

## Prediction of Teachers Job Satisfaction by Dimensions of Job Perfectionism

**Felor Khayatan. Ph.D student**

Islamic Azad University, Science & Research Branch, Tehran

**Hasan Ahadi. Ph.D.**

Islamic Azad University, Science & Research Branch, Tehran

**Manouchehr Kamkar. Ph.D.**

Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch

**Gholamreza Nafisi. Ph.D.**

Islamic Azad University, South Branch, Tehran

## پیش‌بینی خشنودی شغلی معلمان با استفاده از ابعاد کمال‌گرایی شغلی

فلور خیاطان\*

دانش‌آموخته دکتری روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی علوم و  
تحقیقات تهران

حسن احدی

استاد گروه روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی علوم و تحقیقات تهران

منوچهر کامکار

استادیار گروه روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)

غلامرضا نفیسی

استاد گروه روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی تهران جنوب

### Abstract

The purpose of the present research was to study the effect of dimensions of job perfectionism on job satisfaction among teachers in Isfahan city. The research method was descriptive- correlation. The statistical population was all 2400 guidance teachers in the city. Through multistage random sampling, 331 teachers (183 women and 148 men) were selected. Tools Research were, Multidimensional Job perfectionism Scale (Hewitt and Flett, 1988) and Job Descriptive Index (Smith et al. 1969). To analyze the data, Pearson correlation coefficient and regression analysis were used. Results indicated that there was negative significant relationship between self-oriented perfectionism and job satisfaction ( $P < 0.05$ ). Also, the results of regression analysis showed that only self-oriented perfectionism could predict job satisfaction ( $P > 0.05$ ).

**Keywords:** job satisfaction, job perfectionism, dimensions of job perfectionism.

### چکیده

این پژوهش با هدف پیش‌بینی خشنودی شغلی معلمان با استفاده از ابعاد کمال‌گرایی شغلی صورت پذیرفت. پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری همه معلمان دوره راهنمایی (۲۴۰۰ نفر) شهر اصفهان و گروه نمونه مورد مطالعه ۳۳۱ معلم دوره راهنمایی (۱۸۳ زن و ۱۴۸ مرد) بودند که با استفاده از روش تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شدند. پرسشنامه‌های پژوهش شامل مقیاس چندبعدی کمال‌گرایی شغلی (هویت و فلت، ۱۹۸۸) و شاخص توصیفی شغل (اسمیت و همکاران، ۱۹۶۹) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان دادند که بین کمال‌گرایی مبتنی بر خود و خشنودی شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که فقط کمال‌گرایی مبتنی بر خود قادر به پیش‌بینی خشنودی شغلی است ( $P < 0.05$ ).

**واژه‌های کلیدی:** خشنودی شغلی، کمال‌گرایی شغلی، ابعاد کمال‌گرایی شغلی.

## مقدمه

آموزش و پرورش مهمترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل‌دهنده آن است و تأثیر آن بر پیشرفت جامعه امری کاملاً محسوس است. این نظام از عناصر گوناگونی تشکیل شده است که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. اغلب متخصصان مسائل تربیتی بر این باورند که معلمان بزرگترین و مهمترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند (نوربخش و میرنادری، ۱۳۸۴). در میان سازمان‌های گوناگون، سازمان آموزش و پرورش به علت نقش خطیر و مهمی که در آینده کشور ما به عهده دارد از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. معلمان در این سازمان مهمترین نقش را در تربیت و آموزش دانش‌آموزان به عهده دارند و کار آنها بسیار دشوار است. آنان به علت ارتباط مستقیم با فرایند یاددهی و یادگیری دانش‌آموزان، در صورت بروز افت تحصیلی و بی‌انگیزگی دانش‌آموزان فشار شغلی بیشتری را احساس خواهند کرد و ممکن است سلامت روانی آنها به خطر بیفتد (بروک و آلن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). شرایط محیط کار و همچنین برخی ویژگی‌های شخصیتی افراد، مثل کمال‌گرایی بر عملکرد و سلامت جسمانی و روانی معلمان تأثیر بسزایی دارند. روان‌شناسی از سالهای گذشته این نکته را مد نظر داشته است که فشارها همه افراد را به صورت یکسان تحت تأثیر قرار نمی‌دهد، بلکه ویژگی‌های شخصیتی متفاوت افراد تفاوت‌های زیادی را ایجاد می‌کند، یکی از متغیرهای مهم در این زمینه کمال‌گرایی است (هویت و فلت<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶).

در سالهای اخیر پژوهش‌های بسیاری به نقش واسطه‌ای این متغیر در عدم ایجاد استرس و تغییرات روانی در افراد مختلف تأکید کرده‌اند (هویت و فلت، ۲۰۰۲). آنها معتقدند محیط یکسان برای افراد مختلف پیامدهای متفاوتی را ایجاد خواهد کرد، زیرا کمال‌گرایی در سطوح گوناگون باعث می‌شود، افراد تأثیرپذیری‌های متفاوتی از عوامل استرس را بپذیرند (فری<sup>۳</sup>، ۱۹۹۵). نوع خاصی از کمال‌گرایی در محیط کاری مشاهده می‌شود که انتظار می‌رود افرادی که از کمال‌گرایی بالاتری برخوردارند، تحت تأثیر فشارهای سازمانی بیشتر از دیگران آسیب‌پذیر گردند (هویت و فلت، ۱۹۹۸). کمال‌گرایی هر چند گاهی به‌عنوان کمال‌گرایی مثبت و گاهی به‌عنوان کمال‌گرایی

منفی معرفی شده است، اما به نظر می‌رسد آنچه بیشتر مد نظر پژوهشگران است توجه به نوع منفی آن باشد که رابطه بسیار بالایی با افسردگی، اضطراب، بی‌اشتهایی روانی، اختلال‌های خوردن، باورهای منطقی، روان‌آزردگی، احیای شرمندگی و علایم وسواسی - جبری دارد (هاماچک<sup>۴</sup>، ۱۹۷۸؛ هولندر<sup>۵</sup>، ۱۹۶۵؛ هویت و فلت، ۱۹۹۱؛ بلت<sup>۶</sup>، ۱۹۹۵؛ رایس<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۷) را نشان داده است.

برای شناخت و پیشگیری عوارض منفی ایجاد شده در سازمان‌ها به‌صورتی کاملاً هدف‌دار سعی نموده‌اند افراد خود را در شرایط مناسب از نظر سلامت روان، میزان استرس تجربه شده و رضایت شغلی بالاتر قرار دهند. این سازمان‌ها عموماً سازمان‌های سالم<sup>۸</sup> نامگذاری شده‌اند (کورید<sup>۹</sup>، ۱۹۹۴) اما سازمان‌های بیمار که در اینجا به دلیل تأکید بر اختلالات روانی آنها به‌عنوان سازمان‌های دارای آسیب روانی مد نظر قرار گرفته‌اند عملاً در ایجاد چنین شرایط مطلوبی ناکام مانده‌اند (کتس دی‌وریس و میلر<sup>۱۰</sup>، ۱۹۸۶). شکی نیست فشارهای شغلی حاصل از بیماری‌های سازمانی آسیب‌های جبران‌ناپذیری بر سلامت روان افراد وارد می‌کنند و ناگزیر بر بسیاری از متغیرهای مرتبط با عملکرد آنها آثار سوء خود را بر جا خواهند گذاشت (عبداللهی لاشکی و کامکار، ۱۳۸۹) اما نقش متغیر کمال‌گرایی شغلی در این میان چشمگیر است. عملاً دیده می‌شود شرایط فشارزا و بیمارگونه فرهنگ سازمانی عموماً افراد دارای ویژگی کمال‌گرایی بالا را دستخوش احساس تنش و فشار می‌نماید زیرا افراد کمال‌گرا عموماً با استفاده از راهبردهای ناسازگارانه (هویت و فلت، ۱۹۹۶؛ هویت و فلت، ۲۰۰۲؛ هویت و همکاران، ۲۰۱۰؛ هاماچک، ۱۹۷۸؛ هولندر، ۱۹۶۵؛ هویت و فلت، ۱۹۹۱؛ بلت، ۱۹۹۵؛ رایس و همکاران، ۲۰۰۷) سعی می‌کنند با بالا بردن مشروط خویش خود را به‌عنوان فردی موفق و ارزشمند تصور کرده (استورمن، فلت، هویت، رادولف<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۸) و با انجام کار فعالانه افکار کمال‌گرایانه اتوماتیک خود را در موقعیت‌های واقعی زندگی و شغلی کاهش دهند (هویت و فلت، ۱۹۹۸). به این ترتیب کمال‌گرایی باعث ایجاد نوعی اختلال سازگاری (هویت و فلت، ۱۹۹۱) می‌شود و روابط فرد با سازمان را مختل می‌کند و مطابق آنچه (گروسی، فرشی و مانی، ۱۳۸۴) پیش‌بینی کرده‌اند،

1. Bruck & Allen

3. Fry

5. Hollender

7. Rice

9. Currid

11. Sturman, Flett, Hewitt & Radulph

2. Hewitt and Flett

4. Hamacheck

6. Blatt

8. health organizations

10. Kets de Vries & Miller

در حالی که کمال‌گرایی مبتنی بر خود می‌بایست به خودانتقادی و خودتنبیهی کشیده شود، کمال‌گرایی مبتنی بر دیگران به سمت سرزنش دیگران، کمبود اعتماد و احساس خصومت نسبت به دیگران هدایت می‌شود. علاوه بر آن، این بعد از کمال‌گرایی با ناکامی‌های میان‌فردی از قبیل مشکلات خانوادگی یا زناشویی و مشکلات منفرد مرتبط است (برنز، ۱۹۸۰؛ هالندر، ۱۹۶۵). در جنبه‌هایی مثبت‌تر، کمال‌گرایی دیگرمحرور ممکن است با گرایش‌های مطلوب از قبیل توانایی رهبری یا تسهیل‌سازی انگیزش دیگران ارتباط داشته باشد.

سومین بُعد کمال‌گرایی شامل نیاز معین برای کسب معیارها و توقعات مبتنی بر دیگران است. کمال‌گرایی مبتنی بر اجتماع شامل درک مردم از معیارهای غیر واقعی است که دیگران برای آنها قایل هستند (ارزیابی شدید و فشاری که برای کامل بودن بر آنها می‌آورند).

کمال‌گرایی مبتنی بر اجتماع، پهنه وسیعی از پیامدهای منفی را به دنبال خواهد داشت. زیرا معیارهای تحمیلی از سوی افراد مهم که غیر قابل مهار و افراطی است و تجارب شکست و حالات عاطفی از قبیل خشم، اضطراب و افسردگی را به همراه دارد. این احساسات منفی ممکن است ناشی از یک ناتوانی برای خوشایند ساختن دیگران باشد. این عقیده که آنها در توقعات خود غیر واقعی هستند، به این دلیل است که افراد با سطوح بالای کمال‌گرایی مبتنی بر اجتماع نسبت به مواجه شدن با معیارهای دیگران نگران‌اند و باید ترسی بزرگتر از ارزیابی‌های منفی و اهمیت بیشتری به دریافت توجه از خود بروز دهند.

نیاز به بررسی کمال‌گرایی و تأثیرات منفی آن بر سلامت در پژوهش‌های اخیر مشخص شده است (فلت و همکاران، ۲۰۱۲). در پژوهش‌هایی که به ارتباط کمال‌گرایی و ویژگی‌های شخصیت پرداختند، نشان دادند که کمال‌گرایی، روان‌آزرده‌خویی و وجدان‌گرایی پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای مشکلات سلامتی هستند (فلت و همکاران، ۲۰۱۲؛ فری و دی‌بیت، ۲۰۰۹؛ مولنار و همکاران، ۲۰۱۲).

شانموگاس‌گرام<sup>۱۲</sup> و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی رابطه کمال‌گرایی با تیپ شخصیتی D و سبک‌های سازگاری مرتبط با بیماری در بیماران قلبی پرداختند. نتایج

این ناهمخوانی بین فرد و محیط باعث افزایش میزان فشار و تنش روانی در فرد می‌گردد. اینجاست که به قول برخی پژوهشگران نوعی ارتباط علی قدرتمند بین آسیب‌های فردی و سازمانی مشاهده می‌شود (زالزینک<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰ به نقل از شوارز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷) یعنی اینکه مشکلات حاصل از فرهنگ سازمانی بیمار با واسطه‌گری ویژگی شخصیتی کمال‌گرایی (که یک ویژگی فردی است) آثار سوء خود را بر رضایت شغلی، استرس شغلی و سلامت روان افراد بروز می‌دهد. کمال‌گرایی ماهیتی چند بعدی دارد (هویت و فلت، ۱۹۹۱؛ هویت و فلت، ۱۹۹۱). کمال‌گرایی مبتنی بر خود، شامل رفتارهایی از قبیل قرار دادن معیارهای دقیق برای خود و ارزیابی دقیق از رفتار خود است. برنز<sup>۳</sup> (۱۹۸۰) معتقد است که کمال‌گرایی مبتنی بر خود اغلب شامل یک جزء انگیزه‌ای مهم است. این انگیزه با تلاش بسیار به‌منظور رسیدن به کمال در کوشش‌های فرد، مادامی که برای اجتناب از شکست تلاش می‌کند، منعکس می‌شود. با این تعریف، کمال‌گرایی مبتنی بر خود می‌بایست با اشکال مشابه رفتار خودمحرور، از قبیل سرزنش درونی مرتبط باشد (هویت، میتل‌استید و والرت<sup>۴</sup>، ۱۹۸۹). همچنین، کمال‌گرایی مبتنی بر خود با شاخص‌های متنوعی از ناسازگاری شامل: اضطراب (فلت و همکاران، ۱۹۸۹)، بی‌اشتهایی عصبی (کوپر، کوپر و فیبرن<sup>۵</sup>، ۱۹۸۵، گارنر، المستید و پلیوی<sup>۶</sup>، ۱۹۸۳) و افسردگی (هویت و دایک<sup>۷</sup>، ۱۹۸۶، هویت و فلت، ۱۹۹۱، هویت، میتل‌استید و فلت، ۱۹۹۰، پیروت<sup>۸</sup>، ۱۹۸۶) مرتبط است. کمال‌گرایی مبتنی بر خود از طریق اختلاف میان خود واقعی و خود ایده‌آل، با خلق افسرده (هیجینز، بوند، کلین و استرامان<sup>۹</sup>، ۱۹۸۶؛ استرامان، ۱۹۸۹) و توجه به خود پایین (هوک و مک‌کارتی<sup>۱۰</sup>، ۱۹۸۳ و لازاری، فیوراوانتی و گاف<sup>۱۱</sup>، ۱۹۷۸) مرتبط است.

بُعد مهم دیگر کمال‌گرایی شامل اعتقادات و توقعات در مورد توانایی‌های دیگران است. هالندر (۱۹۶۵) نشان می‌دهد که این افراد در رفتار کمال‌گرایانه میان‌فردی درگیر می‌شوند. کمال‌گرایی مبتنی بر دیگران، به داشتن معیارهای غیر واقعی از طریق افراد کامل و ارزیابی‌های دقیق و سختگیرانه از عملکرد آنها استوار است. این رفتار اساساً با کمال‌گرایی مبتنی بر خود مشابه است. به هر حال، رفتار کمال‌گرایانه در ظاهر هویدا است.

1. Zaleznik  
3. Burns  
5. Cooper, Cooper & Fairburn  
7. Hewitt & Dyck  
9. Higgins, Bond, Klein & Strauman  
11. Lazzari, Fioravanti & Gough

2. Schwarz  
4. Hewitt, Mittelstaed & wollert  
6. Garner, Olmstead & Polivy  
8. Pirot  
10. Hoge & McCarthy  
12. Shanmugasagaram

این احساس را بر روی یک طیف، یعنی از احساس «بسیار مثبت» تا احساس «بسیار منفی» اندازه‌گیری کرد. باید توجه داشت که گاه مفاهیمی نظیر احساسات، نگرش‌ها و روحیه با هم اشتباه می‌شوند. به عبارت دیگر، رضایت شغلی بیان احساسات فرد نسبت به شغل خود است و منظور از روحیه نیز ترکیب نگرش‌های گروهی از کارکنان نسبت به شغل خود است (ساعتچی، ۱۳۸۶).

پژوهش‌های اخیر درباره رضایت شغلی اغلب بر گسترش پایه‌های نظری عوامل مؤثر بر آن متمرکز شده است. از این‌رو پژوهشگران مختلف نیز تقسیم‌بندی‌های گوناگونی از عوامل سازنده رضایت شغلی مانند عوامل زمینه‌ای، عوامل سازمانی واسطه یا ادراکی کرده‌اند. ادراک خصیصه‌های شغلی باید با مباحث کمال‌گرایی و سازگاری بسیار مرتبط باشند. کمال‌گرایی، به‌عنوان مجموعه‌ای از صفات شخصیتی، خود را از طریق تلاش زیاد برای کسب اهداف موفقیتی متعهد می‌سازد. محیط کار، جایی است که حجم مجموعه‌ای از تلاش بسیار افراد در آنجا متمرکز است. بنابراین، محیط کار تقریباً مشابه منبعی از موقعیت‌های قوی است که مشمول مشکلات سازگاری برای افراد کمال‌گرا است (استوبر و استوبر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹) خیلی کمتر از میزانی که به نقش کمال‌گرایی در سازگاری کلی پرداخته شود (فلت و هویت، ۲۰۰۲) به مطالعه آن در سازگاری شغلی پرداخته شده است (فلت، هویت و هالت<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵؛ مور، دی، فلت و هویت<sup>۳</sup>، ۱۹۹۵). اگرچه برخی کمال‌گرایان ممکن است نسبت به عملکرد وظیفه‌ای متوسط و موفقیت شغلی (استوبر، چسترمن و ترن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰) تجارب مثبتی داشته باشند، اما معیارهای غیر واقعی، آنها را به ارزیابی منفی از عملکردشان سوق می‌دهد. در نهایت کمال‌گرایان به دنبال تلاش مداوم به‌منظور عملکرد کاری کامل، امکان دارد سطوح بالاتری از خستگی، نارضایتی شغلی و علائم افسردگی را تجربه کنند. در پی آن ممکن است سطوح عملکرد عینی سبب رنج آنها شود (هرا بلوئیک<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰). اغلب ممکن است ابعاد کمال‌گرایی مفاهیم شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. ادراک شغلی هر شخص سطوح کمال‌گرایی او را تا حدی تعریف می‌کند. اغلب امکان دارد کمال‌گرایان با رتبه بالا شغل خود را خیلی منفی ارزیابی کنند، که در پی این امر سطوح افسردگی بالاتری پدید خواهد آمد (بوئر<sup>۶</sup>، ۱۹۸۱). فیرفلی (۲۰۰۶) در پژوهشی به بررسی کمال‌گرایی در زمینه رضایت شغلی و افسردگی پرداخت. یافته‌ها نشان داد که

نشان داد که بین راهبردهای هیجان‌مدار و کمال‌گرایی مبتنی بر خود و تیپ شخصیتی D رابطه وجود دارد. کمال‌گرایانی که تیپ شخصیتی D دارند از راهبردهای هیجانی و اجتنابی استفاده می‌کنند. آنها نشان دادند که بیماران کمال‌گرای با تیپ شخصیتی D راهبردهای ناسازگارانه دارند که باعث تأثیر منفی بر بهبود بیماری قلبی آنها می‌شود. در پژوهشی به سیر رشدی کمال‌گرایی ناسازگارانه در میان نوجوانان افریقایی امریکایی تبار پرداخته شده است (هرمان، وانگ، تروتر، رینکه و ایلانگو<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳).

به‌طور خلاصه، این موارد نشان می‌دهند که عملکردی مرتبط با مطالعه جدی در مورد کمال‌گرایی در محیط کاری وجود ندارد. اگرچه استثناهایی نیز وجود دارد (لئونارد و هاروی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸). برای مثال (فیرفلی و فلت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰)، مطالعه وسیعی را در مورد کمال‌گرایی، سازگاری کار و سازگاری عمومی در میان کشیشان پروتستان<sup>۹</sup> انجام داده‌اند. کشیش‌هایی که از حیث میزان کمال‌گرایی رتبه بالایی داشتند (به‌خصوص کمال‌گرایی مبتنی بر اجتماع)، اغلب محرک‌های تنش‌زای بیشتری را در خود نشان می‌دادند.

رضایت شغلی، معادل خشنودی شغلی است و به صورت‌های متعدد تعریف می‌شود. رضایت شغلی به نگرش کلی افراد درباره شغل‌شان اطلاق می‌شود. کسی که رضایت شغلی‌اش در سطح بالایی باشد، نسبت به کارش نگرش مثبت دارد؛ ولی کسی که از کارش ناراضی است، نگرش وی نسبت به کارش منفی است (رایبیز، ۱۳۷۶). رضایت شغلی به‌عنوان حالت هیجانی لذت‌بخش تعریف شده است که از ارزیابی، واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می‌شود (بلوچ<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۹). هیجانی مثبت و خوشایند است که از ارزیابی‌های فرد نسبت به شغلش نشأت می‌گیرد. همچنین رضایت شغلی یک متغیر نگرشی است که چگونگی احساس مردم را به شغلشان به‌طور کلی و جنبه‌های گوناگون آن را منعکس می‌کند. به‌عبارت ساده‌تر، رضایت شغلی تمایل مردم برای علاقه‌مندی به شغلشان است. نارضایتی شغلی، بر تمایل مردم برای دوست نداشتن شغلشان دلالت می‌کند (اسپکتور، ۲۰۰۳).

رضایت شغلی نوعی زمینه، گرایش، علاقه، استعداد و آمادگی برای پاسخ دادن به قرار مطلوب یا نامطلوب یا به‌طور کلی نوعی نگرش نسبت به محیط کار خود است افراد از یک شغل یا خوششان می‌آید یا خوششان نمی‌آید و می‌توان میزان

1. Herman, Wang, Reinke & Ialingo  
3. Fairlie & Flett  
5. Baloch  
7. Flett, Hewitt & Hallett  
9. Stoeber, Chestman & Tarn  
11. Bower

2. Leonard & Harvey  
4. protestant  
6. Stoeber & Stoeber  
8. Mor, Day, Flett & Hewitt  
10. Hrabluik

کمال‌گرایی مبتنی بر اجتماع با پیامدهای سازگاری کار و سازگاری کلی همبستگی دارد و پیش‌بینی‌کننده واحدی است. در میان سازمان‌های گوناگون، سازمان آموزش و پرورش به علت نقش خطیر و مهمی که در آینده کشور ما به عهده دارند از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. معلمان در این سازمان مهمترین نقش را در تربیت و آموزش دانش‌آموزان به عهده دارند و کار آنها بسیار دشوار است. شرایط محیط کار و همچنین برخی ویژگی‌های شخصیتی افراد، همچون کمال‌گرایی بر عملکرد و سلامت جسمانی و روانی معلمان تأثیر بسزایی دارند. بنابراین در این پژوهش سؤال اساسی آن بوده است که آیا رضایت شغلی را از طریق ابعاد کمال‌گرایی شغلی می‌توان پیش‌بینی کرد؟

فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از: ۱- کمال‌گرایی شغلی بر رضایت شغلی تأثیر دارد. ۲- کمال‌گرایی شغلی مبتنی بر خود بر رضایت شغلی تأثیر دارد. ۳- کمال‌گرایی شغلی مبتنی بر دیگران بر رضایت شغلی تأثیر دارد. ۴- کمال‌گرایی شغلی مبتنی بر اجتماع بر رضایت شغلی تأثیر دارد.

## روش

### روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه

طرح این پژوهش رابطه‌ای و از نوع همبستگی و جامعه آماری آن همه دبیران و معلمان مقطع راهنمایی آموزش و پرورش شهر اصفهان بود که در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ به صورت روزانه مشغول به تدریس بودند. طبق گزارش آماری تعداد آنها ۲۴۰۰ نفر بود. با استفاده از جدول کوهن و همکاران تعداد نمونه ۳۳۱ نفر برآورد شد. نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای تصادفی چندمرحله‌ای بود، به این ترتیب که ابتدا از ۵ منطقه موجود ۲ منطقه به‌طور تصادفی انتخاب شدند. سپس در هر منطقه اسامی مدارس تهیه گردید و به‌طور تصادفی (قرعه‌کشی) و به تناسب جمعیت معلمان هر منطقه نمونه انتخاب گردید. با در نظر گرفتن تعداد زن و مرد در هر منطقه نمونه‌گیری به شکل طبقه‌ای متناسب با جنس (۳۶۰ نفر زن و مرد) ادامه یافت پرسشنامه‌ها در اختیار آنها قرار گرفت و در نهایت پس از جمع‌آوری به ۳۳۱ پرسشنامه به‌طور کامل پاسخ داده شده بود که قابل بررسی بودند و بنابراین نمونه آماری مورد بررسی پژوهش ۱۸۳ زن و ۱۴۸ مرد شد.

## ابزار سنجش

پرسشنامه شاخص توصیف شغلی (JDI)<sup>۱</sup>: برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه اسمیت، کندال و هولین (۱۹۶۹)

برگرفته از شاخص توصیف شغلی استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۵۵ سؤال، مقیاس پاسخگویی ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵) و خرده‌مقیاس‌های رضایت از ماهیت کار (پرسش‌های ۱ تا ۱۲)، رضایت از سرپرست (پرسش‌های ۱۳ تا ۲۵)، رضایت از همکار (پرسش‌های ۲۶ تا ۳۵)، رضایت از ترفیع (پرسش‌های ۳۶ تا ۴۱)، رضایت از حقوق و مزایا (پرسش‌های ۴۲ تا ۴۸) و رضایت از وضعیت محیط (پرسش‌های ۴۹ تا ۵۵) است. این پرسشنامه از روایی سازه صوری و محتوایی قابل قبولی برخوردار است. برای مثال این پرسشنامه در پژوهش کیانپور (۱۳۸۸) با آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۴ گزارش شده است. در این پژوهش میزان پایایی این پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ به‌دست آمد. یک نمونه از سؤالات این پرسشنامه عبارت است از: «کار در شغل فعلی، راضی‌کننده است» و «کار در شغل فعلی، خوب است».

**پرسشنامه کمال‌گرایی شغلی<sup>۲</sup>:** برای سنجش کمال‌گرایی شغلی از پرسشنامه فلت و هویت (۱۹۹۸) استفاده شد. این پرسشنامه ۴۵ سؤال دارد، مقیاس پاسخگویی آن هفت درجه‌ای (کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۷)، برای سؤالات ۱ تا ۲۴ و (مخالف = ۱ تا موافق = ۷ برای سؤالات ۲۵ تا ۴۵) است و سه خرده‌مقیاس به نام‌های کمال‌گرایی مبتنی بر خود (۱۵ پرسش)، کمال‌گرایی مبتنی بر دیگران (۱۵ پرسش) و کمال‌گرایی مبتنی بر اجتماع (۱۵ پرسش) را شامل می‌شود. فلت و هویت (۱۹۹۱) پایایی سه خرده‌مقیاس این پرسشنامه را به ترتیب برابر با ۰/۸۸، ۰/۸۵ و ۰/۷۵ گزارش کردند. میزان پایایی به‌دست آمده برای سه بعد این پرسشنامه در پژوهش حاضر برحسب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۶۷، ۰/۷۰، ۰/۷۷ به‌دست آمد یک نمونه از سؤالات پرسشنامه عبارت است از: «کاری را که انجام می‌دهم تا در حد کمال انجام نشود، آرام نمی‌گیرم».

## روش اجرا و تحلیل

این پژوهش به این صورت اجرا شد که در مرحله اول پس از کسب مجوزهای لازم و دریافت فهرستی از اسامی مدارس دخترانه و پسرانه به دو منطقه از بین پنج منطقه که به‌طور تصادفی انتخاب گردید، مراجعه شد. سپس ۱۵ مدرسه از هر منطقه به‌طور تصادفی انتخاب و برحسب نسبت جمعیت زن و مرد، ۸ مدرسه دخترانه و ۷ مدرسه پسرانه انتخاب گردید. آنگاه از هر مدرسه ۱۱ معلم به‌طور تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها در اختیار آنها قرار گرفت. پس از پاسخ دادن به

چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، کمال‌گرایی مبتنی بر خود به ترتیب با کمال‌گرایی مبتنی بر دیگران ( $r=0/535$ )، کمال‌گرایی مبتنی بر اجتماع ( $r=0/495$ )، رابطه مثبت و معنادار ( $P<0/01$ ) و با رضایت شغلی ( $r=0/114$ ) رابطه مثبت و معنادار ( $P<0/05$ ) دارد. کمال‌گرایی مبتنی بر دیگران با کمال‌گرایی مبتنی بر اجتماع ( $r=0/783$ )، رابطه مثبت و معنادار ( $P<0/01$ ) و با رضایت شغلی رابطه معناداری ندارد ( $P>0/05$ ). کمال‌گرایی مبتنی بر اجتماع با رضایت شغلی رابطه معناداری ندارد ( $P>0/05$ ).

سؤالات، پرسشنامه‌ها جمع‌آوری گردید. برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها با توجه به اهداف و فرضیه‌ها و روش پژوهش از آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون با کاربرد نرم‌افزار SPSS19 استفاده شد.

## یافته‌ها

شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین ابعاد کمال‌گرایی شغلی و رضایت شغلی در جدول ۱ ذکر شده‌اند.

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی و ضریب همبستگی بین ابعاد کمال‌گرایی شغلی با رضایت شغلی

ردیف	متغیر	کمال‌گرایی مبتنی بر خود	کمال‌گرایی مبتنی بر دیگران	کمال‌گرایی مبتنی بر اجتماع	رضایت شغلی
۱	کمال‌گرایی مبتنی بر خود	-			
۲	کمال‌گرایی مبتنی بر دیگران	۰/۵۳۵**	-		
۳	کمال‌گرایی مبتنی بر اجتماع	۰/۴۹۵**	۰/۷۸۳**	-	
۴	رضایت شغلی	-۰/۱۱۴*	۰/۰۰۲	۰/۰۱۹	-۰/۱۱۸*

P\*\*<0/01      P\*<0/05

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون همزمان مؤلفه‌های شغلی با رضایت شغلی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		R <sup>2</sup>	معناداری
	B	خطای استاندارد	B	t		
کمال‌گرایی مبتنی بر خود	۳/۳۷۷	۸/۳۱۷	۰/۱۴۳	۸/۱۸۷	۰/۱۸	۰/۰۳۶
کمال‌گرایی مبتنی بر دیگران	۰/۲۹۷	۰/۴۶۱	۰/۱۰۶	-۰/۶۴۵	.۱۱	۰/۵۲۰
کمال‌گرایی مبتنی بر اجتماع	۰/۲۹۷	۰/۴۶۱	۰/۱۰۶	-۰/۶۴۵	۰/۱۱	۰/۵۲۰

نشان داد فقط کمال‌گرایی مبتنی بر خود از بین ابعاد کمال‌گرایی با رضایت شغلی رابطه معناداری دارد. این یافته با یافته‌های فیملی (۲۰۰۶) که در پژوهشی به بررسی کمال‌گرایی شغلی در زمینه فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و افسردگی پرداخت، همچنین لوپز و همکاران (۲۰۰۶) که کمال‌گرایی را عامل خطرناک برای ناکارایی عنوان کردند و نیز ویچر و همکاران (۲۰۰۷) که به دنبال رابطه بین کمال‌گرایی مبتنی بر خود با عملکرد بوده‌اند، همسو است. در بحث درباره رابطه بین کمال‌گرایی شغلی و رضایت شغلی بسیاری از نظریه‌پردازان

چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود از بین سه مؤلفه کمال‌گرایی فقط کمال‌گرایی مبتنی بر خود ( $Beta=0/143$ ) به‌طور معناداری ۱۸ درصد از واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند. از بین فرضیه‌های پژوهش فقط فرضیه اول تأیید شد.

## بحث

هدف از این پژوهش پیش‌بینی رضایت شغلی با استفاده از ابعاد کمال‌گرایی شغلی و بررسی این روابط بود. نتایج پژوهش

خود را با دانش‌آموزان می‌گذرانند کمتر تحت تأثیر عواملی از قبیل همکار و رئیس که از عوامل مؤثر در ارتباط کمال‌گرایی مبتنی بر اجتماع با رضایت شغلی (فیرلی، ۲۰۰۶) است، قرار می‌گیرند. برخی ویژگی‌های شغلی از قبیل خودمختاری و بازخورد ارتباط بیشتری با کمال‌گرایی دارند. به‌طور کل خودمختاری و بازخورد با سازگاری و استقلال در کمال‌گرایی مرتبط است (فلت و همکاران، ۱۹۹۵).

در بعد کمال‌گرایی مبتنی بر دیگران نتایج نشان داد که ارتباطی بین کمال‌گرایی مبتنی بر دیگران با رضایت شغلی وجود ندارد، که یافته‌های این پژوهش با بخشی از یافته‌های فیرلی (۲۰۰۶) همسو نیست. این افراد کمال‌گرا ارزیابی و انتظاراتی نسبت به سایر افراد دارند که در حد کمال باشند و این گرایش ممکن است به تناقض‌های میان فردی قابل توجهی منجر شود و ارتباط بین کمال‌گرایی مبتنی بر دیگران با رضایت شغلی بیشتر به همکار برمی‌گردد (فیرلی، ۲۰۰۶). یافته‌ها در این پژوهش رابطه‌ای بین کمال‌گرایی مبتنی بر دیگران و رضایت شغلی نشان نداد که ممکن است به دلیل ویژگی‌های شغلی معلمان و نحوه ارتباط آنها باشد. زیرا بیشتر ساعات کاری را معلمان در کنار دانش‌آموزان می‌گذرانند و شاید کمتر تحت تأثیر همکاران قرار گیرند.

ویژگی کمال‌گرایی مبتنی بر خود متغیری است که با رضایت شغلی معلمان رابطه دارد. بر این اساس پیشنهاد می‌گردد معلم‌هایی که از نظر این ویژگی در سطح بالاتری هستند، شناسایی و آموزش‌های مرتبط برای سازگاری با این ویژگی شخصیتی به آنها ارائه شود. این پژوهش دارای محدودیت‌هایی نیز بوده است. استفاده از پرسشنامه اغلب جنبه‌هایی از اطلاعات را که روش‌هایی چون مصاحبه و مشاهده به‌دست می‌دهند، نشان نمی‌دهد. همچنین به دلیل محدود بودن نتایج پژوهش به معلمان دوره راهنمایی شهر اصفهان، لازم است در تعمیم نتایج به دیگر شهرهای کشور و حرفه‌های دیگر احتیاط کرد.

## منابع

- رابینز، ا. (۱۳۷۶). *مبانی رفتار سازمانی*. ترجمه ع پارسائیان، س.م. اعرابی. تهران: دفتر.
- ساعتچی، م. (۱۳۸۶). *روان‌شناسی کار: کاربرد روان‌شناسی در کار، سازمان و مدیریت*. تهران: نشر ویرایش.
- عبداللهی لاشکی، ا.، کامکار، م. (۱۳۸۹). *رابطه آسیب‌های روانی - سازمانی با اثربخشی مدیریتی در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- کیانپور قهفرخی، ف.، مروج، ف.، علی‌مدد، ز.، زندیان، خ. (۱۳۸۸). بررسی رابطه کمال‌گرایی و مسؤولیت‌پذیری با اختلال وسواس فکری - عملی در پزشکان ساکن اهواز. *مجله علمی پزشکی*، دوره ۹، شماره ۳، ۱۳۸۹، صص ۲۵۶-۲۶۲.

تمایل دارند، رضایت شغلی را به‌عنوان یک واکنش نسبت به شغل فرد ببینند (لوک، ۱۹۷۶). دیگر نظریه‌پردازان تمایل دارند که رضایت شغلی را به‌عنوان ارزیابی شناختی فرد ببینند (ویس و کروپانزانو، ۱۹۹۶). هویت و فلت (۲۰۰۲) الگویی را براساس مقدمات کمال‌گرایی توصیف کردند که شامل راههایی است که نتایج منفی و آزاردهنده را افزایش می‌دهد. اولاً از نظر افراد کمال‌گرا، هیچ فعالیتی عالی قلمداد نمی‌شود زیرا کمال‌گراها تمایل دارند در ارزیابی‌هایشان بر انتقاد متمرکز شوند و ثانیاً از عملکردشان رضایت کمی دارند. کمال‌گرایی در ماهیت چند بعدی است (هویت و فلت، ۱۹۹۱) که شامل کمال‌گرایی مبتنی بر خود، کمال‌گرایی مبتنی بر دیگران و کمال‌گرایی مبتنی بر اجتماع است. کمال‌گرایی مبتنی بر خود شامل رفتارهایی از قبیل قرار دادن معیارهای دقیق برای خود و ارزیابی دقیق رفتار شخص است، در کمال‌گرایی مبتنی بر دیگران ارزیابی‌ها و انتظاراتی نسبت به سایر افراد وجود دارد و این گرایش ممکن است به تناقض‌های میان فردی قابل توجهی منجر شود و کمال‌گرایی مبتنی بر اجتماع شامل استانداردهای غیر واقعی است که دیگران برای فرد قایل‌اند. در بعد کمال‌گرایی مبتنی بر خود و رضایت شغلی رابطه معناداری نشان داد که یافته‌های فیرلی (۲۰۰۶) همسو است. ابعاد کمال‌گرایی ممکن است با ویژگی‌های شغلی به‌منظور پیش‌بینی سطوح سازگاری عمده و سازگاری در تقابل باشند. افراد کمال‌گرا با این موضوع درگیرند که چگونه محیط کار در تلاش‌های آنها برای رسیدن به عملکرد کامل ایفای نقش می‌کند (فیرلی، ۲۰۰۶). رابطه بین کمال‌گرایی مبتنی بر خود و رضایت شغلی به بحث درباره ویژگی کمال‌گرایی سازگاران برمی‌گردد. کمال‌گرایی مبتنی بر خود با کنترل فردی و راهبردهای سازگاران مقابله‌ای رابطه مثبت دارد (فلت، هویت، بلنکستین و دی‌نین، ۱۹۹۴؛ فلت، هویت، بلنکستین و موشر، ۱۹۹۵؛ فلت، هویت، بلنکستین و ابرین، ۱۹۹۱). در بحث درباره کمال‌گرایی مبتنی بر خود و ویژگی‌های شغلی می‌توان به ویژگی‌های تشکیل‌دهنده این بعد از کمال‌گرایی پرداخت (فیرلی، ۲۰۰۶).

در بعد کمال‌گرایی مبتنی بر اجتماع در این پژوهش رابطه‌ای با رضایت شغلی یافت نشد، که با بخشی از یافته‌های فیرلی (۲۰۰۶) ناهمسو است. او نشان داد که کمال‌گرایی مبتنی بر اجتماع از رابطه قوی‌تری نسبت به دو بعد دیگر کمال‌گرایی با رضایت شغلی برخوردار است. دلیل این ناهمسوئی به نظر می‌رسد به جامعه مورد بررسی مربوط باشد. در این پژوهش به دلیل ارتباطی که معلمان در محیط کار دارند و اکثر ساعات

- Flett, G.L., Hewitt, P.L., Blankstein, K.R., & Mosher, S.W. (1995). Perfectionism life events, and depressive symptoms: A test of a diathesis-stress model. *Current Psychology*, 14, 112-137.
- Flett, G.L., Hewitt, P.L., Blankstein, K.R., & O'Brien, S. (1991). Perfectionism and learned resourcefulness in depression and self-esteem. *Personality and Differences*, 12, 61-68.
- Flett, G.L., Hewitt, P.L. & Dyck, D.G. (1989). Self-oriented perfectionism and anxiety. *Personality and Individual Differences*, 10, 731-735.
- Flett, G.L., Hewitt, P.L., & Hallett, C.J. (1995). Perfectionism and job stress in teachers. *Canadian Journal of School Psychology*, 11, 32-42.
- Flett, G.L., Molnar, D.S., Nepon, T., et al. (2012). A meditational model of perfectionistic automatic thoughts and psychosomatic symptoms: The roles of negative affect and daily hassles. *Personality and Individual Differences* 52: 565-570
- Fry, P.S. (1995). Perfectionism, humor, and optimism as moderators of health outcomes and determinants of coping styles of women executives. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 121, 211-245.
- Fry, P.S., & Debats, D.L. (2009). Perfectionism and the five-factor personality traits as predictors of mortality in older adults. *Journal of Health Psychology*, 14, 513-524.
- Garner, D.M., Olmstead, M.E., & Polivy, J. (1983). Development and validation of a multi-dimensional eating disorder inventory for anorexia nervosa and bulimia. *International Journal of Eating Disorders*, 29, 320-352.
- Hamachek, D.E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Journal of Clinical Psychology*, 15:27-33.
- Hewitt, E.L., & Flett, G.L. (1990). Perfectionism and depression: A multidimensional analysis. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5, 423-438.
- Herman, K.C., Wang, K., Trotter, R., Reinke, W.M., & Jalongo, N. (2013). Developmental Trajectories of Maladaptive Perfectionism Among African American Adolescents. *Child Development*, 27,18-1.
- Hewitt, P.L., & Dyck, D.G. (1986). Perfectionism, stress, and vulnerability to depression. *Cognitive Therapy and Research* 10, 137-142.
- Hewitt, P.L., & Flett, G.L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 456-470.
- Hewitt, P.L., & Flett, G.L. (1996). Personality traits and the coping process. In M. Zeidner & N.S. Endler (Eds.), *Handbook of Coping* (pp. 410-433). New York: Wiley.
- Hewitt, E.L., & Flett, G.L. (1998). Perfectionism and depression: A multidimensional analysis. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5, 423-438.
- گروسی فرشی، م.ت.، مانی، آ. (۱۳۸۴). بررسی استرس کارکنان شرکت پالایش نفت تبریز و رابطه آن با آسیب‌پذیری‌های روانی و جسمانی بر اساس مدل همخوانی فرد - محیط، *مجله دانشور*. (دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد، سال دوازدهم، دوره جدید، شماره ۱۳، ۷۰-۶۱).
- نوربخش، م.، میرنادری، ع.ا. (۱۳۸۶). بررسی رابطه جوسازی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی (دوره متوسطه)، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. دانشگاه تربیت معلم.
- Baloch, Q.B. (2009). Effects of Satisfaction on Employees Motivation & Turn over Intentions, *Journal of Managerial Sciences*, 4, 201-228.
- Blatt, S.J. (1995). The destructiveness of perfectionism: Implications for the treatment Depression. *American Psychologist*, 50, 1003-1020.
- Bruck, C.S., & Allen, T.D., (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type a behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457-472.
- Bower, G.H. (1981). Mood and memory. *American Psychologist*, 36, 129-148.
- Burke, R.J. (1999a). Workaholism in organizations: Measurement validation and replication. *International Journal of Stress Management*, 6, 45-55
- Burns, D.D. (1980). *Feeling good: The new mood therapy*. New York: New American Library. Buss.
- Cooper, Z., Cooper, E J., & Fairburn, C.G. (1985). The specificity of the Eating Disorder Inventory. *British Journal of Clinical Psycholog.*
- Currid, C. (1994). *Computing Strategies for Reengineering Your Organization*. Rocklin, Ca: prima publishing.
- Fairlie, P. (2006). *Perfectionism in the Context of Burnout, Job Satisfaction and Depression. A dissertation submitted to the faculty of graduate Students in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy*. Graduate program in higher education New York university. Toronto, Ontario
- Fairlie, P., & Flett, G.L. (2010). The role of perfectionism in clergy adjustment: An expanded study. Paper presented at the 114<sup>th</sup>. *Annual Convention of the American Psychological Association at New Orleans, LA, August, 2006*.
- Flett, G.L., Hewitt, P.L (1991). Perfectionism and outline of conceptual models. Manuscript in preparation.
- Flett, G.L., Hewitt, P.L (1998). Perfectionism and parental authority styles. *Individual psychology*. 51(1), 50-60.
- Flett, G.L., & Hewitt, P.L. (2002). *Perfectionism: Theory, research, and treatment*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Flett, G.L., Hewitt, P.L., Blankstein, K.R., & Dynin, C.B. (1994). Dimensions of perfectionism and Type A behaviour. *Personality and Individual Differences*, 16, 477-485.



- Hewitt, P.L., & Flett, G.L. (2002). *Perfectionism and stress processes*. In G.L. Flett, & P.L. Hewitt (Eds.), *Perfectionism: Theory, Research, and Treatment* (pp.255-284). Washington, DC: American Psychological Association.
- Hewitt, E.L., Mittelstaedt, W., & Flett, G.L. (1990). *Self-oriented perfectionism and generalized performance importance in depression*.
- Hewitt, E.L., Mittlstaedt, W., & Wollert, R. (1989). Validation of a measure of perfectionism. *Journal of Personality Assessment*, 53, 133-144.
- Hewitt, P.L., Flett, G.L., Flynn, C.N., Lee-baggley, D.L., & McGee, B. (2010). Perfectionism, Coping, and Reactions to a Negative Achievement Stressor: An Analysis of Physiological and Emotional Reactions. *Journal of research in personality*.
- Higgins, E.T., Bond, R., Klein, R., & Strauman, T.J. (1986). Self-discrepancies and emotional: How magnitude, accessibility and type of discrepancy influence affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 1-15.
- Hochwarter, W.A., & Zinta S. (2010). The interactive effects of chronic pain, guilt and perfectionism on work outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 40, 76-100
- Hoge, D.R., & McCarthy, J.D. (1983). Issues of validity and reliability in the use of real-ideal discrepancy scores to measure self-regard. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 1048-1055.
- Hollender, M.H. (1965). *Perfectionism*. *Comprehensive Psychiatry*, 6, 94-103.
- Horney, K. (1950). *Neurosis and human growth*. New York: Norton
- Hrabliuk, C. (2010). *The dark side of goal setting: Examining the relationship between perfectionism and maximum versus typical employee performance*.
- Kets de vries, M.F.R. & Miller, D. (1986). Personality, culture and orgaation *Academy of Mangement Review*, 11, 286-279.
- Lazzari, R., Fioravanti, M., & Gough, H.G. (1978). A new scale for the adjective check list based on self vs. ideal self-discrepancies. *Journal of Clinical Psychology*, 34, 361-365.
- Leonard, N.H., & Harvey, M. (2008). Negative perfectionism: examining negative excessive behavior in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 585-610.
- Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M.D. Dunnette (Ed), *Hand book of industrial and organizational psychology* (pp. 1297- 1343)
- Lopez, F.G., Fons-Scheyd, A., Morúa, W., & Chaliman, R. (2006). Dyadic Perfectionism as a predictor of relationship continuity and distress among college students. *Journal of Counseling Psychology*, Vol 53, 4, 543-549.
- Molnar DS, Flett GL, Sadava SW. et al. (2012). Perfectionism and helth functioning in women with fibromyalgia. *Journal of Psychosomatic Research* 73:295-300.
- More, S., Day, H., Flett, G.L., & Hewitt, P.L. (1995). Perfectionism, control, and components of performance anxiety in professional artists. *Cognitive Therapy and Research*, 19, 207-225.P. (1961). Effect o
- Pirot, M. (1986). The pathological thought and dynamics of the perfectionist. *Individual Psychology*, 42, 51-58.
- Rice, K.G., Leever ,B.A., Noggle ,C.A., & Lapsley, D.K. (2007). Perfectionism and depressive symptoms in early adolescence. *Psychology in the Schools*, 44, 139-155.
- Schwars, J.O. (2007). Assessing future disorders in organizations: implications for diagnosing and treating schizophrenic, depressed or paranoid organizations . Vol.9 NO.2 .pp .15-26 .*Emerald Group Publishing Limited*, ISSN 1463-668. Available from : <http://www.emeraldinsight.com> [Accessed 17 Apr 2010].
- Shanmugasegaram, S., Flett, G.L., Madan, M., Oh, P., Marzolini, S., Reitav, J., Hewitt, PL. & Sturman, ED. (2013). Perfectionism, Type D personality, and illness-related coping styles in cardiac rehabilitation patients. *Journal of Health Psychology*. 0(0)1-10.
- Smith, P.C., Kendal, L.M & Hullin, C.L.(1969). *The measurement of satisfaction in work or retirement*. Chicago: Rand – Mc Nally.
- Spector, P.E. (2003). *Industrial and organization psychology research and practice*, New York: John Wiley & Sons.
- Stoeber, J., & Stoeber, F.S. (2009). Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life. *Personality and Individual Differences*, 46, 530-535.
- Stoeber, J., Chesterman, D., & Tam, T. (2010). Perfectionism and task performance: Time on task mediates the perfectionistic strivings–performance relationship. *Personality and Individual Differences*, 48, 458-462.
- Strauman, T.J. (1989). Self-discrepancies in clinical depression and social phobia: Cognitive structures that underlie emotional disorders? *Journal of Abnormal Psychology*, 98, 14-22.
- Sturman, E.D., Flett, G.L., Hewitt, P.L. & Rbdolph, S.G. (2008). Dimensions of perfectionism and self-worth contingencies in depression. *Journal Cognitive Behavior*, 27: 213-231.

Weiss, H.M., & Cropanzano, R. (1996). Affect Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B.M. Staw and L.L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.

Witcher, L.A., Alexander, E.S., Onwuegbuzie, A.J., Collinsd, K.M.T., & Witcher, A.E. (2007). The relationship between psychology students' levels of perfectionism and achievement in a graduate-level research methodology course. *Journal of Personality and Individual Differences*, Volume 43, 6, 1396-1405.