

ویژگی افراد دارای انگیزه‌ی پیشرفت بالا

مریم دهقان شادکامی

کارشناس ارشد روان‌شناسی تربیتی و دبیر آموزش
و پرورش

کلیدواژه‌ها: انگیزه، موفقیت، موفقیت، پیشرفت.

انگیزه‌ی پیشرفت^۱ یکی از مهم‌ترین انواع انگیزش برای روان‌شناسی تربیتی است. این انگیزه گرایش کلی به تلاش برای موفقیت و انتخاب فعالیت‌های موفقیت یا شکست هدف‌گراست (مک‌کلند^۲ و اتکینسون^۳، ۱۹۸۴). واینر (۱۹۹۲) می‌گوید: «دانش‌آموزانی که انگیزه پیشرفت دارند و می‌خواهند و انتظار دارند که موفق شوند؛ وقتی شکست می‌خورند، تلاش خود را دوچندان می‌کنند تا موفق شوند (رابرت ای‌اسلاوین^۴، مترجم سیدمحمدی، ۱۳۸۵، ص: ۳۳۳)».

نیاز به پیشرفت و میل به انجام دادن خوب

کارها، متناسب با معیار برتری است. این نیاز، افراد را برای جست‌وجوی «موفقیت در رقابت با معیار برتری» با انگیزه می‌کند (مک‌کلند و همکاران، ۱۹۵۳).

روبه‌رو شدن با معیار برتری و نیرومندی به‌وسیله‌ی آن، عنصر مشترک در تمام موقعیت‌های پیشرفت است، علت آن است که فرد می‌داند عملکرد آینده نشان‌دهنده‌ی ارزیابی معناداری از شایستگی‌های او می‌باشد (ریو^۵، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۶، ص: ۱۷۳).

به نظر او تجارب اولیه‌ی یادگیری بر رفتار فرد در موقعیت‌های پیشرفت، نقش مؤثر و مداوم دارد (دیوراچی^۶، ترجمه‌ی حسن‌زاده و عمومی، ۱۳۸۰، ص: ۱۹).

به نظر او افرادی که از انگیزه‌ی پیشرفت بالایی برخوردارند خواهان آن هستند که تلاششان را برای دستیابی به اهداف بالا و عالی به کار گیرند؛ یا کوشش‌های خویش را جهت نیل به ترازهایی از برتری‌جویی، که خود وضع کرده‌اند به کار بندند (مک‌کلند و همکاران، ۱۹۵۳؛ به نقل از کوپر و تام^۷، ۱۹۸۴).

میل به موفقیت

گیج و برلاینر^۸ (۱۹۹۲) انگیزه‌ی پیشرفت را به‌صورت یک میل یا علاقه به موفقیت کلی یا موفقیت در یک زمینه‌ی فعالیت خاص تعریف کرده‌اند. پژوهش‌های انجام شده در این زمینه نشان داده است که افراد از لحاظ این نیاز با هم تفاوت‌های زیادی دارند. بعضی از افراد دارای انگیزه‌ی سطح بالایی هستند و در رقابت با دیگران و در کارهای خود، برای کسب موفقیت به سختی می‌کوشند. بعضی دیگر انگیزه‌ی چندانی به پیشرفت و موفقیت ندارند و از ترس شکست، آماده‌ی خطر کردن برای کسب موفقیت نیستند (سیف، ۱۳۸۲، ص: ۳۵۴).

درک موقعیت

در کل باید افراد را به دو گروه تقسیم کرد. این دو گروه از لحاظ قدرت شناخت و استفاده با هم متفاوت هستند. گروه اول را کسانی تشکیل می‌دهند که موقعیت‌ها و فرصت‌ها را به‌خوبی

شناخته و برای نیل به آن چه مورد نظرشان بوده به شدت کوشیده‌اند، گروه دوم نیز که تعدادشان از گروه اول بیشتر است کسانی هستند که نسبت به شناخت و استفاده از موقعیت‌ها علاقه‌ی چندانی نشان نمی‌دهند. اکنون ممکن است این سؤال پیش آید که چه عاملی این تفاوت را ایجاد می‌کند؟ در پاسخ باید گفت، انگیزه‌ی پیشرفت در افراد، این تفاوت را ایجاد می‌کند. انگیزه‌ی پیشرفت نشان‌دهنده‌ی میل و علاقه فرد نسبت به انجام دادن یک کار، سروسامان دادن یا سازمان دادن به محیط مادی و معنوی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع، از دیگران سبقت جستن و رقابت کردن با آن‌ها از طریق صرف کوشش زیاد برای بهتر انجام دادن کارها است. البته این نیرو با نیاز فرد برای قدرت داشتن که طی آن نیاز فرد برای تسلط یافتن و کنترل رفتار دیگران مطرح است، متفاوت می‌باشد.

انگیزه‌ی پیشرفت موجب می‌شود انسان سیر تکاملی و پیشرفت خود و جوامع بشری را طی کند. افراد با انگیزه‌ی پیشرفت قوی می‌خواهند کامل شوند و عملکرد خود را بهبود بخشند؛ وظیفه‌شناس و علاقه‌مند به کارهای چالش‌برانگیز هستند، پیشرفت خود را ارزیابی می‌کنند و به کارهایی دست می‌زنند که احتمال موفق شدن در آن وجود دارد و در عین حال از انجام کارهای پیش پا افتاده امتناع می‌کنند. وقتی در کاری موفق می‌شوند، سطح آرزوی خود را به شوه‌ای واقع‌بینانه بالا می‌برند و در کارهایی شرکت می‌کنند که بر آن تسلط و کنترل داشته باشند (آنان قمارباز نیستند) وجود این انگیزه را در بسیاری از فعالیت‌ها مانند کار، مدرسه و مسابقات قهرمانی می‌توان مشاهده کرد (شهابی، ۱۳۷۸).

احساس اطمینان

افرادی که انگیزه‌ی پیشرفت در آن‌ها زیاد است در انجام کارها برای خود حالتی را به‌وجود می‌آورند که نسبت به انجام دادن آن، اطمینان داشته باشند و نسنجیده کاری را انجام نمی‌دهند. این افراد بیشتر ترجیح می‌دهند مسایل را خود حل کنند و حل مسایل را به شانس و تقدیر نسپارند. ظاهراً چنین به نظر می‌رسد که پاداشی که در مقابل انجام دادن کار

می‌گیرند کمتر از رضایت خاطری است که از طریق نیل به هدفی خاص در آن‌ها حاصل می‌شود.

آگاهی از نحوه‌ی انجام کارها

خصیصه‌ی دیگر این افراد تمایل شدید نسبت به آگاهی از نحوه‌ی انجام دادن کارها است. به همین دلیل این‌گونه افراد بیشتر به دنبال کارهایی هستند که نتیجه‌ی آن را فوراً مشاهده کنند و از انجام دادن کارهایی که نتیجه‌ی آن مشخص نیست یا نتیجه در درازمدت به دست می‌آید، چندان استقبال نمی‌کنند. این افراد برای درست و بهتر انجام دادن کارها، فکر می‌کنند، به همین خاطر در شکار کردن شغل‌های بهتر و گوناگون موفق‌تر هستند. این ویژگی‌ها اثری نیست بلکه تعلیم و تربیت، محیط خانوادگی و اطرافیان نقش مهمی در کسب این ویژگی‌ها دارند. مثلاً هرگاه پدر و مادر برای خود اهداف بزرگ و قابل

انگیزه‌ی پیشرفت موجب می‌شود انسان سیر تکاملی و پیشرفت خود و جوامع بشری را طی کند. افراد با انگیزه‌ی پیشرفت قوی می‌خواهند کامل باشند و عملکرد خود را بهبود بخشند؛ آن‌ها وظیفه‌شناس و علاقه‌مند به کارهای چالش‌برانگیز هستند

دسترسی را در نظر بگیرند، و برای رسیدن به این هدف‌ها کوشش کنند و فرزندان خود را نیز در راه رسیدن به اهدافشان تشویق نمایند، احتمال این‌که فرزندان‌شان در مقایسه با کودکان دیگر از انگیزه‌ی پیشرفت قوی‌تر برخوردار باشند بیشتر است.

به اعتقاد پروفیسور مک‌کلند، کارمندان و کارگرانی که انگیزه‌ی پیشرفت دارند در انجام کارها مخاطره‌جو هستند. وقتی شخص تحت‌تأثیر این انگیزه است فعالیت او بیشتر در جهت یافتن راه‌ها و روش‌هایی می‌شود که با استفاده از آن‌ها می‌توان کارها را بهتر انجام داد. بنابراین این افراد بیشتر ترقی می‌کنند، سرعت پیشرفت آنان نیز بیشتر است. پیشرفت سازمان‌هایی که چنین افرادی را در استخدام خود دارند در مقایسه با سازمان‌هایی که این‌گونه افراد را کمتر استخدام کرده‌اند بیشتر است. به عبارتی دیگر حضور این

افراد تأثیر مستقیم در مؤسسه، سازمان یا هر واحد کاری که در آن فعالیت می‌کنند، دارد.

البته باید دقت کرد که این خصیصه با قدرت‌طلبی و سلطه‌گری اشتباه گرفته نشود. یکی از عللی که ممکن است این دو خصیصه با هم اشتباه گرفته شوند این است که هر دو، فرد را به صورت چشمگیر و زیاد به فعالیت وامی‌دارند ولی افرادی که نیاز به قدرت در آن‌ها زیاد است بیشتر مایل هستند که مورد توجه دیگران قرار بگیرند، بین مردم متمایز و مشخص باشند و حتی رفتار آنان را کنترل کنند. این افراد غالباً به فعالیت‌های سیاسی علاقه‌مند هستند ولی در مقایسه با آنان که انگیزه‌ی پیشرفت دارند می‌توان گفت افرادی که نیاز به قدرت دارند نسبت به انجام کارهای روزانه‌ی خود و به‌طور کلی نسبت به انجام دادن کارها توجه چندانی از خود نشان نمی‌دهند (فولادگر، ۱۳۸۴).

راهبرد خوب دیگر، برگزیدن هدف‌های مهیج است. انتخاب هدف مهیج در واقع حکم متعهد شدن به اصلاح خود را دارد. اهداف مهیج، علاقه‌ی زیاد و غرق کار شدن را به دنبال دارند. اهداف سهل‌الوصول، علاقه‌ی چندانی ایجاد نمی‌کنند و ما را به تلاش و انمی‌دارند.

اکسلز، ویگفیلد و اسکفیل^۹ (۱۹۹۸)، برنامه‌ریزی جهت رسیدن به هدف و زیر نظر گرفتن روند رسیدن به هدف را دو ویژگی بسیار مهم افراد دارای انگیزه‌ی پیشرفت می‌دانند. زیرمرن (۲۰۰۱) طی تحقیقات خود متوجه شد که آدم‌های پیشرفت‌گرا، روند یادگیری و حرکت خود به سوی اهدافشان را زیر نظر می‌گیرند (سانتراک^{۱۰}، ترجمه‌ی فیروزبخت، ۱۳۸۳، ص: ۸۹).

افرادی که انگیزه‌ی پیشرفت در آن‌ها بالا است، علاقه‌مند به برتری، به خاطر برتری هستند نه به خاطر پاداشی که به دنبال دارد. آن‌ها روی یک تکلیف به سبب پولی که به‌عنوان پاداش به دنبال دارد، کار نمی‌کنند. نقش‌ها را براساس فرصت‌هایی که برای برتری فراهم می‌کنند و نه به خاطر اعتبار آن‌ها، ارزیابی می‌کنند. آن‌ها ترجیح می‌دهند به جای دوستان خود، متخصصان را برای دستیاری برگزینند. آن‌ها موقعیت‌هایی را ترجیح می‌دهند که بتوانند برای نتایج کوشش‌های خود، مسئولیت شخصی بپذیرند. آن‌ها مایلند سرنوشتشان را خود

کنترل کنند نه این‌که امور را به‌دست تقدیر، شانس و یا بخت بگذارند. همواره دوست دارند که براساس ارزشیابی‌ها و تجربه‌های خود داوری‌های مستقلی داشته باشند نه براساس عقاید دیگران.

اشخاص پیشرفت‌گرا چشم‌انداز طولانی‌تری از زمان آینده دارند و پاداش‌های بزرگ‌تر آینده را بر پاداش‌های کوچک‌تر حال ترجیح می‌دهند. شاید به سبب این آگاهی دقیق از گذشت زمان است که به نظر این افراد زمان به سرعت می‌گذرد و احساس می‌کنند که زمان کافی برای انجام هر چیزی را ندارند. آن‌ها برای این‌که پیشرفت به سوی اهداف خود را هم‌چنان ادامه دهند، دوست دارند درباره‌ی چگونگی پیشرفت خود بازخورد فوری، منظم و واقعی دریافت کنند (بال^{۱۱}، ترجمه‌ی مسدد، ۱۳۷۳، ص: ۸۱).

پی‌نوشت

1. achievement motivation
2. Mc Clelland
3. Atkinson, J.
4. Slavin, R. E
5. Reeve John Marshall
6. Deborahj, Stipek
7. Cooper & Tom
8. Gage, N. L. & Berliner, D. S
9. Eccels, wigfieldand & sciefele
10. Santrock
11. Ball Samuel

منابع

۱. اسلاوین، رابرت‌ای، (۱۳۸۵). روان‌شناسی تربیتی. ترجمه‌ی یحیی‌سیدمحمدی. تهران: انتشارات روان چاپ: هشتم
۲. دبیراجی، استیپک، (۱۳۸۰). انگیزش‌های یادگیری از نظریه‌ی تعامل‌ترجمه‌ی رضی‌حسین زاهدی‌نورجس، عمویی. مشهد: انتشارات: دنیای پژوهش. چاپ: اول.
۳. بال، ساموئل، (۱۳۷۳). انگیزش در آموزش و پرورش. ترجمه‌ی علی‌اصغر مسددبشیراز انتشارات: پلتش‌گشیراز. چاپ: اول.
۴. سلتر لکسجان، (۱۳۸۳). زمینه‌ی روان‌شناسی ترجمه‌ی مهر داد، فیروزبخت. تهران: انتشارات: رسا چاپ: اول.
۵. سیف، علی‌اکبر، (۱۳۸۲). روان‌شناسی پرورشی تهران. انتشارات: آگاه. چاپ: نهم.
۶. شهبایی، پونه، معنوی‌پور، داود، (۱۳۷۸). چگونه در کودکان انگیزش پیشرفت ایجاد کنیم. تهران. نشریه: همشهری
۷. فولادگر، بهروز، (۱۳۸۴). انگیزه‌ی پیشرفت. نشریه: اسرار. شماره‌ی نشریه: ۱۳/۲/۸۴.
۸. مارشل ریو، جان، (۱۳۸۶). انگیزش و هیجان ترجمه‌ی یحیی‌سیدمحمدی. تهران: انتشارات: ویرایش چاپ: دهم.