

پیش‌بینی جهت‌گیری هدف با استفاده از پنج عامل بزرگ شخصیت در میان دانشجویان دانشگاه شیراز

فریده السادات حسینی*

دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی دانشگاه شیراز

دکتر مرتضی لطیفیان

استادیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه شیراز

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی بر اساس مدل پنج عامل بزرگ شخصیت و جهت‌گیری هدف است. امروزه، به ظهور رسیدن مدل پنج عاملی شخصیت توجه بسیاری از روان‌شناسان حوزه‌های مختلف را به بررسی نقش پیش‌آمادگی‌های شخصیتی برانگیخته است. محققان حوزه انگیزش به مطالعه ویژگی‌های شخصیتی در عملکردهای انگیزشی علاقه زیادی دارند. بر همین اساس پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه و نقش مدل پنج عامل بزرگ شخصیت در جهت‌گیری هدف به عنوان یک تئوری انگیزشی مهم و شناخته شده فراهم آمده است. بدین منظور تعداد ۱۹۱ نفر (۱۰۹ نفر دختر و ۸۲ نفر پسر) از دانشجویان دانشکده‌های مختلف دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت و پرسشنامه جهت‌گیری هدف (AGQ) را تکمیل کردند. میانگین سنی گروه نمونه ۲۱ سال و شش ماه و انحراف معیار ۲ سال است. یافته‌ها با استفاده از روش آماری تحلیل رگرسیون چند متغیره به شیوه همزمان بررسی شد. یافته‌های این پژوهش بیان کننده آن است که گشودگی به تجربه، وظیفه‌مداری، و توافق‌پذیری در مدل پنج عامل بزرگ شخصیت با جهت‌گیری هدف تسلط/گرایشی در ارتباط است. روان‌رنجورخویی با جهت‌گیری هدف تسلط/اجتنابی در ارتباط است. با جهت‌گیری هدف عملکرد/گرایشی روانجورخویی ارتباطی مثبت و توافق‌پذیری ارتباطی منفی دارد و روان‌رنجورخویی با جهت‌گیری عملکرد/اجتنابی ارتباطی مثبت دارد، اما گشودگی به تجربه با این جهت‌گیری رابطه‌ای منفی دارد. این نتایج نشان می‌دهد که هر یک از

* نویسنده مسئول fsadathoseini@yahoo.com

ابعاد جهت‌گیری‌های هدف توسط نیمرخ متفاوتی از صفات شخصیتی
پیش‌بینی می‌شود.

کلید واژه‌ها:

پنج عامل بزرگ شخصیت، جهت‌گیری هدف چهاروجهی، دانشجویان.

مقدمه

امروزه، تحول نظریه‌های شخصیت و پیشرفت در روش‌های اندازه‌گیری و تحلیل‌های آماری به وسیله دیدگاه صفات، به ظهور پرنفوذترین نظریه‌های شخصیت منجر شده است که به مدل پنج عامل بزرگ شخصیت^۱ (FFM) یا پنج بزرگ^۲ معروف شده است (دیگمن^۳، ۱۹۹۰). به گونه‌ای که امروزه بسیاری از محققان معتقد هستند که بهترین مفهوم‌سازی از شخصیت، در مدل پنج عاملی است (گلدبرگ^۴، ۱۹۹۰؛ مک‌کری و کوستا^۵، ۱۹۸۷). این مدل شخصیت را بر اساس پنج عامل قوی توضیح می‌دهد که عبارت هستند از برون‌گرایی^۶، روان‌رنجورخویی^۷، وظیفه‌مداری^۸، باز بودن در تجربه^۹، و توافق‌پذیری^{۱۰}.

بر همین اساس بسیاری از نظریه‌پردازان حوزه انگیزش معتقد هستند، که به ظهور رسیدن تئوری پنج عاملی در سالهای اخیر، در میان محققان برای مطالعه ویژگی شخصیتی و منبع منشی (پیش‌آمدگی‌ها) در عملکردهای انگیزشی افراد علاقه زیادی فراهم آورده است. این نظریه‌پردازان معتقد هستند که تفاوت‌های فردی افراد در شخصیت یکی از فاکتورهای مهمی است که انگیزه آنها را در رفتار، عملکرد، و یادگیری تحت تأثیر قرار می‌دهد (زوینگ و وبستر^{۱۱}، ۲۰۰۴). به عنوان مثال جادگ و الیس^{۱۲} (۲۰۰۲) در یک فراتحلیل جامع رابطه بین پنج عامل بزرگ شخصیت و سه تئوری معروف انگیزشی شامل تئوری هدف‌گزینی، تئوری انتظار، و تئوری خود کارآمدی را بررسی کردند و ارتباط چندگانه ۰/۴۹ را بین پنج عامل شخصیتی و ملاکهای انگیزشی مشاهده کردند که این دال بر کفایت مدل پنج عاملی برای پیش‌بینی عملکرد انگیزشی است.

1. Five Factor Model

2. Big Five

3. Digman

4. Goldberg

5. McCrae & Costa

6. Extraversion

7. Neuroticism

8. Conscientiousness

9. Openness

10. Agreeableness

11. Zweig & Webster

12. Judge & Illis

از جنبه‌ای دیگر پیشنهاد روان‌شناسی شخصیت و اجتماعی حاکی از آن است که سازه‌های هدف، توجیه یکپارچه‌ایی برای انگیزه، عاطفه و عملکرد افراد فراهم می‌آورد (دوک و لجت^۱، ۱۹۸۸؛ دسی و رایان^۲، ۱۹۸۵). می‌توان گفت در روان‌شناسی تربیتی معاصر، نظریه جهت‌گیری هدف از مؤثرترین رویکردها در انگیزش است و تلویحات انگیزشی مهمی در یادگیری و عملکرد دارد (الیوت، ۱۹۹۹؛ پنتریچ و شانک^۳، ۲۰۰۲؛ واندوال^۴، ۲۰۰۱).

الیوت (۱۹۹۷، به نقل از خرمایی، ۱۳۸۵) جهت‌گیری هدف را روشی می‌داند، که فرد بر اساس آن درباره شایستگی خود قضاوت می‌کند. بر همین اساس الیوت و مک‌گریگور (۲۰۰۱) دیدگاه جدیدی را در زمینه جهت‌گیری هدف معرفی می‌کنند. آنها معتقد هستند که مفهوم اصلی در جهت‌گیری هدف "شایستگی" است. در این نظریه چارچوب جهت‌گیری هدف بر اساس دو بعد از یکدیگر متمایز می‌شوند، یکی بر این اساس که شایستگی چگونه تعریف می‌شود و دیگری بر این اساس که شایستگی چگونه ارزش داده می‌شود (الیوت و مک‌گریگور، ۲۰۰۱). شایستگی یا بر اساس معیارهای مطلق^۵ یا بر اساس معیارهای هنجاری^۶ تعریف می‌شود. وقتی شایستگی بر اساس معیارهای مطلق تعریف می‌شود، فرد به دنبال فهم تکلیف یا مهارت‌یابی در کار یا در پی کسب دانش برای رشد مهارت‌های شخصی خویش است، اما افرادی که شایستگی را بر اساس استانداردهای هنجاری تعریف می‌کنند، هنگامی احساس شایستگی می‌کنند که نسبت به دیگران عملکرد بهتری داشته باشند. لذا، شایستگی در بعد تعریف به دو مؤلفه شایستگی تسلط مدار و عملکردی تقسیم می‌شود.

دومین بعد شایستگی در این نظریه ارزش^۷ است. این بعد جهت‌هدف را بررسی می‌کند که می‌تواند به سمت پیشرفت یا اجتناب از شکست باشد. در حالت اول رفتار فرد گراپیشی و هدف کسب موفقیت است، اما در حالت دوم حالت فرد اجتنابی و هدف اجتناب از شکست احتمالی است. این مدل با ترکیب دو بعد تعریف و ارزش در شایستگی، چهار نوع جهت‌گیری

-
1. Dweek & Legget
 2. Deci & Ryan
 3. Pintrich & Schunk
 4. Vandewall
 5. Absolute
 6. Normative
 7. Valence

هدف معرفی می‌کند که عبارت هستند از تسلط/گرایشی^۱، تسلط/اجتنابی^۲، عملکرد/گرایشی^۳ و عملکرد/اجتنابی^۴. در جهت‌گیری هدف تسلط/گرایشی فرد بر اهدافی مانند یادگیری در حد امکان، چیره شدن بر چالش‌ها و افزایش سطح شایستگی تأکید دارد. در اهداف تسلط/اجتنابی فرد به منظور پرهیز از تسلط نداشتن یا شکست در یادگیری تا حد امکان تلاش می‌کند. آنها از نفهمیدن مطالب، شکست در یادگیری مواد درسی یا فراموشی مطالب آموخته شده می‌ترسند. افرادی که جهت‌گیری عملکرد/گرایشی دارند، می‌خواهند توانایی خود را به دیگران به اثبات برسانند. و افراد با جهت‌گیری عملکرد/اجتنابی از بی‌کفایت یا ناتوان به نظر آمدن نزد دیگران، هراس دارند و تمام تلاش خود را برای اجتناب از شکست به کار می‌برند.

درباره پیوند بین صفات شخصیتی و جهت‌گیری هدف الیوت و تراش^۵ (۲۰۰۲) پیشنهاد می‌کنند که صفات شخصیتی و جهت‌گیری هدف به کنش‌های زنجیره‌ای^۶ در فرایند انگیزشی منجر می‌شوند. صفات شخصیتی به عنوان نیرودهنده گرایشهای بالقوه در نظر گرفته می‌شود، در حالیکه جهت‌گیری هدف به عنوان تنظیم‌های خاص شناختی تعریف می‌شود که به این گرایشهای کلی جهت می‌دهد. لذا، صفات شخصیتی، جهت‌گیری هدف افراد را متأثر می‌کند. (وانگ و ایردهیم^۷، ۲۰۰۷).

تا چند سال اخیر، تحقیقات تجربی اندکی در زمینه ارتباط بین پنج عامل شخصیت و جهت‌گیری هدف انجام شده بود، اما توجه به ارتباط مفهومی که بین جهت‌گیری هدف و پنج عامل بزرگ شخصیت حاکم است، در چند سال اخیر توجه پژوهشگران را به این حیطه تحقیقاتی جلب کرده است. با وجود اینکه اخیراً به این حیطه تحقیقاتی، به دلیل کاربرد وسیع تطبیق صفات شخصیتی با جهت‌گیری هدف، برای فرایند یادگیری در نظام‌های آموزشی توجه فزاینده‌ای شده است، اما به تحقیقات داخلی توجه بسیار محدودی معطوف شده است. به علاوه، در زمینه ارتباط بین پنج عامل شخصیت و جهت‌گیری هدف چهار وجهی در مدل

-
1. Mastery- Approach
 2. Mastery- Avoidance
 3. Performance- Approach
 4. Performance- Avoidance
 5. Elliot & Thrash
 6. Sequential function
 7. Wang & Erdheim

الیوت و مک‌گریگور (۲۰۰۱) در تحقیقات خارجی نیز به صورت محدودی پژوهش شده است. دی^۱ و همکاران (۲۰۰۳) ضمن بازبینی پیشینه تحقیق، به فقر پژوهشی این وادی تأکید می‌کنند. بر همین اساس هدف از پژوهش حاضر بر کردن خلأ پژوهشی موجود در ارتباط بین مدل پنج عامل شخصیت و جهت‌گیری هدف چهار وجهی است.

تحقیقات انجام شده در زمینه برون‌گرایی نشان می‌دهد که افراد با سطح بالای برون‌گرایی، آماده پذیرش شناختها و عواطف مثبت هستند (آیزنگ^۲، ۱۹۸۱). الیوت و تراش (۲۰۰۲) دریافتند که برون‌گرایی عامل مهمی برای حالت‌گرایی در انجام تکالیف است. لذا، می‌توان گفت برون‌گرایی به خوبی جهت‌گیری هدف تسلط/گرایشی را پیش‌بینی می‌کند. از طرف دیگر سطح پائین برون‌گرایی با کاهش فعالیت و علاقه و همچنین اجتناب از تحریک همراه است (کلارک و واتسون^۳، ۱۹۹۱). افرادی که جهت‌گیری عملکرد/اجتنابی دارند نیز سماجت اندک و حالتی اجتنابی از خود نشان می‌دهند (دوک^۴، ۱۹۸۶). این رفتارهای اجتنابی، با ویژگی افراد با جهت‌گیری هدف عملکرد/اجتنابی هم جهت است. و جهت‌گیری هدف عملکرد/اجتنابی دارند. پژوهش جان و تسلوک^۵ (۲۰۰۰) و زوینگ و وبستر (۲۰۰۴) نیز نشان می‌دهد که بین برون‌گرایی و جهت‌گیری عملکرد/اجتنابی رابطه‌ای منفی وجود دارد.

افرادی که روان‌رنجورخویی بالایی دارند، از خود نگرش منفی نشان می‌دهند و به دفاعی شدن تمایل دارند (کلارک و واتسون، ۱۹۹۱). رفتارهایی که افراد با جهت‌گیری عملکرد/گرایشی نشان می‌دهند، مانند نشان دادن خود-شناسی منفی مشابه رفتار افراد که سطح بالای روان‌رنجورخویی دارند. (لاوسون^۶، ۱۹۹۹). پژوهش الیوت و تراش (۲۰۰۲) نیز رابطه مثبت بین روان‌رنجورخویی و جهت‌گیری عملکرد/گرایشی را نشان می‌دهد. از جنبه‌ای دیگر جهت‌گیری عملکرد/اجتنابی نیز با روان‌رنجورخویی رابطه‌ای مثبت دارد. زیرا، این ویژگی با رفتارهای اجتنابی و دفاعی همراه است که با جهت‌گیری عملکرد/اجتنابی مشابه است. در

-
1. Day
 2. Eysenck
 3. Clark & Watson
 4. Dweck
 5. Chan & Tesluk
 6. Lowson

واقع افراد با این جهت‌گیری تمایل دارند که از قضاوت‌های نامطلوب دیگران اجتناب کنند (زوینگ و وبستر، ۲۰۰۴). به این منظور لاوسون (۱۹۹۹)، چان و تسلوک (۲۰۰۰) و الیوت و تراش (۲۰۰۲) رابطه مثبت بین روان‌رنجورخویی و جهت‌گیری عملکرد/اجتنابی را تأیید می‌کنند، اما افراد با جهت‌گیری تسلط/گرایشی ثبات هیجانی بالایی دارند و حفظ خوشبینی در مواجهه با چالش‌ها از ویژگی‌های آنهاست (لاوسون، ۱۹۹۹). زوینگ و وبستر (۲۰۰۴) در پژوهش خود بین روان‌رنجورخویی و جهت‌گیری یادگیری (جهت‌گیری تسلط/گرایشی) رابطه‌ای منفی مشاهده کردند.

وظیفه‌مداری با ویژگی‌هایی مانند سخت‌کوشی، سماجت در ارتباط است (باریک و مونت^۱، ۱۹۹۱). ویژگی پیشرفت‌مداری و وظیفه‌مداری به خوبی با ویژگی‌های افراد با جهت‌گیری تسلط/گرایشی در ارتباط است، زیرا این افراد برای پیشرفت و سماجت در تکالیف دشوار انگیزه دارند. تحقیقات چان و تسلوک (۲۰۰۰)، مک‌کینی و کارلسون^۲ (۲۰۰۲) و زوینگ و وبستر (۲۰۰۴) نیز رابطه مثبت بین وظیفه‌مداری و جهت‌گیری یادگیری را نشان می‌دهند. افراد با جهت‌گیری عملکرد/گرایشی نیز خواهان دریافت استانداردهای بهنجار در عملکرد هستند (الیوت و هاراکویز^۳، ۱۹۹۶). لذا، مشخصه تمایل به استانداردهای عملکرد در جهت‌گیری عملکرد/گرایشی می‌تواند موجب ارتباط آن با وظیفه‌مداری شود. این رابطه را زوینگ و وبستر (۲۰۰۴) مشاهده کرده‌اند.

باز بودن نسبت به تجربه، با نیاز به فهمیدن موقعیت‌های بدیع و خلاقیت در ارتباط است (موون^۴، ۲۰۰۰). این ویژگی‌ها با ویژگی‌های افراد دارای جهت‌گیری تسلط/گرایشی مشابه است. نتایج پژوهش دی، و همکاران، چستن (۲۰۰۳) و زوینگ و وبستر (۲۰۰۴) نیز رابطه مثبت بین باز بودن و جهت‌گیری یادگیری را تأیید می‌کند. از طرف دیگر افرادی که سطوح پایین باز بودن را تجربه می‌کنند، موارد آشنا و مشابه را ترجیح می‌دهند (مک‌کری و کوستا، ۱۹۸۷). این ویژگی‌ها مشابه افراد با جهت‌گیری عملکرد/اجتنابی است که با تطبیق دادن خود با استانداردهای نرمال از شکست اجتناب می‌کنند. پژوهش لاوسون (۱۹۹۹)، چان و تسلوک

-
1. Barrick & Mount
 2. Mckinney & Carlson
 3. Elliot & Harackiewicz
 4. Mowen

(۲۰۰۲) و لیندسی و اسکات (۲۰۰۵) نیز مؤید رابطه منفی بین باز بودن و جهت‌گیری عملکرد/اجتنابی است.

افراد با جهت‌گیری تسلط/گرایشی سطح بیشتری از تلاش را بدون توجه به سطح توانایی نشان می‌دهند (دوک و لجت، ۱۹۸۸). که این ویژگی‌ها مشابه با ویژگی‌هایی است که در توافق‌پذیری مشاهده می‌شود، زیرا این افراد در مواجهه با رویدادهای زندگی سازش‌پذیر و منعطف هستند و همکاری و اعتماد زیادی نشان می‌دهند (کوستا و مک کری، ۱۹۹۲؛ به نقل از خرمایی، ۱۳۸۵). بر همین اساس می‌توان گفت جهت‌گیری تسلط/گرایشی با توافق‌پذیری ارتباطی مثبت دارد. در این پژوهش پنج عامل بزرگ شخصیت به عنوان متغیرهای ملاک و جهت‌گیری هدف به عنوان متغیر پیش‌بین مطرح است. لذا، فرضیه‌هایی که پژوهش حاضر درصدد بررسی آنها است، به شرح زیر است:

- ۱- جهت‌گیری هدف تسلط/گرایشی با برون‌گرایی رابطه‌ای مثبت دارد.
 - ۲- جهت‌گیری هدف تسلط/گرایشی با وظیفه‌مداری رابطه‌ای مثبت دارد.
 - ۳- جهت‌گیری هدف تسلط/گرایشی با باز بودن به تجربه رابطه‌ای مثبت دارد.
 - ۴- جهت‌گیری هدف تسلط/گرایشی با توافق‌پذیری رابطه‌ای مثبت دارد.
 - ۵- جهت‌گیری هدف تسلط/گرایشی با روان‌رنجورخویی رابطه‌ای منفی دارد.
 - ۶- جهت‌گیری هدف عملکرد/گرایشی با روان‌رنجورخویی رابطه‌ای مثبت دارد.
 - ۷- جهت‌گیری هدف عملکرد/گرایشی با وظیفه‌مداری رابطه‌ای مثبت دارد.
 - ۸- جهت‌گیری هدف عملکرد/اجتنابی با روان‌رنجوری رابطه‌ای مثبت دارد.
 - ۹- جهت‌گیری هدف عملکرد/اجتنابی با برون‌گرایی رابطه‌ای منفی دارد.
 - ۱۰- جهت‌گیری هدف عملکرد/اجتنابی با باز بودن به تجربه رابطه‌ای منفی دارد.
- همچنین به علت پیدا نشدن پژوهشی که رابطه بین جهت‌گیری هدف تسلط/اجتنابی در مدل الیوت و مک‌گریگور (۲۰۰۱) را بررسی کند، لذا ارتباط بین پنج عامل شخصیتی و جهت‌گیری تسلط/اجتنابی به صورت سؤالی در این پژوهش طرح می‌شود:
- کدام یک از ویژگی‌های شخصیتی در مدل پنج‌عاملی با جهت‌گیری هدف تسلط/اجتنابی در ارتباط است؟

روش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی و همبستگی که با هدف بررسی ارتباط پنج عامل بزرگ شخصیت و جهت‌گیری هدف چهاروجهی انجام می‌شود. جامعه آماری پژوهش حاضر همه دانشجویان دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ است.

نمونه و روش نمونه‌گیری

به منظور بررسی فرضیه‌های این پژوهش تعداد ۱۹۱ نفر (۱۰۹ نفر دختر و ۸۲ نفر پسر) از دانشجویان دانشکده‌های مختلف دانشگاه شیراز و علوم پزشکی به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. با توجه به اینکه متغیر ویژگی‌های شخصیتی در برگزیده پنج عامل و متغیر جهت‌گیری هدف نیز چهار خرده‌مقیاس دارد، افزایش دامنه نمونه و نمونه‌گیری از دانشجویان دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی ترجیح داده شد. میانگین سنی گروه نمونه ۲۱/۶۰ و انحراف معیار ۲/۰۳ است، همچنین میانگین سنی گروه دختران ۲۱/۰۶ با انحراف استاندارد ۱/۳۷ و میانگین سنی گروه پسران ۲۲/۳۰ با انحراف استاندارد ۲/۵۰ است. در جدول ۱ تعداد دانشجویان دختر و پسر، شرکت‌کننده در این پژوهش، به تفکیک دانشکده‌های مختلف دانشگاه شیراز گزارش شده است.

جدول ۱: تعداد دانشجویان شرکت‌کننده به تفکیک رشته تحصیلی

		رشته تحصیلی				
		علوم انسانی	علوم پایه	مهندسی	علوم پزشکی	کل
جنسیت	دختر	۳۸	۲۷	۷	۳۷	۱۰۹
	پسر	۶	۲۱	۴۳	۱۲	۸۲
	کل	۴۴	۴۸	۵۰	۴۹	۱۹۱

ابزار پژوهش

الف) پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت

به منظور اندازه‌گیری صفات شخصیتی بر اساس مدل پنج عاملی از پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت استفاده شد. در این پژوهش برای سنجش صفات شخصیتی از پرسشنامه گلدبرگ (۱۹۹۹)، به دلیل اختصار و شاخص‌های روان‌سنجی مطلوب، استفاده شد. این

پرسشنامه برای ارزیابی هر یک از ابعاد پنج عامل شخصیت ۱۰ گویه مثبت و منفی دارد. پاسخ‌ها در این مقیاس بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت محاسبه می‌شود. این پرسشنامه پایائی و روائی خوبی دارد و در تحقیقات مختلفی از آن استفاده شده است (گلدبرگ، ۱۹۹۹). پایائی و روائی این پرسشنامه را در فرهنگ ایران خرمائی (۱۳۸۵) به صورت گسترده بررسی و تأیید کرده است، اما به منظور بررسی پایائی این پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرنباخ محاسبه شد. میزان ضریب آلفا برای کل پرسشنامه ۰/۷۸ و برای خرده مقیاس‌ها بین ۰/۷۶ تا ۰/۸۷ بود، که نشانه پایائی مطلوب خرده مقیاس‌های مختلف این مقیاس است. روائی پرسشنامه در این پژوهش از طریق تحلیل عاملی به روش مؤلفه‌های اصلی با چرخش واریماکس بررسی شد، مقدار ضریب KMO (شاخص کفایت نمونه‌گیری) و آزمون کرویت بارتلت^۱ (شاخص کفایت ماتریس همبستگی) نشان از وجود شواهد کافی برای انجام تحلیل عوامل دارد. مقدار ضریب KMO ۰/۷۶ و مقدار خی آزمون بارتلت ۴۳۶۵/۷۶ محاسبه شد که در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار بود. نتایج تحلیل عاملی در کل پنج عامل با ارزشهای ویژه بالاتر از یک مشخص می‌کند.

ب) پرسشنامه جهت‌گیری هدف

به منظور اندازه‌گیری جهت‌گیری هدف از پرسشنامه هدف پیشرفت^۲ استفاده شد. الیوت و مک‌گریگور (۲۰۰۱) این پرسشنامه را برای سنجش جهت‌گیری هدف بر طبق مدل چهار وجهی (۲×۲) ساخته‌اند. این پرسشنامه یک مقیاس ۱۲ گویه‌ای خود گزارشی است، پاسخ‌ها بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت محاسبه می‌شود. پایائی و روائی این پرسشنامه حمایت بالائی دارد و در تحقیقات مختلفی از آن استفاده شده است (الیوت و مک‌گریگور، ۲۰۰۱).

به منظور بررسی پایائی این پرسشنامه در پژوهش حاضر از روش همسانی درونی استفاده شد. میزان ضریب آلفای کرنباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۴ و برای خرده مقیاس‌ها بین ۰/۶۴ تا ۰/۸۷ بود، که نشانه پایائی مطلوب آن است. به منظور بررسی روائی نیز از تحلیل عاملی به روش مؤلفه‌های اصلی با چرخش واریماکس استفاده شد، مقدار ضریب KMO (شاخص

1. Bartlets test of sphericity
2. Achievement Goal Questionnaire

کفایت نمونه‌گیری) ۸۴٪ و مقدار خبی آزمون کروییت بارتلت ۹۹۰/۵۵۰ محاسبه شد که در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار بود، و نشانه کفایت نمونه و متغیرهای انتخاب شده برای انجام تحلیل عوامل است نتایج تحلیل عاملی در کل چهار عامل با ارزشهای ویژه بالاتر از یک مشخص می‌کند که با پرسشنامه اصلی همسو است.

یافته‌های پژوهش

به منظور آشنایی با اطلاعات توصیفی این پژوهش ابتدا میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهشی بررسی شده، سپس، آزمون فرضیه‌ها انجام شد. جدول ۲ اطلاعات توصیفی متغیرهای این پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
روان‌رنجوری	۲۹/۰۲	۷/۱۳
گشودگی به تجربه	۳۵/۹۹	۴/۸۱
وظیفه‌مداری	۳۲/۵۳	۵/۰۷
توافق‌پذیری	۳۵/۷۶	۵/۱۵
برون‌گرایی	۲۵/۷۷	۵/۲۱
تسلط / اجتنابی	۱۳/۰۷	۳/۶۰
تسلط / گرایش	۱۱/۴۶	۲/۴۴
عملکرد / اجتنابی	۶/۴۴	۱/۷۷
عملکرد / گرایش	۱۰/۴۷	۲/۶۷

همچنین قبل از انجام تحلیل‌های رگرسیونی، روابط همبستگی بین متغیرهای پژوهش از طریق ارزیابی ماتریس همبستگی بررسی شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	روان رنجور خویی	گشودگی	وظیفه مداری	توافق پذیری	برون گرایی	تسلط / اجتنابی	تسلط / گرایشی	عملکرد / اجتنابی	عملکرد / گرایشی
روان رنجور خویی	۱								
گشودگی	-۰/۱۴	۱							
وظیفه مداری	-۰/۲۱**	۰/۴۷**	۱						
توافق پذیری	-۰/۲۲**	۰/۳۳**	۰/۲۸**	۱					
برون گرایی	-۰/۱۳	۰/۲۴**	۰/۰۸	۰/۳۰**	۱				
تسلط / اجتنابی	۰/۲۷**	-۰/۰۳	-۰/۰۵	۰/۰۲	-۰/۰۹	۱			
تسلط / گرایشی	-۰/۰۸	۰/۳۰**	۰/۲۹**	۰/۲۶**	۰/۱۱	۰/۴۴**	۱		
عملکرد / اجتنابی	۰/۳۳**	-۰/۱۲	-۰/۰۱	-۰/۰۲	-۰/۰۳	۰/۴۸**	۰/۲۴**	۱	
عملکرد / گرایشی	۰/۱۶*	۰/۰۱	۰/۱۲	-۰/۰۳	-۰/۰۳	۰/۳۵**	۰/۲۹**	۰/۵۶**	۱

*P = ۰/۰۵

** P = ۰ / ۰ / ۱

آزمون فرضیه‌ها

در این بخش نتایج مرتبط با آزمون فرضیه‌ها و پاسخگوئی به سؤال پژوهش بررسی می‌شود.

ارتباط بین پنج عامل شخصیت و جهت‌گیری تسلط / گرایشی

به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش درباره‌ی ارتباط بین پنج عامل بزرگ شخصیت و جهت‌گیری هدف تسلط / گرایشی از تحلیل آماری رگرسیون چند متغیره به شیوه همزمان استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون پنج عامل شخصیت بر جهت‌گیری هدف تسلط / گرایشی

متغیرها	R	R ²	β	t	سطح معناداری
روان رنجورخویی	۰/۳۸	۰/۱۴	۰/۰۲	۰/۲۶	N.S
گشودگی به تجربه			۰/۱۷	۱/۲	۰/۰۳
وظیفه‌مداری			۰/۱۷	۲/۱۳	۰/۰۳
توافق‌پذیری			۰/۱۶	۲/۰۶	۰/۰۴
برون‌گرایی			۰/۰۱	۰/۱۶	N.S

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که متغیرهای گشودگی در تجربه ($P < ۰/۰۳$ ، $\beta = ۰/۱۷$)، متغیر وظیفه‌مداری ($P < ۰/۰۳$)، و متغیر توافق‌پذیری ($P < ۰/۰۴$ ، $\beta = ۰/۱۶$) صفات شخصیتی هستند که به صورت مثبت و معنادار جهت‌گیری هدف تسلط / گرایشی را پیش‌بینی می‌کنند. به این معنا که متغیرهای مزبور ارتباط مثبت و قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری با جهت‌گیری تسلط / گرایشی دارند.

ارتباط بین پنج عامل شخصیت و جهت‌گیری تسلط / اجتنابی

سؤال پژوهشی مطرح در پژوهش حاضر، این بود که کدام‌یک از ابعاد شخصیتی در مدل پنج‌عاملی با جهت‌گیری هدف تسلط / اجتنابی در ارتباط است؟ برای پاسخگویی به این سؤال پژوهشی از روش آماری تحلیل رگرسیون چند متغیره به شیوه همزمان استفاده شد. نتایج این

تحلیل در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون پنج عامل شخصیت بر جهت‌گیری هدف تسلط/اجتنابی

متغیرها	R	R ²	β	t	سطح معناداری
روان رنجورخویی	۰/۳۰	۰/۰۹	۰/۲۸	۸۹/۳	۰/۰۰۰۱
گشودگی به تجربه			-۰/۰۰۷	-۰/۰۹	N.S
وظیفه‌مداری			-۰/۰۱۲	-۰/۱۴	N.S
توافق‌پذیری			۰/۱۱	۱/۴۲	N.S
برون‌گرایی			-۰/۰۰۸	-۱/۰۶	N.S

همان‌گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، نتایج تحلیل رگرسیون حاکی از این است که از بین ابعاد مختلف پنج عامل بزرگ شخصیتی، متغیر روان‌رنجورخویی ارتباطی مثبت و معنادار با جهت‌گیری هدف تسلط/اجتنابی دارد. نتایج این تحلیل نشان می‌دهد که تنها متغیر روان‌رنجورخویی، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری ($\beta = ۰/۲۸, P < ۰/۰۰۰۱$) برای جهت‌گیری تسلط/اجتنابی دارد.

ارتباط بین پنج عامل شخصیت و جهت‌گیری عملکرد/گرایشی

به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش در زمینه ارتباط بین پنج عامل شخصیت و جهت‌گیری هدف عملکرد/گرایشی نیز از تحلیل رگرسیون چند متغیره به شیوه همزمان استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون پنج عامل شخصیت بر جهت‌گیری هدف عملکرد/گرایشی

متغیرها	R	R ²	β	t	سطح معناداری
روان رنجورخویی	۰/۲۳	۰/۰۵	۰/۱۹	۲/۵۳	۰/۰۱
گشودگی به تجربه			-۰/۰۰۳	-۰/۱۴	N.S
وظیفه‌مداری			۰/۱۸	۲/۲۲	۰/۰۲
توافق‌پذیری			-۰/۰۰۲	-۰/۳۱	N.S
برون‌گرایی			-۰/۰۰۸	-۰/۱۰	N.S

همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره به شیوه همزمان نشان می‌دهد که از بین ابعاد صفات شخصیتی در مدل پنج عاملی متغیر روان‌رنجورخویی ($\beta = 0/19, P < 0/01$) و متغیر وظیفه‌مداری ($\beta = 0/18, P < 0/02$) قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری برای جهت‌گیری هدف عملکرد/گرایش دارد. نتایج این تحلیل دال بر این است که متغیر روان‌رنجورخویی و متغیر وظیفه‌مداری ارتباط مثبت و معناداری با جهت‌گیری هدف عملکرد/گرایش دارد.

ارتباط بین پنج عامل شخصیت و جهت‌گیری عملکرد/اجتنابی

فرضیه ۸، ۹ و ۱۰ این پژوهش ارتباط بین صفات شخصیتی در مدل پنج عاملی و جهت‌گیری هدف عملکرد/اجتنابی بررسی می‌کند، برای بررسی این فرضیه‌ها نیز از تحلیل آماری رگرسیون چند متغیره به شیوه همزمان استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷: نتایج تحلیل رگرسیون پنج عامل شخصیت بر جهت‌گیری هدف عملکرد/اجتنابی

متغیرها	R	R ²	β	t	سطح معناداری
روان رنجورخویی	0/37	0/13	0/35	4/97	0/0001
گشودگی به تجربه			-0/16	-1/97	0/05
وظیفه‌مداری			0/12	1/51	N.S
توافق‌پذیری			0/07	0/90	N.S
برون‌گرایی			0/02	0/30	N.S

نتایج تحلیل رگرسیون پنج عامل شخصیت بر جهت‌گیری هدف عملکرد/اجتنابی که در جدول ۷ ارائه شده است، حاکی از این است که از بین ابعاد مختلف صفات شخصیتی در مدل پنج عاملی متغیر روان‌رنجورخویی ($\beta = 0/35, P < 0/0001$) و متغیر گشودگی به تجربه ($\beta = -0/16, P < 0/05$) قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری برای جهت‌گیری هدف عملکرد/اجتنابی دارد. نتایج این تحلیل نشان می‌دهد که متغیر روان‌رنجورخویی به صورت مثبت و معناداری با جهت‌گیری هدف عملکرد/اجتنابی در ارتباط است و متغیر گشودگی در تجربه با جهت‌گیری هدف عملکرد/اجتنابی رابطه منفی و معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه صفات شخصیتی بر اساس مدل پنج‌عاملی با جهت‌گیری هدف چهار وجهی (الیوت و مک‌گریگور، ۲۰۰۱) بود. به منظور بررسی فرضیه‌ها و سؤال پژوهشی از روش آماری رگرسیون چند متغیره به شیوه همزمان استفاده شد. یافته‌ها پیشنهاد می‌کند که مدل پنج‌عاملی شخصیت برای درک ابعاد جهت‌گیری هدف مفید است. به این ترتیب رابطه مثبت بین باز بودن در تجربه و جهت‌گیری تسلط/گرایش پیشنهاد شده در فرضیه سوم این پژوهش تأیید می‌شود. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های دی و همکاران (۲۰۰۳)، زوینگ و وبستر (۲۰۰۴) و خرمایی (۱۳۸۵) همسو است. در واقع جهت‌گیری هدف تسلط/گرایش با تمایل فرد به رشد خود به وسیله کسب دانش و مهارت‌های جدید، تسلط بر موقعیت‌های جدید و پیشرفت در شایستگی‌های فردی، از طریق تبحر در تکلیف مشخص می‌شود. لذا، باز بودن در تجربه که با ویژگی‌هایی مانند تخیل قوی، عقلانیت و کنجکاوی، و تمایل به ایده‌های نو و جدید همراه است، (مک‌کری و کوستا، ۱۹۸۷) پیشایندهای معنادار و مثبتی برای آن است. همچنین فرضیه دوم پیشنهاد می‌کند که وظیفه‌مداری رابطه‌ای مثبت با جهت‌گیری تسلط/گرایش دارد. نتایج تحلیل رگرسیون این ارتباط را تأیید می‌کند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های کولکویت و سمیرینگ^۱ (۱۹۹۸)، چان و تسلوک (۲۰۰۰)، مک‌کینی و کارلسون (۲۰۰۲)، (به نقل از زوینگ و وبستر، ۲۰۰۴) هماهنگ است. وظیفه‌مداری با ویژگی‌هایی مانند دقت، مسئولیت‌پذیری، ساماندهی، خودنظم‌بخشی و وجدان‌کاری همراه است (مک‌کری و کوستا، ۱۹۷۸). افراد وظیفه‌مدار افراد پیشرفت‌مداری هستند که سخت‌کوشی و پافشاری از ویژگی‌های آنهاست (باریک و مونت، ۱۹۹۱). لذا، این افراد از کوشش و تلاش برای تسلط و تبحر در تکلیف خسته نمی‌شوند و به همین دلیل وظیفه‌مداری پیش‌بینی‌کننده مثبت و معناداری برای جهت‌گیری تسلط/گرایش است. رابطه مثبت بین توافق‌پذیری و جهت‌گیری تسلط/گرایش نیز در فرضیه چهارم پژوهش پیش‌بینی شده است، نتایج تحلیل رگرسیون این رابطه را نیز تأیید می‌کند. این یافته با پژوهش زوینگ و وبستر (۲۰۰۴) همسو است. افراد توافق‌پذیر افرادی سازش‌پذیر، منعطف و همکار هستند که اعتماد زیادی از خود

1. Colquitt & Simmering

نشان می‌دهند (کوستا و مک‌کری، ۱۹۸۷). همانطور که مطرح شد جهت‌گیری هدف تسلط/ گرایشی با فرایندهایی مرتبط است، که به مهارت و تبحر فرد در انجام تکلیف و افزایش دانش و توجه او منجر می‌شود. افراد با این جهت‌گیری تمایل دارند که استعدادها و توانایی‌های خود را به عنوان یک ویژگی منعطف و تغییرپذیر تلقی کنند، که می‌تواند بر اساس تلاش و تجربه رشد یابد. لذا، توافق‌پذیری که با صفات انعطاف‌پذیری، سازگاری و اعتماد مشخص می‌شود، پیش‌آیند مثبت و معناداری برای جهت‌گیری تسلط/ گرایشی است.

همچنین فرضیه اول بیان می‌کند که برون‌گرایی با جهت‌گیری تسلط/ گرایشی رابطه مثبت دارد، اما نتایج تحلیل رگرسیون فرضیه مذکور را تأیید نمی‌کند. این یافته با نتایج پژوهش‌های وانگ و ایردهیم (۲۰۰۷)، البوت و تراش (۲۰۰۲)، و چان و تسلوک (۲۰۰۰) مغایر است. در تفسیر این یافته باید به این موضوع توجه کرد که برون‌گرایی با مجموعه‌ای از صفات شامل نوگرایی، برانگیختگی برای آگاهی، کنجکاوی و نیاز به تغییر شناخت همراه است (آیزنگ، ۱۹۸۱). این ویژگیها باعث پیوند نزدیک و همبستگی بالا بین این عامل شخصیتی با عامل باز بودن به تجربه می‌شود و این پیوند می‌تواند به نتایجی متناقض منجر شود (خرمایی، ۱۳۸۵). از طرف دیگر افراد برون‌گرا به دنبال کسب لذت در میان جمع هستند (کوستا و مک‌کری، ۱۹۹۲)، آنها به موفقیت در انجام تکالیف به این دلیل توجه می‌کنند، که به کسب لذت در میان جمع منجر می‌شود. لذا، گاهی ممکن است عواملی غیر از تکالیف کلاسی متبوع لذت‌جویی افراد برون‌گرا قرار بگیرد و توجه آنها را از تمرکز بر تکالیف یادگیری کلاسی منحرف کند. به همین منظور پژوهش مک‌کون و جانسون^۱ (۱۹۹۱) بیان می‌کنند که برون‌گرایان بیش از اینکه کارهای تحصیلی را پیگیری کنند، به انجام امور دیگر متمایل هستند. این ویژگی افراد برون‌گرا در توجه به عوامل غیر مرتبط با تکالیف یادگیری کلاسی برای کسب لذت، به ویژه در فرهنگ ایران، اهمیت دارد، زیرا در پژوهشی که خرمایی (۱۳۸۵) انجام داد، نیز بین برون‌گرایی و جهت‌گیری تسلط/ گرایشی رابطه‌ای مشاهده نمی‌کند. به این معنا که با توجه به مطالعات انجام شده در زمینه تفاوت‌های فرهنگی، به نظر می‌رسد در فرهنگ ایران موفقیت در انجام تکالیف کلاسی عاملی برای جلب توجه و کسب لذت در میان افراد یک گروه نیست، بلکه عوامل غیر

1. McCown & Johnson

تحصیلی برای جلب نظر اعضا گروه اهمیت بیشتری دارد. (سامانی و لطیفیان، ۱۳۸۴). همچنین فرضیه پنجم رابطه‌ای منفی بین روان‌رنجورخویی و جهت‌گیری تسلط/گرایشی پیش‌بینی می‌کند، نتایج تحلیل رگرسیون برای تأیید این رابطه نیز شواهدی ارائه نمی‌کند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های لاوسون (۱۹۹۹) و زوینگ و وبستر (۲۰۰۴) هماهنگ نیست، اما با نتیجه پژوهش خرمایی (۱۳۸۵) همسوست. در تفسیر این نتیجه باید به این نکته توجه داشت که روان‌رنجورخویی با سه نوع جهت‌گیری هدف دیگر در مدل الیوت و مک‌گریگور (۲۰۰۱) ارتباطی مثبت دارد و رابطه منفی روان‌رنجورخویی با جهت‌گیری تسلط/گرایشی را می‌توان از ارتباط آن با سایر جهت‌گیری‌ها و بی‌ارتباط با جهت‌گیری تسلط/گرایشی استنباط کرد. به همین منظور بوستا^۱ و همکاران، ۲۰۰۰، به نقل از خرمایی، (۱۳۸۵) پیشنهاد می‌کنند که افراد روان‌رنجورخو که از شکست و پیشرفت‌مداری ترس‌اندکی دارند، یادگیری غیر جهت‌دار را ترجیح می‌دهند. لذا، یادگیرندگان روان‌رنجورخو به جای در تعارض قرارگیری با جهت‌گیری تسلط/گرایشی با سایر جهت‌گیری‌ها مانند جهت‌گیری عملکرد/اجتنابی ارتباطی مثبت برقرار می‌کنند.

به منظور بررسی سؤال پژوهشی مبنی بر اینکه کدام یک از ویژگی‌های شخصیتی با جهت‌گیری تسلط/اجتنابی ارتباط دارد؟ نیز از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج این تحلیل نشانه این است که روان‌رنجورخویی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معناداری برای این جهت‌گیری است. در تفسیر این یافته باید اذعان کرد، که شکل اجتنابی در جهت‌گیری هدف با پیامدهای منفی مانند عاطفه مثبت کمتر، رضایت از زندگی کمتر، استرس روانی و علائم بیشتر بیماری در ارتباط است (الیوت و شلدون، ۱۹۹۷ به نقل از لیندسی و اسکات، ۲۰۰۵). همان‌گونه که طرح شد افراد با روان‌رنجورخویی بالا مضطرب هستند و تمایل دارند رفتارها و ایده‌های آنها را زیر سؤال ببرند (دیگمن، ۱۹۹۰). وانگ و ایردهیم (۲۰۰۷) و الیوت و تراش (۲۰۰۲) نیز مطرح می‌کنند که روان‌رنجورخویی با انگیزه اجتناب در ارتباط است. لذا روان‌رنجورخویی می‌تواند پیش‌بین معناداری برای جهت‌گیری تسلط/اجتنابی باشد که در آن فرد به منظور پرهیز از تسلط نداشتن یا شکست در یادگیری حد ممکن، تلاش می‌کند.

رابطه مثبت بین جهت‌گیری عملکرد/ گرایشی و روان‌رنجورخویی در فرضیه ششم پیشنهاد شده است. نتایج تحلیل رگرسیون جهت‌گیری عملکرد/ گرایشی تأییدکننده این فرضیه است. این نتیجه با یافته‌های پژوهش لاوسون (۱۹۹۹)، الیوت و تراش (۲۰۰۲) و خرمایی (۱۳۸۵) همسوست. افراد با جهت‌گیری عملکرد/ گرایشی به تأیید عملکرد و کسب قضاوت مطلوب از دیگران درباره عملکردهای خود تمایل دارند، در واقع کسب قضاوت مثبت از دیگران از ویژگی‌های مهم این جهت‌گیری است. از طرف دیگر افراد روان‌رنجورخو نیز سعی می‌کنند همیشه بر اساس معیارهای هنجاری حرکت کنند تا از سوی دیگران تأیید شوند، آنها همیشه نگران قضاوت مثبت دیگران نسبت به خود هستند و در موقعیت‌های آموزشی سعی می‌کنند که با کسب تأیید دیگران از اضطراب دوری کنند (خرمایی، ۱۳۸۵). لذا، روان‌رنجورخویی می‌تواند جهت‌گیری عملکرد/ گرایشی را به صورت مثبت پیش‌بینی کند. همچنین ارتباط مثبت بین وظیفه‌مداری و جهت‌گیری عملکرد/ گرایشی پیش‌بینی شده به وسیله فرضیه هفت، تأیید شد. این یافته با پژوهش زوینگ و ویستر (۲۰۰۴) همسو است. همان‌گونه که مطرح شد افراد با جهت‌گیری عملکرد/ گرایشی افرادی پیشرفت‌مدار هستند که خواهان دریافت استانداردهای بهنجار در عملکرد هستند. (الیوت و هارکیوس، ۱۹۹۶). تمایل به استانداردهای هنجاری و پیشرفت‌مدار بودن با وظیفه‌مداری در ارتباط مستقیم است، زیرا وظیفه‌مداری با ویژگی‌هایی مانند نظم و ترتیب، مسئولیت‌پذیری، شایستگی و تلاش برای موفقیت همراه است (کوستا و مک‌کری، ۱۹۹۲). لذا وظیفه‌مداری پیش‌بینی‌کننده مثبت و معناداری برای جهت‌گیری عملکرد/ گرایشی است.

نتایج تحلیل رگرسیون بر جهت‌گیری عملکرد/ اجتنابی نشان‌دهنده این است که صفات شخصیتی روان‌رنجورخویی به صورت مثبت و معنادار و متغیر باز بودن به تجربه به صورت منفی و معناداری این جهت‌گیری را پیش‌بینی می‌کند. رابطه مثبت بین جهت‌گیری عملکرد/ اجتنابی و روان‌رنجورخویی پیش‌بینی شده در فرضیه هشتم، تأیید شد. همان‌گونه که درباره جهت‌گیری تسلط/ اجتنابی نیز طرح شد، افراد با روان‌رنجورخوی بیشتر از اینکه به سمت اکتساب یک هدف حرکت کنند، اجتناب از شکست را نشان می‌دهند. لذا، روان‌رنجورخویی می‌تواند جهت‌گیری عملکرد/ اجتنابی را پیش‌بینی کند، که ویژگی آن رفتارهای دفاعی و اجتنابی است. همچنین رابطه منفی بین باز بودن به تجربه و جهت‌گیری عملکرد/ اجتنابی با

فرضیه آخر پیش‌بینی شده است، که نتایج تحلیل رگرسیون این رابطه را تأیید می‌کند. این یافته با پژوهش‌های لاوسون (۱۹۹۹)، چان و تسلوک (۲۰۰۰)، و لیندسی و اسکات (۲۰۰۵) هماهنگ است. جهت‌گیری عملکرد/اجتنابی با تمایل به اجتناب و پرهیز از قضاوت منفی دیگران نسبت به شخص تعریف می‌شود. افراد دارای این جهت‌گیری همیشه بر اساس معیارهای هنجاری رفتار می‌کنند و از شکستن و عمل نکردن بر اساس این هنجارها به دلیل ترس از تأیید نکردن دیگران بسیار بیمناک و گریزان هستند. در حالیکه افرادی که سطوح بالایی از باز بودن در تجربه را دارا هستند، خواهان تحریکات ذهنی متنوع و ایده‌های نو و جدید هستند و تمایل به پذیرش عقاید جدید و ارزش‌های غیر متعارف دارند، که کاملاً بر خلاف ویژگی افراد دارای جهت‌گیری عملکرد/اجتنابی هست. لذا، متغیر باز بودن به تجربه می‌تواند به صورت منفی و معناداری جهت‌گیری عملکرد/اجتنابی را پیش‌بینی کند.

همچنین فرضیه نهم رابطه‌ای منفی بین جهت‌گیری عملکرد/اجتنابی و برون‌گرایی را پیش‌بینی می‌کند، اما نتایج این پژوهش شواهد کافی برای تأیید این رابطه فراهم نکرده است. این نتیجه با یافته‌های چان و تسلوک (۲۰۰۲) و زوینگ و وبستر (۲۰۰۴) ناهماهنگ است، اما با یافته خرمایی (۱۳۸۵) همسوست. در تفسیر این یافته می‌توان گفت که آنچه برای افراد برون‌گرا از اهمیت زیادی دارد طلب محرک، جستجوی هیجان و کسب لذت است، نه کسب قضاوت مثبت یا اجتناب از قضاوت منفی. لذا، افرادی که سطوح پایینی از برون‌گرایی را دارند، اگر چه با کاهش فعالیت و اجتناب از تحریک مواجه هستند، اما این موضوع در تکالیف یادگیری و لذا جهت‌گیری اجتنابی در تکالیف تأثیری ندارد. زیرا، همانطور که قبلاً ذکر شد منبع تحریک، هیجان و لذت در افراد برون‌گرا در موضوعات تکالیف کلاسی غیر مرتبط است. همچنین به نظر می‌رسد که ویژگیهای برون‌گرایی که با جنبه‌های مختلف عملکرد فرد در ارتباط است در فرهنگ ایران متفاوت است، که باید در پژوهش‌های بعدی توجه و بررسی شود.

در پایان شایان ذکر است که یافته‌های حاصل از این پژوهش از دو حیطة کاربردهای نظری و عملی جالب توجه است. از جنبه نظری، همانگونه که در بخش مقدمه طرح شد موضوع ارتباط مدل پنج عامل و جهت‌گیری هدف در چند سال اخیر محققان به آن توجه کرده‌اند و پژوهش‌های داخلی توجه اندکی به این زمینه کرده‌اند. به علاوه پژوهشی که ارتباط

پنج عامل شخصیت و جهت‌گیری هدف چهار وجهی در مدل ایوت و مک‌گریگور (۲۰۰۱) را بررسی کرده باشد، حتی در مقالات خارجی مشاهده نشد، بنابراین، نتایج این پژوهش می‌تواند به بدنه علمی این پژوهش‌ها یاری کند. در حیطه عمل نیز یافته‌های این پژوهش با توجه به اینکه جهت‌گیری هدف اکتساب‌پذیر و آموزش‌پذیر است. لذا، مسئولین آموزش عالی و آموزش و پرورش را می‌تواند بهبود مشکلات یادگیری دانشجویان و دانش‌آموزان از طریق سوق دادن شرایط کلاس به سمت جهت‌گیری هدف مطلوب با در نظر گرفتن و تعدیل ویژگیهای شخصیتی آنها یاری کند. همچنین با توجه به این نکته که برون‌گرایی در فرهنگ ایرانی به کسب هیجان، لذت و تحریک در موضوعات غیر مرتبط با موضوعات درسی مربوط می‌شود، بر همین اساس می‌توان شرایطی را برای افزایش تحریکات غیر مرتبط با تکالیف یادگیری برای دانش‌آموزان برون‌گرا فراهم کرد، تا زمینه‌های تمرکز در موضوعات درسی برای آنها بیشتر فراهم شود. اهمیت این نکته زمانی دو چندان می‌شود، که به این موضوع توجه شود که افراد برون‌گرا به دلیل ویژگیهای خاص شخصیتی خود بیشتر مورد توجه گروه همسالان قرار دارند.

Archive of SID

منابع

- خرمائی، فرهاد، (۱۳۸۵). بررسی مدل علی ویژگی‌های شخصیتی، جهت‌گیری انگیزشی، و سبک‌های شناختی، پایان‌نامه دکتری، شیراز، دانشگاه شیراز.
- سامانی، سیامک و مرتضی لطیفیان، (۱۳۸۴). بررسی رابطه خود-مهارى، جمع‌گرایی و ارزش‌های خانوادگی و اجتماعی در گروهی از دانشجویان دانشگاه شیراز، *مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز*، سال ۲۲، شماره ۴، پیاپی ۴۵.
- Barrick, M. R & Mount, M. K, (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta- analysis. *Personal Psychology*, 44, 1-26.
- Chan, D & Tesluk, P. E, (2000). *Affective disposition and personality correlates of goal orientation*. Paper presented at the 15th annual conference of the society for industrial/ organizational psychology, New Orleans, L.A.
- Clark, L. A & Watson, D, (1991). General affective disposition in physical and psychological health. In: Snyder, C. R & Forsyth, D. R, editors, 1991. *Handbook of Social and Clinical Psychology*, pegamon, NewYork, 241-245.
- Day, E. A, Radosevich, D. J & Chasteen, C. S, (2003). Construct and Criterion-related validity of four commonly used goal orientation instruments, *Contemporary Educational Psychology*, 28, 434- 464.
- Deci, E. L & Ryan, R. M, (1985). *Intrinsic motivation and self determination in human behavior*, Newyork, plenum.
- Digman, J. M, (1990). Personality structure: emergence of the five factor model, *Annual Review of the Psychology*, 21, 417- 440.
- Dweck, C. S & Leggett, E. L, (1988). A social cognitive approach to motivation and personality, *Psychological Review*, 95, 256- 273.
- Dweck, C. S, (1986). Motivational processes affecting learning, *American Psychology*, 41, 1040- 1048.
- Elliot, A, (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals, *Educational Psychology*, 34, 169- 189.
- Elliot, A. J & Harackiewicz, J. M, (2001). Approach and avoidance intrinsic motivation, *Journal of personality and social psychology*, 70, 461- 475.
- Elliot, A. J & McGregor, H. A, (2001). A 2 × 2 achievement goal framework, *Journal of personality and social psychology*, 80, 501- 519.
- Elliot, A. J & Thrash, T. M, (2002). Approach- avoidance motivation in personality: approach and avoidance temperament and goals, *Journal of personality and social psychology*, 82, 804- 818.
- Eysenk, H. J, (1981). Learning, memory, and personality. In: Eyaenk, H. J, Editor, 1981, *A model for personality*, Springer- verlag, NewYork.

- Goldberg, L. R, (1990). An alternative description of personality: the big five factor structure, *Journal of personality and social psychology*, 59, 1216-1229.
- Goldberg, L. R, (1999). A broad- bandwidth, public- domain, personality measuring the lower- level facets of several five- factor models. In I. Mervielde, I. J. Deary, F. De Fruyt, and F. Ostendorf (Eds), *Personality psychology in Europ*. Vol, 7(7- 28). Tilburg, The Netherlands, Tilburg university press.
- Judge, T. A & Ilis, R, (2002). Relationship of personality to performance motivation: a meta- analysis, *Journal of Applied Psychology*, 87, 797- 807.
- Lawson, L, (1999). *Determinants of goal orientation*, Paper presented at the annual meeting of the academy of management, Chicago, IL.
- Linsay, J. E & Scott, W. D, (2005). Dysphoria and self esteem following an achievement and personality style: theories of vulnerability. *Cognitive Therapy and Research*, 29, 769- 785.
- McCown, W. G & Johnson, J. L, (1991). Personality and chronic procrastination by university students during an academic examination period, *Personality and Individual Differences*, 13, 123- 125.
- McCrae, R. R & Costa, P. T (1987). Validation of the five- factor model of personality across instruments and observation, *Journal of personality and social psychology*, 52, 81-90.
- Mckinney, A. P & Carlson, K. D, (2002). *Incremental contribution of trait goal orientation in explaining performance variability*, Paper presented at the 17 th meeting of the industrial and organizational psychology, Toronto, ON.
- Mowen, J. C, (2000). *The 3M model of motivation and personality: theory and empirical applications to consumer behavior*, Boston, Kluwer.
- Pintrich, P. R & Schunk, D. H, (2002). *Motivation in education: theory, research, & applications*. Merrill Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Vanderwalle, D, (2001). Goal orientation: why wanting to look successful doesn't not always lead to success, *Organizational Dynamics*, 30, 162- 171.
- Wang, M & Erdhiem, J, (2007). Does the five factor model of personality relate to goal orientation?, *Personality and Individual Differences*, 43, 1493- 1505.
- Zweig, D & webster, J, (2004). What are we examining? An examination of the relationship between the big- five personality traits, goal orientation, and performance intention, *Personality and Individual Differences*, 36, 1693- 1708.