

برتری انگیزه تغییر بر انگیزه تحقیق: حل تعارض‌های بین فردی

The priority of Change Motivation to contemplation motivation: interpersonal conflict resolution

دکتر ابراهیم احمدی

Assistant Professor of Psychology,
 Islamic Azad University, Boyin Zahra
 eahmadi@gmail.com

دکتر ابراهیم احمدی

استادیار روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد
 بویین زهرا

Abstract

There are Various motives that some of them can help to resolving interpersonal conflicts and others may prevent its resolve. According to the regulation style theory, the motivation for change, i.e. the desire to come out of the current state of conflict, can help to conflict resolution, but there is an opposite motivation, one that prevents the resolution of the conflict, and it is the motivation for contemplation, i.e. the desire to explore and review existing state. The aim of this study was to test the hypothesis that for the conflict to be resolved, the change motivation must be stronger than the contemplation motivation. In a correlational design, first the change and contemplation motivations were measured in a sample of 97 undergraduates from Islamic Azad University-Buin Zahra Branch (N=4000) using the Motivation Style Questionnaire, and then the participants were presented with hypothetical stories about interpersonal conflicts. Regression analyses showed that the priority of change motivation to contemplation motivation: 1. Has a positive relationship with reconciliation motive and a negative relationship with bad feelings, and 2. Reduces the damaging effects of bad feelings on reconciliation motive.

Keywords: contemplation motivation, change motivation, conflict resolution, regulation style

چکیده

انگیزه‌های گوناگونی هستند که برخی به حل تعارض بین فردی کمک می‌کنند و برخی جلوی حل آن را می‌گیرند. بر طبق نظریه سبک تنظیم، انگیزه تغییر، یعنی میل به بیرون آمدن از حالت و وضعیت موجود، به حل تعارض کمک می‌کند، اما یک انگیزه متضاد با انگیزه تغییر هم وجود دارد و آن عبارت است از انگیزه تحقیق، یعنی میل به واکاوی و بررسی حالت و وضعیت موجود، که جلوی حل تعارض را می‌گیرد. هدف پژوهش حاضر آزمون این فرضیه بود که برای آن که تعارض حل شود، باید انگیزه تغییر قوی‌تر از انگیزه تحقیق باشد. در یک طرح همبستگی، ابتدا با پرسشنامه سبک تنظیم، دو انگیزه تغییر و تحقیق در نمونه‌ای ۹۷ نفره از دانشجویان کارشناسی دانشگاه آزاد اسلامی-واحد بویین‌زهرا (N ≈ ۴۰۰۰) اندازه‌گیری و سپس داستان‌هایی از تعارض‌های فرضی به آزمودنی‌ها ارائه شد. تحلیل‌های رگرسیون نشان داد که برتری انگیزه تغییر بر انگیزه تحقیق: ۱- با انگیزه آشتی رابطه مستقیم و با احساس منفی رابطه معکوس دارد، و ۲- از اثرهای زیان بار احساس منفی بر انگیزه آشتی می‌کاهد.

کلید واژه‌ها: انگیزه تحقیق، انگیزه تغییر، حل تعارض، سبک تنظیم

مقدمه

تعارض بین‌فردی پیامد اجتناب‌ناپذیر و زیان‌بار زندگی با دیگران است، لذا پژوهش‌ها به دنبال یافتن راه‌هایی برای کاهش و حل تعارض‌های بین‌فردی هستند (برای مثال، اشنابل و نادلر^۱، ۲۰۰۸؛ کلمن، کولگر، بوی-رازینسکا، نوآک، ولاکر^۲، ۲۰۱۲؛ لارسن، و هفن^۳، ۲۰۱۰). این پژوهش‌ها تلاش می‌کنند انگیزه‌ها و موقعیت‌هایی را شناسایی کنند که به حل تعارض‌ها کمک می‌کنند. در این پژوهش‌ها فرض شده است که تنها انگیزه مردم از تلاش برای حل تعارض با دیگران، به دست آوردن سودمندی از رابطه بین‌فردی است، اما پژوهش حاضر فرض می‌کند که این تلاش‌ها می‌توانند انگیزه‌های بنیادی‌تری هم داشته باشند.

این انگیزه‌های بنیادی‌تر چه هستند؟ در نوشتجات مربوط به حل تعارض، هم پژوهشگران و هم بالینگران توافق دارند که حل تعارض نیازمند «تغییر» است (کلمن^۴، ۲۰۰۶). برای نمونه، مارکوس^۵ (۲۰۱۴) در «راهنمای حل تعارض»، تغییر و حل تعارض را تقریباً با یکدیگر مترادف می‌داند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که دو سازه بخشش و آشتی که لازمه حل شدن تعارض هستند، رابطه تنگاتنگی با فرایند تغییر دارند (سانتلی، استرادرز، و ایتن^۶، ۲۰۰۹؛ مک‌نالتی^۷، ۲۰۱۰؛ مالدن و فینکل^۸، ۲۰۱۰). مک‌کالا، بونو، و روت^۹ (۲۰۰۷)، بخشش را به شکل «تغییرهای انگیزشی» تعریف می‌کنند که در آن انگیزه دوری و انتقام در فردی که به او ستم شده است کاهش و انگیزه مهرورزی افزایش می‌یابد. همچنین دوال^{۱۰} (۲۰۰۰) از واژه آشتی برای توصیف اتحاد دوباره پس از تعارض در حیوانات استفاده می‌کند که در آن یک تغییر اتفاق می‌افتد یعنی ترس و خصومت، جای خود را به کشش مثبت به یکدیگر می‌دهد (همچنین نگاه کنید به وب^{۱۱}، ۲۰۱۵؛ وب، فرنکس، رومرو، هیگینز، و دوال^{۱۲}، ۲۰۱۴). وجود

¹ Shnabel & Nadler

² Coleman, Kugler, Bui-Wrzosinska, Nowak, & Vallacher

³ Laursen & Hafen

⁴ Coleman

⁵ Marcus

⁶ Santelli, Struthers, & Eaton

⁷ McNulty

⁸ Molden & Finkel

⁹ McCullough, Bono, & Root

¹⁰ de Waal

¹¹ Webb

¹² Webb, Franks, Romero, Higgins, & de Waal

انگیزه تغییر در حیوانات، نشان دهنده بنیادی بودن این انگیزه است. پس یک انگیزه برای تغییر کردن و تغییر دادن وجود دارد و این انگیزه همانند همه سازه‌های روان‌شناختی دارای واریانس بین‌فردی است؛ در آدم‌های گوناگون دارای مقادیرهای متفاوت است.

نظریه سبک تنظیم^۱ به تفاوت‌های بین‌فردی در انگیزه تغییر^۲، یعنی میل به حرکت یکنواخت از حالتی به حالت دیگر، می‌پردازد (کروگلانسکی^۳ و همکاران، ۲۰۰۰؛ هیگینز^۴، ۲۰۱۲؛ هیگینز، کروگلانسکی و پیرو^۵، ۲۰۰۳). تفاوت مردم در انگیزه تغییر، هم می‌تواند از صفت‌های شخصیتی بلندمدت سرچشمه گرفته باشد و هم از حالت‌های القا شده کوتاه‌مدت (اونت و هیگینز^۶، ۲۰۰۳). انگیزه مردم از تلاش برای حل تعارض با طرف مقابل می‌تواند فقط تغییر باشد، یعنی حتی اگر آشتی با طرف مقابل هیچ سودی برای آنها نداشته باشد، تغییر حالت تعارض به حالت آشتی می‌تواند به‌خودی‌خود برای آنها انگیزه‌بخش باشد؛ برای کسی که انگیزه تغییر دارد، حل تعارض یک هدف است، نه وسیله‌ای برای رسیدن به هدف (وب، کلمن، روسیناک-میلن، توماسولو، و هیگینز^۷، ۲۰۱۷).

در نظریه سبک تنظیم، انگیزه تحقیق^۸ نقطه مقابل انگیزه تغییر است. فردی که این انگیزه را دارد به جای تلاش برای تغییر دادن وضعیت موجود، میل دارد که بررسی، نقد، و ارزیابی بیشتری از وضعیت موجود به عمل آورد. دو انگیزه تغییر و تحقیق از یکدیگر مستقل هستند، یعنی یک فرد می‌تواند بنا بر عادت بلند مدت یا حالت کوتاه مدت، انگیزه تغییر بالا و انگیزه تحقیق پایین داشته باشد یا بر عکس. در واقع مردم هنگام رویارویی با یک تعارض بین‌فردی، یا بیشتر سبک تغییر دارند یا بیشتر سبک تحقیق. همان‌گونه که برای کسانی که انگیزه تغییر دارند، تغییر کردن شرایط (از حالت تعارض به حالت آشتی) به‌خودی‌خود و بدون این که هیچ سودی در پی داشته باشد یک هدف است، برای کسانی هم که انگیزه تحقیق دارند، فرایند سنجش و ارزیابی به‌خودی‌خود ارزشمند و یک هدف است (هیگینز و همکاران، ۲۰۰۳). فردی

¹ Regulatory Mode Theory

² Change Motivation

³ Kruglanski

⁴ Higgins

⁵ Higgins, Kruglanski, & Pierro

⁶ Avnet & Higgins

⁷ Webb, Coleman, Rossignac-Milon, Tomasulo, & Higgins

⁸ Contemplation Motivation

که انگیزه تغییر دارد، فقط می‌خواهد وضع موجود را ترک کند و به وضع مطلوب برسد، اما فردی که انگیزه تحقیق دارد، می‌خواهد ابتدا وضع موجود را دقیقاً با وضع مطلوب مقایسه کند تا بتواند بهترین راه حرکت به سوی وضع مطلوب را بیابد. این دغدغه تحقیق می‌تواند حل تعارض را با مشکل روبرو کند، به این شکل که بررسی پی‌درپی بدون تلاش برای تغییر، ممکن است فرد را در وضع موجود حبس نماید (اونت و هیگینز، ۲۰۰۳). در واقع دارندگان انگیزه تحقیق، بیشتر گرایش به ایستایی و اندیشیدن دارند تا پویایی و عمل کردن (کروگلانسکی، پیرو، هیگینز، و کاپوزا، ۲۰۰۷)، و این گرایش می‌تواند پیامدهای منفی برای حل تعارض داشته باشد. بررسی مداوم اقدام‌های ممکن برای پیدا کردن بهترین اقدام برای حل تعارض، باعث می‌شود که افراد دارای انگیزه تحقیق بالا در موقعیت کنونی تعارض گیر بیافتند. پژوهش پیشین نشان داده است که دو سبک تغییر و تحقیق در حل تعارض، در واقع نوعی بده-بستان میان سرعت و دقت هستند؛ دارندگان انگیزه تغییر به «زودتر انجام دادن» اهمیت بیشتری می‌دهند، و دارندگان انگیزه تحقیق به «درست انجام دادن» (مارو^۲ و همکاران، ۲۰۰۹). اما گرایش به تحقیق در نبود گرایش به تغییر، به پیامدهای بدی همچون به‌تعویق‌اندازی^۳ (پیرو، پیرو، جیاکومانونیو، پایکا، کروگلانسکی و هیگینز^۴، ۲۰۱۱) یا اندیشه خلاف واقع^۵ («بهتر بود بود فلان کار را می‌کردم») و افسوس (پیرو و همکاران، ۲۰۰۸) می‌انجامد.

از آنجا که دو انگیزه تغییر و تحقیق اثر متضاد بر تصمیم‌گیری فرد دارند و این که فرد چه رفتاری انجام دهد بستگی به قوت «نسبی» این دو انگیزه (نه قوت «مطلق» آنها) دارد، در پژوهش حاضر این دو انگیزه در یک متغیر «برتری انگیزه تغییر» ادغام شدند، به این شکل که نمره‌های انگیزه تحقیق از نمره‌های انگیزه تغییر منهای شد. اگر فردی انگیزه تغییر بالایی داشته باشد، اما در کنار آن انگیزه تحقیق بالایی هم داشته باشد، شانس زیادی در حل تعارض بین-فردی نخواهد داشت، زیرا هر اندازه که می‌خواهد از تعارض دور شود (انگیزه تغییر) به همان اندازه نیز می‌خواهد به تعارض نزدیک شود تا بتواند به آن بیاندیشد (انگیزه تحقیق). پس «بالا»

¹ Kruglanski, Pierro, Higgins, & Capozza

² Mauro

³ procrastination

⁴ Pierro, Giacomantonio, Pica, Kruglanski, & Higgins

⁵ counterfactual thinking

بودن انگیزه تغییر برای حل تعارض کافی نیست، بلکه حل تعارض نیازمند آن است که انگیزه تغییر از انگیزه تحقیق «بالتر» باشد (یعنی همان برتری انگیزه تغییر).

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش برتری انگیزه تغییر در حل تعارض بین فردی بود. فرضیه این بود که برتری انگیزه تغییر بر انگیزه تحقیق، به پشت سر گذاشتن تعارض بین فردی کمک می‌کند. برای این منظور از داستان‌هایی فرضی درباره تعارض‌های بین فردی استفاده شد، به این شکل که با هدف بررسی رابطه برتری انگیزه تغییر در فرد و انگیزه و احساس او در هنگام تعارض، داستان‌هایی از انواع تعارض‌های بین فردی به آزمودنی‌ها داده و انگیزه آشتی و احساس منفی آنها نسبت به آن داستان‌ها اندازه‌گیری شد. از آنجا که برتری انگیزه تغییر باعث می‌شود که فرد به دنبال تغییر دادن حالت و موقعیت تعارض با دیگران باشد، فرضیه این بود که برتری انگیزه تغییر، با انگیزه حل تعارض (آشتی) رابطه مستقیم و با هیجان‌های منفی مربوط به تعارض رابطه معکوس دارد. علت این امر آن است که هیجان منفی نه تنها هیچ کمکی به تغییر دادن حالت تعارض نمی‌کند، بلکه جلوی آن را می‌گیرد، اما هیجان منفی مزاحمتی برای تحقیق درباره حالت تعارض ایجاد نمی‌کند و حتی به آن کمک هم می‌کند؛ فردی که می‌خواهد آشتی کند (انگیزه تغییر دارد) به احساس‌های منفی فرصت جولان نمی‌دهد، اما فردی که می‌خواهد حالت تعارض را کندوکاو کند (انگیزه تحقیق دارد) از احساس‌های منفی سود می‌جوید.

روش

طرح پژوهش حاضر از نوع همبستگی و جامعه پژوهش حاضر همه دانشجویان کارشناسی دانشگاه آزاد اسلامی-واحد بویین‌زهرا در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ (۴۰۰۰ $\approx N$) بودند که ۲۰۰ نفر از آنها با روش تصادفی‌گزینه‌ش شدند. از این ۲۰۰ نفر، ۱۲۶ نفر حاضر به همکاری با پژوهشگر شدند و در نهایت داده‌های کامل و درست از ۹۷ نفر (۴۲ مرد) به دست آمد. میانگین و انحراف استاندارد سن آزمودنی‌ها ۲۳/۷۰ و ۳/۳۳ بود.

سبک تنظیم با پرسشنامه سبک تنظیم^۱ (کروگلانسکی و همکاران، ۲۰۰۰) اندازه‌گیری شد. این پرسشنامه ۲۰ ماده دارد که آزمودنی هر کدام را از ۱ تا ۶ درجه‌بندی می‌کند و به گزارش کروگلانسکی و همکاران (۲۰۰۰) در اندازه‌گیری دو انگیزه تغییر و تحقیق، پایایی و روایی

^۱ Regulatory Mode Questionnaire (RMQ)

خوبی دارد. نمونه‌هایی از ماده‌های مربوط به زیرمقیاس انگیزه تغییر عبارتند از: «وقتی در نزدیکی رسیدن به یک هدف هستم هیجان‌زده می‌شوم» و «بیشتر وقت‌ها وقتی یک کار را تمام می‌کنم، پیش از شروع یک کار جدید مدتی صبر می‌کنم» (نمره‌گذاری وارونه). نمونه‌هایی از ماده‌های مربوط به زیرمقیاس انگیزه تحقیق عبارتند از: «بیشتر وقت‌ها خود را با دیگران مقایسه می‌کنم» و «بیشتر وقت‌ها از کار خود و دیگران انتقاد می‌کنم». همانند پژوهش کروگلانسکی و همکاران (۲۰۰۰)، که نشان داده است انگیزه تغییر با انگیزه تحقیق همبستگی معکوس دارد یا ناهمبسته است، پژوهش حاضر نیز نشان داد که این دو انگیزه با هم رابطه‌ای ندارند ($r = -0.09$) = $(95)2, p = 0.621$). همانند پژوهش‌های پیشین (أرهک، مارو، کروگلانسکی، و ون در بلس، ۲۰۱۲؛ هیگینز، پیرو، و کروگلانسکی، ۲۰۰۸)، برتری انگیزه تغییر با منها کردن زیرمقیاس انگیزه تحقیق ($M = 4/23, SD = 0/77, \alpha = 0/74$ کرونای) از زیرمقیاس انگیزه تغییر ($M = 4/58, SD = 0/82, \alpha = 0/79$ کرونای) محاسبه شد. تحلیل‌های آماری بر روی این نمره تفاوت ($M = 0/35, SD = 1/33$)، که بیشتر بودن آن نشانه برتری بیشتر انگیزه تغییر بر انگیزه تحقیق است، انجام شدند.

پس از آن که آزمودنی‌ها پرسشنامه سبک تنظیم را پر کردند، شش داستان فرضی درباره تعارض‌های بین‌فردی به آنها داده و از آنها خواسته شد که فرض کنند تعارض موجود در داستان‌ها، میان آنها و دوست نزدیک‌شان رخ داده است. نمونه‌ای از داستان‌ها به شکل زیر بود:

فرض کنید یکی از دوستانتان درست در زمانی که به وی نیاز دارید کمکی به شما نمی‌کند و بر سر این مسأله با وی دعوا و اختلاف دارید. مثلاً به شما قول داده است که پولی را که به آن نیاز دارید به شما بدهد اما در دقیقه نود به شما تلفن می‌زند و می‌گوید که آن پول را به فرد دیگری داده است. یا مثلاً بسیار خوشحالید از این که دوستان قرار است به دیدن شما بیایند و اوقات خوشی را با هم بگذرانید، اما به شما اطلاع می‌دهد که کاری برایش پیش آمده است و نمی‌تواند بیاید. البته دوستان هم از این که نتوانسته است این کمک‌ها را به شما بکند ناراحت است، اما ترجیح می‌دهد که در یک فرصت دیگر این کمک‌ها را به شما بکند.

¹ Orehek, Mauro, Kruglanski, & van der Bles

چون این احتمال وجود داشت که یکی از دو طرف درگیر در تعارضها مقصرتر از دیگری ادراک شود، نقشی که به آزمودنیها داده می شد در سه داستان از شش داستانی که خواندند با نقش طرف مقابل جابه جا شد: برای مثال، داستان بالا به نیمی از آزمودنیها این گونه داده شد:

فرض کنید که شما درست در زمانی که یکی از دوستانتان به شما نیاز دارد کمکی به او نمی کنید و او بر سر این مسأله با شما دعوا و اختلاف دارد. مثلاً به وی قول داده اید که پولی را که به آن نیاز دارد به او بدهید اما در دقیقه نود به او تلفن می زنید و می گوئید که آن پول را به فرد دیگری داده اید. یا مثلاً بسیار خوشحال است از این که قرار است شما به دیدنش بروید و اوقات خوشی را با هم بگذرانید، اما به او اطلاع می دهید که کاری برایتان پیش آمده و نمی توانید بروید. البته شما هم از این که نتوانسته اید این کمکها را به دوستان بکنید ناراحت هستید، اما ترجیح می دهید که در یک فرصت دیگر این کمکها را به او بکنید.

پس از خواندن هر داستان، آزمودنیها به یک پرسشنامه دو ماده ای جواب دادند که انگیزه آنها را برای حل تعارض موجود در داستان و احساس منفی آنها را درباره آن تعارض اندازه می گرفت. آزمودنیها موافقت خود را با این دو ماده از ۱ تا ۷ گزارش دادند: ۱- «دلم می خواهد با دوستم آشتی و مصالحه کنم» ($M = 5/06$, $SD = 1/38$)، و ۲- «حال بدی درباره این تعارض دارم» ($M = 4/83$, $SD = 1/80$).

نمره انگیزه آشتی هر آزمودنی از میانگین نمره های انگیزه آشتی وی در شش داستان ($0/88$) = α ، و نمره احساس منفی هر آزمودنی از میانگین نمره های احساس منفی او در شش داستان ($0/85$) = α به دست آمد. سپس با استفاده از تحلیل رگرسیون بررسی شد که آیا نمره های آزمودنیها در برتری انگیزه تغییر، می تواند نمره آنها در انگیزه آشتی و احساس منفی را پیش بینی کند یا خیر.

یافته ها

آماره های توصیفی و همبستگی های دوبه دوی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ آورده شده اند. تحلیل رگرسیون نشان داد که، برابر با فرضیه پژوهش، برتری انگیزه تغییر می تواند انگیزه

The priority of Change Motivation to contemplation motivation: interpersonal conflict

آشتی را پیش‌بینی کند: $\beta = 0/24$, $p = 0/009$. مثبت بودن ضریب بتا نشان می‌دهد که هر اندازه آزمودنی‌ها برتری انگیزه تغییر بیشتری داشته‌اند، بیشتر گزارش داده‌اند که دوست دارند با طرف تعارض آشتی کنند. همچنین تحلیل رگرسیون نشان داد که، برابر با فرضیه پژوهش، برتری انگیزه تغییر می‌تواند احساس منفی ناشی از تعارض را هم پیش‌بینی کند: $\beta = -0/32$, $p = 0/000$. منفی بودن ضریب بتا نشان می‌دهد که هر اندازه آزمودنی‌ها برتری انگیزه تغییر بیشتری داشته‌اند، کمتر گزارش داده‌اند که احساس منفی ناشی از تعارض دارند. پس از کنترل آماری متغیر احساس منفی، رابطه برتری انگیزه تغییر با انگیزه آشتی همچنان معنی‌دار باقی ماند: $\beta = 0/19$, $p = 0/023$.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی و همبستگی‌های میان متغیرهای پژوهش

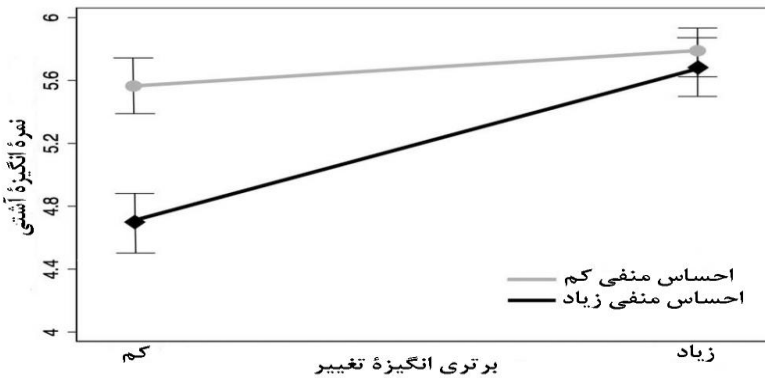
متغیرها	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵
۱. انگیزه تغییر	۴/۵۸	۰/۸۲	(۰/۷۹)				
۲. انگیزه تحقیق	۴/۲۳	۰/۷۷	-۰/۰۹	(۰/۷۴)			
۳. برتری انگیزه تغییر	۰/۳۵	۱/۳۳	۰/۱۱*	-۱۲*	-		
۴. انگیزه آشتی	۵/۰۶	۱/۳۸	۰/۰۵	-۰/۰۴	۲۰***	(۰/۸۸)	
۵. احساس منفی	۴/۸۳	۱/۸۰	-۰/۰۳	۰/۰۹	-۲۴***	-۱۵**	(۰/۸۵)

توضیح. $n = 97$. عددهای درون پرانتز، آلفای کرونباک هستند.

* $p < 0/05$. ** $p < 0/01$. *** $p < 0/001$.

همان‌گونه که دیده شد، اثرهای اصلی معنی‌دار بودند. بنابراین، اثر تعاملی دو متغیر برتری انگیزه تغییر و احساس منفی بر متغیر انگیزه آشتی هم بررسی شد، و نتیجه نشان داد که این تعامل معنی‌دار است: $\beta = 0/20$, $p = 0/003$. معنی‌دار بودن تعامل برتری انگیزه تغییر و احساس منفی در پیش‌بینی انگیزه آشتی، نشان می‌دهد که هر اندازه برتری انگیزه تغییر در فرد بیشتر باشد، احساس‌های منفی او کمتر انگیزه آشتی را از وی می‌گیرند؛ برتری انگیزه تغییر از اثر زیان‌بار احساس منفی بر انگیزه آشتی می‌کاهد. تحلیل‌های بیشتر نشان داد که در آزمودنی‌هایی که برتری انگیزه تغییر در آنها کم بود (یعنی نمره آنها در برتری انگیزه تغییر، یک انحراف استاندارد پایین‌تر از میانگین بود)، رابطه احساس منفی و انگیزه آشتی معکوس بود ($-0/36$) = β , $p = 0/000$ ، اما در آزمودنی‌هایی که برتری انگیزه تغییر در آنها زیاد بود (یعنی نمره آنها

در برتری انگیزه تغییر، یک انحراف استاندارد بالاتر از میانگین بود)، رابطه معنی داری میان احساس منفی و انگیزه آشتی وجود نداشت ($\beta = -0/05$ ، $p = 0/619$). به بیان دیگر، وقتی برتری انگیزه تغییر کم باشد، احساس منفی باعث می شود که فرد انگیزه آشتی را از دست بدهد، اما وقتی برتری انگیزه تغییر زیاد باشد، احساس منفی نمی تواند انگیزه آشتی را در فرد کاهش دهد (نگاه کنید به شکل ۱). در همه گروه نمونه، هر اندازه آزمودنی ها احساس منفی بیشتری تجربه کردند، کمتر انگیزه داشتند که با طرف تعارض آشتی کنند ($r(95) = -0/15$)، $p = 0/008$ ، به جز زیر گروهی که در آن برتری انگیزه تغییر بر انگیزه تحقیق بالا بود.



شکل ۱. تعامل برتری انگیزه تغییر و احساس منفی در پیش بینی انگیزه آشتی. منظور از «کم» و «زیاد»، یک انحراف استاندارد پایین تر یا بالاتر از نمره های استاندارد شده برتری انگیزه تغییر و احساس منفی است. میله های خطا نشان دهنده ± 1 خطای استاندارد میانگین هستند.

جدول ۱ نشان می دهد که دو متغیر انگیزه تغییر و انگیزه تحقیق، رابطه ای با متغیرهای وابسته (انگیزه آشتی و احساس منفی) ندارند. علت این امر آن است که، همان گونه که در مقدمه اشاره شد، قوت «نسبی» این دو انگیزه مهم است، نه قوت «مطلق» آنها.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر نشان داد که برتری انگیزه تغییر بر انگیزه تحقیق، می تواند بیشتر بودن انگیزه آشتی و کمتر بودن احساس های منفی مربوط به تعارض را پیش بینی کند. یافته دیگر آن

بود که با افزایش برتری انگیزه تغییر، از اثر زیان‌بار احساس منفی ناشی از تعارض بر انگیزه آشتی کاسته می‌شود. اما در آزمودنی‌هایی که برتری انگیزه تغییر در آنها ضعیف بود، احساس منفی باعث کاهش انگیزه آشتی شد. تفسیر این یافته‌ها آن است که هیجان‌ها معمولاً انگیزه حل تعارض را از مردم می‌گیرند (آنقدر از طرف مقابل عصبانی هستیم که به آشتی کردن با او فکر هم نمی‌کنیم)، اما برتری زیاد انگیزه تغییر (انگیزه‌ای که به آشتی به عنوان یک هدف و نه وسیله‌ای برای رسیدن به هدف نگاه می‌کند) بر انگیزه تحقیق، جلوی اثرهای زیان‌باری را که احساس منفی برای حل تعارض دارد می‌گیرد. پژوهش حاضر نشان داد که حتی پس از کنترل آماری احساس منفی، باز هم برتری انگیزه تغییر توانست انگیزه آشتی را پیش‌بینی کند. تنوع داستان‌هایی که به آزمودنی‌ها ارائه شد (شش داستان گوناگون)، نشان می‌دهد که یافته‌های پژوهش حاضر به انواع تعارض‌های بین‌فردی تعمیم‌پذیر است.

تلاش‌هایی که مردم برای حل تعارض با دیگران می‌کنند، لزوماً انگیزه «وسيله‌ای» (یعنی میل به دستیابی به سودمندی‌های آشتی با دیگران) ندارد، بلکه می‌تواند انگیزه‌های درونی‌تری هم داشته باشد، و پژوهش حاضر نشان داد که یکی از این انگیزه‌های درونی، انگیزه تغییر (یعنی میل به عوض کردن اوضاع و احوال) است. برای کسانی که انگیزه تغییر دارند، آشتی با طرف تعارض، به‌خودی‌خود و صرف‌نظر از فایده‌هایی که می‌تواند داشته باشد، یک هدف است.

اما از سوی دیگر، انگیزه تحقیق درباره تعارض می‌تواند پیامدهای بدی برای دو طرف تعارض داشته باشد. در نبود انگیزه تغییر، انگیزه تحقیق با ایجاد بی‌تحریکی و بی‌اقدامی جلوی حل شدن تعارض را می‌گیرد. انگیزه تحقیق هم برای حل تعارض لازم است، اما این انگیزه باید کمتر از انگیزه تغییر باشد (یعنی همان برتری انگیزه تغییر بر انگیزه تحقیق) تا فرد گام نهایی را برای آشتی بردارد. دو انگیزه تحقیق و تغییر مکمل همدیگر هستند و برای حل کردن تعارض، فرد به ترکیبی از آنها نیاز دارد؛ ترکیبی که در آن انگیزه تغییر بر انگیزه تحقیق غلبه داشته باشد (لودسترو، چرنیکووا، پیرو، کروگلانسکی، و هیگینز^۱، ۲۰۱۶). انگیزه تحقیق کمک می‌کند که دو طرف تعارض به این بیاندیشند که کجای کارشان غلط بوده که به این تعارض انجامیده است، و همچنین همه راه‌های حل تعارض را بررسی کنند تا با انتخاب بهترین راه، از

¹ Lo Destro, Chernikova, Pierro, Kruglanski, & Higgins

رخداد تعارض‌های مشابه در آینده جلوگیری نمایند. انگیزه تحقیق زمانی مشکل‌ساز می‌شود که یک انگیزه قوی‌تر از آن برای ایجاد تغییر و پشت سر گذاشتن وضعیت کنونی وجود نداشته باشد. در مواردی که هیچ راه «درستی» جز حرکت رو به جلو و تحمل احساس‌های منفی برای حل تعارض وجود ندارد، برتری انگیزه تغییر بر انگیزه تحقیق اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند.

متفاوت بودن سبک تنظیم دو فرد، می‌تواند تعارض‌های بین‌فردی را وخیم‌تر کند و یا حتی موضوع اصلی تعارض شود. گاهی تاکتیک‌های متفاوت حل تعارض، از عاملی که منجر به تعارض شده است مهم‌تر می‌شوند؛ زن و شوهری را در نظر بگیرید که یکی از آنها نمی‌خواهد به عقب بازگردد بلکه می‌خواهد هر چه زودتر دعوا تمام شود (انگیزه تغییر دارد) اما دیگری میل دارد که به عقب برگردد و درباره ریشه‌های دعوا بحث کند (انگیزه تحقیق دارد). همین متفاوت بودن تاکتیک‌های رفع دعوا می‌تواند به موضوعی برای دعوی بیشتر این زن و شوهر تبدیل شود. پژوهش‌های آینده باید به این پردازند که انگیزه تغییر کی بیشترین کمک را به حل تعارض می‌کند: زمانی که طرف تعارض هم انگیزه تغییر دارد یا زمانی که طرف تعارض انگیزه تحقیق دارد.

پژوهش حاضر فقط بر تعارض‌هایی تأکید کرد که میان دوستان نزدیک رخ می‌دهد. پژوهش‌های آینده می‌توانند نقش انگیزه تغییر را در حل سایر انواع تعارض‌ها، به ویژه تعارض‌های زناشویی، بررسی کنند. تعارض‌های زناشویی معمولاً شدیدتر، عمیقتر، و مزمن‌تر از تعارض‌هایی هستند که میان دوستان رخ می‌دهد.

پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود، به این شکل که برتری انگیزه تغییر فقط اندازه‌گیری (و نه دستکاری) شد. اما همان‌گونه که در مقدمه اشاره شد، انگیزه تغییر فقط یک عادت صفتی نیست بلکه می‌تواند یک حالت زودگذر و موقعیتی هم باشد. پژوهش‌های آینده می‌توانند با روش آزمایشی، یعنی القای انگیزه تغییر به گروه آزمایشی (و عدم القای آن به گروه کنترل)، از اثر علی برتری انگیزه تغییر بر حل تعارض بین‌فردی مطمئن‌تر شوند.

در پژوهش حاضر از داستان‌هایی از تعارض‌های «فرضی» استفاده شد. شاید فرضی بودن تعارض‌ها باعث شده باشد که واکنش آزمودنی‌ها به تعارض‌ها (یعنی انگیزه آشتی و احساس منفی) واقعی و اصیل نباشد. پژوهش‌های آینده می‌توانند از آزمودنی‌ها بخواهند که تعارض-

هایی را که اخیراً و واقعاً برای آنها رخ داده است به خاطر بیاورند و سپس واکنش‌های آزمودنی‌های دارای برتری انگیزه تغییر به آن تعارض‌های شخصی و واقعی را بررسی نمایند. پژوهش‌های آینده می‌توانند رابطه برتری انگیزه تغییر را با سایر متغیرها هم بررسی کنند. پژوهش پیشین (کمرات و دوک^۱، ۲۰۰۶) نشان داده است که هر فردی راهبرد ویژه خودش را برای رویارویی با یک تعارض بین‌فردی دارد: برخی برای بهبود رابطه تلاش می‌کنند (فعال هستند) و برخی منتظر می‌مانند تا رابطه بهبود یابد (منفعل هستند)، برخی خیلی زود رابطه را قطع می‌کنند اما برخی دیگر به سادگی رابطه را از دست نمی‌دهند، برخی تعارض را حل‌شدنی ادراک می‌کنند و برخی دیگر تصور می‌کنند که تعارض هرگز حل نمی‌شود. پژوهش‌های آینده می‌توانند رابطه برتری انگیزه تغییر را با این راهبردهای گوناگون رویارویی با تعارض بررسی کنند. برتری انگیزه تغییر می‌تواند با طول مدت تعارض و بحث‌های تعارضی هم رابطه داشته باشد (وب و همکاران، ۲۰۱۷).

نکته مهمی که پژوهش‌های آینده باید به آن پردازند این است که آیا کسانی که برتری انگیزه تغییر دارند برای حل تعارض فقط به راهبردهای سازنده‌ای چون گفتگو روی می‌آورند یا آن که ممکن است به راهبردهای ناسالمی چون تن دادن به خواسته‌های غیرمنطقی طرف مقابل هم چنگ ببندند.

سرانجام یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که برای اندازه‌گیری متغیرهای وابسته (انگیزه آشتی و احساس منفی) از خودگزارشی آزمودنی‌ها استفاده شد. پژوهش‌های آینده می‌توانند از کسانی که برتری انگیزه تغییر بالا و پایین دارند بخواهند که با فردی که با وی تعارض دارند یک بحث درباره موضوع مورد تعارض انجام دهند و سپس با مشاهده این بحث، راهبردهای حل تعارض آنها را اندازه‌گیری کنند.

منابع

- Avnet, T., & Higgins, E. T. (2003). Locomotion, assessment, and regulatory fit: Value transfer from "how" to "what." *Journal of Experimental Social Psychology*, 39, 525-530. [http://dx.doi.org/10.1016/S0022-1031\(03\)00027-1](http://dx.doi.org/10.1016/S0022-1031(03)00027-1)
- Coleman, P. T. (2006). Conflict, complexity, and change: A metaframework for addressing protracted, intractable conflicts—III. *Peace and Conflict*, 12, 325-348. http://dx.doi.org/10.1207/s15327949pac1204_3

¹ Kammrath & Dweck

- Coleman, P. T., Kugler, K., Bui-Wrzosinska, L., Nowak, A., & Vallacher, R. (2012). Getting down to basics: A situated model of conflict in social relations. *Negotiation Journal*, 28, 7–43. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1571-9979.2011.00324.x>
- de Waal, F. B. M. (2000). Primates—A natural heritage of conflict resolution. *Science*, 289, 586–590. <http://dx.doi.org/10.1126/science.289.5479.586>
- Higgins, E. T. (2012). *Beyond pleasure and pain: How motivation works*. New York, NY: Brunner-Routledge.
- Higgins, E. T., Kruglanski, A. W., & Pierro, A. (2003). Regulatory mode: Locomotion and assessment as distinct orientations. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 35, pp. 293–344). New York, NY: Academic Press. [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(03\)01005-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(03)01005-0)
- Higgins, E. T., Pierro, A., & Kruglanski, A. W. (2008). Re-thinking culture and personality: How self-regulatory universals create cross-cultural differences. In R. M. Sorrentino (Ed.), *Handbook of motivation and cognition across cultures* (pp. 161–190). New York, NY: Guilford Press. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-373694-9.00008-8>
- Kammrath, L. K., & Dweck, C. (2006). Voicing conflict: Preferred conflict strategies among incremental and entity theorists. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 1497–1508. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167206291476>
- Kruglanski, A. W., Pierro, A., Higgins, E. T., & Capozza, D. (2007). “On the move” or “staying put”: Locomotion, need for closure, and reactions to organizational change. *Journal of Applied Social Psychology*, 37, 1305–1340. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00214.x>
- Kruglanski, A. W., Thompson, E. P., Higgins, E. T., Atash, M. N., Pierro, A., Shah, J. Y., & Spiegel, S. (2000). To “do the right thing” or to “just do it”: Locomotion and assessment as distinct self-regulatory imperatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 793–815. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.79.5.793>
- Laursen, B., & Hafen, C. (2010). Future directions in the study of close relationships: Conflict is bad (except when it’s not). *Social Development*, 19, 858 – 872. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9507.2009.00546.x>
- Lo Destro, C., Chernikova, M., Pierro, A., Kruglanski, A. W., & Higgins, E. T. (2016). Practice benefits locomotors: Regulatory mode complementarity and task performance. *Social Psychological and Personality Science*, 7, 358–365. <http://dx.doi.org/10.1177/1948550615616171>
- Marcus, E. C. (2014). Change and conflict: Motivation, resistance, and commitment. In M. Deutsch, P. T. Coleman, & E. C. Marcus (Eds.), *The handbook of conflict resolution: Theory and practice* (3rd ed., pp. 513–532). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mauro, R., Pierro, A., Mannetti, L., Higgins, E. T., & Kruglanski, A. W. (2009). The perfect mix: Regulatory complementarity and the speedaccuracy balance in group performance. *Psychological Science*, 20, 681–685. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9280.2009.02363.x>
- McCullough, M. E., Bono, G., & Root, L. M. (2007). Rumination, emotion, and forgiveness: Three longitudinal studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 490–505. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.92.3.490>
- McNulty, J. K. (2010). Forgiveness increases the likelihood of subsequent partner transgressions in marriage. *Journal of Family Psychology*, 24, 787–790. <http://dx.doi.org/10.1037/a0021678>
- Molden, D. C., & Finkel, E. J. (2010). Motivations for promotion and prevention and the role of trust and commitment in interpersonal forgiveness. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46, 255–268. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2009.10.014>
- Orehek, E., Mauro, R., Kruglanski, A. W., & van der Bles, A. M. (2012). Prioritizing association strength versus value: The influence of selfregulatory modes on means evaluation in single goal and multigoal contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102, 22–31. <http://dx.doi.org/10.1037/a0025881>

The priority of Change Motivation to contemplation motivation: interpersonal conflict

- Pierro, A., Giacomantonio, M., Pica, G., Kruglanski, A. W., & Higgins, E. T. (2011). On the psychology of time in action: Regulatory mode orientations and procrastination. *Journal of Personality and Social Psychology*, *101*, 1317–1331. <http://dx.doi.org/10.1037/a0025943>
- Pierro, A., Leder, S., Mannetti, L., Higgins, E. T., Kruglanski, A. W., & Aiello, A. (2008). Regulatory mode effects on counterfactual thinking and regret. *Journal of Experimental Social Psychology*, *44*, 321–329. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2007.06.002>
- Santelli, A. G., Struthers, C. W., & Eaton, J. (2009). Fit to forgive: Exploring the interaction between regulatory focus, repentance, and forgiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, *96*, 381–394. <http://dx.doi.org/10.1037/a0012882>
- Shnabel, N., & Nadler, A. (2008). A needs-based model of reconciliation: Satisfying the differential emotional needs of victim and perpetrator as a key to promoting reconciliation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *94*, 116–132. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.94.1.116>
- Webb, C. E. (2015). Moving past conflict: How locomotion facilitates reconciliation in humans and chimpanzees (*Pan troglodytes*). Ph.D. thesis, Columbia University, New York, NY.
- Webb, C. E., Coleman, P. T., Rossignac-Milon, M., Tomasulo, S. J., & Higgins, E. T. (2017). Moving on or digging deeper: Regulatory mode and interpersonal conflict resolution. *Journal of personality and social psychology*, *112*(4), 621.
- Webb, C. E., Franks, B., Romero, T., Higgins, E. T., & de Waal, F. B. M. (2014). Individual differences in chimpanzee reconciliation relate to social switching behaviour. *Animal Behaviour*, *90*, 57–63. <http://dx.doi.org/10.1016/j.anbehav.2014.01.014>