

## Research Paper

# The role of perfectionism in the professional commitment of teachers: A case study of teachers in education office in Ardabil



Habib Ebrahimpour<sup>1</sup> & Zahra Pouramini<sup>2\*</sup>

1. Department of Social Sciences, Faculty of Economic and Management, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.
2. Department of Humanities, Faculty of Accounting and Management, University of Allameh Tabatabaee, Tehran, Iran.



**Citation:** Ebrahimpour, H. & Pouramini, Z. (2023). [The role of perfectionism in the professional commitment of teachers: A case study of teachers in education office in Ardabil (Persian)]. *Journal of School Psychology and Institutions*, 12(3):6-15. <https://doi.org/10.22098/jsp.2023.7225.4240>

[10.22098/jsp.2023.7225.4240](https://doi.org/10.22098/jsp.2023.7225.4240)



### Article Info:

Received: 2020/05/05

Accepted: 2023/10/14

Available Online: 2023/12/20

### Key words:

Perfectionism,  
professional  
commitment,  
teachers, education  
office

## ABSTRACT

**Objective:** The present study aimed to analyze the role of perfectionism in the professional commitment of teachers in the education office of district one in Ardabil, Iran.

**Methods:** This research was descriptive-correlational in terms of methodology. The population of the study consisted of 925 teachers in the education office of district one in Ardabil, and the sample size was estimated as 271 using Morgan's table. The data collection tool was a questionnaire.

**Results:** The results of data analysis using SPSS software showed that perfectionism had a significant impact on the professional commitment of teachers. In addition, the beta coefficients indicated that the dimensions of self-oriented perfectionism, other-oriented perfectionism, and socially prescribed perfectionism predicted 0.123, 0.261, and 0.324 of the variance in professional commitment, respectively.

**Conclusion:** In order to enhance the professional commitment of teachers, managers and authorities should pay attention to the concept of perfectionism and its role in creating a work environment accompanied by commitment.

## Extended Abstract

### 1. Introduction

The efficiency and development of any organization largely depend on the proper utilization of human resources. An outstanding organization is one that, over a long period of time, achieves better results compared to its counterparts through its ability to adapt to changes, respond quickly to them, establish coherent and purposeful management structures, continuously improve key capabilities, and exhibit appropriate behavior towards its employees as its most valuable assets (Amoozadeh & Moradi, 2016, 78). In this regard, the role of human resources has gained more importance, and organizations that possess committed human resources tend to achieve greater success in attaining a competitive advantage.

Professional commitment, due to its impact on organizations, individuals, and society, is considered an important matter (Metin & Asli, 2018) and a vital factor for organizations to achieve effectiveness. Schools, as responsible centers for education and upbringing, are more than ever in need of hardworking and committed human resources, and the realization of educational goals must be primarily attributed to the efforts and dedication of teachers (Saki & Rezaee, 2010). Professional commitment is an important criterion for organizational effectiveness, predicting workforce stability and turnover rates (Mosadeghrad & Rosenberg, 2008) and influencing employee performance, service quality, task performance, goal achievement, and acceptance of changes (Metin & Asli, 2018).

\*Corresponding Author:

Zahra Pouramini

Address: Faculty of Accounting and Management, University of Allame Tabatabaee, Tehran, Iran.

Tel: +98 (938) 0299797

E-mail: [z.pouramini2575@gmail.com](mailto:z.pouramini2575@gmail.com)

Therefore, complete realization of professional commitment and adherence to it by all organizational forces can be the best outcome of human resource management in an organization and a sign of social growth and attention to human duties in the face of job responsibilities. Since professional commitment affects employee performance, motivation, job satisfaction, and other socio-psychological concepts (Saliu Gbadeyan and Olujide, 2015), organizations should identify and strengthen the underlying factors. It seems that various factors influence professional commitment. According to research literature, one of these factors is perfectionism, which can be constructive and beneficial as well as negative and destructive, leading to increased effort and motivation and promoting commitment among individuals. Accordingly, considering the above points and focusing on the idea that committed teachers, with their scientific commitment and sense of responsibility, perform their duties in the best possible way and contribute to increasing the efficiency, effectiveness, and productivity of the educational system, it appears that the education system requires attention to the underlying factors of professional commitment in order to achieve its high goals. One of these factors is perfectionism, which has been highlighted in this study.

**Table 1. Pearson correlation test between research variables**

|                         | other-oriented | self-oriented | Sociocentricism | Professional Commitment |
|-------------------------|----------------|---------------|-----------------|-------------------------|
| Other-oriented          | 1              |               |                 |                         |
| Self-oriented           | 0.23           | 1             |                 |                         |
| Socially prescribed     | 0.18           | 0.36          | 1               |                         |
| Professional Commitment | 0.24           | 0.26          | 0.22            | 1                       |

#### 4. Discussion and Conclusion

The findings indicate a significant positive relationship between perfectionism and professional commitment of teachers. These findings are consistent with the results of previous studies by Rohualamin (2016) and Phillip, Egan and Kane (2012). Additionally, the beta coefficients show that community dimension ( $\beta = 0.32$ ), self-dimension ( $\beta = 0.26$ ), and other-oriented dimension ( $\beta = 0.12$ ) predict variance in professional commitment of educational personnel. These findings align with the research conducted by Storber (2012), Cantena and Yilmaz, Özerb and Günlük (2015), and Shelby (2018) emphasizing the importance of perfectionism and its dimensions in organizations. The results demonstrate that the community dimension has the greatest impact, while the other-oriented dimension has the least impact on teachers' professional commitment. Considering the role and significance of perfectionism in enhancing teachers' professional commitment and emphasizing that committed teachers are the key

#### 2. Materials and Methods

This paper was a descriptive-correlational study. The target population consisted of 925 teachers in the first region of Ardabil's Department of Education. The sample size was estimated to be 271 individuals using Morgan's table. The data collection tool was a questionnaire. After coordinating with the Ardabil Department of Education and obtaining the necessary permissions and statistics related to teachers, the questionnaires were distributed to school administrators, deputies, and teachers with their justification. The duration of questionnaire collection lasted for two weeks. One week was allocated for replacing and completing incomplete questionnaires. After collecting the data, the analysis was performed using SPSS software.

#### 3. Results

The paper findings have shown that perfectionism has a significant and positive relationship with the professional commitment of teachers. Additionally, the beta coefficient has indicated that communal orientation, self-oriented perfectionism, and other-oriented perfectionism predict 0.32, 0.26, and 0.12 of the variance in professional commitment of educational staff, respectively. The results are shown in Table 3.

factor in the success of schools.

#### 5. Ethical Considerations

##### Compliance with ethical guidelines

All ethical principles are considered in this article. Participants were in the process of research. All participants' information was kept confidential.

##### Funding

This research did not receive any grant from funding agencies in the public, commercial, or non-profit sectors.

##### Authors' contributions

All authors have participated in the design, implementation and writing of all sections of the present study.

##### Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

## مقاله پژوهشی

## تحلیل نقش کمال‌گرایی در تعهد حرفه‌ای معلمان مورد مطالعه: معلمان آموزش و پرورش ناحیه یک اردبیل

حبیب ابراهیم پورا<sup>۱</sup> و زهرا پورامینی<sup>۲\*</sup>

۱. دکتری تخصصی، دانشکده علوم اجتماعی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.  
 ۲. دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی، دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

## چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف تحلیل نقش کمال‌گرایی در تعهد حرفه‌ای معلمان آموزش و پرورش ناحیه یک اردبیل انجام گرفت.  
**روش‌ها:** این پژوهش از لحاظ روش از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را معلمان آموزش و پرورش ناحیه یک اردبیل به تعداد ۹۲۵ نفر تشکیل دادند که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۷۱ نفر برآورد شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است.  
**یافته‌ها:** نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نشان داد که کمال‌گرایی بر تعهد حرفه‌ای معلمان تاثیر معنی داری داشت. همچنین ضریب بتا نشان داد ابعاد دیگرمداری، خویشتن‌مداری و جامعه‌مداری به ترتیب ۰/۱۲۳، ۰/۲۶۱ و ۰/۳۲۴ از تغییرپذیری تعهد حرفه‌ای معلمان را پیش‌بینی می‌کردند.  
**نتیجه‌گیری:** به منظور افزایش تعهد حرفه‌ای معلمان؛ بایستی مدیران و متولیان امر به مقوله کمال‌گرایی و نقش آن در ایجاد محیط کاری توأم با تعهد، توجه نمایند.

## اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۱۶  
 تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۲۲  
 تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۹/۲۹

## کلیدواژه‌ها:

کمال‌گرایی؛ تعهد حرفه‌ای و معلمان آموزش و پرورش

## مقدمه

هستند و تحقق اهداف آموزش و پرورش را بیش از هر چیز دیگر باید در گرو تلاش و همت معلمان دانست (ساکي و رضایی، ۲۰۱۰).  
 تعهد حرفه‌ای معلمان یکی از موضوعات فراگیر و مهم در رفتار سازمانی در آموزش و پرورش است که موجب افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمانی مدارس می‌شود. مفهوم تعهد سازمانی از رویکردهای مختلف قابل بررسی بوده (ساحر خوشی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲) و به عنوان ارتباط قوی هویت فردی با سازمان (بیلماز، گوهان و گونلیک<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴)، پیوند بین سازمان و کارکنان (فرکر و بیرگولند<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴) و تعهد نگرش‌های مثبت و منفی کارکنان در جهت حرکت به سوی اهداف سازمان تعریف می‌شود.

کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح منابع انسانی بستگی دارد. سازمان با عملکرد برتر، سازمانی است که در یک دوره زمانی بلندمدت از راه توانایی انطباق مناسب با تغییرات و واکنش سریع به این تغییرات، ایجاد ساختار مدیریت منسجم و هدفمند، بهبود مستمر قابلیت‌های کلیدی و رفتار مناسب با کارکنان به عنوان اصلی‌ترین دارایی، به نتایجی بهتر از سازمان‌های هم‌تراز دست می‌یابد (عموزاده و مرادی، ۱۳۹۵: ۷۸). در این بین نقش منابع انسانی بیش از پیش اهمیت یافته و سازمانی که از منابع انسانی متعهد برخوردارند موفقیت بیشتری در دست‌یابی به مزیت رقابتی دارند. تعهد حرفه‌ای به دلیل تأثیری که بر سازمان، فرد و جامعه دارد امری مهم تلقی شده (متین و اصلی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸) و یکی از عوامل حیاتی برای سازمان‌ها در دست‌یابی به کارآیی است. مدارس نیز به عنوان متولیان امر تعلیم و تربیت، بیش از پیش نیازمند نیروی انسانی پرتلاش و متعهد

\* نویسنده مسئول:

زهرا پورامینی

نشانی: دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

تلفن: ۰۲۹۹۷۹۷۰ (۹۳۸) +۹۸

پست الکترونیکی: z.pouramini2575@gmail.com

1. Metin & Asli
2. Saki
3. Saher Khushi
4. Yilmaz
5. Furaker & Berglund

تعهد سازمانی از سه بعد اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، تمایل به تلاش در سازمان و تمایل به ادامه عضویت در سازمان تشکیل شده (جندقی، مخلص و بهرامی، ۲۰۱۱) و شامل تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر است.

تعهد عاطفی به عنوان محرک یا احساس وابستگی به سازمان که فرد را در سازمان درگیر ساخته به گونه‌ای که اعضا در آن احساس لذت می‌کنند؛ تعریف می‌شود که اهداف سازمان و اشخاص را با هم تلفیق و متجانس می‌سازد (تیافون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). تعهد مستمر اشاره به هزینه‌هایی دارد که مرتبط با ترک سازمان است. تمایل به ماندن در سازمان، به این دلیل که سرمایه‌گذاری کارمند سرمایه‌گذاری غیرقابل انتقال است. سرمایه غیرقابل انتقال سرمایه‌هایی مانند ارتباط با دیگران کارکنان و بازنشستگی است (ساحر خوشی، ۲۰۱۲). تعهد هنجاری نیز عبارت است از احساس مسئولیت، دین و احساس تعهد اخلاقی در برابر سازمان، در این بعد، افراد خدمت و فعالیت در سازمان را وظیفه خود می‌دانند تا دین خود را نسبت به سازمان ادا کنند و در سازمان می‌مانند چون باید‌ها و نباید‌ها را می‌دانند. این نوع تعهد، در قالب درونی سازی ارزش‌ها و اهداف سازمان، و تعهد اخلاقی کارکنان مطرح می‌شود (تیافون، ۲۰۱۲). تعهد حرفه‌ای یک ملاک مهم برای اثربخشی سازمان است که ثبات نیروی کار و میزان جابجایی را پیش‌بینی می‌کند (موسادگراد، فبرلی و روزنبرگ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸) و بر عملکرد کارکنان، کیفیت خدمات، انجام بهتر وظایف و دست‌یابی به اهداف و پذیرش تغییرات تأثیر دارد (متین و اصلی، ۲۰۱۸). از این رو تحقق کامل تعهد شغلی و پایبندی به آن در تمام نیروهای سازمان، می‌تواند بهترین برآیند عملکرد مدیریت منابع انسانی سازمان بوده و نشانه رشد یافتگی اجتماعی و توجه به وظایف انسانی در برابر شغل باشد. از آنجائی که تعهد حرفه‌ای بر عملکرد کارکنان، انگیزش، رضایت شغلی و دیگر مفاهیم اجتماعی-روانشناسی تأثیر دارد (سالیو، بادیان و اولوده<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵) بایستی سازمان‌ها عوامل زمینه‌ساز آن را شناسایی و تقویت نمایند. به نظر می‌رسد عوامل متعددی بر تعهد حرفه‌ای تأثیرگذار هستند.

با توجه به نقش برجسته‌ای که نظام‌های آموزشی در زمینه پیشرفت‌های علمی، فناوری، فرهنگی و اقتصادی کشورها بر عهده دارند؛ یکی از چالش‌های مهم آن‌ها در زمان حاضر، ارتقای تعهد حرفه‌ای معلمان است. در همین راستا، با مرور پیشینه تحقیقاتی پژوهش‌های چندی در رابطه با تعهد حرفه‌ای معلمان و عوامل مؤثر بر آن یافت گردید. روح الامین<sup>۴</sup> (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان رابطه کمال‌گرایی و تعهد سازمانی در بین کارکنان، به بررسی ارتباط تعهد

سازمانی با کمال‌گرایی پرداخته است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان کارخانه سنگ اصفهان که شامل ۲۰۰ نفرند، تشکیل دادند. یافته‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آماری مناسب (ضریب همبستگی پیرسون) مورد بررسی قرار گرفت که نتایج حاکی از آن بود که بین تعهد سازمانی و ابعاد کمال‌گرایی تنها در بعد کمال‌گرایی مثبت با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد، بین تعهد سازمانی و کمال‌گرایی منفی همبستگی معنادار وجود ندارد. کوئین لاکس، سوونس، گوسنس، کاترین، ووترز<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) به بررسی رابطه بین هویت و تعهد، کمال‌گرایی و رفاه پرداختند. جامعه آماری این تحقیق شامل ۸۹۵ نفر از نوجوانان بود. نتایج تحقیق نشان داد کمال‌گرایی منفی ارتباط منفی با تعهد دارد. همچنین تعهد و هویت‌یابی به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین کمال‌گرایی و رفاه در نظر گرفته شد. فیلیپ، ایگان و کان<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان کمال‌گرایی، تعهد به کار و فرسودگی شغلی کارکنان، به بررسی رابطه بین این متغیرها پرداخته‌اند. در این پژوهش تعهد به کار به عنوان متغیر میانجی در ارتباط بین متغیرهای کمال‌گرایی و فرسودگی شغلی در نظر گرفته شده است. نتایج نشان داد که رابطه قابل توجهی بین کمال‌گرایی و فرسودگی شغلی وجود دارد وقتی که تعهد به کار به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته می‌شود. این مطالعه تحقیقات آتی را به سوی بررسی بیشتر رابطه بین کمال‌گرایی و فرسودگی شغلی رهنمون می‌سازد. استوربر و پانگ<sup>۶</sup> (۲۰۱۲) به بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و تعهد بلندمدت در روابط زناشویی پرداختند. آن‌ها معتقدند که کمال‌گرایی بر زندگی و روابط عاطفی آن تأثیر می‌گذارد. آن‌ها با بررسی ۱۱۶ نفر از افراد از ۵۸ دانشگاه، به این نتیجه رسیدند که کمال‌گرایی منفی اثر منفی بر رضایت از زندگی و تعهد بلندمدت دارد. بر مبنای پیشینه‌ای که مرور شد به نظر می‌رسد نقش متغیر کمال‌گرایی در رابطه تعهد حرفه‌ای و دیگر متغیرهای سازمانی چشمگیر است.

امروزه مطالعات مختلفی در رابطه با کمال‌گرایی و نقش آن در سازمان‌ها صورت گرفته است (مکینون و شری<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲). مطالعات اولیه در رابطه با کمال‌گرایی توسط هویت و فلت<sup>۸</sup> (۱۹۹۱) انجام شده (کوران و هیل<sup>۹</sup>، ۲۰۱۷) و برای نخستین بار توسط برنز به عنوان یک

1. Thiphaphon
2. Mosadeghrad & Rosenberg
3. Saliu et al
4. Koen Luyckx
5. Philp
6. Stoerber
7. Mackinnon & Sherry
8. Hewitt & Flett
9. Curran & Hill

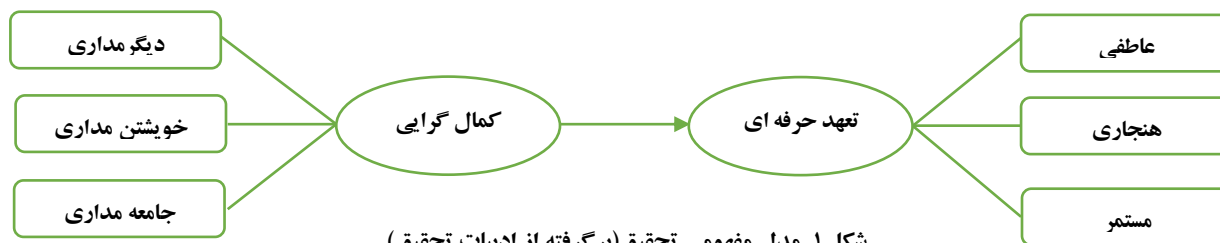
## روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه

عاطفی کارکنان پرداخته‌اند. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۴۶ نفر از سرپرستان و مدیران هتل بودند. این مطالعه نشان داد که کمال‌گرایی مثبت بر مشارکت و رفاه کارکنان تأثیر دارد. کمال‌گرایی منفی اثر منفی بر رفاه داشته و اثر مستقیمی بر مشارکت و فرسودگی عاطفی ندارد. بنابراین رفاه به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین کمال‌گرایی منفی و فرسودگی عاطفی در نظر گرفته می‌شود. **شلیبی، لوین و مارینا<sup>۹</sup>** (۲۰۱۸) به نقش کمال‌گرایی در افزایش رفاه افراد پرداختند. آنان در این مطالعه ۵۸۰ نفر از افراد را به عنوان نمونه انتخاب؛ و از نظر سطح کمال‌گرایی و رفاه مورد بررسی دقیق قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که کمال‌گرایی با سطوح رفتاری و رفاه رابطه مثبت و معناداری دارد. **هویت (۲۰۱۷)** نیز با ارائه مدل جدیدی از کمال‌گرایی با تأکید بر بافت ارتباطی، به عوامل زمینه‌ساز کمال‌گرایی اشاره کرده و ارتباطات اجتماعی را عامل مهم تأثیرگذار عنوان کردند. **مارکوس و کیتایاما<sup>۱۰</sup>** (۲۰۱۰) تغییرات فرهنگی، ارزش‌های جامعه همچون مذاهب، اقتصاد، شرایط خانوادگی را به عنوان عامل اثرگذار بر کمال‌گرایی می‌دانند.

کمال‌گرایی یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که می‌تواند هم سازنده و مفید، هم منفی و مخرب باشد، زیرا انرژی را پدید می‌آورد که منجر به پیشرفت و موفقیت فرد شده و تعهد آنان را به دنبال دارد. از این‌رو؛ با توجه به مطالب فوق و با محور قرار دادن این دیدگاه که معلمان متعهد با داشتن التزام علمی و احساس مسئولیت، وظایف خود را به بهترین شکل انجام داده و موجب افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزشی می‌شوند، این گونه به نظر می‌رسد سازمان آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف والای خود، نیازمند توجه به عوامل زمینه‌ساز تعهد حرفه‌ای است. یکی از این عوامل کمال‌گرایی است. از این‌رو هدف از این مطالعه تحلیل نقش کمال‌گرایی در تعهد حرفه‌ای معلمان است که با بررسی ادبیات پژوهش مدل مفهومی و فرضیات به صورت زیر شکل گرفته‌اند:

1. Kleinke
2. Stöeber & Yang
3. Zhang
4. adaptive perfectionism
5. maladaptive perfectionism
6. Smith
7. Çam
8. Kantena & Yesiltasa
9. Shelby
10. Markus & Kitayama

سازه تک بعدی تعریف گردید. کمال‌گرایی به منزله تمایل پایدار فرد به وضع معیارهای کامل و دست‌نیافتنی و تلاش برای تحقق آن‌ها که با خود ارزشیابی‌های انتقادی از عملکرد شخصی (**عقیلی، مهرورز و صادقی، ۱۳۹۶؛ خرمایی، عباسی و رجیبی، ۱۳۹۰**)، باور فرد به کامل بودن همراه با احساس اضطراب، فشار روانی بالا و ترس از ناتوانی در زندگی کردن (**کلینک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴**) و مجموعه‌ای از استانداردهای بیش از حد شخصی؛ و خودارزیابی انتقادی تعریف می‌شود (**کوران و هیل، ۲۰۱۷**). کمال‌گرایی در برخی منابع علمی به عنوان کمال‌گرایی مثبت و منفی (**بشارت، ۲۰۱۰**)، کمال‌گرایی هنجار و ناهنجار (**استوبر و یانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰**) بهنجار در مقابل کمال‌گرایی نورتیک (**عقیلی، مهرورز و صادقی، ۱۳۹۶**) و کمال‌گرایی سازگار و ناسازگار (**زانگ، گان و چام<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷**) تقسیم‌بندی می‌شود. کمال‌گرایی ناهنجار عبارت است از نگرانی افراطی درباره‌ی ارتکاب اشتباه و داوری‌های دیگران؛ و در مقابل کمال‌گرایی بهنجار تمایلات معطوف به استانداردهای عملکردی سطح بالا همراه با نظم و ترتیب است. همچنین در کمال‌گرایی سازگاران<sup>۴</sup> اشخاص به کارهای سخت روی آورده و با هدف موفقیت، برانگیخته شده و ضمن تأکید بر معیارهای سطح بالای عملکردی، می‌توانند واقعیت‌های بیرونی را درک کرده و محدودیت‌ها را بپذیرند. در مقابل کمال‌گرایی ناسازگاران<sup>۵</sup> مجموعه‌ای از معیارهای بسیار بالا برای عملکرد است که با خود ارزیابی‌های منفی، انتقاد و سرزنش خود همراه می‌باشد و باعث افزایش فرسودگی می‌شود. کمال‌گرایی در ابعاد منفی خود با اضطراب، تمایلات و سواس گونه، افسردگی و تمایل به خودکشی رابطه دارد (**استوبر و یانگ، ۲۰۱۰**). **اسمیت<sup>۶</sup>** (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای به بعد منفی کمال‌گرایی و ارتباط مثبت آن با تمایل به خودکشی و افزایش افسردگی در طول زمان اشاره کردند. در این بعد، کمال‌گرایی یک متغیر شخصیتی در نظر گرفته می‌شود که زمینه‌ساز انواع مشکلات روانی است (**چام، دنیز و کورناز<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴**). این در حالی است که بعد مثبت کمال‌گرایی و تأثیری که بر فرآیندها و پیامدهای سازمانی و از جمله حوزه تحصیلی و آموزشی دارد؛ از منظر اندیشمندان مختلف مورد بررسی بیشتر و دقیق‌تر قرار گرفته است. **کانتنا و یسیلتاسا<sup>۸</sup>** (۲۰۱۵) در تحقیقی به بررسی نقش کمال‌گرایی مثبت در مشارکت، رفاه و فرسودگی



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (برگرفته از ادبیات تحقیق)

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و روش پژوهش به صورت توصیفی-همبستگی است.

**جامعه، نمونه آماری و روش نمونه‌گیری:** تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه یک اردبیل که تعداد آن‌ها برابر ۹۷۳ نفر در سال ۱۳۹۹ می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه کارکنان از جدول مورگان استفاده شد و تعداد نمونه آماری برابر ۲۷۵ نفر به دست آمد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

**پرسشنامه استاندارد کمال‌گرایی اهواز (۱۹۹۰):** برای سنجش کمال‌گرایی از پرسشنامه استاندارد کمال‌گرایی اهواز شامل ۲۷ گویه و سه بعد دیگرمداری، خویشتن‌مداری و جامعه‌مداری و روایی پرسشنامه توسط متخصصان و صاحب‌نظران این حوزه مورد تأیید قرار گرفت و ضریب آلفای ۰/۸۰ برای این پرسشنامه نشان‌دهنده

پایایی مناسب ابزار تحلیل بود.

**پرسشنامه تعهد حرفه‌ای میر و آلن (۱۹۹۳):** برای سنجش تعهد حرفه‌ای از پرسشنامه تعهد حرفه‌ای میر و آلن که حاوی ۱۸ سؤال و سه بعد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر است، استفاده شد. روایی پرسشنامه توسط متخصصان و صاحب‌نظران این حوزه مورد تأیید قرار گرفت و ضریب آلفای ۰/۸۶ برای این پرسشنامه نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار تحلیل بود.

**روش اجرا:** برای اجرای پژوهش بعد از هماهنگی‌های انجام شده با اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل و اخذ آمار مربوط به معلمان و مجوزهای لازم، پرسشنامه‌ها ضمن توجیه مدیران، معاونان و معلمان مدارس جهت توزیع در اختیار آنان قرار گرفت. مدت جمع‌آوری پرسشنامه‌ها دو هفته به طول انجامید. یک هفته زمان برای جایگزینی و تکمیل پرسشنامه‌های ناقص صرف شد. پس از جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم‌افزار اسپس‌اس صورت گرفت.

## جدول ۱. ابعاد و شاخص‌های پرسشنامه

| مفهوم        | ابعاد        | شاخص  |
|--------------|--------------|---|
| تعهد حرفه‌ای | تعهد عاطفی   | بقا در سازمان، لذت بردن از صحبت کردن با دیگران درباره این سازمان، در نظر گرفتن مشکلات سازمان به عنوان مشکلات خود، عدم تمایل به ترک شغل، احساس عضویت در سازمان، احساس پیوند عاطفی با سازمان، دادن اهمیت زیاد به سازمان، احساس تعلق شدید به شغل |
|              | تعهد مستمر   | عدم احساس تأسف نسبت به از دست دادن شغل، مشکل بودن ترک شغل، گسیخته شدن زندگی با ترک شغل، ماندن در شغل به دلیل ضرورت، داشتن شانس کمتر برای انتخاب شغل دیگر، اعتقاد به اشتغال دائم، نیازمندی به از خود گذشتگی برای ترک شغل                       |
|              | تعهد هنجاری  | علاقه‌مندی به ترک شغل، اعتقاد به اشتغال موقت، ماندن در شغل به دلیل مسائل اخلاقی، ادامه کار به دلیل حس وفاداری، عدم ترک شغل در صورت وجود پیشنهاد بهتر، اعتقاد به وفاداری و ماندن در شغل به عنوان یک اصل  |
| کمال‌گرایی   | دیگرمداری    | مشکل در تصمیم‌گیری، نگران بودن در رابطه با تأیید دیگران، ناکامی، آشفتگی در شرایط نامطلوب، عصبانیت در صورت ناکامی، شک و تردید در امور روزمره، تأسف خوردن به گذشته، ناراحتی به دلیل بهتر نبودن نسبت به دیگران، نگرانی به امور آینده و....       |
|              | خویشتن‌مداری |   |
|              | جامعه‌مداری  |   |

## یافته‌ها

حدود ۴۱/۳۳ درصد از پاسخ‌دهندگان کارشناسی ارشد و حدود ۴/۰۶ درصد مقطع دکتری بودند. میانگین سنی پاسخ‌دهندگان ۳۳/۶۹ و میانگین سابقه خدمت در حدود ۱۸/۰۶ بوده است.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS21 نشان داد؛ بر اساس یافته‌ها از نظر تحصیلات، حدود ۷/۳۸ درصد پاسخ‌دهندگان دیپلم، حدود ۱۱/۸۱ درصد کاردانی، حدود ۳۵/۴۲ کارشناسی،



هنجاری تعهد حرفه‌ای کارکنان ۳/۵۳۴ است. خلاصه نتایج در جدول زیر آورده شده است.

نتایج جدول ۲ نشان‌دهنده اینست که میانگین کمال‌گرایی ۳/۶۷۰، دیگرمداری، ۳/۷۹۳، خویشتن مداری ۳/۸۱۳ و جامعه مداری ۴/۰۴۴ است. میانگین بعد عاطفی تعهد حرفه‌ای ۳/۷۴، بعد مستمر ۲/۸۴ و بعد

جدول ۲. شاخص‌های مرکزی و پراکندگی

| متغیر        | تعداد        | میانگین | انحراف معیار |
|--------------|--------------|---------|--------------|
| کمال‌گرایی   | دیگرمداری    | ۲۷۱     | ۳/۷۹۳        |
|              | خویشتن مداری | ۲۷۱     | ۳/۸۱۳        |
|              | جامعه مداری  | ۲۷۱     | ۴/۰۴۴        |
| تعهد حرفه‌ای | عاطفی        | ۲۷۱     | ۳/۷۴         |
|              | مستمر        | ۲۷۱     | ۲/۸۴         |
|              | هنجاری       | ۲۷۱     | ۳/۵۳۴        |

که بین ابعاد کمال‌گرایی و تعهد حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد در نتیجه تمامی فرضیات مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر بین دیگرمداری، خویشتن‌داری و جامعه مداری با تعهد حرفه‌ای کارکنان آموزش‌وپرورش ناحیه یک اردبیل رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد.

برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. طبق نتایج جدول، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان‌دهنده این است که خویشتن مداری با ضریب همبستگی ۰/۲۶، بیشترین ارتباط را با تعهد حرفه‌ای کارکنان دارد. به علاوه دیگرمداری و جامعه مداری به ترتیب با ضریب همبستگی ۰/۲۴ و ۰/۲۲ در رتبه‌های بعدی قرار دارند. این ضرایب نشان‌دهنده اینست

جدول ۳. آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق

| دیگرمداری | خویشتن مداری | جامعه مداری | تعهد حرفه‌ای |
|-----------|--------------|-------------|--------------|
| ۱         |              |             |              |
| ۰/۲۳      | ۱            |             |              |
| ۰/۱۸      | ۰/۳۶         | ۱           |              |
| ۰/۲۴      | ۰/۲۶         | ۰/۲۲        | ۱            |

جدول ۴ مقادیر ضریب مسیر استاندارد و مقدار آماره  $t$  را نشان می‌دهد.

جدول ۴. نتایج رگرسیون

| مؤلفه‌ها     | R     | B     | Sig   | t     | P     | نتیجه فرض |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| دیگرمداری    | ۰/۲۴۹ | ۰/۱۲۳ | ۰/۰۰۰ | ۵۴/۵۲ | ۰/۰۰۰ | تأیید     |
| خویشتن مداری | ۰/۲۶۳ | ۰/۲۶۱ | ۰/۰۰۰ | ۵۶/۲۵ | ۰/۰۰۰ | تأیید     |
| جامعه مداری  | ۰/۲۲۷ | ۰/۳۲۴ | ۰/۰۰۰ | ۴۵/۵۴ | ۰/۰۰۰ | تأیید     |

در نتیجه می‌توان با حداقل ۹۵ درصد اعتماد پذیرفت که دیگرمداری، خویشتن مداری و جامعه مداری بر تعهد حرفه‌ای کارکنان تأثیر معناداری دارد. در بین ابعاد کمال‌گرایی جامعه مداری با مقدار ۰/۳۲۴، بیشترین و دیگرمداری با مقدار ۰/۱۲۳ کمترین میزان تأثیر بر تعهد حرفه‌ای کارکنان آموزش‌وپرورش را دارد.

براساس نتایج جدول ۴، مقدار ضریب مسیر استاندارد برای متغیرهای دیگرمداری، خویشتن مداری و جامعه مداری به ترتیب برابر با ۰/۱۲۳، ۰/۲۶۱ و ۰/۳۲۴ بوده که نشان از تأثیر مثبت ابعاد کمال‌گرایی بر تعهد حرفه‌ای کارکنان دارد. همان‌طوری که مشاهده می‌گردد مقدار آماره  $t$  تقریباً بیشتر از مقدار مرزی ۱/۹۶ می‌باشد

### بحث و نتیجه‌گیری

گرایش به کمال و کمال‌گرایی در نهاد انسان‌ها وجود داشته و در حکم خصیصه‌ای مثبت تلقی می‌شود، زیرا انرژی را پدید می‌آورد که منجر به پیشرفت و موفقیت فرد شده و تعهد آنان را به دنبال دارد. تعهد حرفه‌ای معلمان نیز یکی از موضوعات فراگیر و مهم در رفتار سازمانی در آموزش و پرورش است که موجب افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمانی مدارس می‌شود. از این رو هدف از پژوهش حاضر؛ تحلیل نقش کمال‌گرایی در تعهد حرفه‌ای معلمان آموزش و پرورش است.

یافته‌های تحقیق نشان داد که کمال‌گرایی با تعهد حرفه‌ای معلمان رابطه مثبت و معناداری دارد. این یافته‌ها با نتایج تحقیق روح الامین (۲۰۱۶)، کوئین لاکس، سونز، گوسنز، سوفی (۲۰۰۸) و فیلیپ، ایگان و کان (۲۰۱۲) همخوانی دارد. همچنین ضربت‌نا نشان داد که بعد جامعه مداری ۰/۳۲، بعد خویشتن مداری ۰/۲۶، بعد دیگرمداری ۰/۱۲ از تغییرات مربوط به تعهد حرفه‌ای کارکنان آموزش و پرورش را پیش‌بینی می‌کند. این یافته‌ها، با نتایج تحقیق استوربر (۲۰۱۲)، کانتنا و سیلتاسا (۲۰۱۵)، و شلی، لوین و مارینا (۲۰۱۸) که به اهمیت نقش کمال‌گرایی و ابعاد آن در سازمان‌ها تأکید داشتند؛ همخوانی دارد. نتایج تحقیق نشان داد بعد جامعه مداری بیشترین تأثیر و بعد دیگرمداری کمترین تأثیر را بر تعهد حرفه‌ای معلمان دارد. با توجه به نقش و اهمیت کمال‌گرایی در افزایش تعهد حرفه‌ای معلمان و تأکید بر این نکته که معلمان متعهد عامل اصلی موفقیت در مدارس هستند؛ پیشنهاد می‌گردد:

آگاهی لازم برای مدیران در خصوص شناسایی تیپ‌های شخصیتی و میزان توجه افراد به مقوله کمال‌گرایی مثبت و منفی، داده شده و توجه خاصی به بالا بردن تلاش و جلب رضایت کارمندان داشته باشند. همچنین اولویت‌های توجه به ابعاد مختلف کمال‌گرایی باید بر اساس نقش و میزان روابط بین آن‌ها با تعهد حرفه‌ای باشد. به نظر می‌رسد در جهت افزایش تعهد حرفه‌ای در بین معلمان علاوه بر توجه به ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد کمال‌گرایی؛ دوره‌های کوتاه‌مدت با محتوای متغیرهای مورد بررسی، مطلوب باشد؛ لذا پیشنهاد می‌گردد دوره‌های کوتاه‌مدت برای معلمان با توجه به نیاز و نتایج تحقیقات مختلف برگزار گردد.

در تحقیق حاضر ابعاد کمال‌گرایی و نقش آن در افزایش تعهد حرفه‌ای معلمان مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت؛ پیشنهاد می‌گردد غیر از ابعاد کمال‌گرایی؛ اولاً تأثیر کمال‌گرایی مثبت و منفی در تعهد

حرفه‌ای معلمان مورد بررسی و مطالعه دقیق قرار گیرد؛ دوما نقش متغیرهای واسطه‌ای مختلف از جمله عوامل انگیزشی و رفتاری در تعدیل این روابط نباید نادیده گرفته شود. با عنایت به بررسی صورت گرفته در این منطقه و تفاوت ابعاد کمال‌گرایی و تعهد حرفه‌ای در بین مردم مناطق مختلف، پیشنهاد می‌گردد تحقیق دیگری در سایر مناطق مختلف ایران صورت گرفته و با نتایج تحقیق حاضر مقایسه گردد.

تفسیر نتایج این پژوهش باید در سایه توجه به محدودیت‌های آن انجام شود. محدودیت اول اینکه این تحقیق نیز مانند بسیاری از تحقیقات دیگر به دلیل استفاده از ابزارهای خود گزارش دهی به جای مطالعه رفتار واقعی، ممکن است مشارکت کنندگان را در پاسخ به سؤالات به استفاده از شیوه‌های مبتنی بر کسب تأیید اجتماعی و اجتناب از بدنامی مربوط به عدم کفایت فردی ترغیب کند و محدودیت دوم اینکه؛ گروه نمونه‌ای این پژوهش را زنان متأهل را تشکیل داده‌اند؛ از این رو؛ با توجه به اینکه این تحقیق در بین نمونه محدودی انجام شده است، توصیه می‌گردد تعمیم نتایج باید با احتیاط بیشتری صورت گرفته و ضمن اینکه مردان متأهل هم به عنوان نمونه در تحقیقات بعدی مورد مطالعه و بررسی قرار می‌گیرند؛ از روش‌های تحقیق آمیخته نیز بهره گرفته شود.

### ملاحظات اخلاقی

#### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

تمامی اصول اخلاقی در این مقاله رعایت شده و تمامی شرکت‌کنندگان در جریان نحوه انجام پژوهش قرار گرفتند. لازم به ذکر است که اطلاعات به صورت محرمانه نگه داشته شد.

#### حامی مالی

به منظور انجام این پژوهش هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های ذی‌ربط دریافت نشده است.

#### مشارکت نویسندگان

تمامی نویسندگان در بررسی ادبیات پژوهش، مطالعات میدانی و تجزیه و تحلیل داده‌ها مشارکت داشتند.

#### تعارض منافع

بنابر اظهارات نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.



## منابع

- Jandaghi, Gh., Mokhles, A., & Bahrami, H. (2011). The impact of job security on employees' commitment and job satisfaction in Qom municipalities. *African Journal of Business Management*, 5(16), 6853-6858. [Doi: 10.5897/AJBM10.1662]
- Kanten, P., & Yesiltas, M. (2015). The effects of positive and negative perfectionism on work engagement, psychological well-being and emotional exhaustion. *Economics and Finance* 23, 1367 – 1375. [Doi: 10.1016/S2212-5671(15)00522-5]
- Kleinke, C.I. (2004). *Coping with life challenges* (2nd ed). Specific Grove, CA: Brooks/ Cole Publishing Company.  
<https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000795813948672>
- Koen, L., Bart, S., Luc, G., Katrien, B., & Sofie, W. (2008). Identity exploration and commitment in late adolescence: Correlates of perfectionism and mediating mechanisms on the pathway to well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 27(4), 336-361. [Doi: 10.1521/jscp.2008.27.4.336].
- Khormae, F., Abbasi, M., & Rajabi, S. (2012). Compare perfectionism and procrastination in mothers of students with and without learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 1(1), 60-77. (Persian)
- Mackinnon, S. P., & Sherry, S. B. (2012). Perfectionistic self-presentation mediates the relationship between perfectionistic concerns and subjective well-being: A three-wave longitudinal study. *Personality and Individual*, 4(3), 345-362. [Doi: 10.1016/j.paid.2012.02.010]
- 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.  
<https://www.semanticscholar.org/paper/The-Relationship-between-Organizational-Commitment-Kaplan-Kaplan/06f6279b777dbec68b88b35834855ecbf1a45b080>
- Mosadeghrad, A. M., Febrile, E., & Rosenberg, D. (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research*, 21(4), 211-227. [Doi:10.1258/hsmr.2007.007015]
- Phillip, M., Egan, S., & Kane, R. (2012). Perfectionism, over commitment to work and burnout in employees seeking workplace counselling. *Australian Journal of Psychology*, 64 (2), 68-74. [Doi:10.1111/j.1742-9536.2011.00028.x].
- RouhAlamin, M. (2016). *The relationship between perfectionism and organizational commitment among employees*, First International Conference on Entrepreneurship, Creativity and Innovation, Shiraz, Kharazmi Institute. (Persian)  
<https://civilica.com/doc/587618>
- Saki, R., Gholipour, Z., & Rezaee, M. (2010). A study of the Relationship between organizational commitment and academic performance of students at female guidance schools in District no. Six in Tehran. *Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration*, 4(3), 61-85. [Doi: 10.1016/j.sbspro.2012.12.095]
- خرمایی، فرهاد؛ عباسی، مسلم و رجیبی، سعید. (۱۳۹۰). مقایسه ی کمال گرایی و تعلل ورزی در مادران دانش آموزان با و بدون ناتوانی یادگیری. *ناتوانی های یادگیری*، ۱(۱)، ۶۰-۷۷.
- روح الامین، مریم. (۱۳۹۵). رابطه کمال گرایی و تعهد سازمانی در بین کارکنان. اولین کنفرانس بین المللی کارآفرینی. خلاقیت و نوآوری. شیراز: موسسه عالی علوم و فناوری خوارزمی.  
<https://civilica.com/doc/587618>
- عقیلی، رضا؛ مهرورز، محبوبه و صادقی، کارمران. (۱۳۹۶). بررسی رابطه کمال گرایی، جایگاه مهار درونی و خودکارآمدی با اضطراب و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مراکز استعداد درخشان شهر کرد. *رویش روان شناسی*. ۶(۲)، ۷۸-۵۳.  
[http://frooyesh.ir/browse.php?a\\_id=144&sid=1&slc\\_lang=fa](http://frooyesh.ir/browse.php?a_id=144&sid=1&slc_lang=fa)
- عموزاده، شهرام و مرادی، حجت الله. (۱۳۹۵). رابطه بین تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی کارکنان با موفقیت در مدیریت بحران. *فصلنامه مدیریت بحران و موقعیت های اضطراری*، ۸(۲۸)، ۱۰۳-۷۷.  
<https://civilica.com/doc/1395970/>

## References:

- Aghili, R., Mahrooz, M., & Sadeghi, K. (2017). The relationship between perfectionism, internal locus of control and self-test anxiety and academic achievement students center Branch Shahrekord. *Rooyesh-e- Ravanshenasi*, 6(2), 53-78. (Persian)  
[http://frooyesh.ir/browse.php?a\\_id=144&sid=1&slc\\_lang=fa](http://frooyesh.ir/browse.php?a_id=144&sid=1&slc_lang=fa)
- Amozade, Sh., & Moradi, H. (2016). The relationship between professional commitment and employee organizational commitment with success in crisis management. *Quarterly Journal of Crisis Management and Emergency Situations*, 8(28),77-103. (Persian) <https://civilica.com/doc/1395970/>
- Besharat, M.A., & Geramyepour, S.H. (2010). Perfections and mental health. *Social and Behavioral Sciences*, 5, 643-647. [Doi: 10.1016/j.sbspro.2010.07.158]
- Cham, Z., Deniz, K.Z., & Kurnaz, A. (2014). School Burnout: Testing a structural equation model based on perceived social support, perfectionism and stress variables. *Education and Science*,39(137), 310-325.  
<https://www.proquest.com/openview/98ce635484579aaea0a743563a23c5e8/1?pqorigsite=gscholar&cbl=10564011>
- Curran, T., & Hill, A. P. (2017). *Perfectionism Is Increasing Over Time: A Meta- Analysis of Birth Cohort Differences From 1989 to 2016*. Psychological Bulletin. Advance online publication. [Doi: 10.1037/bul0000138]
- Furaker, B., & Berglund, T. (2014). Job insecurity and organizational commitment. *Revista Internacional de Organizaciones*, 13,163-186. [Doi: 10.17345/rio13.163-186].

- Saliu, A. Y., Gbadeyan, R. A., & Olujide, J. O. (2015). Organizational commitment and job satisfaction of Security operatives in selected tertiary institutions In Kwara State. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 3(4), 43-49. [https://www.researchgate.net/publication/304705971\\_Organizational\\_Commitment\\_and\\_Job\\_Satisfaction\\_of\\_Security\\_Operatives\\_in\\_Selected\\_Tertiary\\_Institutions\\_In\\_Kwara\\_State](https://www.researchgate.net/publication/304705971_Organizational_Commitment_and_Job_Satisfaction_of_Security_Operatives_in_Selected_Tertiary_Institutions_In_Kwara_State)
- Shelby, L., & Marina, M. (2018). Domain-specific perfectionism: An examination of perfectionism beyond the trait-level and its link to well-being. *Journal of Research in Personality*, 74, 56-65. [Doi: 10.1016/j.jrp.2018.02.002]
- Smith, M. M., Sherry, S. B., Gautreau, C. M., Mushquash, A. R., Saklofske, D. H., & Snow, S. L. (2017). The intergenerational transmission of perfectionism: Fathers' other-oriented perfectionism and daughters' perceived psychological control uniquely predict daughters' self-critical and personal standards perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 119, 242-248. [Doi: 10.1016/j.paid.2017.07.030].
- Stoeber, J. (2012). Dyadic perfectionism in romantic relationships: Predicting relationship satisfaction and longterm commitment. *Personality and Individual Differences*, 53(3), 300-305. [Doi: 10.1016/j.paid.2012.04.002].
- Thiphaphongphakaphun, P. (2012). *Perception of Organizational Politics and Influence of Job Attitude on Organizational Commitment*, a Thesis for the Degree of Master of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce. <http://thaiejournal.com/journal/2556volumes3/1.pdf>
- Yılmaz, E., Özerb, G., & Günlük, M. (2014). Do organizational politics and organizational commitment affect budgetary slack creation in public organizations?, *Social and Behavioral Sciences* 150, 241-250. [Doi:10.1016/j.sbspro.2014.09.047]
- Zhang, Y., Gan, Y., & Cham H. (2007). Perfectionism, academic burnout and engagement among Chinese college students: A structural equation modeling Analysis. *Personality and Individual Difference*, 43, 1529- 1540. [Doi: 10.1016/j.paid.2007.04.010]