

رابطه‌ی انگیزه پیشرفت و کارآفرینی در دانشجویان

دکتر ایمان اله بیگدلی : استادیار گروه روانشناسی بالینی دانشگاه سمنان

چکیده :

در این مقاله به بررسی مدل نظری پویای عمل انگیزه‌ی پیشرفت و ارتباط آن با کارآفرینی پرداخته شده است. نیاز به پیشرفت از جمله نیازهای روان شناختی انسان است که از طریق تجربیات فردی، فرایندهای رشدی و جامعه پذیری کسب می شود. این نیاز به صورت تفاوت های فردی اکتسابی در افراد وجود داشته و بخشی از شخصیت ماست. منظور از نیاز به پیشرفت، میل به انجام دادن کارها به نحو مطلوب و متناسب با معیارهای متعالی است. این نیاز افراد را برای جستجو نمودن و کسب موفقیت در رقابت با معیارهای عالی با انگیزه می کند. (مک کلند و همکاران، ۱۹۸۵) منظور از معیارهای عالی مواردی از قبیل رقابت با تکلیف، رقابت با خود و رقابت با دیگران است. عنصر مشترک در تمام این موقعیت های پیشرفت این است که فرد با معیارهای متعالی روبرو شده و به وسیله آن برانگیخته می شود. عمدتاً به این علت که می داند عملکرد آینده ارزیابی معنی داری از شایستگی او به بار خواهد آورد. افراد دارای نیاز بالا به پیشرفت عموماً در مواجهه با چنین موقعیت هایی هیجان های مثبتی مثل امید، غرور و انتظار خشنودی را تجربه می نماید و همین امر رفتار پیشرفت گرایانه آنها را با انگیزه می نماید. همچنین نحوه تفکر آنها، یعنی ادراک توانایی بالا، گرایش به تسلط، انتظارات زیاد برای موفقیت، ارزش قابل شدن زیاد برای پیشرفت و سبک انتسابی خوش بینانه، زمینه شناختی لازم را برای پرورش شیوه تفکر پیشرفت گرا آماده می نماید. تحقیقات جدید نشان داده است که سه موقعیت از نظر توانایی فعال کردن و ارضاء نیاز به پیشرفت از اهمیت ویژه ای برخوردارند: تکالیف نسبتاً دشوار، رقابت و کارآفرینی (مک کلند، ۱۹۸۵) افرادی که از انگیزه‌ی بالایی پیشرفت برخوردارند بیشتر به سراغ تکالیف و فعالیت های نسبتاً دشوار می روند زیرا عملکرد در این گونه فعالیت ها مشوق های هیجانی و شناختی مثبتی را در آنها فعال می نماید و این فعالیتها عرصه ای را برای آزمایش مهارت ها و تجربه ی هیجان هایی چون احساس غرور و خشنودی فراهم می کنند (تروپ، ۱۹۸۳) همچنین این افراد برای رقابت به خاطر خودش ارزش زیادی قابل اند زیرا فعالیت های رقابت آمیز فرصتی برای امتحان کردن مهارت های آنان فراهم آورده و فرصت نشان دادن یا اثبات توانایی ها را به آنها می دهد (اپستین و هاراکیبویچ، ۱۹۹۲).

مک کلند (۱۹۸۷) در تحقیقات خود نشان داده است که افراد دارای نیاز زیاد به پیشرفت، معمولاً الگوهای رفتار کارآفرینانه دارند. او در تحقیق خود در یک گروه از دانشجویان با بررسی نیاز به پیشرفت در طول یک دوره چهارده ساله، با بررسی انتخاب های شغلی دریافت که افرادی که در زمان دانشجویی از انگیزه‌ی بالایی پیشرفت برخوردار بودند عمدتاً به مشاغل کارآفرینانه روی آوردند (بانی کار و پیشه های مستقلانه به عوض مشاغل اداری یا خدماتی) موقعیت های کارآفرینی به این علت برای این افراد جالب است که ریسک کردن و پذیرفتن مسئولیت موفقیت ها و شکست ها را ایجاب می کند. کارآفرینی همچنین بازخورد عملکرد عینی و سریع فراهم می آورد. بازخوردی که هیجان هایی همچون احساس غرور و خشنودی به بار می آورد و بازخوردی که به فرد امکان می دهد تا شایستگی خویش را تشخیص دهد و پیشرفت خود را به طور مستمر ارزیابی کند. افراد دارای نیاز زیاد به پیشرفت هر شغلی را که چالش انگیز باشد، مسئولیت بطلبد و بازخورد عملکرد فوری بدهد، ترجیح می دهند و مشاغل کارآفرینانه چنین وضعیتی را برای آنان فعال می سازد. (جنکینز، ۱۹۸۷).

رابطه ی انگیزه‌ی پیشرفت و کارآفرینی در دانشجویان

پیشرفت

نیاز به پیشرفت، میل به انجام دادن خوب کارها متناسب با معیار برتری^۱ است. این نیاز، افراد را برای جستجو کردن «موفقیت در رقابت با معیار برتری» با انگیزه می کند (مک کلند و همکاران، ۱۹۵۳) معیار برتری اصطلاحی کلی است که موارد زیر را دربردارد:

- رقابت با تکلیف (مثل: حل کردن معما، نوشتن مقاله ای متقاعد کننده)
- رقابت با خود (مثل: دویدن در یک مسابقه در بهترین زمان ممکن، بالا بردن معدل)
- رقابت با دیگران (مثل: بردن یک مسابقه، شاگرد اول کلاس شدن)

عنصر مشترک در تمام این موقعیت های پیشرفت این است که فرد با معیار برتری رو به رو شده و به وسیله آن نیرومند می شود، عمدتاً به این علت که می داند عملکرد آینده، ارزیابی معنی داری از شایستگی او به بار خواهد آورد.

واکنش های هیجانی افراد هنگام رو به رو شدن با معیار برتری، تفاوت دارند. افراد دارای نیاز زیاد به پیشرفت، عموماً با هیجان های گرایشی، مانند امید، غرور و انتظار خشنودی پاسخ می دهند. اما افرادی که نیاز کم به پیشرفت دارند، عموماً با هیجان های اجتنابی، مانند اضطراب، دفاع و ترس از شکست واکنش نشان می دهند. پاسخ های افراد به معیار برتری نیز تفاوت دارند. وقتی که افراد با معیار برتری رو به رو می شوند، در انتخاب، نهفتگی، تلاش، پایداری و میل به پذیرفتن مسئولیت نتایج موفقیت/شکست متعاقب، تفاوت هایی را نشان می دهند (کوپر ۱۹۸۳). افرادی که نیاز به پیشرفت دارند، در مقایسه با افراد دارای نیاز کم به پیشرفت، به جای تکالیف آسان، تکالیف نسبتاً دشوار تا دشوار را انتخاب می کنند (کول و بلانکشیپ، ۱۹۷۹؛ اسلید و راش، ۱۹۹۱). آنها به جای اینکه از تکالیف پیشرفتی طفره روند یا کلاً از آنها اجتناب کنند، فوراً به این تکالیف می پردازند (بلانکشیپ، ۱۹۸۷). آنها در تکالیف نسبتاً دشوار، تلاش بیشتری به خرج می دهند و عملکرد بهتری دارند، زیرا غرور آنها را نیرومند می کند (کرابنیک و یوسف، ۱۹۶۸؛ رینور و انتین، ۱۹۸۲). آنها در صورت رو به رو شدن با مشکل یا شکست در تکالیف نسبتاً دشوار، بیشتر استقامت می کنند (فیتز، ۱۹۶۳، ۱۹۶۱) و به جای اینکه درصد کم گرفتار از دیگران برآیند یا از آنها توصیه بخواهند، مسئولیت موفقیت ها و شکست ها را می پذیرند (وینر، ۱۹۸۰).

بنابراین، معیارهای برتری، شمشیر دولبه ای را در اختیار افراد قرار می دهند. گاهی این معیارها ما را هیجان زده کرده و با هیجان و رفتار گرایشی پاسخ می دهیم، گاهی موجب اضطراب می شوند و با هیجان و رفتار اجتنابی واکنش نشان می دهیم.

منشاء نیاز به پیشرفت

پژوهشگران چند دهه قبل تحقیقی را برای پی بردن به تاثیر سبک فرزندپروری بر نیاز افراد به پیشرفت آغاز کردند. آنها امیدوار بودند که بتوانند عوامل تعیین کننده اجتماعی شخصیت افراد دارای نیاز زیاد و کم به پیشرفت را توضیح دهند. همان طوری که این تحقیق پیش می رفت، به طور فزاینده ای معلوم شد که نیاز به پیشرفت پدیده ای چند وجهی است که در یک صفت واحد قرار ندارد، بلکه در دامنه ای از فرایندهای اجتماعی، شناختی و رشدی قرار دارد.

تاثیرات جامعه پذیری

تلاش های پیشرفت نیرومند و انعطاف پذیر، تا اندازه ای از تاثیرات جامعه پذیری ناشی می شوند. در صورتی که والدین موارد زیر را تامین کنند، فرزندان آنها تلاش های پیشرفت نسبتاً نیرومندی را به خرج می دهند: آموزش استقلال (مثل: اتکا به نفس، خودمختاری) آرمان های عملکرد عالی، معیارهای برتری واقع بینانه، خودپندارنده توانایی عالی (مثل: «این کار برای تو خیلی آسان است») ارزش قایل شدن برای کارهای مرتبط با پیشرفت، معیارهای روشن برای برتری، محیط خانوادگی سرشار از تحریک (مثل: کتاب هایی برای خواندن)، تجربیات گسترده ای مانند مسافرت و فراهم کردن کتاب های کودکان که مملو از داستان های تخیلی مرتبط با پیشرفت باشند. بعد از سال ها تحقیق، تلاش برای مشخص کردن روش های جامعه پذیری افراد دارای نیاز زیاد به پیشرفت، فقط تا اندازه ای موفق بود، زیرا یافته های طولی نشان دادند که تلاش های پیشرفت، از کودکی تا بزرگسالی، تغییر عمده ای می کنند و تلاش های پیشرفت بزرگسالان از یک دهه به دهه بعدی، تغییر کرده بود (جنکینز، ۱۹۸۷؛ مهر و کلیبر، ۱۹۸۰).

تاثیرات شناختی

زمانی که در دهه ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰، انقلاب شناختی روی بررسی انگیزش تاثیر گذاشت، پژوهشگران توجه خود را به شالوده شناختی شیوه تفکر پیشرفت گرا معطوف کردند (آمس و آمس، ۱۹۸۴). برخی از شیوه های تفکر، بیشتر از شیوه های تفکر دیگر با پیشرفت ارتباط دارند، از جمله این موارد:

- ادراک توانایی زیاد
- گرایش تسلط
- انتظارات زیاد برای موفقیت
- ارزش قایل شدن زیاد برای پیشرفت

• سبک انتسابی خوش بینانه

ادراک توانایی زیاد به استقامت و عملکرد کمک می کند (هنسفولد و هاتی، ۱۹۸۲؛ مارش، ۱۹۹۰). گرایش تسلط (در مقایسه با گرایش درمانده) باعث می شود که افراد تکالیف نسبتا دشوار را انتخاب کنند و با افزایش دادن تلاش خود، نه با کاهش دادن آن، به تکالیف دشوار پاسخ دهند. انتظارات زیاد برای موفقیت، رفتارهای گرایشی مانند جستجو کردن چالش های بهینه و عملکرد خوب را پرورش می دهند (اکلس، ۱۹۸۴؛ ۱۹۸۶) ارزش قایل شدن برای پیشرفت در زمینه ای خاص، استقامت را در آن زمینه پیش بینی می کند. سبک انتسابی خوش بینانه، هیجان های مثبت مانند امید و غرور بعد از موفقیت را پرورش می دهد و هیجان های منفی مانند ترس و اضطراب را دور نگه می دارد (وینر، ۱۹۸۵، ۱۹۸۶). بنابراین چنانچه شرایط در خانه، مدرسه، سالن ورزش، محیط کار، و محیط درمان به عقاید توانایی زیاد، گرایش تسلط، انتظارات برای موفقیت، ارزش قایل شدن برای پیشرفت، و سبک انتسابی خوش بینانه کمک کنند، این شرایط، زمینه شناختی را برای پرورش شیوه تفکر پیشرفت گرا آماده می سازند.

تأثیرات رشدی

مشخص کردن تأثیرات شناختی بر رفتار پیشرفت باعث شد که پژوهشگران در این باره تحقیق کنند که چگونه این شیوه های تفکر در زندگی فرد ایجاد می شوند (هکهاوزن، ۱۹۸۲؛ پارسونز و رابل، ۱۹۷۷؛ رابل و همکاران، ۱۹۹۲؛ استپیک، ۱۹۸۴؛ وینر، ۱۹۷۹) عقاید، ارزش ها، و هیجان های مرتبط با پیشرفت، الگوهای رشد قابل پیش بینی را نشان می دهند (استپیک، ۱۹۸۴) خردسالان توانایی های واقعی خود را درست ارزیابی نمی کنند. آنها عقاید توانایی به طرز نامعقول بالایی دارند، بعد از شکست، عقاید توانایی خود را پایین نمی آورند، و به عملکرد نامناسب خود در مقایسه با همسالانشان، توجه نمی کنند. اما کودکان در اواسط کودکی، به مقایسه عملکرد خود با همسالانشان توجه زیادی می کنند و در اواخر کودکی، برای تشکیل دادن عقاید توانایی نسبتا واقع بینانه، به اطلاعات کاملتری متکی هستند که آنها را از ارزیابی های خودشان، همسالانشان، آموزگاران، و والدینشان به دست می آورند (فلسون، ۱۹۸۴؛ نیکولز، ۱۹۷۸، ۱۹۷۹؛ روزنهلتر، ۱۹۸۱؛ رابل و همکاران، ۱۹۹۲؛ استپیک، ۱۹۸۴). در رابطه با ارزش ها، کودکان برای تأیید دیگران خیلی ارزش قایل هستند، در حالی که برای پیشرفت به خودی خود، اهمیت خیلی کمی قایل اند (استپیک، ۱۹۸۴). ارزش های مرتبط با پیشرفت را باید درونی کرد، مثل زمانی که والدین برای پیشرفت ارزش زیاد یا کم قایل می شوند (اکلس - پارسونز و همکاران) و شغل فرد برای پیشرفت، ارزش زیاد یا کم قایل می شود. در رابطه با هیجان ها، کودکان با غرور یا شرم به دنیا نمی آیند و هیچ یک از این هیجان ها فطری نیست. در عوض، غرور از تاریخچه ی رشد رویدادهای موفقیت آمیز که به تسلط انجامیده اند به وجود می آید و شرم از تاریخچه ی رشد رویدادهایی که به تمسخر منجر شده اند، حاصل می شود (استپیک، ۱۹۸۳). یعنی، وقتی با معیارهای برتری مواجه می شویم، تاریخچه ی رشد ما به ما می آموزد که مستعد غرور یا مستعد شرم باشیم.

مدل اتکینسون

دو رویکرد نظری بر شناخت انگیزش پیشرفت حاکم هستند: رویکرد کلاسیک و رویکرد امروزی (الیوت، ۱۹۹۷). دیدگاه کلاسیک، مدل رفتار پیشرفت اتکینسون است^۲ که مدل پوی^۳ را شامل می شود. دیدگاه امروزی، رویکرد شناختی است که روی هدف هایی که افراد در موقعیت های پیشرفت تعیین می کنند، تمرکز دارد. درباره هر رویکرد به نوبت بحث خواهیم کرد، اما آنچه بین این دو مشترک است این است که هر دوی آنها انگیزش پیشرفت را به صورت کشمکش گرایش در برابر اجتناب در نظر می گیرند. همگی معیارهای برتری را به صورت شمشیر دولبه تجربه می کنیم: تا اندازه ای احساس هیجان زدگی و امید می کنیم و احساس غرور کاری را که خوب انجام می شود، پیش بینی می کنیم؛ تا اندازه ای احساس نگرانی و ترس می کنیم و احساس شرمندگی تحقیر احتمالی را پیش بینی می کنیم. بنابراین، انگیزش پیشرفت به صورت نوعی تعادل بین هیجان ها و عقاید زیربنای گرایش به موفقیت در برابر هیجان ها و عقاید زیربنای گرایش به اجتناب از شکست وجود دارد.

جان اتکینسون (۱۹۵۷، ۱۹۶۴) معتقد بود که نیاز به پیشرفت فقط تا اندازه ای رفتار پیشرفت را پیش بینی می کند. رفتار پیشرفت، علاوه بر نیاز سرشتی فرد به پیشرفت، به احتمال موفقیت او در تکلیف و ارزش تشویقی که افراد برای موفق شدن در آن تکلیف قایل هستند نیز بستگی دارد. از نظر اتکینسون، برخی تکالیف احتمال موفقیت زیاد دارند، در حالی که تکالیف دیگر احتمال موفقیت کم دارند. در ضمن، مشوق برخی تکالیف برای موفقیت، بیشتر از تکالیف دیگر است. برای مثال،

درس هایی را که هم اکنون مشغول گذراندن آنها هستید ، در نظر بگیرید هر درسی احتمال موفقیت خودش را دارد (مثلا ، حساب پیشرفته سخت تر از فیزیک مقدماتی است) و ارزش تشویقی آن برای موفقیت نیز خاص خودش است (مثلا برای عملکرد خوب در یک درس رشته خودتان بیشتر از عملکرد خوب در درس خارج از رشته خودتان ارزش قابل اید) . نظریه اتکینسون چهار متغیر را در بر دارد : رفتار پیشرفت و سه پیش بین آن - نیاز به پیشرفت ، احتمال موفقیت ، و مشوق موفقیت . رفتار پیشرفت به صورت گرایش به موفقیت تعریف شده است که مخفف آن Ts است . سه عامل تعیین کننده Ts عبارتند از : (۱) نیرومندی نیاز فرد به پیشرفت (Ms^۵ ، انگیزه‌ی موفق شدن) (۲) درک احتمال موفقیت^۶ (Ps) و ارزش تشویقی موفقیت در آن تکلیف خاص (Is)^۷ مدل اتکینسون به صورت فرمول زیر بیان می شود :

$$Ts = Ms \times Ps \times Is$$

گرایش به موفقیت

اولین متغیر در این معادله ، یعنی Ms ، با نیاز فرد به موفقیت مطابقت دارد . متغیر Ps از درک دشواری تکلیف و درک توانایی فرد در آن تکلیف برآورد می شود . متغیر Is برابر است با 1-Ps . بنابراین اگر احتمال موفقیت ۰/۲۵ باشد ، مشوق موفقیت در آن تکلیف ۰/۷۵ (۱-۰/۲۵) خواهد بود . یعنی ارزش تشویقی برای موفقیت در تکالیف دشوار ، زیاد است در حالی که در تکالیف آسان ، کم است . برای اینکه گرایش رفتاری برای موفقیت (Ts) را درک کنید ، کشتی گیری را در نظر بگیرید که قرار است این هفته با دو رقیب مختلف ، کشتی بگیرد . رقیب اول ، قهرمان ایالتی سال قبل است (Ps = ۰/۱) بنابراین ، او برای شکست دادن این قهرمان ، مشوق نیرومندی دارد (Is = ۱ - Ps = ۰/۹) رقیب دوم او برابر است با (Ps=۰/۵) بنابراین ، او برای موفق شدن مشوق متوسطی دارد (Is = ۰/۵) اگر ما یک عدد دلخواهی مانند ۱۰ را برای مشخص کردن نیاز این کشتی گیر به پیشرفت (Ms) در نظر بگیریم ، نظریه اتکینسون پیش بینی می کند که این کشتی گیر برای کشتی گرفتن با رقیب دوم ، انگیزش پیشرفت بیشتری دارد (Ts=۲/۵) زیرا (۱۰ × ۰/۵ × ۰/۵=۲/۵) و انگیزش پیشرفت او برای کشتی گرفتن با رقیب اول ، کمتر است (Ts = ۰/۹) زیرا (۱۰ × ۰/۱ × ۰/۹=۰/۹) ، زیرا چالش بهینه (Ps=۰/۵) عالیترین ترکیب انتظار موفقیت و مشوق برای موفقیت را فراهم می کند .

گرایش به اجتناب از شکست

افراد هم با نیاز به پیشرفت (Ms) و هم با انگیزه اجتناب از شکست ، با معیارهای برتری مواجه می شوند (اتکینسون ، ۱۹۶۴، ۱۹۵۷) گرایش به اجتناب از شکست ، فرد را با انگیزه می کند تا از خودش در برابر از دست دادن عزت نفس ، احترام و ترس از شرمندگی محافظت کند . گرایش به اجتناب از شکست که مخفف آن Taf است ، با فرمول زیر که شبیه فرمول Ts است ، محاسبه می شود :

$$=Maf^8 Taf \times Pf \times If$$

متغیر Maf بیانگر انگیزه‌ی اجتناب از شکست ، Pf بیانگر احتمال شکست (که بنا بر تعریف ، عبارت است از (1 - Ps) و If بیانگر ارزش تشویقی منفی شکست است (If = ۱ - Pf) بنابراین اگر کسی انگیزه‌ی اجتناب از شکست مثلا ۱۰ داشته باشد ، در این صورت گرایش به اجتناب از شکست در تکلیفی دشوار (Pf=۰/۹) را می توان برابر با ۰/۹ دانست (Maf × Pf × If) که برابر است با (۱۰ × ۰/۹ × ۰/۱=۰/۹) .

ترکیب گرایش های نزدیکی و اجتنابی

اتکینسون ، Ms را نیروی انگیزشی برای جستجو کردن موقعیت های پیشرفت و Maf را نیروی انگیزشی برای گریختن از موقعیت های پیشرفت (یا نگران شدن درباره آنها) توصیف کرد . بنابراین ، انجام دادن هر تکلیف پیشرفتی برابر است با نوعی مخاطره جویی که به موجب آن ، فرد تلاش میکند بین جذابیت احساس غرور ، امید ، احترام و بیزاری از شرمندگی ، ترس و تحقیر تعادل برقرار کند . در صورتی که Ts بزرگتر از Taf باشد ، فرد گرایش دارد شایستگی خودش را نسبت به معیار برتری امتحان کند اما اگر Taf بزرگتر از Ts باشد ، تردید نموده یا کلا از این وضعیت اجتناب می کند . فرمول کامل اتکینسون برای پیش بینی گرایش به پیشرفت (Ta) و بنابراین نشان دادن رفتارهای مرتبط با پیشرفت (یعنی انتخاب ، نهفتگی ، تلاش ، پایداری) به قرار زیر است :

$$Ta = Ts - Taf = (Ms \times Ps \times Is) - (Maf \times Pf \times If)$$

با اینکه این فرمول ابتدا گیج کننده به نظر می رسد ، اما در واقع فقط باید سه متغیر را بدانید : انگیزه‌ی گرایش (نزدیکی) فرد (Ms) ، احتمال موفقیت او (Ps) در تکلیف . توجه کنید که Is ، Pf و If همگی با توجه به ارزش ps محاسبه می شوند : اگر $Ps=0/3$ باشد ، در این صورت $Is = 0/7$ ، $Pf = 0/7$ و $If = 0/3$ خواهد بود .

اگر روی چند مثال عددی کار کنید ، دو اصل کلی زیربنای ارزش عددی Ta را خواهید یافت . اولاً ، Ta زمانی خیلی بالاست که Ts بزرگتر از Taf باشد و زمانی خیلی پایین است که Taf بزرگتر از Ts (عامل شخصیت) باشد . ثانیاً زمانی Ta خیلی بالاست که Ps برابر با 0/5 باشد و زمانی خیلی پایین است که ps در حدود 0/9 باشد (تکلیف به قدری راحت است که مشوق لازم را برای موفقیت به وجود نمی آورد) یا 0/1 باشد (تکلیف به قدری دشوار است که نمی تواند برانگیزنده باشد) برای اینکه بفهمید چگونه این اعداد برای پیش بینی رفتار گرایشی یا اجتنابی کنار هم قرار می گیرند ، کودک مرددی را در نظر بگیرید که می خواهد تصمیم بگیرد که آیا در باغ وحش اسب سواری کند یا نه . اگر Ms برابر با 2 باشد ، Maf برابر با 5 و Ps برابر با 0/2 ، در این صورت Ta با عدد متمایل به اجتناب (یعنی ، عدد منفی) $-0/48$ برابر خواهد بود ، به خاطر فرمول زیر : $Ta=0/32-0/8 = [(2 \times 0/2 \times 0/8) - (5 \times 0/8 \times 0/2)$

پیشرفت در آینده

همه موقعیت های پیشرفت مثل هم نیستند ، به این صورت که برخی از آنها اشاراتی دارند که بر تلاش های پیشرفت فرد در آینده تاثیر می گذارند ، در حالی که برخی دیگر فقط برای زمان حال اشاراتی دارند (رینور ، 1969، 1970، 1974) برای مثال ، یک ورزشکار دو و میدانی نه تنها برای تجربه کردن احساس غرور موفقیت لحظه ای سعی می کند در مسابقه برنده شود ، بلکه برنده شدن در مسابقه امروز شاید باعث شود که او را به سایر مسابقات مهم دعوت کنند ، به طوری که برای کسب قهرمانی یا دریافت بورس دانشگاه ، واجد شرایط شود . «گرایش به پیشرفت آینده» به فاصله روان شناختی فرد از هدف پیشرفت بلند مدت اشاره دارد (مثل کسب قهرمانی کشوری). اهمیت گرایش به پیشرفت آینده در این است که هر هدف پیشرفتی که از نظر زمانی بلند مدت درک شود ، در مقایسه با هدفی که در آینده بسیار نزدیک قرار دارد ، اهمیت گرایش - در برابر - اجتناب کمتری کسب می کند . بنابراین ، رفتار پیشرفت علاوه بر Ms، If، Ps، Is، Maf و Pf حاصل این نیز هست که آیا پیشرفت فعلی به پیشرفت آینده نیز منجر خواهد شد . از این نظر ، رفتار پیشرفت نوعی پلکان در یک مسیر است و آن دسته از موقعیت های پیشرفت که از لحاظ روان شناختی نزدیک هستند ، در مقایسه با آنهایی که دور هستند ، تاثیر بیشتری بر Ta دارند (جسم ، 1981) .

مدل پویای عمل

درمدل پویای عمل ، رفتار پیشرفت در جریان رفتار جاری^{۱۱} روی می دهد (اتکینسون و بیرچ ، 1974، 1970، 1978) جریان رفتار با سه نیرو مشخص می شود : تحریک^{۱۱} ، بازداری^{۱۲} و پایان^{۱۳} . تحریک ، تمایلات گرایشی را ایجاد می کند و در اثر رو به رو شدن با محرک های محیطی مرتبط با پاداش گذشته روی می دهد (یعنی ، هر چیزی که امیدواری بیشتری را برای موفقیت پرورش دهد) تحریک همان Ts است . بازداری ، تمایلات اجتنابی را ایجاد می کند و در اثر روبه رو شدن با محرک های محیطی مرتبط با تنبیه گذشته روی می دهد (یعنی هر چیزی که ترس از شکست بیشتری را پرورش دهد) بازداری همان Taf است بنابراین تحریک و بازداری مترادف های Ts و Taf هستند . متغیر جدید در مدل پویای عمل ، پایان است . پایان ، به این واقعیت اشاره دارد که انجام دادن هر فعالیتی ، پایانی را به دنبال دارد (مثل دویدن ، خوردن ، نوشیدن ، خوابیدن ، خواندن این کتاب) اضافه شدن نیروهای پایانی به ما امکان می دهد که رفتار پیشرفت را به صورت پویا (که در طول زمان تغییر می کند) در نظر بگیریم نه به صورت موقتی یا ایستا . برای مثال ، هرچه هفته به هفته در طول ترم پیش می روید ، ساعات بیشتری را صرف مطالعه می کنید ، در کلاسهای بیشتری حضور می یابید ، و در مورد عملکرد خودتان بازخورد می گیرید ، تلاش های پیشرفت شما نیز تغییر می کنند . بعد از ۱۶ هفته ، معمولاً دانشجویان احساس می کنند که دیگر کافی است و آنچه را لازم بود یاد بگیرند ، یاد گرفته اند .

شرایطی که نیاز به پیشرفت را فعال و ارضا می کنند

سه موقعیت از نظر توانایی فعال کردن و ارضا کردن نیاز به پیشرفت ، در خور توجه هستند : تکالیف نسبتاً دشوار ، رقابت و کارآفرینی^{۱۴} (مککلند، 1985)

تکالیف نسبتا دشوار

افرادی که نیاز زیاد به پیشرفت دارند (Ms>Maf) در تکالیف نسبتا دشوار از افرادی که نیاز کم به پیشرفت دارند (Maf>Ms) بهتر عمل می کنند. با این حال، افرادی که نیاز به پیشرفت زیاد دارند در تکالیف آسان یا دشوار، از افرادی که نیاز کم به پیشرفت دارند، بهتر عمل نمی کنند (کارابنیک و یوسف، ۱۹۶۸؛ رینور و انتین، ۱۹۸۲) عملکرد در تکالیف نسبتا دشوار، در افرادی که نیاز زیاد به پیشرفت دارند، مشوق های هیجانی و شناختی مثبتی را فعال می کند که افراد دارای نیاز کم به پیشرفت با این مشوق ها آشنا نیستند. تکالیف نسبتا دشوار هیجانی، عرصه ای را برای امتحان کردن مهارت ها و بنابراین، تجربه کردن هیجان هایی چون احساس غرور و خشنودی را فراهم می کنند. تکالیف نسبتا دشوار شناختی عرصه ای را برای تشخیص دادن سطح توانایی فرد آماده می کنند و افرادی که نیاز زیاد به پیشرفت دارند، برای تشخیص دادن توانایی خود، همواره در جستجوی این اطلاعات هستند (تروپ، ۱۹۷۵، ۱۹۸۳) بنابراین تکالیف نسبتا چالش انگیز، آمیزه ای از احساس غرور ناشی از موفقیت و اطلاعاتی برای تشخیص دادن توانایی ها فراهم می آورند، آمیزه ای که افراد دارای نیاز زیاد به پیشرفت را از افراد دارای نیاز کم به پیشرفت، با انگیزه می کند (اتکینسون، ۱۹۸۱؛ تروپ و بریکمن، ۱۹۷۵)

رقابت

رقابت با دیگران به مقدار زیاد، وضعیت دشوار مخاطره جویی در موقعیت های پیشرفتی را در بر دارد. رقابت، عموما هیجان مثبت، رفتار گرایشی و عملکرد بهتر را در افراد دارای نیاز زیاد پیشرفت تقویت می کند در حالی که هیجان منفی، رفتارهای اجتنابی و عملکرد سست را در افراد دارای نیاز کم به پیشرفت ایجاد می نماید (کاوینگتون و اوملیچ، ۱۹۸۴؛ اپیستاین و هاراکویویچ، ۱۹۹۲؛ ریان و لاک، ۱۹۶۵؛ تائو و هاراکویویچ، ۱۹۹۹) توجه داشته باشید که افراد دارای نیاز زیاد به پیشرفت، به طور کلی به دنبال اطلاعات تشخیصی درباره توانایی هستند (تروپ، ۱۹۷۵) فرصت هایی را برای امتحان کردن مهارت های خود می جویند (اپستین و هاراکویویچ، ۱۹۹۲) برای رقابت به خاطر خودش ارزش قایلند (هاراکویویچ و مندرلینک، ۱۹۸۴) جذب فعالیت هایی می شوند که امکان خودسنجی را می دهند (کهل، ۱۹۷۸) و از فرصت ها برای نشان دادن یا ثابت کردن توانایی خودشان استفاده می کنند (هاراکویویچ و لیوت، ۱۹۹۳) رقابت، تمام این ویژگی ها را در بر دارد و از این رو برای افراد دارای نیاز زیاد پیشرفت، جالب است. فشارهای ارزیابی رقابت، در افرادی که نیاز کم به پیشرفت دارند، عمدتا اضطراب و اجتناب را برانگیخته می کنند (اپستین و هاراکویویچ، ۱۹۹۲)

کارآفرینی

"دیوید مک کلند"^{۱۵} (۱۹۶۵، ۱۹۸۷) دریافته است که افراد دارای نیاز زیاد به پیشرفت، معمولا الگوی رفتار کارآفرینی دارند. او نیاز پیشرفت را در یک گروه از دانشجویان ارزیابی کرد و ۱۴ سال منتظر ماند تا انتخاب های شغلی آنها را بررسی کند. هر شغلی تحت عنوان کارآفرینی (مثلا، بانی کار و کاسبی خویش، کارگزار بورس) یا غیر کارآفرینی (مثلا مدیر اداره، پرسنل خدماتی) طبقه بندی شدند. نتایج تایید کردند که اغلب کارآفرینان افرادی بودند که زمان دانشجویی، نیاز زیاد به پیشرفت داشتند، در حالی که اغلب افراد دارای نیاز کم به پیشرفت، کارآفرین نبودند. کارآفرینی به این علت برای افراد دارای نیاز زیاد به پیشرفت جالب است که ریسک کردن و پذیرفتن مسئولیت ها و شکست ها را ایجاب می کند. کارآفرینی همچنین بازخورد عملکرد عینی و سریع فراهم می آورد بازخوردی که هیجان هایی چون احساس غرور و خشنودی به بار می آورد و بازخوردی که به فرد امکان می دهد تا شایستگی خودش را تشخیص دهد و پیشرفت خود را به طور مستمر ارزیابی کند. افراد دارای نیاز زیاد به پیشرفت، هر شغلی را که چالش انگیز باشد، مسئولیت بطلد و بازخورد عملکرد فوری بدهد، ترجیح می دهند (جنکینز، ۱۹۸۷؛ مک کلند، ۱۹۶۱).

- 1- standard of excellence
- 2 – Atkinson
- 3 – dynamics -of- action model
- 4 – tendency of success
- 5 – motive to succeed
- 6 – perceived probability of success
- 7 – incentive value of success
- 8 – Taf = tendency to avoid failure, Maf = motive to avoid failure, Pf = probability of failure, If=negative incentive value for failure
- 9 – tendency to achieve
- 10 – stream of ongoing behavior
- 11 – instigation
- 12 – inhibition
- 13 – consummation
- 14 – entrepreneurship
- 15 – David McClelland

McClelland .D.C.(1985).Human motivation .San Francisco :Scott,Foresman.

McClelland.D.C.(1987).Characteristics of successful entrepreneurs. The Journal of Creative Behavior,21,219-233.

Atkinson,J.W.(1981).Studying personality in the context of an advanced motivational psychology.American Psychologist ,36.117-128.

Atkinson,J.W.& Birch , D.(1978).Introduction to motivation (2nd ed.).New York:Van Nostrand.