

## تعیین سهم جهت گیری هدف، حمایت سازمانی ادراک شده و پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش بینی اشتیاق شغلی معلمان زن شهرستان شهرکرد



مهرداد حاجی حسنی<sup>۱\*</sup>، منیژه کاوه<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> استادیار، گروه مشاوره، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران

نویسنده مسئول: مهرداد حاجی حسنی، استادیار، گروه مشاوره، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران. ایمیل: mehrdadhajihasan@gmail.com

DOI: 10.21859/joe-04031

### چکیده

**مقدمه:** اشتیاق شغلی حالتی پایدار و مثبت ذهنی است که مرتبط با کار است و نقطه مقابله فرسودگی شغلی است. پژوهش حاضر با هدف تعیین سهم جهت گیری هدف، حمایت سازمانی ادراک شده و پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش بینی اشتیاق شغلی انجام شد. **روش کار:** پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش شامل معلمان زن در شهرستان شهرکرد بود که در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ در دوره متوسطه مشغول به تدریس بودند. حجم نمونه با توجه به جدول مورگان ۲۳۰ نفر برآورد گردید که از طریق نمونه گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های جهت گیری هدف وندول، حمایت سازمانی ادراک شده ایزنبرگر و همکاران، پنج عامل شخصیت مک کری و کاستا و اشتیاق شغلی شوفلی و بکر استفاده شد. **یافته‌ها:** جهت تحلیل داده‌ها از رگرسیون به روش گام به گام استفاده شد. رگرسیون انجام شده در پنج گام نشان داد که دو مؤلفه جهت گیری هدف (جهت گیری هدف برای تأیید عملکرد و جهت گیری هدف برای رسیدن به هدف)، دو مؤلفه شخصیت (باز بودن به تجربه و روان رنجوری) و حمایت سازمانی ادراک شده سهم معناداری در پیش بینی اشتیاق شغلی دارند. **نتیجه گیری:** پژوهش حاضر نشان داد مؤلفه‌های متفاوت شخصیتی، جهت گیری هدف و نیز حمایت سازمانی ادراک شده می‌توانند اشتیاق شغلی را پیش بینی کنند. این یافته‌ها مورد بحث قرار گرفتند.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱۲/۲۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۶/۰۵

### واژگان کلیدی:

جهت گیری هدف

حمایت سازمانی ادراک شده

پنج عامل شخصیت

اشتیاق شغلی

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.

### مقدمه

و همکاران [۴] تجربه جذب در کار را شبیه تجربه شور داشتن/ جاری بودن توصیف کرده‌اند. شور داشتن/ جاری بودن به عنوان حالت ذهنی تعریف شده است که طی آن فرد قویاً در شغلش درگیر می‌شود. و هر چیز دیگری جز انجام کار برای او مهم به نظر نمی‌رسد [۵]. پژوهش‌های انجام شده در زمینه پیامدهای اشتیاق شغلی عمدتاً نشان داده‌اند که اشتیاق شغلی پیامدهای مثبتی از قبیل رضایت شغلی بیشتر، غیبت از کار کمتر، تغییر شغل کمتر و سطح بالاتر از تعهد و کارآمدی سازمانی به همراه دارد [۲، ۶]. همچنین، در ایران پژوهش نوری و همکاران [۴] نشان داد که بین اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد.

با توجه به پیامدهای مثبت اشتیاق شغلی شناسایی عوامل تأثیر گذار بر آن از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. در پژوهش‌های پیشین سهم متغیرهایی از قبیل معنویت در محیط کار [۷، ۸]، تعارض کار- خانواده [۹، ۱۰]، یادگیری سازمانی و خودکارآمدی [۱۱، ۱۲] با اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار گرفته و کمتر به سهم متغیرهایی از قبیل جهت گیری هدف، حمایت سازمانی ادراک شده و پنج عامل بزرگ شخصیت در

اشتیاق شغلی (work engagement) که از آن با عنوان یک رفتار مثبت سازمانی یاد می‌شود حالتی روانشناختی و نقطه مقابل فرسودگی شغلی است. به عبارتی دیگر، اشتیاق شغلی حالتی نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که شامل مؤلفه‌های شوق (vigor)، از خود گذشتگی (dedication) و جذب (absorption) می‌باشد [۱]. شوق داشتن به کار به سطح بالای انرژی و تاب آوری ذهنی در حین کار اشاره دارد به عبارتی دیگر تمایل به تلاش بیشتر در حرفه خود و تاب آوری به رغم وجود مشکلات. بنابراین، کارمندی که شوق زیادی نسبت به کار دارد در سطح بالایی نسبت به شغلش دارای انگیزه است و به احتمال بیشتری هنگام مواجهه با سختی‌ها کار مقاومت نشان می‌دهد [۲] از خود گذشتگی به عنوان احساس مهم بودن، تمایل، الهام، اشتیاق، غرور و چالش در شغل تعریف شده است. [۱]. از خود گذشتگی را می‌توان به عنوان درجه ارتباط روانشناختی فرد با شغل نیز تعریف کرد [۳]. جذب در برگیرنده رضایت و عمیقاً جذب شدن در شغل به رغم گذشت زمان می‌باشد. گونزالس- روما

صورت گرفته بین کارکنان و سازمان ریشه دارد. نظریه حمایت سازمانی تاکید می‌کند که کارکنان به شیوه‌ای که سازمان برای ارزش‌هایی آنان اعتبار قائل می‌شود توجه دارند که از آن به عنوان حمایت سازمانی ادراک شده تعبیر می‌شود و بر تلاش و اشتیاق کارکنان تأثیر زیادی دارد [۱۸]. پژوهش‌ها رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده را با پیامدهای شغلی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داده‌اند کارکنانی که میزان حمایت سازمان را در سطح بالایی ادراک کرده‌اند از بهزیستی روانی بالاتر [۱۹]، تعهد بیشتر [۱۶] برخوردار بوده‌اند. همچنین، نتیجه پژوهش سیسنز و استینگلمبر [۲۰] نشان داده است که بین تعهد سازمانی ادراک شده و اشتیاق شغلی رابطه مثبت وجود دارد و اینکه اشتیاق شغلی بر افزایش رضایت و عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد.

متغیر دیگری که در پژوهش حاضر رابطه آن با اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. آغاز بحث بین محیط در برابر طبیعت موجب ظهور آزمون‌های شخصیت در محیط شغلی گردید و امروزه شرکت‌ها در آگهی‌های شغلی خود، نه تنها بر مهارت و تجربه تاکید دارند بلکه بر ویژگی‌های شخصیتی نیز تاکید دارند [۲۱]. یکی از مهمترین عوامل تأثیر گذار در به کارگیری عوامل شخصیتی در گزینش کارکنان، ظهور مدل پنج عاملی بوده است. مدل پنج عاملی، هزاران طبقه بندی از اندازه گیری‌های شخصیت را در ۵ بعد کلی قرار داده است: برون گرایی، سازگاری، مسئولیت پذیری، روان رنجور و گشودگی [۲۲]. با توجه به اینکه ویژگی‌های شخصیتی بر تمامی جنبه‌های روانی- رفتاری شخصی تأثیر گذار است لذا، در پژوهش حاضر ویژگی‌های شخصیتی مورد توجه قرار گرفته است. برای مثال، ویژگی شخصیتی روان رنجوری بر اشتغال تأثیر بسیار زیادی دارد. ممکن است یک فرد روان رنجور به دلیل ترس‌ها و اضطراب‌هایی که تجربه می‌کند احساس رضایت شغلی پایینی را گزارش دهد.

پژوهش‌ها نقش پنج عامل بزرگ شخصیتی را در اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار داده‌اند. اونگور [۲۳] در پژوهشی نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و اشتیاق شغلی رابطه معنادار وجود دارد. برون گرایی، خوشایند بودن، وجدانی بودن و باز بودن به تجربه رابطه مثبت اما روان رنجوری رابطه‌ای منفی با اشتیاق شغلی داشت. در پژوهشی دیگر نیز ریچ [۲۴] نشان داد که بین برون گرایی، خوشایند بودن، وجدانی بودن و باز بودن به تجربه با اشتیاق شغلی رابطه مثبت اما روان رنجوری رابطه‌ای منفی با اشتیاق شغلی دارد. اشتیاق شغلی پیامدهای مثبتی از قبیل رضایت شغلی بیشتر، غیبت

پیش بینی اشتیاق شغلی پرداخته شده است لذا، در پژوهش حاضر به بررسی رابطه هر یک از متغیرها با اشتیاق شغلی پرداخته و اهمیت انتخاب هر یک از این متغیرهای پیش بین نیز ذیل متغیر مربوطه توضیح داده می‌شود. اولین متغیری که در پژوهش حاضر رابطه آن با اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد جهت گیری هدف است. جهت گیری هدف یک مفهوم انگیزشی مهم است که بر مبنای آن می‌توان بین انگیزش درونی و بیرونی تمایز قائل شد و به معنای نگرش روانی نسبت به تحقق اهداف مرتبط با کار تعریف می‌شود (کالکان، اوداسی و اپلی کوک، [۱۳]. سازه جهت گیری هدف فرایند انگیزشی درونی را را منعکس می‌کند که بر انتخاب شغل، تنظیم اهداف و مکانیزم‌های تلاش برای یادگیری و عملکرد تأثیر گذار است [۱۴]. الیوت و چرچ [۱۵] سه جز جهت گیری را به این شرح مشخص کرده است: یادگیری، بروز عملکرد (Performance-Approach) و اجتناب عملکرد (Performance-Avoidant). افراد با اهداف یادگیری گرایش زیادی به مطالعه و نیز رفتارهای خود اصلاحی دارند. از سوی دیگر، افراد با اهداف عملکردی گرایش بیشتری به نشان دادن توانایی‌های خود به دیگران دارند و در شرایط اجتناب عملکرد افراد سعی در اجتناب از شکست‌های آشکار دارند. وندول و همکاران [۱۶] نشان دادند که جهت گیری هدف از نوع یادگیری و گرایش به عملکرد منجر به رفتارهای خود نظم دهی می‌گردد. در پژوهشی دیگر والترز [۱۷] نشان دادند افراد با جهت گیری هدف از نوع یادگیری و گرایش عملکرد، تلاش و مقاومت بیشتری درند و از استراتژی‌های شناختی و فراشناختی بیشتر بهره می‌برند اما افراد با جهت گیری هدف مبتنی بر اجتناب عملکرد کمتر درگیر فعالیت‌های چالشی می‌شوند و از شکست می‌ترسند. از جمله دلایلی که باعث شد در پژوهش حاضر از جهت گیری هدف به عنوان متغیر پیش بین برای اشتیاق شغلی به کار گرفته شود ماهیت انگیزشی آن است. وندول [۱۴] معتقد است که جهت گیری هدف بیانگر نوعی انگیزش درونی است که بر انتخاب شغل و سایر مؤلفه‌های مرتبط با آن تأثیر گذار است. از اینرو، با توجه به ماهیت انگیزشی بودن جهت گیری هدف، به نظر می‌رسد این متغیر با میزان اشتیاق شغلی در ارتباط باشد.

دومین متغیری که در پژوهش حاضر به عنوان پیش بینی کننده اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد حمایت سازمانی ادراک شده (perceived organizational support) است. حمایت سازمانی ادراک شده نتیجه نوع رابطه بین کارکنان و سازمان است. مبنای این رابطه در انواع تعاملات

۳ (کمی مخالفم)، ۴ (کمی موافقم)، ۵ (موافقم) و ۶ (کاملاً موافقم) نمره گذاری می‌شود. تعداد پنج آیتم جهت گیری هدف یادگیری، تعداد چهار آیتم جهت گیری هدف مرتبط بروز عملکرد و چهار آیتم نیز جهت گیری هدف مرتبط با اجتناب عملکرد را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. وندول [۱۴] برای میزان پایایی را برای جهت گیری هدف یادگیری، جهت گیری هدف بروز عملکرد و جهت گیری هدف اجتناب عملکرد را به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۹۵ و ۰/۸۸ گزارش داد. در ایران پایایی مقیاس جهت گیری هدف توسط هاشمی و لطیفیان [۲۷] به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۰ بر آورد شد. در پژوهش حاضر میزان پایایی جهت گیری هدف یادگیری، جهت گیری هدف بروز عملکرد و جهت گیری هدف اجتناب عملکرد به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۸۹ و ۰/۹۰ برآورد شد.

مقیاس حمایت سازمانی ادراک شده: مقیاس استاندارد حمایت سازمانی ادراک شده ایزنبرگر و همکاران [۲۵] مشتمل بر ۸ سؤال است که دارای مقیاس ۷ ارزشی لیکرتی (کاملاً مخالفم)، ۲ (مخالفم)، ۳ (نسبتاً مخالفم)، ۴ (نظری ندارم)، ۵ (نسبتاً موافقم)، ۶ (موافقم) و ۷ (کاملاً موافقم) می‌باشد. عسکری، سلطانی، آقایی و فتاحی [۲۸] میزان پایایی پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده ایزنبرگر و همکاران را ۰/۸۴ گزارش دادند. در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برآورد شد. مقیاس پنج عاملی شخصیت: این پرسشنامه فرم کوتاه شده پرسشنامه شخصیتی نئو که کاستا و مک کری [۲۲] تهیه شده بود. این پرسشنامه ۶۰ سوالی است و برای ارزیابی پنج عامل شخصیت (روان رنجوری، برون گرایی، گشودگی، سازگاری، وظیفه شناسی) بکار می‌رود. در این فرم برای هر مؤلفه ۱۲ سؤال دارد و هر سؤال بر حسب پاسخی که دریافت می‌کند از صفر تا چهار نمره گذاری می‌شود. آزمودنی بایستی برای هر سوال یکی از جواب‌های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم را انتخاب کند. در ضریب پایایی همسانی درونی برای هریک از عوامل پنج گانه از شاخص آلفای کرونباخ استفاده شده و نتایج زیر به دست آمده است: روان رنجوری ۰/۷۹، برون گرایی ۰/۷۶، گشودگی ۰/۵۴، سازگاری ۰/۶۱ و وظیفه شناسی ۰/۷۸ محاسبه شده است. روایی این آزمون هم در ارتباط با آزمون‌های مختلف شخصیت سنجیده شده است که از جمله همبستگی با آزمون ۱۶ عاملی کتل برابر ۰/۸۶ بود [۲۹]. در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ برای روان رنجوری، برون گرایی، گشودگی، سازگاری، وظیفه شناسی به ترتیب برابر با ۰/۷۴، ۰/۷۶، ۰/۷۷، ۰/۸۵ و ۰/۷۵ بود.

مقیاس اشتیاق شغلی: این پرسشنامه یک مقیاس خودارزیابی

از کار و تغییر شغل کمتر و سطح بالاتر از تعهد و کارآمدی سازمانی به همراه دارد. با توجه به این پیامدهای مثبت، شناسایی عوامل مرتبط با اشتیاق شغلی از اهمیت زیادی برخوردار است. همچنین، از آنجا که نتایج پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور نشان دادند که بین جهت گیری هدف و اشتیاق شغلی رابطه معنادار وجود دارد اما در این ایران پژوهشی در زمینه مذکور انجام نشده است لذا، نتایج پژوهش حاضر تا حدی این خلأ پژوهشی را پر خواهد کرد. همچنین، می‌توان پژوهش حاضر را از آن جهت که به سهم ترکیبی متغیرهای مختلف در تغییر پذیری اشتیاق شغلی می‌پردازد و سعی در تبیین سهم هر کدام از این متغیرها در تبیین واریانس اشتیاق شغلی دارد را با اهمیت دانست. لذا، مهم‌ترین مساله پژوهش حاضر این است که آیا متغیرهای جهت گیری هدف، حمایت سازمانی ادراک شده و پنج عامل بزرگ شخصیت سهم معناداری در پیش بینی اشتیاق شغلی دارند؟

## روش کار

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود که در آن سهم متغیرهای جهت گیری هدف، حمایت سازمانی ادراک شده و پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش بینی اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه پژوهش شامل معلمان زن مقطع متوسطه نظری شهرستان شهرکرد بود. حجم نمونه با توجه به جدول مورگان [۲۵] ۲۳۰ نفر برآورد شد و به روش نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند (حجم جامعه ۵۷۸ نفر بود). جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های جهت گیری هدف وندول [۱۵]، حمایت سازمانی ادراک شده ایزنبرگر و همکاران [۲۶]، ویژگی‌های شخصیتی مک کری و کاستا [۲۲] و اشتیاق شغلی شوفلی و بیکر [۶] استفاده شد. بعد از انتخاب نمونه، پژوهشگران در محل کار شرکت کنندگان، پرسشنامه‌های مذکور را اختیار آنان قرار دادند و بعد از تکمیل، پرسشنامه جمع آوری شدند. مدت زمان تکمیل و جمع آوری کل پرسشنامه‌ها ۴۵ روز به طول انجامید. همچنین، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به روش گام به گام استفاده شد.

## ابزار گردآوری داده‌ها

مقیاس جهت گیری هدف: مقیاس جهت گیری هدف دارای ۱۳ آیتم است که توسط وندول [۱۴] ساخته شده است و به صورت لیکرتی در قالب ۶ گزینه ۱ (کاملاً مخالفم)، ۲ (مخالفم)،

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد سن گروه نمونه			
متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
سن	۲۳۰	۳۱/۶۲	۷/۲۹

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای اصلی پژوهش			
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	
اشتیاق شغلی	۸۱/۱۸	۱۷/۲۷	
حمایت سازمانی ادراک شده	۳۲/۱۱	۵/۳۹	
جهت گیری هدف			
یادگیری	۱۹/۸۹	۵/۵۳	
بروز عملکرد	۱۵/۵۰	۳/۷۶	
اجتناب عملکرد	۱۵/۲۰	۳/۹۶	
پنج عامل بزرگ شخصیت			
روان رنجوری	۳۸/۱۶	۴/۵۳	
برون گرایی	۳۶/۵۶	۴/۰۱	
باز بودن به تجربه	۳۴/۳۳	۵/۵۲	
توافق پذیری	۳۳/۷۲	۴/۱۶	
وجدانی بودن	۳۴/۳۴	۴/۳۵	

است که توسط شوفلی و بکر [۶] ساخته شده است و دارای ۱۷ پرسش است که در یک طیف ۷ درجه‌ای بصورت لیکرتی نمره گذاری می‌شوند. نمونه آیتم برای ارزیابی اشتیاق شغلی عبارت است از: «هنگام کار کردن سرشار از انرژی هستم» مقیاس اشتیاق شغلی توسط پور عباس [۳۰] ترجمه و روائی محتوایی و پایایی آن مورد بررسی قرار گرفته است. وی پایایی این ابزار را از طریق ضریب آلفای کرنباخ ۰/۹۴ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر میزان آلفای کرنباخ ۰/۸۹ بر آورد گردید.

### یافته‌ها

طبق جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد سن گروه نمونه به ترتیب برابر با ۳۱/۶۲ و ۷/۲۹ می‌باشد. در جدول ۲ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای اصلی پژوهش ارائه شده است. ماتریس همبستگی در جدول ۳ نشان می‌دهد که همبستگی بین متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده، مؤلفه‌های جهت گیری هدف (افزایش یادگیری، بروز عملکرد و اجتناب عملکرد) روان رنجوری، باز بودن به تجربه و وجدانی بودن (از مؤلفه‌های شخصیت) با اشتیاق شغلی معنادار می‌باشند ( $P > 0/05$ ) اما رابطه بین مؤلفه‌های برون گرایی و سازگاری با اشتیاق شغلی معنادار نیستند ( $P < 0/05$ ).

جدول ۳: ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش									
متغیر	اشتیاق شغلی	حمایت سازمانی ادراک شده	یادگیری	بروز عملکرد	اجتناب عملکرد	روان رنجوری	برون گرایی	سازگاری باز بودن به تجربه	وجدانی بودن
اشتیاق شغلی	۱								
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۱۶*	۱							
یادگیری	۰/۵۸**	۰/۰۵	۱						
بروز عملکرد	۰/۴۵**	۰/۰۲	۰/۳۲	۱					
اجتناب عملکرد	۰/۳۳**	۰/۰۱	۰/۲۵	۰/۴۸	۱				
روان رنجوری	۰/۳۷**	۰/۰۵	۰/۳۲	۰/۳۹	۰/۲۱	۱			
برون گرایی	۰/۱۱	۰/۰۸	۰/۱۲	۰/۰۶	-۰/۰۰۶	۰/۰۶	۱		
سازگاری	۰/۱۱	-۰/۰۷	۰/۱۲	۰/۰۴	۰/۰۸	۰/۱۸	-۰/۱۸	۱	
باز بودن به تجربه	۰/۲۳**	-۰/۱۳	-۰/۳۰	۰/۱۸	۰/۰۴	۰/۰۸	۰/۱۸	-۰/۱۸	۱
وجدانی بودن	۰/۲۲**	-۰/۰۵	۰/۲۵	۰/۱۴	۰/۱۸	۰/۲۸	-۰/۱۲	۰/۸۶	-۰/۱۱

\*همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است. \*\*همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

جدول ۴: تحلیل واریانس مدل رگرسیون گام به گام در تعیین سهم متغیرهای پیش بین در اشتیاق شغلی						
منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	R
۱				۱۱۵/۸۸	۰/۰۰۱	
رگرسیون	۲۳۰۰۵/۷۹	۱	۲۳۰۰۵/۷۹			۰/۵۸
باقی مانده	۴۵۰۶۳/۱۳	۲۲۷	۱۹۸/۵۱			۰/۳۳
کل	۶۸۰۶۸/۹۲	۲۲۸				
۲				۸۰/۹۰	۰/۰۰۱	
رگرسیون	۲۸۳۹۸/۷۸	۲	۱۴۱۹۹/۳۹			۰/۶۴
باقی مانده	۳۹۶۷۰/۱۴	۲۲۶	۱۷۵/۵۳			۰/۴۱
کل	۶۸۰۶۸/۹۲	۲۲۸				
۳				۵۹/۳۳	۰/۰۰۱	
رگرسیون	۳۰۰۶۴/۳۴	۳	۱۰۰۲۱/۴۴			۰/۶۶
باقی مانده	۳۸۰۰۴/۵۸	۲۲۵	۱۶۸/۹۰			۰/۴۳
کل	۶۸۰۶۸/۹۲	۲۲۸				
۴				۴۷/۰۹	۰/۰۰۱	
رگرسیون	۳۱۰۹۴/۷۷	۴	۷۷۷۳/۶۹			۰/۶۷
باقی مانده	۳۶۹۷۴/۱۵	۲۲۴	۱۶۵/۰۶			۰/۴۴
کل	۶۸۰۶۸/۹۲					
۵				۳۹/۱۹	۰/۰۰۱	
رگرسیون	۳۱۸۳۹/۱۰	۵	۶۳۶۷/۸۲			۰/۶۸
باقی مانده	۳۶۲۲۹/۸۲	۲۲۳	۱۶۲/۴۶			۰/۴۵
کل	۶۸۰۶۸/۹۲	۲۲۸				

است تغییرات مربوط به اشتیاق شغلی را پیش بینی کند. در گام دوم، تأثیر دو متغیر افزایش یادگیری و بروز عملکرد (از مؤلفه‌های جهت گیری هدف) معنادار است. و این دو متغیر قادرند تغییرات مربوط به اشتیاق شغلی را پیش بینی کنند. در گام سوم نیز تأثیر سه متغیر افزایش یادگیری، بروز عملکرد و باز بودن به تجربه معنادار است و این سه متغیر قادرند تغییرات مرتبط با اشتیاق شغلی را پیش بینی کنند. در گام چهارم نیز تأثیر چهار متغیر افزایش یادگیری، بروز عملکرد، باز بودن به تجربه و روان رنجوری معنادار است و این چهار متغیر قادرند تغییرات مرتبط با اشتیاق شغلی را پیش بینی کنند در گام پنجم نیز تأثیر پنج متغیر افزایش یادگیری، تأیید عملکرد، باز بودن به تجربه، روان رنجوری و حمایت سازمانی ادراک شده معنادار است و این پنج متغیر قادرند تغییرات مرتبط با اشتیاق شغلی را پیش بینی کنند.

۱. جهت گیری هدف مبتنی بر یادگیری ۲. جهت گیری هدف مبتنی بر یادگیری + بروز عملکرد ۳. جهت گیری هدف مبتنی بر یادگیری + بروز عملکرد + باز بودن به تجربه ۴. جهت گیری هدف مبتنی بر یادگیری + بروز عملکرد + باز بودن به تجربه + روان رنجوری ۵. جهت گیری هدف مبتنی بر یادگیری + بروز عملکرد + باز بودن به تجربه + روان رنجوری + حمایت سازمانی ادراک شده

یافته‌ها در جدول ۴ نشان می‌دهد که طی پنج گام با افزودن متغیر یا متغیرهای جدید به گام قبلی، متغیرها به گونه‌ای معنادار می‌توانند انجام اشتیاق شغلی در معلمان زن را پیش بینی کنند. در گام اول، بر پایه تحلیل واریانس و شاخص‌های آماری رگرسیون، مؤلفه افزایش یادگیری (از مؤلفه‌های جهت گیری هدف) بر اشتیاق شغلی معنادار است و این متغیر قادر

جدول ۵: برآورد ضرایب رگرسیون برای متغیرهای پیش بین اشتیاق شغلی			
متغیرهای پیش بین	B	Beta	t
سطح معناداری			
<b>گام اول</b>			
مقدار ثابت	۴۵/۱۳		
افزایش یادگیری	۱/۸۱	۰/۵۸	۱۰/۷۶
سطح معناداری			۰/۰۰۱
<b>گام دوم</b>			
مقدار ثابت	۲۹/۸۲		
افزایش یادگیری	۱/۵۱	۰/۴۸	۹/۰۷
سطح معناداری			۰/۰۰۱
بروز عملکرد	۱/۳۶	۰/۲۹	۵/۵۴
سطح معناداری			۰/۰۰۱
<b>گام سوم</b>			
مقدار ثابت	۴۸/۷۹		
افزایش یادگیری	۱/۳۰	۰/۴۱	۷/۳۱
سطح معناداری			۰/۰۰۱
بروز عملکرد	۱/۶۱	۰/۳۵	۶/۳۴
سطح معناداری			۰/۰۰۱
باز بودن به تجربه	۰/۵۳	۰/۱۷	۳/۱۴
سطح معناداری			۰/۰۰۲
<b>گام چهارم</b>			
مقدار ثابت	۳۵/۴۰		
افزایش یادگیری	۱/۱۸	۰/۳۸	۶/۵۲
سطح معناداری			۰/۰۰۱
بروز عملکرد	۱/۴۲	۰/۳۰	۵/۴۲
سطح معناداری			۰/۰۰۱
باز بودن به تجربه	۰/۵۸	۰/۱۸	۳/۴۲
سطح معناداری			۰/۰۰۱
روان رنجوری	-۰/۵۲	-۰/۱۳	-۲/۴۹
سطح معناداری			۰/۰۱۳
<b>گام پنجم</b>			
مقدار ثابت	۲۳/۹۱		
افزایش یادگیری	۱/۱۹	۰/۳۸	۶/۶۱
سطح معناداری			۰/۰۰۱
بروز عملکرد	۱/۴۰	۰/۳۰	۵/۳۸
سطح معناداری			۰/۰۰۱
باز بودن به تجربه	۰/۵۳	۰/۱۷	۳/۱۲
سطح معناداری			۰/۰۰۲
روان رنجوری	-۰/۵۰	-۰/۱۳	-۲/۳۹
سطح معناداری			۰/۰۱
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۳۳	۰/۱۰	۲/۱۴
سطح معناداری			۰/۰۳

### بحث

هدف پژوهش حاضر تعیین سهم جهت گیری هدف، حمایت سازمانی ادراک شده و پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش بینی اشتیاق شغلی بود. در گام پنجم تحلیل رگرسیون نتیجه گرفته شد متغیرهای افزایش یادگیری، بروز عملکرد (از مؤلفه‌های جهت گیری هدف)، باز بودن به تجربه، روان رنجوری (از مؤلفه‌های شخصیت) و حمایت سازمانی ادراک شده می‌توانند در کنار هم اشتیاق شغلی را به نحو

ضریب رگرسیون متغیرهای پیش بین نشان می‌دهد که این پنج متغیر (در گام نهایی) می‌توانند اشتیاق شغلی را به گونه‌ای معنادار تبیین کنند. که این تبیین از طریق ورود هر پنج متغیر در پنجمین گام تحلیل می‌باشد. در گام نهایی متغیرهای افزایش یادگیری، بروز عملکرد، باز بودن به تجربه، روان رنجوری و حمایت سازمانی ادراک شده به طور معناداری اشتیاق شغلی را پیش بینی کردند.

افزایش انگیزش در بین کارمندان می‌شود. لذا، وجود منابع حمایتی سازمانی باعث ترغیب رشد شخصی و افزایش انگیزش می‌شود و این امر بر اشتیاق شغلی تأثیر می‌گذارد.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، تعیین سهم معنی دار مؤلفه‌های روان رنجوری و باز بودن به تجربه در پیش بینی اشتیاق شغلی بود. پژوهش حاضر نشان داد که روان رنجوری به طور منفی اشتیاق شغلی را پیش بینی می‌کند. تحقیقات نشان داده‌اند که افرادی که روان رنجوری بالایی دارند انرژی کمتری در کار دارند و در نتیجه اشتیاق کمتری نسبت به شغلشان دارند [۳۴]. تمایل به دست کم گرفتن توانایی‌ها، تمایل به واکنش نشان دادن با هیجانات شدید و خود انتقادی در موقعیت‌های فشارزا از جمله ویژگی‌های افراد روان رنجور است [۳۵] که باعث می‌شود این افراد فرسودگی بالا و اشتیاق پایینی در کار داشته باشند. افرادی که نمره‌های بالا در روان رنجوری می‌گیرند، احتمال بیشتری وجود دارد که دارای باورهای غیر منطقی باشند، قدرت کمتری در کنترل تکانه‌ها داشته باشند و درجه‌های انطباق ضعیف‌تری با دیگران در شرایط فشار روانی نشان دهد. لذا، با توجه به این ویژگی‌ها انتظار داریم که افراد روان رنجور کمتر درگیر شغل خود شوند و این امر موجب اشتیاق شغلی پایین در آنان می‌گردد.

پژوهش حاضر نشان داد که باز بودن به تجربه سهم معناداری در پیش بینی اشتیاق شغلی دارد و این عامل به طور مثبت اشتیاق شغلی را پیش بینی می‌کند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که افراد پذیرا افرادی‌اند که بسیار کنجکاو و جستجو گرند. تجاربی را که کسب کرده‌اند مغتنم می‌شمارند. علایق زیادی دارند. برای رسیدن به اهدافشان مقاومت می‌کنند، سنت گرا نیستند با پشتکارند و تلاش می‌کنند که تا روابط بین چیزهایی که به ظاهر بی ارتباطند را کشف نمایند. اشخاص دارای ویژگی شخصیتی باز بودن به تجربه هم درباره دنیای درونی و هم درباره دنیای بیرونی کنجکاو هستند و زندگی آنها از لحاظ تجربه غنی است. آنها مایل به پذیرش عقاید جدید و ارزشهای غیرمتعارف بوده و بیشتر و عمیقتر از اشخاص غیر انعطاف پذیر هیجان‌های مثبت و منفی را تجربه می‌کنند. [۲۲] به نظر می‌رسد این ویژگی‌ها، موجب می‌گردد که افراد اشتیاق بیشتری به وظایف محوله شده داشته باشند.

### نتیجه گیری

سازمان‌های امروزه نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند. کسانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند

معناداری پیش بینی کنند. این یافته با نتایج پژوهش والترز [۱۷]، سیسنز و استینگلمبر [۲۰] و نیز بخشی از یافته‌های اونگور [۲۳] و ریچ [۲۴] همخوان است. والترز [۱۷] نشان داد افراد با جهت گیری هدف از نوع یادگیری و بروز عملکرد، تلاش و مقاومت بیشتری دارند و از استراتژی‌های شناختی و فراشناختی بیشتر بهره می‌برند لذا انتظار اشتیاق شغلی در آنها بالا می‌باشد. سیسنز و استینگلمبر [۲۴] نیز نشان دادند که بین تعهد سازمانی ادراک شده و اشتیاق شغلی رابطه مثبت وجود دارد. در پژوهشی دیگر اونگور [۲۳] نشان داد که مؤلفه‌های برون گرایی، سازگاری، وجدانی بودن و باز بودن به تجربه رابطه مثبت اما روان رنجوری رابطه‌ای منفی با اشتیاق شغلی داشت. ریچ (۲۰۰۶) هم نشان داد که بین برون گرایی، خوشایند بودن، وجدانی بودن و باز بودن به تجربه با اشتیاق شغلی رابطه مثبت اما روان رنجوری رابطه‌ای منفی با اشتیاق شغلی دارد.

مک کنی [۳۱] معتقد است افراد با جهت گیری هدف مبتنی بر یادگیری، دغدغه‌ای مبنی بر افزایش حس شایستگی در خود دارند و لذا به دنبال موقعیت‌هایی جهت افزایش یادگیری می‌باشند. از سوی دیگر، افراد با اهداف عملکردی گرایش بیشتری به نشان دادن توانایی‌های خود به دیگران دارند. از آنجا که در اشتیاق شغلی، فرد شاغل سعی دارد به طور موثری از نظر جسمی، شناختی و هیجانی در شغل مورد نظر جذب شود و حداکثر عملکرد را از خود نشان دهد. بنابراین، می‌توان انتظار داشت که رابطه بین جهت گیری هدف مبتنی بر یادگیری و نیز جهت گیری هدف مبتنی بر عملکرد با اشتیاق شغلی مستقیم و معنادار باشد. ایوت و چرچ [۱۵] معتقد است جهت گیری هدف مبتنی بر عملکرد تلاشی در جهت کسب موفقیت است در حالی که جهت گیری اجتنابی تلاشی در جهت پرهیز از شکست. در جهت گیری عملکردی فرد در پی اثبات شایستگی خود و کسب قضاوت‌های مطلوب در مورد آن می‌باشد لذا، انتظار داریم که افراد با جهت گیری هدف عملکردی اشتیاق شغلی بیشتری داشته باشند.

حمایت سازمانی به جنبه‌های سازمانی شغل اشاره دارد که در رسیدن به اهداف شغلی، کاهش خطرات شغل و نیز با موارد جسمانی و روانشناختی در ارتباط است و می‌تواند افراد را در جهت رشد شخصی، رشد و یادگیری ترغیب نماید [۳۲]. میشر و اسپریتزر [۳۳] معتقدند حمایت سازمانی نقشی انگیزشی دارد و بر نظریه محافظت از منابع (هابفل، ۲۰۰۱) انسان به طور ذاتی گرایش به خلق، حفظ و انباشت منابع حمایتی دارند. شوفلی و بیکر [۶] معتقدند که حمایت موجب

استنباط از یافته‌ها و نتیجه گیری از آن اثر می‌گذارد و می‌تواند پیامدهای کاربرد این مطالعه را محدود سازد. این طرح مقطعی امکان تعیین سیر زمانی و روابط علی بین اشتیاق شغلی و عوامل پیش بین آن را در معلمان فراهم نمی‌سازد. همچنین، پژوهش بر بروی معلمان زن در شهر شهرکرد انجام شده است که تعمیم پذیری نتایج را محدود می‌سازد. استفاده از مطالعات آمیخته (طرح‌های پژوهشی کمی- کیفی)، شیوه‌های سنجش جامع و بررسی سایر متغیرهای مهم در اشتیاق شغلی نظیر شاخص‌های زیستی، آسیب شناسی روانی و آشفته‌گی‌های بارز روانی- اجتماعی پیشنهادها بر خاسته از این پژوهش برای رفع این محدودیت‌ها در مطالعات آینده است. همچنین، انجام مطالعات آزمایشی در آینده با هدف تدوین برنامه افزایش اشتیاق شغلی مفید است.

به طور کلی تکالیف شغلی‌شان را بهتر انجام می‌دهند. پژوهش حاضر نشان داد که برخی از مؤلفه‌های شخصیتی (از قبیل باز بودن به تجربه و روان رنجور خویی)، مؤلفه‌های جهت گیری هدف (افزایش یادگیری و بروز عملکرد) و حمایت سازمانی ادراک شده در مدل نهایی رگرسیون توان پیش بینی اشتیاق شغلی را دارند. نتایج پژوهش حاضر تا حدی پرکننده خلأ پژوهشی در زمینه برخی از مؤلفه‌های مرتبط با اشتیاق شغلی بود اما پژوهش‌های بیشتری نیاز هست تا یافته‌های پژوهش حاضر از درجه تأیید پذیری بالاتری برخوردار گردند. سازمان‌های مختلف خصوصاً سازمان‌ها و ادارات آموزش و پرورش می‌توانند از یافته‌های پژوهش‌های حاضر در جهت افزایش سطح اشتیاق شغلی کارمندان خود بهره بگیرند. پژوهش حاضر واجد محدودیت‌هایی بوده است که بر

## REFERENCES

- Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Stud.* 2002;3(1):71-92.
- Salanova M, Llorens S, Cifre E, Martínez IM, Schaufeli WB. Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups an experimental study. *Small Group Res.* 2003;34(1):43-73.
- Cooper-Hakim A, Viswesvaran C. The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychol Bull.* 2005;131(2):241-59. DOI: [10.1037/0033-2909.131.2.241](https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.2.241) PMID: [15740421](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15740421/)
- Nouri A. [Relationship between Work Engagement's Components with Organizational Commitment]. *J Mod Indust Organ Psychol.* 2011;1(5):9-15.
- Csikszentmihalyi M. *Flow: The Psychology of Optimal Experience.* New York: HarperCollins; 1990.
- Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *J Organ Behav.* 2004;25(3):293-315.
- Molaei A, Mehdad A, Golparvar M. [Relationship of spirituality in workplace, internal motivation and work engagement with task performance]. *Knowledge Res Appl Psychol.* 2014;15(56):47-55.
- Miner M, Bickerton G, Dowson M, Sterland S. Spirituality and work engagement among church leaders. *Ment Health Religion Cult.* 2015;18(1):57-71.
- Saadi Z, Bavi S. [Relationship Between Work-family conflict family-work with job engagement and marital satisfaction in employees]. *J Soc Psychol.* 2013;8(27):83.
- Moen P, Kaduk A, Kossek EE, Hammer L, Buxton OM, O'Donnell E, et al. Is Work-Family Conflict a Multilevel Stressor Linking Job Conditions to Mental Health? Evidence from the Work, Family and Health Network. *Res Sociol Work.* 2015;26:177-217. DOI: [10.1108/S0277-283320150000026014](https://doi.org/10.1108/S0277-283320150000026014) PMID: [25866431](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25866431/)
- Hollet-Haudebert S, Mulki JP. Impact of Perfectionism and Self-Efficacy on Job Performance and Work Engagement : Genmes and Boomers. *Springer Int.* 2015;17(21):175-207. DOI: [10.1007/978-3-319-10912-1\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-319-10912-1_6)
- Alagaraja M, Shuck B. Exploring Organizational Alignment-Employee Engagement Linkages and Impact on Individual Performance A Conceptual Model. *Hum Resour Dev Rev.* 2015;14(1):17-37.
- Kalkan M, Odaci H, Epli Koç H. Self-efficacy, coping with stress and goal-orientation in nurse managers. *J Educ Sci.* 2011;3:118-25.
- VandeWalle D. Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educ Psychol Meas.* 1997;57(6):995-1015.
- Elliot AJ, Church MA. A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *J Pers Soc Psychol.* 1997;72(1):218-32. DOI: [10.1037/0022-3514.72.1.218](https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.1.218)
- Van Knippenberg D, Sleebos E. Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *J Organ Behav.* 2006;27(5):571-84.
- Wolters CA. Advancing Achievement Goal Theory: Using Goal Structures and Goal Orientations to Predict Students' Motivation, Cognition, and Achievement. *J Educ Psychol.* 2004;96(2):236-50. DOI: [10.1037/0022-0663.96.2.236](https://doi.org/10.1037/0022-0663.96.2.236)
- Colakoglu U, Culha O, Atay H. The effects of perceived organisational support on employees affective outcomes: Evidence from the hotel industry. *Tourism Hosp Manage.* 2010;16(2):125-50.
- Wayne SJ, Shore LM, Bommer WH, Tetrick LE. The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *J Appl Psychol.* 2002;87(3):590-8. PMID: [12090617](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12090617/)
- Caesens G, Stinglhamer F. The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *Eur Rev Appl Psychol.* 2014;64(5):259-67.
- Morgan H. *Personality traits as risk factors for occupational injury in health care workers.* USA: University of Florida.
- Boyle GJ, Matthews G, Saklofske DH. *The Sage Handbook of Personality Theory and Assessment:* SAGE Publications; 2008.
- Ongore O. A Study of Relationship between Personality Traits and Job Engagement. *Procedia Soc Behav Sci.* 2014;141:1315-9. DOI: [10.1016/j.sbspro.2014.05.226](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.226)
- Christian MS, Garza AS, Slaughter JE. Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Pers Psychol.* 2011;64(1):89-136.
- Sadi Pour E. [Research methods in psychology and educational sciences]. Tehran 2012.
- Eisenberger R, Fasolo P, Davis-LaMastro V. Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *J Appl Psychol.* 1990;75(1):51-9. DOI: [10.1037/0021-9010.75.1.51](https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51)
- Hashemi L, Latifian M. [Relationship between perfectionism and goal orientation in students]. *Q J Psychol Stud.* 2009;5(3):7.
- Asgary B, Poursoltani Zarandi H, Aghaei N, Fattahi J. [Relationship of Perceived Organizational Support with Job Performance among Staff of Sport and Youth Head Offices of Western Provinces of Iran]. *Shomal J Manage Physiol sport.* 2014;1(2):19-28.
- Jafari Nezaad H, Biyaban Gard E, Hajihasani M. [Investigate the relationship of personality traits and approaches of study with academic achievement in BA students at allameh Tabataba'i University]. *J Educ Psychol.* 2013;25(8):8.
- Pour Abbas A. [Effect of career self efficacy workshop on work engagement of Esfahan university staffs]. Isfahan, Iran: Isfahan University; 2009.
- Mc Kinney A. *Goal orientation: A test of competing models.* USA: University of Virginia; 2003.



32. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *J Appl Psychol.* 2001;86(3):499-512. [PMID: 11419809](#)
33. Mishra AK, Spreitzer GM. Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Acad Manage Rev.* 1998;23(3):567-88.
34. Bakker AB, Van der Zee KI, Lewig KA, Dollard MF. The relationship between the Big Five personality factors and burnout: a study among volunteer counselors. *J Soc Psychol.* 2006;146(1):31-50. [DOI: 10.3200/SOCP.146.1.31-50](#) [PMID: 16480120](#)
35. Nigg JT, John OP, Blaskey LG, Huang-Pollock CL, Willcutt EG, Hinshaw SP, et al. Big five dimensions and ADHD symptoms: links between personality traits and clinical symptoms. *J Pers Soc Psychol.* 2002;83(2):451-69. [PMID: 12150240](#)

# The Investigation of the Contribution of Goal Orientation, Perceived Organizational Support and Big Five Personality Traits in Predicting Work Engagement of Female Teachers in Shahrekord, Iran

Mehrdad Hajhasani<sup>1,\*</sup>, Manijeh Kaveh<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Assistant Professor, Department of Counseling, University of Shahrekord, Shahrekord, Iran

\* Corresponding author: Mehrdad Hajhasani, Assistant Professor, Department of Counseling, University of Shahrekord, Shahrekord, Iran. E-mail: mehrdadhajhasani@gmail.com

DOI: 10.21859/joe-04031

Received: 11/03/2016

Accepted: 26/08/2016

## Keywords:

Goal Orientation  
Perceived Job Support  
Big Five Factor Personality Traits  
Work Engagement

## How to Cite this Article:

Hajhasani M, Kaveh M. The investigation of the contribution of goal orientation, perceived organizational support and Big Five personality traits in predicting work engagement of female teachers in Shahrekord, Iran. *J Ergo.* 2016;4(2):1-10. DOI: 10.21859/joe-04031

## Abstract

**Introduction:** work engagement is a stable and positive state of mind associated with work, which protects against job burnout. This study was conducted to determine the contribution of goal orientation, perceived organizational support and Big Five personality traits in predicting job motivation of female teachers in Shahrekord, Iran.

**Methods:** The design of the study was correlational-survey. The sample included 230 female teachers in Shahrekord, teaching in high school during 2014-2013. The sample of the study was selected by cluster sampling. To collect data, goal-orientation, perceived organizational support, five factor inventory and job work engagement were administered to the participants.

**Results:** Correlation and step regression analyses were utilized to analyze the data. Findings of the study showed that there was a significant relationship among goal-orientation, perceived organizational support, Big Five personality traits and work engagement ( $P < 0.01$ ). Furthermore, multiple regression analysis revealed that linear combination of goal orientation, perceived organizational support and Big Five personality traits could predict work engagement of teachers ( $P < 0.01$ ).

**Conclusions:** the present study indicated that different components of personality, goal-orientation and perceived organizational support can create work engagement.