

نیاز به کسب موفقیت منابع انسانی عامل موفقیت سازمان هادر هزاره سوم

دکتر جعفر بیک زاد^۱ - فرزانه عظیمی^۲

چکیده

ویژگی سازمانهای امروزی پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است و دائماً از محیط اطراف خود تاثیر می‌پذیرند. امروزه پیش‌بینی تغییرات دنیای کنونی غیرممکن است و تغییر نیز جزء لاینفک و ذات سازمانهای هزاره سوم شده است. از این رو، داشتن نیروی انسانی کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارائیهای حیاتی سازمان به حساب می‌آیند، منافع بسیار زیادی برای سازمانها، شرکتهای و بنگاه‌های اقتصادی به دنبال خواهد داشت. کارکنان، گرانبهارترین سرمایه یک سازمان هستند و تحول و پویایی هر سازمان، به میزان توانایی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد. هرگاه سازمانها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهند، به انگیزه و پشتکار این نیرو نیازمندند و بایستی آن را مورد استفاده قرار دهند. از این رو، وجود تغییرات سریع، پیشرفتهای تکنولوژیک و رقابتهای آشکار و پنهان در دنیا، اهمیت و ضرورت توجه بیشتر به منابع انسانی و استعدادهای آنان را بیش از پیش آشکار ساخته است. از آنجا که منابع انسانی در همه سازمانها چه صنعتی و چه بازرگانی یکی از عوامل مهم در پیشبرد اهداف سازمان تلقی می‌شوند، لذا در جهت نیل به افزایش کارایی و بهره‌وری هر چه بیشتر این عامل باید عوامل انگیزاننده را در او شناخت و سپس برای ارضای این نیازها در جهت افزایش کارایی همت گماشت. از این رو جلب رضایت کارکنان و علاقمند کردن بیشتر آنها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است. بنابراین یکی از وظایف مهم مدیر، انگیزش افراد است، یعنی انگیزش انسان‌هایی با نیازهای متعدد برای نیل به هدف‌های سازمانی. یک نیاز بسیار مهم، برای تعیین رفتار انسان، نیاز به کسب موفقیت است. به طور کلی میل به توفیق و برتری طلبی را نیاز به کسب موفقیت گویند که پایه و اساس یک زندگی عالی است. عوامل متعددی در تشکیل نیاز به کسب موفقیت دخالت دارند، مثل نیاز به کسب پول، نیاز به احترام از طرف دوستان، نیاز به رقابت و کار سخت. دانشمندان زیادی به مطالعه نیاز به موفقیت پرداخته‌اند که از میان آنها نقش دیوید مک کللند و جان اتکینسون مشهورتر و بارزتر است. افرادی که نیاز به کسب موفقیت در آنها شدید باشد عملکرد بهتری دارند و سازمانهایی که تعداد بیشتری از این افراد را در اختیار داشته باشند بازده بهتری دارند و موفق‌تر هستند.

واژگان کلیدی: موفقیت، نیاز به کسب موفقیت، منابع انسانی، سازمان

۱- استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

نیاز به کسب موفقیت^۱

نیاز به کسب موفقیت؛ عبارت است از خواسته فرد برای رسیدن به هدف خود و انجام کاری موثرتر از قبل، نیاز به کسب موفقیت در دوسطح فرد و جامعه مورد مطالعه قرار می گیرد. هدف اصلی مطالعات سطح فرد، دستیابی به ویژگیهای افراد است یعنی شناخت کسانی که دارای نیاز به کسب موفقیت بالایی

هستند، کشف پی آمدهای مرتبط با کسب موفقیت و یافتن روشهای افزایش کسب موفقیت (مورهد و گریفین، ۱۳۸۴، ۱۲۹).

سازمانها و موسسات مهمترین نهاد در اقتصاد ملی هر کشور هستند. در هر سازمان، سه منبع مهم - انسان، مواد و منابع مالی وجود دارد که موفقیت هر سازمانی در رسیدن به اهداف در گرو مدیریت صحیح این منابع است، که مدیریت منابع انسانی

از همه مهمتر و دشوارتر است. در این راستا شناخت عوامل انگیزشی منابع انسانی و سایر عواملی که باعث موفقیت سازمانها می شود، امری ضروری است. بدیهی است انگیزه کارکنان در انجام وظایف و فعالیتشان نقش مهمی در چگونگی کسب و کار سازمانها دارد (Ray, 2010)

کارکنان، گرانبهارترین سرمایه یک سازمان هستند و تحول و پویایی هر سازمان، به میزان توانایی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد. هرگاه سازمانها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهند، به انگیزه و پشتکار این نیرو نیازمندند و بایستی آن را مورد استفاده قرار دهند.

نیاز به کسب موفقیت یک انگیزه مهم در سازمانهاست، زیرا بسیاری از مشاغل مدیریتی و سمت های کارآفرین و خطرپذیر، نیاز به چنین انگیزه ای برای دست یابی به موفقیت دارند و همچنین در بین افراد بشر کمتر کسی را می توان یافت که علاقه به موفقیت و پیشرفت نداشته باشد. انگیزه کسب موفقیت سبب می شود که انسان شرایط دشوار و سخت زندگی و محیطی را برای کسب موفقیت تحمل کند (رایبزر، ۱۳۸۶، ۸۰).

بنابراین، می توان گفت که در سازمانها انگیزه کسب موفقیت، موجب می شود کارکنان تلاش بیشتری برای رسیدن به موفقیت داشته باشند و کارکنانی که نیاز به کسب موفقیت دارند باید به شغلهای تلاش برانگیز گمارده شوند، چنین مأموریت یا انتصابی سبب خواهد شد که برای آنان فرصت انجام دادن کارهای موفقیت آمیز با استاندارد و معیار عالی، فراهم شده و در نتیجه نیاز آنان برآورده شود.

نیازها، خواستهها و تمایلاتی^۲ هستند که در ضمیر یک فرد وجود دارند و باعث ایجاد انگیزش درونی وی می شوند. این نیروها هر فرد را با جهت دادن افکارش که منجر به بروز رفتاری خاص در

یک موقعیت شغلی مشخص می شود تحت تاثیر قرار می دهند. نیازها، خواستهها و آرزوهای هر شخص منحصر به همان فرد است و تصمیم فرد برای کار کردن و سخت کوشی، صرفاً بر اساس خواستهها و نیازهای شخصی خودش تعیین می شود.

علیرغم ویژگیهای یگانه و منحصر بفرد در هر شخص و وجود تفاوت در نیازها و خواستههای افراد، تمایلات و نیازهای معین و مشترکی وجود دارد که مردم

را قادر می سازد تا براساس آنها به تشکیل سازمانهای مشترک بپردازد و رضایت خاطر بیشتری کسب کنند. به طور کلی، از طریق آگاهی از همین نیازهای مشترک است که مدیران قادر خواهند شد علیرغم وجود وحدت بین فرد فرد کارکنان و نیازهایشان، در جهت ایجاد انگیزه در بین اعضای سازمان برای انجام فعالیتهای سودمند کوشش کنند. همچنین

آگاهی از نیازها و تمایلات مشترک به کارکنان و دیگر اعضا اجازه می دهد تا بتوانند در جهت برآورده ساختن نیازهایشان در محدوده ساختار سازمانی تلاش کنند. بدین ترتیب، هم سازمان و هم اعضای آن می توانند از موفقیت آمیز بودن فرآیند ارضای نیازها سود برند (هیگس و ری گولت، ۱۳۸۷، ۶۱-۶۲).

نیاز به کسب موفقیت به تمایل فرد برای رسیدن به کمال قابل توجه، تسلط بر مهارت، کنترل با استانداردهای بالا اشاره دارد. این واژه برای اولین بار توسط هنری مورای در "شناخت شخصیت" مورد استفاده قرار گرفت. مفهوم نیاز به کسب موفقیت متعاقباً توسط روانشناسی بنام دیوید مک کللند رواج یافت.

افراد با نیاز به کسب موفقیت بالا اهداف چالشی، نسبتاً دشوار و قابل دستیابی را برای خود انتخاب می کنند. مردم با نیاز به کسب موفقیت بالا به دنبال چالش ها و درجه بالایی از استقلال هستند. رضایت بخش ترین پاداش برای آنها به رسمیت شناختن دستاوردهای آنها است (Adejumo, 2010, P.3).

مک کللند معتقد بود افراد با نیاز به کسب موفقیت بالا وظایفی را ترجیح می دهند که انجام آنها نیاز به مهارت و توانایی خاص داشته باشد و امکان گرفتن بازخورد از نتایج عملکرد برایشان وجود داشته باشد و چالش و ریسک در حد متوسط را دوست دارند، اما افراد با نیاز به کسب موفقیت پایین یا برای به حداقل رساندن خطر شکست، وظایف بسیار آسان را برای خود انتخاب می کنند و یا وظایف بسیار مشکل را انتخاب می کنند به طوری که شکست برایشان شرم آور نباشد (Ray, 2010).

کسانی که در خود به شدت احساس نیاز به پیروزی و کسب موفقیت می کنند، همیشه در پی آن هستند تا کارها را به شیوه بهتر و با کارایی بالاتر انجام دهند. مساله رقابت برای آنها اهمیت زیادی دارد و بیشتر از هر چیزی به کارشان اهمیت می دهند، این افراد شخصاً به انجام کار خود می پردازند و در انجام کارها به

کارکنان، گرانبهارترین سرمایه یک سازمان هستند و تحول و پویایی هر سازمان، به میزان توانایی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد. هرگاه سازمانها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهند، به انگیزه و پشتکار این نیرو نیازمندند و بایستی آن را مورد استفاده قرار دهند.

1- Need for Achievement

2- Needs

3- Wants

4- Desires

تئوری مک کلند برای مطالعه انگیزش، از این جهت اهمیت دارد که وی معتقد است انگیزه کسب موفقیت می تواند آموزاننده گروه ها و ملت هایی باشد که در جهت کسب موفقیت کوشش می کنند. به نظر می رسد پژوهش های او نشان می دهد که انگیزه کسب موفقیت می تواند از طریق تعلیم و تربیت یک فرد، قابل حصول باشد.

افراد دیگر کمتر اجازه دخالت می دهند، بنابراین، مایل نیستند مسئولیت موفقیت یا شکست را با دیگران تقسیم کنند. افرادی که نیاز به کسب موفقیت در آنها شدید است اهل برد و باخت های سنگین نیستند، به هیچ وجه دوست ندارند که در فرآیند موفقیت، شانس به یاری شان بشتابد. نکته حائز اهمیت این است که آنان همواره تلاش می کنند تا از انجام کارهای ساده و بسیار سخت اجتناب کنند. آنها در خطر پذیری واقع نگر هستند، یعنی در زمینه هایی قبول خطر می کنند که هر چند برایشان نوعی حالت مبارزه طلبی را دارد، ولی هدف مورد نظرشان قابل دسترسی است. آنها به خاطر خطر پذیری و همچنین به خاطر مسئولیت شخصی اقداماتشان می خواهند از نتایج آن چه که انجام داده اند با خبر شوند (رابینز، ۱۳۸۶، ۸۰).

دیوید مک کلند و همکارانش بر اساس مطالعه ای که در زمینه انگیزه کسب موفقیت انجام دادند به این نتیجه رسیدند که نیاز به کسب موفقیت انگیزه انسانی مشخصی است که می توان آن را از سایر نیازها متمایز ساخت. مهم تر اینکه انگیزه کسب موفقیت را می توان در هر فرد یا گروه تجربه و ارزیابی کرد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۰، ۴۳).

مک کلند معتقد است انگیزه کسب موفقیت می تواند آموزاننده گروه ها و ملت هایی باشد که در جهت کسب موفقیت کوشش می کنند (هیگس و ری گولت، ۱۳۸۷، ۷۱).

نیاز به موفقیت و پیروزی مانند سایر نیازها ظاهراً در سالهای نخستین عمر آموخته می شود و این آموزش تا اندازه زیادی متأثر از حس استقلال و عدم وابستگی است که از سوی پدر و مادر به فرزندان آموخته می شود. همان گونه که سن فورد و رایترمن^۱ اشاره می کنند پدر و مادر نسبتاً سختگیر که اعتماد به نفس را در کودکان خود برمی انگیزند و سپس به رفتار مستقل کودکان پاداش می دهند به فرزندان خود نیاز به کسب موفقیت و پیروزی را آموزش می دهند (سیترز و پورتر، ۱۳۷۲، ۱۰۰).

منشاء نیاز به کسب موفقیت در افراد عبارتند از:

- والدینی که استقلال در دوران کودکی را تشویق می کنند
- تمجید و پاداش برای موفقیت
- پیوستگی در دستیابی به موفقیت (موفقیت پی در پی) همراه

با احساسات مثبت

- پیوستگی در موفقیت (موفقیت پی در پی) بر اساس شایستگی و تلاش خود، نه بر اساس شانس
- تمایل به تاثیر گذاشتن بر دیگران (فردی موثر بودن) یا تمایل به رقابت

- نقطه قوت درون شخصی (Ray, 2010)

مک کلند تاکید داشت افرادی که برای احراز «موفقیت» نیازمندیهای بالایی دارند، از ویژگیهای معینی برخوردار هستند که آنها را به انجام بهتر کارها و پیشبرد وظایفشان در برخی موقعیتهای ترغیب می کند (هیگس و ری گولت، ۱۳۸۷، ۷۰).

عناصر زیر ویژگیهای افراد «موفقیت طلب» را تشکیل می دهد:

۱. ترجیح می دهند به اقدامات و فعالیتهای نسبتاً سخت بپردازند.
۲. شرایطی را ترجیح می دهند که نتیجه عملکردشان بازتابی از تلاشی باشد که مبذول داشته اند، نه عوامل دیگری چون شانس.
۳. آنها مایل به دریافت بازخورد بیشتری در خصوص موفقیتها و شکستهای خود هستند تا شکستها و موفقیت هایشان را به هم مرتبط سازد (کریتنرو کینیکی، ۱۳۸۴، ۲۱۱).

۴. آنها ترجیح می دهند وظایفی را بپذیرند که مسئولیت فردی، نقش تعیین کننده ای در ما حاصل آنها داشته باشد.

۵. آنها اهدافی متعادل و خطراتی حساب شده را بر می گزینند.
۶. آنها علیرغم احساس فردی خود، همکاری را ترجیح می دهند که شایسته اند (هیگس و ری گولت، ۱۳۸۷، ۷۰).

از ارزیابی این ویژگیها می توان استنباط کرد که بدون مسئولیت فردی، «موفقیت طلب» برای پیروزی و دستیابی به هدف، احساس رضامندی نخواهد کرد. چنین فردی فقط با احراز مشاغلی نسبتاً دشوار می تواند احساس موفقیت شخصی خود را به حداکثر رساند. اگر او به مشاغل ساده ای گمارده شود و موفقیتی کسب کند، رضایتمندی بسیار کمتری بدست خواهد آورد. از سوی دیگر، اگر او به مشاغل بی نهایت مشکل استخدام شود، احتمالاً موفق نخواهد شد و بنابراین رضایتی نیز در مجموع کسب نخواهد کرد. او تنها با توسل به خطرپذیری متعادل، حاضر به انجام کار خواهد شد تا از این رهگذر بتواند موفقیتهایی را برای خود ثبت کند. همچنین بدون برخورداری از بازخوری مناسب، قادر نخواهد بود از درستی یا نادرستی تصمیمات متخذه خود آگاهی یابد. بنابراین وی موفقیتی را که در آن امکان بازخورد وجود داشته باشد، ترجیح می دهد و براین مینا، به بهترین نحو ممکن، به کار اشتغال خواهد ورزید (هیگس و ری گولت، ۱۳۸۷، ۷۰).

تئوری مک کلند برای مطالعه انگیزش، از این جهت اهمیت دارد که وی معتقد است انگیزه کسب موفقیت می تواند آموزاننده گروه ها و ملت هایی باشد که در جهت کسب موفقیت کوشش می کنند. به نظر می رسد پژوهشهای او نشان می دهد که انگیزه کسب موفقیت می تواند از طریق تعلیم و تربیت یک فرد، قابل حصول باشد. بدین ترتیب، فرد می آموزد که در جهت انگیزش کسب موفقیت چگونه فکر کند و چه رفتار مناسبی را بروز دهد (هیگس و ری گولت، ۱۳۸۷، ۷۱).

از دیگر ویژگیهای افراد دارای نیاز به کسب موفقیت این است که

شغل مدیریت، تشخیص نیازهای کارکنان و فعال کردن این نیازها در جهت انجام کار است و نیاز به کسب موفقیت یکی از نیازهای تعیین کننده رفتار انسانی است که به عنوان یکی از جلوه های نیاز به خود یابی شناخته شده است. نیاز به کسب موفقیت یکی از عمده ترین ابزارهای است که انگیزش را از برون به درون انسان می کشاند و کنترل را به خود فرد منتقل می سازد، علاوه بر آن این نیاز یکی از کلیدهای رشد اکتسابی است، زیرا افرادی که دلبسته انجام کارها به صورت بهتر هستند، کارآفرین هایی فعال می شوند که مؤسسات و سازمانهای بالنده را خلق می کنند و این مؤسسات سنگ بنای یک اقتصاد رو به توسعه را تشکیل می دهند (اورعی یزدانی، ۱۳۷۳).

مک کللند و همکارانش معتقد بودند که افراد با نیاز به کسب موفقیت بالا بیشتر از افراد با نیاز به کسب موفقیت پایین دوست دارند درگیر فعالیتهای نوآورانه و مهارت طلب باشند و فعالیتهايشان مستلزم برنامه ریزی برای آینده و مسئولیت پذیری باشد (Collins&Cowokers,2004,P.2).

نیاز به کسب موفقیت یک عامل بالقوه در کارآفرینی است که می تواند باعث رشد و توسعه اقتصادی شود، همچنین نیاز به کسب موفقیت با مسیر شغلی که کارآفرین انتخاب می کند و نیز عملکرد وی ارتباط مستقیم دارد (Collins&Cowokers,2004,P.1).

یک فرد عادی همانند یک کارآفرین علاقه مند به موفقیت است، اما تفاوت در سبکهای برخورد با این مقوله و عامل انتظار پاداش موجب ایجاد تفاوت در میزان انگیزه موفقیت می شود. یک کارآفرین معمولاً هدفهای خود را ترکیب کرده و در قالب یک هدف واحد آن را پی گیری می کند و یا هدفهای خود را به صورت طولی در امتداد هم قرار می دهد و کاملاً توان و انگیزه خود را برای رسیدن به آن هدفها سرمایه گذاری می کند. برای تقویت انگیزه افراد، راههای مختلفی وجود دارد، اما مهم ترین اصول در این زمینه همسویی هدفهاست. کارآفرینان با توجه به این که معمولاً از کنترل درونی برخوردار می باشند، بنابراین

موفقیتهای شخصی برایشان اهمیت بیشتری نسبت به دریافت پاداش دارد. آنها از گرفتن پاداش امتناع نمی کنند ولی خود موفقیت ضرورت بیشتری نسبت به گرفتن پاداش برایشان دارد. پول برای افراد با نیاز به کسب موفقیت، اصولاً جهت ارزیابی عملکردشان ارزش دارد. چون برایشان وسیله ای برای ارزیابی پیشرفتشان و مقایسه موفقیتشان با سایر مردم است. آنها معمولاً برای کسب منزلت یا تأمین اقتصادی بدنبال پول نمی روند. آنها در هر شغل و سازمانی موفق عمل نمی کنند، بلکه در مشاغلی که ارزیابی با معیارهای عینی و ضابطه مند انجام می شود توفیق بیشتری کسب می کنند، زیرا از انجام وظیفه فقط به خاطر نفس انجام آن لذت می برند. انجام کار به گونه احسن برای آنها پاداشهای درونی و رضایت مندی را در پی دارد، به همین دلیل از سطح سلامتی روانی بالاتری برخوردارند (Ray, 2010).

نیاز به کسب موفقیت و توسعه اقتصادی

دیوید مک کللند نیاز به کسب موفقیت را در تحول و توسعه اقتصادی ملتها بسیار با ارزش می داند. او در کتاب خود با عنوان «جامعه در حال کسب موفقیت» بر این باور است که بین سطح موفقیت اقتصادی و نیاز افراد آن جامعه به کسب موفقیت همبستگی وجود دارد، به طوری که در یک کشور هر قدر تعداد اشخاصی که دارای نیاز به کسب موفقیت بالاتر باشند، اقتصاد آن کشور قویتر و موفقتر خواهد بود. بر عکس هر قدر درصد این افراد کمتر باشد، اقتصاد ضعیفتر خواهد بود. از این رو می توان انتظار داشت کشوری که دارای تعداد افراد زیادی توفیق طلب باشد، از محرکهای قوی تجاری و اقتصادی برخوردار است (مورهد و گرینین، ۱۳۸۴، ۱۳۲-۱۳۱).

هنگامی که مک کللند به مطالعه ادبیات فرهنگ های تابستانی برای پی بردن به جا طلبی ها و رفتارهای آنان که با موفقیت همراه بوده است، پرداخت، شواهدی یافت که انگیزه کسب موفقیت در آن تمدن ها توسعه اقتصادی را به دنبال داشته است.



عامل پاداش و تشویق را در خود جستجو می‌کنند، به همین خاطر از توانایی خود انگیزشی بالایی برخوردارند. بازنگری تحقیق مک کلند پیرامون شخصیت افراد کارآفرین نیز مشخص کرده که کارآفرینان نسبت به افراد غیر کارآفرین نیاز شدیدتری به کسب موفقیت دارند (کریتر و کینیکی، ۱۳۸۴، ۲۱۰). او بیان کرد که در کشورهایی که میانگین نیاز به کسب موفقیت افراد در سطح بالایی است فعالیت‌های کارآفرینانه و رشد اقتصادی بسیار بالاتر از کشورهایی است که نیاز به کسب موفقیت افراد در سطح پایین قرار دارد (Collins&Cowokers,2004,P.3).

محیط مناسب برای موفقیت طلبان

اگر افراد زندگی روزمره خود را مرور کنند، نتیجه می‌گیرند که سازمانها شدیداً در زندگی آنها نفوذ کرده است. افراد روزانه با سازمانهای متعددی در تماس هستند و بیشتر مردم قسمت اعظم زندگیشان را در سازمانها می‌گذرانند. برخی از سازمانها به طور کارآمد اداره می‌شوند و نیازهای انسانی را پاسخگو هستند و بعضی دیگر نه تنها توان تأمین نیازها را ندارند، بلکه موجب نارضایتی افراد هم می‌شوند. در سازمانها، افرادی به چشم می‌خورند که نیاز به کسب موفقیت در آنها بالا بوده و این افراد به محیطی نیاز دارند که تفکر و اندیشه های خلاق و بلند پروازیهای آنها را جامعه عمل ببوشاند. امروزه پژوهشهای انجام شده درباره انگیزه کسب موفقیت از تأکید بر فرد موفقیت گرا به تأکید بر محیطی که او را به انجام دادن خوب کارها تشویق می‌کند، منتقل شده

آموزش نیاز به کسب موفقیت، مناسب افرادی است که نیاز دارند و می‌خواهند در کارها موفق شوند و از برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی به طور مؤثر حمایت کرده و از آن استفاده نمایند. با توجه به یافته‌های تحقیقاتی، اکثر مردم دارای انگیزه نیاز به کسب موفقیت اندکی هستند.

است. زیرا انگیزه کسب موفقیت هر اندازه در یک فرد قوی و نیرومند باشد، اگر او فرصتی برای بروز آن نداشته باشد و سازمان او را از اندیشیدن خلاق باز دارد و یا به اندیشه خلاق او پاداش ندهد، نمی‌تواند در کارهایش موفق شود. نکته اصلی در پژوهش مک کلند در زمینه نیاز به کسب موفقیت نیز این بود که این نیاز از طریق تطبیق با محیط درک می‌شود. از آنجاییکه این نیاز آموخته می‌شود، رفتاری که به آن پاداش اعطاء می‌شود به دفعات به وقوع می‌پیوندد. به عنوان مثال، کارمندانی که برای رفتار موفقیت آمیزشان پاداش دریافت می‌دارند، می‌آموزند که برای دستیابی به هدف‌ها ریسک پذیر باشند (ایران نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۸۳، ۴۰۰).

کانفیلد و میلر^۱ (۱۹۹۶) معتقدند، افراد با افکار بالا در محیطی که روشهای مفید و اعمال سازنده وجود دارد، کامیاب و موفق می‌شوند. ذکر این نکته نیز لازم است گفته شود که سازمانها باید افرادی را به کارگیرند که دارای نیاز به کسب موفقیت بالا باشند. چون آنها بیشتر در جهت یافتن راهها و روشهایی هستند

که با استفاده از آنها می‌توانند کارها را بهتر انجام دهند. بنابراین، این افراد بیشتر ترقی می‌کنند و سرعت پیشرفتشان نیز بیشتر است و سازمانها باید به این مسئله پی ببرند که سرمایه گذاری برای این افراد از اهمیت فوق العاده‌ای برخوردار است. چرا که سازمانهایی که چنین افرادی را در استخدام خود دارند، در مقایسه با سازمانهایی که فاقد چنین افرادی هستند پیشرفت سریعتری خواهند داشت و مدیران چنین سازمانهایی نیز وظیفه دارند محیط مناسب برای پیشرفت و موفقیت این افراد ایجاد کنند تا از حداکثر تواناییهای کارکنان استفاده بکنند. همان طوری که دیوید مک کلند، معتقد است که اگر لازم باشد وضعیت فرد موفقیت گرا در سازمان شناخته شود، باید به روابط بین او و مدیران سازمان توجه شود (اورعی یزدانی، ۱۳۷۳، ۴۱).

رابطه بین اعضای سازمان و مدیریت بر مبنای قدرت است و قدرتی که از جانب مدیر اعمال می‌شود دو چهره دارد:

«چهره منفی که بر مبنای قانون برد و باخت مبتنی است، یعنی معتقد است که برد یکی برابر است با باخت دیگری و باخت یکی برابر است با برد دیگر، چنین چهره‌ای از قدرت با حالت تسلط - اطاعت مشخص می‌شود. این گونه قدرت برای افراد موفقیت طلب محیط مناسب فراهم نمی‌سازد. چهره مثبت و یا اجتماعی قدرت با توجه به هدفهای گروهی، پیدا کردن هدفهایی که افراد را به حرکت در آورد و کمک به گروه برای شکل دادن به هدفها دادن احساس قدرت و تبحر مورد نیاز به کسانی که برای تحقق هدفها سخت می‌کوشند، مشخص می‌شود» (اورعی یزدانی، ۱۳۷۳، ۴۷).

آموزش نیاز به کسب موفقیت

احساس نیاز به کسب موفقیت در افراد متفاوت است برخی نیاز به کسب موفقیت بالایی دارند و در برخی دیگر این نیاز در سطح پایینی قرار دارد، افرادی که نیاز به کسب موفقیت بالایی دارند موفقیت‌های بیشتری را تجربه می‌کنند. این نیاز را می‌توان از طریق فرآیندهای اجتماعی به افراد آموزش داد (Muola,2010,P.2). مک کلند معتقد بود که افراد می‌توانند نیازهای مشخصی از آموزش را ببینند. برای مثال آموزش، انگیزه کسب موفقیت در مدیران و کارکنان در اثر آموزش به طور یکسان افزایش می‌یابد. از جمله آموزشهای دیگری مانند آموزش ابتکار که در برخوردهای مختلف نیروی کار با فرهنگ محیط کار، آموزش تشویق افراد برای جستجوی کار چالشی و رقابتی و آموزش مسئولیت پذیری می‌توان نام برد. «آموزش نیاز به موفقیت مفهوم افزایش آشنایی شخصی با محرکهای وابسته به موفقیت و پیشرفت را به کار می‌برد تا آموزش یافتگان را نسبت به موفقیت به گونه‌ای مثبت برانگیخته سازد».

هستند. لذا فراهم نمودن فرصت برای آموزش افراد، مسئولیت قانونی و آموزش همگانی در سازمانها می باشد.

جایگاه منابع انسانی با نیاز به کسب موفقیت بالا در سازمانهای هزاره سوم

هزاره سوم را می توان دنیای شگفتیها با تغییرات سریع و پر ابهام نامید. پیچیدگی روندها و فرایندها در قرن بیست و یکم به گونه ای است که مدیران ارشد سازمانها مجبور به بازنگری پی در پی (چندین بار در طول سال) در استراتژیهای خود می باشند. در هزاره سوم مدیریت منابع انسانی به شدت دگرگون خواهد شد. اگر بپذیریم که پایه اقتصاد آینده دانش است، بنابراین اولین اقدامات و تلاشهای مدیران در هزاره سوم باید سرمایه گذاری بر روی نیروهای فرهیخته و نخبه در درون شرکتها و سازمانها باشد و باید مدیران به نوعی از معرفت شناسی دست یابند که سرمایه گذاری در زمینه منابع انسانی کارآمد را سرمایه گذاری استراتژیک بدانند و چالشهای فراوی خود را بشناسند و براساس آن به تدوین استراتژی بپردازند. برخی از چالشها را در رابطه منابع انسانی می توان در گزاره های زیر خلاصه کرد:

۱. در هزاره سوم کارکنان نیازمند فکر کردن و تمایلات و گرایشهای مستقل بودن را خواهند داشت
 ۲. در هزاره سوم منابع انسانی با توانمند شدن در زمینه مدیریت خویشتن، برنامه ریزی می کنند و الگوریتمهای جدید و مدرن و سازگار با شرایط را به کار می برند (علیزاده، ۱۳۸۶).
- داشتن خلاقیت و ابتکار عمل از ویژگیهای افراد با نیاز به کسب موفقیت بالا است و این افراد برحسب عادت زمانی را صرف تفکر در مورد چگونگی انجام بهتر کارها می کنند (اصغری، ۱۳۸۶، ۹۲). مک کلند عقیده داشت که شناخت افراد بر اساس انگیزه شان و بکارگماردن آنان به مشاغل براین اساس به موفقیت سازمانها کمک می کند چون در اینصورت، ویژگیهای کارکنان و شغل آنان با یکدیگر متناسب خواهد بود (Collins & Cowokers, 2004, P.97).
- همچنین او معتقد بود هرگاه و هر جا که مردم به موفقیت فکر می کنند در عمل موفق می گردند. سازمانهایی که از خدمات عده زیادی از افراد با نیاز به کسب موفقیت بالا برخوردار می باشند سریعتر رشد می کنند و سود بیشتری بدست می آورند، حال مدیران بایستی بدانند که سازمانهایی که تعداد زیادی از افراد توفیق طلب دارند موفق تر خواهند بود (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۰، ۴۴).
- لذا مدیران در هزاره سوم باید قدرت درونی را در امور سازمانی خود به دقت تجزیه و تحلیل کنند تا بتوانند بهترین روش عبور از امواج پرتلاطم دریای جهان جدید را برای کشتی سازمان خویش ترسیم کنند (علیزاده، ۱۳۸۶).

مک کلند حدس می زد که فقط ده درصد مردم یک جامعه، دارای نیاز به کسب موفقیت هستند. بنابراین او عقیده دارد که آموزش مناسب می تواند نیاز شخص به کسب موفقیت را در سطح بالایی ارتقاء دهد (مورهد و گریفین، ۱۳۸۴، ۱۳۱).

آموزش انگیزه کسب موفقیت شامل چهار مرحله است:

۱. آموزش به شرکت کنندگان که چگونه مانند کسی که دارای نیاز به کسب موفقیت و پیروزی است، بیاندهند، سخن بگویند و عمل کنند.
 ۲. وادار کردن و برانگیختن شرکت کنندگان به تعیین هدفهای کاری عالی ولی، با برنامه ریزی دقیق و واقعی برای خود.
 ۳. دادن اطلاعات و آگاهی هایی به شرکت کنندگان درباره خودشان.
 ۴. پدید آوردن روح همکاری دسته جمعی و گروهی از طریق آموختن درباره امیدها، ترسها، موفقیتها و شکستهای دیگران و از طریق وارد شدن به تجربه های احساسی با هم (ستیز و پورتر، ۱۳۷۲، ۱۰۰).
- بنابراین، اگر آموزش نیاز به کسب موفقیت به خوبی به مرحله اجرا گذاشته شود و چنین انگیزه ای را بتوان در درون افراد ایجاد نمود، مسلماً آنها در حد بالایی تلاش کرده و در تحقق اهداف سازمانی نقش مؤثری خواهند داشت و زمانی انگیزه کسب موفقیت را می توان در کارکنان به وجود آورد که مدیران با ایجاد محیط کاری مناسب از قبیل اعطای آزادی عمل نسبی در انجام کار، افزایش مسئولیت و استقلال، تغییر تدریجی طرح شغل از حالت تکراری و یکنواخت برای کارکنان را مهیا سازند و آموزش نیاز به کسب موفقیت کارکنان را در سر لوحه کارهای خود قرار داده و به آن توجه بیشتر نمایند. «مک کلند، پس از بیست و پنج سال تحقیق درباره کسب موفقیت به این نتیجه رسید که می توان بهترین آموزش ها را در مورد کیفیت و خصوصیات کسب موفقیت از طریق آموزش به افراد یاد داد که بتوانند از این طریق بر احساسات منفی خود غلبه بکنند و یا نگرش های مثبتی را کسب کنند». با توجه به بررسی های انجام شده، از طریق آموزش، می توان خصوصیات و تمایلات موفقیت طلبی را در افراد ایجاد کرد. برنامه های آموزشی که در زمینه آموزش نیاز به کسب موفقیت انجام شده نیز مؤید این نکته است که این انگیزه تا حد زیادی دارای ماهیت اکتسابی بوده و به وسیله آموزش قابل انتقال است (ایران نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۸۲، ۴۰۱).
- بنابراین می توان چنین استنباط نمود که آموزش نیاز به کسب موفقیت، مناسب افرادی است که نیاز دارند و می خواهند در کارها موفق شوند و از برنامه ها و دوره های آموزشی به طور مؤثر حمایت کرده و از آن استفاده نمایند. با توجه به یافته های تحقیقاتی، اکثر مردم دارای انگیزه نیاز به کسب موفقیت اندکی

نتیجه گیری

از آنجا که منابع انسانی نقش بسیار عمده ای در موفقیت کلی سازمان دارد، از این رو توجه به نیازهای کارکنان برای موفقیت سازمان ضروری است. در سازمانها، انگیزه کسب موفقیت، موجب می شود کارکنان تلاش بیشتری برای رسیدن به موفقیت داشته باشند و کارمندانی که نیاز به کسب موفقیت دارند باید به شغل‌های تلاش برانگیز گمارده شوند، چنین مأموریت یا انتصابی سبب خواهد شد که برای آنان فرصت انجام دادن کارهای موفقیت آمیز با استاندارد و معیار عالی، فراهم شده و در نتیجه نیاز آنان برآورده شود. نیاز به کسب موفقیت یکی از عمده ترین ابزارهای است که انگیزش را از برون به درون انسان می کشاند و کنترل را به خود فرد منتقل می سازد، علاوه بر آن این نیاز یکی از کلیدهای رشد اکتسابی است، زیرا افرادی که دلبسته انجام کارها به صورت بهتر هستند، کارآفرین‌هایی فعال می شوند که مؤسسات و سازمانهای بالنده را خلق می کنند و این مؤسسات سنگ بنای یک اقتصاد رو به توسعه را تشکیل می دهند. شناخت صحیح انگیزه افراد و تلاش در جهت ارضای آن می تواند موجب افزایش اثربخشی و در نهایت حرکت به سمت رشد، تعالی و بالندگی سازمان و جامعه جهت دستیابی به اهداف آن گردد و از سوی دیگر چون افراد در طول زندگی به علت تعامل با محیط از نیازهای خود آگاهی کسب می کنند، لذا شناخت این دسته از نیازها می تواند گامی مؤثر باشد.

آنچه که در رابطه با افراد موفقیت طلب در سازمان نیز می توان به آن اشاره کرد این است که مدیران باید افراد موفقیت‌گرا را شناسایی و موقعیت آنها را جهت پیشرفت هموار کرده و در صورت لزوم برای این افراد در سازمان دوره های آموزشی در نظر بگیرند، تا این که زمینه برای رشد فکرهای تازه و خلاق آنها مساعد شود که این هم برای آن سازمان منفعت داشته و هم از لحاظ رشد اقتصادی کشور مؤثر خواهد بود.

منابع و ماخذ

- اصغری، جمشید، (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات صفار- اشراقی، چاپ اول.
 - ایران نژاد پاریزی، مهدی و ساسان گهر، پرویز، (۱۳۸۳)، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، تهران، موسسه عالی بانکداری ایران، چاپ هشتم.
 - اورعی یزدانی، بدرالدین، (۱۳۷۳)، انگیزه توفیق طلبی، عامل خود کنترلی و کار آفرینی، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۲۶، پائیز، ص ۴۰ - ۴۹.
 - حقیقی، محمد علی و رحیمی نیک، اعظم و برهانی، بهالدین و ممی زاده، جعفر و علیپور، محمد، (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات ترمه، چاپ سوم.
 - رابینز، استفین پی، (۱۳۸۶)، مبانی رفتار سازمانی، علی، پارسائیان و سید محمد، اعرابی، تهران، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ نوزدهم.
 - سیتزر، ریچارد و پورتر، لیمان، (۱۳۷۲)، انگیزش و رفتار در کار (جلد اول)، سید امین ا... علوی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
 - علیزاده، غلامرضا، (۱۳۸۶)، مدیریت در هزاره سوم، نشانی اینترنتی: <http://www.sheshmim.com/Articles/ArticleViewer.aspx?articleId=584>
 - کریتنر، رابرت و کینیک، آنجلو، (۱۳۸۴)، مدیریت رفتار سازمانی، علی اکبر، فرهنگی و حسین، صفرزاده، تهران، انتشارات پویش، چاپ اول.
 - مورهد و گریفین، (۱۳۸۴)، مدیریت رفتار سازمانی، سید مهدی، الوانی و غلامرضا، معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید، چاپ نهم.
 - هرسی، بال و کنت، بلانچارد، (۱۳۸۰)، مدیریت رفتار سازمانی (کاربرد منابع انسانی)، علی، علاقه بند، تهران، انتشارات امیر کبیر، چاپ هیجدهم.
 - هیکس، هربرت جی و ری گولت، سی، (۱۳۸۷)، تئوری های سازمان و مدیریت (جلد دوم)، گوئل، کهن، تهران، نشر دوران، چاپ چهارم.
- Adejumo. Adebayo O,(2010),” Relationship between Psycho-demographic Factors and Civil Servants’ Attitudes to Corruption in Osun State, Nigeria”. Internet Journal of Criminology . Saved from URL = www. Internet Journal of Criminology.com
 - Collins . Christopher J , Hanges . Paul J, Locke. Edwin A ,(2004),” The relationship of Achievement Motivation TO Entrepreneurial Behavior: A Meta – Analysis”. Human Performance . 17(1) , 95-117, Lawrenc Erlbaum Associates, Inc. Saved from URL =www.informaworld.com
 - RAY . J. J, (2010), Human relations contributors . Saved from URL = http://en.wikipedia.org/wiki/Need_for_achievement.
 - Muola, J. M, (2010) , “ A study of the relationship between academic achievement motivation and home environment among standard eight pupils”, Academic Journals, Available online at: <http://www.academicjournals.org/ERR2>.