

دانش و پژوهش در روان‌شناسی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

شماره سی و پنجم و سی و هشتم - بهار و تابستان ۱۳۸۷

صص ۱۸۸ - ۱۶۵

رابطه انگیزه پیشرفت و سرسختی روان‌شناختی با هیجان‌خواهی و مسئولیت‌پذیری

محمد رضا غفوری ورنوسفادرانی^۱ - مهدی کمالی^۲ - ابوالقاسم نوری^۳

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی رابطه ساده و چندگانه انگیزه پیشرفت و سرسختی روان‌شناختی با هیجان‌خواهی و مسئولیت‌پذیری در میان کارکنان شعبه‌های بانک مسکن شهر اصفهان در سال ۱۳۸۶ انجام شده است. نمونه مورد بررسی ۱۳۲ نفر از کارکنان شعبه‌های بانک مسکن شهر اصفهان بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. این کارکنان پرسشنامه‌های سنجش انگیزه پیشرفت (گرفته شده از پرسشنامه توصیف خود گیزی، ۱۹۷۱)، سرسختی روان‌شناختی (پرسشنامه کیامرثی و همکاران، ۱۳۷۷)، هیجان‌خواهی (فرم کوتاه زاگرم، ۱۹۷۹) و سنجش مسئولیت‌پذیری (پرسشنامه گاف، ۱۹۸۷) را تکمیل کردند. در این پژوهش از

۱- کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز

Email: Ghafouri.mr@Gmail.com

۲- کارشناس روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

۳- عضو هیأت علمی گروه روان‌شناسی دانشگاه اصفهان

آزمون‌های آماری همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده گردید. نتایج نشان داد که انگیزه پیشرفت با هیجان‌خواهی رابطه منفی و معنادار ($P < 0/05$ و $r = -0/38$) ولی با مسؤولیت‌پذیری رابطه مثبت و معناداری دارد ($P < 0/01$ و $r = 0/29$)؛ همچنین سرسختی روان‌شناختی با هیجان‌خواهی رابطه مثبت و معناداری دارد ($P < 0/01$) و $r = 0/59$ ، اما با مسؤولیت‌پذیری رابطه ندارد ($P > 0/05$). علاوه بر این همبستگی چندگانه انگیزه پیشرفت و سرسختی روان‌شناختی با هیجان‌خواهی ($P < 0/01$) و $R = 0/62$ از همبستگی ساده هر یک از آنها بیشتر بود. در نهایت همبستگی چندگانه انگیزه پیشرفت و سرسختی روان‌شناختی با مسؤولیت‌پذیری ($P < 0/05$ و $R = 0/31$) از همبستگی ساده هر یک از آنها بیشتر بود. به‌طور کلی یافته‌های این پژوهش بیانگر ارتباط دو متغیر شخصیتی انگیزه پیشرفت و سرسختی روان‌شناختی با دو متغیر مهم مسؤولیت‌پذیری و هیجان‌خواهی بوده است.

کلید واژه‌ها: انگیزه پیشرفت، سرسختی روان‌شناختی، هیجان‌خواهی، مسؤولیت‌پذیری.

مقدمه

یکی از علوم بشری که نقشی اساسی در تبیین رفتار و حالات انسانی دارد، علم روان‌شناسی است. شاید بتوان گفت که مهمترین هدف روان‌شناسی پیش‌بینی رفتار است، بنابراین هر زمینه‌ای که به این مهم کمک کند، باید مورد توجه قرار گیرد. یکی از زمینه‌هایی که در علت‌یابی و پیش‌بینی رفتار مورد توجه قرار می‌گیرد، انگیزش افراد است، چرا که محور اساسی بحث در زمینه‌هایی مانند یادگیری، ادراک، تفکر، عواطف و احساسات، هوش و مواردی از این قبیل است (شاملو، ۱۳۸۴). جنبه‌های هیجانی و انگیزشی نقش مهمی را در کسب دانش جدید و یادآوری دانش قبلی در موقعیت جدید ایفا می‌نمایند. یکی از مهمترین انگیزه‌های اجتماعی که بر رفتار انسان تأثیر می‌گذارد، انگیزه پیشرفت است که می‌توان آن را در پیش‌بینی و تبیین رفتار انسان مورد توجه قرار داد (الیوت^۱، ۱۹۹۷).

به‌طور سنتی دو رویکرد اصلی برای پی بردن به انگیزه‌های یک فرد وجود داشته

1 - Elliot

است. در رویکرد اول، به صورت ساده از فرد پرسیده می‌شد چه انگیزه‌ای دارد یا در مورد افکار و اعمال مرتبط با انگیزه‌اش سوالاتی پرسیده می‌شد. در رویکرد دوم، رؤیاها یا خیالپردازی‌های فرد تجزیه و تحلیل می‌شد تا انگیزه‌های پنهان، سرکوب شده و مخفی وی آشکار گردد (اشمالت^۱، ۱۹۹۹). برای اندازه‌گیری انگیزه‌های پنهان و سرکوب شده افراد آنها را با مجموعه‌ای از تصاویر مبهم روبه‌رو می‌کردند و از آنها می‌خواستند تا داستانهایی خیالی در مورد تصاویر بسازند. این روش را مورای^۲ (۱۹۳۸) ایجاد کرد. بعد از کارهای اولیه مک‌کلند و همکارانش در مورد انگیزه پیشرفت^۳ (مک‌کلند، اتکینسون، کلارک و لاول^۴، ۱۹۵۳)، انگیزه افراد با آزمون اندریافت موضوع^۵ اندازه‌گیری شد. داستانهای نوشته شده در پاسخ به تصاویر برای طبقه‌های فرعی پیشرفت مانند نیاز به پیشرفت، پیش‌بینی مثبت و منفی اهداف، فعالیت‌های ابزاری و فعالیت‌های عاطفی مثبت و منفی مرتبط با تلاش و کوشش برای پیشرفت، نمره‌گذاری می‌شدند. فرض بر این است که مجموع این نمرات قدرت انگیزه‌های زیربنایی فرد را منعکس می‌کنند (اشمالت، ۱۹۹۹).

مک‌کلند (۱۹۷۱) بیان می‌کند میزانی که این طبقه‌های انگیزشی با تصاویر فراخوانی می‌شوند، با میزانی که این انگیزه‌ها در موقعیت‌های مشابه زندگی واقعی فراخوانی می‌شوند رابطه دارند. به عبارتی آنچه به وسیله این روش اندازه‌گیری می‌شود روشی برای تعبیر و تفسیر تفکر افراد درباره موضوعات معینی همچون پیشرفت است. افکار مرتبط با انگیزه پیشرفت باید به آسانی در حافظه قابل دسترسی باشند و در موقعیت‌های پیشرفت راه‌اندازی شوند. بنابراین تلاش‌های تشخیصی محققان را به سوی موقعیت‌هایی رهنمون کرده‌اند که تأثیر عوامل خلقی و موقعیتی را در رفتارهای پیشرفت مدنظر قرار دهند (اسنو و جکسون^۶، ۱۹۹۴).

1 – Schmalt

2 – Murray

3 – Achievement motive

4 – McClelland, Atkinson, Clark, & Lowell

5 – Thematic Apperception Test (TAT)

6 – Snow, & Jackson

رابینز^۱ (۱۹۹۳) انگیزه پیشرفت را گرایشی برای پیشی گرفتن بر دیگران به منظور دستیابی به پیشرفت با توجه به ملاکهای مشخص تعریف کرده است. نخستین شکل‌بندی روشن از انگیزه پیشرفت را مورای در سال ۱۹۳۸ انجام داد. وی انگیزه پیشرفت را با عنوان میل یا گرایش به از میان برداشتن یا غلبه بر موانع و به‌کار گرفتن نیرو و تلاش برای انجام خوب و سریع کار مشکل، تعریف کرده است، گرچه این مفهوم را مک‌کلند توسعه داد و امروز انگیزه پیشرفت با نام وی همراه است. متغیر انگیزه پیشرفت تمایل به رقابت در مقابل یک استاندارد و واکنش‌های هیجانی فرد در موقعیتهایی است که این هیجانها در مقابل هم قرار می‌گیرند و عملکرد آنها قابل ارزشیابی است. بررسی این مفهوم را اتکینسون (۱۹۵۷) گسترش داد. وی نه تنها انگیزه پیشرفت بلکه روی دیگر سکه، یعنی ترس از شکست را نیز بررسی کرد. اتکینسون (۱۹۵۷) بین انگیزه پیشرفت و انگیزه اجتناب از شکست تمایز قایل شده است. از نظر وی تمایل به کسب موفقیت^۲ (T_S) به‌عنوان حاصل ضرب احتمال ذهنی موفقیت^۳ (P_S)، امیدوار بودن به موفقیت^۴، در انگیزه پیشرفت (M_S) و پیش‌بینی تأثیرات مثبت موفقیت^۵ (I_S)، انتظار میزانی از لذت و خوشی^۶ تعریف می‌گردد:

$$T_S = P_S \times (M_S \times I_S) \quad (۱)$$

به صورت مشابه، ترس از شکست (T_F) به‌عنوان حاصل ضرب احتمال ذهنی شکست^۷ (P_F) در انگیزه اجتناب از شکست^۸ (M_F) و پیش‌بینی تأثیرات منفی شکست^۹ (I_F)، مانند عصبانیت و شرمساری تعریف می‌گردد.

$$T_F = P_F \times (M_F \times I_F) \quad (۲)$$

1 – Robbins

2 – Tendency to achieve

3 – Subjective probability of success

4 – Hope for success

5 – Anticipated positive effects of success

6 – The expected amount of pleasure

7 – Subjective probability of failure

8 – Avoidance motive

9 – Negative effects of failure

بنابراین، نتیجه تمایلات انگیزشی^۱ (T_R) عبارت است از انجام دادن تکلیف یا اجتناب از انجام آن.

$$T_R = T_S + T_F = P_S \times (M_S \times I_S) + P_F \times (M_F \times I_F) \quad (3)$$

ممکن است در این فرمول‌بندی این فرض را هم اضافه نماییم: فردی که در انجام وظیفه مشکل‌تری موفق می‌گردد، احساس سرافرازی بیشتری می‌نماید ($I_S = -P_S$). به علاوه فردی که در انجام وظیفه آسانی شکست می‌خورد، احساس شرمساری بیشتری خواهد داشت ($I_F = -P_S$). با در نظر داشتن این حقیقت که مجموع احتمال شکست و احتمال موفقیت برابر یک است ($P_S + P_F = 1$) خواهیم داشت:

$$T_R = T_S + T_F = M_S \times [P_S \times (1 - P_S)] - M_F \times [P_S \times (1 - P_S)] = (M_S \times M_F) \times [P_S \times (1 - P_S)] \quad (4)$$

با توجه به نظریات مطرح شده در قسمت بالا، می‌توان چنین نتیجه گرفت که افراد با انگیزه پیشرفت نسبتاً بالا ($M_S > M_F$) مسائل و فعالیتهایی را ترجیح می‌دهند که احتمال موفقیت ذهنی متوسطی را داشته باشند، در مقابل افراد دارای ویژگی اجتناب از شکست نسبتاً بالا ($M_F > M_S$) مسائل و فعالیتهایی را ترجیح می‌دهند که احتمال موفقیت ذهنی بسیار زیاد یا بسیار کمی را داشته باشند (هلر^۲ و همکاران، ۲۰۰۶).

دومین متغیر پیش‌بین این پژوهش سرسختی روان‌شناختی است. کوباسا^۳ (۱۹۷۹) در مطالعات اولیه‌ی خود سازه‌ی شخصیتی سرسختی روان‌شناختی^۴ را بر اساس یافته‌های جمع‌آوری شده از افرادی که با فشارهای روانی زیادی روبه‌رو بودند و احساس بیماری می‌کردند، معرفی کرد. سرسختی روان‌شناختی، مجموعه‌ای متشکل از ویژگیهای شخصیتی است که در رویارویی با حوادث فشارزای زندگی، به‌عنوان منبعی از مقاومت و به‌عنوان سپری محافظ عمل می‌کند. سرسختی روان‌شناختی یک جهتگیری کلی نسبت به خود و دنیای پیرامون است و شامل سه مؤلفه تعهد^۵، کنترل^۶ و مبارزه‌جویی^۷ است. از دیدگاه کوباسا (۱۹۹۳) فرد سرسخت کسی است که سه مشخصه عمومی دارد: الف. اعتقاد به

1 – Resultant motivational tendency

2 – Heller

3 – Kobasa

4 – Psychological hardiness

5 – Commitment

6 – Control

7 – Challenge

اینکه قادر به کنترل و یا تأثیرگذاری بر روی حوادث است (کنترل). ب. توانایی احساس عمیق در آمیختگی و یا تعهد نسبت به فعالیت‌هایی که انجام می‌دهد (تعهد). ج. انتظار اینکه تغییر، یک مبارزه هیجان‌انگیز برای رشد بیشتر است و آن را جنبه‌ای عادی از زندگی می‌داند (مبارزه‌جویی).

افرادی که در مؤلفه تعهد در سطح بالایی قرار دارند، به‌طور کامل در فعالیت‌ها درگیر می‌شوند. افراد متعهد به صورتی قوی احساس هدفمندی و خودآگاهی دارند که در آنها این احساس را ایجاد می‌نماید که آنها و فعالیت‌هایی که درگیر آن می‌شوند، ارزشمند هستند. به نظر می‌رسد چنین افرادی فعالیت‌ها را به روشی ساده و همراه با تلاش اندک انجام می‌دهند. سطوح بالای کنترل اشاره به این دارد که افراد می‌توانند بر آنچه که آنها را احاطه کرده است اعمال نفوذ نمایند. افرادی که در مؤلفه مبارزه‌جویی در سطح بالایی قرار دارند، به جای اتکا بر جنبه‌های ثابت زندگی بر انجام تغییرات و تطابق با شرایط تمرکز دارند، چنین افرادی پیش‌بینی می‌نمایند که تغییرات فرصت‌هایی را برای رشد و توسعه آتی آنها فراهم می‌کند (کرالی، هاسلیپ و هابدی^۱، ۲۰۰۳). برای این سؤال که آیا سازه سرسختی روان‌شناختی باید به عنوان سازه‌ای واحد یا سازه‌ای چندوجهی و یا به عنوان سه سازه مجزای تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی مورد مطالعه قرار گیرد، تاکنون پاسخی یافت نشده است (فانک^۲، ۱۹۹۲).

هیجان‌خواهی^۳ که در این پژوهش به عنوان متغیر ملاک انتخاب شده است، براساس نظریه زاکرمن^۴ (۱۹۹۶) با عنوان نیاز به تجارب و احساس‌های گوناگون، پیچیده، بدیع و بی‌سابقه و تمایل به مخاطره‌پذیری تعریف شده است. هیجان‌خواهی یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که به وسیله جست‌وجوی احساسات و تجربیات جدید، بدیع، پیچیده و شدید و میل به پذیرش مخاطره‌های جسمی، اجتماعی، قانونی و مالی به واسطه تجربه نمودن چنین احساساتی تعریف شده است (لگران، فریکسانت، کالتنباچ و جولی^۵، ۲۰۰۷). نظریه زاکرمن (۱۹۹۴) بیان می‌کند که افرادی که هیجان‌خواهی

1 – Crowley, Hayslip, & Hobdy

2 – Funk

3 – sensation seeking

4 – Zuckerman

5 – Legrand, Freixanet, Kaltenbach, & Joly

بالایی دارند، به تحریکات شدید و متنوع نیاز دارند. براساس نظریه زاکرمن افراد هیجان‌خواه دست به هر فعالیتی می‌زنند تا به سطح بهینه‌ای از تحریک برسند. افرادی که در ویژگی هیجان‌خواهی در سطح بالایی قرار دارند، محیطی را جست‌وجو می‌کنند که برای آنها فرصت‌هایی برای ابداع، تحریکات غیرقانونی و پیوستن به گروه هم‌تایان منحرف فراهم سازد، و به این ترتیب افراد هیجان‌خواه جایگاهی متناسب و سازگار با ویژگی‌های خود می‌یابند (کاسپی، رابرت و شاینر^۱، ۲۰۰۵).

دومین متغیر ملاک این پژوهش مسؤلیت‌پذیری است که یکی از پیامدهای رفتاری است که افراد با توجه به آن احساس می‌کنند در قبال تصمیمات خود مسؤلیت دارند و بنابراین یکی از متغیرهای مهمی است که بر تصمیم‌گیری اثرگذار است (مارکمن و تتلوک^۲، ۲۰۰۰). سرتو^۳ (۱۹۸۹) مسؤلیت‌پذیری را یک الزام و تعهد درونی فرد برای انجام مطلوب همه فعالیت‌هایی که بر عهده او گذاشته شده است، تعریف می‌کند و معتقد است که مسؤلیت‌پذیری از درون فرد سرچشمه می‌گیرد. مسؤلیت‌پذیری سازمانی، فرایندی اجتماعی است که افراد از طریق آن خود را جزئی از سازمان می‌دانند و گرایش می‌یابند که همواره این سازمان را موفق ببینند. در واقع مسؤلیت‌پذیری اساسی‌ترین شیوه جهت‌دهی به فعالیت افراد در سازمان است، چرا که از درون فرد سرچشمه می‌گیرد و یک تعهد درونی برای انجام کارها به نحو مطلوب و با حداکثر توانایی است (مارکمن و تتلوک، ۲۰۰۰).

بر طبق نظریه انصاف تفکرات افراد و صلاح‌دید رفتاری آنهاست که میزان مسؤلیت‌پذیری آنها را تعیین می‌نماید (فُلگر و کراپانزانو^۴، ۲۰۰۱). هنگامی که افراد با رویدادی ناخوشایند روبه‌رو می‌شوند، معمولاً تصور می‌کنند چگونه ممکن بود این حادثه به‌صورتی دیگر (راس^۵، ۱۹۹۷؛ سانا و تورلی^۶، ۱۹۹۶)، و همراه با پیامدهای مطلوب‌تر به وقوع می‌پیوست (فُلگر و کراپانزانو، ۲۰۰۱). نظریه انصاف فُلگر و کراپانزانو (۲۰۰۱) بیان می‌کند، افراد بر اساس قضاوت‌هایشان در مورد اینکه در سازمان چه عملی را باید انجام دهند که از حوادث ناخوشایند اجتناب کنند، میزان مسؤلیت‌پذیری خود را تعیین می‌نمایند.

1 – Caspi, Roberts, & Shiner

2 – Markman, & Tetlock

3 – Cereto

4 – Folger, & Cropanzano

5 – Roese

6 – Sanna, & Turley

در قسمت قبل به‌طور خلاصه انگیزه پیشرفت معرفی شد و بیان گردید که انگیزه پیشرفت مربوط به گرایش افراد به پیشرفت است و فردی که انگیزه پیشرفت بالایی دارد، می‌کوشد تا برای دستیابی به پیشرفت از دیگران پیشی بگیرد. چنانکه مطالعات مک‌کلند و ویتتر^۱ (۱۹۷۱) نشان داده است، انگیزه پیشرفت در زمره ویژگی‌هایی است که رشد و توسعه اقتصادی جوامع را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین در مقیاس کوچکتر، انگیزه پیشرفت قادر است تا رشد و توسعه سازمان را نیز پیش‌بینی نماید، تحقیقات گسترده مک‌کلند به گونه‌ای محکم از این گفته حمایت می‌نماید.

در مطالعه‌ای که هلر و همکاران (۲۰۰۶) انجام دادند، نتایج نشان داد افرادی که در شغل‌های پررقابت موفق می‌شوند، انگیزه پیشرفت بالایی دارند. از سوی دیگر در چنین شغل‌هایی انگیزه پیشرفت بالا و احساس نیاز به ایجاد رابطه با دیگران به‌منظور رقابت سازنده با آنها، خشنودی شغلی این افراد را افزایش می‌دهد. شاور و اسکات^۲ (۱۹۹۱) تحقیقاتی را بازنگاری کردند که از انگیزه پیشرفت به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده معتبر کارآفرینی استفاده شده بود. آنها نتیجه گرفتند که بین انگیزه پیشرفت و کارآفرینی همبستگی مثبت وجود دارد.

در مورد سایر متغیرهای پژوهش یعنی سرسختی روان‌شناختی، هیجان‌خواهی و مسئولیت‌پذیری نسبت به انگیزه پیشرفت تحقیقات کمتری انجام شده است. با وجود این در دهه‌های اخیر این متغیرها به صورت روزافزونی مورد توجه قرار گرفته‌اند. برای مثال کاکس^۳ (۱۹۶۲) به منظور بررسی رابطه انگیزه پیشرفت با مسئولیت‌پذیری ۲۴۳ کودک ۱۰ تا ۱۱ ساله، تحقیقی را انجام داد. در این تحقیق برای سنجش انگیزه پیشرفت آزمودنی‌ها، از آزمون اندریافت موضوع استفاده گردید. نتیجه این تحقیق نشان داد که بین انگیزه پیشرفت این کودکان با مسئولیت‌پذیری آنان، رابطه مثبت معناداری وجود دارد. هک هاوزن^۴ (۱۹۶۹؛ نقل از رضایی و همکاران، ۱۳۸۴) در تحقیقی این فرضیه را که بین انگیزه پیشرفت و مسئولیت‌پذیری کارکنان مشاغل فنی رابطه وجود دارد، بررسی کرد و به این نتیجه رسید که بین این متغیرها رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

1 – Winter

2 – Shaver & Scott

3 – Cox

4 – Heckhausen

نیاز به درک و بررسی سازه سرسختی روان‌شناختی در دوره‌های مختلف زندگی به صورت فزاینده‌ای احساس شده است (چن^۱، ۲۰۰۰). به عنوان مثال مک‌نیل، کازما، استونز و هانا^۲ (۱۹۸۶) در گروه نمونه‌ای شامل ۲۲۳ نفر از آزمودنیهای مَسَن به این نتیجه رسیدند که هر سه مؤلفه تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی مقیاس سرسختی روان‌شناختی با شادکامی و سازگاری رابطه معناداری داشتند. در مقابل مگنانی^۳ (۱۹۹۰) به این نتیجه دست یافت که فقط دو مؤلفه تعهد و کنترل تأثیرات مثبتی داشتند و مؤلفه مبارزه‌جویی تأثیر مثبت معناداری نداشت. اُفرا^۴ (۲۰۰۴) طی مطالعه‌ای ۱۴۳ جوان را که به دلیل خدمت سربازی مجبور به ترک منزل شده بودند، بررسی کرد. نتایج نشان داد که جوانانی که سرسختی روان‌شناختی آنان پایین بود، نسبت به جوانانی که این خصلت در آنها بالا بود، مشکلات عاطفی بیشتری داشتند. موریس و شرمین^۵ (۱۹۸۱) در مطالعه خود نتیجه گرفتند که بین خشنودی شغلی کارکنان با مسؤولیت‌پذیری آنان، رابطه مثبت معناداری وجود دارد و این رابطه هنگامی که سرپرستان کارکنان به آنان اجازه می‌دادند تا در خصوص چگونگی انجام کارها بیشتر اظهار نظر نمایند، افزایش می‌یافت.

هانگ^۶ (۱۹۹۵) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که افراد سرسخت نسبت به افرادی که این ویژگی را ندارند، سلامتی بهتری دارند و تغییرات زندگی را به صورت مثبت‌تر و چالش‌انگیزتری ادراک می‌نمایند. وی همچنین به این نتیجه رسید که چنین افرادی در پی انجام تغییراتی در جنبه‌های مختلف زندگی خود هستند. برگمن و والاس^۷ (۱۹۹۹) یادآوری کردند که سرسختی یک ویژگی روان‌شناختی است که بر جنبه‌های مختلف زندگی تسری می‌یابد و با سلامت جسمی، هیجان‌خواهی و شادکامی روان‌شناختی رابطه دارد. اهمیت و منافع سطوح بالای سرسختی روان‌شناختی در زمینه‌های مختلف شامل دنیای تجارت (مدی، کان و مدی^۸، ۱۹۹۸)، بخش‌های عمومی

1 – Chan

2 – McNeil, Kozma, Stones, & Hannah

3 – Magnani

4 – Ofra

5 – Morris & Sherman

6 – Huang

7 – Bergeman, & Wallace

8 – Maddi, Kahn, & Maddi

(راش، اسچال و بارنارد^۱، ۱۹۹۵) و ارتش (بارتون^۲، ۱۹۹۹) اثبات شده است (گالبی و شیرد^۳، ۲۰۰۴).

همان‌گونه که پیشینه پژوهش نشان می‌دهد، علی‌رغم آغاز تحقیقات و نظریه‌پردازی‌ها درباره انگیزه پیشرفت، سرسختی روان‌شناختی، هیجان‌خواهی و مسئولیت‌پذیری در دهه‌های قبل در خارج از کشور، در ایران تحقیقات اندکی صورت گرفته است. اگرچه بعضی از تحقیقات انجام گرفته، رابطه تک‌تک این متغیرها را با متغیرهای دیگری بررسی کرده‌اند، ولی تحقیقی که این چهار متغیر را با همدیگر بررسی کرده باشد، انجام نشده است. بنابراین یکی از ضرورت‌ها و اهمیت‌های این تحقیق، پر کردن خلأ اطلاعاتی موجود در مورد رابطه ساده و چندگانه این چهار متغیر یا به عبارتی این چهار ویژگی شخصیتی با همدیگر است.

از آنجا که ویژگی مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان بانک‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است، هدف کلی این تحقیق بررسی رابطه جداگانه هر یک از متغیرهای پیش‌بین یعنی انگیزه پیشرفت و سرسختی روان‌شناختی با متغیرهای ملاک یعنی هیجان‌خواهی و مسئولیت‌پذیری کارکنان شعب بانک مسکن شهر اصفهان و همچنین تعیین رابطه چندگانه متغیرهای انگیزه پیشرفت و سرسختی روان‌شناختی با هیجان‌خواهی و مسئولیت‌پذیری کارکنان شعب بانک مسکن شهر اصفهان است تا در صورت به‌دست آمدن رابطه‌ای معنادار بین متغیرهای پیش‌بین (انگیزه پیشرفت و سرسختی روان‌شناختی) با متغیرهای ملاک (هیجان‌خواهی و مسئولیت‌پذیری) با ارائه راهکارهایی برای افزایش انگیزه پیشرفت و سرسختی روان‌شناختی در بین کارکنان بانک‌ها، ویژگیهای هیجان‌خواهی و مسئولیت‌پذیری آنها افزایش یابند.

این پژوهش به بررسی فرضیه‌های زیر می‌پردازد:

فرضیه اول: بین انگیزه پیشرفت با هیجان‌خواهی رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین سرسختی روان‌شناختی با هیجان‌خواهی رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین انگیزه پیشرفت با مسئولیت‌پذیری رابطه وجود دارد.

1 – Rush, Schol, & Barnard

2 – Bartone

3 – Golby, & Sheard

فرضیه چهارم: بین سرسختی روان‌شناختی با مسؤولیت‌پذیری رابطه وجود دارد.
فرضیه پنجم: سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با هیجان‌خواهی همبستگی چندگانه دارند.

فرضیه ششم: سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با مسؤولیت‌پذیری همبستگی چندگانه دارند.

روش پژوهش

از آنجا که هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت و سرسختی روان‌شناختی با هیجان‌خواهی و مسؤولیت‌پذیری کارکنان است، از روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شعب بانک مسکن (۳۹۶۴ نفر) شهر اصفهان در مهرماه ۱۳۸۶ تشکیل داده‌اند. نمونه آماری متناسب با اهداف پژوهش بر اساس جدول کوهن، مانیون و موریسون^۱ (۲۰۰۱) ۱۷۰ نفر برآورد گردید که در مرحله بعد بر اساس فرمول حجم نمونه (حسن‌زاده، ۱۳۸۲) بر اساس خطای معیار برآورد ۰/۳ و سطح اطمینان ۹۵ درصد، حجم نمونه ۱۴۰ نفر به دست آمد. در مجموع ۱۳۲ نفر از کارکنان شعب بانک مسکن شهر اصفهان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و به عنوان گروه نمونه اصلی پژوهش در نظر گرفته شدند.

ابزارهای پژوهش

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه سنجش انگیزه پیشرفت، سرسختی روان‌شناختی، هیجان‌خواهی و مسؤولیت‌پذیری استفاده شده است که هر یک از این ابزارها جداگانه معرفی می‌شوند.

۱- پرسشنامه سنجش انگیزه پیشرفت: این مقیاس یکی از مقیاس‌های سیزده‌گانه اخذ شده از پرسشنامه توصیف خود‌گیزی^۲ (۱۹۷۱) است و انگیزه پیشرفت را مورد سنجش قرار می‌دهد. در این تحقیق، از این مقیاس برای سنجش انگیزه پیشرفت

1 - Cohen, Manion, & Morrison

2 - Ghiselli

آزمودنی‌ها استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۶۴ ماده است. هر ماده این پرسشنامه در بر دارنده دو صفت می‌باشد. شکرکن (۱۳۷۴) پرسشنامه توصیف خود گیزی را برای اولین بار در ایران ترجمه و استفاده کرد.

در پژوهشی که رضایی و همکاران (۱۳۸۴) انجام دادند، ضرایب پایایی این مقیاس با سه روش تنصیف، گاتمن و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۶۳، ۰/۶۲ و ۰/۵۲ به دست آمد. رضایی و همکاران (۱۳۸۴) برای محاسبه روایی پرسشنامه از روش روایی ملاکی (اعتبار ملاک) همزمان استفاده کردند و نمره‌های حاصل از این مقیاس با نمره‌های حاصل از مقیاس نیاز به پیشرفت استیز و برونشتاین^۱ (۱۹۷۶) همبسته گردید و ضریب روایی ۰/۵۸ به دست آمد که در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنادار بود.

۲- پرسشنامه سرسختی روان‌شناختی: این پرسشنامه را کیامرثی، نجاریان و مهرابی‌زاده هنرمند (۱۳۷۷) ساخته و اعتباریابی کردند که دارای ۲۷ ماده است و هر ماده دارای چهار گزینه «هرگز»، «به ندرت»، «گاهی اوقات» و «بیشتر اوقات» است. در نمره‌گذاری برای هر ماده به ترتیب مقادیر ۰، ۱، ۲ و ۳ در نظر گرفته شده است. کیامرثی و همکاران (۱۳۷۷)، ضرایب پایایی پرسشنامه را به دو روش بازآزمایی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۷۶ محاسبه کردند. روایی این آزمون به روش روایی همزمان با سه ملاک، مقیاس اضطراب عمومی، پرسشنامه افسردگی و خود شکوفایی مزلو محاسبه گردید. ضرایب به دست آمده به ترتیب ۰/۶۵، ۰/۶۷ و ۰/۶۲ بود که کلیه ضرایب در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنادار بودند. در ضمن روایی مقیاس همزمان با تعریف سازه «سرسختی روان‌شناختی» نیز محاسبه شد که روایی به دست آمده رضایت‌بخش بود.

۳- پرسشنامه هیجان‌خواهی: این پرسشنامه فرم کوتاه زاگرن (۱۹۷۹) است که شامل سلسله سؤالاتی است که برای ارزیابی تمایل فرد به فعالیت‌های مخاطره‌انگیز به کار می‌رود. این آزمون ۱۵ سؤال دارد و دارای دو گزینه صحیح و غلط است که روش نمره‌گذاری آن ۰ و ۱ می‌باشد. پایایی این پرسشنامه برای استفاده در ایران مورد بررسی قرار گرفته است. ضرایب پایایی این پرسشنامه را قربانی (۱۳۷۰) با روش‌های اسپیرمن - براون، تنصیف و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۷۵ و ۰/۸۰ محاسبه کرد که نشانی

1 - Steers & Brounstein

از پایایی رضایت‌بخش است. قربانی (۱۳۷۰) ضریب روایی این آزمون را با مقیاس سرسختی روان‌شناختی محاسبه نمود که ۰/۱۷ و در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنادار بود.

۴- پرسشنامه سنجش مسؤولیت‌پذیری: گاف^۱ (۱۹۸۷) این مقیاس را اولین‌بار همراه با ۱۴ مقیاس دیگر در پرسشنامه روان‌شناختی کالیفرنیا مطرح کرد. رضایی و همکاران (۱۳۸۴) در پژوهش خود تعداد ۴۲ سؤال مربوط به مقیاس سنجش مسؤولیت‌پذیری را از میان ۴۶۲ سؤال نهایی فرم تجدید نظر شده این پرسشنامه (گاف، ۱۹۸۷) انتخاب و به عنوان مقیاس سنجش مسؤولیت‌پذیری آزمودنی‌ها به کار بردند. آزمودنی‌ها برای پاسخ به این آزمون موافقت یا مخالفت خود را با هر یک از ماده‌های آزمون با زدن علامت ضربدر (x) مقابل گزینه‌های «موافقم» یا «مخالفم» اظهار می‌دارند.

رضایی و همکاران (۱۳۸۴)، پایایی این پرسشنامه را با سه روش تصنیف، آلفای کرونباخ و گاتمن، به ترتیب ۰/۶۳، ۰/۶۵ و ۰/۶۳ محاسبه کردند. همچنین روایی پرسشنامه را با استفاده از روش روایی ملاکی همزمان محاسبه کردند، به این صورت که نمره‌های حاصل از این مقیاس با نمره‌های حاصل از اجرای یک پرسشنامه چهارسؤالی سنجش مسؤولیت‌پذیری خودساخته که دامنه هر ماده آن از ۱ تا ۶ امتیاز را در برمی‌گرفت، همبسته شد و ضریب روایی ۰/۵۷ را به‌دست آوردند که در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنادار بود.

در این پژوهش نیز ضرایب پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شدند که در جدول ۱ نمایش داده شده‌اند.

جدول ۱- ضرایب پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش

پرسشنامه	ضریب پایایی آلفای کرونباخ
سرسختی روان‌شناختی	۰/۸۳
مسؤولیت‌پذیری	۰/۷۵
هیجان‌خواهی	۰/۷۶
انگیزه پیشرفت	۰/۷۹

1 - Gough

یافته‌ها

تحلیل آماری داده‌ها در مورد فرضیه‌ها به این نتایج منجر شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های مربوط به رابطه انگیزه پیشرفت و سرسختی روان‌شناختی با هیجان‌خواهی و مسئولیت‌پذیری در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- ضرایب همبستگی انگیزه پیشرفت و سرسختی روان‌شناختی با هیجان‌خواهی و مسئولیت‌پذیری

متغیرها	هیجان‌خواهی	مسئولیت‌پذیری
انگیزه پیشرفت	*-۰/۳۸	**۰/۲۹
سرسختی روان‌شناختی	**۰/۵۹	-۰/۰۸
حجم نمونه	۱۳۲	۱۳۲

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، همبستگی انگیزه پیشرفت با هیجان‌خواهی منفی و در سطح $P < 0.05$ معنادار است، بنابراین فرضیه اول تأیید می‌شود. همچنین همبستگی آن با مسئولیت‌پذیری مثبت و در سطح $P < 0.01$ معنادار است و لذا فرضیه سوم تأیید می‌شود. همبستگی سرسختی روان‌شناختی نیز با هیجان‌خواهی در سطح $P < 0.01$ معنادار است که بدین ترتیب فرضیه دوم پذیرفته می‌شود، اما با مسئولیت‌پذیری رابطه ندارد و بنابراین فرضیه چهارم تأیید نمی‌گردد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه همبستگی چندگانه سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با هیجان‌خواهی کارکنان شعب بانک مسکن شهر اصفهان در جدول ۳ آمده است.

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص شده است، همبستگی چندگانه (دو متغیره) برای ترکیب خطی متغیرهای سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با هیجان‌خواهی

کارکنان شعب بانک مسکن شهر اصفهان برابر با ۰/۶۲۱ و ضریب تعیین برابر با ۰/۳۸۶ می‌باشد که در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنادار است و بر این اساس فرضیه پنجم مورد تأیید قرار می‌گیرد. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود احتمال به دست آمده مربوط به ضریب رگرسیونی بتا دومین متغیر وارد شده به معادله رگرسیون یعنی انگیزه پیشرفت به سطح معناداری نرسیده است ($P = ۰/۰۷۳$ و $t = ۱/۹۲۴$). به عبارتی احتمال به دست آمده مربوط به ضرایب رگرسیونی نشان می‌دهد که تأثیر اصلی، مربوط به وارد نمودن متغیر اول یعنی سرسختی روان‌شناختی به الگوی رگرسیون می‌باشد ($P = ۰/۰۰۱$) و افزودن انگیزه پیشرفت تأثیر معناداری در بهبود پیش‌بینی متغیر ملاک ندارد.

جدول ۳- ضرایب همبستگی چندگانه سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با هیجان‌خواهی با روش ورود

شاخص‌های آماری متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین RS	نسبت F احتمال P	ضرایب رگرسیون بتا سرسختی روان‌شناختی	ضرایب رگرسیون بتا انگیزه پیشرفت
همبستگی چندگانه	سرسختی	۰/۶۱۴	۰/۳۷۷	۱۴۶/۱۱۷ ($P < ۰/۰۰۱$)	$\beta = ۰/۶۱۴$ $t = ۱۲/۰۸۷$ ($P < ۰/۰۰۱$)	—
	روان‌شناختی	۰/۶۱۴	۰/۳۷۷	۱۴۶/۱۱۷ ($P < ۰/۰۰۱$)	—	$\beta = ۰/۶۱۴$ $t = ۱۲/۰۸۷$ ($P < ۰/۰۰۱$)
سرسختی	سرسختی	۰/۶۲۱	۰/۳۸۶	۶۹/۸۸۲ ($P < ۰/۰۰۱$)	$\beta = ۰/۳۳۲$ $t = ۵/۲۲۶$ ($P < ۰/۰۰۱$)	$\beta = ۰/۳۳۲$ $t = ۵/۲۲۶$ ($P < ۰/۰۰۱$)
	روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت	۰/۶۲۱	۰/۳۸۶	۶۹/۸۸۲ ($P < ۰/۰۰۱$)	$\beta = ۰/۳۳۲$ $t = ۵/۲۲۶$ ($P < ۰/۰۰۱$)	$\beta = ۰/۳۳۲$ $t = ۵/۲۲۶$ ($P < ۰/۰۰۱$)

نتایج حاصل از آزمون فرضیه مربوط به همبستگی چندگانه سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با مسؤلیت‌پذیری کارکنان شعب بانک مسکن شهر اصفهان در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴- ضرایب رگرسیونی چندگانه سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با مسئولیت‌پذیری با روش ورود

ضرایب رگرسیون بتا		نسبت F احتمال P	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	متغیر پیش‌بین	شاخص‌های آماری متغیر ملاک
انگیزه پیشرفت	سرسختی روان‌شناختی					
-	$\beta = 0.072$ $t = -1/112$ $P = 0.105$	۱/۲۳۷ $P = 0.105$	۰/۰۰۵	۰/۰۷۲	سرسختی روان‌شناختی	مسئولیت‌پذیری
$\beta = 0.352$ $t = 3/462$ $P = 0.027$	$\beta = 0.074$ $t = 0.782$ $P = 0.771$	۴/۲۸۴ $P = 0.036$	۰/۰۹۷	۰/۳۱۱	سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت	

چنانکه در جدول ۴ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی چندگانه (دو متغیره) برای ترکیب خطی متغیرهای سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت کارکنان شعب بانک مسکن شهر اصفهان با مسئولیت‌پذیری آنان ۰/۳۱۱ و ضریب تعیین ۰/۰۹۷ است که در سطح $P < 0.05$ معنادار است و بر این اساس فرضیه ششم مورد تأیید قرار می‌گیرد، یعنی ضریب همبستگی چندگانه از ضرایب همبستگی ساده هر یک از متغیرهای سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با مسئولیت‌پذیری بیشتر است. به علاوه احتمال به‌دست آمده از ضریب رگرسیونی بتا دومین متغیر وارد شده یعنی انگیزه پیشرفت ($P = 0.027$ و $t = 3/462$) معنادار شده است. به عبارتی ضرایب رگرسیونی نشان می‌دهند که بیشترین اثر مربوط به وارد نمودن متغیر دوم (انگیزه پیشرفت) است و سرسختی روان‌شناختی در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اثر معناداری ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این قسمت با توجه به مسأله پژوهش سعی شده است یافته‌های پژوهش مورد بحث و تعبیر و تفسیر قرار گیرد و یافته‌های پژوهش تبیین شود.

نتایج تحلیل همبستگی میان انگیزه پیشرفت و هیجان‌خواهی، منفی و معنادار بود. این نتیجه بدان معناست که افزایش انگیزه پیشرفت در افراد با کاهش هیجان‌خواهی در آنان همراه است. در مورد این یافته با استناد به تحقیقات مک‌کلند و وینتر (۱۹۷۱) شاید بتوان گفت از آنجا که افرادی که انگیزه پیشرفت در آنها بالاست دارای ویژگی‌هایی همچون انگیزه پیشرفت، مخاطره‌پذیری متوسط و نوآوری هستند، اغلب به دنبال کارهایی هستند که خطرپذیری متوسطی را می‌طلبند. از سوی دیگر افرادی که در بُعد هیجان‌خواهی بالا هستند به هیجان و تجربه‌های متنوع، جدید و پیچیده و میل اقدام به خطرهای جسمانی و بدنی نیاز دارند (زاکرم، ۱۹۹۶)، بنابراین اغلب چنین افرادی به کارهایی دست می‌زنند که به خطرپذیری بسیار بالایی نیاز دارند و چنین افرادی از خطر کردن لذت می‌برند. بنابراین چنانکه مشخص است با افزایش یکی از این متغیرها دیگری کاهش خواهد یافت و برعکس. در کاربست این یافته در سازمانها و محیط‌های صنعتی باید گفت که می‌توان با شناخت این افراد آنها را در مشاغلی به کار گمارد که با ویژگیهای آنان سازگار باشد؛ برای مثال از آنجا که افرادی که هیجان‌خواهی بالایی دارند، تحریکات محیط بیرونی را ترجیح می‌دهند و از کارهای عادی خسته می‌شوند و مرتب در جست‌وجوی راه‌هایی برای افزایش برانگیختگی هستند بهتر است که آنها را در مشاغلی به کار گمارد که به خطر کردن بیشتری نیاز دارند، مانند سوزن‌بانی ایستگاه‌های راه آهن، مشاغل نظامی، کار کردن در خط تولید کارخانجات فولاد، ذوب آهن و کارخانجاتی که کارکنان در معرض مواد سمی یا تشعشعات مغناطیسی قرار دارند و امثال آن، زیرا چنین افرادی از اینکه بتوانند با موفقیت بر خطر غلبه کنند احساس رضایت و شادکامی می‌نمایند. ویژگی هیجان‌خواهی ممکن است به حدی برسد که افراد اعتیاد به خطر^۱ پیدا کنند، در مقابل نباید از این نکته چنین استنباط نمود که کارکنان با انگیزه پیشرفت بالا را باید در مشاغل روتین و یکنواخت به کار گرفت و از آنجا که آنها کارهایی را ترجیح می‌دهند که مخاطره‌پذیری متوسطی دارند، باید چنین کارکنانی را در کارهایی با مخاطره متوسط (اغلب مشاغل خدماتی و از جمله بانکها) به کار گرفت.

1 – risk addiction

نتایج تحلیل همبستگی میان انگیزه پیشرفت و مسئولیت‌پذیری مثبت و معنادار بود. این نتیجه بدان معناست که بالا بودن انگیزه پیشرفت در افراد با افزایش مسئولیت‌پذیری در آنها همراه است. این یافته با نظریه‌ها و یافته‌های پژوهش‌های گذشته در این زمینه همچون سانا و تورلی (۱۹۹۶)، راس (۱۹۹۷)، مارکمن و تتلوک (۲۰۰۰)، فُلگر و کراپانزانو (۲۰۰۱) و رضایی و همکاران (۱۳۸۴) همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته و با توجه به سه ویژگی افراد با انگیزه پیشرفت بالا یعنی (رقابت طلبی، احساس فوریت زمانی و انجام کارهایی با مخاطره متوسط) باید گفت از آنجا که چنین افرادی در پی انجام کار به بهترین نحو ممکن هستند (به دلیل ویژگی رقابت‌طلبی) و می‌خواهند کاری را که در دست انجام دارند به سرعت و به بهترین شکل به انجام برسانند (احساس فوریت زمانی)، چنین کارکنانی در انجام کارها مسئولیت‌پذیری بالایی دارند و برای انجام کارها تعهدی درونی خواهند داشت.

نتایج تحلیل همبستگی میان سرسختی روان‌شناختی و هیجان‌خواهی نیز مثبت و معنادار بود که بدین معنی است که با افزایش سرسختی روان‌شناختی، افزایش در هیجان‌خواهی مشاهده خواهد شد و کاهش سرسختی روان‌شناختی با کاهش هیجان‌خواهی همراه است. این یافته با تحقیق برگمن و والاس (۱۹۹۳) هانگ (۱۹۹۵)، سن‌سون، ویبه و مورگان^۱ (۱۹۹۹)، گالبی و شیرد (۲۰۰۴) و اوفارو (۲۰۰۴) همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت، از آنجا که سرسختی روان‌شناختی، مجموعه‌ای متشکل از ویژگیهای شخصیتی است که در رویارویی با حوادث فشارزای زندگی به‌عنوان سپری محافظ عمل می‌نماید و افراد با این ویژگی در کارها احساس کنترل، تعهد و مبارزه‌جویی دارند (کوباسا، ۱۹۹۳)، انتظار می‌رود که چنین افرادی بسیار آسان‌تر از افراد بدون این ویژگی درگیر کارهای پرخطر شوند، زیرا سرسختی روان‌شناختی باعث می‌شود افراد در رویارویی با کارهای پرخطر و در هنگام انجام چنین کارهایی احساس کنترل بر خطر داشته باشند و به انجام کار تعهد داشته باشند و همچنین به مبارزه‌جویی خود ادامه دهند تا اینچنین تکلیفی را با موفقیت به انجام برسانند. لذا در چنین افرادی هیجان‌پذیری نسبت به افراد بدون این ویژگی بیشتر است و چنین افرادی بیشتر به دنبال کسب تحریکات پیچیده و متنوع هستند و حتی گاهی

1 – Sanson, Wiebe & Morgan

ممکن است اقدام به انجام کارهایی کنند که از نظر جسمی و بدنی هم خطرآفرین باشد. از طرف دیگر چنانکه هانگ (۱۹۹۵) نیز یادآوری نموده است افرادی که ویژگی سرسختی روان‌شناختی دارند تغییرات زندگی را به صورت مثبت و چالش‌انگیزی ادراک می‌نمایند و در پی انجام تغییراتی در جنبه‌های مختلف زندگی خود هستند، چنین افرادی بیشتر در پی تحریکات نو، بدیع و شدید می‌باشند و آمادگی بیشتری برای مخاطره‌پذیری دارند و لذا چنین افرادی سطوح بالاتر هیجان‌پذیری را دارند.

نتایج تحلیل همبستگی بین سرسختی روان‌شناختی و مسؤولیت‌پذیری در کارکنان شعب بانک مسکن شهر اصفهان به سطح معناداری نرسید که نشان می‌دهد بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیق سن‌سون و همکاران (۱۹۹۹) همسو نیست و در تفسیر این یافته باید احتیاط نمود. شاید این نتیجه به علت محدودیتهایی که در پژوهش وجود داشته‌اند مانند تعبیر و تفسیر اشتباه کارکنان از سازه‌های سرسختی روان‌شناختی و مسؤولیت‌پذیری و یا خطاهای تصادفی باشد که در حین انجام هر یک از مراحل پژوهش رخ داده است و لذا لازم است محققان در پژوهش‌های بعدی درباره این موضوع این مسأله را مد نظر قرار دهند و به صورت دقیق‌تر به رابطه این دو متغیر توجه نمایند.

فرضیه پنجم این پژوهش گویای این مطلب است که همبستگی چندگانه سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با هیجان‌خواهی آزمودنی‌ها از همبستگی ساده هر یک از آنها بیشتر است. در این پژوهش همبستگی چندگانه به سطح معناداری رسید اما احتمال به دست آمده مربوط به ضریب رگرسیونی دومین متغیر ورودی (انگیزه پیشرفت) معنادار نبود. بنابراین بر اساس یافته‌های موجود می‌توان نتیجه گرفت که در مورد هیجان‌خواهی، افزودن انگیزه پیشرفت به سرسختی روان‌شناختی، دقت پیش‌بینی‌کنندگی سرسختی روان‌شناختی را به صورت معناداری افزایش نمی‌دهد. افزون بر این با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان استنباط کرد که هر یک از دو متغیر سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت بخشی از واریانس هیجان‌خواهی را تبیین می‌کنند، ولی در این میان با توجه به ضرایب رگرسیونی (بتا) سهم انگیزه پیشرفت بسیار اندک است و فقط سرسختی روان‌شناختی قدرت پیش‌بینی دارد.

همچنین همبستگی چندگانه سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با مسؤولیت‌پذیری از همبستگی ساده هر یک از آنها بیشتر بود و به سطح معناداری رسید.

به علاوه این ضریب از ضرایب همبستگی ساده هر یک از متغیرهای سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با مسؤولیت‌پذیری مقدراری افزایش نشان می‌دهد و احتمال به دست آمده مربوط به ضریب رگرسیون دومین متغیر ورودی (انگیزه پیشرفت) معنادار شده است.

بر اساس این یافته می‌توان نتیجه گرفت که هر یک از دو متغیر سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت بخشی از واریانس مسؤولیت‌پذیری را تبیین می‌کنند، اما با توجه به مقادیر ضرایب رگرسیونی (بتا)، سهم متغیر سرسختی روان‌شناختی بسیار ناچیز است و فقط انگیزه پیشرفت قدرت پیش‌بینی دارد.

به طور کلی یافته‌های این پژوهش گویای ارتباط دو متغیر شخصیتی انگیزه پیشرفت و سرسختی روان‌شناختی با دو متغیر مهم مسؤولیت‌پذیری و هیجان‌خواهی بوده و لذا پیشنهاد می‌گردد که با ارائه اطلاعاتی درباره ویژگی‌هایی همچون انگیزه پیشرفت و سرسختی روان‌شناختی به کارکنان و مدیران سازمانهای صنعتی، تجاری و خدماتی به منظور افزایش چنین ویژگی‌هایی آنها را یاری رسانیم.

منابع

- حسن‌زاده، رمضان. (۱۳۸۲)، *روشهای تحقیق در روان‌شناسی*، چاپ دوم، تهران، انتشارات ساوالان.
- رضایی، پروین. حسین شکرکن و بهمن نجاریان. (۱۳۸۴)، «رابطه خشنودی شغلی و انگیزه پیشرفت با سلامت روان و مسؤولیت‌پذیری مریبان تربیتی زن آموزشگاههای اهواز»، *مجله روان‌شناسی*، شماره ۶۳.
- شاملو، سعید. (۱۳۸۴)، *نظریه‌های مربوط به شخصیت*، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- شکرکن، حسین. (۱۳۷۴)، «خلاصه یافته‌های پژوهشی علوم تربیتی در استان خوزستان»، اهواز، انتشارات اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان.
- قربانی، پاشا. (۱۳۷۰)، «بررسی رابطه بین هیجان‌خواهی و شغل خلبانی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- کیامرثی، آذر. بهمن نجاریان و مهناز مهرابی‌زاده هنرمند. (۱۳۷۷)، «ساخت و اعتباریابی مقیاسی برای سنجش سرسختی روان‌شناختی»، *مجله روان‌شناسی*، شماره ۳.

- Atkinson, J.W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64, 359 – 372 .
- Bartone, P.T. (1999). Hardiness protects against war-related stress in army reserve forces. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51, 72 – 82 .
- Bergeman, C., & Wallace, K. (1999). Resiliency in later life. In T. L. Whitman & T. V. Merluzzi (Eds.), *Life-span perspectives on health and illness* (PP 207 – 225). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Borman, W.C., Ilgen, D.R. & Kilmoski, R.J. (2003). *Handbook of Psychology*, John wiley.
- Caspi, A., Roberts, B.W., & Shiner, R.L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56, 453 – 484 .
- Cereto, S.C. (1989). *Principles of modern management, Functions and systems*. Massachuseth: Allyn & Bacon, Inc.
- Chan, D.W. (2000). Dimensionality of hardiness and its role in the stress-distress relationship among Chinese adolescents in Hong Kong. *Journal of Youth and Adolescence*, 29(2), 147 – 161 .
- Cohen ,H., Maninon, L.M., & Morrison. J. (2002). *Research and sampling*. New York: Jossy-Bass .
- Cox, F.N. (1962). An assessment of the achievement behavior system in children. *Child Development*, 33, 907 – 916 .
- Crowley, B.J., Hayslip, B., & Hobdy, J. (2003) . Psychological hardiness and adjustment to life eevts in adulthood. *Journal of Adult Development*, 10(4), 237 – 248 .
- Elliot, A.J. (1997). Integrating the classic and contemporary approaches to achievement motivation: A hierarchical model of approach and avoidance achievement goals. *Educational Psychologist*, 34, 169 – 189 .
- Folger, R., & Cropanzano, R. (2001). Fairness theory: Justice as accountability. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (PP 1 – 55). Stanford, CA: Stanford University Press.

- Funk, S.C. (1992). Hardiness: A review of theory and research. *Health Psychology*, 11, 335 – 345.
- Ghiselli, E.E. (1971). *Exploration in Managerial Talent*, Pasific Palisads. California: Good- year Publishing Company, Inc.
- Golby, J., & Sheard, M. (2004). Mental toughness and hardiness at different levels of rugby league. *Journal of Personality and Individual Differences*, 37, 933 – 942.
- Gough, H.G. (1987). *California Psychological Inventory: Administrator's Guide*. Palo Alto, CA:Consulting Psychologists Press.
- Heller, J., Albert, D., Kickmeier-Rust, M., & Kertz, M. (2006). Achievement motivation, performance structure and adaptive hybertext learning. In M Pivec (Ed.), *Affective and emotional aspects of human-computer interaction*. Game-based and innovative learning approaches. Amesterdam: IOS Press.
- Huang, C. (1995). Hardiness and stress:Acritical review. *Maternal- Child Nursing Journal*, 23, 82 – 89.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1–11.
- Kobasa, S.C. (1993). Clarification of sampling in some early hardiness articles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65 – 207.
- Legrand, F.D., Freixanet, M.G., Kaltenbach, M.L., & Joly, P.M. (2007). Association between sensation seeking and alcohol consumption in French college students: Some ecological data collected in "open bar" parties. *Personality and Individual Differences* 43, 1950 – 1959.
- Maddi, S.R., Kahn, S., & Maddi, K.L. (1998). The effectiveness of hardiness training. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 50, 78 – 86.

- Magnani, L.E. (1990). Hardiness, self-perceived health, and activity among independently functioning older adults. *Scholarly inquiry for nursing practice: An International Journal* 4, 171–184.
- Markman, K.D., & Tetlock, P.E. (2000). Accountability and closecall counterfactuals: The loser who nearly won and the winner who nearly lost. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1213–1224.
- McClelland, D.C. (1971). *Assessing human motivation*. New York: General Learning Press.
- McClelland, D.C. & Winter, D. (1971). *Motivating Economic Achievement*, New York: Free Press.
- McClelland, D.C. & Atkinson, J., Clark, R., and Lowell, E.L. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Appleton.
- McNeil, K., Kozma, A., Stones, M. J., & Hannah, E. (1986). Measurement of psychological hardiness in older adults. *Canadian Journal of Aging* 5, 43–48.
- Morris, J., & Sherman, J.d. (1981). Generalizeability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 512–520.
- Murray, H.A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University press.
- Ofra, M. (2004). Home leaving to Military service: Attachment, concern, transfer of attachment function from parents to peers, and adjustment. *Journal of Adolescent Research*, 19, 533–543.
- Robbins, S.P. (1993). *Organizational Behavior*. 6th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Roese, N.J. (1997). Counterfactual thinking. *Psychological Bulletin*, 121, 133–148.
- Rush, M.C., Schoel, W.A., & Barnard, S.M. (1995). Psychological resiliency in the public sector: hardiness and pressure for change. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 17–39.

- Sanna, L.J., & Turley, K.J. (1996). Antecedents to spontaneous counterfactual thinking: Effect of expectancy violation and outcome valence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 906–919.
- Sansone, C., Wiebe, D.J. & Morgan, C. (1999). Self-regulating interest: The moderating role of hardiness and conscientiousness. *Journal of Personality*, 67, 654–732.
- Schmalt, H.D. (1999). Assessing the achievement motive using the grid technique. *Journal of Research in Personality*, 33, 109–130.
- Shaver, K.G. & Scott, L.R. (1991). Person, process, choice: The psychology of new venture creation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16, 23–45.
- Snow, R.E., & Jackson, D.N. (1994). Individual differences in conation: Selected constructs and measures. In H.F. O'Neil, Jr. & M. Drillings (Eds.), *Motivation: Theory and research* (PP 71–99). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Steers, R.M. & Brounstein, D.N. (1976). A behaviorally- based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 251–266.
- Zuckerman, M. (1979). *Sensation seeking: Beyond the optimal level of arousal*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Zuckerman, M. (1994). *Behavioral expressions and biosocial bases of sensation seeking*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Zuckerman, M. (1996). The psychological model for impulsive unsocialized sensation seeking: A comparative approach. *Neuropsychobiology*, 34(3), 125–129.

تاریخ وصول: ۸۶/۸/۱۱

تاریخ پذیرش: ۸۶/۱۲/۱۹