

رابطه کمال‌گرایی مثبت و منفی و جو سازمانی با رضایت شغلی

معلمان زن مقطع دوم متوسطه شهر مشهد

زهرا صالحی فرد^۱، نرجس خاتون ذبیحی حصار^۲

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه کمال‌گرایی مثبت و منفی و جو سازمانی با رضایت شغلی معلمان زن مقطع دوم متوسطه بود. مطالعه حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش همه معلمان زن مقطع دوم متوسطه شهر مشهد (۱۲۲۳ نفر) در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ بودند که از میان آنان ۳۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های کمال‌گرایی تری-شورت و همکاران (۱۹۹۵)، جو سازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳) و رضایت شغلی مینه‌سوتا (۱۹۶۷) استفاده شد که پایایی کمال‌گرایی مثبت، کمال‌گرایی منفی، جو سازمانی و رضایت شغلی بر اساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۳، ۰/۹۲ و ۰/۸۵ محاسبه شد. داده‌ها با روش‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با مدل همزمان به کمک نرم‌افزار SPSS-19 تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد کمال‌گرایی مثبت و جو سازمانی با رضایت شغلی معلمان زن رابطه مثبت و معنی‌دار و کمال‌گرایی منفی با رضایت شغلی معلمان زن رابطه منفی و معنی‌دار داشت. در این پژوهش متغیرهای پیش‌بین به‌طور معنی‌داری توانستند ۲۲/۴ درصد از واریانس رضایت شغلی معلمان زن را پیش‌بینی کنند که در این پیش‌بینی سهم جو سازمانی بیشتر از کمال‌گرایی مثبت و منفی بود ($P < 0/05$). نتایج حاکی از اهمیت کمال‌گرایی و جو سازمانی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان زن بود. بنابراین از طریق افزایش کمال‌گرایی مثبت و جو سازمانی و کاهش کمال‌گرایی منفی می‌توان میزان رضایت شغلی معلمان زن را افزایش داد.

کلید واژه‌ها: کمال‌گرایی مثبت، کمال‌گرایی منفی، جو سازمانی، رضایت شغلی، معلمان زن.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۱/۱۹

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۹/۱۲

^۱ - کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

zsalehifardz@gmail.com

^۲ - استادیار، گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) zabihi_n@yahoo.com

مقدمه

بدون شک مهم ترین عنصر هر سازمانی، نیروی انسانی علاقه مند به شغل خود است و از آنجا که بهره‌وری و کارآیی کارکنان یک سازمان در بهره‌وری و کارآیی کل سازمان موثر است، به همین دلیل بررسی و معرفی راه‌هایی برای ایجاد و افزایش رضایت شغلی^۱ و افزایش کارآیی از اولویت‌های اساسی در سازمان‌های مختلف محسوب می‌شود (کوی، یانیهاند، انگسورچ و فیشر^۲، ۲۰۱۷). رضایت شغلی یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایندی است که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی خود می‌باشد (تیس و سرات^۳، ۲۰۱۸). همچنین رضایت شغلی به مجموع تمایلات و یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند، اطلاق می‌گردد و رضایت شغلی متأثر از عوامل متعددی مانند حقوق و دستمزد، ارتباطات، سیاست‌ها، رویه‌ها، ابعاد شغلی، نظم کار و ویژگی‌های کارکنان می‌باشد (نلسون و کاواناق^۴، ۲۰۱۷). رضایت شغلی و تعویض شغل به‌طور معنی‌داری با یکدیگر ارتباط دارند. افرادی که از شغل خود ناراضی هستند، برای مدت طولانی به شغل خود ادامه نمی‌دهند و یا در صورت باقی ماندن در آن شغل بازده و کیفیت مناسبی ارائه نمی‌دهند (هار، روسو، سان و الیئر-مالاتری^۵، ۲۰۱۴). رضایت شغلی پدیده‌ای ذهنی است که به شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار، عوامل اجتماعی، عوامل فرهنگی و غیره بستگی دارد (جارادات، نیلسن، کریستنسن، نیجیم و بجیرتنس^۶ و همکاران، ۲۰۱۶). مساله رضایت شغلی، مساله‌ای بسیار مهم در سازمان‌ها می‌باشد و عدم توجه به آن در بلندمدت برنامه‌های سازمان را مختلف نموده و موجب بروز عصیان، کاهش حس مسئولیت و ترک خدمت می‌شود (جنسن، لیو و شات^۷، ۲۰۱۷).

یکی از عوامل مرتبط با رضایت شغلی، کمال‌گرایی^۸ می‌باشد (نصرت‌زهی و سراوانی^۹، ۲۰۱۵). کمال‌گرایی سازه‌ای پیچیده، چند بعدی و ترکیبی از افکار و رفتارهای مرتبط با استانداردها یا انتظارات بالا برای عملکرد شخصی است که تنظیم اهداف بالا و طاقت فرسا می‌تواند برای فرد

^۱. job satisfaction

^۲. Koy, Yunibhand, Angsuroch & Fisher

^۳. Thies & Serratt

^۴. Nelson & Cavanagh

^۵. Haar, Russo, Sune & Ollier-Malaterre

^۶. Jaradat, Nielsen, Kristensen, Nijem & Bjertness

^۷. Jensen, Liu & Schott

^۸. perfectionism

^۹. NosratZehi & Saravani

نوعی نیروی مثبت یا منفی در زندگی ایجاد کند (باسریون، عبدمجید و مهدجلاس^۱، ۲۰۱۴). کمال‌گرایی دارای دو بعد می‌باشد. کمال‌گرایی مثبت^۲ به رفتار اشخاصی اشاره دارد که از نزدیکی به اهداف رضایت داشته، برای نیل به استانداردهای بالای قابل وصول تلاش می‌کنند، در حالی که کمال‌گرایی منفی^۳ به رفتار اشخاصی اشاره دارد که برای رسیدن به استانداردهای بالا و غیرواقع‌بینانه تلاش کرده، رفتارهای انتقادی و ارزشیابی گرایانه‌ای به عملکردهای خود دارند (چان^۴، ۲۰۱۰). یک بعد کمال‌گرایی مثبت یا سالم نام دارد و شامل جنبه‌هایی از کمال‌گرایی است که با داشتن معیارهای شخصی سطح بالا و تلاش برای عالی بودن ارتباط دارد. بعد دیگر کمال‌گرایی منفی یا نوروٹیک نام دارد که با شاخص‌های ناسازگاری مانند عواطف منفی ارتباط دارد (اسمیت، شری، چن، ساکلوفسکی، فلت و هویت^۵، ۲۰۱۶). همچنین کمال‌گرایی منفی با ملاک استانداردهای سطح بالا و غیرواقع‌بینانه، نگرانی مفرط درباره اشتباهات و نقایص شخصی، ادراک فشار زیاد از محیط برای کامل بودن، ادراک فاصله زیاد بین عملکرد شخصی و استانداردها و شک و تردید اجبارگونه در امور مشخص می‌شود، در مقابل کمال‌گرایی مثبت با ملاک استانداردهای سطح بالا اما قابل دسترس، گرایش به نظم و سازماندهی در امور، احساس رضایتمندی از عملکرد خود، جستجو برای تعالی در امور و انگیزش برای رسیدن به پاداش‌های مثبت مشخص می‌شود (فلت، باریسزا، گاپتا، هویت و اندلر^۶، ۲۰۱۱). نتایج پژوهش‌ها حاکی از رابطه کمال‌گرایی و رضایت شغلی می‌باشند. برای مثال نصرت‌زهی و سراوانی (۲۰۱۵) ضمن پژوهشی درباره رابطه بین کمال‌گرایی و رضایت شغلی معلمان به این نتیجه رسیدند که کمال‌گرایی مثبت با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار و کمال‌گرایی منفی با رضایت شغلی رابطه منفی و معنی‌دار داشت. در پژوهشی دیگر ناویتینی و دانیلویینی^۷ (۲۰۱۷) گزارش کردند که فرسودگی شغلی معلمان با کمال‌گرایی مثبت رابطه معنی‌دار منفی و فرسودگی شغلی معلمان با کمال‌گرایی منفی رابطه معنی‌دار مثبت داشت. همچنین مکوندی و اسدزاده (۱۳۹۵) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که کمال‌گرایی مثبت

¹. Basirion, Abd Majid & MohdJelas

². positive perfectionism

³. negative perfectionism

⁴. Chan

⁵. Smith, Sherry, Chen, Saklofske, Flett & Hewitt

⁶. Flett, Baricza, Gupta, Hewitt & Endler

⁷. Navaitiene & Daniloviene

رابطه مثبت و معنی دار و کمال گرایی منفی رابطه منفی و معنی دار با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه داشتند. در پژوهشی دیگر شفیع آبادی و نیکنام (۱۳۹۴) گزارش کردند که کمال گرایی مثبت با فرسودگی شغلی و ابعاد آن رابطه معنی دار منفی و کمال گرایی منفی با فرسودگی شغلی و ابعاد آن رابطه معنی دار مثبت داشت.

یکی دیگر از عوامل مرتبط با رضایت شغلی، جو سازمانی^۱ می باشد (تسای^۲، ۲۰۱۴). جو سازمانی ادراکاتی که افراد از نوع سازمانی که در آن کار می کنند و احساس او نسبت به سازمان بر حسب ابعادی چون مسئولیت، ساختار، پاداش، صمیمیت، هویت، حمایت، خطر، برخورد و قبول ضوابط می باشد (استیل، همینگز، سیریت و آدامز^۳، ۲۰۱۵). جو سازمانی سالم و حمایت گر نشان دهنده سلامت سازمانی است و وضعیتی می باشد که در آن عملکرد فردی و سازمانی بالاتر از حد انتظار و استاندارد قرار دارد و می تواند زمینه را برای بروز رفتارهای فرانقش فراهم نماید (امیری و گورکانی، ۱۳۹۶). جو سازمانی در همه ابعاد و سرتاسر سازمان جریان دارد، لذا ضمن تاثیرگذاری در سلوک و حالت اعضا، رفتار سازمانی آنها را نیز تحت تاثیر قرار می دهد. این تاثیرات می تواند موجب انگیزش و یا ضعف آن شود که در هر صورت در عملکرد نیروی انسانی نقش دارد (ساوان، جوئن، فویس و چن^۴، ۲۰۱۷). نتایج پژوهش ها حاکی از رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی می باشند. برای مثال تسای (۲۰۱۴) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسید که بین جو سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی دار وجود داشت. در پژوهشی دیگر جیوتی^۵ (۲۰۱۳) گزارش کرد که جو سازمانی اثر مثبت و معنی داری بر رضایت شغلی داشت. همچنین بیگدلی، مومنی و قنبری مهرنیت (۱۳۹۴) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که جو سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی دار و با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی دار داشت. در پژوهشی دیگر قاسمی نژاد، سیادت و نوری (۱۳۸۴) گزارش کردند که جو سازمانی با استرس شغلی دبیران رابطه معنی دار منفی و با رضایت شغلی دبیران رابطه معنی دار مثبت داشت.

^۱. organizational climate

^۲. Tsai

^۳. Steel, Hemmings, Sibbritt & Adams

^۴. Sawan, Jeon, Fois & Chen

^۵. Jyoti

رضایت شغلی مساله‌ای است که ذهن مسئولان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌سازد. چون رضایت شغلی در بهبود عملکرد و بازده کاری سازمان بسیار موثر می‌باشد. برای بهبود رضایت شغلی ابتدا باید عوامل مرتبط با آن را شناسایی کرد و پژوهش حاضر با چنین هدفی طراحی شده و الگوی مفهومی آن در شکل ۱ قابل مشاهده می‌باشد. در بحث اهمیت و ضرورت این پژوهش می‌توان به چند نکته اشاره کرد. یکی اینکه پژوهش‌های بسیار اندکی درباره رابطه کمال‌گرایی و رضایت شغلی انجام شده است. دیگری اینکه یکی از نارسائی‌های اصلی پژوهش‌های قبلی عدم توجه به نقش همزمان کمال‌گرایی و جو سازمانی در پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشد. همچنین اکثر پژوهش‌های رضایت شغلی بر روی مردان و یا ترکیبی از زنان و مردان انجام شده که انجام این پژوهش فقط بر روی زنان می‌تواند مفید باشد. بر اساس مطالب ارائه شده هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه کمال‌گرایی مثبت و منفی و جو سازمانی با رضایت شغلی معلمان زن مقطع دوم متوسطه می‌باشد.

فرصیه‌های تحقیق

۱. کمال‌گرایی مثبت و منفی و جو سازمانی با رضایت شغلی معلمان زن رابطه معنی‌دار دارد.
۲. کمال‌گرایی مثبت و منفی و جو سازمانی توانایی پیش‌بینی معنی‌دار رضایت شغلی معلمان زن را دارند.
۳. جو سازمانی بیشترین نقش را در پیش‌بینی معنی‌دار رضایت شغلی معلمان زن دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش همه معلمان زن مقطع دوم متوسطه شهر مشهد (۱۲۲۳ نفر) در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ بودند که از میان آنان بر اساس جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۹) تعداد ۳۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری ابتدا از بین نواحی هفت‌گانه آموزش و پرورش دو ناحیه و سپس از هر دو ناحیه ۲۷ مدرسه دخترانه مقطع دوم متوسطه به روش تصادفی ساده انتخاب و همه معلمان آنها به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. از میان ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شده، همه آنها به دلیل منتظر ماندن پژوهشگر جهت جمع‌آوری پرسشنامه‌ها عودت داده شد. پس از بیان اصل رازداری، محرمانه ماندن اطلاعات شخصی، تحلیل داده‌ها

¹. Krejcie & Morgan

به صورت کلی و دریافت رضایت نامه شرکت در پژوهش، معلمان به پرسشنامه های زیر پاسخ دادند. **پرسشنامه کمال گرایی**^۱: این پرسشنامه توسط تری-شورت، اونز، اسلادی و دیوی^۲ (۱۹۹۵) ساخته شد که دارای ۴۰ گویه و دو بعد کمال گرایی مثبت (۲۰ گویه) و کمال گرایی منفی (۲۰ گویه) است که با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نمره گذاری می شود، لذا دامنه نمرات هر بعد بین ۲۰ تا ۱۰۰ می باشد. نمره ابعاد از طریق مجموع نمره گویه ها به دست می آید و نمره بالاتر به معنای کمال گرایی مثبت و منفی بیشتر می باشد. روایی صوری و محتوایی ابزار تایید و پایایی ابعاد کمال گرایی مثبت و کمال گرایی منفی با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۶ گزارش شد (به نقل از برنز و فدوا^۳، ۲۰۰۵). همچنین توتونچی، سامانی و زندی قشقایی (۱۳۹۱) پایایی ابعاد مذکور را با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۷ و ۰/۷۹ گزارش کردند. در این پژوهش پایایی ابعاد مذکور به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۳ محاسبه شد. **پرسشنامه جو سازمانی**^۴: این پرسشنامه توسط هالپین و کرافت^۵ (۱۹۶۳) ساخته شد که دارای ۳۲ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نمره گذاری می شود، لذا دامنه نمرات بین ۳۲ تا ۱۶۰ می باشد. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه ها به دست می آید و نمره بالاتر به معنای جو سازمانی مطلوب تر می باشد. روایی محتوایی ابزار تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش شد (به نقل از بنتی^۶، ۲۰۱۳). همچنین حیدری، عسکریان و دوایی (۱۳۸۹) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش کردند. در این پژوهش پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه شد. **پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا**^۷: این پرسشنامه توسط ویس، دیویس، انگلند و لوفکوئیس^۸ (۱۹۶۷) ساخته شد که دارای ۲۰ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت (۱=کاملاً ناراضی تا ۵=کاملاً راضی) نمره گذاری می شود، لذا دامنه نمرات بین ۲۰ تا ۱۰۰ می باشد. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه ها به دست می آید و نمره

^۱. perfectionism questionnaire

^۲. Terry-Short, Owens, Slade & Dewey

^۳. Burns & Fedewa

^۴. organizational climate questionnaire

^۵. Halpin & Croft

^۶. Bentea

^۷. Minnesota job satisfaction questionnaire

^۸. Weiss, Dawis, England & Lofquist

بالا تر به معنای رضایت شغلی بیشتر می‌باشد. روایی ابزار با روش تحلیل عاملی تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۷ گزارش شد (به نقل از سانر و ایپوغلو^۱، ۲۰۱۲). همچنین نظری، فتحی و اسدی (۱۳۹۱) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش کرد. در این پژوهش پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد.

داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی به کمک نرم‌افزار SPSS-19 تحلیل شدند. در سطح توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی برای توصیف توزیع متغیرها و در سطح استنباطی از روش‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با مدل همزمان برای آزمون فرض‌های آماری استفاده شد.

یافته‌ها

در این پژوهش شرکت‌کنندگان ۳۰۰ نفر از معلمان زن مقطع دوم متوسطه با میانگین سنی ۳۷/۲۹±۴/۶۵ سال بودند، به طوری که تحصیلات ۲۱۷ نفر کارشناسی (۷۲/۳۳٪) و ۸۳ نفر کارشناسی ارشد (۲۷/۶۷٪) و درآمد ۴۳ نفر بین ۱/۵-۲ میلیون (۱۴/۳۳٪)، ۱۱۶ نفر بین ۲-۲/۵ میلیون (۳۸/۶۷٪)، ۹۸ نفر بین ۲/۵-۳ میلیون (۳۲/۶۷٪)، ۳۷ نفر بین ۳-۳/۵ میلیون (۱۲/۳۳٪) و ۶ نفر بالای ۳/۵ میلیون (۲٪) بود. شاخص‌های توصیفی میانگین، انحراف معیار، کمینه، بیشینه، کجی و کشیدگی کمال‌گرایی، جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان زن در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی کمال‌گرایی، جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان زن (n=۳۰۰)

| متغیرها | میانگین | انحراف معیار | کمینه | بیشینه | کجی | کشیدگی |
|-----------------|---------|--------------|-------|--------|-------|--------|
| کمال‌گرایی مثبت | ۷۱/۲۰ | ۸/۶۵ | ۳۳ | ۹۴ | ۰/۴۸ | -۰/۱۶ |
| کمال‌گرایی منفی | ۶۵/۳۴ | ۸/۸۹ | ۲۷ | ۹۱ | -۰/۳۳ | ۰/۳۴ |
| جو سازمانی | ۱۱۳/۱۵ | ۱۲/۱۶ | ۴۶ | ۱۴۸ | -۰/۱۶ | ۰/۴۲ |
| رضایت شغلی | ۸۲/۳۱ | ۱۲/۸۰ | ۳۵ | ۹۸ | -۰/۴۵ | -۰/۲۹ |

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی میانگین، انحراف معیار، کمینه، بیشینه، کجی و کشیدگی کمال‌گرایی، جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان زن قابل مشاهده است. با توجه به اینکه پرسشنامه کمال‌گرایی دارای ۴۰ گویه (کمال‌گرایی مثبت و منفی هر کدام ۲۰ گویه) بود، لذا بر اساس میانگین گزارش شده در جدول ۱ معلمان زن بیشتر دارای کمال‌گرایی مثبت بودند. برای

¹. Saner & Eyupoglu

بررسی رابطه ابعاد کمال گرایی، جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان زن از ضرایب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. ضرایب همبستگی ابعاد کمال گرایی، جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان زن (n=۳۰۰)

| متغیرهای پژوهش | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ |
|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---|
| ۱. کمال گرایی مثبت | ۱ | | | |
| ۲. کمال گرایی منفی | ۰/۴۵ ^{°°} | ۱ | | |
| ۳. جو سازمانی | ۰/۱۲ | -۰/۰۹ | ۱ | |
| ۴. رضایت شغلی | ۰/۲۷ ^{°°} | -۰/۱۹ [°] | ۰/۳۲ ^{°°} | ۱ |

$$*P < 0/05, **P < 0/01$$

طبق نتایج جدول ۲، کمال گرایی مثبت ($r=0/27$) و جو سازمانی ($r=0/32$) رابطه مثبت و معنی دار و کمال گرایی منفی ($r=-0/19$) رابطه منفی و معنی دار با رضایت شغلی معلمان زن داشتند ($P < 0/05$). پیش از تحلیل داده‌ها با روش رگرسیون چندگانه، پیش فرض‌های آن بررسی شد. نتایج مقدار کجی و کشیدگی همه متغیرها در دامنه +۱ تا -۱ قرار داشت، لذا فرض نرمال بودن تایید شد. مقدار عامل تورم واریانس برای متغیرهای پیش‌بین در دامنه ۱/۰۴ تا ۱/۳۹ بود که از ۱۰ فاصله زیادی داشت، لذا فرض هم خطی چندگانه رد شد. همچنین مقدار دوربین - واتسون برابر با ۱/۹۱ بود که در دامنه ۳/۵-۲/۵ قرار داشت، لذا فرض همبستگی پسماندها نیز رد شد. بنابراین پیش فرض‌های استفاده از رگرسیون چندگانه وجود دارد. بنابراین برای بررسی توانایی پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان زن بر اساس ابعاد کمال گرایی و جو سازمانی از رگرسیون چندگانه با مدل همزمان استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با مدل همزمان برای پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان زن بر

اساس ابعاد کمال گرایی و جو سازمانی (n=۳۰۰)

| متغیرهای پیش‌بین | ضریب | ضریب | خطای | ضرایب | آماره T | معنی داری |
|------------------|-------|--------------|--------|-----------|---------|-----------|
| چندگانه | تعیین | غیراستاندارد | برآورد | استاندارد | | |
| کمال گرایی مثبت | ۰/۴۷۳ | ۰/۲۲۴ | ۰/۴۲ | ۰/۱۱ | ۳/۸۲ | ۰/۰۰۱ |
| کمال گرایی منفی | ۰/۴۷۳ | -۰/۲۲۴ | -۰/۳۸ | ۰/۱۳ | -۲/۹۲ | ۰/۰۰۲ |
| جو سازمانی | ۰/۳۵ | ۰/۰۸ | ۰/۰۸ | ۰/۳۹ | ۴/۳۷ | ۰/۰۰۱ |

طبق نتایج جدول ۳، متغیرهای کمال گرایی مثبت، کمال گرایی منفی و جو سازمانی نقش معنی داری در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان زن داشتند و متغیرهای مذکور توانستند ۲۲/۴ درصد از تغییرات رضایت شغلی معلمان زن را پیش‌بینی کنند ($R^2=0/224$). همچنین با توجه به مقدار ضرایب استاندارد رگرسیون به ترتیب متغیرهای جو سازمانی ($\beta=0/39$ ، $P < 0/01$)،

کمال‌گرایی مثبت ($\beta=0/35, P<0/001$) و کمال‌گرایی منفی ($\beta=-0/26, P<0/001$) نقش معنی‌داری در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان زن داشتند که متغیرهای جو سازمانی و کمال‌گرایی مثبت نقش مثبت و متغیر کمال‌گرایی منفی نقش منفی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان زن داشتند. در نتیجه با افزایش جو سازمانی و کمال‌گرایی مثبت و کاهش کمال‌گرایی منفی میزان رضایت شغلی معلمان زن افزایش می‌یابد. در نتیجه برای بررسی معناداری مدل رگرسیونی پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان زن بر اساس ابعاد کمال‌گرایی و جو سازمانی از تحلیل واریانس استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس برای بررسی معناداری مدل رگرسیونی پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان زن

بر اساس ابعاد کمال‌گرایی و جو سازمانی ($n=300$)

| منبع تغییرات | مجموع مجدورات | درجه آزادی | میانگین مجدورات | آماره F | معنی‌داری |
|--------------|---------------|------------|-----------------|---------|-----------|
| رگرسیون | ۳/۰۸ | ۳ | ۱/۰۳ | ۱۱/۴۴ | ۰/۰۰۱ |
| باقی‌مانده | ۲۶/۹۸ | ۲۹۶ | ۰/۰۹ | | |
| کل | ۳۰/۰۶ | ۲۹۹ | | | |

طبق نتایج جدول ۴، مدل رگرسیونی پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان زن بر اساس کمال‌گرایی مثبت، کمال‌گرایی منفی و جو سازمانی معنی‌دار می‌باشد ($F=11/44, P<0/001$). بنابراین کمال‌گرایی مثبت، کمال‌گرایی منفی و جو سازمانی توانایی پیش‌بینی معنی‌دار رضایت شغلی معلمان زن را داشتند.

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی رضایت شغلی مسأله‌ای است که ذهن بسیاری از مسئولان سازمان‌ها را به خود مشغول ساخته و این سازه نقش مهمی در ارائه خدمات و موفقیت سازمان دارد، لذا هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه کمال‌گرایی مثبت و منفی و جو سازمانی با رضایت شغلی معلمان زن بود. یافته‌ها نشان داد کمال‌گرایی مثبت با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار و کمال‌گرایی منفی با رضایت شغلی رابطه منفی و معنی‌دار داشت که این یافته با یافته پژوهش‌های قبلی همسو بود (ناویتینی و دانیلوویچی، ۲۰۱۷؛ نصرت‌زهی و سراوانی، ۲۰۱۵؛ مکوندی و اسدزاده، ۱۳۹۵؛ شفیع‌آبادی و نیکنام، ۱۳۹۴). برای مثال نصرت‌زهی و سراوانی (۲۰۱۵) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند کمال‌گرایی مثبت با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار و کمال‌گرایی منفی با رضایت شغلی رابطه منفی و معنی‌دار داشت. در پژوهشی دیگر مکوندی و اسدزاده (۱۳۹۵) گزارش کردند کمال‌گرایی مثبت رابطه مثبت و معنی‌دار و کمال‌گرایی منفی رابطه منفی و

معنی دار با رضایت شغلی داشتند. در تبیین این یافته بر مبنای نظر چان (۲۰۱۰) می توان گفت کمال گرایی مثبت به رفتار اشخاصی اشاره دارد که از نزدیکی به اهداف رضایت داشته، برای نیل به استانداردهای بالای قابل وصول تلاش می کنند، در حالی که کمال گرایی منفی به رفتار اشخاصی اشاره دارد که برای رسیدن به استانداردهای بالای غیرواقع بینانه تلاش کرده، رفتارهای انتقادی و ارزشیابی گرایانه ای به عملکردهای خود دارند. همچنین کمال گرایی منفی برخلاف کمال گرایی مثبت نشان دهنده گرایش و علاقه فرد به درک محیط پیرامون به گونه قانون همه یا هیچ است که معمولا با شکست مواجه می شود. چنین افرادی دائما به عواقب اعمال خود می اندیشند، همواره تلاش می کنند به بهترین روش عمل نمایند و آنها همیشه انتظار دارند که کارهای خود را به بهترین نحو انجام دهند که معمولا در این کار موفق نیستند که این عوامل باعث مشکلاتی در کار و روابط با همکاران و سرپرستان می شود. در نتیجه با افزایش کمال گرایی مثبت و کاهش کمال گرایی منفی میزان رضایت شغلی افزایش می یابد.

یافته های دیگر نشان داد جو سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی دار داشت که این یافته با یافته پژوهش های قبلی همسو بود (تسای، ۲۰۱۴؛ جیوتی، ۲۰۱۳؛ بیگدلی و همکاران، ۱۳۹۴؛ قاسمی نژاد و همکاران، ۱۳۸۴). برای مثال تسای (۲۰۱۴) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسید بین جو سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی دار وجود داشت. در پژوهشی دیگر بیگدلی و همکاران (۱۳۹۴) گزارش کردند جو سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی دار داشت. در تبیین این یافته بر مبنای نظر سهرابیان، مدرسی و یوسفی (۱۳۹۶) می توان گفت جو سازمانی تاثیر بسزایی بر رفتار کارکنان و عملکرد سازمان دارد. جو متعالی سازمان از یک طرف مزاحمت را کاهش می دهد و از سوی دیگر موجب بهبود روحیه گروهی، صمیمیت، علاقه مندی و تولید می شود و همچنین با مرتفع کردن مشکلات ناشی از انتظارات از مدیریت می توان جو سازمانی بهتری فراهم آورد که موجب رضایت شغلی کارکنان شود.

همچنین یافته ها نشان داد کمال گرایی مثبت، کمال گرایی منفی و جو سازمانی توانایی پیش بینی معنی داری رضایت شغلی معلمان زن را داشتند. نتایج این پژوهش در زمینه توانمند بودن کمال گرایی با یافته پژوهش (نصرت زهی و سراوانی، ۲۰۱۵) و در زمینه توانمند بودن جو سازمانی با یافته پژوهش های (تسای، ۲۰۱۴؛ قاسمی نژاد و همکاران، ۱۳۸۴) همسو بود. برای مثال نصرت زهی و سراوانی (۲۰۱۵) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند کمال گرایی توانایی

پیش‌بینی معنی‌دار رضایت شغلی را داشت. همچنین تسای (۲۰۱۴) و قاسمی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۴) در پژوهش‌های مجزایی گزارش کردند جو سازمانی توانایی تبیین رضایت شغلی را داشت. در تبیین توانمند بودن ابعاد کمال‌گرایی و جو سازمانی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان زن می‌توان گفت افراد دارای ویژگی‌های استانداردهای سطح بالا اما قابل دسترس، گرایش به نظم و سازماندهی در امور، احساس رضایتمندی از عملکرد خود، جستجو برای تعالی در امور و انگیزش برای رسیدن به پاداش‌های مثبت (افراد دارای کمال‌گرایی مثبت، افراد فاقد ویژگی‌های استانداردهای سطح بالا و غیرواقعی‌بینانه، نگرانی مفرط درباره اشتباهات و نقایص شخصی، ادراک فشار زیاد از محیط برای کامل بودن، ادراک فاصله زیاد بین عملکرد شخصی و استانداردها و شک و تردید اجبارگونه در امور (افراد فاقد کمال‌گرایی منفی) و یا افراد دارای ادراک مثبت و مناسب از نوع سازمانی که در آن کار می‌کنند و داشتن عملکرد فردی و سازمانی بالاتر از حد انتظار (افراد دارای جو سازمانی مطلوب) در هنگام مواجهه با مشکلات و چالش‌های شغلی به تنهایی و یا با کمک دیگران (از جمله همکاران) آنها را حل می‌کنند، معمولاً از راهبردهای مقابله‌ای سازگار استفاده می‌کنند و استرس‌های شغلی کمتری دارند که این عوامل باعث می‌شوند کمال‌گرایی و جو سازمانی توانایی پیش‌بینی معنی‌دار رضایت شغلی معلمان زن را داشته باشند.

سهم منحصر به فرد این مطالعه اینکه کمال‌گرایی و جو سازمانی با رضایت شغلی معلمان زن رابطه معنی‌دار داشتند و در یک مدلی که ابعاد کمال‌گرایی و جو سازمانی به‌طور همزمان برای پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان زن وارد معادله رگرسیون شوند، می‌تواند به‌طور معنی‌داری ۵۶/۴ درصد از واریانس رضایت شغلی آنها را پیش‌بینی کنند که سهم جو سازمانی بیشتر از کمال‌گرایی مثبت و منفی بود. پس آنچه در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان زن نقش عمده‌ای ایفا می‌کند ابتدا ادراک مثبت و مناسب افراد از نوع سازمانی که در آن کار می‌کنند و داشتن عملکرد فردی و سازمانی بالاتر از حد انتظار می‌باشد. بنابراین نتایج حاکی از اهمیت کمال‌گرایی و جو سازمانی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان زن بود. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مسئولان و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش بر اساس نتایج این پژوهش و پژوهش‌های مشابه اقدام به طراحی برنامه‌های آموزشی برای بهبود رضایت شغلی کنند. همچنین مشاوران آموزش و پرورش برای افزایش رضایت شغلی معلمان زن می‌توانند از طریق کارگاه‌های آموزشی میزان

کمال‌گرایی مثبت و جو سازمانی آنها را افزایش و میزان کمال‌گرایی منفی آنها را کاهش دهند. پیشنهاد دیگر برگزاری دوره‌های ضمن خدمت ارتقاء رضایت شغلی می‌باشد. بر اساس نتایج این پژوهش در دوره‌های آموزشی می‌توان کمال‌گرایی مثبت و جو سازمانی را ارتقاء بخشید و از طریق ارتقاء آنها میزان رضایت شغلی را بهبود بخشید.

منابع

- امیری، مهدی و گورکانی، فاطمه. (۱۳۹۶). رابطه بین رهبری معنوی و عدالت سازمانی ادراک‌شده مبتنی بر میانجی‌گری جو سازمانی. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۱(۳)، ۳۰-۹.
- بیگدلی، زاهد؛ مومنی، افتخار و قبری مهرنیت، خدیجه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر اهواز. **فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی**، ۲(۴)، ۸۳-۹۲.
- توتونچی، مریم؛ سامانی، سیامک و زندی قشقایی، کرامت‌اله. (۱۳۹۱). نقش واسطه‌گری خودپنداره برای کمال‌گرایی و سلامت روان در نوجوانان شهر شیراز در سال ۱۳۹۱. **مجله دانشگاه علوم پزشکی فسا**، ۲(۳)، ۲۱۷-۲۱۰.
- حیدری، زهرا؛ عسکریان، مصطفی و دوایی، مهدی. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین جو سازمانی و مدیریت تعارض از دیدگاه دبیران. **فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی**، ۱(۳)، ۷۴-۶۵.
- سهرابیان، آوات؛ مدرسی، سارا و یوسفی، فایق. (۱۳۹۶). بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های قدس، توحید و بعثت. **مجله روانشناسی و روان‌پزشکی شناخت**، ۴(۴)، ۴۳-۳۴.
- شفیع‌آبادی، عبدالله و نیکنام، ماندانا. (۱۳۹۴). رابطه کمال‌گرایی با فرسودگی شغلی در پرستاران: نقش واسطه‌ای خویش‌پذیری غیرمشروط. **مجله مطالعات روان‌شناختی**، ۱۱(۱)، ۱۳۹-۱۱۵.
- قاسمی‌نژاد، افسر؛ سیادت، سیدعلی و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۸۴). تعیین رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران شهر کرد. **مجله علوم تربیتی و روانشناسی**، ۱۲(۱)، ۶۴-۴۵.
- مکوندی، بهنام و اسدزاده، نیما. (۱۳۹۵). رابطه کمال‌گرایی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی کارکنان. **مجله روان‌شناسی اجتماعی**، ۱۱(۴۱)، ۳۷-۲۵.
- نظری، علی محمد؛ فتحی، روح‌اله و اسدی، مسعود. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عوامل جمعیت‌شناختی با رضایت زناشویی دبیران زن و مرد مقطع متوسطه شهرستان دهدشت. **مجله زن و مطالعات خانواده**، ۵(۱۸)، ۱۴۵-۱۴۵.
- Basirion, Z., Abd Majid, R., & Mohd Jelas, Z. (2014). Big five personality factors, perceived parenting styles, and perfectionism among academically gifted students. **Asian Social Science**, 10(4), 8-15.
- Bentea, C. (2013). Investigation of the organizational school climate and attitudes towards change: A study on a sample of in-service Romanian teachers. **Social and Behavioral Sciences**, 76, 100-104.
- Burns, L. R., & Fedewa, B. A. (2005). Cognitive styles: Links with perfectionistic thinking. **Personality and Individual Differences**, 38(1), 103-113.
- Chan, D. W. (2010). Healthy and unhealthy perfectionists among academically gifted Chinese students in Hong Kong: Do different classification schemes make a difference? **Roeper Review**, 32(2), 88-97.
- Flett, G. L., Baricza, C., Gupta, A., Hewitt, P. L., & Endler, N. S. (2011). Perfectionism, psychosocial impact and coping with irritable bowel disease: a study of patients with Crohn's disease and ulcerative colitis. **Journal of Health Psychology**, 16(4), 561-571.

- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). **Organizational climate of schools**. Chicago: Midwest Administration Center, University of Chicago.
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. **Journal of Vocational Behavior**, 85(3), 361-373.
- Jaradat, Y., Nielsen, M. B., Kristensen, P., Nijem, K., Bjertness, E., et al. (2016). Workplace aggression, psychological distress, and job satisfaction among Palestinian nurses: A cross-sectional study. **Applied Nursing Research**, 32, 190-198.
- Jensen, K. W., Liu, Y., & Schott, T. (2017). Entrepreneurs innovation bringing job satisfaction, work-family balance, and life satisfaction: In China and around the world. **International Journal of Innovation Studies**, 1(4), 193-206.
- Jyoti, J. Impact of organizational climate on job satisfaction, job commitment and intention to leave: An empirical model. **Journal of Business Theory and Practice**, 1(1), 66-82.
- Koy, V., Yunibhand, J., Angsuroch, Y., & Fisher, M. L. (2017). Relationship between nursing care quality, nurse staffing, nurse job satisfaction, nurse practice environment, and burnout: literature review. **International Journal of Research in Medical Sciences**, 3(8), 1825-1831.
- Navaitiene, J., & Daniloviene, V. (2017). The relationship between teachers' job burnout and perfectionism. **Ugdymo psichologija Educational Psychology**, 28, 38-55.
- Nelson, J. W., & Cavanagh, A. M. (2017). Development of an international tool to measure nurse job satisfaction by testing the healthcare environment survey beyond Jamaica and the United States to Scotland: A cross sectional study utilizing exploratory factor analysis. **International Journal of Healthcare Management**, 12, 1-5.
- NosratZehi, A., & Saravani, M. R. (2015). Relationship between perfectionism and job satisfaction of teachers the Saravan,s secondary schools. **Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences**, 5(2), 1926-1929.
- Saner, T., & Eyupoglu, S. Z. (2012). The age and job satisfaction relationship in higher education. **Social and Behavioral Sciences**, 55, 1020-1026.
- Sawan, M., Jeon, Y., Fois, R. A., & Chen, T. F. (2017). Exploring the link between organizational climate and the use of psychotropic medicines in nursing homes: A qualitative study. **Research in Social and Administrative Pharmacy**, 13(3), 513-523.
- Smith, M. M., Sherry, S. B., Chen, S., Saklofske, D. H., Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2016). Perfectionism and narcissism: A meta-analytic review. **Journal of Research in Personality**, 64, 90-101.
- Steel, A., Hemmings, B., Sibbritt, D., & Adams, J. (2015). Research challenges for a complementary medicine higher education institution: Results from an organisational climate survey. **European Journal of Integrative Medicine**, 7(5), 442-449.
- Thies, K. M., & Serratt, T. (2018). Evaluating association degree nursing faculty job satisfaction, **Teaching and Learning in Nursing**, 13(2), 71-74.
- Tsai, C. (2014). The organizational climate and employees' job satisfaction in the terminal operation context of Kaohsiung Port. **The Asian Journal of Shipping and Logistics**, 30(3), 373-392.