



Journal of Research in Educational Systems

Volume 17, Issue 62, 2023
Pp. 64-82

Print ISSN: 2383-1324
Online ISSN: 2783-2341

Homepage: www.jiera.ir

Article Info:

Article Type:
Research Article

Article history:
Received August 30, 2022
Received in revised form
November 03, 2023
Accepted November 09,
2023
Published Online
November 11, 2023

Keywords:
Elementary Schools,
Job Motivation,
Organizational
Commitment,
Personality Traits,
Principals,
Self-Control, Teachers

The Mediating Role of Self-Control in the Relationship between Personality Traits, Organizational Commitment and Job Motivation

Leyla Mohammadi¹ | Mohammad Mojtabazadeh²

1. M.A. Student in Educational Administration, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran. E-mail: pouyan.nasirzadeh@gmail.com
2. *Corresponding Author*, Assistant Professor, Department of Management and Management Science, Khodabandeh Branch, Islamic Azad University, Khodabandeh, Iran. E-mail: m.mojtabazadeh@yahoo.com

ABSTRACT

Objective: The present study was conducted with the aim of structural analysis of personality traits, organizational commitment and job motivation with the mediating role of self-control in teachers and principals of elementary schools for girls.

Methods: This research, in terms of purpose, was applied; In terms of data collection method, was descriptive, of the survey type; and in terms of the nature of the data, was quantitative. Statistical population, have been including all teachers and principals of elementary schools for girls in the academic year 2022-2023 to the number of 369 people. The sampling method was multi-method sampling. The sample size, according to Krejcie and Morgan table (1970), there were 225 people. The data collection tool, was HEXACO Traits Personality (2013), Allen and Mayer organizational commitment questionnaire (1990), Herzberg job motivation questionnaire (2004) and Tangney, Baumeister & Boone self-control questionnaire (2004). To analyze the data, in addition to descriptive statistical techniques, the following inferential statistics techniques were used Step by Step Regression and Structural Equation Modeling.

Findings: The research findings showed, relationship between personality traits, organizational commitment, job motivation and self-control of teachers and principals was positive and significant ($P < 0/01$). Furthermore, the mediating role of self-control in the effect on personality traits, organizational commitment and job motivation of teachers and principals was confirmed.

Conclusion: It is concluded that, to improve the professional performance of teachers and school administrators; the institution of education must take steps in order to strengthen personality traits and setting the stage for an organizational commitment and job motivation; and also optimizing self-control.

Cite this article: Mohammadi, L., & Mojtabazadeh, M. (2023). The Mediating Role of Self-Control in the Relationship between Personality Traits, Organizational Commitment and Job Motivation. *Journal of Research in Educational Systems*, 17(62), 64-82. <https://doi.org/10.22034/JIERA.2023.412914.3036>



© The Author(s) **Publisher:** Iranian Educational Research Association
DOI: <https://doi.org/10.22034/JIERA.2023.412914.3036>



پژوهش در نظام‌های آموزشی

دوره ۱۷، شماره ۶۲، ۱۴۰۲
ص ۶۴-۸۲

شاپا (چاپی): ۱۳۲۴-۲۳۸۳

شاپا (الکترونیکی): ۲۳۴۱-۲۷۸۳

Homepage: www.jiera.ir

درباره مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۰۸

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۸/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۱۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۸/۲۰

واژه‌های کلیدی:

انگیزش شغلی،

تعهد سازمانی،

خود-کنترلی،

صفت‌های شخصیتی،

مدارس ابتدایی،

مدیران، معلمان

نقش میانجی‌گری خود-کنترلی در رابطه با صفت‌های شخصیتی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی

لیلا محمدی^۱ | محمد مجتبی‌زاده^۲ ✉

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

رایانامه: pouyan.nasirzadeh@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، استادیار گروه برنامه‌ریزی علوم اداری و مدیریت، واحد خدابنده، دانشگاه آزاد

اسلامی، خدابنده، ایران. رایانامه: m.mojtabazadeh@yahoo.com

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تحلیل ساختاری روابط صفت‌های شخصیتی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی با میانجی‌گری خود-کنترلی در معلمان و مدیران مدارس ابتدایی دخترانه ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر زنجان انجام گرفت.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی، از نوع پیمایشی؛ و از نظر ماهیت داده‌ها، کمی بود. جامعه آماری، شامل کلیه معلمان و مدیران مدارس ابتدایی دخترانه ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر زنجان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ به تعداد ۳۶۹ نفر بوده است. شیوه نمونه‌گیری، روش نمونه‌گیری چندروشی، بود. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، به تعداد ۲۲۵ نفر بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه صفت‌های شخصیتی هگزاکو (۲۰۱۳)، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مییر (۱۹۹۰)، پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ (۱۳۸۳) و پرسشنامه خود-کنترلی تانجی، بامستر و بون (۲۰۰۴) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش آزمون رگرسیون چندگانه گام‌به‌گام و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد، رابطه بین صفت‌های شخصیتی، تعهد سازمانی، انگیزش شغلی و خود-کنترلی معلمان و مدیران، به‌طور مثبت معنی‌دار بود ($P > 0/01$). به‌علاوه، نقش میانجی خود-کنترلی در رابطه بین صفت‌های شخصیتی، تعهد سازمانی، انگیزش شغلی معلمان و مدیران مدارس ابتدایی دخترانه ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر زنجان، تأیید شد.

نتیجه‌گیری: نتیجه‌گیری می‌شود، جهت تعالی عملکرد شغلی معلمان و مدیران مدارس؛ نهاد آموزش و پرورش باید در جهت تقویت صفت‌های شخصیتی و بسترسازی برای تعهد سازمانی و انگیزش شغلی؛ و نیز بهینه‌سازی خود-کنترلی گام بردارد.

استناد به این مقاله: محمدی، لیلا، و مجتبی‌زاده، محمد. (۱۴۰۲). نقش میانجی‌گری خود-کنترلی در رابطه با صفت‌های

شخصیتی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۷(۶۲)، ۶۴-۸۲.

<https://doi.org/10.22034/JIERA.2023.412914.3036>

ناشر: انجمن پژوهش‌های آموزشی ایران

© نویسندگان



مقدمه

آموزش و پرورش^۱، یکی از مهم‌ترین ابزارهای بهینه‌سازی «مهارت‌های اجتماعی فردی»^۲ است. از این رو، توسعه اجتماعی^۳ و بهزیستی (رفاه)^۴ با آموزش و پرورش دارای ارتباط و همبستگی است. از طریق آموزش و پرورش است که تغییرات مطلوب در جامعه ایجاد می‌شود و جامعه در جهت «نوسازی»^۵ حرکت می‌کند. آموزش و پرورش، نقش بسزایی در توسعه انسانی^۶ دارد؛ و نیز در توسعه سایر ابعاد بهزیستی انسانی^۷ دخیل است. یکی از این ابعاد بسیار مهم، توسعه اجتماعی^۸ است. در جامعه امروزی، اهمیت آموزش و پرورش، بیش از پیش است. نسل کنونی، به منظور دست‌یافتن به فرصت‌های شغلی بهتر؛ و نیز تبدیل شدن به شهروند خوب، نیازمند آموزش و پرورش است (Farswan, 2023). از این رو، فرهیختگان شاغل در آموزش و پرورش، همانند معلمان و مدیران مدارس، از طریق توسعه مهارت‌های اساسی، از قبیل صفت‌های شخصیتی^۹، تعهد سازمانی^{۱۰}، انگیزش شغلی^{۱۱} و خود-کنترلی^{۱۲}، می‌توانند بسیاری از مسائل انسانی را حل کنند. صفت‌های شخصیتی، مجموعه‌ای از شناخت‌ها، رفتارها و روش‌های تفکر است که به صورت منحصربه‌فرد بودن، ثابت داشتن و قابل پیش‌بینی بودن تجلی پیدا می‌کند (De Vries & Van Gelder, 2013). با وجود اینکه توافق گسترده‌ای در بین روان‌شناسان، در مورد الگوی پنج عاملی صفت‌های شخصیتی حاکم است. لیکن، برخی روان‌شناسان، صفت‌هایی از شخصیت را مورد شناسایی قرار داده‌اند که در درون الگوی پنج عاملی نمی‌گنجد. بر این اساس، برخی از روان‌شناسان، الگوی شش عاملی را ارائه کرده‌اند (Ashton et al., 2004a). این الگوی شش عاملی صفت‌های شخصیتی، هگزاکو^{۱۳} نام دارد که از سرواژه‌های انگلیسی هر یک از شش صفت شخصیتی تشکیل شده است. این شش عامل عبارت‌اند از: صداقت-تواضع^{۱۴}، تهییج‌پذیری^{۱۵}، برون‌گرایی^{۱۶}، سازگار

(توافق‌جویی)^{۱۷}، وظیفه‌شناسی^{۱۸} و گشودگی به تجربه^{۱۹} (Ashton et al., 2004b). به‌طور کلی، صفت‌های شخصیتی، به توصیف ویژگی‌های رفتاری فرد می‌پردازد؛ بنابراین، صفت‌های شخصیتی، الگوهای کلی و نسبتاً ثابت رفتار هستند (حسن‌پور، ۱۴۰۱). در مقایسه الگوی شش عاملی صفت‌های شخصیتی هگزاکو با الگوی پنج عاملی شخصیت که مشهور به «پنج عامل بزرگ شخصیت» (Goldberg, 1992) است، باید گفت، سه عامل از پنج عامل الگوی پنج عاملی شخصیت شبیه عامل‌های برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه در الگوی شش عاملی صفت‌های شخصیتی هگزاکو است. دو عامل باقی‌مانده از پنج عامل بزرگ شخصیت، با عنوان سازش‌پذیری و روان‌رنجوری، نیز شبیه عوامل سازگار بودن (توافق‌جویی) و تهییج‌پذیری الگوی شش عاملی صفت‌های شخصیتی هگزاکو است. ولیکن، تفاوت‌هایی بین دو الگو وجود دارد. الگوی پنج عاملی شخصیت، فاقد عامل صداقت-فروتنی است. با این حال، برخی از صفات سازنده عامل صداقت-فروتنی، در عامل سازگاری الگوی پنج عاملی شخصیت وجود دارد (Ashton, 2022). هر فرد، دارای شخصیت منحصربه‌فرد است. این عامل، بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است و یک عامل تعیین‌کننده رفتار فردی در محیط سازمانی است (باقری و همکاران، ۱۴۰۱). تعهد سازمانی، نوعی حالت روانی است که نشان‌دهنده تمایل، الزام و نیاز برای خدمت در یک سازمان است (Allen & Meyer, 1990). تعهد سازمانی، به منزله احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است. تعهد سازمانی، پیامدهای مثبت بسیار زیادی دارد. کارکنانی که دارای تعهد سازمانی هستند، بیشتر در سازمان می‌مانند، بیشتر کار می‌کنند و نظم بالاتری دارند (کریمی و احمدی، ۱۴۰۱). تعهد سازمانی، نوعی دل‌بستگی عاطفی به سازمان است. در حقیقت، فردی که دارای تعهد سازمانی است، از سازمان کسب هویت می‌کند؛ در امور

11. job motivation
12. self-control
33. HEXACO
44. honesty-humility
55. emotionality
66. extraversion
77. agreeableness
... conscientiousness
99. openness to experience

1. education
2. personal social skills
3. social development
4. well-being
5. modernization
6. human development
7. human well-being
8. social development
9. personality traits
10. organizational commitment

Baumeister, 2004). مهارت خود-کنترلی، توانایی مقاومت در برابر وسوسه‌ها، تغییر افکار، احساسات و رفتارهای خود؛ و نیز نادیده گرفتن تکانه‌ها و عادت‌ها، در جهت برآورده کردن انتظارات؛ و نیز نظارت و کنترل آن‌ها است (Gillebaart, 2018). مهارت خود-کنترلی در کاهش مشکلات عاطفی و رفتاری گوناگون؛ و نیز تداوم موفقیت و انگیزه، دارای اثربخشی است (Mezo, 2009). خود-کنترلی، به‌منزله یک عامل محافظتی تلقی می‌شود؛ به این معنی که انگیزه‌های منفی را مهار می‌کند و منجر به رفتار بر اساس هنجارها و ارزش‌های اجتماعی می‌شود (ملکی و شهنی بیلاق، ۱۴۰۱). خودکنترلی، نشان‌دهنده میزان توانایی فرد در اندیشیدن به پیامدهای رفتار خویش است (Evdenden, 1999)

هر یک از متغیرهای پژوهش حاضر، دارای زیربنایی پژوهشی محکم و مستدل در داخل و خارج از کشور است. در ارتباط با متغیر صفت‌های شخصیتی، نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد، روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی و توافق‌پذیری پیش‌بینی‌کننده موفقیت حرفه‌ای معلمان هستند (الهامی و همکاران، ۱۴۰۱). همچنین، صفت‌های شخصیتی مدیران بر سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمان‌ها؛ و نیز پیامدهای آن‌ها تأثیرگذار است (Freund et al., 2023). به‌علاوه، توافق‌جویی و گشودگی به تجربه، به‌طور مثبت؛ و روان‌رنجورخویی به‌طور منفی بر قصد اشتراک دانش تأثیرگذار است (Akbar et al., 2023). علاوه بر این، روان‌رنجورخویی و گشودگی به تجربه نقش مهمی در پیش‌بینی مهارت‌های تصمیم‌گیری دارند. همچنین، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه و روان‌رنجورخویی، به‌طور معنی‌دار استرس را پیش‌بینی می‌کنند. توافق‌جویی و روان‌رنجورخویی، نیز توان پیش‌بینی اضطراب را دارند (Xu et al., 2023a). در ارتباط با تعهد سازمانی، پژوهش‌ها نشان داده است، این متغیر نقش میانجی‌گرانه در تأثیر سلامت سازمانی روی رضایت شغلی داشته است (شمس و همکاران، ۱۴۰۲). همچنین، تعهد سازمانی در رابطه بین بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای نقش میانجی‌گرانه دارد (بشیری خصال و حسینی، ۱۴۰۲). به‌علاوه، تعهد سازمانی روی اثربخشی حسابرسی عملکرد مدیریت (عبدی‌پور و همکاران، ۱۴۰۲)؛ و بر عملکرد کارکنان (Mardiansyah, 2023) تأثیر

سازمان مشارکت کرده و از عضویت در سازمان لذت می‌برد. افراد با تعهد سازمانی بالا، از نظر فیزیکی، شناختی و پایبندی به ارزش‌های سازمانی در سطح بالایی قرار دارند (رحمانی، ۱۴۰۱). الگوی تعهد سازمانی، متشکل از سه بُعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است (Utami et al., 2014). تعهد عاطفی^۱، مبین وابستگی عاطفی کارکنان، کسب هویت از سازمان و پرداختن به فعالیت‌های سازمان به‌صورت علاقه‌مندانه و همراه با احساس مثبت است (Meyer & Allen, 1991). تعهد مستمر، به این ارزیابی کارکنان اشاره دارد که آیا هزینه ترک سازمان بیشتر است یا هزینه ماندن در سازمان (Ortega-Parra & Ángel Sastre-Castillo, 2013). تعهد هنجاری^۲، معرف احساس افراد، نسبت به ضرورت باقی ماندن در سازمان است (Meyer & Allen, 1991; Herscovitch & Meyer, 2002)؛ بنابراین، بدیهی است که تعهد سازمانی بر انگیزش شغلی هم تأثیرگذار باشد. انگیزش شغلی، نیرویی است که یک کارمند را برای انجام کار در شغل خود برمی‌انگیزد (دهقان کلش و همکاران، ۱۴۰۱). انگیزش شغلی، یک حالت درونی است و موجب بروز رفتار در جهت رسیدن به هدف معینی می‌شود (شعبانی و موسوی، ۱۴۰۱). افراد دارای انگیزش شغلی، رفتار فعالانه و خوب در محیط کار دارند؛ این افراد منفعل نیستند و در مواقع لزوم، محیط کار خود را به‌صورت فعالانه تغییر می‌دهند. به دیگر سخن، افراد دارای انگیزش شغلی، از نظر شناختی، فیزیکی و احساسی، درگیر کار می‌شوند (Parker, 2014). انگیزش شغلی، متأثر از عوامل درونی، مانند استقلال، شایستگی، تعامل اجتماعی، مسئولیت‌پذیری و عزت‌نفس؛ و عوامل بیرونی، مانند پاداش، رابطه با سرپرست و همکاران و شناخت است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند، عوامل درونی در مقایسه با عوامل بیرونی از اهمیت بیشتری برخوردارند (فرج‌زاده و نصیری، ۱۴۰۱). بر این اساس، از طریق خود-کنترلی، می‌توان بر انگیزش شغلی تأثیر گذاشت (رئوف و همکاران، ۱۳۹۶)؛ بنابراین، هدایت انگیزش شغلی از طریق فنون مهارت خود-کنترلی از اهمیت و ضرورت بالایی برخوردار است. مهارت خود-کنترلی، به‌منزله تمرینی برای کنترل بر خود، در جهت بازگشتن به مسیر معیارهای ترجیحی است (Vohs &

شغلی از ضرورت تام برخوردار است. از طرف دیگر، فراهم کردن امکان بهره‌گیری از نتایج چنین پژوهش‌هایی در جهت توسعه حرفه‌ای فردی و سازمانی؛ و نیز غنی کردن ادبیات پژوهشی موجود کشور، ضرورت انجام پژوهش حاضر را دوچندان می‌کند. علاوه بر این، علیرغم افزایش پژوهش‌ها در مورد هر یک از متغیرهای پژوهش حاضر در طول دهه گذشته؛ لیکن، هنوز درک چگونگی تأثیر بین صفت‌های شخصیتی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی با میانجی‌گری خود-کنترلی در معلمان و مدیران مدارس ابتدایی محدود است. به‌طور خاص، پژوهش‌های قبلی پاسخ روشنی به اینکه آیا خود-کنترلی باعث می‌شود معلمان و مدیران مدارس ابتدایی صفت‌های شخصیتی را در جهت تعهد سازمانی و انگیزش شغلی هدایت کنند، ارائه نمی‌دهند. همچنین، بررسی ادبیات پژوهشی نشان می‌دهد، مفاهیم خود-کنترلی، صفت‌های شخصیتی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی، در یک چارچوب پژوهشی جامع در حوزه آموزش و پرورش؛ و نیز در ارتباط با معلمان و مدیران ادغام نشده‌اند. اهمیت پرداختن به ساحت‌های صفت‌های شخصیتی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی و خود-کنترلی معلمان و مدیران مدارس، زمانی مضاعف می‌شود که کارکرد آن‌ها، به‌عنوان کنشگران اصلی آموزش و پرورش مطرح نظر قرار گیرد. درواقع، نهاد آموزش و پرورش، از طریق این کنشگران خود نسبت به ارزش‌ها، باورها، آرمان‌ها و میراث فرهنگی جامعه آگاهی پیدا می‌کند و افراد جامعه را به‌سوی جامعه‌پذیری سوق می‌دهد. به بیان دیگر، کنشگران مزبور، موجبات توسعه جامعه را به‌صورت متعالی و نظام‌مند فراهم می‌آورند؛ بنابراین، پژوهش حاضر کمک نوینی به گسترش ادبیات نادر و کمیاب روابط بین متغیرهای روان‌شناختی و متغیرهای رفتاری کرد. همان‌طور که اشاره شد، جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخلق به صفت‌های شخصیتی مستعد برای بهره‌مندی از خود-کنترلی در جهت تعهد سازمانی و انگیزش شغلی، از اهمیت بسزایی، به‌ویژه در سازمان‌های آموزشی، برخوردار است. می‌توان گفت، از یک طرف، صفت‌های شخصیتی با تعهد سازمانی و انگیزش شغلی ارتباط دارد؛ و بر آن‌ها اثرگذار است. از طرف

معنی‌دار دارد. همچنین، جو ارتباط‌های سازمانی و فرآیندهای ارتباطی رو به پایین، بر تعهد سازمانی تأثیر دارد و بین تعهد سازمانی، رفتار نوآورانه و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد (Turulja & Kožo, 2023). از این گذشته، عدم امنیت شغلی روی تعهد سازمانی تأثیر منفی می‌گذارد (Jolović & Berber, 2023). همچنین، آموزش گروهی مبتنی بر پذیرش و تعهد روی کاهش فرسودگی و افزایش انگیزش شغلی کارکنان مؤثر است (فیروزکوهی مقدم و همکاران، ۱۴۰۱). در ارتباط با انگیزش شغلی، پژوهش‌ها نشان داده است، رفتار آزردهنده همکار، نقش میانجی‌گرانه در تأثیر موقعیت اجتماعی منفی درک‌شده^۲ و صلاحیت بیش‌ازحد درک‌شده^۳ روی تناسب فرد-شغل درک‌شده^۴ دارد. علاوه بر این، تناسب فرد-شغل درک‌شده، پیش‌بینی‌کننده قوی سطح اولیه انگیزش شغلی است و در طی زمان، جلوی کاهش انگیزش شغلی را می‌گیرد. همچنین، بین متغیرهای انگیزش شغلی و ابعاد عملکرد رابطه وجود دارد (Barra et al., 2023). در ارتباط با متغیر خود-کنترلی، پژوهش‌ها، نشان داده‌اند، این متغیر به‌صورت مثبت پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی است. همچنین، در جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان، ایجاد مداخله‌ها و ارائه آموزش‌هایی برای کاهش افکار و باورهای منفی و افزایش خود-کنترلی کارکنان، سودمند است (نعیمی و رافضی، ۱۴۰۲). همچنین، بین خود-کنترلی، سرسختی روان‌شناختی، یادگیری خودمختار و معدل کل دانشجویان رابطه مثبت وجود دارد. همچنین، خود-کنترلی نقش میانجی‌گرانه در رابطه بین سرسختی روان‌شناختی، یادگیری خودمختار و بهزیستی دارد (Ramos Salazar & Meador, 2023). به‌علاوه، خود-کنترلی و خودکارآمدی با رفتار یادگیری الکترونیکی خانه-محور^۵ ارتباط دارد (Jiang et al., 2023).

با توجه به مطالب مزبور؛ آنچه اهمیت و ضرورت مضاعف دارد، بررسی متغیرهایی است که به‌طور مستقیم توسعه حرفه‌ای افراد را در سازمان تضمین کرده و متعاقب آن توسعه‌سازمانی را به همراه می‌آورد. در این میان، در بافت سازمان‌های آموزشی، هدایت و مدیریت صفت‌های شخصیتی افراد از طریق خود-کنترلی در جهت تعهد سازمانی و انگیزش

4. perceived person-job fit
5. home-based e-learning behavior

1. abusive co-worker treatment
2. perceived negative social status
3. perceived overqualification

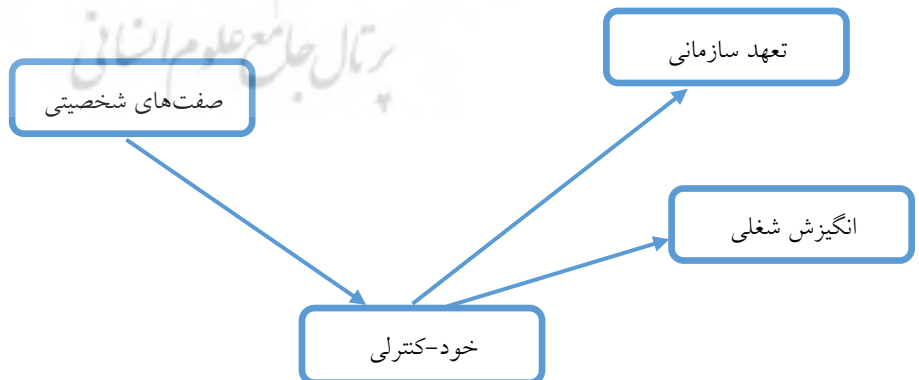
زیربنای روش است (مجتبی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷). بر همین اساس در پژوهش حاضر هدف پاسخ‌گویی به سؤال‌های زیر بود:

- آیا صفات‌های شخصیتی بر تعهد سازمانی و انگیزش شغلی معلمان و مدیران از طریق میانجی‌گری خودکنترلی اثر غیرمستقیم دارد؟
 - آیا صفات‌های شخصیتی و تعهد سازمانی روی انگیزش شغلی معلمان و مدیران از طریق میانجی‌گری خودکنترلی اثر غیرمستقیم دارد؟
 - آیا صفات‌های شخصیتی و انگیزش شغلی روی تعهد سازمانی شغلی معلمان و مدیران از طریق میانجی‌گری خودکنترلی اثر غیرمستقیم دارد؟
 - آیا صفات‌های شخصیتی معلمان و مدیران مدارس ابتدایی بر اساس تعهد سازمانی، انگیزش شغلی و خود-کنترلی قابل پیش‌بینی است؟
- در پژوهش حاضر، با اثبات تأثیر صفات‌های شخصیتی با میانجی‌گری خود-کنترلی روی تعهد سازمانی و انگیزش شغلی معلمان و مدیران مدارس ابتدایی، بینش نوینی در راستای روش‌های ایجاد تحولات ارزش‌آفرین در نظام تعلیم و تربیت به دست آمد که می‌تواند موجب تعالی نظام آموزش و پرورش کشور شود. با توجه به مبانی و پیشینه نظری، چارچوب مفهومی پژوهش، در شکل ۱، ارائه شده است.

دیگر، خود-کنترلی، می‌تواند موجبات تغییر در صفات‌های شخصیتی به نفع تعهد سازمانی و انگیزش شغلی شود. بنابراین، معلمان و مدیرانی که در محیط‌های آموزشی مجهز به خود-کنترلی هستند، نسبت به آن‌هایی از این صفت بی‌بهره‌اند، در صفات‌های شخصیتی خود تغییرهای مثبتی به بار می‌آورند و از تعهد سازمانی و انگیزش شغلی بالاتری برخوردار می‌شوند. بر این اساس، می‌توان انتظار داشت، معلمان و مدیران، که از ارزش‌ترین نیروهای انسانی جامعه و سازمان آموزش و پرورش هستند، با تجهیز به خود-کنترلی، صفات‌های شخصیتی خود را در جهت تعهد سازمانی و انگیزش شغلی تقویت کنند و تحولات ارزش‌آفرین در نظام تعلیم و تربیت به بار آورند؛ بنابراین، مسئله اصلی پژوهش حاضر عبارت است از: تأثیر صفات‌های شخصیتی روی تعهد سازمانی و انگیزش شغلی با میانجی‌گری خود-کنترلی در معلمان و مدیران مدارس ابتدایی دخترانه ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر زنجان چگونه است؟

هدف کلی پژوهش، «تعیین تأثیر صفات‌های شخصیتی روی تعهد سازمانی و انگیزش شغلی با میانجی‌گری خود-کنترلی در معلمان و مدیران مدارس ابتدایی» بود. به منظور تحقق این هدف، به‌جای ارائه فرضیه، سؤال‌هایی طرح شد. چراکه از نظر تجربه‌گرایی، بررسی سؤال پژوهش بسی مهم‌تر از روش مورد استفاده پژوهشگر یا جهان‌بینی تشکیل‌دهنده شکل ۱.

الگوی مفهومی پژوهش



روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی؛ و از نظر ماهیت داده‌ها، از نوع کمی بود. جامعه آماری پژوهش، شامل معلمان و مدیران مدارس ابتدایی دخترانه ناحیه ۲ شهر زنجان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲، به تعداد ۳۰ نفر مدیر و ۳۶۹ نفر معلم بود. در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری چندروشی^۱، شامل نمونه‌گیری تصادفی ساده^۲ و نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای^۳ استفاده شد.

برای انتخاب نمونه آماری مدیران مدارس ابتدایی، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده؛ و برای انتخاب نمونه آماری معلمان مدارس ابتدایی، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تک‌مرحله‌ای استفاده شد. به این ترتیب، حجم نمونه با استفاده از جدول Krejcie and Morgan (1970)، برای مدیران مدارس ابتدایی دخترانه ناحیه ۲ شهر زنجان، ۲۸ نفر؛ و برای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه ناحیه ۲ شهر زنجان، ۱۹۷ نفر بود. در جدول ۱، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش برحسب سابقه خدمت، مدرک تحصیلی و سن ارائه شده است.

جدول ۱.

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش

سابقه خدمت		مدرک تحصیلی		سن	
سال	فراوانی	مقطع تحصیلی	فراوانی	سال	فراوانی
زیر ۹ سال	۶	کاردانی	۹	زیر ۲۹ سال	۳۷
۱۰ تا ۱۹ سال	۹۸	کارشناسی	۱۰۳	۳۰ تا ۳۹ سال	۹۶
۲۰ تا ۲۹ سال	۱۰۴	کارشناسی ارشد	۱۰۸	۴۰ تا ۴۹ سال	۷۸
بالای ۳۰ سال	۱۷	دکتری تخصصی	۵	بالای ۵۰ سال	۱۴
جمع کل	۲۲۵	جمع کل	۲۲۵	جمع کل	۲۲۵

در پژوهش حاضر، از ابزارهای اندازه‌گیری زیر استفاده شد:

پرسشنامه صفت‌های شخصیتی هگزاکو^۴: بر اساس مدل‌های هگزاکو، فرم کوتاه‌شده پرسشنامه شخصیتی هگزاکو، توسط De Vries and Van Gelder (2013)، طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال و ۶ بُعد است. ابعاد این پرسشنامه عبارت‌اند از: صداقت-تواضع (سؤال‌های شماره ۲۴، ۱۸، ۱۲ و ۶)؛ تهییج‌پذیری (سؤال‌های شماره ۲۳، ۱۷، ۱۱ و ۵)؛ برون‌گرایی (سؤال‌های شماره ۲۲، ۱۶، ۱۰ و ۴)؛ خوشایندی (سؤال‌های شماره ۲۱، ۱۵، ۹ و ۳)؛ وظیفه‌شناسی (سؤال‌های ۲۰، ۱۴، ۸ و ۲)؛ و گشودگی به تجربه (سؤال‌های شماره ۱۹، ۱۳، ۷ و ۱). همان‌طور که مشاهده می‌شود، هر یک از مقیاس‌های پرسشنامه دارای ۴ سؤال است. این پرسشنامه، در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (در طیف کاملاً مخالف با ارزش عددی ۱ تا کاملاً موافق با ارزش عددی ۵) ساخته شده است. در مطالعات De Vries and Van Gelder (2013)، روایی

سازه مورد تأیید قرار گرفته و پایایی هر یک از ابعاد بالای ۰/۸۰ گزارش شده است. همچنین، پایایی بین فرم کوتاه و فرم بلند هگزاکو، از طریق روش بازآزمایی و روش موازی، قابل قبول بوده است. در ایران، بشرپور و همکاران (۱۳۹۸)، نیز روایی سازه این پرسشنامه را مورد تأیید قرار دادند و ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد ۶ گانه پرسشنامه را در دامنه‌ای بین ۰/۷۸ تا ۰/۹۴ گزارش کرده‌اند.

پرسشنامه تعهد سازمانی: پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر جهت بررسی میزان تعهد کارکنان به سازمان طراحی شده است. این پرسشنامه ۲۴ سؤال دارد و به صورت طیف ۷ درجه‌ای لیکرت بوده و شامل گزینه‌های «بسیار موافقم»، «نسبتاً موافقم»، «کمی موافقم»، «نظری ندارم»، «کمی مخالفم»، «نسبتاً مخالفم» و «کاملاً مخالفم» است. پاسخ آزمودنی‌ها به یکی از ۷ گزینه هر سؤال، بر اساس مقادیر ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷ نمره‌گذاری می‌شود. برای به دست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، امتیازات حاصل از تک تک سؤال‌ها با هم جمع می‌شود.

3. cluster random sampling
4. HEXACO traits personality

1. multi-method sampling
2. simple random sampling

۲۲ و ۲۳) است. حد پایین نمره‌ها برابر با ۴۰۰، حد متوسط نمره‌ها برابر با ۱۲۰ و حد بالای نمره‌ها برابر با ۲۰۰ است. نمره‌های پرسشنامه بین ۴۰ تا ۸۰، بیان‌گر انگیزش شغلی ضعیف؛ نمره‌های پرسشنامه بین ۸۰ تا ۱۶۰، نشان‌دهنده انگیزش شغلی متوسط؛ و نمره‌های پرسشنامه بالاتر از ۱۶۰، بیان‌گر انگیزش شغلی بسیار خوب است. در پژوهش دارچینی (۱۳۹۴)، ضریب پایایی شناخت و قدردانی (برابر با ۰/۷۷۸)، پیشرفت و توسعه شغلی (برابر با ۰/۷۹۸)، ماهیت کار (برابر با ۰/۸۴۲)، استقلال و مسئولیت (برابر با ۰/۷۴۳)، موفقیت و ارتقای شغلی (برابر با ۰/۸۱۲) است. عوامل بیرونی (بهداشتی)، نیز مشتمل بر حقوق و دستمزد (برابر با ۰/۷۹۸)، خط‌مشی حاکم بر محیط کار (برابر با ۰/۷۱۸)، نحوه ارتباط با اطرافیان (برابر با ۰/۷۵۶)، امنیت شغلی (برابر با ۰/۷۴۹)، شرایط محیط کار (برابر با ۰/۷۲۲) و نحوه سرپرستی و نظارت مسئولین (برابر با ۰/۷۴۰) گزارش شده است. همچنین، در این پژوهش، روایی پرسشنامه بر اساس نظرات اساتید و متخصصان و کارشناسان از نظر مربوط بودن، واضح بودن و قابل‌فهم بودن سؤال‌ها مورد تأیید قرار گرفته است.

پرسشنامه خود-کنترلی^۱: این پرسشنامه، توسط Tangney و همکاران (2004)، با هدف سنجش میزان کنترل افراد بر خود، ساخته شده است. پرسشنامه، دارای ۱۳ سؤال، در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (در طیف «هرگز» با ارزش عددی ۱ تا «بسیار زیاد» با ارزش عددی ۵) است. البته، در سؤال‌های ۲، ۳، ۴، ۵، ۷، ۹، ۱۰، ۱۲ و ۱۳، شیوه نمره‌گذاری معکوس می‌شود («هرگز» با ارزش عددی ۵ و «بسیار زیاد» با ارزش عددی ۱). این پرسشنامه، شامل ۲ خرده-مقیاس خودکنترلی اولیه و خودکنترلی منع‌کننده است. حداقل نمره کل برابر با ۱۳ و حداکثر نمره برابر با ۶۵ است. نمره بالا نشان‌دهنده وضعیت خود-کنترلی بالاتر فرد است. برعکس، نمره پائین بیان‌گر وضعیت خود-کنترلی بد است. از سوی سازندگان پرسشنامه، با استفاده از روش آلفای کرونباخ، در دو نمونه آماری ضریب پایایی کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۳ و ۰/۸۵ اعلام شده است (موسوی‌مقدم و همکاران، ۱۳۹۴؛ Tangney et al., 2004). در ایران، نیز، ضریب پایایی خرده-مقیاس‌های این پرسشنامه،

شوند و به‌عنوان امتیاز کلی در نظر گرفته می‌شود. این امتیاز بیانگر میزان بالا یا پایین بودن متغیر بر اساس نظر پاسخ‌دهنده است؛ هر چه امتیاز بالاتر باشد، نشان‌دهنده بالا بودن متغیر است و برعکس. سؤال‌های شماره ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱ و ۲۴ دارای شیوه نمره‌گذاری معکوس هستند؛ بنابراین، در این پرسشنامه حداکثر نمره ۱۶۸ امتیاز بوده و حداقل آن نیز ۲۴ است. این پرسشنامه دارای سه بعد عاطفی (سؤال‌های ۱ تا ۸)، بعد مستمر (سؤال‌های ۹ تا ۱۶) و بعد هنجاری (سؤال‌های ۱۷ تا ۲۴) است. در مطالعه‌ای در ایران، ضریب پایایی تعهد عاطفی برابر با ۰/۷۷، ضریب پایایی تعهد مستمر برابر با ۰/۷۹ و ضریب پایایی تعهد هنجاری نیز برابر با ۰/۶۱ به دست آمد. ضریب روایی پرسشنامه، از طریق همبستگی بین هر یک از خرده-مقیاس‌ها با نمره کل، برای تعهد عاطفی برابر با ۰/۶۸، تعهد مستمر برابر با ۰/۴۸ و تعهد هنجاری برابر با ۰/۷۰ به دست آمده است (ساعتچی و همکاران، ۱۳۹۹).

پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ: پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ، توسط بخشی علی‌آباد و همکاران (۱۳۸۳)، طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه، شامل ۴۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۵، موافقم=۴، تاندازه‌ای موافقم=۳، مخالفم=۲ و کاملاً مخالفم=۱) است. پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ، دو دسته عوامل درونی (ذهنی) و عوامل بیرونی (بهداشتی) را مورد سنجش قرار می‌دهد. عوامل درونی (ذهنی)، شامل شناخت و قدردانی (سؤال‌های ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷ و ۲۸)، پیشرفت و توسعه شغلی (سؤال‌های ۲۹، ۳۰، ۳۱ و ۳۲)، ماهیت کار (سؤال‌های ۳۳، ۳۴ و ۳۵)، استقلال و مسئولیت (سؤال‌های ۳۶، ۳۷ و ۳۸)، موفقیت و ارتقای شغلی (سؤال‌های ۳۹ و ۴۰) است. عوامل بیرونی (بهداشتی)، نیز مشتمل بر حقوق و دستمزد (سؤال‌های ۱، ۲ و ۳)، خط‌مشی حاکم بر محیط کار (سؤال‌های ۴، ۵ و ۶)، نحوه ارتباط با اطرافیان (سؤال‌های ۷، ۸، ۹، ۱۰ و ۱۱)، امنیت شغلی (سؤال‌های ۱۲، ۱۳، ۱۴ و ۱۵)، شرایط محیط کار (سؤال‌های ۱۶، ۱۷ و ۱۸) و نحوه سرپرستی و نظارت مسئولین (سؤال‌های ۱۹، ۲۰، ۲۱،

با عنایت به اینکه، در جدول ۲، تمام ضرایب پایایی بالای ۰/۷؛ و نیز میانگین واریانس استخراج شده بالای ۰/۵ است، تمام شاخص‌های این جدول، تأیید شد.

برابر با ۰/۸۱ و ۰/۷۵ گزارش شده است (آزادمنش و همکاران، ۱۳۹۹).

در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی؛ و نیز روایی همگرایی پرسشنامه‌های مزبور، به ترتیب، در جدول ۱، ارائه شده است.

جدول ۲.

ضرایب پایایی و روایی همگرا

متغیرها	کرونباخ	پایایی ترکیبی	پایایی همگون	روایی همگرا
انگیزش شغلی	۰/۸۵۲	۰/۹۳۱	۰/۸۶۸	۰/۸۷۰
تعهد سازمانی	۰/۹۷۵	۰/۹۸۳	۰/۹۷۷	۰/۹۵۲
خود-کنترلی	۰/۹۳۶	۰/۹۶۹	۰/۹۳۶	۰/۹۴۰
صفت‌های شخصیتی	۰/۹۷۱	۰/۹۷۶	۰/۹۷۲	۰/۸۷۴

یافته‌ها

در جدول ۳، نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف نشان داده شده است. همان‌طور که در این جدول، مشاهده می‌شود، مقدار ۰/۲۰۰، بزرگ‌تر از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ است؛ بنابراین، نتیجه گرفته می‌شود، داده‌های پژوهش دارای توزیع نرمال هستند. بر این اساس، جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

برای تحلیل داده‌های پژوهش، از نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس^۱ نسخه ۲۶؛ نرم‌افزار ای‌موس^۲ نسخه ۲۶ و نرم‌افزار پی‌ال‌اس^۳ نسخه ۴ استفاده شد. در این راستا، جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها، از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف^۴ بهره گرفته شد. با توجه به نرمال بودن داده‌ها، از آزمون رگرسیون گام‌به‌گام^۵ و در ذیل آن آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه^۶ و نیز مدل‌یابی معادلات ساختاری^۷ استفاده شد. همچنین، قبل از انجام آزمون تحلیل مسیر، مقادیر آزمون کیزر-میر-الکین^۸ و آزمون کرویت بارتلت^۹، با استفاده از نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس مورد آزمون قرار گرفت.

جدول ۳.

نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

متغیرها	آماره	درجه آزادی	سطح معنی‌داری آزمون	نتیجه آزمون
صفت‌های شخصیتی هگزاگو	۰/۱۷۶	۲۲۵	۰/۲۰۰	نرمال است
تعهد سازمانی	۰/۱۷۲	۲۲۵	۰/۲۰۰	نرمال است
انگیزش شغلی هرزبرگ	۰/۱۷۷	۲۲۵	۰/۲۰۰	نرمال است
خود-کنترلی	۰/۱۷۴	۲۲۵	۰/۲۰۰	نرمال است

داده‌ها است. در این راستا، به‌منظور اطمینان از کفایت نمونه‌گیری و معنی‌داری کرویت داده‌ها، مقادیر کیزر-میر-

همچنین، پیش‌فرض استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری، اطمینان از کفایت نمونه‌گیری و معنی‌داری کرویت

5. stepwise regression
6. One-Way Variance Analysis Test (ANOVA)
7. Structural Equation Modeling (SEM)
8. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test
9. Bartlett's Test of Sphericity

1. Statistical Package for the Social Sciences & Statistical Product and Service Solutions (SPSS)
2. Analysis of Moment Structures (AMOS)
3. Partial Least Squares (PLS)
4. Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)

معنی‌داری آزمون بارتلت برابر صفر شده است، نتیجه گرفته می‌شود، میان متغیرها، ارتباط معنی‌داری وجود دارد. بر این اساس، شرط لازم برای انجام تحلیل عاملی فراهم شده است. بر این اساس، یافته‌های پژوهش به تفکیک سؤال‌های پژوهش عبارت‌اند از:

سؤال اول: آیا صفت‌های شخصیتی بر تعهد سازمانی و انگیزش شغلی معلمان و مدیران از طریق میانجی‌گری خودکنترلی اثر غیرمستقیم دارد؟

برای پاسخ به این سؤال، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. در شکل ۱، ضرایب مسیر (بارهای عاملی) تأثیر غیرمستقیم صفت‌های شخصیتی روی تعهد سازمانی و انگیزش شغلی معلمان و مدیران مدارس ابتدایی با میانجی‌گری خود-کنترلی؛ و نیز پایایی ترکیبی هر یک از متغیرها ارائه شده است.

الکین و آزمون بارتلت مورد آزمون قرار گرفت. در جدول ۳، نتایج آزمون کیزر-میر-الکین و آزمون بارتلت ارائه شده است: جدول ۴.

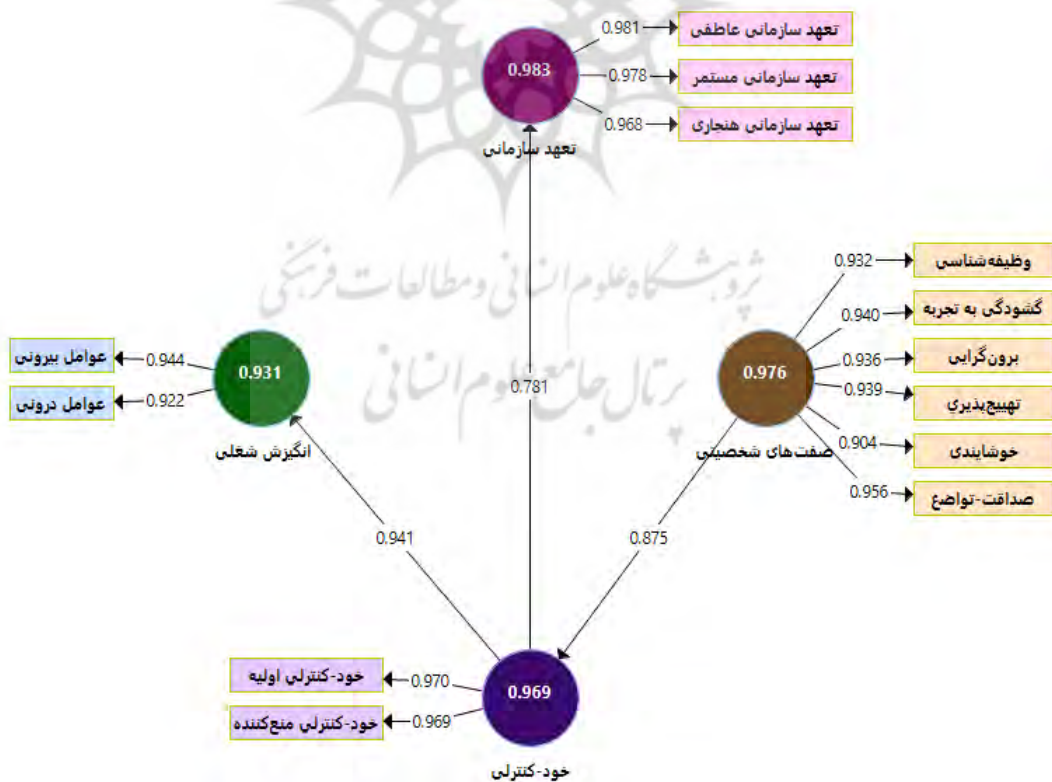
مقادیر کیزر-میر-الکین و آزمون بارتلت

شاخص کفایت نمونه‌گیری (کیزر-میر-الکین)	
آماره مجذور	۰/۹۲۴
درجه آزادی	۷۸
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه، مقدار شاخص کیزر-میر-الکین برابر با (۰/۹۲۴) است؛ و این مقدار بزرگ‌تر از ۰/۶۰ است، داده‌های موردنظر برای آزمون فرضیه‌های مرتبط با تحلیل عاملی مناسب هستند. همچنین، با عنایت به اینکه، در جدول ۴، سطح

شکل ۱.

پایایی ترکیبی و ضرایب مسیر (بارهای عاملی) تأثیر صفت‌های شخصیتی با میانجی‌گری خود-کنترلی روی تعهد سازمانی و انگیزش شغلی



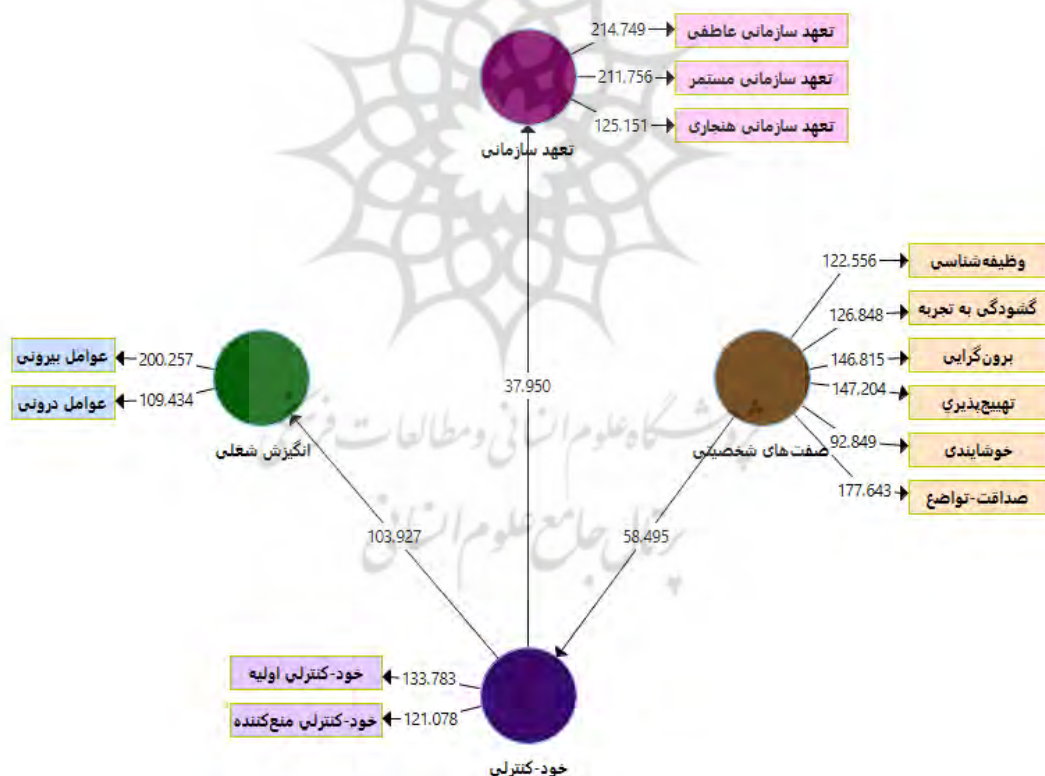
فرضیه تأیید می‌شود و نتیجه‌گیری می‌شود، صفت‌های شخصیتی با میانجی‌گری خود-کنترلی روی تعهد سازمانی و انگیزش شغلی معلمان و مدیران مدارس ابتدایی تأثیر غیرمستقیم دارد.

همچنین، برای آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر (بارهای عاملی) از روش بوت‌استرپ استفاده شد. مقادیر بوت‌استرپ بر اساس آزمون t استیودنت گزارش و تفسیر می‌شوند. در شکل ۲، مقادیر بوت‌استرپ گزارش شده است. در این شکل، اعداد روی خطوط مسیر، مقادیر بوت‌استرپ را نشان می‌دهند. همچنین، تمام مقادیر بزرگ‌تر از $2/58$ و در سطح $0/01$ معنی‌دار هستند.

در این شکل، تأثیر غیرمستقیم متغیر مستقل یا متغیر برون‌زا (صفت‌های شخصیتی) بر متغیرهای وابسته یا متغیرهای درون‌زا (تعهد سازمانی و انگیزش شغلی) با میانجی‌گری متغیر مستقل دوم (خود-کنترلی) نشان داده شده است. اعداد نوشته‌شده روی مسیرها ضرایب مسیر (بارهای عاملی) را نشان می‌دهد. اعداد داخل دایره‌ها، نیز نشان‌دهنده پایایی ترکیبی هستند. در واقع، قدرت تأثیر غیرمستقیم متغیر مستقل (اول و دوم) بر متغیرهای وابسته به وسیله بار عاملی نشان داده شده است. همان‌طور که شکل ۱، نشان می‌دهد، تمام ضرایب مسیر (بارهای عاملی) بالاتر از $0/6$ و تمام مقادیر پایایی ترکیبی بیشتر از $0/7$ هستند؛ بنابراین، تمام ضرایب مسیر (بارهای عاملی) و تمام مقادیر پایایی ترکیبی معنی‌دار هستند؛ بنابراین،

شکل ۲.

مقادیر بوت‌استرپ تأثیر شرایط صفت‌های شخصیتی با میانجی‌گری خود-کنترلی روی تعهد سازمانی و انگیزش شغلی



در شکل ۳، صفت‌های شخصیتی با نماد $X1$ ، تعهد سازمانی با نماد $X2$ ، خود-کنترلی با نماد M و انگیزش شغلی با نماد Y نشان داده شده است. همان‌طور که این شکل نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین صفت‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با اثر نقش میانجی خود-کنترلی روی انگیزش شغلی

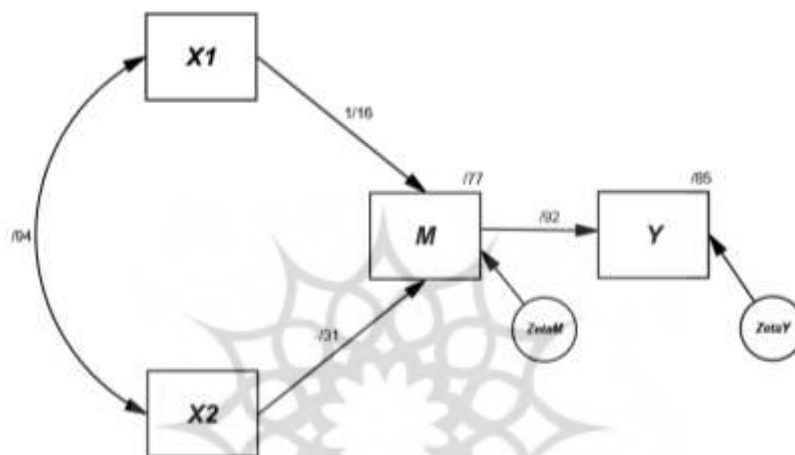
سؤال دوم: آیا صفت‌های شخصیتی و تعهد سازمانی روی انگیزش شغلی معلمان و مدیران از طریق میانجی‌گری خود-کنترلی اثر غیرمستقیم دارد؟

صفت‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با اثر غیرمستقیم نقش میانجی خود-کنترلی روی انگیزش شغلی برابر با ۰/۹۲ است. این مقدار، بالاتر از ۰/۳۰ است؛ بنابراین، بار عاملی تأیید شده و نتیجه‌گیری می‌شود، رابطه صفت‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با میانجی‌گری خود-کنترلی روی انگیزش شغلی تأثیر غیرمستقیم دارد.

برابر با ۰/۹۴ است. با توجه به این که قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه شده (۰/۹۴)، بزرگ‌تر از ضریب همبستگی جدول با درجات آزادی (۲۲۳-۲) n و سطح معنی‌داری ۹۹ درصد (۰/۱۸۱) است، بنابراین، با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه‌گیری می‌شود، بین صفت‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با اثر غیرمستقیم نقش میانجی خود-کنترلی روی انگیزش شغلی رابطه وجود دارد. علاوه بر این، بار عاملی رابطه بین

شکل ۳.

رابطه بین صفت‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با اثر نقش میانجی خود-کنترلی روی انگیزش شغلی



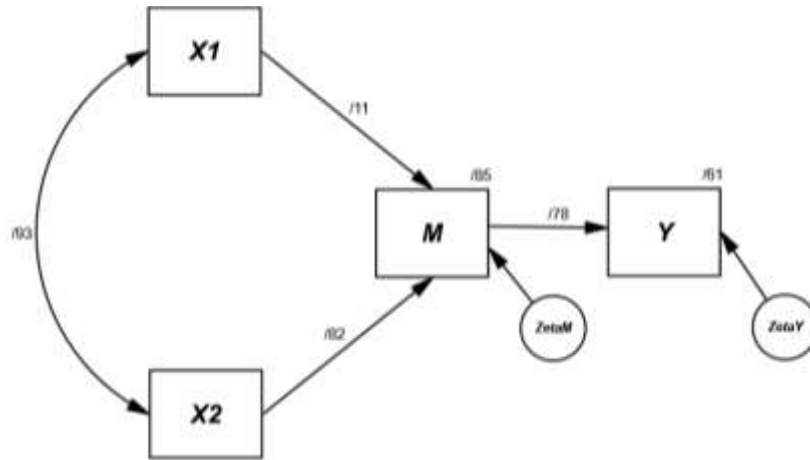
ضریب همبستگی جدول با درجات آزادی (۲۲۳-۲) n و سطح معنی‌داری ۹۹ درصد (۰/۱۸۱) است، بنابراین، با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه‌گیری می‌شود، بین صفت‌های شخصیتی و انگیزش شغلی با اثر غیرمستقیم نقش میانجی خود-کنترلی روی تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. علاوه بر این، بار عاملی رابطه بین صفت‌های شخصیتی و انگیزش شغلی با اثر غیرمستقیم نقش میانجی خود-کنترلی روی تعهد سازمانی برابر با ۰/۷۸ است. این مقدار، بالاتر از ۰/۳۰ است؛ بنابراین، بار عاملی تأیید شده و نتیجه‌گیری می‌شود، رابطه صفت‌های شخصیتی و انگیزش شغلی با میانجی‌گری خود-کنترلی روی تعهد سازمانی تأثیر غیرمستقیم دارد.

سؤال سوم: آیا صفت‌های شخصیتی و انگیزش شغلی روی تعهد سازمانی شغلی معلمان و مدیران از طریق میانجی‌گری خودکنترلی اثر غیرمستقیم دارد؟

در شکل ۴، صفت‌های شخصیتی با نماد X1، انگیزش شغلی با نماد X2، خود-کنترلی با نماد M و تعهد سازمانی با نماد Y نشان داده شده است. همان‌طور که این شکل نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین صفت‌های شخصیتی و انگیزش شغلی با اثر غیرمستقیم نقش میانجی خود-کنترلی روی تعهد سازمانی برابر با ۰/۹۳ است. با توجه به این که قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه شده (۰/۹۳)، بزرگ‌تر از

شکل ۴.

رابطه بین صفت‌های شخصیتی و انگیزش شغلی با نقش میانجی خود-کنترلی روی تعهد سازمانی



سؤال چهارم: آیا صفت‌های شخصیتی معلمان و مدیران مدارس ابتدایی بر اساس تعهد سازمانی، انگیزش شغلی و خود-کنترلی قابل پیش‌بینی است؟

جدول ۵.

تحلیل واریانس یک‌طرفه

مدل	منابع تغییرات	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی‌داری
۱	رگرسیون	۳۶۱۳/۹۱۷	۳	۱۲۰۴/۶۳۹		۰/۰۰۰
	باقی‌مانده	۲۶۲/۰۸۳	۲۲۱	۱/۱۸۶	۱۰۱۵/۸۰۴	
	کل	۳۸۷۶/۰۰۰	۲۲۴			

$P < 0/01$

همان‌طور که از جدول ۶، مشخص است، با عنایت به اینکه، قدر مطلق F محاسبه‌شده (۱۰۱۵/۸۰۴)، بزرگ‌تر از F بحرانی (۳/۸۸) است، بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه‌گیری می‌شود، مدل ارائه‌شده، به‌خوبی صفت‌های شخصیتی را به عنوان متغیر وابسته، توصیف می‌کند. جدول با درجات آزادی ۳ و ۲۲۱ و سطح معنی‌داری ۹۹ درصد

جدول ۶.

ضرایب مدل رگرسیونی

مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد		سطح معنی‌داری	
		B	خطای استاندارد		بتا
۱	مقدار ثابت	-۵/۳۱۷	۰/۷۲۱	۰/۰۰۰	-۷/۳۷۷
	تعهد سازمانی	۱/۲۰۵	۰/۴۹۰	۰/۰۰۰	۱۵/۴۰۱
	انگیزش شغلی	۰/۶۲۲	۰/۲۴۴	۰/۰۰۰	۲/۵۴۹
	خود-کنترلی	۱/۰۹۲	۰/۲۰۱	۰/۰۰۰	۵/۴۳۸

$P < 0/01$

به سازمان خود متعهد هستند و در نتیجه، انگیزش شغلی بالاتر و عملکرد بهتر دارند. خود-کنترلی، نیز به عنوان یک میانجی‌گر، در رابطه بین صفات شخصیتی و تعهد سازمانی و انگیزش شغلی نقش دارد؛ و باعث می‌شود، فرد بتواند برای رسیدن به هدف‌های خود، استراتژی‌های مناسب را طراحی کند و در نتیجه، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی بالاتر داشته باشد.

همچنین، یافته‌ها نشان داد، بین صفت‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با اثر غیرمستقیم نقش میانجی خود-کنترلی روی انگیزش شغلی رابطه وجود دارد. این یافته، با یافته‌های پژوهش بشیری خصال و حسینی (۱۴۰۲)؛ بی‌رنگ خجسته‌پور و همکاران (۱۴۰۱)؛ Barra و همکاران (2023)؛ و Ramos Salazar and Meador (2023)، هم‌سو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت، صفت‌های شخصیتی و تعهد سازمانی در ارتباط با یکدیگر و تأثیر پذیرفتن از نقش میانجی‌گری خود-کنترلی موجب افزایش انگیزش شغلی می‌شود. در نتیجه، هم‌افزایی صفت‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با ترکیب شدن با خود-کنترلی، اثر مستقیم روی انگیزش شغلی می‌گذارد. به عبارت دیگر، صفت‌های شخصیتی با محوریت خود-کنترلی، روابط مثبت و معنی‌دار با تعهد سازمانی و انگیزش شغلی ایجاد می‌کند. به علاوه، یافته‌ها نشان داد، بین صفت‌های شخصیتی و انگیزش شغلی با اثر غیرمستقیم نقش میانجی خود-کنترلی روی تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. این یافته، با یافته‌های پژوهش خواجوی و کرمانی (۱۴۰۰)؛ و Turulja and Kozo (2023)، هم‌سو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت، صفت‌های شخصیتی و انگیزش شغلی در ارتباط با یکدیگر و تأثیر پذیرفتن از نقش میانجی‌گری خود-کنترلی موجب افزایش تعهد سازمانی می‌شود. در نتیجه، هم‌افزایی صفت‌های شخصیتی و انگیزش شغلی با ترکیب شدن با خود-کنترلی، اثر مستقیم روی تعهد سازمانی می‌گذارد. به دیگر سخن، خود-کنترلی، به عنوان چارچوب مناسب برای تحقق هدف‌های فرد، موجب افزایش تعهد سازمانی و انگیزش شغلی می‌شود. علاوه بر این، تحلیل‌های آماری پژوهش نشان داد، صفت‌های شخصیتی معلمان و مدیران مدارس ابتدایی بر اساس تعهد

همان‌طور که از جدول ۶، مشخص است، سطح معنی‌داری مقادیر t کوچک‌تر از $0/01$ است؛ بنابراین، فرض صفر که بیانگر بی‌اثر بودن متغیرها در مدل است، رد می‌شود. بر این اساس، طبق جدول ۵، همه ضرایب از لحاظ آماری معنی‌دار بوده و باید در مدل لحاظ شوند. مدل ارائه شده توسط این برازش رگرسیونی، به صورت زیر است:

$$0/438 + 0/549 + 2/01 + 15/401 + 0/317 = \text{صفت‌های شخصیتی}$$

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، تعیین تأثیر صفت‌های شخصیتی روی تعهد سازمانی و انگیزش شغلی با میانجی‌گری خود-کنترلی در معلمان و مدیران مدارس ابتدایی بود. بود. تحلیل‌های آماری پژوهش نشان داد، صفت‌های شخصیتی با میانجی‌گری خود-کنترلی روی تعهد سازمانی و انگیزش شغلی معلمان و مدیران مدارس ابتدایی تأثیر غیرمستقیم دارد. این یافته، با یافته‌های قزوینه و همکاران (۱۴۰۱)؛ خواجوی و کرمانی (۱۴۰۰)؛ Freund و همکاران (2023)؛ و Akbar و همکاران (2023)، هم‌سو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت، معلمان و مدیرانی که دارای نمرات بالایی در پرسشنامه صفت‌های شخصیتی هگزاکو هستند؛ و نیز از خود-کنترلی بالایی نیز برخوردار هستند، از تعهد سازمانی و انگیزش شغلی بالایی نیز برخوردار هستند و بالعکس. همچنین، وقتی صفت‌های شخصیتی با میانجی‌گری خود-کنترلی ترکیب می‌شود، روی تعهد سازمانی و انگیزش شغلی معلمان و مدیران مدارس ابتدایی تأثیرگذار است. صفت‌های شخصیتی، به منزله ابعاد تفاوت‌های فردی هستند که در گرایش‌های مختلف برای نشان دادن ثبات الگوهای فکری، احساسی و رفتاری مورد استفاده قرار می‌گیرد. تعهد سازمانی، نیز یک متغیر نگرش سازمانی به حساب می‌آید. به این معنی که، هدف این نگرش، کلیت وجودی سازمان است؛ و انگیزش شغلی، یک حالت درونی است و موجب بروز رفتار در جهت رسیدن به هدف معینی می‌شود. در این میان، خود-کنترلی، نوعی مهارت اجتماعی است که می‌تواند میزان موفقیت را در زندگی تعیین کند. به عبارت دیگر، افراد با صفت‌های شخصیتی مثبت، بیشتر

کلیه معلمان و مدیران مدارس برگزار شود. به علاوه، پیشنهاد می‌شود، پژوهش حاضر در بین معلمان و مدیران مدارس ابتدایی پسرانه انجام شود.

سپاسگزاری

مقاله حاضر برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان است. نویسندگان بر خود لازم می‌دانند، مراتب تقدیر و تشکر صمیمانه خود را از مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان و مدیران و معلمان مدارس ابتدایی ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر زنجان، اعلام کنند.

تعارض منافع

مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع است.

منابع

- آزادمنش، منیر، ابوالعالی الحسینی، خدیجه و محمدی، اکبر. (۱۳۹۹). بررسی روایی و اعتبار نسخه فارسی پرسشنامه خود-کنترلی در دانشجویان. *روان‌سنجی*، ۸(۳۲)، ۱۰۷-۱۲۳.
- الهامی، حمیدرضا، میرهاشمی، مالک و پاشاشریفی، حسن پاشا. (۱۴۰۱). نقش صفات شخصیتی در موفقیت حرفه‌ای معلمان. *پژوهش اجتماعی*، ۱۴(۵۶)، ۴۳-۵۸.
- باقری، مرتضی، زارعی، علی و اشرف گنجوی، فریده. (۱۴۰۱). تدوین مدل ساختاری تعالی سازمانی (EFQM) بر اساس پنج عامل شخصیتی نثو. *جامعه‌شناسی سیاسی ایران*، ۵(۱۲)، ۲۵۵۷-۲۵۶۹.
- بخشی علی‌آباد، حمید، نوروزی، داریوش و حسینی، زهرا سادات. (۱۳۸۳). عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۴(۱۲)، ۳۳-۴۱.
- بشرپور، سجاد، طاهری‌فرد، مینا و محمدی، گلاویژ. (۱۳۹۸). ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی فرم کوتاه پرسشنامه شخصیتی هگزاکو-۲۴ سؤالی در دانشجویان. *اندازه‌گیری تربیتی*، ۹(۳۶)، ۶۵-۸۹.

سازمانی، انگیزش شغلی و خود-کنترلی قابل پیش‌بینی است. این یافته، با یافته‌های پژوهش نعیمی و رافضی (۱۴۰۲)؛ Xu و همکاران (2023 a & b)؛ و (2023) Jolović and Berber)، هم‌سو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت، معلمان و مدیرانی که دارای نمرات بالایی در تعهد سازمانی، انگیزش شغلی و خود-کنترلی هستند؛ از نمرات بالایی در صفت‌های شخصیتی، نیز برخوردار هستند و بالعکس؛ بنابراین، با داشتن نمرات تعهد سازمانی، انگیزش شغلی و خود-کنترلی معلمان و مدیران، می‌توان نمره صفت‌های شخصیتی آن‌ها را تعیین کرد. به عبارت دیگر، خود-کنترلی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی بالا تأثیر مثبتی روی صفت‌های شخصیتی می‌گذارند. در نتیجه، افراد با صفات شخصیتی مثبت، بیشتر به سازمان خود متعهد هستند، انگیزش شغلی بالاتری دارند و از خود-کنترلی بالاتری برخوردار هستند.

تمام راهبردهای پژوهشی و رویه‌های آماری دارای محدودیت هستند. پژوهش حاضر نیز از این امر مستثنا نیست. در این پژوهش، نیز مانند سایر پژوهش‌ها، محدودیت‌هایی وجود داشته است که احتمالاً بر نتایج پژوهش تأثیر گذاشته باشد؛ یا اینکه در تعمیم نتایج آن دخالت دارند. از جمله محدودیت‌های این تحقیق عبارت‌اند از: اثرات نمونه‌گیری، خطای اندازه‌گیری و کمبود مطالعات انجام‌شده در موضوع و روش‌شناسی پژوهش حاضر. اثرات نمونه‌گیری، زمانی خود را نشان می‌دهد که نمونه انتخاب‌شده، نماینده واقعی جامعه نباشد. به این پدیده، «سوگیری انتخاب نمونه»، نیز گفته می‌شود. خطای اندازه‌گیری، نیز در ارتباط با عدم دقت ابزار اندازه‌گیری، عملکرد نامناسب عامل انسانی یا اجرای ابزارهای اندازه‌گیری در شرایط غیراستاندارد است. بر اساس یافته‌ها و نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود، هر یک از مدارس کشور با استفاده از ابزارهای اندازه‌گیری (پرسشنامه‌های) این پژوهش، به بررسی وضعیت صفت‌های شخصیتی، تعهد سازمانی، انگیزش شغلی و خود-کنترلی معلمان و مدیران مدارس بپردازند. همچنین، پیشنهاد می‌شود، کارگاه‌های آموزشی به منظور آگاه‌سازی در خصوص صفت‌های شخصیتی، تعهد سازمانی، انگیزش شغلی و خود-کنترلی برای

شمس، امیر، جان‌نثار احمدی، هدی و رجبی، محمد. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد. *پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت*، ۹(۱)، ۱۱۹-۱۳۸.

عبدی‌پور، سجاد، شاه‌ویسی، فرهاد، خیراللهی، فرشید، و طاهرآبادی، علی‌اصغر. (۱۴۰۲). اثر تعهد سازمانی و سبک رهبری بر اثربخشی حسابرسی عملکرد مدیریت. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۲(۴۵)، ۴۴۷-۴۶۴.

فرج‌زاده، زهرا و نصیری، احمد. (۱۴۰۱). تجارب مدیران پرستاری از عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی: یک مطالعه کیفی. *آموزش پرستاری*، ۱۱(۳)، ۵۲-۴۲.

فیروزکوهی مقدم، بیتا، ثناگوی محرر، غلامرضا و شیرازی، محمود. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر آموزش پذیرش و تعهد بر فرسودگی و انگیزش شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی. *رویش روان‌شناسی*، ۱۱(۴)، ۱۳۲-۱۲۱.

قزوینه، جمشید، جدیدی، هوشنگ، تقوایی‌نیا، علی و مروتی، ذکراالله. (۱۴۰۱). تأثیر هوش هیجانی، خودتنظیمی و ابراز وجود بر رضایت تحصیلی با میانجی‌گری حمایت اجتماعی ادراک‌شده در دانش‌آموزان مقطع متوسطه دوم. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۶(۵۹)، ۴۹-۶۲.

کریمی، رضا و احمدی، فخرالدین. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر بهسازی کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی اعتماد و تعهد سازمانی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

ماهنامه جامعه‌شناسی سیاسی ایران، ۵(۱۱)، ۴۸۸۱-۴۸۵۳. مجتبی‌زاده، محمد، عباس‌پور، عباس، ملکی، حسن و فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۷). الگوی اعتبارسنجی و تضمین کیفیت نظام آموزش عالی ایران از دیدگاه خبرگان. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۲(۴۲)، ۷-۲۴.

ملکی، مینا و شهنی بیلاق، منیجه. (۱۴۰۱). بررسی رابطه پرخاشگری سایبری با تنظیم هیجان، خود-کنترلی و افسردگی در دانش‌آموزان پسر دوره متوسطه اول شهر اهواز در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰: یک مطالعه توصیفی. *مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان*، ۲۱(۷)، ۷۴۱-۷۵۶.

موسوی مقدم، سید رحمت‌اله، هوری، سهیلا، امیدی، عباس و ظهیری‌خواه، ندا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش معنوی با خود-کنترلی و مکانیسم‌های دفاعی در دانش‌آموزان دختر

بشیری خصال، لیلا و حسینی، سید حسین. (۱۴۰۲). بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در رابطه میان بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای حسابرس. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۲(۴۵)، ۲۳۱-۲۵۰.

بی‌رنگ خجسته‌پور، پانته آ، درتاج، فریبرز و قائمی، فاطمه. (۱۴۰۱). نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی در رابطه بین راهکارهای مقابله با استرس با شایستگی اجتماعی-هیجانی در معلمان ابتدایی. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۶(۵۹)، ۲۱-۳۲.

حسن‌پور، سولماز. (۱۴۰۱). مقایسه رابطه هوش هیجانی با صفات شخصیتی در ورزشکاران مبتدی و ماهر رشته‌های انفرادی. *مطالعات روان‌شناسی و علوم تربیتی*، ۴(۳۷)، ۱۰۶-۸۷.

خواجه‌جو، شکراله و کرمانی، احسان. (۱۴۰۰). ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی با رویکرد معادلات ساختاری. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۱۳(۵۰)، ۱-۳۲.

دارچینی، ملیحه. (۱۳۹۴). بررسی عوامل انگیزشی تأثیرگذار بر بازاریابان عمر و سرمایه‌گذاری نمایندگی‌های بیمه‌های تجاری مستقر در شهرستان بندرعباس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی، دانشگاه پیام نور.

دهقان کلش، هایده، اسدپور، اسماعیل، کسائی اصفهانی، عبدالرحیم و بهرامی باباحیدری، توران. (۱۴۰۱). رابطه کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی با انگیزش شغلی پرستاران زن. *نشریه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی البرز*، ۱۱(۴)، ۴۴۵-۴۵۶.

رحمانی، مهدی. (۱۴۰۱). ارزیابی تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های شهر تهران. *مدیریت نوآوری و رفتار سازمانی*، ۲(۴)، ۱-۱۲.

رنوف، محمود، صادقی بروجردی، سعید و یوسفی، بهرام. (۱۳۹۶). اثر مداخله‌ای انگیزش شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان لرستان. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۵(۱)، ۸۵-۱۰۰.

ساعتچی، محمود، کامکاری، کامبیز و عسگریان، مهناز. (۱۳۹۹). *آزمون‌های روان‌شناختی*. تهران: ویرایش

شعبانی، حسن، و موسوی، سید محمود. (۱۴۰۱). مقایسه انگیزش شغلی کارکنان حوزه تربیت‌بدنی و سلامت در نیروهای مسلح بر اساس نظریه هرزبرگ. *پژوهش‌های کاربردی در علوم ورزشی و سلامت*، ۱(۱)، ۲۸-۱۸.

- Bashiri khesal, L., & Hosseini, S. H. (2023). The Mediating Role of Organizational Commitment and Burnout in the Relationship between Organizational Cynicism and Professional Skepticism. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 12(45), 231-250. [in Persian]
- Birang Khojastehpour, P., Dortaj, F., & Ghaemi, F. (2022). The Mediating Role of Career Motivation in the Relationship between Stress Coping Strategies and Social-Emotional Competence in Primary Teachers. *Journal of Research in Educational Science*, 16(59), 21-32. [in Persian]
- Darchini, M. (2014). *Investigating motivational factors affecting on life marketers and investment of commercial insurance agents located in Bandar Abbas city*. Master's Thesis, Executive Management, Payam Noor University. [in Persian]
- Dehghan kolash, H., Asadpour, E., Kasaee Esfahani, A., & Bahrami Babaheidari, T. (2022). The Relationship Quality of Work Life and Emotional Intelligence with Work Motivation of Female Nurses. *Alborz University Medical Journal*, 11(4), 445-456. [in Persian]
- De Vries, R. E., & Van Gelder, J. L. (2013). Tales of two self-control scales: Relations with Five-Factor and HEXACO traits. *Personality and Individual Differences*, 54(6), 756-760.
- Elhami, H. R., Mirhashemi, M., & Sharifi, H. P. (2022). The role of personality traits in the professional success of teachers. *Social Research*, 14(56), 43-58. [in Persian]
- Farajzadeh, Z., & Nasiri, A. (2022). Nursing managers' experiences of factors affecting job motivation: A qualitative study. *Journal of Nursing Education*, 11(3), 42-52. [in Persian]
- Farswan, D. S. (2023). Role of education and culture in social development. *Journal of Social Review and Development*, 2(1), 13-16.
- Firouzkouhi Moghaddam, B., Sanago Moharer, G., & Shirazi, M. (2022). Investigating the effect of acceptance and commitment training on burnout and job motivation of Social Security employees. *Rooyesh-e Ravanshenasi Journal (RRJ)*, 11(4), 121-132. [in Persian]
- Freund, S., Kovacs, T., Nguyen, N. H., & Phan, H. V. (2023). CEO personality traits and debt contracting: Evidence from pilot CEOs. *International Review of Financial Analysis*, 85, 102450.
- Ghazvineh, J., Jadidi, H., Taghvaeinia, A., & Morovvati, Z. (2022). The effect of Emotional Intelligence, Self-Regulation and Assertiveness on Academic Satisfaction with mediation of Perceived Social Support in students of the second high school. *Journal of Research in Educational Science*, 16(59), 49-62. [in Persian]
- Gillebaart, M. (2018). The Operational Definition of Self-Control. *Frontiers in Psychology*, 9, 1231-1231.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological assessment*, 4(1), 26.
- Hassanpour, S. (2022). Comparing the relationship between emotional intelligence and personality traits in beginner and expert athletes in individual disciplines. *Psychological Studies and Educational Sciences*, 4(37), 106-87. [in Persian]
- سال سوم متوسطه. فصلنامه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ۲۵ (۱)، ۶۴-۵۹.
- نعیمی، شقایق و رافضی، زهره. (۱۴۰۲). نقش ذهن‌آگاهی، باورهای فراشناختی و خود-کنترلی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارمندان شرکت‌های هواپیمایی شهر تهران. پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت، ۹ (۱)، ۹۹-۱۱۸.

References

- Abdipour, S., shahvisi, F., Khierollahi, F., & Taherabadi, A. A. (2023). Investigating the effect of organizational commitment and management leadership on the effectiveness of management performance audit. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 12(45), 447-464. [in Persian]
- Akbar, A., Malik, A., & Warraich, N. F. (2023). Big Five Personality Traits and Knowledge Sharing Intentions of Academic Librarians. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(2), 102632
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Ashton, M. C. (2022). *Individual differences and personality*. Academic Press.
- Ashton, M. C., Lee, K., & Goldberg, L. R. (2004a). A hierarchical analysis of 1,710 English personality-descriptive adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(5), 707.
- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., De Vries, R. E., Di Blas, L., & De Raad, B. (2004b). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of personality and social psychology*, 86(2), 356.
- Azadmanesh, M., Abol-Maali Al-Husseini, Kh., & Mohammadi, A. (2019). The Consideration of Validity and Reliability of Persian Version of Self-Control Questionnaire among Students. *Psychometry*, 8(32), 107-123. [in Persian]
- Bagheri, M., Zarei, A., & Ashraf Ganjouei, F. (2022). Design Organizational Excellence (EFQM) Based on Five Neo Personality Factors. *Political Sociology of Iran*, 5(12), 2557-2569. [in Persian]
- Bakhshi Ali Abadi, H., Norouzi, D., & Hosseini, Z. S. (2004). Effective Factors on Job Motivation in Academic Members of Rafsanjan Medical University. *Iranian Journal of Medical Education*, 4(2), 33-41. [in Persian]
- Barra, M. A. Q., Lora-Loza, M., Cedrón-León, Y., Rodríguez-Vega, J., Barra, F. S. Q., & Castillo-Castro, V. (2023). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. In *Brazilian Technology Symposium* (pp. 592-597). Springer, Cham.
- basharpour, S., taheerifard, M., & mohamadi, G. (2019). Psychometric Properties of Persian Version of Brief HEXACO Inventory in University Students. *Quarterly of Educational Measurement*, 9(36), 65-89. doi: 10.22054/jem.2017.4956.1158

- Naeimi, S., & Rafezi, Z. (2023). The role of mindfulness, metacognitive beliefs and self-control in predicting job satisfaction of Tehran Airlines employees. *Psychological Researches in Management*, 9(1), 99-118. [in Persian]
- Ortega-Parra, A., & Ángel Sastre-Castillo, M. (2013). Impact of perceived corporate culture on organizational commitment. *Management decision*, 51(5), 1071-1083.
- Parker, S. K. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual review of psychology*, 5, 661-691.
- Rahmani, M. (2023). Identifying and evaluating the organizational commitment of librarians in libraries in Tehran. *Innovation Management Strategies and Organizational Behavior*, 2(4), 1-12. [in Persian]
- Ramos Salazar, L., & Meador, A. (2023). College students' grit, autonomous learning, and well-being: Self-control as a mediator. *Psychology in the Schools*, 60(1), 53-77.
- Raouf, M., Sadeghi Broujerdi, S., & Yusefy, B. (2017). Interventional Effect of Job Motivation on Job Burnout of Lorestan Physical Education Teachers. *Human Resource Management in Sports*, 5(1), 85-100. [in Persian]
- Saatchi, M., Kamkari, K., & Askarian, M. (2019). Psychological tests. Tehran: Virayesh. [in Persian]
- Shabani, H., & Mousavi, S. M. (2022). A Comparative Study of the Occupational Motivation of the Physical Education and Health Staff of the Armed Forces Based on Herzberg Theory. *Applied research in sports sciences and health*, 1(1), 18-28.
- Shams, A., Jannesar Ahmadi, H., & Rajabi, M. (2023). Investigating the impact of organizational health on job satisfaction with the mediating role of organizational commitment in the National Petroleum Products Distribution Company of Mashhad. *Psychological Researches in Management*, 9(1), 119-138. [in Persian]
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. *Journal of Personality*. 271-324.
- Turulja, L., & Kožo, A. (2023). Modeling Employee Job Performance Through Organizational Communication, Organizational Commitment and Innovative Behavior. In *International Conference on Sustainable Development* (pp. 109-128). Springer, Cham.
- Utami, A. F., Bangun, Y. R., & Lantu, D. C. (2014). Understanding the role of emotional intelligence and trust to the relationship between organizational politics and organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 115, 378-386.
- Vohs, K. D., & Baumeister, R. F. (2004). Understanding self-regulation: An introduction. In *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications* (pp. 1-13). The Guilford Press.
- Xu, Q., Li, D., Dong, Y., Wu, Y., Cao, H., Zhang, F., & Wang, X. (2023a). The Relationship Between Personality Traits and Clinical Decision-Making, Anxiety and Stress Among Intern Nursing Students During COVID-19: A Cross-Sectional Study. *Psychology Research and Behavior Management*, 57-69.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *Journal of applied psychology*, 87(3), 474.
- Jiang, X., Zhang, H., Wang, T., & Zhang, C. (2023). The association of self-control, self-efficacy, and demographic characteristics with home-based E-learning behavior in nursing and midwifery undergraduates: A cross-sectional study under the COVID-19 epidemic. *Nurse Education Today*, 120, 105628.
- Jolović, I., & Berber, N. (2023). Evidence of Job Insecurity and Organizational Commitment Relationship: Empirical Insights from Millennial Employees' Perspective During the COVID-19 Era. In *International Symposium SymOrg* (pp. 606-625). Springer, Cham.
- Karimi, R., & Ahmadi, F. (2023). Investigating the Effect of Employee Improvement on Organizational Citizenship Behavior with the Mediating Role of Organizational Trust and Commitment in the Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare. *Political Sociology of Iran*, 5(11), 4853-4881. [in Persian]
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Khajovi, Sh., & Kermani, E. (2021). Personality Traits Affecting Knowledge Sharing in Audit Firms with Structural Equation Approach. *Financial Accounting and Auditing Research*, 13(50), 1-32. [in Persian]
- Maleki, M., & Shehni yailagh, M. (2022). The Relationship between Cyber Aggression and Emotion Regulation, Self-Control and Depression in Male High School Students in Ahvaz in 2021-2022: A Descriptive Study. *Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences*, 21(7), 741-756. [in Persian]
- Mardiansyah, I. (2023). Effect of Organizational Commitment and Leadership Style on Employee Performance through Work Motivation at PT. Astra UD Truck Sunter Branch. *Krisnadwipayana International Journal of Management Studies*, 2(2), 75-83
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mezo, P. G. (2009). The self-control and self-management scale (SCMS): Development of an adaptive self-regulatory coping skills instrument. *Journal of psychopathology and behavioral assessment*, 31(2), 83-93.
- Mojtabazadeh, M., Abbaspour, A., Makeki, H., & Farasatkah, M. (2018). Accreditation and Quality Assurance Model of Iran's Higher Education System from the Perspective of the Experts. *Journal of Research in Educational Science*, 12(42), 7-24. [in Persian]
- Mousavomoghadam, S. R. A., Nouri, T., Khodadadi, T., Ahmadi, A., & Ghiasi, G. (2017). Association of Internet Addiction and Self-Control with Mental Health Among Students of the University of Applied Sciences and Technology, Ilam City. *Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research*, 15(1), 1-8. [in Persian]

Contemporary Hospitality Management, 35(2), 492-511.

Xu, S., Lin, Z., He, M., & Wong, I. A. (2023b). The perils of hospitality internship: a growth curve approach to job motivation change. *International Journal of*

