌جای فقدان رضایت شغلی، به مســـئلهٔ رشدیافتگی متوازن و متعادل گرایش‌ها و استعدادهای انسان می‌پردازد. به لحاظ حدود و ساحت‌هایی که این نظریه‌ها رفتار انسان را توجیه می‌کند، برخلاف نظریه‌های متعارف که محدود به ماده بود، این نظریه علاوه‌بر بعد مادی، بعد معنوی انســـان را هم درنظر می‌گیرد و علاوه‌بر جسم انســـان، به ابعاد روحانی او نیز توجه می‌کند و رشد او را از بعد نباتی و گیاهی تا بعد ایمانی و الهی متصور می‌داند. ازلحاظ روش و منبع دســـتیابی به معرفـــت، علاوه‌بر روش‌های متداول، دین را نیز منبع معرفت خود قرار می‌دهد و معتقد اســـت که تنها با تقریر دینی امکان شـــناخت دقیق انســـان و ایجاد نظریه‌هایی برای رفتار او ممکن اســـت. جدول ۲ خلاصـــه‌ای از تفاوت مبنایی نظریه‌های متعارف با نظریهٔ رشد (گرایش‌محور) را نمایش می‌دهد.

جدول ۲. تفاوت مبنایی نظریه‌های متعارف با نظریهٔ رشد (گرایش‌محور)

نظریه‌هـــا / مبـــانی	نظریه‌های متعارف انگیزش	نظریهٔ رشد (گرایش‌محور)
هستی‌شناسی	جهان‌شمول و ماده‌گرا	جهان‌شمول و معناگرا
انسان‌شناسی	انسان اقتصادی	انسان فطرت‌گرا
معرفت‌شناسی	استقراگرایی و تجربه یا غیراستقراگرایی	دین + تجربه
مسئلهٔ غالب	فقدان رضایت شغلی	عدم رشد و ازخودبیگانگی
تعبیر عام برای توصیف سازمان	سازمان سرمایه‌داری	سازمان رشددهنده

۸. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش درصدد معرفی نوعی نگاه جدید مبتنی‌بر نگاه اســـلام و متفکران مســـلمان اســـت که براســـاس آن علاوه‌بر رشد سازمان به رشد انسان نیز توجه می‌شود، کرامت انسانی حفظ می‌شود و ابعاد روحانی او نیز مدنظر قرار می‌گیرد. در این نگاه، انسان دیگر ابزاری در دست سازمان نیست، بلکه خود نیز اصالتی حقیقی دارد و سازمان یکی از بسترهای رشد او به‌حساب می‌آید.

در پژوهش حاضر از روش تحقیق تحلیلی انتقادی اســـتفاده شـــد که طبـــق این روش پژوهش می‌بایســـت ابتدا از موضوع مورد نقد، درک دقیق به‌دســـت می‌آمد. برای این کار مروری بر ۱۱۹ سال ادبیات انگیزش انجام شد و ذیل آن دو روند کلی یعنی نظریه‌های انفسی (نیازمحور، شناخت‌محور،

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

شخصیت‌محور و احساسات‌محور) و نظریه‌های آفاقی (فرایندمحور و هدف‌محور) احصا شد. پس از این مرحله، همان‌طور که از تقسیم‌بندی قبلی پیداست، با اتکا به محوریت نظریه‌پردازی هر دسته سعی بر آن شد تا مبنایی برای مقایسه مهیا شود. درنتیجه این نظریه‌ها با نظریهٔ گرایش‌محور، که برآمده از فهم دینی و اسلامی نگارندگان از مقولهٔ انگیزش بود، مقایسه شد. برای سهولت گزارش‌دهی و رعایت نظم نگارشی، نقدهای ناشی از مقایسه و تحلیل هر یک از نظریه‌ها به چهار دستهٔ کلی تقسیم شد که عبارت‌اند از: «محدودیت در شناخت هستی»، «فهم غلط ماهیت انسان»، «منبع معرفت و روش دستیابی به آن»، «اشتباه در فهم مسئلهٔ غالب» و «ادارهٔ سازمان با پیش‌فرض‌های سرمایه‌داری».

پس از نقد و بررسی مکاتب مختلف نظریه‌پردازی در حوزهٔ انگیزش، به طرح نظریهٔ رشد یا همان نظریهٔ گرایش‌محور پرداخته شد که شاید طرح این نظریه مهم‌ترین نقد نظریه‌های متعارف به‌حساب آید؛ چراکه نقد بدون مبنا همواره عقیم خواهد بود. این نظریه در شش بُعد، که هر کدام دارای سه مؤلفه است، موردبحث قرار گرفت. ابعاد شش‌گانهٔ الگوی ذکرشده، شامل گرایش‌های نباتی (میل به غذا و تولید مثل)، حیوانی (میل به غذا و تولید مثل همراه با شهوت، غضب و دید مادی‌نگری)، بشری (میل به ثروت‌اندوزی، قدرت‌طلبی و شهرت‌طلبی)، انسانی (مانند میل به زیبایی و جمال، میل به پرستش، میل به عشق‌ورزی، میل به حفظ اخلاق و میل به حقیقت‌طلبی)، ایمانی (میل به کمالات به‌نحو مطلق مثل میل به بهشت و دوری از جهنم) و الهی (گرایش به قرب الهی یا همان گرایش به کمال مطلق به‌نحو مطلق) می‌شود. همچنین، شش مؤلفه و چهارده شاخص الگوی یادشده شامل خود محدود (با شاخص‌هایی نظیر خودخواهی یا خودمحوری یا عدم توسعهٔ خود، غیرآگاهانه و غیرارادی، گرایش طبیعی یا غیرمقدس)، خود نامحدود (با شاخص‌های عدم خودخواهی یا عدم خودمحوری یا توسعهٔ خود، آگاهانه و ارادی، گرایش انسانی یا مقدس)، جسمانی (با شاخص‌های غریزی، پرورش جسم)، غیرجسمانی (با شاخص‌های عقلانی، تعالی روح)، نزدیک‌نگر (با شاخص‌های التذاذی، جزئی‌نگر) و دورنگر (با شاخص‌های تدبیری، کلی‌نگر) می‌شود.

باور نگارندگان آن است که مبنای گرایش محوری که در این نوشتار مطرح شده است می‌تواند مبنایی برای تولید سایر نظام‌های حوزهٔ منابع انسانی و رفتار سازمانی ازقبیل نگرش، جذب و استخدام، جبران خدمات وغیره باشد. البته تولید و به‌کارگیری این مبنا در عرصه‌های مختلف نیازمند پژوهش‌های جداگانه و به‌کارگیری آن در عرصهٔ عملیات است؛ بنابراین، برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود تأثیر مبنای «گرایش‌محوری» در سایر زیرنظام‌های حوزهٔ منابع انسانی و رفتار سازمانی بررسی شود.

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

کتابنامه

۱. آرمسترانگ، مایکل. ۱۳۸۹. **مدیریت اســتراتژیک منابع انسانی (راهنمای عمل)**. ترجمهٔ سید محمد اعرابی و امید مهدیه. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

۲. آصف‌زاده، ســعید. ۱۳۸۸. **راهنمای آموزش بالینی برای دستیاران پزشکی**. قزوین: حدیث امروز و دانشگاه علوم پزشکی قزوین.

۳. بارل، گیبســن؛ مورگان، گارت. ۱۳۹۷. **نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان؛ عناصر جامعه‌شناختی حیات سازمانی**. ترجمهٔ محمدتقی نوروزی. تهران: سمت و مؤسسهٔ آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).

۴. جوادی، محمــد. ۱۳۹۸. «**طراحی الگوی انگیزش مبتنی‌بر آثار و اندیشــه‌های شــهید مطهری (ره)**». پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه امام صادق علیه السلام.

۵. چالمرز، آلن اف. ۱۳۹۲. **چیســتی علم؛ درآمدی بر مکاتب علم‌شناسی فلسفی**. ترجمهٔ دکتر سعید زیباکلام. تهران: سمت. چاپ سیردهم.

۶. خندان، علی اصغر؛ جوادی، محمد. ۱۳۹۸. «**جستاری تحلیلی دربارهٔ نظریه‌های متعارف انگیزش در ســازمان و ارائهٔ الگوی جایگزین مبتنی‌بر اندیشه‌های شهید مطهری (ره)**». اندیشهٔ مدیریت راهبردی. شمارهٔ ۲۵.

۷. دانایی فرد، حسن. ۱۳۸۹. **نظریه‌پردازی؛ مبانی و روش‌شناسی‌ها**. تهران: سمت.

۸. رابینز، استیون ای.؛ جاج، تیموتی. ۱۳۹۷. **رفتار سازمانی**. ترجمهٔ مهدی زارع. تهران: نص.

۹. رضائیان، علی. ۱۳۹۰. **مبانی مدیریت رفتار سازمانی**. تهران: سمت. چاپ یازدهم.

۱۰. گنجعلی، اســدالله؛ ابراهیمی، کریم؛ سرآبادانی تفرشی، حســین. ۱۳۹۴. «**بررسی انتقادی مبانی انسان‌شناســی پارادایم‌های مدیریت منابع انســانی براساس نظریهٔ انسان‌شناسی پارادایم رشد**». اندیشهٔ مدیریت راهبردی. دورهٔ نهم. شمارهٔ ۱. صص ۱۷۴ـ۱۴۷.

۱۱. لاندیــن، رابرت ویلیــام. ۱۳۹۴. **نظریه‌ها و نظام‌های روان‌شناســی (تاریخ و مکتب‌های روان‌شناسی)**. ترجمهٔ یحیی سید محمدی. تهران: نشر ویرایش. ویرایش پنجم.

۱۲. مطهری، مرتضی. ۱۳۷۳. **انسان کامل**. تهران: صدرا.

۱۳. هادوی‌نیا، علی اصغر. ۱۳۸۲. **انسان اقتصادی از دیدگاه اسلام**. تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشهٔ اسلامی.

۱۴. هرسی، پال؛ بلانچارد، کنث. ۱۳۹۳. **مدیریت رفتار سازمانی؛ کاربرد منابع انسانی**. تهران: امیرکبیر.

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

۱۵. یوسـفی، علیرضا؛ گردان‌شکن، مریم. ۱۳۹۰. «**تفکر انتقادی**». مجلهٔ ایرانی آموزش در علوم پزشکی. ویژه‌نامهٔ توسعهٔ آموزش و ارتقای سلامت. شمارهٔ یازدهم. صص ۱۱۲۸ـ۱۱۲۰.

16. Ankli, R., Palliam, R. 2012. "**Enabling a motivated workforce: Exploring the sources of motivation** ."Development and Learning in Organizations. 26. PP 7-10.

17. Bandura, A., & Adams, N. E. 1977. "**Analysis of self-efficacy theory of behavioral change**". Cognitive Therapy and Research. PP 287-310.

18. Barrick M., Thurgood G., Smith T., Courtright, S. 2015. "**Collective organizational engagement: Linking motivational antecedents, strategic implementation, and firm performance**". Academy of Management Journal. 58 .PP 111-135.

19. Barrick, M. R.,Mount, M. K., & Judge, T. A. 2001. "**Personality and performance at the beginning of the new millennium:What do we know and where do we go next?**" .International Journal of Selection and Assessment. 9. PP 9-30.

20. Barsade, S. G., Brief, A. P., & Spataro, S. E. 2003. "**The affective revolution in organizational behavior: The emergence of a paradigm**". In J. Greenberg (Ed.), Organizaitonal behavior: The state of the science (2nd ed.). pp. 3-51. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

21. Cooper, C. L., & Robertson, I. T. 1986. "**Editorial foreword. International review of industrial and organizational psychology**". ix-xi. Chichester, UK. John Wiley & Sons.

22. Deutsch, M. 1973. **The resolution of conflict**. New Haven: CT. Yale University Press.

23. Hatch, Mary Jo .2011. **Organizations: A Very Short Introduction**. Oxford University Press.

24. Hayes,j.r. 1978. **Cognitive psychology: thinking and creating**. Homewood. Illinios. Dorsey press.

25. Hogan, R. 2004. "**Personality psychology for organizational research**". In

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

B. Schneider & D. Brent Smith (Eds.). Personality and organizations. pp. 3-24. Mahwah, NJ. Lawrence Erlbaum.

26. Hough, L. M., & Schneider, R. J. 1996. "**Personality traits, taxonomies, and applications in organizations**". In K. R. Murphy (Ed.). Individual differences and behavior in organizations (pp. 31-99). San Francisco. Jossey-Bass.

27. Kanfer, F. H. 1980. "**Self-management methods**". F. H. Kanfer & A. P. Goldstein (Eds.), Helping people change: A textbook of methods (2nd ed.). pp.334-389. New York: Pergamon.

28. Kanfer, R., & Kantrowitz,T. M. 2002. "**Emotion regulation: Command and control of emotion in work life**". In R. G. Lord, R. J. Klimoski & R. Kanfer (Eds.), Emotions in the workplace: Understanding the structure and role of emotions in organizational behavior (pp. 433-472). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

29. Latham, G. 2007. **Work motivation history, theory, research, practice**. London: sag pulication.

30. Leonard, N., Beauvais, L., Scholl, R. 1999. "**Work motivation: The incorporation of self-concept-based processes**". Human Relations. 52. PP .969-998.

31. Locke E., Latham G. 2004. "**What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century**". Academy of Management Review. 29. PP. 388-403.

32. Locke, E. A. 1968. "**Toward a theory of task motivation and incentives**". Organizational Behavior & Human Performance. 3. PP. 157-189.

33. Lord, R. G., & Kanfer, R. 2002. "**Emotions and organizational behavior**". In R. G. Lord, R. J. Klimoski, & R. Kanfer Emotions in the workplace: Understanding the structure and role of emotions in organizational behavior (pp. 5-19). San Francisco, CA: Jossey-Bass

34. Miner, J. B. 2003. "**The rated importance, scientific validity, and practical usefulness of organizational behavior theories: A quantitative review**".

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

Academy of Management: Learning and Education. 2. PP. 250-268.

35.Mitchell, T. R. 1979. "**Organizational behavior**". Annual Review of Psychology. 30. PP. 243-281.

36.Mitchell, T. R., & Daniels, D. 2003. "**Motivation**". In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.). Comprehensive handbook of psychology: Industrial organizational psychology (Vol. 12). pp. 225-254. New York.Wiley & Sons.

37.Moore , Brooke Noel; Parker, Richard .2000. **Critical Thinking**. Mayfield Pub Co.

38.Mowday, R., & Sutton, R. I. 1993. "**Organizational behavior: Linking individuals and groups to organizational contexts**". Annual Review of Psychology. 44. PP. 195-229.

39.Neisser,u. .1967. **Cognitive psychology**. New york. appleton- century-crofts.

40.O'Reilly, C. A. 1991. "**Organizational behavior: Where we've been, where we're going**". Annual Review of Psychology. 42. PP. 427-458.

41.Ott, S., Parkes, S., Simpson, R. 2007. **Classic Readings in Organizational Behavior**. Cengage Learning. (4th ed).

42.Pritchard, R. D., Paquin, A. R., DeCuir, A. D., McCormick, M. J., & Bly, P. R. 2002. "**The measurement and improvement of organizational productivity: An overview of ProMES, the productivity measurement and enhancement system**". In R. D. Pritchard, H. Holling, F. Lammers, & B. D. Clark (Eds.). Improving organizational performance with the Productivity Measurement and Enhancement System: An international collaboration (pp. 3-49). Huntington, NY. Nova Science.

43.Robbines, S., Judge, R. 2013. **Organizational Behavior**. Prentice Hall. (15th ed.)

44.Rudd, Rick D.2007. "**Defining Critical Thinking**". Vol 82. Iss 7. PP. 46-49.

45.Schermerhorn, J., Hunt, J., Osborn, R., Uhl-Bien, M. 2014. **Organizational**

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]

Behavior. Wiley. 11th.

46. Schmitt, N., Cortina, J. M., Ingerick, M. J., & Weichmann, D. 2003. "**Personnel selection and employee performance**". In W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski, & I. B. Weiner (Eds.). Handbook of Psychology. Vol. 12. pp. 77-106). New York. John Wiley and Sons.

47. Seo, M., Feldman Barrett, L. F., & Bartunek, J. M. 2004. "**The role of affective experience in work motivation**". Academy of Management Review. 29. PP. 423-439.

48. Spangler,W. D., House, R. J., & Palrecha, R. 2004. "**Personality and leadership**«. In R. Schneider & D. B. Smith (Eds.), Personality and organization. PP. 251-291. Mahwah, NJ. LawrenceErlbaum.

49. Steel, P., König, C. 2006. "**Integrating Theories of Motivation**". The Academy of Management Review. 31. PP 889–913. DOI: 20159257/10 .2307.

50. Steers RM, Mowday RT and Shapiro DL. 2004. "**The future of work motivation theory**". Academy of Management Review. 29 .PP 379–387.

51. Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P.,Warren, C. R., & de Chermont, K. 2003. "**The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration**". Psychological Bulletin. 129. PP 914-945.

52. Tjosvold, D., Leung, K., & Johnson, D. 2000. **Cooperative and competitive conflict in China**. In M. Deutsch & P. T. Coleman (Eds.). The handbook of conflict resolution: Theory and practice (pp. 475-495). San Francisco: Jossey-Bass.

53. Umstot, D. D., Bell, C. H., & Mitchell, T. R. 1976. "**Effects of job enrichment and task goals on satisfaction and productivity: Implications for job design**". Journal of Applied Psychology. 61. PP. 379–394.

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1399.6.1.2.6]