

The Relationship of Perfectionism and Organizational Commitment with Self-Efficacy

Leila Vakilian*
Javad Khalatbari**

Abstract

Introduction

The purpose of this research was to investigate the relationship of perfectionism and organizational commitment with self-efficacy.

Method

The research method was correlational and the statistical population of this research included all Qazvin Glass Factory employees. From this population 120 employees were selected by simple random sampling method. Data were collected by perfectionism questionnaire, organizational commitment scale and self-efficacy scale. Pearson correlation coefficients and multiple regressions were used for data analysis.

Result

The results showed that the correlation coefficient between perfectionism and self-efficacy also the correlation coefficient between organizational commitment and self-efficacy were statistically significant. Another finding

* PhD Student of Psychology, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

** Associate Professor, Department of Psychology, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

showed that perfectionism and organizational commitment have a significant predictive power of self-efficacy.

Discussion

According to the results of this study, employees' self-efficacy can be increased through perfectionism and organizational commitment.

Keywords: perfectionism, organizational commitment, self-efficacy



رابطه کمال‌گرایی و تعهد سازمانی با خودکارآمدی

لیلی وکیلیان*

جواد خلعتبری**

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه کمال‌گرایی و تعهد سازمانی با خودکارآمدی انجام پذیرفت. روش تحقیق از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان کارخانه شیشه قزوین به تعداد ۸۰۰ نفر بود. از این جامعه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۲۰ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های کمال‌گرایی، مقیاس تعهد سازمانی و مقیاس خودکارآمدی گردآوری شدند. تحلیل داده‌ها با استفاده از ضرایب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیری انجام شد. نتایج نشان داد که ضرایب همبستگی بین دو متغیر کمال‌گرایی و خودکارآمدی و نیز بین دو متغیر تعهد سازمانی و خودکارآمدی معنی‌دار بودند. دیگر یافته پژوهش نشان داد که کمال‌گرایی و تعهد سازمانی به‌طور معنی‌داری قابلیت پیش‌بینی خودکارآمدی را دارا می‌باشند.

کلیدواژگان: کمال‌گرایی، تعهد سازمانی، خودکارآمدی

* دانشجوی دکتری گروه روان‌شناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

** دانشیار گروه روان‌شناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

نویسنده مسئول: جواد خلعتبری

رایانامه: javadkhalatbaripsy2@gmail.com

مقدمه

در دنیای کسب و کار امروز، سازمان‌ها برای بقا نیازمند پاسخ‌دهی به کمبود منابع، فشارهای خارجی از سوی مشتریان و تأمین‌کنندگان، پیشرفت‌های تکنولوژی، تغییر در سیاست‌های دولت و مسائل اخلاقی تولید یا عرضه هستند. از این‌رو، سازمان‌ها می‌بایست از تمامی منابع خود برای رسیدن به اهداف و پاسخ‌دهی به نیازها استفاده کنند. عوامل انسانی جهت به دست آوردن مزیت رقابتی پایدار در سازمان اهمیت ویژه‌ای دارند و نقش مهمی در توانایی‌های سازمانی از طریق نگرش‌ها و رفتارشان و نیز گشودگی نسبت به تغییرات سازمان ایفا می‌کنند (Metin & Asli, 2018).

یکی از متغیرهایی که در رابطه با منابع انسانی مورد توجه قرار می‌گیرد، ویژگی کمال‌گرایی^۱ است. سازمان‌ها و جامعه تمایل به پذیرش افرادی دارند که ویژگی‌های شخصیتی خاصی دارند. کمال‌گرایی اشاره به تلاش شدید برای بهترین بودن در یک کار دارد (Curran & Hill, 2017). کمال‌گرایی به معنای نیاز رشد، پیشرفت، کامل‌شدن است. کمال‌گرایان، همواره انرژی درونی برای حرکت به سمت اهداف به ظاهر غیرقابل دست‌یابی را احساس می‌کنند (Perera & Chang, 2015). با این حال، کمال‌گرایی به شکل افراطی می‌تواند به‌عنوان یک ویژگی مخرب مطرح شود. کمال‌گرایی افراطی به‌طور گسترده‌ای به‌عنوان ترکیبی از استانداردهای شخصی بیش از حد بالا تعریف می‌شود (Stoeber, Davis, & Townley, 2013). افراد کمال‌گرا معتقدند که خود و محیط اطرافشان باید کامل و بدون نقص باشند و هر گونه فعالیتی در زندگی باید بدون اشتباه و خطا انجام شود. به عبارتی این افراد ارزش‌های خود را با کارآیی و دست‌آوردهایشان می‌سنجند (Reser, 2016).

مفهوم کمال‌گرایی به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی چندبعدی محسوب می‌شود که شامل جنبه‌های مثبت و منفی است. کمال‌گرایی مثبت اشاره به شناخت و رفتاری دارد که افراد به‌طور مستقیم برای رسیدن به اهداف سطوح بالا و کسب موفقیت، از آن بهره می‌گیرند، در حالی که کمال‌گرایی منفی نشان‌دهنده تلاش افراد برای دستیابی به استانداردهای عملکرد غیرواقع‌بینانه است و شامل تفکرات منفی و ترس از شکست می‌باشد (Kung & Chan, 2014). این امر فرصتی را برای Hamachek (1978) ایجاد نمود تا بین کمال‌گرایی سازگار (مثبت) و ناسازگار

1- perfectionism

(منفی) نمایز قائل شود (Cumming & Duda, 2012). به باور (Hamachek, 1978)، افراد با کمال‌گرایی مثبت اهدافی منطقی دارند و در زمان رسیدن به اهداف خود احساس رضایت‌مندی دارند، در حالی که افراد با کمال‌گرایی منفی اهدافی غیرواقعی داشته و اشتباهات خود را به سادگی نمی‌پذیرند (Lessin & Pardo, 2017). از کمال‌گرایی مثبت به‌عنوان کمال‌گرایی طبیعی، سالم یا سازگار یاد شده است. این نوع از کمال‌گرایی همبستگی مثبتی با نگرش‌ها و رفتارهای مثبت دارد. در کمال‌گرایی منفی، فرد به دنبال کامل بودن در همه زمینه‌هاست و بیش از حد نگران قضاوت‌های دیگران است و با تحت فشار قرار دادن خود به طرق مختلف، دچار استرس می‌شود (Shafique, Gul, & Raseed, 2017). به‌طور سنتی، کمال‌گرایی به‌عنوان نشانه‌ای از ناسازگاری روان‌شناختی و اختلال در نظر گرفته شده است (Stoeber, Edbrooke, & Damian, 2016). ممکن است کمال‌گرایان فشار زیادی برای عالی بودن متحمل شوند، زیرا احساس می‌کنند که علاوه بر معیارهای بالا برای خودشان باید مطابق با معیارهای دیگران هم رفتار کنند. براین اساس شگفت‌آور نیست که کمال‌گرایان باید با سطوح بالاتر استرس و فرسودگی شغلی مواجه باشند (Abdi, Shabani, Javidfar & Pak, 2018). با این حال در بررسی‌های انجام‌شده، کمال‌گرایی یک حالت چندبعدی است و تمام ابعاد کمال‌گرا بودن لزوماً ناسالم و یا ناسازگار نیستند (Stoeber & Roche, 2014).

یکی دیگر از متغیرهایی که می‌تواند در تحقق اهداف سازمان نقش اساسی ایفا کند، تعهد سازمانی^۱ است. در محیط کسب و کار امروز، سازمان‌ها می‌دانند که کارکنان دارایی‌های بی‌نظیر آنان هستند. همچنین موفقیت سازمان‌ها، بستگی به داشتن نیروی کار ثابت و با مهارت دارد که می‌تواند خودانگیختگی، کیفیت و تعهد انسانی را برای سازمان به‌عنوان ارزش افزوده به ارمغان آورد. علاوه براین، به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که کاری را بهتر از رقبا انجام دهند و دارای مزیت رقابتی شوند (Nwabueze & Mileski, 2018). تعهد سازمانی به باورها، ارزش‌ها و عقاید کارکنان نسبت به ماندن در سازمان اشاره دارد. در بحث پیرامون تعهدسازمانی، بر شاخص‌هایی مانند سرعت و دقت در انجام کار، وظیفه‌شناسی، پشتکار، رعایت نظم، وقت‌شناسی، تلاش برای ارائه ایده‌های خلاقانه در انجام کار، دلبستگی عمیق به شغل و احساس مسئولیت در برابر سازمان تأکید شده است (Shirani and Mihammadi Yousef Nejad, 2018). تعهد، یک پاسخ عاطفی به شرایط

1- organizational commitment

موجود است و می‌تواند سطح بالا یا پایین داشته باشد (Alkahtani, 2015). تعهد سازمانی نوعی نگرش در ارتباط با وفاداری کارکنان به سازمان در یک فرایند مستمر تلقی می‌شود. تعهد سازمانی حالتی است که در آن کارکنان با سازمان خود همانندسازی نموده و آرزو می‌کنند عضو آن سازمان باقی بمانند (Mohammadi, Rahimi, Fakher, & Shoeibi, 2016). بدون وجود تعهد، تأثیرگذاری به حداقل می‌رسد، موانع نفوذناپذیر شده و اشتیاق و فرصت‌ها ممکن است از بین بروند (Cherian, Alkhatib & Aggarwal, 2018). کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. تعهد بالا موجب افزایش بهره‌وری است، زیرا افزایش تعهد موجب ارتقای سازگاری فرد با سازمان و عدم مقاومت او در برابر تغییرات و بروز خلاقیت می‌شود (Amirnejad, 2017). تعهد سازمانی، متعهد شدن کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمان است و سطح هویت کارکنان، مشارکت و وفاداری آن‌ها را در برمی‌گیرد (Zaraket, Garios, & Abdel Malek, 2018). از سوی دیگر، می‌توان آن را یک حالت روان‌شناختی تعریف کرد که ۱- رابطه کارکنان را با سازمان مشخص می‌کند و ۲- دلایل تصمیم‌گیری برای ادامه کار یا عدم همکاری با سازمان را مشخص می‌سازد (Mueller & Straatmann, 2014). تعهد سازمانی دارای سه بعد عاطفی^۱، مستمر^۲ و هنجاری^۳ است که با حالت‌های مختلف روان‌شناختی همخوانی دارند و بر نگرش، رفتار و عملکرد سازمانی افراد تأثیرگذارند (Jones, 2015). نتایج بسیاری از تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی پیش‌بینی‌کننده متغیرهایی مانند رفتارهای شهروندی سازمانی و عملکرد تکلیفی می‌باشد (Awang, Amir, & Osman, 2013). موفقیت یا شکست یک سازمان به شدت با تلاش و انگیزه کارکنان آن ارتباط دارد و انگیزه کارکنان اغلب نتیجه تعهدشان نسبت به شغل یا حرفه خود است. از این‌رو، تعهد کاری موضوع بسیار مهمی است که سازمان‌ها می‌بایست آن را به خوبی درک کنند (Abuseif & Ayaad, 2018). نتایج تحقیقات در زمینه تعهدسازمانی پیامدهای مهمی از قبیل انگیزش، رفتارمدنی، خشنودی شغلی و حمایت سازمانی را نشان می‌دهد. همچنین سطوح پایین تعهد احتمال ترک سازمان را بالا می‌برد (Barati & Arizi, 2016).

متغیر دیگری که در رابطه با کارکنان یک سازمان می‌تواند دارای اهمیت باشد مفهوم

-
- 1- affective commitment
 - 2- continual commitment
 - 3- nomative commitment

خودکارآمدی^۱ است. مفهوم خودکارآمدی توسط روان‌شناسی به نام Bandura (1977) در متن یک نظریه شناختی شکل گرفته است که در آن به نقش یادگیری، تجربه اجتماعی و پذیرش خود تأکید شده است. بر اساس گفته بندروا، نگرش و طرز برخورد، توانایی‌ها و مهارت‌های شناختی یک فرد همگی اجزای سیستمی به نام خودتنظیمی هستند. این سیستم در چگونگی ادراک و نحوه تعامل افراد در موقعیت‌های مختلف نقش مهمی دارد. خودکارآمدی یکی از عناصر مهم و حیاتی نظام خود تنظیمی را شکل می‌دهد (Cruz, Angelo, & Santos, 2016). خودکارآمدی به معنای اعتقاد به این است که در توانایی انجام کارها کارآمد هستیم. خودکارآمدی نقش مهمی در تعیین این‌که چگونه احساسات و اندیشه‌های فردی خود را تحریک کنیم، دارد و در نهایت بر رفتار و نتیجه آن تأثیر می‌گذارد (Suraya & Yunus, 2017). مهارت‌های درک بالا، دانستن راه‌حل مناسب در موقعیت‌های مناسب، دانستن چگونگی انجام آن، آگاهی از نحوه مقابله با مسائل، درک بالای چالش‌ها، تمرکز توجه از ویژگی‌های افراد با خودکارآمدی بالا می‌باشند (Schaffer, 2013). خودکارآمدی بالا می‌تواند بر انگیزش فرد تأثیر بگذارد. به‌طور کلی، افرادی که دارای خودکارآمدی بالا هستند با احتمال بیشتر در مقایسه با افراد دارای خودکارآمدی پایین، جهت انجام یک کار تلاش کنند (Dybowski, Sehner, & Harendza, 2017).

در مجموع به نظر می‌رسد کمال‌گرایی و تعهد سازمانی می‌توانند با میزان خودکارآمدی کارکنان رابطه داشته باشند. در این پژوهش هدف آن بود که روابط بین کمال‌گرایی و تعهد سازمانی با خودکارآمدی در کارکنان کارخانه شیشه قزوین بررسی شود. فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

- ۱- بین کمال‌گرایی و خودکارآمدی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین تعهد سازمانی و خودکارآمدی رابطه وجود دارد.
- ۳- بین کمال‌گرایی و تعهد سازمانی با خودکارآمدی رابطه وجود دارد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان کارخانه شیشه قزوین به تعداد ۸۰۰ نفر

بود که از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۲۰ نفر به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. در این نوع نمونه‌گیری هر یک از اعضای جامعه تعریف‌شده شانس برابر و مستقلی برای قرار گرفتن در نمونه دارند. در این روش با استفاده از فهرست شماره پرسنلی کارکنان تعداد افراد مورد نیاز انتخاب شدند. روش جمع‌آوری اطلاعات به‌صورت تکمیل پرسشنامه خودگزارش‌دهی بوده است.

ابزار پژوهش

در این پژوهش از پرسشنامه‌های خودکارآمدی^۱ (Sherer and Maddux, 1982)، کمال‌گرایی^۲ (Hill, Huelsman, Furr, Kibler, Vicente and Kennedy, 2004) و تعهد سازمانی^۳ (Allen and Meyer, 1990) استفاده شد.

پرسشنامه کمال‌گرایی. در سال‌های اخیر پژوهشگران بسیاری برای سنجش کمال‌گرایی مقیاس ۶ بعدی کمال‌گرایی (Frost, Marten, Lahart and Rosenblate (1990) و مقیاس ۳ بعدی کمال‌گرایی (Hewitt and Flett (1991) را مورد استفاده قرار داده‌اند. این دو مقیاس چندبعدی دیدگاه‌های کاملاً مجزایی را برای سنجش کمال‌گرایی مطرح می‌کنند. استفاده از ترکیب این دو مقیاس به علت همپوشانی بین مقیاس‌ها و همبستگی بین خرده‌مقیاس‌های هر دو مقیاس به میزان ۰/۷، ناکارآمد است. گرچه این دو ابزار همپوشانی مفهومی دارند، ولی هر کدام عامل‌های مختص به خود را نیز داراست و این موضوع انتخاب یکی را به‌عنوان ابزار ارجح برای سنجش کمال‌گرایی دشوار می‌سازد. لذا پژوهشگران برای اندازه‌گیری طیف کامل سازه کمال‌گرایی لازم است که هر دو ابزار چندبعدی کمال‌گرایی را مورد استفاده قرار دهند. برای رفع معایب هر دو مقیاس و این‌که با در دست داشتن یک ابزار بتوان کار هر دو ابزار سنجش کمال‌گرایی را که به‌صورت گسترده به کار می‌روند، انجام داد نیاز به ابزار جدید و جامعی وجود دارد. در پاسخ به این نیاز، Hill et al. (2004) اقدام به ساختن ابزاری نمودند که به‌صورت خودگزارشی و بر اساس دیدگاه شناختی-رفتاری تهیه شده است. Hill et al. (2004)

1- Self-Efficacy Questionnaire

2- Perfectionism Questionnaire

3- Organizational commitment Questionnaire

همه ابعادی را که دو مقیاس قبل می‌سنجند را با سیاهه خود در قالب ۵۸ ماده و ۸ بعد زیر کنار هم قرار دارد:

- ۱- تمرکز بر اشتباهات^۱ (CM)؛ پریشانی و نگرانی درباره اشتباه.
- ۲- معیارهای بالا برای دیگران^۲ (HSO)؛ انتظار عملکرد کامل و درست از دیگران.
- ۳- نیاز به تأیید^۳ (NA)؛ تمایل به جستجوی تأیید و توجه از سوی دیگران و حساسیت نسبت به انتقاد.
- ۴- سازماندهی^۴ (O)؛ تمایل به مرتب و منظم بودن.
- ۵- ادراک فشار از سوی والدین^۵ (PPP)؛ احساس نیاز به عملکرد کامل و بی‌نقص جهت تأیید و توجه والدین.
- ۶- هدفمندی^۶ (P)؛ برنامه‌ریزی قبلی و تعمق در تصمیم‌گیری‌ها و پرهیز از عملکرد تکانشی.
- ۷- نشخوار فکری^۷ (R)؛ تفکر و وسواس‌گونه و مداوم درباره اشتباهات گذشته و اعمالی که کامل نبوده‌اند یا درباره اشتباهاتی که در آینده ممکن است رخ دهند.
- ۸- تلاش برای عالی بودن^۸ (SE)؛ تمایل به کسب نتایج کامل و دستیابی به معیارهای بالا و عالی.

تحلیل عاملی مرتبه دوم این سیاهه دو بعد انطباقی و غیرانطباقی کمال‌گرایی را آشکار ساخت که بعد انطباقی از مجموع نمرات خرده‌مقیاس‌های استانداردهای بالا برای دیگران، نظم و سازمان‌دهی، هدفمندی و تلاش برای عالی بودن به دست می‌آید و بعد غیرانطباقی از مجموع نمرات خرده‌مقیاس‌های نگرانی درباره اشتباهات، نیاز به تأیید، ادراک فشار از سوی والدین و نشخوار فکری بدست می‌آید. نسخه فارسی سیاهه کمال‌گرایی با ۵۸ ماده و ۶ خرده‌مقیاس (بعد انطباقی: هدفمندی، نظم و سازمان‌دهی، تلاش برای عالی بودن و بعد غیرانطباقی: حساسیت

-
- 1- concern over mistakes
 - 2- high standards for others
 - 3- need for approval
 - 4- organization
 - 5- perceived parental pressure
 - 6- Purposefulness
 - 7- rumination
 - 8- striving for excellence

بین‌فردی، ادراک فشار از سوی والدین، استانداردهای بالا برای دیگران) که Homan and Samaei (2010) در نمونه ایرانی اعتباریابی، رواسازی و هنجاریابی شد. جامعه آماری پژوهش را همه دانشجویان دختر و پسر در همه مقاطع (کارشناسی، کارشناسی ارشد، دکتری) دانشگاه‌های سراسری تهران در سال تحصیلی ۸۸-۸۹ تشکیل داده‌اند و نمونه‌ای ۵۵۰ نفری به روش طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شد. روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم به جهت رعایت کردن نسبت در نمونه معرف جامعه است و از آنجا که یکی از اهداف پژوهش تهیه هنجار برای سیاهه یاد شده است باید نمونه معرف جامعه باشد (Samaie, 2010).

این مقیاس بر اساس مقیاس لیکرت ۴ گزینه‌ای، کاملاً مخالفم (۱) مخالفم (۲) موافقم (۳) و کاملاً موافقم (۴) پاسخ داده می‌شود (Samaie, 2010). پایایی پرسشنامه کمال‌گرایی توسط Hill et al. (2004) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش شده است و در نسخه فارسی، پایایی این پرسشنامه توسط Jamshidi, Hossein Chari, Haghigat and Razmi (2009) ۰/۹۰ گزارش گردید (Samaie, 2010). روایی این پرسشنامه در نسخه فارسی توسط Jamshidi et al. (2009) ۰/۸۴ گزارش شده است (Samaie, 2010). جدول ۱ خرده‌مقیاس‌های متغیر کمال‌گرایی و تعداد ماده‌های آن را نشان می‌دهد.

Table 1. subscales of perfectionism with its items

Factors	Items	Number of Items
Interpersonal sensitivity	33-52-35-38-37-47-5-15-48-31-13-2-9-23-29-56-39-45-17-58-25	20
striving for excellence	16-8-7-1-24-40-32	7
Organization	11-27-43-55-19-35-50	7
perceived parental pressure	14-22-53-57-6-46-30	7
Purposefulness	51-12-54-36-44-4-20-28	8
High standards for others	3-41-10-21-49-34-18-26-42	9

پرسشنامه تعهد سازمانی: (Allen and Meyer (1990) در مدل سه‌بعدی تعهد سازمانی،

بین سه نوع تعهد تمایز قائل می‌شوند.

تعهد عاطفی: وابستگی احساسی فرد به سازمان.

تعهد مستمر: تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا

پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان.

تعهد هنجاری: احساس تکلیف به باقی ماندن به‌عنوان یک عضو سازمان.

Allen and Meyer (1990) پس از بازبینی‌های مکرر، پرسشنامه ۲۴ ماده‌ای برای سنجش سه بعد تعهد سازمانی ارائه دادند که سوالات مربوط به هر بعد مجزا از دو بعد دیگر بود:

- | | |
|----------------------|----------------------|
| ۱- خرده‌مقیاس عاطفی | ۱-۷-۱۰-۱۳-۱۶-۱۹-۲۲ |
| ۲- خرده‌مقیاس مستمر | ۲-۵-۸-۱۱-۱۴-۱۷-۲۰-۲۳ |
| ۳- خرده‌مقیاس هنجاری | ۳-۶-۹-۱۲-۱۵-۱۸-۲۱-۲۴ |

در این پرسشنامه نمره‌گذاری به صورت کاملاً موافقم (۵)، موافقم (۴)، نظری ندارم (۳)، مخالفم (۲) و کاملاً مخالفم (۱) صورت می‌گیرد. در این پرسشنامه ماده‌های ۲، ۳، ۶، ۱۰، ۱۱، ۱۷، ۲۰ معکوس نمره‌گذاری می‌شود (Sabaghian Rad, 2005). Allen and Meyer (1990) پایایی پرسشنامه مذکور را ۰/۸۶ گزارش نموده‌اند، پایایی آزمون مذکور براساس آلفای کرونباخ توسط Homaei (2003) و Sultan Hosseini (2003) به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۷ گزارش شده است (Sabaghian Rad, 2005). روایی این پرسشنامه توسط Jazayeri, Naami, Sharken and Taghipour (2006) به ترتیب برای تعهد عاطفی ۰/۶۹، برای تعهد هنجاری ۰/۷۱ و برای تعهد مستمر ۰/۴۵ گزارش شده است (Jazayeri et al., 2006).

پرسشنامه خودکارآمدی: مقیاس خودکارآمدی عمومی (Sherer and Maddux (1982) دارای ۱۷ ماده است. Sherer and Maddux (1982) معتقدند که این مقیاس سه جنبه از رفتار شامل میل به آغازگری رفتار، میل به گسترش تلاش برای کامل کردن تکلیف و متفاوت بودن در رویارویی با موانع را اندازه‌گیری می‌کند. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس خودکارآمدی توسط Sherer and Maddux (1982) ۰/۸۳ گزارش شده است. Woodruff and Cashman (1993) در بررسی مقیاس خودکارآمدی Sherer and Maddux (1982) پایایی و روایی این مقیاس را تأیید کردند. به منظور بررسی همسانی درونی ماده‌های کل مقیاس ضریب آلفای کرونباخ توسط Asgharnejad and Ahmadi (2006) ۰/۸۲ محاسبه شد. همبستگی جزئی مقیاس خودکارآمدی عمومی Sherer and Maddux (1982) و مقیاس راتر ۰/۳۳۳ و همبستگی پیرسون بین مقیاس‌های مذکور ۰/۳۴۲ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار هستند. همبستگی پیرسون بین این مقیاس‌ها در مطالعه Sherer and Maddux (1982)، ۰/۲۹ به دست آمده است. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه به این صورت است که به هر ماده از یک تا ۵ امتیاز (کاملاً مخالفم = ۱، تا کاملاً موافقم = ۵) تعلق می‌گیرد. به‌طور کلی این پرسشنامه شامل ۱۷ ماده است که ماده‌های شماره ۳،

۸، ۹، ۱۰، ۱۳ از چپ به راست بقیه از راست به چپ امتیازشان افزایش می‌یابد و نمره بیشتر بیانگر خودکارآمدی بالاتر است. با استفاده از روش آماری رگرسیون گام به گام فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند.

یافته‌ها

میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ نشان داده شده‌اند.

Table 2. Mean, standard deviation and correlation coefficients between research variables

Row	Variable	Mean	Standard deviation	1	2	3
1	Perfectionism	66.92	9.68	-	-	0.29**
2	Organizational commitment	81.66	9.91	-	-	0.37**
3	Self-efficacy	161.31	14.72	-	-	-

**p < 0.01 *p < 0.05

با توجه به جدول ۲ مشخص می‌شود که بین متغیرهای پژوهش روابط معنی‌داری وجود دارد. جدول ۳ تحلیل رگرسیون گام به گام متغیرهای کمال‌گرایی و تعهد سازمانی برای پیش‌بینی خودکارآمدی را نشان می‌دهد.

Table 3. Stepwise regression analysis of perfectionism and organizational commitment variables for self-efficacy prediction

Step	Predictor variable	R	R ²	R ² Δ	Prediction standard error
1	Perfectionism	0.29	0.08	0.07	14.17
2	Organizational commitment	0.37	0.13	0.12	13.81

مطابق داده‌های جدول مشخص می‌شود که در گام اول متغیر کمال‌گرایی وارد مدل شده است و توانسته است ۷ درصد واریانس را توجیه کند ($R^2 = 0.07$). با اضافه شدن متغیر تعهد سازمانی به مدل ۱ درگام دوم ۵ درصد به واریانس اضافه شده است و کلاً این دو متغیر با هم قادرند ۱۲ درصد واریانس متغیر ملاک (خودکارآمدی) را پیش‌بینی کنند ($R^2 = 0.12$). جدول ۴ نتایج تحلیل واریانس دو مدل را نشان می‌دهد.

Table 4. Results of analysis of variance from regression analysis in two models

Model	Sources of changes	Sum of the squares	df	Sum of squares mean	F	Sig
1	Regression	2100.54	1	2100.54	10.46	0.002
	Error	2301.05	118	200.86	-	-
	Total	25801.59	119	-	-	-
2	Regression	3488.87	2	-	-	0.001
	Error	22312.72	117	190.71	-	-
	Total	25801.59	119	-	-	-

در مدل ۱ همان‌طور که دیده می‌شود F به‌دست آمده در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است ($p < ۰/۰۱$) و $F(۱,۱۱۸) = ۱۰/۴۶$. بنابراین با احتمال ۰/۹۹ مشخص می‌شود که کمال‌گرایی قادر به پیش‌بینی خودکارآمدی می‌باشد و در مدل ۲، F به‌دست آمده در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است ($p < ۰/۰۱$) و $F(۲,۱۱۷) = ۹/۱۵$. بنابراین با احتمال ۰/۹۹ بیان می‌شود که متغیرهای کمال‌گرایی و تعهد سازمانی به‌صورت ترکیبی قادر به پیش‌بینی خودکارآمدی هستند.

جدول ۵ ضرایب تحلیل رگرسیون گام به گام را برای متغیرهای پیش‌بین نشان می‌دهد. با توجه به نتایج جدول ۴ و معنی‌داری F در جدول ۳ و t جدول برای ضرایب Beta فوق معادله رگرسیون به شرح زیر ارائه می‌گردد:

$$y' = a + b_1 \times x_1$$

کمال‌گرایی × شیب خط + مقدار ثابت = خودکارآمدی

$$Y' = ۱۳۲/۲۷ + ۰/۴۳ \times \text{کمال‌گرایی}$$

این نشان می‌دهد که با افزایش کمال‌گرایی میزان خودکارآمدی هم افزایش می‌یابد.

برای معادله دوم می‌توان گفت:

$$y' = a + b_1 \times x_1 + b_2 \times x_2$$

تعهد سازمانی × شیب خط رگرسیون ۲ + کمال‌گرایی × شیب خط رگرسیون ۱ + عدد ثابت = خودکارآمدی

$$Y' = ۱۰۷/۱ + ۰/۳۹ \times \text{کمال‌گرایی} + ۰/۳۵ \times \text{تعهد سازمانی}$$

با توجه به نتایج ضرایب Beta استاندارد مشخص می‌شود که هر چه مقدار کمال‌گرایی و

نیز تعهد سازمانی افزایش پیدا کند میزان خودکارآمدی افراد بالا می‌رود.

Table 5. Coefficients of stepwise regression analysis

Model	Component	Not standardized coefficients		Standardized coefficients		
		B Slope coefficient	Standard error	Beta	T	p
1	Constant number	132.27	9.07	-	14.58	0.000
	Perfectionism	0.43	0.134	0.26	3.23	0.002
	Constant number	107.1	12.58	-	8.33	0.000
2	Perfectionism	0.39	0.13	0.25	2.92	0.004
	Organizational commitment	0.35	0.13	0.23	2.7	0.008

با توجه به جدول ۵ مشخص می‌شود که ضریب همبستگی بین دو متغیر کمال‌گرایی و خودکارآمدی ۰/۲۹ می‌باشد که این ضریب در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. جدول ۵ همچنین نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین دو متغیر تعهد سازمانی و خودکارآمدی ۰/۳۷ می‌باشد که این ضریب در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ معنی‌دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و تعهد سازمانی با خودکارآمدی کارکنان کارخانه شیشه قزوین بود. نتایج پژوهش حاضر حاکی از نقش معنی‌دار کمال‌گرایی و تعهد سازمانی در پیش‌بینی خودکارآمدی بود. افراد کمال‌گرا و متعهد با داشتن استانداردهای بالای عملکرد برای دستیابی، رسیدن به اهداف به گونه‌ای موفقیت‌آمیز و با توجه به این‌که به راحتی سازمان خود را ترک نمی‌کنند و بر موانع فائق آمده و احساس شکست نمی‌کنند، سطح خودکارآمدی بالایی خواهند داشت.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که بین کمال‌گرایی و خودکارآمدی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. از ویژگی‌های افراد کمال‌گرا هدفمندی، نظم و سازماندهی و تلاش برای عالی بودن است آن‌ها قبل از انجام هر کاری برنامه‌ریزی کرده و عمیقاً تمایل به کسب نتایج کامل با معیارها بالا دارند و به دنبال توجه و تأیید دیگران هستند، افراد با این ویژگی‌ها خودکارآمدی بالایی خواهند داشت، زیرا، به توانایی‌ها و استانداردهای خود اعتماد دارند، متکی به خویش‌شانند و برای به انجام رساندن کارها تلاش می‌کنند و قبل از اتمام کارها آن‌ها را رها نمی‌کنند.

نتایج پژوهش حاکی از رابطه مثبت و معنی‌دار تعهد سازمانی با خودکارآمدی بود. افراد متعهد حس تعلق شدیدی به شغل خود دارند، از این‌که درباره موفقیت‌های سازمان خود با

دیگران صحبت کنند لذت می‌برند و بر این باورند که همیشه باید به سازمان خویش وفادار باشند و تمامی دوران اشتغال خود را در آن سازمان بگذرانند و باور دارند که ماندن در آن شغل یک ضرورت است و درست نیست پیشنهاد شغل بهتری در سازمان دیگر را قبول کنند، زیرا با سازمان خود پیوند عاطفی برقرار کرده‌اند. چنین افراد متعهدی، خودکارآمدی بالایی دارند. یافته‌های پژوهش حاضر به‌طورکلی (Onyeizugbe, Orogbu and Chinwuko (2018), Deuling and Burns (2017), Mukhtar and Sujanto (2016) و Akar, Dogan, and Ustüner (2018) همخوانی دارد. بدین صورت که Akar et al. (2018) در پژوهش خود وجود رابطه معنی‌داری بین کمال‌گرایی مثبت و منفی و خودکارآمدی را نشان دادند. همچنین Akar et al. (2018) در بررسی رابطه کمال‌گرایی و خودکارآمدی با میانجی‌گری تعارض کار-خانواده وجود رابطه بین کمال‌گرایی و خودکارآمدی جوانان را نشان دادند. علاوه بر این، در پژوهش‌های Onyeizugbe et al. (2018) و Mukhtar and Sujanto (2016) نشان داده شد که تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری با خودکارآمدی افراد دارد. در پژوهش Abdi et al. (2018) یافته‌های حاکی از آن بود که کمال‌گرایی نقش معنی‌داری در پیش‌بین فرسودگی شغلی دارد و آنچه موجب افزایش فرسودگی شغلی می‌شود نوع کمال‌گرایی است، یعنی کمال‌گرایی بهنجار موجب کاهش فرسودگی شغلی شده و کمال‌گرایی منفی باعث افزایش آن می‌شود. در پژوهش Shirani and Mihammadi Yousef Nejad (2018) نتایج نشان داد که آموزش مدیریت شناختی-رفتاری استرس سبب افزایش تعهد سازمانی می‌شود، در واقع این مداخله بر احساسات خوب افراد در مورد خودشان و همچنین عملکرد مثبت در ارتباطات اجتماعی استوار بوده و باعث ایجاد علاقه و انگیزه در افراد می‌شود که همه این عوامل باعث افزایش تعهد سازمانی می‌گردد. نتایج پژوهش Mohammadi et al. (2016) نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین تناسب شخصیت-شغل با تعهد سازمانی وجود دارد و همچنین نشان داد تعهد سازمانی نقش میانجی مؤثر را در رابطه بین تناسب شخصیت-شغل با عملکرد شغلی ایفا می‌کند. در پژوهش Amirnejad (2017) نتایج نشان داد رهبری سازمانی تأثیر معنی‌داری بر تعهد سازمانی دارد. رفتار اثربخش رهبران باعث ایجاد روابط مطلوب بین کارکنان شده و به دنبال آن احساس تعلق به سازمان و شغل در افراد رشد می‌یابد. Barati and Arizi (2016) در پژوهش خود نشان دادند که بین ابعاد تعهد سازمانی با ابعاد خشنودی شغل رابطه وجود دارد و تعهد سازمانی به درجه‌ای مربوط است که یک شاغل با سازمان خود سازگار می‌شود و در

راستای اهداف و ارزش‌های آن قرار می‌گیرد. بنابراین سازمان‌ها باید شرایط خشنودکننده را فراهم کنند و از این طریق تعهد سازمانی کارکنان را بالا ببرند.

تشکر و قدردانی

از کلیه بزرگوارانی که در جمع‌آوری داده‌ها با پژوهشگران این پژوهش همکاری داشتند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ تعارض بالقوه منافی را با توجه به پژوهش، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکردند.

References

- Abdi, R., Shabani, N., Javidfar, S., & Pak, R. (2018). The relationship between perfectionism and job burnout: Mediating role of workaholism. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 4(2), 1-16. (Persian)
- Abuseif, S., & Ayaad, O. (2018). The relationship between organizational commitment and nurses' turnover intention behavior at tertiary private hospitals in Najran, KSA. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6), 764-772.
- Akar, H., Dogan, Y., & Ustüner, M. (2017). The relationships between positive and negative perfectionisms, self-handicapping, self-efficacy and academic achievement. *European Journal of Contemporary Education*, 7(1), 7-20.
- Alkahtani A. H. (2015). The influence of leadership styles on organizational commitment: The moderating effect of emotional intelligence. *Business and Management Studies*, 2(1), 23-34.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18
- Amirnejad, Gh. (2017). The Relationship between organizational leadership and organizational agility: The mediating of role of job satisfaction and organizational commitment in the national Iranian drilling company. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2(2), 105-122. (Persian)
- Asgharnejad, T., & Ahmadi, M. (2006). Psychometric properties of Sherer Self-Efficacy Scale. *Journal of Psychology*, 3(39), 12-13. (Persian)

- Awang A., Amir A., & Osman W. (2013). Job behavioral factors and turnover intention: A case study at sime Darby property limited. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 6(2), 103-115.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Barati, H., & Arizi, H. (2016). Investigating the path analysis pattern of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 1(2), 1-20. (Persian)
- Cherian, S., Alkhatib, A., & Aggarwal, M. (2018). Relationship between organizational commitment and job satisfaction of nurses in Dubai hospital. *Journal of Advances in Social Science and Humanities*, 4(1), 36373-36400.
- Cruz, A. C., Angelo, M., & Santos, B. P. (2016). Self-Efficacy Scale for the establishment of good relationships with families in neonatal and pediatric hospital settings. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 51, 1-8.
- Cumming, J., & Duda, J. L. (2012). Profiles of perfectionism, body-related concerns, and indicators of psychological health in vocational dance students: An investigation of the 2x2 model of perfectionism. *Psychology of Sport and Exercise*, 13(6), 729-738.
- Curran, T., & Hill, A. P. (2017). Perfectionism is increasing over time: A meta-analysis of birth cohort differences from 1989 to 2016. *Psychological Bulletin*, 145(4), 410-429.
- Deuling, J. K., & Burns, L. (2017). Perfectionism and work-family conflict: Self-esteem and self-efficacy as mediator. *Personality and Individual Differences*, 116, 326-330.
- Dybowski, C., Sehner, S., & Harendza, S. (2017). Influence of motivation, self-efficacy and situational factors on the teaching quality of clinical educators. *BMC Medical Education*, 17(84), 1-8.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14(5), 449-468.
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 15(1), 27-33.
- 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(3), 456-470.
- Hill, R., Huelsman, T., & Furr, R., Kibler, J., B Vicente, B., Kennedy, Ch. (2004). A new measure of perfectionism: The perfectionism inventory. *Journal of Personality Assessment*, 82(1), 80-91.
- Homaei, R. (2003). *Investigating the organizational commitment and organizational accountability of Isfahan province teachers*. Research Report of Isfahan Education Organization. (Persian)

- Hooman, H. A., Samaei, S. (2010). *An investigating of Validity, Reliability, and Norming the Hill Perfectionism*. Dissertation for obtaining MA degree in Psychology, Shahid Beheshti University Faculty of Psychology and Educational science. (Persian).
- Jamshidi, B., Hossein Chari, M., Haghghat, Sh., & Razmi, M. R. (2009). Recognizing the new Perfectionism Scale. *Journal of Behavioral Sciences*, 3(1), 35-43. (Persian)
- Jazayeri, Z., Naami, A., Sharken, H., & Taghipour, M. (2006). *Simple and multiple faces of personality characteristics with professional commitment among nurses in some hospitals in Ahvaz*. *Journal of Education and Psychology*, 3(3), 189-208. (Persian)
- Jones, A. (2015). Organisational commitment in nurses: Is it dependent on age or education?. *Nurse Management*, 21(9), 29-36.
- Kung, C. S. J. & Chan, C. K. Y. (2014). Differential roles of positive and negative perfectionism in predicting occupational eustress and distress. *Personality and Individual Differences*, 58, 76-81.
- Lessin, D., & Ardo, N. (2017). The impact of perfectionism on anxiety and depression. *Personality and Individual Differences*, 2(1), 78-82.
- Metin, K., & Asli, K. (2018). The relationship between organizational commitment and work performance: A case of industrial enterprises. *Journal of Economic and Social Development*, 5(1), 46-50.
- Mohammadi, J., Rahimi, F., Fakher, E., & Shoeibi, GH. (2016). Evaluation of personality-job fit and its relationship with job performance of organizational commitment in employees of khusetan steel company. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 3(1), 19-40. (Persian)
- Mueller, K., & Straatmann, T. (2014) Organizational commitment. In A. C. Michalos (Ed.), *Encyclopedia of quality of life and well-being research*. Dordrecht: Springer.
- Mukhtar, M., & Sujanto, B. (2016). The influence of self efficacy, job satisfaction and organizational commitment toward organizational citizenship behavior (ocb) of teachers of private vocational schools in south jakarta. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(06), 406- 414.
- Nwabueze, U., & Mileski, J. (2018). Achieving competitive advantage through effective communication in a global environment. *Journal of International Studies*, 11(1), 50-66.
- Onyeizugbe, C., Orogbu, O., & Chinwuko, O. (2018). Self-Efficacy and employee commitment in selected breweries in South East Nigeria. *Business Management and Strategy*, 9(1), 1-17.
- Perera, M. J., & Chang, E. C. (2015). Ethnic variations between Asian and European Americans in interpersonal sources of socially prescribed perfectionism: It's not just about parents! *Asian American Journal of Psychology*, 6(1), 31-37.

- Reser, K. M. (2016). *Perfectionism and anxiety: Is there a difference between high-ability students and their peers?*. Ph.D. Thesis of Psychology, University of Dayton, Dayton, Ohio.
- Sabaghian Rad, L. (2005). *Relationship between creativity, organizational commitment and fragmentation of general physical education teachers of free universities*. Ph.D. Thesis of Psychology, Research University, Tehran. (Persian)
- Samaie, S. (2010). *Accreditation, compilation of Hill's perfectionism*. M.A. Thesis of Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran. (Persian)
- Schaffer, O. (2013). *Crafting fun user experiences: A method to facilitate flow*. Retrieved from <http://www.researchgate.net/publication/272181532-Crafting-Fun-User-Experiences-A-Method-to-Facilitate-Flow>.
- Shafique, N., Gul, S., & Raseed, S. (2017). Perfectionism and perceived stress: The role of fear of negative evaluation. *International Journal of Mental Health, 46*(4), 312-326.
- Sherer, M., & Maddux, J. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Reports, 51*(2), 663-671.
- Shirani, Sh., & Mihammadi Yousef Nejad, Y. (2018). The effectiveness of cognitive behavioral stress management training on work-family conflict, organizational commitment and employees' perceived stress. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies, 4*(2), 1-16. (Persian)
- Stoeber, J., & Roche, D. L. (2014). Affect intensity contributes to perfectionistic self-presentation in adolescents beyond perfectionism. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy, 32*(7), 164-180.
- Stoeber, J., Davis, C., & Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences, 55*(7), 733-738.
- Stoeber, J., Edbrooke-Childs, J. H., & Damian, L. E. (2016). Perfectionism. In R. J. R. Levesque (Ed.), *Encyclopedia of adolescence* (2nd ed.). New York: Springer.
- Sultan Hosseini, M. (1382). *The relationship between leadership styles of faculty managers and organizational commitment of physical education faculty members*. M.A. Thesis of Psychology, University of Tehran, Tehran. (Persian)
- Suraya, W., & Yunus, J. (2017). Self-Efficacy and Academic Performance of Secondary Schools Students in Perak: An Exploratory Outlook. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development, 6*(3), 41-55.
- Woodruff, S., & Cashman, J. (1993). Task, domain, and general efficacy: A reexamination of the Self-Efficacy Scales. *Psychological Reports, 72*(2), 423-432.
- Zaraket, W., Garios, R., & Abdel Malek, L. (2018). The impact of employee

empowerment on the organizational commitment. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 284-299.



© 2019 Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

