

# Predicting Job Performance, Organizational Commitment and Achievement Motivation based on Myers-Briggs Personality Dimensions

1. Zakieh Mahdiah Arani<sup>✉\*</sup>: MA, Department of General Psychology, Kashan Branch, Islamic Azad University, Kashan, Iran

\*Corresponding Author's Email: mahdiearani@gmail.com

Received: 2024-05-09

Revised: 2024-07-02

Accepted: 2024-08-08

Published: 2024-09-18



## Abstract

**Introduction and Aim:** Personality dimensions can play an effective role in predicting job performance, organizational commitment, and achievement motivation of employee. Therefore, the present research was conducted with the aim of predicting job performance, organizational commitment, and achievement motivation based on Myers-Briggs personality dimensions.

**Methodology:** This study was a cross-sectional from type of correlation. The population of the present research was 1058 people of employees of banks of Kashan city. To determine the sample size was used Krejcie and Morgan table, which based on the sample size was calculated 282 people and this number of employees were selected by simple random sampling method. In this study to collect data were used the Job Performance Questionnaire (Paterson & Husband, 1970), Organizational Commitment Questionnaire (Porter et al., 1974), Achievement Motivation Questionnaire (Hermans, 1970), and Myers-Briggs Type Indicator (Myers, 1962). The data of this study were analyzed by Pearson correlation coefficients and multiple regression with enter model in SPSS-25 software at a significance level of 0.05.

**Findings:** The results of the present research indicated that Myers-Briggs personality dimensions significantly were able to predict 62 percent of job performance changes, 40 percent of organizational commitment changes, and 29 percent of achievement motivation changes in bank employees ( $P < 0.001$ ).

**Conclusion:** According to the findings of the present research, to increase and enhance job performance, organizational commitment, and achievement motivation of bank employees can be taken by improving personality dimensions.

**Keywords:** Job Performance, Organizational Commitment, Achievement Motivation, Personality Dimensions.

**How to Cite:** Arani, Z. M. (2024). Predicting Job Performance, Organizational Commitment and Achievement Motivation based on Myers-Briggs Personality Dimensions. *Psychology of Motivation, Behavior, and Health*, 2(2), 1-13.



**Copyright:** © 2025 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

## Extended Abstract

### Introduction and Aim

Human resources as the most important and valuable factor in any organization, play a major role in the organization's performance and creating a competitive advantage for the organization compared to other organizations (Po et al., 2024). Attention to employees and their job performance as the organization's largest and most important capital has grown significantly over the past few decades (Roodbol & Styne, 2023). In order to increase their level of benefit, employees of organizations have tended to increase the specialized capabilities, satisfaction, and attachment of human resources, which is achieved through improving job performance (Shoss & Vancouver, 2024). Job performance means a set of coherent and purposeful activities that are expected of an employee, and employee performance is subject to four factors: work improvement (the process of continuously enhancing successful performance to identify and correct weaknesses and increase effectiveness), work collaboration (the cognitive, practical, and collaborative process of setting goals and implementing action plans at different stages at specific and effective levels), a sense of responsibility at work (legal and moral accountability in a way that an individual holds themselves accountable for performing tasks responsibly and committedly), and discipline (creating coordination of the organization's human resources with organizational laws, regulations, and standards) (Weiss et al., 2024). Desirable job performance creates positive outcomes for the organization and creates a competitive advantage for it compared to competing organizations (Ni et al., 2024).

Another factor that can be examined in employees is organizational commitment, which refers to the acceptance of organizational values and goals and is characterized by high job motivation, the desire to continue working in the organization, the effort to achieve organizational values and goals, the interest in maintaining organizational identity, and a positive view and belief in the organization (Kim et al., 2026). Organizational commitment refers to the belief in organizational goals and values, the desire to make more efforts to achieve organizational goals, and a strong desire to continue membership in the organization (Tran, 2025). Human resources or committed employees are considered the most vital strategic element and the most fundamental way to increase the effectiveness and efficiency of the organization and the progress and advancement of

society. Therefore, the main source of competitive advantage for organizations is the dedication, capability of the workforce, and their commitment to the organization (Makumbe, 2025). People with high organizational commitment will never disrespect or ignore organizational goals and values, and they always take dynamic and active steps towards achieving organizational goals and values, and they never think about leaving the organization and pursuing new job opportunities (Park & Choi, 2025).

Another factor that can be examined in employees is achievement motivation, which, as one of the requirements for achievement, gives direction and intensity to people's behaviors and causes them to continue (Zeng & Tu, 2024). Motivation is one of the most important resources that affects people's behavior and affects the strength, power, and stability of their behavior (Awruk et al., 2026). Achievement motivation means a general desire and interest in success and progress in a general or specific field, and this construct determines why some people are enthusiastic about performing certain tasks and duties, while others are not enthusiastic about performing them or avoid performing them (Wang et al., 2025). People with high achievement motivation perform more successfully in performing tasks with a moderate degree of difficulty, but people with low achievement motivation tend to choose tasks with a low or very high degree of difficulty so that they either succeed in completing the tasks or, in the event of failure, attribute this failure to the high difficulty of the task (Cui et al., 2025).

One of the effective variables in predicting occupational behaviors and characteristics is personality dimensions and traits (Butt et al., 2025). Personality refers to a set of specific behaviors and ways of thinking that have characteristics such as uniqueness, stability, and predictability (Kodweis et al., 2023). The Myers-Briggs personality dimensions include four dimensions: extraverted versus introverted (extraverted people are social, sociable, and warm, while introverted people are quiet and shy), sensing versus intuitive (sensing people are practical and prefer order, while intuitive people rely on unconscious processes and pay attention to the big picture of a problem), thinking versus feeling (intellectual people use reason and logic to solve problems and issues, while feeling people rely on personal values and emotions), and judging versus perceiving (judgmental people want control and a structured world, while perceiving people are flexible and spontaneous) (Goetz et al., 2020). Personality dimensions determine how people react and adapt to

external stimuli, problems, and conditions, and on the one hand, they can increase adaptability and on the other hand, they can decrease adaptability and cause diseases and psychological disorders (Li et al., 2024).

Personality dimensions can play an effective role in predicting job performance, organizational commitment, and achievement motivation of employee. Therefore, the present research was conducted with the aim of predicting job performance, organizational commitment, and achievement motivation based on Myers-Briggs personality dimensions.

### Methodology

This study was a cross-sectional from type of correlation. The population of the present research was 1058 people of employees of banks of Kashan city. To determine the sample size was used Krejcie and Morgan table, which based on the sample size was calculated 282 people and this number of employees were selected by simple random sampling method. In this study to collect data were used the Job Performance Questionnaire (Paterson & Husband, 1970), Organizational Commitment Questionnaire (Porter et al., 1974), Achievement Motivation Questionnaire (Hermans, 1970), and Myers-Briggs Type Indicator (Myers, 1962).

Inclusion criteria included formal or contractual employment in a bank, employment history of more than one year, no addiction or use of psychiatric medications, no receipt of psychological services in the past three months, no psychological disorders based on self-report, informed consent to participate

in the study, and completion of the consent form. In addition, exclusion criteria included refusal to complete the research instruments and failure to respond to more than ten percent of the items.

The data of this study were analyzed by Pearson correlation coefficients and multiple regression with enter model in SPSS-25 software at a significance level of 0.05.

### Findings

In the present study, 282 bank employees were present. Most of the bank employees in the present study were aged 41-45 years (31.56 percent) and had 1-5 years of service (26.24 percent), and the least of them were aged 31-35 years (9.93 percent) and had 21-25 years of service (12.41 percent).

The results of the present research indicated that Myers-Briggs personality dimensions significantly were able to predict 62 percent of job performance changes, 40 percent of organizational commitment changes, and 29 percent of achievement motivation changes in bank employees ( $P < 0.001$ ).

### Discussion and Conclusion

According to the findings of the present research, to increase and enhance job performance, organizational commitment, and achievement motivation of bank employees can be taken by improving personality dimensions.

## پیش‌بینی عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش پیشرفت بر اساس ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز

۱. زکیه مهدیه آرانی\*، کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی عمومی، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران

\*ایمیل نویسنده مسئول: mahdiearani@gmail.com

دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۲۰ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۴/۱۲ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۱۸ انتشار: ۱۴۰۳/۰۶/۲۸

### چکیده

روان‌شناسی انگیزش،  
رفتار و سلامت



**مقدمه و هدف:** ابعاد شخصیتی می‌تواند نقش موثری در پیش‌بینی عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش پیشرفت کارمندان داشته باشد. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش پیشرفت بر اساس ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز انجام شد.

**روش‌شناسی:** این مطالعه مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر ۱۰۵۸ نفر از کارمندان بانک‌های شهر کاشان بودند. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده که بر اساس آن حجم نمونه ۲۸۲ نفر محاسبه و این تعداد از کارمندان با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این مطالعه جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه عملکرد شغلی (پترسون و هاسپند، ۱۹۷۰)، پرسشنامه تعهد سازمانی (پورتر و همکاران، ۱۹۷۴)، پرسشنامه انگیزش پیشرفت (هرمانس، ۱۹۷۰) و شاخص نوع مایرز-بریگز (مایرز، ۱۹۶۲) استفاده شد. داده‌های این مطالعه با روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با مدل همزمان در نرم‌افزار SPSS-25 در سطح معناداری ۰/۰۵ تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن بود که ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز به‌طور معناداری توانستند ۶۲ درصد از تغییرهای عملکرد شغلی، ۴۰ درصد از تغییرهای تعهد سازمانی و ۲۹ درصد از تغییرهای انگیزش پیشرفت در کارمندان بانک را پیش‌بینی نمایند ( $P < 0/001$ ).

**نحوه استناددهی:** آرانی، زکیه مهدیه. (۱۴۰۳). پیش‌بینی عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش پیشرفت بر اساس ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز. *روان‌شناسی انگیزش، رفتار و سلامت*، ۲(۲)، ۱۳-۱.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، برای افزایش و ارتقای عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش پیشرفت کارمندان بانک می‌توان از طریق بهبود ابعاد شخصیتی اقدام کرد.

**کلیدواژه‌گان:** عملکرد شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش پیشرفت، ابعاد شخصیتی.



مجاز و حق نشر: © ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC) صورت گرفته است. (4.0)

## مقدمه

یکی دیگر از عوامل قابل بررسی در کارکنان، تعهد سازمانی است که به پذیرش ارزش‌ها و هدف‌های سازمانی اشاره دارد و از طریق انگیزه شغلی بالا، تمایل به ادامه کار در سازمان، تلاش برای تحقق ارزش‌ها و هدف‌های سازمانی، علاقه به حفظ هویت سازمانی و دیدگاه و باور مثبت به سازمان مشخص می‌شود (Kim et al., 2026). تعهد سازمانی به درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمانی که در آن فعالیت می‌کند و داشتن نگرش‌ها و باورهای مثبت یا منفی به آن اشاره دارد (Kang et al., 2025). به عبارت دیگر، تعهد سازمانی به باور به هدف‌ها و ارزش‌های سازمانی، تمایل به تلاش بیشتر در راه تحقق هدف‌های سازمانی و تمایل شدید به تداوم عضویت در سازمان می‌پردازد (Tran, 2025). این تعهد نوعی ارتباط نگرشی- رفتاری به هدف‌ها و رسالت‌های سازمانی منتج شده از عوامل مختلف شخصی، محیطی و سازمانی است (Patwary et al., 2023). نیروی انسانی یا کارکنان متعهد حیاتی‌ترین عنصر راهبردی و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان و پیشرفت و ترقی جامعه محسوب می‌شوند. بنابراین، منشأ اصلی مزیت رقابتی برای سازمان‌ها، فداکاری، توانمندی نیروی کار و تعهد آنان به سازمان می‌باشد (Makumbe, 2025). افراد دارای تعهد سازمانی بالا هیچ‌گاه به هدف‌ها و ارزش‌های سازمانی بی‌احترامی و بی‌توجهی نخواهند کرد و همواره به صورت پویا و فعال در راستای تحقق هدف‌ها و ارزش‌های سازمانی گام برمی‌دارند و هرگز به فکر ترک سازمان و دستیابی به فرصت‌های شغلی جدید نمی‌باشند (Park & Choi, 2025).

یکی دیگر از عوامل قابل بررسی در کارکنان، انگیزش پیشرفت است که به‌عنوان یکی از ملزومات پیشرفت به رفتارهای افراد جهت و شدت می‌بخشد و باعث تداوم آنها می‌شود (Zeng & Tu, 2024). انگیزش یکی از مهم‌ترین منابعی است که رفتار افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد و بر قدرت، نیرو و پایداری رفتار آنان تاثیر می‌گذارد (Awruk et al., 2026). انگیزش پیشرفت به تلاش برای انتخاب و انجام فعالیت‌هایی برای دستیابی به موفقیت و دوری از شکست، عبور از موانع مختلف، حفظ معیارهای سطح بالا در زمینه فعالیت‌ها و دستیابی به برتری در فعالیت‌ها اشاره دارد (Anttila et al., 2023). انگیزش پیشرفت به معنای یک میل و علاقه کلی به موفقیت و پیشرفت در زمینه کلی یا اختصاصی است و این سازه مشخص می‌کند

نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین و ارزشمندترین عامل موثر در هر سازمانی، نقش زیادی در عملکرد سازمان و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان در مقایسه با سایر سازمان‌ها دارد (Po et al., 2024). توجه به کارکنان و عملکرد شغلی آنان به‌عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان در طول چند دهه اخیر رشد زیادی داشته است (Roodbol & Stynen, 2023). سازمان‌های امروزی به راحتی کالاها و مواد اولیه مور نیاز خود را از دیگر سازمان‌ها و کشورهای تأمین می‌کنند و تنها چیزی که به سهولت و در شکل ایده‌آل قابل مبادله نیست، نیروی انسانی ماهر و کارآمد با عملکرد شغلی مطلوب می‌باشد (Bryan & Vitello-Cicciu, 2022). کارکنان سازمان‌ها برای بالابردن درجه بهره‌مندی خود به افزایش توانمندی تخصصی، رضایت و دلبستگی منابع انسانی گرایش پیدا کردند که این امر از طریق بهبود عملکرد شغلی محقق می‌شود (Shoss & Vancouver, 2024). عملکرد شغلی به مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل دانش‌ها، مهارت‌ها، شایستگی‌ها، مسئولیت‌های قانونی و اخلاقی و توانایی‌های در سازمان اشاره دارد (Chen et al., 2023). عملکرد شغلی به معنای مجموعه‌ای از فعالیت‌های منسجم و هدفمند می‌باشد که از فرد شاغل انتظار می‌رود و عملکرد کارکنان تابع چهار عامل بهبود کار (فرآیند تقویت عملکرد موفق و مستمر جهت شناسایی و اصلاح ضعف‌ها و اثربخشی بیشتر)، همکاری در کار (فرآیند شناختی، عملی و همکاری‌ها برای تعیین هدف‌ها و اجرای برنامه‌های عملی در مراحل مختلف در سطوح معین و موثر)، احساس مسئولیت در کار (پاسخ‌گویی قانونی و اخلاقی به‌گونه‌ای که فرد خود را در قبال انجام مسئولانه و متعهدانه کارها) و رعایت نظم و انضباط (ایجاد هماهنگی نیروی انسانی سازمان با قوانین، مقررات و استانداردهای سازمانی) است (Weiss et al., 2024). همچنین، عملکرد شغلی را می‌توان به‌عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزایی که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف نمود (Levin et al., 2022). عملکرد مطلوب شغلی باعث ایجاد پیامدهای مثبت برای سازمان و ایجاد مزیت رقابتی برای آن در مقایسه با سازمان‌های رقیب می‌شود (Ni et al., 2024).

پژوهش‌های بسیار اندکی درباره روابط عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش پیشرفت با ابعاد شخصیتی مایرز-بریگر انجام شده است. برای مثال، نتایج پژوهش [Taherian Nasab & Noshadi \(2025\)](#) نشان داد که بین بعد شخصیتی برون‌گرا و فکری با میزان بهره‌وری رابطه مثبت و معنادار و بین بعد احساسی و شهودی با میزان بهره‌وری رابطه منفی و معنادار وجود داشت، اما بین سایر بعدها با میزان بهره‌وری رابطه معناداری وجود نداشت. در پژوهشی دیگر [Heidarian et al \(2014\)](#) گزارش کردند که وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، سازگاری با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار داشت. همچنین، روان‌رنجوری با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار داشت، اما با تعهد سازمانی رابطه معناداری نداشت. علاوه بر آن، پذیرش با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معناداری نداشت. همچنین، نتایج پژوهش [Nasiri Garne Cheshmeh et al \(2024\)](#) حاکی از آن بود که بین تعهد سازمانی، ابعاد شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه وجود داشت. در پژوهشی دیگر [Khodabakhshi & Karami \(2017\)](#) گزارش کردند که تیپ‌های شخصیتی مایرز-بریگر، تعهد سازمانی و استرس شغلی در کارکنان رابطه معنادار داشتند. علاوه بر آن، نتایج پژوهش [Musavi et al \(2023\)](#) نشان داد که بین ابعاد شخصیتی روان‌رنجوری، برون‌گرایی، پذیرش، سازگاری و وظیفه‌شناسی با انگیزش پیشرفت در دانشجویان رابطه معناداری نداشت. در پژوهشی دیگر [Saravani et al \(2019\)](#) گزارش کردند که بین روان‌رنجوری با انگیزش پیشرفت دانشجویان رابطه منفی و معنادار و بین برون‌گرایی، پذیرش، سازگاری و وظیفه‌شناسی با انگیزش پیشرفت آنان رابطه مثبت و معنادار وجود داشت.

یکی از ابعاد شخصیتی که در پژوهش‌های قبلی کمتر مورد بررسی قرار گرفتند ابعاد شخصیتی مایرز-بریگر است که احتمالاً می‌تواند بسیاری از ویژگی‌های شغلی را در کارمندان پیش‌بینی نماید. از آنجایی که از متغیرهای مهم شغلی می‌توان به عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش پیشرفت اشاره کرد، لذا در این پژوهش نقش ابعاد شخصیتی مایرز-بریگر در پیش‌بینی عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش پیشرفت مورد بررسی قرار می‌گیرد. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه درباره روابط متغیرهای مذکور پژوهش‌های بسیار اندکی انجام شده و حتی نتایج روابط شخصیت با انگیزش تحصیلی همان‌طور

که چرا برخی مشتاقانه به انجام برخی تکلیف‌ها و وظیفه‌های می‌پردازند و برخی دیگر اشتیاقی برای انجام آنها ندارند یا از انجام آنها اجتناب می‌کنند ([Wang et al., 2025](#)). این سازه تمایل به تلاش برای دستیابی به موفقیت و پیامدهای مثبت مرتبط با آن و اجتناب از پیامدهای منفی آن را به نمایش می‌گذارد ([Zuber et al., 2020](#)). افراد دارای انگیزش پیشرفت بالا در انجام تکلیف‌هایی با درجه دشواری متوسط به صورت موفق‌تر عمل می‌کنند، اما افراد دارای انگیزش پیشرفت پایین دست به انتخاب تکلیف‌هایی با درجه دشواری پایین یا بسیار بالا می‌زنند که یا در انجام تکالیف موفق شوند و یا در صورت عدم موفقیت، این شکست و عدم موفقیت را به دشواری زیاد تکلیف نسبت یا اسناد دهند ([Cui et al., 2025](#)).

یکی از متغیرهای موثر در پیش‌بینی رفتارها و ویژگی‌های شغلی، ابعاد و ویژگی‌های شخصیتی است ([Butt et al., 2025](#)). شخصیت به مجموعه‌ای از رفتارها و شیوه‌های خاص تفکر اشاره دارد که دارای ویژگی‌هایی مانند بی‌همتایی، پایداری و قابلیت پیش‌بینی می‌باشند ([Kodweis et al., 2023](#)). در تعریفی دیگر، شخصیت به مجموعه‌ای از صفات، ویژگی‌ها و گرایش‌های نسبتاً پایدار اشاره دارد که به رفتارهای افراد شکل و نظم می‌دهد و آنها را قابل پیش‌بینی می‌کند ([Hwang et al., 2024](#)). ابعاد شخصیتی مایرز-بریگر شامل چهار بعد برون‌گرا در مقابل درون‌گرا (افراد برون‌گرا اجتماعی، معاشرتی و خون‌گرم، اما درون‌گرا آرام و خجالتی هستند)، حسی در مقابل شهودی (افراد حسی عمل‌گرا بوده و نظم و ترتیب را ترجیح می‌دهد، اما شهودی به فرآیندهای ناخودآگاه تکیه کرده و به تصویر کلی یک مسئله توجه می‌کنند)، فکری در مقابل احساسی (افراد فکری برای حل مسئله‌ها و مشکل‌ها از عقل و منطق استفاده می‌کنند، اما احساسی بر ارزش‌های فردی و احساس‌ها متکی است) و قضاوتی در مقابل ادراکی (افراد قضاوتی خواهان کنترل و دنیای ساختاریافته است، اما ادراکی انعطاف‌پذیری و خودانگیخته هستند) است ([Goetz et al., 2020](#)). ابعاد شخصیت تعیین‌کننده نحوه واکنش افراد و نحوه سازگاری آنان با محرک‌ها، مشکل‌ها و شرایط بیرونی می‌باشد و از یک سو می‌تواند سبب افزایش سازگاری و از سوی دیگر سبب کاهش سازگاری و ابتلاء به بیماری‌ها و اختلال‌های روان‌شناختی شود ([Li et al., 2024](#)).

که در بالا ذکر شده است، متفاوت می‌باشد. با توجه به مطالب مطرح‌شده، پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش پیشرفت بر اساس ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز انجام شد.

## روش‌شناسی

این مطالعه مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر ۱۰۵۸ نفر از کارمندان بانک‌های شهر کاشان بودند. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده که بر اساس آن حجم نمونه ۲۸۲ نفر محاسبه و این تعداد از کارمندان با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

معیارهای ورود به مطالعه شامل اشتغال رسمی یا قراردادی در بانک، سابقه شغلی بیش از یک سال، عدم اعتیاد و مصرف داروهای روان‌پزشکی، عدم دریافت خدمات روان‌شناختی در سه ماه گذشته، عدم ابتلاء به اختلال‌های روان‌شناختی بر اساس گزارش شخصی، رضایت آگاهانه جهت شرکت در پژوهش و تکمیل فرم رضایت‌نامه شرکت در پژوهش بودند. همچنین، معیارهای خروج از پژوهش شامل انصراف از تکمیل ابزارهای پژوهش و عدم پاسخگویی به بیش از ده درصد گویه‌ها بودند.

برای انجام این پژوهش پس از کسب مجوزهای لازم از دانشگاه اقدام به شناسایی نمونه‌ها از میان کارمندان بانک با توجه به معیارهای ورود به مطالعه شد. برای کارمندان منتخب اهمیت و ضرورت پژوهش تشریح و درباره رعایت موازین اخلاقی مانند رازداری، محرمانگی، تحلیل داده‌ها به صورت کلی، بی‌نام بودن ابزارهای پژوهش و غیره به آنان اطمینان داده شد. سپس از آنان خواسته شد تا به ابزارهای پژوهش به صورت کامل و صادقانه پاسخ دهند که مدت زمان تکمیل آنها حدود ۱۵ تا ۲۰ دقیقه بود. در نهایت، از نمونه‌ها به دلیل شرکت در مطالعه و تکمیل ابزارهای پژوهش تقدیر و تشکر به عمل آمد.

در این مطالعه علاوه بر فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی، جهت گردآوری داده‌ها از چهار ابزار زیر استفاده شد.

### ۱. پرسشنامه عملکرد شغلی ( Job Performance Questionnaire):

در این مطالعه برای اندازه‌گیری عملکرد

شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی طراحی‌شده توسط Paterson & Husband (1970) استفاده شد. این ابزار دارای ۱۵ گویه است که با استفاده از مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت از به‌ندرت با نمره صفر تا همیشه با نمره چهار نمره‌گذاری می‌شود. نمره پرسشنامه عملکرد شغلی با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود، لذا دامنه نمرات ۰-۴۵ می‌باشد و نمره بالاتر حاکی از عملکرد شغلی بیشتر و مطلوب‌تر است. سازندگان روایی محتوایی ابزار را تایید و پایایی آن را در چند پژوهش بالاتر از ۰/۸۰ گزارش کردند. در ایران، Ghasemzadeh Alishahi & Razzaghi (2021) روایی صوری و محتوایی پرسشنامه عملکرد شغلی را توسط متخصصان تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به‌دست آوردند. در پژوهش حاضر مقدار پایایی پرسشنامه مذکور با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به‌دست آمد.

### ۲. پرسشنامه تعهد سازمانی ( Organizational Commitment Questionnaire):

در این مطالعه برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی طراحی‌شده توسط Porter et al (1974) استفاده شد. این ابزار دارای ۱۵ گویه است که با استفاده از مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت از بسیار مخالفم با نمره یک تا بسیار موافقم با نمره هفت نمره‌گذاری می‌شود. نمره پرسشنامه تعهد سازمانی با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود، لذا دامنه نمرات ۱۰۵-۱۵ می‌باشد و نمره بالاتر حاکی از تعهد سازمانی بیشتر و مطلوب‌تر است. سازندگان روایی محتوایی ابزار را تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ گزارش کردند. در ایران، Jamshidi (2021) پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به‌دست آورد. در پژوهش حاضر مقدار پایایی پرسشنامه مذکور با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به‌دست آمد.

### ۳. پرسشنامه انگیزش پیشرفت ( Achievement Motivation Questionnaire):

در این مطالعه برای اندازه‌گیری انگیزش پیشرفت از پرسشنامه انگیزش پیشرفت طراحی‌شده توسط Hermans (1970) استفاده شد. این ابزار دارای ۲۹ گویه است که برای هر گویه چهار گزینه شامل الف، ب، ج و د وجود دارد که به ترتیب نمره‌های یک تا چهار به آنها تعلق می‌گیرد؛ البته برخی گویه‌ها به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. نمره پرسشنامه انگیزش پیشرفت با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود،

از بیشتر داشتن آن مولفه یا ویژگی است. سازندگان روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج حاکی از وجود چهار بعد برون گرا در مقابل درون گرا، حسی در مقابل شهودی، فکری در مقابل احساسی و قضاوتی در مقابل ادراکی بود و پایایی چهار بعد را با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۹۲، ۰/۹۱ و ۰/۹۲ گزارش کردند. در ایران، [Ahmadi Shurke Tucanlou et al](#) (2019) پایایی کل شاخص نوع مایرز-بریگز را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آوردند. در پژوهش حاضر مقدار پایایی پرسشنامه مذکور با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمد.

داده‌های این مطالعه با روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با مدل همزمان در نرم‌افزار SPSS-25 در سطح معناداری ۰/۰۵ تحلیل شدند.

#### یافته‌ها

در مطالعه حاضر تعداد ۲۸۲ نفر از کارمندان بانک حضور داشتند که نتایج فراوانی و درصد فراوانی سن و سابقه خدمت آنان در جدول ۱ قابل مشاهده است.

لذا دامنه نمرات ۱۱۶-۲۹ می‌باشد و نمره بالاتر حاکی از انگیزش پیشرفت بیشتر و مطلوب‌تر است. سازندگان روایی محتوایی ابزار را تایید و پایایی آن را در چند پژوهش بالاتر از ۰/۷۰ گزارش کرد. در ایران، [Zarei & Masomi \(2018\)](#) پایایی پرسشنامه انگیزش پیشرفت را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آوردند. در پژوهش حاضر مقدار پایایی پرسشنامه مذکور با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

#### ۴. شاخص نوع مایرز-بریگز (Myers-Briggs Type Indicator)

در این مطالعه برای اندازه‌گیری ابعاد شخصیتی از شاخص نوع مایرز-بریگز طراحی شده توسط [Myers \(1962\)](#) استفاده شد. این ابزار دارای ۸۷ گویه در هشت مولفه برون‌گرا، درون‌گرا، حسی، شهودی، فکری، احساسی، قضاوتی و ادراکی است که برای هر گویه دو گزینه شامل الف و ب وجود دارد که به ترتیب نمره‌های یک و دو به آنها تعلق می‌گیرد؛ البته برخی گویه‌ها به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند و برخی گزینه‌ها فاقد نمره می‌باشند. نمره هر مولفه در شاخص نوع مایرز-بریگز با مجموع نمره گویه‌های آن مولفه محاسبه می‌شود و نمره بالاتر در هر مولفه حاکی

جدول ۱. نتایج فراوانی و درصد فراوانی سن و سابقه خدمت کارمندان بانک

متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۲۱-۲۵ سال	۳۷	۱۳/۱۲
	۲۶-۳۰ سال	۵۴	۱۹/۱۵
	۳۱-۳۵ سال	۲۸	۹/۹۳
	۳۶-۴۰ سال	۳۹	۱۳/۸۳
	۴۱-۴۵ سال	۸۹	۳۱/۵۶
	۴۶-۵۰ سال	۳۵	۱۲/۴۱
سابقه خدمت	۱-۵ سال	۷۴	۲۶/۲۴
	۶-۱۰ سال	۵۴	۱۹/۱۵
	۱۱-۱۵ سال	۷۱	۲۵/۱۸
	۱۶-۲۰ سال	۴۸	۱۷/۰۲
	۲۱-۲۵ سال	۳۵	۱۲/۴۱

نتایج میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز، عملکرد شغلی، تعهد شغلی و انگیزش پیشرفت کارمندان بانک در جدول ۲ قابل مشاهده است.

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بیشتر کارمندان بانک در پژوهش حاضر دارای سن ۴۱-۴۵ سال (۳۱/۵۶ درصد) و سابقه خدمت ۱-۵ سال (۲۶/۲۴ درصد) و کمتر آنها دارای سن ۳۱-۳۵ سال (۹/۹۳ درصد) و سابقه خدمت ۲۱-۲۵ سال (۱۲/۴۱ درصد) بودند.

جدول ۲. نتایج میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز، عملکرد شغلی، تعهد شغلی و انگیزش پیشرفت کارمندان بانک

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
درون‌گرا	۹/۴۸	۳/۵۶	۰/۶۸	۰/۲۱
برون‌گرا	۱۱/۲۳	۳/۲۴	۰/۲۵	۰/۶۷
حسی	۹/۱۳	۳/۳۲	۰/۷۳	۰/۳۴
شهودی	۱۰/۶۲	۳/۴۷	-۰/۱۵	۰/۳۷
فکری	۹/۶۳	۳/۷۱	۰/۲۷	۰/۵۷
احساسی	۹/۱۸	۳/۲۰	۰/۶۸	۰/۲۳
قضاوتی	۹/۵۲	۳/۵۳	-۰/۱۶	۰/۳۷
ادراکی	۱۱/۴۰	۲/۸۹	۰/۲۸	۰/۶۴
عملکرد شغلی	۱۹/۴۵	۹/۲۲	۰/۳۴	۰/۶۷
تعهد شغلی	۵۹/۷۷	۱۴/۵۶	۰/۶۴	۰/۳۴
انگیزش پیشرفت	۷۸/۰۶	۲۳/۴۲	۰/۵۵	۰/۳۱

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، فرض نرمال بودن متغیرهای پژوهش به دلیل مقدار کجی و کشیدگی در دامنه  $\pm 1$  قرار داشت. نتایج آماره عامل تورم واریانس برای ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز با دامنه  $1/53-2/73$  به دلیل کمتر از ۱۰ بودن حاکی از هم‌خطی چندگانه و آماره دوربین-واتسون برای آن با دامنه  $1/77$ -

۱/۵۶ به دلیل قراردادن در دامنه ۱/۵ تا ۲/۵ حاکی از استقلال خطاها بودند. نتایج رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز کارمندان بانک در جدول ۳ ارائه شد.

جدول ۳. نتایج رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز کارمندان بانک

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> تعدیل‌شده	آماره F	معناداری	B	SE	Beta	آماره t	معناداری
درون‌گرا	عملکرد شغلی	۰/۷۹	۰/۶۳	۰/۶۲	۳۰/۹۱	۰/۰۰۱	۰/۴۳	۰/۱۴	۰/۱۶	۳/۰۵	۰/۰۰۲
برون‌گرا							-۰/۴۷	۰/۵۱	-۰/۱۶	-۰/۹۳	۰/۳۵
حسی							-۰/۵۷	۰/۱۷	-۰/۲۰	-۳/۲۹	۰/۰۰۱
شهودی							۰/۹۱	۰/۱۷	۰/۳۴	۵/۱۸	۰/۰۰۱
فکری							۰/۶۸	۰/۱۷	۰/۲۷	۳/۸۱	۰/۰۰۱
احساسی							۰/۰۵	۰/۱۳	۰/۰۱	۰/۳۶	۰/۷۱
قضاوتی							۰/۹۱	۰/۱۵	۰/۳۵	۶/۱۲	۰/۰۰۱
ادراکی							-۰/۱۴	۰/۵۵	-۰/۰۴	-۰/۲۶	۰/۷۹

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز به‌طور معناداری توانستند ۶۲ درصد از تغییرهای عملکرد شغلی در کارمندان بانک را پیش‌بینی نمایند ( $P < 0/001$ ). نتایج رگرسیون

چندگانه برای پیش‌بینی تعهد سازمانی بر اساس ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز کارمندان بانک در جدول ۴ ارائه شد.

جدول ۴. نتایج رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی تعهد سازمانی بر اساس ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز کارمندان بانک

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> تعدیل‌شده	آماره F	معناداری	B	SE	Beta	آماره t	معناداری
درون‌گرا							۰/۵۴	۰/۲۳	۰/۱۳	۲/۳۰	۰/۰۲
برون‌گرا							۰/۹۰	۰/۸۵	۰/۲۰	۱/۰۶	۰/۲۸
حسی							۰/۱۱	۰/۲۹	۰/۰۲	۰/۳۸	۰/۷۰
شهودی							۲/۰۵	۰/۲۹	۰/۴۹	۷/۰۱	۰/۰۰۱
فکری	تعهد شغلی	۰/۶۴	۰/۴۱	۰/۴۰	۲۴/۴۳	۰/۰۰۱	۰/۴۶	۰/۲۹	۱۲	۱/۵۶	۰/۱۲
احساسی							۰/۵۳	۰/۲۳	۰/۱۱	۲/۳۳	۰/۰۲
قضاوتی							۰/۷۲	۰/۲۴	۰/۱۷	۲/۸۸	۰/۰۰۴
ادراکی							-۰/۶۲	۰/۹۱	-۰/۱۲	-۰/۶۷	۰/۴۹

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز به‌طور معناداری توانستند ۴۰ درصد از تغییرهای تعهد سازمانی در کارمندان بانک را پیش‌بینی نمایند ( $P < ۰/۰۰۱$ ). نتایج رگرسیون

چندگانه برای پیش‌بینی انگیزش پیشرفت بر اساس ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز کارمندان بانک در جدول ۵ ارائه شد.

جدول ۵. نتایج رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی انگیزش پیشرفت بر اساس ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز کارمندان بانک

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> تعدیل‌شده	آماره F	معناداری	B	SE	Beta	آماره t	معناداری
درون‌گرا							۰/۲۷	۰/۴۱	۰/۰۴	۰/۶۷	۰/۵۰
برون‌گرا							۱/۱۰	۱/۴۸	۰/۱۵	۰/۷۴	۰/۴۶
حسی							۱/۷۸	۰/۵۱	۰/۲۵	۳/۴۹	۰/۰۰۱
شهودی							۲/۴۷	۰/۵۱	۰/۳۶	۴/۸۱	۰/۰۰۱
فکری	انگیزش پیشرفت	۰/۵۵	۰/۳۱	۰/۲۹	۱۵/۲۳	۰/۰۰۱	۱/۴۷	۰/۵۲	۰/۲۳	۲/۸۲	۰/۰۰۵
احساسی							۰/۰۴	۰/۴۰	۰/۰۰۶	۰/۱۱	۰/۹۱
قضاوتی							-۰/۰۳	۰/۴۳	-۰/۰۰۵	-۰/۰۷	۰/۹۳
ادراکی							-۱/۵۴	۱/۶۰	-۰/۱۹	-۰/۹۶	۰/۳۳

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز به‌طور معناداری توانستند ۲۹ درصد از تغییرهای انگیزش پیشرفت در کارمندان بانک را پیش‌بینی نمایند ( $P < ۰/۰۰۱$ ).

داشته‌اند. این نتیجه از جهاتی با نتایج پژوهش‌های Taherian Nasab & Noshadi (2025) و Heidarian et al (2014) همسو بود. در تبیین نقش موثر ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارمندان بانک می‌توان گفت که عملکرد شغلی به مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل دانش‌ها، مهارت‌ها، شایستگی‌ها، مسئولیت‌های قانونی و اخلاقی و توانایی‌های در سازمان اشاره دارد. عملکرد مطلوب شغلی باعث ایجاد پیامدهای مثبت و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان می‌شود. از آنجایی که ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز شامل چهار بعد برون‌گرا در مقابل درون‌گرا، حسی در مقابل شهودی، فکری در مقابل احساسی و قضاوتی در مقابل ادراکی هستند، لذا می‌توان انتظار داشت که ابعاد شخصیتی مذکور بتوانند نقش موثری در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارمندان بانک داشته باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

ابعاد شخصیتی می‌تواند نقش موثری در پیش‌بینی عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش پیشرفت کارمندان داشته باشد. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش پیشرفت بر اساس ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز انجام شد.

نتایج این پژوهش نشان داد که ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز شامل درون‌گرا، برون‌گرا، حسی، شهودی، فکری، احساسی، قضاوتی و ادراکی نقش موثری در پیش‌بینی عملکرد شغلی در کارمندان بانک

موفقیت، این شکست و عدم موفقیت را به دشواری زیاد تکلیف نسبت یا اسناد دهند. از آنجایی که ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز شامل چهار بعد برون‌گرا در مقابل درون‌گرا، حسی در مقابل شهودی، فکری در مقابل احساسی و قضاوتی در مقابل ادراکی هستند، لذا می‌توان انتظار داشت که ابعاد شخصیتی مذکور بتوانند نقش موثری در پیش‌بینی انگیزش پیشرفت کارمندان بانک داشته باشند.

این پژوهش محدود به کارمندان بانک شهر کاشان بود که با استفاده از ابزارهای خودگزارش‌دهی و بدون توجه به جنسیت نمونه‌های مطالعه حاضر انجام شد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که این پژوهش بر روی کارمندان بانک سایر شهرها انجام، برای گردآوری داده‌ها از ابزارهای دیگر گزارش‌دهی یا حتی مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده و حتی در انجام پژوهش به متغیرهای جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، تحصیلات و غیره توجه شود. به‌طور کلی، نتایج این پژوهش حاکی از نقش موثر ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز در پیش‌بینی عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش پیشرفت بود. بنابراین، برای افزایش ارتقای عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش پیشرفت کارمندان بانک می‌توان از طریق بهبود ابعاد شخصیتی اقدام کرد.

#### تعارض منافع

در این مقاله بین نویسندگان تعارض منافی وجود نداشت.

#### حامی مالی

این پژوهش با هزینه شخصی و بدون هیچ حمایت مالی از هیچ سازمان یا نهادی انجام شد.

#### ملاحظات اخلاقی

برای نمونه‌های مطالعه حاضر اهمیت و ضرورت پژوهش تشریح و درباره رعایت نکات اخلاقی به آنان اطمینان داده شد.

#### مشارکت نویسندگان

نویسندگان پژوهش حاضر با یکدیگر مشارکت داشتند.

#### تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از مسئولان بانک‌های شهر کاشان و همه کارمندان شرکت‌کننده در پژوهش تشکر و قدردانی می‌گردد.

## References

Ahmadi Shurke Tucanlou, A., Hooshangi Salanghooch, M., & Asghari Ebrahimabad, M. J. (2019). Investigating

همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد که ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز شامل درون‌گرا، برون‌گرا، حسی، شهودی، فکری، احساسی، قضاوتی و ادراکی نقش موثری در پیش‌بینی تعهد سازمانی در کارمندان بانک داشتند. این نتیجه از جهاتی با نتایج پژوهش‌های [Nasiri Garne](#) (2017) و [Cheshmeh et al](#) (2024) و [Khodabakhshi & Karami](#) (2024) همسو بود. در تبیین نقش موثر ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارمندان بانک می‌توان گفت که تعهد سازمانی به باور به هدف‌ها و ارزش‌های سازمانی، تمایل به تلاش بیشتر در راه تحقق هدف‌های سازمانی و تمایل شدید به تداوم عضویت در سازمان می‌پردازد. افراد دارای تعهد سازمانی بالا هیچ‌گاه به هدف‌ها و ارزش‌های سازمانی بی‌احترامی و بی‌توجهی نخواهند کرد و همواره به‌صورت پویا و فعال در راستای تحقق هدف‌ها و ارزش‌های سازمانی گام برمی‌دارند و هرگز به فکر ترک سازمان و دستیابی به فرصت‌های شغلی جدید نمی‌باشند. از آنجایی که ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز شامل چهار بعد برون‌گرا در مقابل درون‌گرا، حسی در مقابل شهودی، فکری در مقابل احساسی و قضاوتی در مقابل ادراکی هستند، لذا می‌توان انتظار داشت که ابعاد شخصیتی مذکور بتوانند نقش موثری در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارمندان بانک داشته باشند.

علاوه بر آن، نتایج این پژوهش نشان داد که ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز شامل درون‌گرا، برون‌گرا، حسی، شهودی، فکری، احساسی، قضاوتی و ادراکی نقش موثری در پیش‌بینی انگیزش پیشرفت در کارمندان بانک داشتند. این نتیجه از جهاتی با نتایج پژوهش‌های [Musavi et al](#) (2023) و [Saravani et al](#) (2019) همسو بود. در تبیین نقش موثر ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز در پیش‌بینی انگیزش پیشرفت کارمندان بانک می‌توان گفت که انگیزش پیشرفت به تلاش برای انتخاب و انجام فعالیت‌هایی برای دستیابی به موفقیت و دوری از شکست، عبور از موانع مختلف، حفظ معیارهای سطح بالا در زمینه فعالیت‌ها و دستیابی به برتری در فعالیت‌ها اشاره دارد. افراد دارای انگیزش پیشرفت بالا در انجام تکلیف‌هایی با درجه دشواری متوسط به‌صورت موفق‌تر عمل می‌کنند، اما افراد دارای انگیزش پیشرفت پایین دست به انتخاب تکلیف‌هایی با درجه دشواری پایین یا بسیار بالا می‌زنند که یا در انجام تکالیف موفق شوند و یا در صورت عدم

- Journal of Counseling Research*, 13(49), 41-57. <https://irancounseling.ir/journal/article-1-86-en.html>
- Hermans, H. J. (1970). A questionnaire measure of achievement motivation. *The Journal of Applied Psychology*, 54(4), 353-363. <https://doi.org/10.1037/h0029675>
- Hwang, J., Yu, J. H., Lee, J., Kim, I., Chae, S. J., Lee, M., & Park, J. (2024). Personality traits and academic attitudes of medical students in the COVID-19 pandemic: a person-centered approach, empirical research, Korea. *Korean Journal of Medical Education*, 36(4), 379-387. <https://doi.org/10.3946/kjme.2024.311>
- Jamshidi, K. (2021). Investigating the role of knowledge management in employee organizational commitment through the mediation of job satisfaction. *Quarterly Journal of New Approaches in Management*, 1(4), 45-54. <https://www.msjournal.ir/fa/paper.php?pid=158>
- Kang, J., Zhao, R., Zhang, Q., Jing, W., Xu, H., & Wang, S. (2025). The chain mediating effects of psychological resilience and organizational commitment on the association between workplace incivility and job withdrawal among Chinese oncology nurses: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research*, 85, 151999. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2025.151999>
- Khodabakhshi, M., & Karami, A. (2017). Predication of occupational stress, personality types and organizational commitment. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 9(32), 55-70. [https://jcoc.sbu.ac.ir/article\\_99735.html?lang=en](https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99735.html?lang=en)
- Kim, J. S., Goh, B. K., Hall, C. M., & Kim, M. J. (2026). Pathways to quality of life: Roles of customer orientation, organizational commitment, leadership, and job engagement among hotel staff facing job insecurity. *International Journal of Hospitality Management*, 132, 104400. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2025.104400>
- Kodweis, K. R., Jasmin, H. M., Hall, E. A., & Havrda, D. E. (2023). Exploring the relationship between imposter phenomenon and Myers-Briggs personality types in pharmacy education. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 87(6), 100076. <https://doi.org/10.1016/j.ajpe.2023.100076>
- Levin, L., Roziner, I., & Savaya, R. (2022). Professional identity, perceived job performance and sense of personal accomplishment among social workers in Israel: The overriding significance of the working alliance. *Health & Social Care in the Community*, 30(2), 538-547. <https://doi.org/10.1111/hsc.13155>
- Li, C., Azami, N., Campos, H., Chan, M., Doan Van, A., Tisot, P., & Goolsby, S. (2024). Dental students' Myers-Briggs type indicator personality profile in the past 50 years: Systematic review and meta-analysis. *Journal of Dental Education*, 88(12), 1652-1665. <https://doi.org/10.1002/jdd.13660>
- Makumbe, W. (2025). Linking ethical leadership to organisational citizenship behaviour and the role of Myers-Briggs personality dimensions in predicting the rate of drug use by mediation capital psychological and self-control in drug addicts. *Research on Addiction*, 13(51), 275-294. <https://etiadpajohi.ir/article-1-2060-en.html>
- Anttila, S., Lindfors, H., Hirvonen, R., Maatta, S., & Kiuru, N. (2023). Dropout intentions in secondary education: Student temperament and achievement motivation as antecedents. *Journal of Adolescence*, 95(2), 248-263. <https://doi.org/10.1002/jad.12110>
- Awruk, K., Staniewski, M. W., & Slomski, W. (2026). Intimate relationship communication, knowledge and relationship satisfaction in entrepreneurial success—the mediating role of self-efficacy and achievement motivation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 11, 100865. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100865>
- Bryan, V., & Vitello-Ciccio, J. (2022). Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance. *Journal of Professional Nursing*, 41, 81-87. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.04.003>
- Butt, S., Sidorov, G., & Gelbukh, A. (2025). Interpretation of Myers-Briggs Type Indicator personality profiles based on ambivert continuum scale. *Expert Systems with Applications*, 264, 125689. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2024.125689>
- Chen, X., Lee, C., Hui, C., Lin, W., Brown, G., & Liu, J. (2023). Feeling possessive, performing well? Effects of job-based psychological ownership on territoriality, information exchange, and job performance. *The Journal of Applied Psychology*, 108(3), 403-424. <https://doi.org/10.1037/apl0001027>
- Cui, T., Cheng, E. H., Shi, J., & Liu, Q. (2025). Perceived peer relationships and achievement motivation: Subject-specific dynamics in a Chinese high school learning context. *The British Journal of Educational Psychology*, 95(4), 962-981. <https://doi.org/10.1111/bjep.12749>
- Ghasemzadeh Alishahi, A., & Razzaghi, M. (2021). Examine the interaction role of accountability and perceived organizational support on job stress and job performance among teachers. *Journal of Theory Practice in Teacher Education*, 7(11), 1-22. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.26457156.1400.7.11.1.7>
- Goetz, M. L., Jones-Bitton, A., Hewson, J., Khosa, D., Pearl, D., Bakker, D. J., & et al. (2020). An examination of Myers-Briggs type indicator personality, gender, and career interests of Ontario veterinary college students. *Journal of Veterinary Medical Education*, 47(4), 430-444. <https://doi.org/10.3138/jvme.0418-044r>
- Heidarian, A., Nasimi, M., & Forouhar, A. (2014). The relationship between Myers-Briggs personality types and productivity among employees of the Iranian National Oil Products Distribution. *Quarterly*

- and *Environmental Medicine*, 65(6), 510-520. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002828>
- Saravani, S., Mirzahosseini, H., & Zargham Hajebi, M. (2019). The relationship between Keller motivation dimensions and personality characteristics in medical students of basic sciences in Iran University of Medical Sciences. *Development Strategies in Medical Education*, 6(1), 22-32. <http://dx.doi.org/10.29252/dsme.6.1.22>
- Shoss, M. K., & Vancouver, J. B. (2024). A dynamic, computational model of job insecurity and job performance. *The Journal of Applied Psychology*, 109(2), 222-237. <https://doi.org/10.1037/apl0001142>
- Tran, Q. H. N. (2025). Exploring relationships among workplace incivility, organizational commitment, work engagement and job burnout in Vietnamese primary schools. *Industrial and Commercial Training*, 57(4), 345-360. <https://doi.org/10.1108/ICT-11-2024-0116>
- Wang, M., Yang, M., Li, X., Li, J., Zhang, X., Zhang, Y., & Fan, X. (2025). The interplay between perceived stress, academic control, achievement motivation, and procrastination among nursing graduate students: A network analysis. *Nurse Education Today*, 154, 106850. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2025.106850>
- Weiss, S. S., Weiss, L., Clayton, R., Ruble, M. J., & Cole, J. D. (2024). The relationship between pharmacist resilience, burnout, and job performance. *Journal of Pharmacy Practice*, 37(3), 644-649. <https://doi.org/10.1177/08971900231164886>
- Taherian Nasab, A., & Noshadi, N. (2025). The relationship of personality traits with organizational commitment and job performance. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 12(2), 21-32. <https://doi.org/10.22055/jiops.2025.49027.1484>
- Zarei, S., & Masomi, T. (2018). Mediating role of emotional intelligence in the relationship between family emotional climate and achievement motivation. *Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry*, 4(4), 57-68. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.25886657.1396.4.4.7.9>
- Zeng, X., & Tu, S. (2024). Does poverty really stifle ambition? A latent profile analysis of achievement motivation for economically disadvantaged Chinese university students. *Learning and Motivation*, 88, 102056. <https://doi.org/10.1016/j.lmot.2024.102056>
- Zuber, C., Schmid, M. J., & Conzelmann, A. (2020). Achievement-motivated behavior in individual sports: Evidence for the construct and criterion validity of the AMBIS-I coach-rating scale. *Journal of Sports Science & Medicine*, 19(1), 10-19. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32132823/>
- organisational commitment in public entities: the mediating role of perceived organisational support. *Journal of Management Development*, 44(6), 760-774. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2025-0169>
- Musavi, K., Vaez Mousavi, M., & Nasiri, E., & Bagherli, Z. (2023). Relationship between personality traits and psychological characteristic of achievement motivation in girl's students. *Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry*, 9(6), 43-52. <http://dx.doi.org/10.32598/shenakht.9.6.43>
- Myers, I. B. (1962). *The Myers-Briggs type indicator: Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press. <https://doi.org/10.1037/14404-000>
- Nasiri Garime Cheshmeh, M. R., Farajkhah, S., & Sadeghzadeh Billi, N. (2024). Investigating the status of organizational commitment and personality with organizational citizenship behavior of teachers in Ardabil province Hir area. *Journal of Positive Behavior in Educational Organizations*, 2(1), 1-15. <https://doi.org/10.22098/pbeo.2023.11181.1009>
- Ni, Y. X., Xu, Y., He, L., Wen, Y., & You, G. Y. (2024). Relationship between job demands, work engagement, emotional workload and job performance among nurses: A moderated mediation model. *International Nursing Review*, 71(4), 924-932. <https://doi.org/10.1111/inr.12941>
- Park, S., & Choi, S. (2025). Boosting novice teachers' retention intention: international evidence on the role of mentoring via job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Educational Administration*, 63(6), 489-504. <https://doi.org/10.1108/JEA-04-2024-0108>
- Paterson, T. T., & Husband, T. M. (1970). Decision-making responsibility: Yardstick for job evaluation. *Compensation & Benefits Review*, 2(2), 21-31. <https://doi.org/10.1177/088636877000200204>
- Patwary, A. K., Nor Azam, N. R. A., Ashraf, M. U., Yusoff, A. M., Mehmood, W., & Rabiul, M. K. (2023). Examining employee performance through knowledge management practices, organisational commitment and capacity building in the Malaysian hotel industry. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 74(3-4), 733-752. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2022-0256>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Po, W. W. A., Wichaikhum, O. A., Abhichrttibutra, K., & Suthakorn, W. (2024). Factors predicting job performance of nurses: A descriptive predictive study. *International Nursing Review*, 71(3), 563-570. <https://doi.org/10.1111/inr.12873>
- Roodbol, J., & Stynen, D. (2023). More or less job performance in an insecure job? A study on the relationship between job insecurity and in-role and extra-role performance. *Journal of Occupational*