

پیش‌بینی استرس شغلی براساس ابعاد شخصیتی و کمال‌گرایی در مربیان ورزش شهر تهران

سمانه عباسی^۱

سارا خیراله پور^{۲*}

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین ابعاد شخصیتی و کمال‌گرایی با استرس شغلی در مربیان ورزش شهر تهران انجام گرفت.

روش: روش پژوهش حاضر توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش تمامی مربیان ورزش شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ بودند. حجم نمونه پژوهش حاضر بر اساس جدول کرجسی- مورگان تعداد ۲۷۸ نفر که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ابعاد شخصیتی (درون‌گرایی، برون‌گرایی) آیزنگ (۱۹۷۵)، استرس شغلی فیلیپ ال رایس (۱۹۹۲) و کمال‌گرایی هیل (۲۰۰۴) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام با استفاده از نرم‌افزار spss20 استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که مقادیر همبستگی بین ابعاد شخصیتی (درون‌گرایی، برون‌گرایی) و کمال‌گرایی با استرس شغلی در مربیان بجز درون‌گرایی از نظر آماری معنی‌دار بود ($p < 0/05$). همچنین پیش‌بینی استرس شغلی در مربیان، بر اساس ابعاد شخصیتی (درون‌گرایی، برون‌گرایی) و کمال‌گرایی معنی‌دار بود و متغیر پیش‌بین ابعاد شخصیتی (درون‌گرایی، برون‌گرایی) و کمال‌گرایی قدرت پیش‌بینی متغیر ملاک (استرس شغلی) را داشت.

نتیجه‌گیری: ابعاد شخصیتی (درون‌گرایی، برون‌گرایی) و کمال‌گرایی با استرس شغلی در مربیان بجز درون‌گرایی ارتباط موثر دارد.

کلیدواژه: ابعاد شخصیتی (درون‌گرایی، برون‌گرایی)، استرس شغلی، کمال‌گرایی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ کارشناسی ارشد مشاوره و راهنمایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات خمین، خمین، ایران.

^۲ کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران. afrasiabi2017@gmail.com

مقدمه

براساس تعریف سازمان بهداشت جهانی، سلامت عمومی عبارت است از رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی فرد که بین این سه جنبه تأثیر متقابل و پویا وجود دارد. بنابراین، سلامت روان به عنوان یکی از ملاک‌های تعیین‌کننده سلامت عمومی افراد در نظر گرفته می‌شود؛ که مفهوم آن عبارت است از احساس خوب بودن و اطمینان از کارآمدی خود، اتکا به خود، ظرفیت رقابت، تعلق بین نسلی و خود شکوفایی توانایی‌های بالقوه فکری، هیجانی و... (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۱۱). سلامت روانی به طور کلی برای اطلاق به کسی به کار می‌رود که در سطح بالایی از سازگاری و انطباق رفتاری و هیجانی قرار دارد، نه صرفاً کسی که بیمار روانی نیست (آرتور اس. ربر^۱، ۲۰۱۵). علت این همه توجه به سلامت روان این است که سلامت جسمی، روانی و اجتماعی لازمه رشد و شکوفایی انسان‌ها می‌باشد. بدین منظور ایجاد و حفظ سلامت فکر و اندیشه، توانایی مقابله با مشکلات روزمره زندگی، توانایی ایجاد روابط سالم و صمیمانه با هم‌نوعان و داشتن زندگی هدف‌دار و پرثمر از اهمیت زیادی برخوردار است، به ویژه در جامعه رو به رشد کنونی که جوانان بیش از گذشته در برابر شرایط و متغیرهای نامساعد و فشارآور زندگی قرار گرفته‌اند (کوشان، واقعی، ۱۳۹۰).

یکی از عواملی که سلامت روانی افراد را به خطر می‌اندازد، استرس شغلی است. موسسه ملی امنیت و سلامت شغل (ادوارد، بومارد، کویل، فوترجیل و هانیگان^۲، ۲۰۰۰). استرس شغلی را ناشی از مشکلات زیاد در محیط کاری، تغییرات مداوم خارج از کنترل، جابه‌جایی مداوم، اضافه کاری، ساعت کاری زیاد، بی‌نظمی ساعت کاری می‌داند. گرینبرگ^۳ (۲۰۰۲) معتقد است که استرس زیاد شغلی منجر به فرسودگی شغلی می‌شود. زمانی که فرد استرس زیاد، مداوم و کنترل نشده در محیط کار تجربه می‌کند؛ تقاضای محیط کار بیش از حد توانایی فرد باشد و نتواند به اهداف خویش برسد و همچنین افرادی که آستانه تحمل پایینی دارند و توانایی مقابله با استرس را ندارند بیشتر در معرض استرس شغلی قرار می‌گیرند. این استرس خصوصاً در بین افرادی که در شغل‌های خدمات انسانی از قبیل کارکنان آموزشی و پزشکی که شاغل‌اند، بیشتر شایع است. در همین راستا هال^۴ (۱۹۹۶)، به نقل از روحانی و ابوطالبی، (۱۳۸۸) و لاند^۵ (۲۰۰۸) در نتیجه مطالعاتشان نشان دادند که بین استرس شغلی و سلامت روان رابطه معناداری وجود دارد و با افزایش فشار شغلی و تنش‌ها و استرس‌های شغلی سلامت روان افراد تحت تأثیر قرار می‌گیرد، چرا که افرادی که در محیط کار پر استرس قرار دارند به نوع خود مسائلی را تجربه می‌کنند که سبب استرس آنها شده و چه بسا بر سلامت روان آنها تأثیر بگذارد. یکی از محورهای ارزیابی سلامتی جوامع مختلف، سلامت روانی آن جامعه است. ابعاد شخصیتی افراد نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه ایفا می‌کند. هر کس در اصل به یکی از دو طریق با جهان ارتباط برقرار می‌کند. این دو طریق شامل برون‌گرایی و درون‌گرایی می‌باشد. هر چند که فرد از یکی از این جهات استفاده می‌برد ولی جهت دیگر نیز برای او باقی می‌ماند. در حالت درون‌گرایی جهت‌گیری اصلی فرد به درون خویش است و شخص زیر نظر عوامل درونی و ذهنی خویش است. در حالت بیرونی جهت‌گیری فرد به سمت بیرون است و بیشتر به جهان خارج گرایش دارد. این شخص از نظر اجتماعی درگیر و فعال است (پروین و جان^۶، ۲۰۰۲).

هر دوی این دو نوع شخصیت کاملاً طبیعی و نرمال می‌باشد. برون‌گرایان به سوی جهان عینی متمایل بوده و درون‌گرایان به سوی جهان ذهنی و غیر عینی. (سیاسی، ۱۳۹۱). افراد درون‌گرا از لحاظ روانی دارای سرعت فعالیت مغزی بالاتر از حد طبیعی هستند و این امر سبب می‌شود که افراد درون‌گرا به قوای محرکه کمتر از حد طبیعی نیاز پیدا نمایند. افراد درون‌گرا دارای دیدگاه درونی و ذهنی هستند و آمادگی بیشتری را برای خودداری و تسلط بر نفس خویش از خود نشان می‌دهند. این افراد اوقات خود را به مطالعه و بیشتر در تنهایی سپری نموده و کمتر مایل به معاشرت با دیگران هستند (فورسمان^۷،

1 Arthur As.rbr

2 Edwards D, Burnard P, Coyle D, Fothergill A, Hannigan B.

3 Greenberg

4 Hall

5 Landa

6 Pervin & John,

7 Forsman

۲۰۱۲). از سوی دیگر افراد برون‌گرا دارای سرعت فعالیت مغزی پایین‌تر از حد طبیعی هستند و از این رو این افراد برای اداره امور زندگی خویش به قوای محرکه بالاتر از حد طبیعی نیاز دارند. افراد برون‌گرا بیشتر دارای دیدگاه عینی و خارجی بوده و دارای فعالیت عملی عالیتری هستند (سیاسی، ۱۳۹۱). ولی میزان تسلط آنها بر نفس خودشان نسبت به افراد درون‌گرا کمتر است. این افراد مایلند که بر محیط افراد خود تأثیر گذارده و به رقابت با دیگران پرداخته و در مجامع عمومی بیشتر ظاهر می‌شوند. در نهایت کمال‌گرایی یکی از ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد که می‌تواند هم سازنده، مفید و مثبت باشد و هم نوروپیک و کژ کنش (بیطرف، ۱۳۹۰).

نیروی انگیزشی هر فرد به سوی رشد و خود شکوفایی است. همه افراد نیاز دارند که توانایی‌های بالقوه خود را تا بالاترین اندازه ممکن شکوفا کنند و به رشدی فراتر از رشد کنونی خود دست یابند. گرایش طبیعی افراد حرکت از مسیر تحقق توانایی‌های بالقوه خودش است، هرچند ممکن است در این راه با برخی موانع محیطی و اجتماعی رو به رو شوند. البته رسیدن به کمال و شکوفا ساختن استعدادها و توانایی‌های نهفته و بالقوه فرد به خودی خود بسیار ارزشمند است و در این وادی کمال‌گرایی امری مثبت و پسندیده است ولی آن چه که به آن اشاره شده است جنبه افراطی یا منفی کمال‌گرایی است (بیطرف، ۱۳۹۰). با توجه به توضیحات گفته شده در این پژوهش به دنبال یافتن جواب این سوال هستیم آیا بین ابعاد شخصیتی و کمال‌گرایی با استرس شغلی در مربیان ورزش شهر تهران رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. پژوهش حاضر با توجه به موضوع و هدف اصلی تحقیق از نوع کاربردی و با توجه به نحوه جمع‌آوری اطلاعات از نوع پرسشنامه‌ای، و با توجه به موقعیت انجام پژوهش از نوع تحقیقات میدانی بود. جامعه آماری پژوهش عبارت بود از مربیان ورزش شهر تهران سال ۱۳۹۷ که مشغول به کار در مدارس بودند و تعداد آنها ۱۰۰۰ نفر بود. در انتخاب نمونه مورد نظر از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. بدین صورت که ابتدا کل جامعه آماری منظور شد و طبق جدول کریسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰)، ۲۷۸ نفر انتخاب شدند. بعد از مشخص شدن نمونه پژوهش، بر روی آنها پرسشنامه‌های استرس شغلی، ویژگی شخصیتی آیزنک و کمال‌گرایی اجرا شده است و این پرسشنامه‌ها بین آنها توزیع شد و بعد از آن اطلاعات حاصل از پرسشنامه استخراج گردید. برای تحلیل داده‌ها با توجه به مقیاس به کار رفته برای سنجش متغیرها و فرضیه‌های پژوهش، از آزمونهای آماری پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد. در ضمن کلیه عملیات آماری با استفاده نرم‌افزار^۲ spss۲۰ تجزیه و تحلیل شد.

در این پژوهش از مقیاس استرس شغلی فیلیپ ال رایس (۱۹۹۲) که اطلاعاتی در مورد استرس شغلی به ما می‌دهد، استفاده شد. این مقیاس توسط حاتمی (۱۳۷۷) ترجمه و هنجاریابی شده است. این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس روابط بین فردی، وضعیت جسمانی و علایق شغلی می‌باشد. جملات اولیه پرسشنامه، برای سنجش مشکلات موجود در روابط بین فردی و رضایت یا عدم رضایت شغلی تدوین شد. پس از آن به وضعیت‌های جسمانی که موجب خستگی روزمره فرد می‌شوند پرداخته شد، و سومین قسمت پرسشنامه نیز به علایق شغلی اختصاص داده شد.

تعداد سوالات این آزمون ۵۷ تا می‌باشد و محدودیت زمانی ندارد اما اغلب آزمودنی‌ها تا ۳۰ دقیقه آن را به اتمام می‌رسانند. نمره‌گذاری این آزمون در مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای به صورت (۱=هرگز، ۲=به ندرت، ۳=گاهی اوقات، ۴=اغلب و ۵=بیشتر اوقات یا همیشه) انجام شد. با استفاده از کلید پاسخنامه، نمره‌گذاری نهایی انجام شد و نمره استرس شغلی از جمع کل نمرات به دست آمد.

حاتمی (۱۳۷۷) این پرسشنامه را برای نمونه‌ای ۲۷۵ نفری از معلمان مدرسه، مورد آزمون قرار داد. میزان پایایی محاسبه شده با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰.۸۹٪ بدست آمد و میزان روایی برای کل پرسشنامه ۰.۹۲۱٪ و برای سه خرده‌مقیاس روابط مابین فردی، وضعیت جسمانی و علایق شغلی به ترتیب ۰.۸۹٪، ۰.۸۸٪ و ۰.۸۸٪ ذکر شده است. همچنین حاتمی (۱۳۷۷) این پرسشنامه را در

1 Krejcie, R.V. & Morgan, D.W.

2 Statistics Package Of Social Science

مورد ۳۰ نفر از کارمندان زن شاغل مراجعه کننده به کلینیک مشاوره صدا و سیما اجرا کرد، که طی نتایج به دست آمده از این اجرا، استرس شغلی کارمندان زن، بالاتر از هنجاری بود که رایس (۱۹۹۲) به آن رسیده بود.

پرسشنامه‌ی کمال‌گرایی: هیل و همکاران (۲۰۰۴) اقدام به ساختن ابزاری نمودند که به صورت خود گزارشی و از نوع پرسشنامه‌های عینی است و براساس دیدگاه شناختی- رفتاری تهیه شده است. نسخه فارسی سیاهه کمال‌گرایی با ۵۸ عبارت و ۶ زیر مقیاس که توسط هومن و سمائی در سال ۱۳۸۹ در نمونه ایرانی اعتباریابی، رواسازی و هنجاریابی شد و دارای ۶ زیر مقیاس: حساسیت بین فردی، تلاش برای عالی بودن، نظم و سازماندهی، ادراک فشار از سوی والدین، هدفمندی و استانداردهای بالا برای دیگران است. در پژوهشی که توسط رسولی (۱۳۸۹) انجام شده میزان آلفای کرونباخ آن ۰/۷۶ بدست آمده. همچنین حسینی (۱۳۹۰) در پژوهش خود بر دانشجویان میزان روایی و پایایی این مقیاس را ۰/۶۷ و ۰/۷۷ بدست آورد. اساس تحلیل عوامل پاسخهای آزمودنیهای دانش آموزان دختر با ۲۷ ماده توسط نجاریان، عطاری و زرگر (۱۳۷۸) ساخته شده است. ضرایب همسانی درونی این آزمون برای پسر ۰/۸۸/آزمودنیهای دختر ۰/۸۹ است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه کمال‌گرایی ۰/۸۷ است.

پرسش‌نامه شخصیتی آیزنک: یک پرسش‌نامه خودارزیابی شخصیتی است که سه بعد بنیادی شخصیت را اندازه‌گیری می‌کند. آیزنک، این ابعاد را با روش تحلیل عاملی کشف کرد. این سه بعد عبارتند از: درون‌گرایی- برون‌گرایی، روان‌رنجورخویی و روان‌پریشی‌گرایی. آیزنک برای بعد برون‌گرایی-درون‌گرایی به مبنایی فیزیولوژیکی قابل است که ریشه در واکنش‌پذیری دستگاه عصبی ارادی دارد. از این رو، برون‌گراها به تحریک زیاد نیاز دارند و درون‌گراها برعکس. اما مبنای فیزیولوژیک روان‌رنجورخویی به واکنش دستگاه عصبی خودمختار برمی‌گردد که هیجان را در کنترل دارد. در فرم کوتاه شامل ۴۸ سوال می‌باشد. روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران در پژوهش‌های مختلف بررسی و تأیید شده است (رحیمی نژاد، ۱۳۸۲؛ عسگری، ۱۳۸۳). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه آیزنک در بعد برون‌گرایی ۰/۷۴ و در بعد درون‌گرایی ۰/۷۱ می‌باشد.

یافته‌ها

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و همبستگی ابعاد شخصیتی (درون‌گرایی، برون‌گرایی) و کمال‌گرایی با استرس شغلی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
۱. کمال‌گرایی	۱۰۴/۵۸	۲۲/۳۷	-	-
۲. استرس شغلی	۷۵/۶۴	۲/۷۷	-۰/۱۱	۰/۰۵
۳. برون‌گرایی	۱۴/۱۲	۳/۲۴	۰/۳۳	۰/۰۱
۴. درون‌گرایی	۷/۰۸	۴/۴۵	-۰/۰۵	۰/۲۲

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش ارائه شده است که میانگین کمال‌گرایی کارکنان شرکت کننده در این پژوهش ۱۰۴/۵۸ با انحراف استاندارد ۲۲/۳۷ می‌باشد و میانگین استرس شغلی کارکنان شرکت کننده در این پژوهش ۷۵/۶۴ با انحراف استاندارد ۲/۷۷ می‌باشد و در بین ابعاد شخصیتی بالاترین میانگین را بعد برون‌گرایی (۱۴/۱۲) با انحراف استاندارد (۳/۲۴) دارد.

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود مقادیر همبستگی بین ابعاد شخصیتی (درون‌گرایی، برون‌گرایی) و کمال‌گرایی با استرس شغلی در مریبان بجز درون‌گرایی از نظر آماری معنی‌دار است ($p < 0/05$).

فرضیه فرعی اول: بین ابعاد شخصیتی (درون‌گرایی، برون‌گرایی) با کمال‌گرایی مریبان رابطه وجود دارد.

جدول ۲. همبستگی بین ابعاد شخصیتی (درون‌گرایی، برون‌گرایی) با کمال‌گرایی

متغیر	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی‌داری (sig)
برون‌گرایی	۰/۳۳	۰/۰۱
درون‌گرایی	-۰/۰۵	۰/۲۲

همانطور که در جدول ۲ مشاهده شد مقادیر همبستگی‌های بدست آمده بین ابعاد شخصیتی برون‌گرایی با کمال‌گرایی کارکنان ($r = 0/33$)، از نظر آماری معنی‌دار است ($P < 0/01$). به این صورت که با افزایش ابعاد شخصیتی برون‌گرایی، کمال‌گرایی کارکنان، افزایش می‌یابد. همچنین بین ابعاد شخصیتی درون‌گرایی با کمال‌گرایی کارکنان ($r = 0/05$)، از نظر آماری معنی‌دار نیست ($P \geq 0/22$).

فرضیه فرعی دوم: بین کمال‌گرایی با استرس شغلی در کارکنان رابطه وجود دارد.

متغیر	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (sig)
استرس شغلی	+0/45	0/01

همانطور که در جدول ۳ مشاهده شد مقادیر همبستگی‌های بدست آمده بین کمال‌گرایی با استرس شغلی ($r = +0/45$)، از نظر آماری معنی‌دار است. بنابراین همبستگی مثبت بیانگر این مطلب است که با افزایش کمال‌گرایی، استرس شغلی کارکنان، افزایش می‌یابد.

فرضیه فرعی سوم: ابعاد شخصیتی (درون‌گرایی، برون‌گرایی) و کمال‌گرایی می‌تواند واریانس استرس شغلی را پیش‌بینی کند. جدول ۴. خلاصه تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی استرس شغلی در مریبان، بر اساس ابعاد شخصیتی (درون‌گرایی، برون‌گرایی) و کمال‌گرایی

متغیر های مدل	همبستگی چندگانه R	همبستگی چندگانه R ²	R ² تعدیل یافته	ΔR^2	خطای استاندارد S.E	F تغییرات	sig
۱ برون‌گرایی	0/33	0/11	0/11	-	21/17	33/42	0/01
۲ کمال‌گرایی	0/40	0/16	0/15	0/05	20/59	16/47	0/01

نتایج رگرسیون به روش گام به گام، جدول ۴ نشان می‌دهد که ابتدا برون‌گرایی به عنوان قویترین متغیر پیش بین وارد مدل شده و توانسته است ۱۱ درصد واریانس استرس شغلی (متغیر ملاک) را تبیین کند؛ در گام دوم (کمال‌گرایی) به مدل اضافه شده است و این دو متغیر توانسته است ۱۶ درصد واریانس استرس شغلی (متغیر ملاک) را تبیین کنند؛ وارد شدن کمال‌گرایی به مدل توانسته است ۵ درصد به تبیین واریانس استرس شغلی (متغیر ملاک) کمک کند. نتیجه می‌گیریم که پیش‌بینی استرس شغلی در مریبان، بر اساس ابعاد شخصیتی (برون‌گرایی) و کمال‌گرایی معنی‌دار است و متغیر پیش بین (ابعاد شخصیتی (برون‌گرایی) و کمال‌گرایی قدرت پیش‌بینی متغیر ملاک (استرس شغلی در مریبان) را دارند؛ بنابراین مجاز به تحلیل و گزارش نتایج رگرسیون می‌باشیم.

جدول ۵. خلاصه نتایج رگرسیون گام به گام پیش‌بینی استرس شغلی در مریبان، بر اساس ابعاد شخصیتی (درون‌گرایی، برون‌گرایی) و کمال‌گرایی

مدل	ضریب غیر استاندارد (b)	خطای معیار	ضرایب استاندارد (B)	T	سطح معنی‌داری
آخر	101/61	11/42	8/90	8/90	0/01
برون‌گرایی	2/28	0/38	0/329	5/06	0/01
کمال‌گرایی	-0/93	0/24	-0/217	-3/87	0/01

با توجه به نتایج جدول ۴ در مدل آخر، برون‌گرایی با مقدار B استاندارد 0/329، به صورت مستقیم و کمال‌گرایی با مقدار B استاندارد -0/217 به طور معکوس بر استرس شغلی در مریبان اثر داشته است.

بحث و نتیجه‌گیری

همانطور که مشاهده می‌شود مقادیر همبستگی بین ابعاد شخصیتی (درون‌گرایی، برون‌گرایی) و کمال‌گرایی با استرس شغلی در مریبان بجز درون‌گرایی از نظر آماری معنی‌دار است ($p < 0/05$). نتایج این پژوهش با یافته‌های دیوید و همکاران (۲۰۱۱) پاتریکا و همکاران (۲۰۱۱) سارا و همکاران (۲۰۱۱) همسو می‌باشد. شمیلا و همکاران (۲۰۱۴) در سال ۲۰۱۴ روابط بین کمال‌گرایی، ارائه‌ی خود به صورت کمال‌گرایانه، شخصیت نوع D، و شیوه‌های غلبه بر بیماری را در ۱۰۰ بیمار بازتوانی قلبی مورد بررسی قرار دادند. شرکت کنندگان پرسشنامه‌های مربوط به مقیاس کمال‌گرایی چند بعدی، ارائه‌ی کمال‌گرایانه‌ی خود، مقیاس ۱۴ شخصیت نوع D

را تکمیل نمودند. تحلیل‌های همبستگی نشان داد که شیفتگی عاطفی با کمال‌گرایی، ارائه‌ی خود به صورت کمال‌گرایانه، و شخصیت نوع D مرتبط است. نتایج آنها حاکی از آن بود که بیماران کمال‌گرای نوع D دارای اهداف منفی بالقوه و شیوه‌های ناسازگاری برای بازتوانی قلبی خود هستند. پاتریکا و همکاران (۲۰۱۱) به شرح اهمیت نگرانی درباره‌ی اثرات تعاملی و عمده‌ی ابعاد شخصیتی دوگانه با استفاده از یک مدل کمال‌گرایی ۲*۲ پرداختند. این مطالعه روی ۹۸ دانشجو به انجام رسید. نتایج رگرسیون تعدیل شده نمایانگر برهمکنش غیر معنادار بین کمال‌گرایی با محوریت خود و کمال‌گرایی اجتماعی بود. با این حال، چهار فرضیه‌ی مدل ۲*۲ کمال‌گرایی در زمینه‌ی مدل جبرانی اثبات شدند. این نکته با ارائه‌ی راهنمایی‌های آشکاری درباره‌ی نحوه‌ی استفاده از اثرات محوریت خود و کمال‌گرایی اجتماعی برای آزمون چهار فرضیه به منابع مطالعاتی کمک می‌کند. دیوید و همکاران (۲۰۱۱) در سال ۲۰۱۱ استانداردهای شخصی و مشکلات ارزیابی ابعاد مرتبه بالای کمال‌گرایی را از سه چهارچوب مختلف نظری در دانشجویان بررسی نمود. تحلیل‌ها اثبات‌کننده‌ی عوامل نهان کمال‌گرایی استانداردهای شخصی و مشکلات ارزیابی بودند. در ارتباط با پرسشنامه‌ی شخصیتی نئو، کمال‌گرایی استانداردهای شخصی با وجدان و تلاش برای موفقیت ارتباط داشت. در مقایسه، کمال‌گرایی مشکلات ارزیابی نیز با روان رنجورخویی و عواطف مثبت، اعتماد و صلاحیت کمتر رابطه داشت. در تبیین فرضیه فوق باید گفت زمانی که افراد از کار خود راضی باشند کارآیی آنها بالا می‌رود. یعنی زمانی افراد کارایی مطلوب و اثربخش خواهند داشت که بین انتظارات و میزان توانمندیها و قابلیت‌های آنان ارتباط مناسبی باشد و در شرایط پرفشارکاری سیستم حمایت‌گر، اعتبار و ارزش مناسبی چه در محیط کار و یا سطح جامعه داشته باشد. مسلماً کمال‌گرایی در رفتار عملی کارمندان اثر بسزایی دارد و به نحو مؤثری اثر خود را در شغل فعلی، کارا بودن، اثربخش بودن و آمادگی جهت ارتقای شغلی نشان می‌دهد. کمال‌گرایی همچنین باعث کاهش غیبت و نیز از آن جهت که سلامتی افراد به سبب هزینه بیمه و بیمارستانی به نفع سازمان می‌باشد باعث افزایش بازدهی خواهد شد. کارمند راضی، شادابی و مسرت را از سازمان به محیط خانه و جامعه منتقل می‌کند. بنابراین می‌توان با توجه به نحوه‌ی بهبود پذیرش مسئولیت‌های اجتماعی و مقدار پولی که در سایه وجود رضایت شغلی به نفع جامعه خواهد شد از این عامل دفاع کرد. اهمیت نیروی انسانی در سرنوشت و توفیق ملت‌ها به حدی است که اگر سایر منابع هم در دسترس باشد و یا به حداقل وجود داشته باشد آن جامعه می‌تواند با قدرت ایمان و اراده در اندک مدتی وسایل ترقی و رفاه خود را فراهم سازد. به همین صورت باید تمهیداتی را به کار برد تا انسان را فعالانه به خدمت درآورد. همچنین در تبیین فرضیه فوق باید گفت افراد درون‌گرا کمتر به دنبال فرصت‌های شغلی چالش‌برانگیز هستند. کاری را که به آنها واگذار می‌شود با رضایت بیشتری انجام می‌دهند به شرطی که کسی کاری به آنها نداشته باشد و در امور محوله به آنها دخالت نکند. آنها می‌توانند بدون یک مدیریت مشارکتی به انجام وظایفشان بپردازند در صورتی که افراد برون‌گرا تمایل زیادی برای کارهای چالش‌برانگیز دارند و می‌خواهند خودشان درباره‌ی وظایفشان تصمیم بگیرند و یا با مدیریت و دیگر کارکنان مشورت کنند. آنها کمتر قادرند مدیریت آمرانه را تحمل کنند. تحریک‌پذیری بیشتری دارند و تمایلی به انجام کارهای تکراری و یکنواخت ندارند. همچنین افراد برون‌گرا در مشاغلی که ارتباط اجتماعی نیاز می‌باشد و موفق ترند و افراد درون‌گرا تنها سرشان به کار خودشان است و چندان تمایلی به ارتباط اجتماعی گسترده ندارند. آنها بیشتر از افراد برون‌گرا می‌توانند به دور از محیط اجتماعی کار کنند. و بدین جهت زمینه مساعدی برای افراد درون‌گرا، برای کار به وجود آورده و به تبع آنها از محیط کاریشان و شرایط حاکمه بیشتر راضی هستند تا افراد با تیپ شخصیتی برون‌گرا. عوامل استرس‌زا و به خصوص استرس در محل کار شامل مواردی هستند که باعث ایجاد تغییرات جسمی و روانی ناشی از انواع فشارهای روانی در انسان می‌شوند. عوامل استرس‌زا ممکن است ناچیز و گذرا باشند، مانند: بیماری خفیف جسمی خود یا اعضای خانواده، دیر رسیدن به سرکار، خلف وعده توسط دیگران، عصبانیت یا درگیری جزئی با مدیر، همسایه، همسر و... ممکن است این مشکلات شدید یا حاد باشند، مانند: مشاهده‌ی مرگ یکی از اعضای خانواده یا دوستان نزدیک، مشاهده یک تصادف دلخراش، حوادث طبیعی مثل: سیل و زلزله، حوادث ناشی از جنگ مثل: بمباران. در واقع استرس‌های شغلی تاثیراتی بسیار بر سلامت روان و سلامت جسمی فرد به جا می‌گذارند، چون افراد بخش زیادی از زمان و زندگی خود را در محیط کار سپری می‌کنند و طبیعی است که اثرات استرس‌های شغلی سلامت روان فرد را تحت شعاع خود قرار می‌دهد (اکبری، ۱۳۸۲). در نهایت توصیه می‌شود روابط مدیریت اداره و کارکنان در حد خوب و دوستانه‌ای باشد و تلاش در جهت هرچه بیشتر کردن این روابط شود تا منجر به یک محیط مناسب و دور از هرگونه تنش و اصطکاک‌های بشود و جو سازمانی برآزنده در اداره حاکم شود. شغل افراد را چالش‌برانگیز کنیم و انگیزه و کمال‌گرایی مثبت را

در افراد توسعه بخشیم. ارائه فرصت‌ها و امکانات برای ترفیع و پیشرفت کارکنان در سازمان، ترفیع‌ها براساس معیارهای ملموس و دست‌یافتنی صورت گیرد.

منابع

- اتکینسون، رینا؛ اتکینسون، ریچارد؛ هیلگارد، ارنست. (۱۹۸۶). زمینه روانشناسی هیلگارد. ترجمه: محمدنقی براهنی؛ سعید شاملو؛ نیسان گاهان؛ یوسف کریمی؛ کیانوش هاشمیان (۱۳۸۲). چاپ یازدهم، تهران: انتشارات رشد.
- اسمعیلی کورانه، احمد. (۱۳۸۴) مقایسه ویژگیهای شخصیتی و سبکهای مقابله ای مجرمین و افراد بهنجار. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه تبریز.
- آرتور اس. ربر. (۲۰۰۵). فرهنگ توصیفی روان‌شناسی (توصیفی). ترجمه یوسف کریمی و همکاران (۱۳۹۰)، انتشارات رشد، تهران، بشارت، محمدعلی. (۱۳۸۴) تحلیل اکتشافی رابطه‌ی کمال‌گرایی و شخصیت، مجله علمی پژوهش مطالعات- تربیتی و روانشناسی، دوره ششم، شماره اول، ۹۶-۸۱.
- بیطرف، شبنم. (۱۳۹۰) رابطه کمال‌گرایی با سبک‌های والدینی و اضطراب اجتماعی در دانشجویان. فصلنامه دانشگاه شاهد. سال دوم، شماره ۴. صص ۳۴-۴۰.
- پروین جان. (۱۹۹۲) روابط انسانی ترجمه‌ی جوادی و کدیور (۱۳۸۲)، انتشارات سمت.
- پریسوز، اعظم. (۱۳۹۰) بررسی اثربخشی آموزش تفکر انتقادی بر سلامت روان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر سال اول مقطع متوسطه منطقه دو شهر تهران پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- حاجلو، نادر؛ صبحی قراملکی، ناصر؛ رهبر طارم‌سری، مرتضی و حقیقت گو، مرجان. (۱۳۹۰). کمال‌گرایی و خودکارآمدی در پرستاران مراکز آموزشی درمانی شهر رشت. پژوهش در آموزش علوم پزشکی. ۳ (۱): ۴۸-۴۲.
- حجازی، اله. سرمد، زهره. بازرگان، عباس. (۱۳۸۱). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران، انتشارات: آگاه.
- راس، الناء. (۱۳۹۲) روانشناسی شخصیت (نظریه‌ها و فرآیندها). ترجمه سیاوش جمالفر. تهران: موسسه نشر روان.
- سارافینو، ادوارد. پی، ترجمه: گروهی از مترجمان زیر نظر میرزایی، الهه. (۱۳۹۲) " روان شناسی سلامت " تهران، انتشارات رشد.
- ستوده، هدایت‌الله؛ میرزایی، بهشته؛ پازند، افسانه. (۱۳۸۱) روانشناسی جنایی، تهران، انتشارات آوای نور.
- سیاسی، علی اکبر. (۱۳۸۶) نظریه‌های شخصیت یا مکاتب روانشناسی، چاپ پنجم، تهران دانشگاه تهران.
- شاملو، سعید. (۱۳۷۸) بهداشت روانی، تهران: انتشارات رشد.
- شولتز و شولتز. (۱۹۹۸) نظریه‌های شخصیت. ترجمه یحیی سیدمحمدی (۱۳۸۶)، تهران، نشر ویرایش.
- صاحبی لیلا، آیت‌اللهی سیدمحمدتقی. (۱۳۸۵) بررسی وضعیت سلامت روانی در کارکنان بیمارستانهای شیراز. افق دانش، ۱۲ (۴): ۲۶-۳۳
- فراهانی، ابوالفضل؛ شعبانی مقدم، کیوان. (۱۳۸۸). قواعد پژوهشگری در تربیت بدنی با تاکید بر نگارش پایان نامه و مقاله. تهران: اندیشه‌های حقوقی.
- کریمی، یوسف. (۱۳۷۷) روانشناسی شخصیت. تهران: موسسه نشر ویرایش، چاپ چهارم.
- کوشان، م؛ واقعی، س. (۱۳۸۲)، روان پرستاری. چاپ اول، سبزو، نشر انتظار.
- کی نیا، مهدی. (۱۳۷۶) روانشناسی جنایی، جلد اول. تهران: انتشارات رشد.
- گروسی، میرتقی. (۱۳۸۰)، رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت. تبریز، نشر جامعه پژوه.
- مردانی حموه مرجان، شهرکی واحد عزیز، ابراهیمی احترام. (۱۳۹۰). وضعیت سلامت روانی کارکنان پرستاری. نشریه پرستاری ایران. ۲۴ (۷۴): ۲۸-۳۵.
- مطهری، جمشید. (۱۳۸۰). به سوی سلامت روان. مجله‌ی معرفت. شماره‌ی ۴۶. صص ۲۰-۲۸.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۸۰) مجموعه آثار استاد شهید مطهری، تهران، نشر صدرا.
- منصور، محمود. (۱۳۸۴) روانشناسی ژنتیک، انتشارات سمت.
- نجات، حمید، ایروانی، محمود. (۱۳۷۸). مفهوم سلامت روان در مکاتب روانشناسی. فصلنامه‌ی اصول بهداشت روانی. شماره‌ی سوم، سال اول، صص ۱۶۰-۱۶۶.
- هرمزی نژاد، معصومه. (۱۳۸۰). رابطه ساده و چندگانه متغیرهای عزت‌نفس، اضطراب اجتماعی و کمال‌گرایی با ابزار وجود در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.

- Antony, PhD, Martin. (2009). *When Perfect Isn't Good Enough: Strategies for Coping with Perfectionism*. Oakland, CA: New Harbinger Publications. p. 312. ISBN 978-1572245594. |page.
- Adderholdt-Elliott, M. (1989). "Perfectionism and underachievement". *Gifted Child Today* 12 (1): 19-21.
- Allen, C. (2003). "The Perfectionist's Flawed Marriage". *Psychology Today*
- Arnold, M. (2006) Cooper, "Introduction" in Arnold M. Cooper ed., *Contemporary Psychoanalysis in America* p. xxxiv.
- Brown, j. D, Dutton, K.A., & Cook, L.E (2001) Behavioral treatment of childhood social phobia. *journal of conslting and clinical psychology*. v.68, 107.
- Babuccu, O., Latifoğlu, O., Atabay, K., Oral, N., Coşan, B. (2003). Sociological Aspects Of Rhinoplasty, *J Aesthetic Plast Surg*; 27(1): 44-9.
- Blatt, S.J. (1995). The destructiveness of perfectionism: Implications for the treatment of depression. *American Psychologist*, 50: 1003 – 1020.
- Beall, J. "(2007)Globalization And Social Exclusion In Cities: Framing The Debate With Lessons From Africa And Asia",LSE Development Studies Institute,Working Paper No 02- 27.
- Babuccu, O., Latifoglu, O., Atabay, K., Et Al. (2003). Sociological Aspects Of Rhinoplasty. *Aesthetic PlastSurg*, 27: 9-44.
- Caspi, A., Moffitt, T.E., Newman, D.L., Silva, P.A. (1996). Behavioral Observations At Age 3 Years Predict Adult Psychiaitric. Disorders, *Archives Of General Psychiat*,Y,53,1033-1039.
- Costa, Jr. .P.T., Mccra, R.R. (2001).Gender Different In Personality Traits Across Cultures: Robust And Supervising Finding. *Journals Of Personality And Social Psychology*. 81.322-331.
- Costa, Jr. P.T., Mccrae, R.R. (1992).Reivsed Neo Personality Inventory (NEO-PI-R) And NEO Five Factors (NEO-FFI).Professional Manual. Odessa: Psychological Assessment Resource.
- Camron, M. A. (2013). Importing "Beauty Culture" Into Iran In The 1920s And 1930s: Mass Marketing Individualism In The Age Of Anti Imperialism Sacrifice; *Comparative StudiesOf South Asia, Africa And Middle East*, 24, 1.
- Cattell, H.; Mead, A. (2008). "The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF)". *The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment 2*: 135-159. doi:10.4135/9781849200479.n7. ISBN 9781412946520.
- Cash, T.F., Labarge, A.S.(1996). Development Of The Appearance Schema Inventory: A New CognitiveBody-Image Assessment. *Cognitive Therapy And Research*, 20: 37-50.
- Davis, T.R. (2003).Behavioral Und Physiological Antecedents Of In Hibited And Oninhibited Behaviour. *Child Development*, 67: 523-540. Doi:10.2307/113/&30.
- Digman, W.J., Ineoy, P.J.(1987). Balance Of Power-A Trans Actional Analysis Of Control In Mother Child Dyuds Involving Socially Compent. Aggressive, And Anyiovs Children. *Journal Of Abnormal Psychology*,104 (1): 104-113,Doi:10.1037/0021-843y.104.1.104.
- Digman, G. (1989). Effectiveness Of Rational –Emotive Therapy On Depression, Anxiety And Education. Available At [Http://Www. Sciencedirect.Com//](http://Www. Sciencedirect.Com//)(2006).
- Davis, K. (2003). "Surgical Passing: Or Why Michael Jackson's Nose Makes Us Uneasy", *Feminist Theory*, N 4.
- Daniels, M.D., Price, PhD, V. (2000). "The Essential Enneagram". New York: HarperCollins.
- DUNKLEYD, M., ZUROFFD, C., & BLANKSTEIKN, R. (2003). Self-critical perfectionism and daily affect: dispositional and situational influences on stress and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84: 234-252.
- Flett, G. L., Hewitt, P. L. (2002). *Perfectionism*. Washington, DC: American Psychological Association. pp. 5-31.
- Frost, R. O.; Heimburg, R. G., Holt, C. S., Mattia, J. I., Neubauer, A. A. (1993). "A comparison of two measures of perfectionism". *Personality and Individual Differences* 14: 469-489. doi:10.1016/0191-8869(93)90181-2.
- Forsman, L. J., de Manzano, Ö., Karabanov, A., Madison, G., & Ullén, F. (2012). Differences in regional brain volume related to the extraversion-introversion dimension—a voxel based morphometry study. *Neuroscience research*, 72(1): 59-67.
- Greenspon, T.S. (2008). Making sense of error: A view of the origins and treatment of perfectionism. *American Journal of Psychotherapy*, 62 (3): 263-282.

- Greenspon, T.S. (2007) *What to do when good enough is not good enough: The real deal on perfectionism*. Minneapolis: Free Spirit Publishing.
- Greenspon, T.S. (2002) *Freeing Our Families From Perfectionism*. Minneapolis: Free Spirit Publishing.
- Greenspon, T.S. (2000). "Healthy perfectionism" is an oxymoron! Reflections on the psychology of perfectionism and the sociology of science. *The Journal of Secondary Gifted Education*, XI, 197–208.
- Green, P. (2004). Cognitive Behavioral Body Image Therapy For Body Dysmorphic
- Greenspon, Thomas S. "Is There an Antidote to Perfectionism?" *Psychology in the Schools*, November 2014: 986-998.
- Hewitt, P., Felt, G. L. (1991). perfectionism in the self and social context: conceptualization , assessment and association with psychopathology. *personality and social psychology* , 60: 456- 470.
- Hewitt, P., Flett, G. (1991). "Dimensions of Perfectionism in Unipolar Depression" (PDF). *Journal of Abnormal Psychology* 100 (1): 98–101. doi:10.1037/0021-843X.100.1.98. PMID 2005279.
- Hamachek, D. E. (1978). "Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism". *Psychology* 15: 27–33.
- Hewitt, P. L., Flett, G., Ediger, E. (1995). "Perfectionism traits and perfectionistic self-presentation in eating disorder attitudes, characteristics, and symptoms". *International Journal of Eating Disorders* 18 (4): 317–326. doi:10.1002/1098-108X(199512)18:4<317::AID-EAT2260180404>3.0.CO;2-2. PMID 8580917.
- Ivarsson, I., Litlere, N. (2005). Weight Concerns, Body-Image, Depression And Anxiety In Swedish Adolescents. *Department Of Child And Adolescent Psychiatry Center, Sweden*.
- Ishigooka, C. (2009). Psychological Considerations In Lipoplasty: The Problematic Or "SpecialCars" Patient. *Annals Of Plastic Surgery*, 23: 430- 432.
- Jones, M.R. & Heyes, C.J. (2009) "Cosmetic Surgery In The Age Of Gender", In Cressida J. Heyes & Meredith Jones (Eds), *Cosmetic Surgery: A Feminist Primer*, Ashgate, England & USA.
- Jennifer, D. (2006). Body Dimorphic Disorder And Other Clinically Significant, Body Image Concerns In Adolescent Psychiatric Inpatients. *Child Psychiatry Hum Journal, Brown Medical School, USA*.
- Kumar, S, (2005). Exploratory Analysis Of Global Cosmetic Industry: Major Players, Technology And Market Trends, *Technovation*, 25.
- Kumar, R. (2005). A Comparison Of Parent Training To Direct Child Treatment. In R.L Koegel, A. Rin Cover , & A.L. Egel (Eds.), *Educating The Understanding Autistic Children* (PP.260-299). California: College Hall Press.
- Korotkov, D., Hannah, E. (2004). The five factor model of personality: strengths and limitation in predimting health status, sich – role and illness behavior. *Personality and individual differences*, 36: 187 – 199.
- Koivula, N., Hassmén, P., Fallby, J. (2002). "Self-esteem and perfectionism in elite athletes: effects on competitive anxiety and self-confidence". *Personality and Individual Differences* 32 (5): 865–875. doi:10.1016/S0191-8869(01)00092-7.
- Mallinger, A., DeWyze, J. (1992). "Too Perfect: When Being in Control Gets Out of Control". New York: Fawcett Columbine.
- Mc crea, R.R., Costa , P.T. (1991). The full five – factor model and well – being. *personality and social psychology bulletin* , 17: 227- 232.
- Mc crea, R. R., Costa, P. T. (1986). Personality, coping and coping effectiveness in an adult sample. *Journal of personality*, 54: 385 – 405.
- Pellez-Edgar, K.R., Nay, R., Havdin, M.G., Poeth, K., Guyer, A.E., Nelson, E.E., Etal. (2007). Attention Alters Natural Response To Evocative Faces In Behaviorally Inhibited Adolescen. *Neurol Maye* , 35: 1538-1546. Doi:10.1016.J.Neuroimaye.2007,2,006.
- Parker, W. D., Adkins, K. K. (1995). "Perfectionism and the gifted". *Roepier Review* 17 (3): 173–176. doi:10.1080/02783199509553653.
- Roth Bart, M.K., Butes, J.E. (2006). Tem Perament: In W. Damon, R. Lerner, & N. Eisenberg (Eds.). *Handbook Of Child Psychology: Vol3. Social Emotional , And Personality Development* (6th Ed., PP.99-166). New York: Wiley.

- Randy, O., Frost, P. M., Cathleen, L., Robin, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, Volume 14(5): 449-468. DOI: 10.1007/BF01172967.
- Rice, Kenneth G., Ashby, J S., Gilman, R. (2011). "Classifying adolescent perfectionists". *Psychological Assessment* 23 (3): 563-577. doi:10.1037/a0022482. PMID 21319903.
- Roedell, W.C. (1984). "Vulnerabilities of highly gifted children". *Roeper Review* 6 (3): 127-130. doi:10.1080/02783198409552782.
- Rice, Kenneth G., Leever, B A., Noggle, C A., Lapsley, D K. (2007). "Perfectionism and depressive symptoms in early adolescence". *Psychology in the Schools* 44 (2): 139-156. doi:10.1002/pits.20212.
- Sorotzkin, Benzion. (2006). "The Quest for Perfection: Avoiding Guilt or avoiding shame?". *Psychology Today*.
- Stoeber, ., Otto, K. (2006). "Positive Conceptions of Perfectionism: Approaches, Evidence, Challenges". *Personality and Social Psychology Review* 10 (4): 295-319. doi:10.1207/s15327957pspr1004_2. PMID 17201590.
- Stoeber, J., Childs, J. H. (2010). "The Assessment of Self-Oriented and Socially Prescribed Perfectionism: Subscales Make a Difference". *Journal of Personality Assessment* 92 (6): 577-585. doi:10.1080/00223891.2010.513306. PMID 20954059.
- Slaney, R.B., Rice, K.G., Mobley, M., Trippi, J., Ashby, J.S. (2001). "The Revised Almost Perfect Scale". *Measurement and Evaluation in Counseling and Development* 34 (3): 130-145.
- Song, Julie. (2013) Saving Face: Asian American Women And The Politics Of Cosmetic Surgery” Paper Presented At The Annual Meeting Of The American Sociological Association,
- Sarwer, D.B., Wadden, T.A., Pertschuk, M.J. (2005). The Psychology Of Cosmetic Surgery. *Clinical Psychology Review*, 18: 1-22.
- Toon W., Taris, I. v. B., Wilmar, B.. Schaufeli. (2010). Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of workaholism. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12(1): 1-7.
- Vitaro, F., Brendyen, M., Tremblay, R.E. (2002). Reactively And Proactively Aggressive Children. An Antecedent And Subsequent Characteristics. *Journal Of Child Psychology And Psychiatry And Allied Disciplines*, 43: 495-505- Doi: 10.1111/ 1469-7610.00040.
- Wielkiewicz, R. M., Wonderlich, S. J. (2006). Correlations between perfectionism and coping strategies in response to researcher-selected vignettes or participant-selected events. *Psychological Reports*, 98(3): 745-755.
- Witaker, W.K. (2005). A Psychological Study Of Patients Undergoing Cosmetic Surgery. *Archives Of Otolaryngology*, 101: 145-151.
- Yang, H., Stoeber, J. (2012). "The Physical Appearance Perfectionism Scale: Development and Preliminary Validation". *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment* 34 (1): 69-83. doi:10.1007/s10862-011-9260-7.
- Zahiroddin, AR., Shafiee-Kandjani, AR, Khalighi-Sigaroodi E. (2008). Do Mental Health And Self-Concept Associate With Rhinoplasty Requests? *J Plast Reconstr Aesthet Surg*; 61(9):1100-3
- Disorder. *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*, 63: 263-269.
- Psychology Today (May 1995). "Perfectionism: Impossible Dream". *Psychology Today*.

Prediction of Job Stress Based on Personality and Perfectionism in Sport Trainers in Tehran

Samaneh Abbasi¹
Sara Kheirallahpour^{2*}

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to determine the relationship between personality dimensions and perfectionism with job stress in sports coaches in Tehran.

Method: The research method was descriptive correlational. The statistical population of this study was all sports coaches in Tehran in the academic year 1398-1989. The sample size of the present study was 278 persons selected by simple random sampling based on Krejcie-Morgan table. Data were collected using Eyseng's personality dimensions (introversion, extraversion), Philip L. Rice (1992), and Hill's Perfectionism (2004). Pearson's correlation coefficient and stepwise regression were used to analyze the data using spss20 software.

Results: The results showed that the correlation coefficients between personality dimensions (introversion, extraversion) and perfectionism with job stress were statistically significant ($p < 0.05$). Also, predictors of job stress in coaches based on personality dimensions (introversion, extraversion) and perfectionism were significant and the predictor variable of personality dimensions (introversion, extraversion) and perfectionism had predictive power of criterion variable (occupational stress).

Conclusion: Personality dimensions (introversion, extroversion) and perfectionism are associated with job stress in coaches except introversion.

Keywords: personality dimensions (introversion, extroversion), job stress, perfectionism



¹ Master of Science in Counseling and Guidance, Islamic Azad University, Khomein Branch, Khomein, Iran.

² Master of Educational Psychology, Islamic Azad University, Roudehen Branch, Roudehen, Iran.
afrasiabi2017@gmail.com