



The Effect of Perfectionism on Motivation with the Mediating Role of Self-Efficacy and Psychological Resilience

Farshid Aslani^{1*}, Marzieh Mohammadi²

¹ Department of Public Management, Payame Noor University Tehran, Iran. Corresponding Author, Email: F.aslani@pnu.ac.ir

² MA, Department of Public Management, Payam Noor University, Shahinshahr, Iran. Email: Moh13560@yahoo.com

Abstract

Purpose: Adaptive perfectionism is a personality trait that fosters personal growth. Perfectionist employees set high standards and strive for flawless performance, leading to better results. Understanding motivations enhances productivity and job satisfaction. Intrinsic motivators come from within and encourage goal achievement without external pressures. Organizations benefit from having goal-oriented, proactive, and self-motivated perfectionist employees to maintain a competitive edge. The Water and Wastewater Department of Khomeini Shahr requires strategies and training to guide adaptive perfectionism and motivate employees. Maintaining employees' self-efficacy is crucial, as it promotes effective job performance. Self-efficacy beliefs drive individuals to achieve their work goals. Resilient individuals manage challenges and crises successfully, showing high flexibility and motivation. This study explores the role of self-efficacy and psychological resilience in the relationship between perfectionism and employee motivation, focusing on the importance of motivating employees through both internal and external incentives.

Design/Methodology/Approach: The current research is applied in terms of its objective and descriptive in terms of its method. The study population in this research consists of all employees and officials of the Water and Wastewater Department of Khomeini Shahr County, totaling 110 individuals. The method of work is census-based. The data collection tool in this research includes a questionnaire.

Findings: The results of structural equation modeling and the Sobel test in the first and second hypotheses indicated that perfectionism does not have an effect on employee motivation in the Water and Wastewater Department of Khomeini Shahr County through the mediation of self-efficacy, with a Z-value of 1.296, which is less than 1.96. Perfectionism does not affect employee motivation in the Water and Wastewater Department of Khomeini Shahr County through the mediation of psychological resilience, with a Z-value of 1.049, which is less than 1.96. Additionally, the results of the path analysis of the structural model, with impact coefficients and significance values, indicated that perfectionism affects employee motivation in the Water and Wastewater Department of Khomeini Shahr, with an impact coefficient of 0.247 and a significance value of 2.599. Perfectionism does not affect the self-efficacy of employees in the Water and Wastewater Department of Khomeini Shahr County, with an

impact coefficient of 0.185 and a significance value of 1.337. Perfectionism does not affect the psychological resilience of employees in the Water and Wastewater Department of Khomeini Shahr County, with an impact coefficient of 0.168 and a significance value of 1.472. Self-efficacy has an effect on employee motivation in the Water and Wastewater Department of Khomeini Shahr County, with an impact coefficient of 0.492 and a significance value of 5.739. Finally, psychological resilience does not affect motivation, with an impact coefficient of 0.161 and a significance value of 1.797.

Discussion and Conclusion: The purpose of this study was to analyze the mediating role of self-efficacy and psychological resilience in the relationship between perfectionism and employee motivation in water and wastewater affairs in Khomeinishahr City. A sense of duty and perfectionism cause employees of water and wastewater affairs to strive with high job motivation to achieve the goals of the organization. Perfectionist employees seek to do things accurately and completely; therefore, these employees can be a reliable and solid point of reference, motivating their colleagues to improve their performance and increase their accuracy and efficiency. On the other hand, perfectionist concerns consistently have positive relationships with undesirable or maladaptive traits, processes, and outcomes (such as neuroticism, avoidance strategy, and negative affect). In organizational settings, while maladaptive perfectionism is mainly associated with burnout, it seems that employees with maladaptive perfectionism may set unrealistic goals due to external expectations and standards and force themselves to perform very competitively, which ultimately will not affect self-efficacy. Employees with high self-efficacy also have more intrinsic motivation to perform their tasks. Those employees who believe in their ability and skills to successfully perform tasks are motivated by achieving the desired result, and their self-confidence can be a stimulus for motivating other colleagues as well. This result may be because some of the employees in the region, especially in the administrative and financial sectors, are efficient and skilled, and this provides the basis for purposefulness and increased motivation in their job performance and that of other colleagues. Human resource management can use these capabilities to improve organizational efficiency and motivation by identifying and utilizing positive personality traits of employees such as adaptive perfectionism and self-efficacy.

Keywords: Perfectionism, Motivation, Self-efficacy, Psychological Resilience.

Citation: Aslani, F., & Mohammadi, M. (2025). The Effect of Perfectionism on Motivation with the Mediating Role of Self-Efficacy and Psychological Resilience. *Psychological Researches in Management*, 11(1), 61-90. (In Persian)

Received: December 07, 2024
Revised: January 27, 2025
Accepted: February 13, 2025
Published Online: April 9, 2025

P- ISSN: 2476-4833
E- ISSN: 2588-7084
<https://doi.org/10.22034/jom.2025.2047666.1301>
Article Type: Research Paper



Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by [Hazrat-e Masoumeh University](#). This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

تأثیر کمال‌گرایی بر انگیزش با نقش

میانجی خودکارآمدی و تاب‌آوری روان‌شناختی*

فرشید اصلانی^۱، مرضیه محمدی^۲

^۱ گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه نویسنده مسئول: F.aslani@pnu.ac.ir

^۲ کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، شاهین‌شهر، ایران. رایانامه: Moh13560@yahoo.com

چکیده

سازمان‌ها امروزه با وجود رقابت بی‌وقفه جهانی، نوآوری‌های فناورانه، تجدید ساختار سازمانی و محیط کسب‌وکار آشفته، به کارکنان تاب‌آور نیاز دارند که بتوانند با تغییرات بی‌سابقه مواجه شوند. هدف از این پژوهش تحلیل نقش میانجی‌گری خودکارآمدی و تاب‌آوری روان‌شناختی در رابطه کمال‌گرایی و انگیزش کارکنان در امور آب و فاضلاب شهرستان خمینی شهر است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش تمامی کارکنان و مسئولان امور آبفای شهرستان خمینی شهر به تعداد ۱۱۰ نفر هستند. روش کار به صورت تمام‌شماری است. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش چهار پرسشنامه استاندارد است که روایی آن‌ها به شیوه صوری و سازه‌ای و پایایی آن‌ها نیز بر اساس آلفای کرونباخ تأیید شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS 3 استفاده شد. نتایج نشان داد کمال‌گرایی بر انگیزش کارکنان با میانجی‌گری خودکارآمدی و تاب‌آوری روان‌شناختی تأثیر ندارد. همچنین، نتایج نشان داد کمال‌گرایی بر انگیزش کارکنان تأثیر دارد. کمال‌گرایی بر خودکارآمدی و تاب‌آوری کارکنان تأثیر ندارد. از طرفی، خودکارآمدی بر انگیزش کارکنان تأثیر دارد. در نهایت، تاب‌آوری روان‌شناختی بر انگیزش کارکنان تأثیر ندارد. افرادی که در بخش‌های پرچالش سیستم مشغول به کار هستند، به منظور تقویت اعتماد به نفس و توان ترمیم، باید به صورت مستقیم توسط مدیریت حمایت شوند. چرخش شغلی در بخش مشترکان بین قسمت‌های پذیرش، خرید انشعاب و وصول مطالبات ممکن است فرسایش نیروی بخش وصول مطالبات را تا حدی زیاد کاهش دهد و باعث افزایش انعطاف‌پذیری کارکنان این قسمت شود.

کلیدواژه‌گان: کمال‌گرایی، انگیزش، خودکارآمدی، تاب‌آوری روان‌شناختی.

استناد: اصلانی، فرشید، و محمدی، مرضیه (۱۴۰۴). تأثیر کمال‌گرایی بر انگیزش با نقش میانجی خودکارآمدی و تاب‌آوری روان‌شناختی. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۱۱(۱)، ۹۰-۶۱.

مقدمه

یکی از عوامل مهم برای بخش دولتی وجود نیروی توانمند است (Ng & Feldman, 2010) که اگر انگیزه زیادی برای انجام کارها نداشته نباشند، می‌توانند هزینه زیادی را به سازمان وارد کنند (کاکایی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ بنابراین، می‌توان گفت ثروت هر سازمانی را کارکنان آن در قالب دانش، مهارت‌ها و انگیزه آن‌ها تشکیل می‌دهد (شعبانی، ۱۴۰۲).

انگیزه به طریقی جالب توجه یک عنصر کلیدی در تأثیرگذاری بر مشارکت کارکنان، شکل‌دهی به رفتار و تأثیرگذاری بر عملکرد آن‌هاست (Farrokhnia et al., 2025). انگیزه به عنوان نیروی محرکه‌ای عمل می‌کند که فراگیران را به مشارکت، همکاری و جست‌وجوی بازخورد هدایت می‌کند (Alemayehu & Chen, 2021). مطالعات پیشین عمدتاً بر انگیزه‌های بیرونی و تأثیر آن‌ها بر عملکرد تمرکز داشته‌اند و کمتر تأثیر انگیزه‌های درونی در شغل را به طور مستقیم بررسی کرده‌اند (Zhao et al., 2024). درست است که انگیزه‌های درونی ناملموس هستند، اما مزایای مرتبط با چنین انگیزه‌هایی برای کارکنان احساس رضایت و چشم‌اندازی برای آینده ایجاد می‌کنند و با امید به توسعه شغلی و ارتقای حرفه‌ای، این انگیزه‌ها به یک منبع کلیدی برای بهبود و پیشرفت کارکنان تبدیل می‌شوند (Nakinaalwa, 2023). زمانی که انگیزه‌های اصلی فرد در زمینه شغل و کارهایی که انجام می‌دهد شکوفا شوند، رضایت شغلی بیشتر و باعث افزایش انگیزه فعالیت می‌شود (Porter et al., 2019)؛ زیرا چنین افرادی در برخورد با موانع هرگز دلسرد نمی‌شوند و حتی موانع را به فرصتی برای کاری جدید تبدیل می‌کنند (قنبری و همکاران، ۱۴۰۲). با توجه به اینکه انگیزه از دیرباز به عنوان عاملی مهم برای عملکرد در محیط کار شناسایی شده است (Collie & Martin, 2024)، نیاز به کاوش و مطالعه عواملی که بر انگیزش شغلی تأثیرگذار هستند، لازم است (فرج‌زاده و نصیری، ۱۴۰۰)؛ زیرا با دستیابی به انگیزه درونی، کارکنان تلاش می‌کنند رفتارهای خود را در راستای منافع سازمان بهبود بخشند (Alkandi et al., 2023; Liaquat et al., 2024) و بر موفقیت سازمانی بلندمدت تأثیرگذار هستند (Layek & Koodamara, 2024). چانگ^۱ و همکاران (۲۰۱۵) دریافتند در حوزه کمال‌گرایی، انگیزه عاملی کلیدی است. کمال‌گرایی به عنوان یک سازه چندبُعدی تعریف شده است. عمدتاً دو بُعد برای کمال‌گرایی شناسایی شده‌اند: بُعد اول، تلاش‌های کمال‌گرا که مشخصه آن بالا رفتن استانداردهای شخصی است و بُعد دوم، نگرانی‌های کمال‌گرا که شامل کمال‌گرایی ناشی از فشار اجتماعی (ادراک انتظارات بالا از سوی دیگران) و ترس از ارتکاب اشتباه است؛ بنابراین، افراد با سطح بالای کمال‌گرایی اجتماعی، در مقایسه با افراد کمتر کمال‌گرا، علائم افسردگی شدیدتر، اضطراب زیادتر و عزت‌نفس کمتر را تجربه می‌کنند (Bills et al., 2025). افرادی که تمایل دارند استانداردهای بالایی را دنبال کنند و به نمایش بگذارند، ممکن

¹ Chang

است ویژگی کمال‌گرایی را داشته باشد؛ یک ویژگی مثبت مرتبط با اهداف عملکرد. کمال‌گرایان قوی ترجیح می‌دهند رفتارهایی مانند تعیین اهداف متعالی و دست‌یابی عملکرد برجسته را از خود نشان دهند (Chang et al., 2024). هیل^۱ (۲۰۰۴) جنبه‌های انطباقی و ناسازگاری کمال‌گرایی را تشریح کردند. نگرانی‌های کمال‌گرا به طور مداوم روابطی مثبت با صفات، فرآیندها و نتایج نامطلوب یا ناسازگار (مانند روان‌رنجوری، سبک مقابله‌ای اجتنابی و پیامدهای منفی روان‌شناختی) دارند. در مقابل، تلاش‌های کمال‌گرا عمدتاً روابطی مثبت با صفات، فرآیندها و نتایج مطلوب یا انطباقی در نظر گرفته شده (مانند وظیفه‌شناسی، مقابله فعال، عاطفه مثبت) دارند. در محیط‌های سازمانی، کمال‌گرایی انطباقی با مشارکت همراه است، در حالی که کمال‌گرایی ناسازگار با فرسودگی شغلی همراه است (Chang et al., 2015). افراد با کمال‌گرایی انطباقی اهداف خود را تعیین می‌کنند و با تسهیل انگیزه و افزایش سطح عملکرد برای دست‌یابی به آن تلاش می‌کنند (Jo & Lee, 2010). از سوی دیگر، افراد مبتلا به کمال‌گرایی ناسازگار ممکن است به دلیل انتظارات و استانداردهای بیرونی، اهداف غیرواقع‌بینانه تعیین کنند و خود را مجبور به عملکرد بسیار رقابتی کنند که در نهایت به فرسودگی منجر می‌شود.

از طرفی، بر اساس نظریه شناختی اجتماعی باندورا^۲ (۲۰۱۴)، خودکارآمدی که معمولاً به عنوان باور فرد به ظرفیت خود برای موفقیت در فعالیت‌های خاص شناخته می‌شود، نقشی مهم در پیش‌بینی تاب‌آوری ایفا می‌کند. همچنین، سطوح بالای خودکارآمدی با افزایش انگیزه و استقامت در دست‌یابی به موفقیت‌ها همراه است. زمانی که افراد به استعدادهای خود اعتماد داشته باشند، بیشتر احتمال دارد که اهدافی بلند برای خود تعیین کنند و برای رسیدن به آن اهداف سخت تلاش می‌کنند و در مواجهه با چالش‌ها مصمم باقی می‌مانند (Shengyao et al., 2024). با توجه به دیدگاه سنتی و سبک مدیریت دستوری، انگیزش کارکنان امور آب و فاضلاب شهرستان خمینی شهر بیشتر بر اساس مشوق‌ها و پاداش‌های بیرونی است و به نظر می‌رسد با توجه به سبک مدیریتی و همچنین، انجام روتین فعالیت‌ها و فرآیندهای تکراری، انگیزه درونی محدودی برای انجام فعالیت‌ها و رسیدن به اهداف وجود دارد. در این میان، کم‌توجهی به آموزش کارکنان برای پرورش و استفاده از ویژگی‌های شخصیتی مثبت بالقوه مانند کمال‌گرایی به منظور ایجاد انگیزه نیز قابل تأمل است. از طرفی، خودکارآمدی و تاب‌آوری روان‌شناختی کارکنان و تأثیر آن‌ها بر انگیزش کارکنان نیز تا کنون بررسی نشده‌اند. بر این اساس، مهم‌ترین مسأله پژوهش این است که آیا کمال‌گرایی بر انگیزش با نقش میانجی خودکارآمدی و تاب‌آوری روان‌شناختی تأثیر دارد.

¹ Hill

² Bandura's Social Cognitive Theory

مبانی نظری کمال‌گرایی

کمال‌گرایی متغیری مهم است، اما به عنوان یک اصطلاح روان‌شناختی، هنوز تعریفی واحد از آن ارائه نشده است (Wan et al., 2023). با اینکه آلبرت ایس^۱، نخستین نظریه‌پرداز شناختی، کمال‌گرایی را یکی از دوازده باور غیرمنطقی اساسی تعریف کرد که به آشفتگی روان منجر می‌شود (شیرویه و همکاران، ۱۴۰۱)، از نظر صفاری‌نیا و همکاران (۱۴۰۲)، کمال‌گرایی به تلاش زیاد برای کامل بودن در هر فعالیتی اشاره دارد. این سازه تلاش برای تعالی از منظر انگیزشی است (Lasalle & Hess, 2022).

انگیزش

انگیزش به دو بُعد شخصی (درونی) و محیطی (بیرونی) تقسیم می‌شود (عباسیان و همکاران، ۱۴۰۰) و چیزی است که فرد را به جنبش و تحرک ملزم می‌کند (ستایشی و همکاران، ۱۴۰۱). انگیزش نیرویی است که فرد را به انجام اقدام و عمل تشویق می‌کند. به بیان دیگر، انگیزش پاسخ‌گویی به یک هدف (Mardikaningsih et al., 2022) و انرژی است که شخص در کار خود خرج می‌کند (یزدانی و همکاران، ۱۴۰۰). انگیزش درونی انجام کاری است که ماهیت دلپذیر و لذت‌بخش دارد و یک وضعیت روانی را توصیف می‌کند که در آن، اعمال فرد با علایق ذاتی برانگیخته می‌شوند (Tang et al., 2023).

خودکارآمدی

خودکارآمدی قضاوت شخصی فرد از توانایی‌های خود برای انجام یک فعالیت است و تقویت آن باعث تلاش، مقاومت و انعطاف بیشتر می‌شود (عبدالرحیمی نوشاد، ۱۳۹۹). خودکارآمدی یکی از شاخص‌های بسیار مهم کسب موفقیت (عقیلی و همکاران، ۱۴۰۰) در حوزه روان‌شناسی مثبت‌گرا (امیری و مصرآبادی، ۱۳۹۸) و یک عنصر اصلی در ایجاد انگیزش است (Bandura, 1978)؛ بنابراین، می‌تواند بر وضعیت روانی و رفتار تأثیرگذار باشد (Bandura et al., 1996).

تاب‌آوری

واژه تاب‌آوری در زبان لاتین به معنای بازگشت به عقب است (Hosseini et al., 2015). تاب‌آوری یک ویژگی چندبُعدی است و زمانی که شخص در شرایط مختلف زندگی بر اساس زمان، سن، جنسیت و ریشه فرهنگی قرار می‌گیرد، تغییر می‌کند (Connor & Davidson, 2003). این ویژگی قابلیت فرد در برقراری تعادل فیزیکی و روانی در

¹ Albert Ellis

شرایط مخاطره‌آمیز، سازش‌یافتگی مجدد و غلبه بر عوامل تنیدگی‌زایی زندگی است (Connor & Davidson, 2003; Luthar, 2006; Resnick, 2010).

کمال‌گرایی و انگیزش

سازمان برای دست‌یابی به مزیت رقابتی و افزایش کارایی، معمولاً از کارکنان می‌خواهد تا به صورت فعالانه‌تر در انجام کاری که به عهده آن‌هاست، مشارکت کنند (Zhu, 2023). ویژگی کمال‌گرایی فرد را به انجام درست کارها و دست‌یابی به اهداف ترغیب می‌کند (Wang & Lin, 2023) و پیش‌بینی معناداری از نتایج مفید در محیط کار مانند انگیزه کار و ساعات کاری طولانی‌تر ارائه می‌دهد (Bal & Arkan, 2023). کمال‌گرایی سازه‌ای چندبعدی و دارای دو جنبه مثبت و منفی است (Thakre & Sebastian, 2021; Burcas & Cretu, 2021). کمال‌گرایی مثبت انگیزش پیشرفت به سوی هدفی معین برای دست‌یابی به پیامد مطلوب است (Hewitt & Flett, 2002)؛ بنابراین، کمال‌گرایان سالم انگیزه داخلی قوی برای کمال‌جویی و بهبود عملکرد دارند (Chang et al., 2024). به طور کلی، با توجه به اهمیت روزافزون سازه کمال‌گرایی، پژوهش‌ها درباره آن، صرف‌نظر از اینکه بر کدام حوزه‌ها تأثیر می‌گذارد، رو به افزایش است (Vala, 2023) و با عنایت به رشد ویژگی کمال‌گرایی در کشورهای صنعتی (Curran & Hill, 2019)، در سال‌های اخیر پژوهش درباره کمال‌گرایان در محیط کار نیز رونق گرفته است (Ocampo et al., 2019). با توجه به پژوهش‌های اشاره‌شده، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۱: کمال‌گرایی تأثیری معنادار بر انگیزش در کارکنان امور آب و فاضلاب خمینی‌شهر دارد.

کمال‌گرایی و خودکارآمدی

پژوهش‌ها نشان داده‌اند بین کمال‌گرایی و خودکارآمدی رابطه‌ای پیچیده وجود دارد. برخی از پژوهش‌ها نشان‌دهنده رابطه منفی و برخی دیگر نشان‌دهنده رابطه مثبت این دو سازه با هم هستند (Fuster-Rico et al., 2024)؛ اما به طور کلی، کمال‌گرایی و خودکارآمدی زیاد می‌توانند بر انگیزه شغلی تأثیر مثبت بگذارند (Secgin et al., 2023)؛ بنابراین، نگه‌داشت کارکنان کارآمد و مقابله با ناکارآمدی یکی از مهم‌ترین اهداف مدیریت منابع انسانی و برای موفقیت سازمان امری حیاتی است (اصفهانی و همکاران، ۱۴۰۱). با توجه به پژوهش‌های اشاره‌شده، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۲: کمال‌گرایی تأثیری معنادار بر خودکارآمدی در کارکنان امور آب و فاضلاب خمینی‌شهر دارد.

کمال‌گرایی و تاب‌آوری

تاب‌آوری توانایی بقا، سازش و رشد در مواجهه با تغییرات آشفته محیط است (جهانی و همکاران، ۱۳۹۶) و در رشته‌های مختلف از جمله روان‌شناسی بالینی، اجتماعی و سازمانی به عنوان موضوع اصلی مطرح شده است (Den Hartigh & Hill, 2022). افرادی که سطح بالایی از کمال‌گرایی انطباقی دارند، احتمالاً اهداف خود را از طریق

خودشناسی تنظیم می‌کند، اعتماد به نفس خود را ارتقا می‌دهند و تاب‌آوری روانی خود را بهبود می‌بخشند (Sheppard & Hicks, 2018). با توجه به پژوهش‌های اشاره‌شده، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۳: کمال‌گرایی تأثیری معنادار بر تاب‌آوری روان‌شناختی در کارکنان امور آب و فاضلاب خمینی شهر دارد.

خودکارآمدی و انگیزش

اعتقاد فرد به توانایی‌های خود می‌تواند شکل‌دهنده چشمگیر باورهای او باشد (Li et al., 2024) و باورهای خودکارآمدی به انگیزش (Teng, 2024) و ترویج آن منجر می‌شوند (Ito et al., 2024) و انگیزه ایجادشده، به عنوان نیروی محرکه درونی، فرد را به سمت فرآیند دستیابی به اهداف هدایت می‌کند (Hadi, 2023). باورهای بالا بر انگیزاننده افراد برای تلاش در انجام وظایف و پافشاری بر آنها با وجود موانع هستند (Zakariya & Wardat, 2023)؛ این‌گونه است که افراد عمیق‌تر درگیر کار می‌شوند و در صورت شکست، بیشتر تلاش می‌کنند (قاسم‌زاده و همکاران، ۱۴۰۲). اعتقاد به این امر وجود دارد که چنین افرادی علاوه بر توان افزایش خودانگیزگی (Rossiandy & Indradewa, 2023)، توانایی تأثیر بر تفکر، انگیزه و رفتار دیگر افراد را نیز دارند (Zen et al., 2023). همچنین، خودکارآمدی حرفه‌ای نقش محافظتی در برابر رفتارهای منفی محیط کار (آبادیان و شریفی، ۱۴۰۳) و هدایت‌کننده رفتار سازمانی کارکنان را دارد (طیبی مقدم، ۱۴۰۲). با توجه به پژوهش‌های اشاره‌شده، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۴: خودکارآمدی تأثیری معنادار بر انگیزش در کارکنان امور آب و فاضلاب خمینی شهر دارد.

تاب‌آوری و انگیزش

افراد تاب‌آور در برابر مشکلات و سختی‌هایی که در مسیر پیشرفت وجود دارند، تحمل بیشتری از خود نشان می‌دهند و برای رسیدن به اهداف خود بیشتر تلاش می‌کنند و انگیزش زیادی هم برای حرکت رو به جلو دارند (سالاری و همکاران، ۱۳۹۶). رضاپور و همکاران (۱۳۹۵) عقیده دارند تاب‌آوری می‌تواند نقشی معنادار در پیش‌بینی انگیزش داشته باشد. با توجه به پژوهش‌های اشاره‌شده، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۵: تاب‌آوری روان‌شناختی تأثیری معنادار بر انگیزش در کارکنان امور آب و فاضلاب خمینی شهر دارد.

پیشینه پژوهش

در جدول ۱، سوابق تجربی پژوهش‌های پیشین در رابطه با عنوان این پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱) پیشینه پژوهش

نام	عنوان	یافته‌ها
طیبی مقدم (۱۴۰۲)	پیش‌بینی انگیزه شغلی بر اساس خودکارآمدی و کیفیت زندگی کاری	بین خودکارآمدی و انگیزه شغلی معلمان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد و خودکارآمدی می‌تواند ۳۲ درصد از واریانس انگیزه شغلی معلمان را پیش‌بینی کند.

(مطالعه موردی: معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه دو شهر ساری)	
احمدی و نجفعلی قندهاری (۱۴۰۲)	بین کمال‌گرایی مثبت و خودکارآمدی اجتماعی کارمندان زن در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، رابطه مثبت و معنادار و بین کمال‌گرایی منفی و خودکارآمدی اجتماعی، رابطه منفی معنادار وجود دارد.
قاسم‌زاده و همکاران (۱۴۰۲)	الگویابی ساختاری خودکارآمدی شغلی و انگیزش یادگیری بر یادگیری غیررسمی با نقش میانجی یادگیری رسمی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت آب منطقه‌ای خراسان رضوی)
شهیدی دلشاد و همکاران (۱۴۰۲)	تاب‌آوری تحصیلی، کمال‌گرایی اخلاقی و شفقت به خود در بین دانشجویان پرستاری در مقطع کارشناسی: مطالعه مقطعی و چندمرکزی
وان ^۱ و همکاران (۲۰۲۳)	نقش خودکارآمدی و تاب‌آوری روان‌شناختی بر رابطه کمال‌گرایی و انگیزه یادگیری در دانشجویان کارشناسی پرستاری: یک مطالعه توصیفی مقطعی
سچگین ^۲ و همکاران (۲۰۲۳)	تأثیر کمال‌گرایی و درک خودکارآمدی معلمان زبان انگلیسی بر سطوح انگیزه حرفه‌ای آن‌ها
لی ^۳ (۲۰۲۳)	اثرات کمال‌گرایی بر درگیری کاری: دیدگاه انگیزشی، رفتار و شخصیت اجتماعی
آربیناگا ^۴ (۲۰۲۳)	رفتارهای تاب‌آوری در دانشجویان موسیقی: رابطه با کمال‌گرایی و خودکارآمدی
کالکینز ^۵ و همکاران (۲۰۲۳)	انگیزه و خودکارآمدی معلم: انگیزه‌های خاص برای ورود به تدریس چگونه با خودکارآمدی معلم ارتباط دارند؟

¹ Wan

² Secgin

³ Li

⁴ Arbinaga

⁵ Calkins

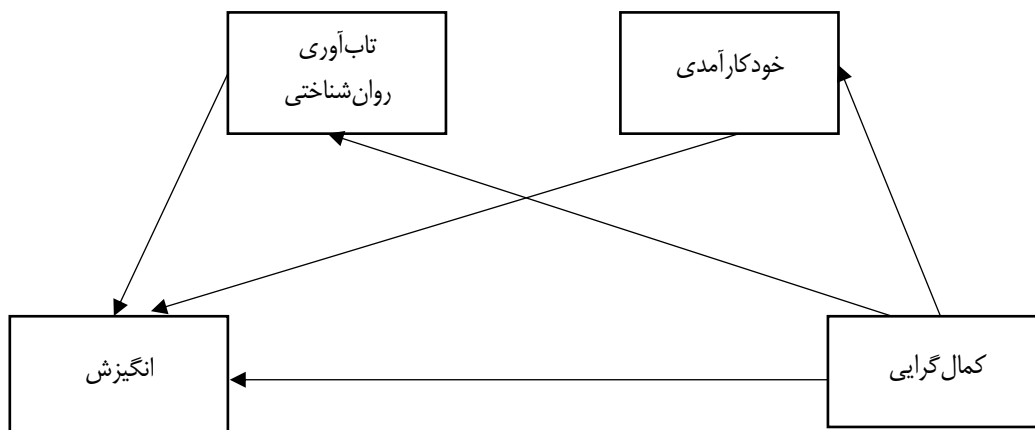
مدیریت کلاس درس است. انگیزه‌های بیرونی روابطی محدود با خودکارآمدی دارند.
--

با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده، تا کنون پژوهشی نقش میانجی‌گری خودکارآمدی و تاب‌آوری روان‌شناختی در رابطه کمال‌گرایی و انگیزش کارکنان را یک‌جا بررسی نکرده است؛ از این رو، نوآوری پژوهش در بررسی روابط چهار متغیر یادشده است؛ بنابراین، بررسی این موضوع می‌تواند در رسیدن به اهداف سازمانی مفید باشد. همچنان، فرضیه‌های اصلی پژوهش حاضر به صورت زیر مطرح می‌شوند:

فرضیه ۶: کمال‌گرایی تأثیری معنادار بر انگیزش با نقش میانجی‌گری خودکارآمدی در کارکنان امور آب و فاضلاب شهرستان خمینی‌شهر دارد.

فرضیه ۷: کمال‌گرایی تأثیری معنادار بر انگیزش با نقش میانجی‌گری تاب‌آوری روان‌شناختی در کارکنان امور آب و فاضلاب شهرستان خمینی‌شهر دارد.

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۲) مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان امور آب‌فای خمینی‌شهر به تعداد ۱۱۰ نفر است. نمونه‌گیری به صورت تمام‌شماری انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد کمال‌گرایی چندبعدی فراست^۱ و همکاران (۱۹۹۰) با هفت گویه،

^۱ Frost

انگیزش شغلی آمابایل^۱ و همکاران (۱۹۹۴) با شش گویه، خودکارآمدی عمومی شواتزر و جروسلم^۲ (۲۰۱۰) با شش گویه و پرسشنامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون^۳ (۲۰۰۳) با پنج گویه بود. طیف همه پرسشنامه‌ها لیکرت بود. پژوهش اخوان و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی اعتبار و پایایی مقیاس کمال‌گرایی چندبعدی فراست و همکاران (۱۹۹۰) نشان داد این مقیاس در نمونه‌های غیربالینی ایرانی از اعتبار و پایایی قابل قبول و مناسبی برخوردار است. در بررسی پایایی مقیاس کمال‌گرایی چندبعدی فراست و همکاران (۱۹۹۰)، از روش همسانی درونی استفاده شد و ضرایب آلفای کرونباخ بین ۰/۱۱۳ برای تردید درباره کارها، ۰/۸۱ برای نظم و ترتیب و ۰/۸۳ برای نمره کل پرسشنامه به دست آمد. در رابطه با پایایی پرسشنامه رجحان شغلی آمابایل و همکاران (۱۹۹۴)، خود آمابایل آن را طبق آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۹۰ بیان کرده و بهشتی‌فر (۱۳۸۹) پایایی پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آورده است. در پژوهش مردانی ولندانی (۱۳۹۸) نیز پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۸۷ به دست آمده است. در پژوهش رجیبی (۱۳۸۵)، در رابطه با پایایی پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شواتزر و جروسلم (۲۰۱۰)، ضریب به‌دست‌آمده آلفای کرونباخ در کشور ایران ۰/۸۴ به دست آمده و این ضریب در کشورهای مختلف نیز بیشتر از استاندارد است و می‌توان نتیجه گرفت از اعتبار زیادی برخوردار است. پایایی پرسشنامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) در پژوهش بشارت (۱۳۸۶) تأیید شده است و همچنین، در مطالعه حق رنجبر و همکاران (۱۳۹۰) نیز پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ آزمون شد و آلفای ۰/۸۴ برای آن به دست آمد؛ بنابراین، این ابزار از پایایی خوبی برخوردار است. داده‌های جمع‌آوری شده بر اساس تحلیل مسیر معادلات ساختاری در نرم افزار PLS تجزیه و تحلیل شده است.

یافته‌ها

نتایج نشان می‌دهد از بین ۱۱۰ نفر پاسخ‌دهنده، ۲۲ نفر، یعنی ۲۰ درصد از مدیران و کارکنان امور آب و فاضلاب شهرستان خمینی‌شهر زن و ۸۸ نفر، یعنی ۸۰ درصد از مدیران و کارکنان امور آب و فاضلاب شهرستان خمینی‌شهر مرد هستند. ۴۰ درصد مدرک دیپلم، ۳/۶ درصد مدرک کاردانی، ۳۸/۲ درصد مدرک کارشناسی، ۱۶/۴ درصد مدرک کارشناسی ارشد و ۱/۸ درصد مدرک دکتری دارند. ۶ نفر برابر ۵/۵ درصد کمتر از ۵ سال، ۱۸ نفر برابر ۱۶/۴ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۷ نفر یا ۱۵/۵ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۳۳ نفر برابر ۳۰ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۳۶ نفر یا ۳۲/۶ درصد بیش از ۲۰ سال سابقه کار دارند. ۳۳ نفر، یعنی ۳۰ درصد از کارکنان رسمی و ۷۷ نفر، یعنی ۷۰ درصد از کارکنان غیررسمی هستند.

¹ Amabile

² Schwarzer & Jerusalem

² Connor & Davidson

جدول ۲) تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص	میانگین	انحراف معیار
کمال‌گرایی	۳/۶۶۷۷	۰/۵۰۴۶۴
انگیزش	۳/۶۳۰۳	۰/۵۰۷۰۳
خودکارآمدی	۳/۷۰۴۵	۰/۵۷۱۴۳
تاب‌آوری روان‌شناختی	۴/۰۵۲۷	۰/۵۵۱۰۱

طبق جدول ۲، تاب‌آوری روان‌شناختی دارای بیشترین میانگین و انگیزش دارای کمترین میانگین است. در ادامه، برای بررسی رابطه متغیرهای پژوهش از آزمون تحلیل معادلات ساختاری با نرم افزار PLS استفاده شده است.

مقدار روایی همگرا نشان‌دهنده میزان همبستگی متغیرهای مشاهده‌پذیر است. مطابق مشاهدات جدول ۳، مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده^۱ برای متغیرهای پنهان بیشتر از ۰/۵ است؛ بنابراین، روایی همگرای مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

برای تعیین پایایی پرسشنامه، از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب استفاده شد. مقدار ضرایب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ نشانه پایایی قابل قبول است. برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که در پایایی مرکب، سازه‌ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه‌ها با هم محاسبه می‌شوند و هنگام محاسبه از بارهای عاملی^۲ گویه‌ها استفاده می‌شود. مقادیر پایایی مرکب مقادیر بیش از ۰/۷ دارند که بیان‌کننده پایایی ترکیبی مناسب است.

جدول ۳) مقدار روایی و پایایی مربوط به هر کدام از متغیرها

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا
کمال‌گرایی	۰/۹۵۹	۰/۹۷۱	۰/۸۳۲
انگیزش	۰/۸۲۹	۰/۸۷۰	۰/۵۳۴
خودکارآمدی	۰/۷۱۹	۰/۸۰۸	۰/۵۱۶
تاب‌آوری روان‌شناختی	۰/۷۲۱	۰/۸۱۰	۰/۵۶۲

بر اساس معیار فورنل و لارکر^۳ (۱۹۸۱)، یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان باید پراکندگی بیشتری را در بین مشاهده‌پذیرهای خود داشته باشد تا بتوان گفت متغیر

^۱ Mean variance extracted

^۲ Loadings factors

^۳ Fornell & Larcker

پنهان مدنظر روایی تشخیصی بالایی دارد. افزون بر این، برای بررسی روایی واگرا نیز از شاخص HTMT استفاده شد. این شاخص یکی از جدیدترین روش‌های بررسی و ارزیابی روایی واگرا است و در صورتی که مقدار آماره محاسبه شده این شاخص کوچک‌تر از ۰/۹ باشد، ابزار اندازه‌گیری از روایی مناسبی برخوردار است. همان‌طور که در **جدول ۴** ملاحظه می‌شود، مقدار جذر میانگین استخراج شده (AVE)^۱ هر متغیر پنهان (مقادیر موجود روی قطر اصلی ماتریس فورنل - لارکر) بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با دیگر سازه‌ها است؛ بنابراین، روایی واگرای مدل اندازه‌گیری با استفاده از آزمون فورنل - لارکر و شاخص HTMT تأیید می‌شود.

جدول ۴) بررسی روایی واگرای مدل پژوهش با معیار فورنل و لارکر و شاخص HTMT

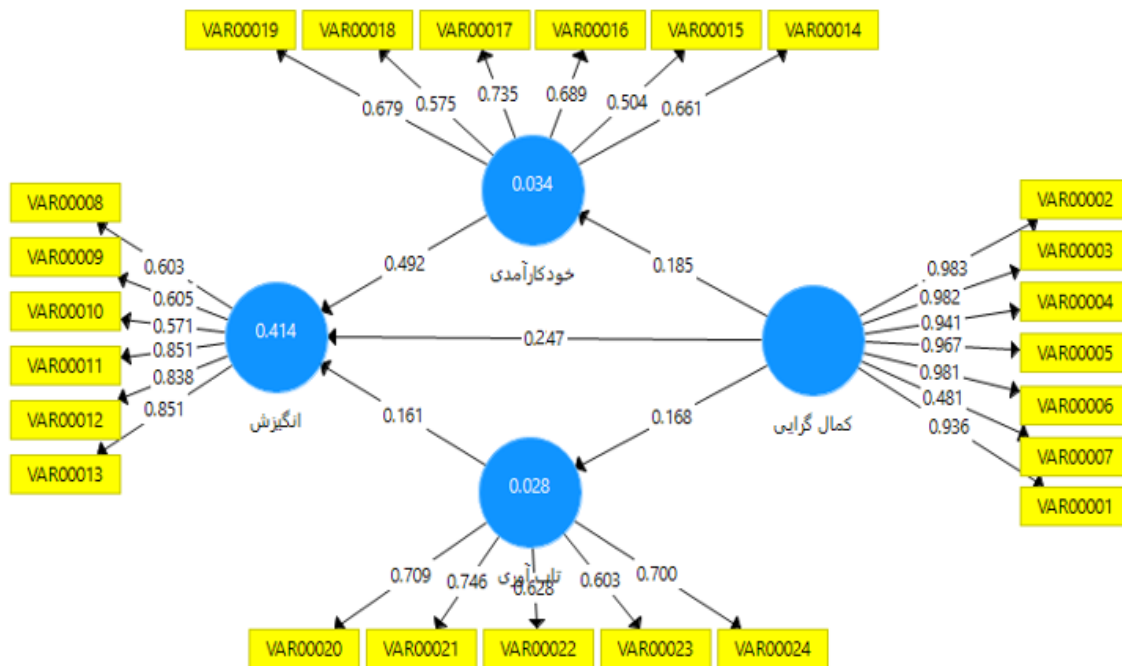
شاخص HTMT			کمال‌گرایی	خودکارآمدی	تاب‌آوری	انگیزش	
۳	۲	۱					
-	-	-				۰/۷۳۱	۱. انگیزش
-	-	۰/۷۲۶			۰/۶۷۹	۰/۴۴۸	۲. تاب‌آوری روان‌شناختی
-	۰/۵۶۲	۰/۴۱۷		۰/۶۴۵	۰/۵۷۰	۰/۶۱۱	۳. خودکارآمدی
۰/۱۸۹	۰/۱۲۴	۰/۳۵۷	۰/۹۱۲	۰/۱۷۱	۰/۱۶۲	۰/۲۶۵	۴. کمال‌گرایی

یافته‌های پژوهش با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری (Smart-PLS)

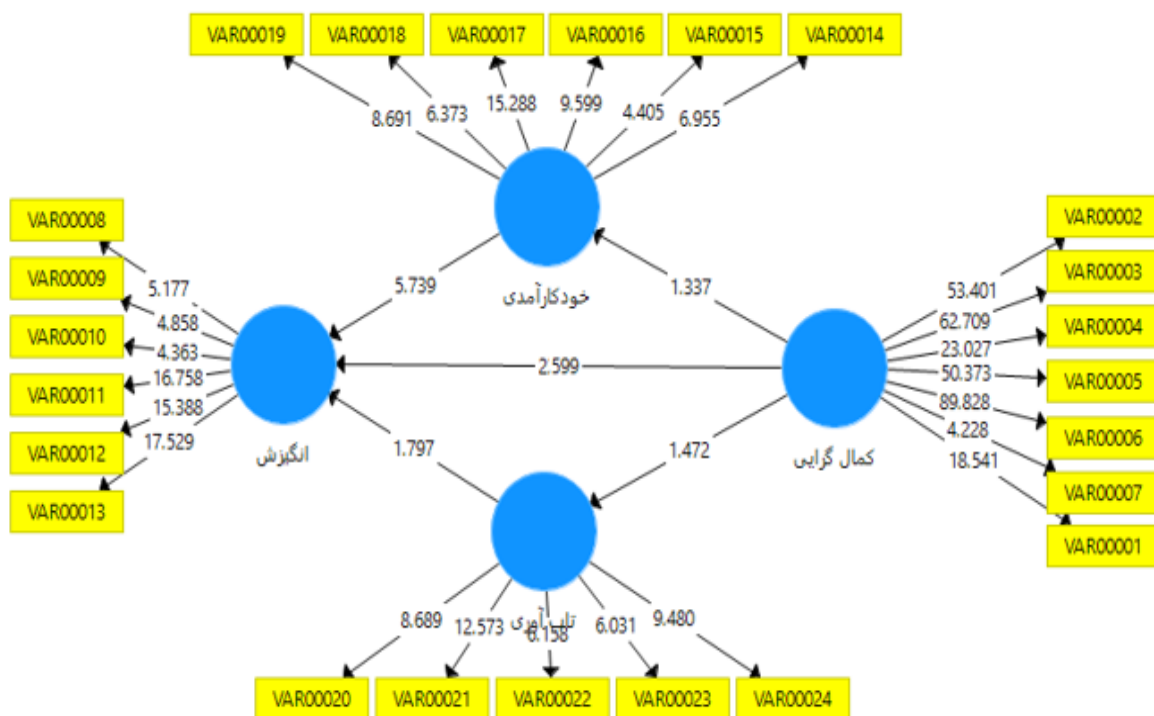
پژوهشگر مدل معادلات ساختاری را تدوین می‌کند تا روابط خطی میان متغیرهای پنهان و آشکار را نشان دهد. به بیان دیگر، مدل معادله ساختاری در نظر گرفته شده می‌تواند برای تعیین اینکه تا چه حد روابط از پیش فرض شده به وسیله داده‌های واریانس و کواریانس نمونه‌ای حمایت می‌شوند، تدوین و آزمون شود. در اینجا، روابط بین متغیرها به کمک معادلات ساختاری نشان داده می‌شوند. در این معادلات، ضرایب ساختاری برای نشان دادن شدت (معناداری آماری) و جهت (مثبت یا منفی) رابطه تعریف می‌شوند. به منظور تحلیل مدل مفهومی پژوهش از نرم‌افزار Smart-PLS^۲ استفاده شد.

^۱ Average Variance Extracted

^۲ Smart Partial Least Squares (PLS)



شکل ۲) مدل ساختاری پژوهش مربوط به فرضیه‌ها با مقادیر ضرایب استاندارد شده (بتا)



شکل ۳) مدل ساختاری پژوهش مربوط به فرضیه‌ها با مقادیر ضرایب معناداری t (مقادیر بحرانی)

جدول ۵) نتیجه فرضیه‌های پژوهش بر اساس نتایج مدل ساختاری

نتیجه	P-Value	t-value	ضریب تأثیر (β)	فرضیه‌ها
تأیید	۰/۰۰۷	۲/۵۹۹	۰/۲۴۷	کمال‌گرایی -> انگیزش
رد	۰/۱۸۱	۱/۳۳۷	۰/۱۸۵	کمال‌گرایی -> خودکارآمدی
رد	۰/۱۴۷	۱/۴۷۲	۰/۱۶۸	کمال‌گرایی -> تاب‌آوری روان‌شناختی
تأیید	۰/۰۰۰	۵/۷۳۹	۰/۴۹۲	خودکارآمدی -> انگیزش
رد	۰/۰۸۹	۱/۷۹۷	۰/۱۶۱	تاب‌آوری روان‌شناختی -> انگیزش
رد	۰/۲۱۹	۱/۲۹۶		کمال‌گرایی -> خودکارآمدی -> انگیزش
رد	۰/۳۰۸	۱/۰۴۹		کمال‌گرایی -> تاب‌آوری روان‌شناختی -> انگیزش

برای بررسی معناداری اثر متغیر میانجی در مدل مفهومی پژوهش، به نتایج آزمون سوبل استناد شد.

$$Z - value = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

[P-Value ≤ ۰/۰۵]

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

نتایج تحلیل معادلات ساختاری و آزمون سوبل نشان داد کمال‌گرایی بر انگیزش کارکنان امور آب و فاضلاب شهرستان خمینی‌شهر با میانجی‌گری خودکارآمدی با مقدار Z-value برابر ۱/۲۹۶، کمتر از ۱/۹۶ است و تأثیر ندارد. کمال‌گرایی بر انگیزش کارکنان امور آب و فاضلاب شهرستان خمینی‌شهر با میانجی‌گری تاب‌آوری روان‌شناختی با مقدار Z-value برابر ۱/۰۴۹، کمتر از ۱/۹۶ است و تأثیر ندارد. همچنین، نتایج تحلیل مسیر مدل ساختاری با ضرایب تأثیر و معناداری t نشان داد کمال‌گرایی بر انگیزش کارکنان آب‌های خمینی‌شهر با ضریب تأثیر ۰/۲۴۷ و مقدار معناداری ۲/۵۹۹ تأثیر دارد. کمال‌گرایی بر خودکارآمدی کارکنان امور آب و فاضلاب شهرستان خمینی‌شهر با ضریب تأثیر ۰/۱۸۵ و مقدار معناداری ۱/۳۳۷ تأثیر ندارد. کمال‌گرایی بر تاب‌آوری روان‌شناختی کارکنان امور آب و فاضلاب شهرستان خمینی‌شهر با ضریب تأثیر ۰/۱۶۸ و مقدار معناداری ۱/۴۷۲ تأثیر ندارد. خودکارآمدی بر انگیزش کارکنان

امور آب و فاضلاب شهرستان خمینی‌شهر با ضریب تأثیر ۰/۴۹۲ و مقدار معناداری ۵/۷۳۹ تأثیر دارد. در نهایت، تاب‌آوری روان‌شناختی بر انگیزش کارکنان امور آب و فاضلاب شهرستان خمینی‌شهر با ضریب تأثیر ۰/۱۶۱ و مقدار معناداری ۱/۷۹۷ تأثیر ندارد.

برای برازش مدل درونی، ارتباط بین سازه‌های درون‌زا بررسی می‌شود. اولین معیار برای ارزیابی مدل درونی ضرایب مسیر هستند که برای تحلیل معناداری آنها از رویه خودگردان‌سازی استفاده شده است. این ضرایب به همراه آماره t متناظر در **جدول ۵** قابل مشاهده هستند.

دومین معیار عامل تورم واریانس (VIF)^۱ است که نشان‌دهنده میزان افزایش واریانس تخمین ضرایب به دلیل هم‌خطی است. این شاخص نشان می‌دهد متغیرهای پنهان وارد شده در مدل تا چه میزان با یکدیگر هم‌خطی دارند. حد قابل قبول شاخص VIF زیر عدد ۵ است. با توجه به مقادیر **جدول ۶** که به عدد ۱ نزدیک است، مشاهده می‌شود شرط عدم وجود هم‌خطی برای متغیرها برقرار است.

جدول ۶) نتایج شاخص‌های هم‌خطی

کمال‌گرایی	خودکارآمدی	تاب‌آوری روان‌شناختی	انگیزش	
-	-	-	-	انگیزش
-	-	-	۱/۴۸۰	تاب‌آوری روان‌شناختی
-	-	-	۱/۴۸۹	خودکارآمدی
-	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۴۲	کمال‌گرایی

جدول ۷) نتایج برازش مدل کلی با معیار GOF

GOF	Commonality	R ²	
$GOF = \sqrt{0/159 \times 0/613} = 0/312$	۰/۵۳۴	۰/۴۱۴	انگیزش
	۰/۵۶۲	۰/۰۲۸	تاب‌آوری روان‌شناختی
	۰/۵۱۶	۰/۰۳۴	خودکارآمدی
	۰/۸۳۲	-	کمال‌گرایی

¹ Variance Inflation Factor

هیر^۱ و همکاران (۲۰۲۲) بیان می‌کنند برخلاف مدل معادلات ساختاری کوواریانس‌محور، مدل معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) یک معیار ارزیابی برای کل مدل ندارد. فقدان یک معیار برازش کلی و متعاقب آن، فقدان معیارهای کلی مناسب بودن به طور سنتی از اشکالات اصلی PLS-SEM در نظر گرفته می‌شود. تننهاوس^۲ و همکاران (۲۰۰۴) GOF را به عنوان یک معیار برازش کلی برای مدل PLS-SEM پیشنهاد کردند. این شاخص برازش بخش ساختاری و اندازه‌گیری را به صورت هم‌زمان بررسی می‌کند و با استفاده از میانگین هندسی شاخص ضریب تعیین (R^2) و میانگین شاخص‌های اشتراکی قابل محاسبه است و طبق رابطه زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average } (R^2)}$$

طبق جدول ۷، شاخص GOF مدل پژوهش برابر ۰/۳۱۲ که نشان می‌دهد مدل اندازه‌گیری مناسب است و برازش کلی آن تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش تحلیل نقش میانجی‌گری خودکارآمدی و تاب‌آوری روان‌شناختی در رابطه کمال‌گرایی و انگیزش کارکنان در امور آب و فاضلاب شهرستان خمینی شهر بود.

در فرضیه ۱، نتایج نشان داد کمال‌گرایی بر انگیزش کارکنان آبفای شهرستان خمینی شهر تأثیرگذار است. در تبیین این یافته، می‌توان گفت حس وظیفه‌شناسی و کمال‌گرایی باعث می‌شود کارکنان امور آبفا با انگیزه شغلی زیاد برای رسیدن به اهداف سازمان تلاش کنند. کارکنان کمال‌گرا به دنبال انجام امور به صورت دقیق و کامل هستند؛ بنابراین، این کارکنان می‌توانند به عنوان نقطه‌ای قابل اتکا و محکم، انگیزه‌بخش همکاران خود برای بهبود عملکرد و افزایش دقت و کارایی آن‌ها باشند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش سچگین و همکاران (۲۰۲۳)، ما^۳ و همکاران (۲۰۲۳) و زو^۴ (۲۰۲۳) هم‌سو است.

نتایج فرضیه ۲ نشان داد کمال‌گرایی تأثیری بر خودکارآمدی کارکنان امور آبفای شهرستان خمینی شهر ندارد. نظر به خودگردان بودن امور آبفای خمینی شهر، از آنجا که بیشتر کارکنان بخش‌های اجرایی به اقتضای شرایط کاری در بخش مربوط در یک چارچوب مشخص با الگوی کاری تعیین‌شده پرورش می‌یابند، به مرور زمان برای جلب حمایت بیشتر سیستم بر درستی انجام کار فعلی خود به‌جای استفاده از توانایی‌شان برای ایجاد خلاقیت تمرکز و همکاران خود را هم به این امر تشویق می‌کنند؛ در نتیجه، کارکنان کمال‌گرا لزوماً دارای خودکارآمدی زیاد و توانایی در انجام وظایف جدید نیستند. نتایج این فرضیه با نتایج مطالعه احمدی و نجفعلی قندهاری (۱۴۰۲) ناهم‌سو، اما با نتایج

¹ Hair

² Tenenhaus

³ Ma

⁴ Zhu

پژوهش پاکوزدی^۱ و همکاران (۲۰۲۳) هم‌سو است. هیل (۲۰۰۴) اظهار داشتند نگرانی‌های کمال‌گرا به طور مداوم روابطی مثبت با صفات، فرآیندها و نتایج نامطلوب یا ناسازگار (مانند روان‌رنجوری، راهبرد اجتنابی، تأثیر منفی) دارند. از طرفی، در محیط‌های سازمانی، در حالی که عمدتاً کمال‌گرایی ناسازگار با فرسودگی شغلی همراه است، به نظر می‌رسد کارکنان مبتلا به کمال‌گرایی ناسازگار ممکن است به دلیل انتظارات و استانداردهای بیرونی، اهداف غیرواقع‌بینانه تعیین کنند و خود را مجبور به عملکرد بسیار رقابتی کنند که در نهایت، تأثیری بر خودکارآمدی نخواهد داشت.

در فرضیه ۳، نتایج نشان داد کمال‌گرایی بر تاب‌آوری روان‌شناختی کارکنان امور آبفای شهرستان خمینی شهر تأثیر ندارد. حدود ۷۰ درصد از کارکنان منطقه خمینی شهر نیروهای غیررسمی (شرکتی، حجمی و فرآیندی) هستند. این کارکنان به منظور دریافت بازخورد مثبت و کسب اعتماد از سمت کارفرما بیشتر تلاش می‌کنند و با وجود شرایط شغلی پرتنش، به مرور زمان توانایی مقابله با فشارهای کاری را از دست می‌دهند. همچنین، انضباط کاری این کارکنان به همکاران سرایت می‌کند؛ بنابراین، نقشی مثبت در کمک به همکاران خود برای افزایش انعطاف‌پذیری آن‌ها در شرایط سخت را ندارند. نتایج فرضیه بالا با نتایج پژوهش علیزاده و حمزه‌پور حقیقی (۱۴۰۱) و شهیدی دلشاد و همکاران (۱۴۰۲) ناهم‌سو، ولی با نتایج پژوهش آربیناجا (۲۰۲۳) هم‌سو است. نتایج پژوهش آربیناجا نشان داد زنان در مقایسه با مردان کمال‌گراتر هستند. بین دانشجویان موسیقی با تاب‌آوری زیاد و تاب‌آوری کم برای تلاش به منظور کسب نمرات کمال‌گرایی بالا تفاوت وجود داشت. افراد با تاب‌آوری کم در واکنش‌های منفی، نمره کمال‌گرایی بالاتری کسب کردند. همچنین، کمال‌گرایی سازگار به طرزی معنادار تاب‌آوری را پیش‌بینی نکرد؛ اما یک رابطه منفی حاشیه‌ای بین کمال‌گرایی ناسازگار و تاب‌آوری یافت شد.

در فرضیه ۴، نتایج نشان داد خودکارآمدی بر انگیزش کارکنان امور آبفای شهرستان خمینی شهر تأثیر دارد. در تبیین این یافته، می‌توان گفت کارکنان با خودکارآمدی زیاد دارای انگیزش درونی بیشتری نیز برای انجام وظایف خود هستند. آن گروه از کارکنان که به توانایی و مهارت‌های خود برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف باور دارند، با دست‌یابی به نتیجه دلخواه برانگیخته می‌شوند و خودباوری آن‌ها می‌تواند محرک ایجاد انگیزه در سایر همکاران نیز باشد. این نتیجه شاید به این دلیل باشد که بخشی از کارکنان منطقه به ویژه در بخش اداری و مالی، کارآمد و ماهر هستند و این امر زمینه هدفمندی و افزایش انگیزه در عملکرد شغلی آن‌ها و دیگر همکاران را فراهم می‌کند. این نتیجه با نتایج مطالعه طیبی مقدم (۱۴۰۲)، احمدی و همکاران (۱۴۰۰) و کالکینز^۲ و همکاران (۲۰۲۳) هم‌سو است.

¹ Pakozdy

² Calkins

در فرضیه ۵، نتایج نشان داد تاب‌آوری روان‌شناختی بر انگیزش کارکنان امور آبفای شهرستان خمینی‌شهر تأثیر ندارد. آن تعداد از کارکنان که در بخش‌های مشترکان برای پاسخ‌گویی به ارباب رجوع یا به صورت آماده‌باش و شیفت در بخش حوادث آب و فاضلاب مشغول به کار هستند، در معرض استرس و فرسودگی شغلی قرار دارند. وضعیت برون‌سپاری از یک طرف و پاسخ‌گویی طولانی‌مدت به مراجعان، بروز ناگهانی حوادث شکستگی لوله‌های آب، پس‌زدگی و شست‌وشوی دوره‌های شبکه‌های فاضلاب از طرف دیگر، باعث کاهش انعطاف‌پذیری و سلامت روانی کارکنان می‌شوند و عدم وجود زمان کافی برای ترمیم، انگیزه کاری آنان را کاهش می‌دهد. همچنین، به علت عدم همدلی، این کارکنان تأثیری مثبت بر انگیزش همکاران خود ندارند. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش یانگ و وانگ^۱ (۲۰۲۲) ناهم‌سو است.

بررسی میانجی‌گری هم نشان داد متغیر خودکارآمدی تأثیر کمال‌گرایی بر انگیزش کارکنان امور آب و فاضلاب شهرستان خمینی‌شهر را میانجی‌گری نمی‌کند. در تبیین این یافته، می‌توان بیان کرد معناداری ضریب مسیر خودکارآمدی به انگیزش بیشتر از معناداری ضریب مسیر کمال‌گرایی به انگیزش است. خودکارآمدی به‌کارگیری بیشینه توانایی و انجام وظایف چالش‌برانگیز است و کارکنان دارای این ویژگی به‌شدت برانگیخته می‌شوند. در حالی که انگیزه کارکنان کمال‌گرا با انجام کار به صورت کامل و بی‌نقص و پیگیری اهداف افزایش می‌یابد، یک فرد خودکارآمد بیشتر به دنبال ریسک و نوآوری و وظایف جدید و چالشی است و نمی‌تواند مانند یک کارمند کمال‌گرا، صرفاً بر انجام دقیق کاری که در حال حاضر به او سپرده شده است تمرکز کند. نتیجه این فرضیه با نتیجه پژوهش وان و همکاران (۲۰۲۳) ناهم‌سو است.

از طرفی، نتایج نشان داد متغیر تاب‌آوری روان‌شناختی تأثیر کمال‌گرایی بر انگیزش کارکنان امور آب و فاضلاب شهرستان خمینی‌شهر را میانجی‌گری نمی‌کند. این یافته نشان‌دهنده این امر است که آن دسته از کارکنان امور آبفای شهرستان خمینی‌شهر که معمولاً نسبت به خود سخت‌گیری می‌کنند، میزان توانمندی‌های خود را نادیده می‌گیرند و تلاش می‌کنند تا وظایف خود را فراتر از ظرفیت توانشان انجام دهند. این امر به ایجاد احساسات منفی و فشار روانی در آن‌ها منجر می‌شود. همچنین، به علت داشتن همین دیدگاه نسبت به دیگران، سطح توان و تاب‌آوری همکاران دیگر در مقابله با سختی‌های کار را نیز نادیده می‌گیرند؛ در نتیجه، کارکنان امور آبفا باید با دیدگاه حمایتی از یکدیگر برای افزایش میزان تحمل در مواجهه با موانع شغلی، به انگیزه کاری مناسب و نتایج مثبت در راستای اهداف سازمان دست یابند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش محمدی و دستگردی (۱۴۰۰) ناهم‌سو است.

مدیریت منابع انسانی می‌تواند با شناسایی و بهره‌گیری از ویژگی‌های شخصیتی مثبت کارکنان مانند کمال‌گرایی سازگار و خودکارآمدی، از این قابلیت‌ها برای بهبود کارایی و انگیزش سازمانی بهره‌گیرد. طراحی برنامه‌هایی برای آموزش

¹ Yang & Wang

کارکنان در راستای ایجاد تعادل بین کمال‌گرایی و انعطاف‌پذیری می‌تواند اثربخشی بیشتری داشته باشد. در شرایط پرتنش کاری، ایجاد گروه‌های کاری هدفمند که از کارکنان با ویژگی‌های مکمل تشکیل شده باشند، می‌تواند انگیزه و عملکرد کارکنان را افزایش دهد. این امر به ویژه برای بخش‌هایی مانند مشترکان و حوادث آب و فاضلاب که فشار کاری بیشتری دارند، بیشتر اهمیت پیدا می‌کند. فراهم کردن فضایی امن که در آن کارکنان بتوانند اشتباه کنند و از آن بیاموزند، باعث کاهش استرس، افزایش تاب‌آوری و انگیزه در محیط کار خواهد شد. این امر به کارکنان کمک می‌کند تا توانایی‌های خود را باور و در مواقع دشوار کارآمدتر عمل کنند. برگزاری دوره‌های آموزشی هدفمند برای تقویت خودکارآمدی و مهارت‌های روان‌شناختی مانند تاب‌آوری می‌تواند کارکنان را برای مواجهه با شرایط کاری دشوار آماده کند. آموزش‌های منظم و استفاده از تجربیات کارکنان موفق می‌تواند تعهد و انگیزه کارکنان را ارتقا دهد. اجرای برنامه‌های چرخش شغلی به ویژه در بخش‌هایی که فشار کاری زیادی دارند، می‌تواند به کاهش فرسایش نیروی کار کمک کند. همچنین، تعیین انتظارات واقع‌بینانه از کارکنان بر اساس ظرفیت‌ها و مهارت‌های فردی احتمال بروز فرسودگی را کاهش می‌دهد. تقویت روابط بین فردی و ایجاد تعامل مثبت بین کارکنان از طریق فعالیت‌های گروهی می‌تواند به افزایش انگیزه و تقویت روحیه تیمی منجر شود. مدیران می‌توانند با تشویق و الگوسازی از کارکنان موفق، فرهنگ سازمانی مثبت و انگیزه‌بخش ایجاد کنند. شناسایی مهارت‌های ویژه کارکنان و تطبیق آن‌ها با مسئولیت‌های مرتبط، نه فقط بهره‌وری سازمانی را افزایش می‌دهد، بلکه رضایت شغلی و تعهد کارکنان را نیز بهبود می‌بخشد. مدیریت سازمان باید به سلامت روانی کارکنان بیشتر اهمیت دهد و برنامه‌هایی مانند حمایت‌های روانی، مشاوره‌های شغلی و برنامه‌های کاهش استرس را اجرا کند. این اقدامات در بلندمدت باعث افزایش تاب‌آوری و انگیزه کارکنان می‌شوند.

پیشنهاد‌های کاربردی

پیشنهاد می‌شود مدیریت سازمان با تشکیل گروه‌ها و تیم‌های کاری و ایجاد تعامل سازنده میان کارکنان، با تبادل ایده‌ها، زمینه خلاقیت و نوآوری را فراهم و با تقویت ویژگی‌های مثبت کارکنان مانند خودکارآمدی، تاب‌آوری و کمال‌گرایی مثبت، در راستای انگیزش کارکنان و بهره‌وری هرچه بیشتر سازمان گام بردارد.

پیشنهاد می‌شود کارکنان با ویژگی کمال‌گرایی مثبت، در پست‌های سازمانی متناسب مانند بخش‌های اجرایی، کنترل پروژه‌ها و امور مربوط به قراردادها که نیازمند تدوین استانداردها و ایجاد نظم و دقت است به کار گرفته شوند. از طرفی، به منظور تعدیل استانداردهای کاری کارکنان یادشده و جلوگیری از تکروی، بهینه‌سازی نقاط قوت کارکنان به موازات هم انجام شود.

پیشنهاد می‌شود برای کارکنانی که در ارتباط مستقیم با ارباب رجوع یا در بخش‌های عملیاتی حوادث آب و فاضلاب مشغول به کار هستند، به منظور جلوگیری از فرسودگی شغلی و ناتوانی در برابر مشکلات و فشارهای کاری

که مستقیماً با سلامت روانی کارکنان مرتبط است، جابه‌جایی دوره‌ای و تنوع‌بخشی در نظر گرفته شود. همچنین، مدیریت تدابیری برای بازیابی، مدیریت استرس و مثبت‌اندیشی کارکنان یادشده از طریق مشاوره، جلسات هم‌اندیشی و ارائه بازخوردهای سازنده اتخاذ کند. همچنین، با حمایت روانی از کارکنان، فضایی امن برای اشتباهات افراد زیرمجموعه فراهم کند و طریقه مواجهه و مقابله با مشکلات پیش‌رو را به آن‌ها آموزش دهد.

پیشنهاد می‌شود امور آبقای خمینی‌شهر با الگوسازی از مدیران و کارکنان موفق و کارآمد خود و استفاده از تجربیات مثبت شغلی به ایجاد تعهد کاری و انگیزه در کارکنان خود کمک کند. همچنین، علاوه بر انگیزش بیرونی، با تخصیص بخشی از منابع مالی و برگزاری دوره‌های آموزشی مناسب، استعدادها و مهارت‌های کارکنان را پرورش و انعطاف‌پذیری آن‌ها را در رویارویی با تغییرات و شرایط بحرانی افزایش دهد.

با توجه روابط میانجی‌گری، پیشنهاد می‌شود تأثیر متغیرهای تعدیل‌گر مانند جنسیت، شرایط سازمانی و محیطی نیز در این مدل بررسی شود؛ زیرا این عوامل می‌توانند بر روابط متغیرهای پژوهش تأثیرگذار باشند.

این مطالعه به کارکنان امور آبقای شهرستان خمینی‌شهر محدود بود. پیشنهاد می‌شود همین پژوهش بر روی کارکنان شرکت آبقای استان اصفهان به همراه کارکنان مناطق و نواحی آن یا شرکت‌ها و ارگان‌های دیگر نیز انجام شود. با توجه به حجم کم نمونه در مطالعه حاضر با وجود استفاده از روش تمام‌شماری، پیشنهاد می‌شود به منظور تعمیم‌پذیری بیشتر، مطالعات آتی با حجم نمونه بیشتر آزمودنی‌ها انجام شوند. همچنین، برای افزایش دقت در جمع‌آوری اطلاعات، علاوه بر ابزار پرسشنامه، از ابزارهای مصاحبه و مشاهده نیز برای افزایش صحت نتایج استفاده شد.

سپاسگزاری

از مدیر محترم، رؤسای قسمت‌ها و تمامی کارکنان امور آب و فاضلاب شهرستان خمینی‌شهر و نواحی تابعه که در انجام این پژوهش همکاری کردند، سپاسگزاریم.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی در انتشار این مقاله وجود ندارد.

منابع

۱. آبادیان، لیلا، و شریفی، خدیجه (۱۴۰۳). خودکارآمدی پرستاران ایرانی و عوامل مؤثر: مرور سیستماتیک. نشریه پژوهش پرستاری ایران، ۱۹(۱)، ۵۴-۶۴. <http://ijnr.ir/article-1-2786-fa.html>
۲. احمدی، احمد، زیاپور، علی، لبنی، جعفر یوسف، و مهدی، نرگس (۱۴۰۰). پیش‌بینی انگیزش تحصیلی بر اساس متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی، خودکارآمدی تحصیلی، بیگانگی تحصیلی و حمایت اجتماعی در دانشجویان علوم پزشکی. فصلنامه بین‌المللی آموزش بهداشت جامعه، ۳۷، ۳۶-۲۲. <https://doi.org/10.1177/0272684x211004948>
۳. احمدی، مهرناز، و نجفعلی قندهاری، نرجس (۱۴۰۲). نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی در رابطه کمال‌گرایی و خودکارآمدی اجتماعی. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۹(۱)، ۲۰۱-۲۲۴. <https://sid.ir/paper/1043705/fa>
۴. اخوان، فاطمه، شعیری، محمدرضا، و غلامی فشارکی، محمد (۱۳۹۸). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس کمال‌گرایی چندبعدی فراست (FMPS)، مجله روان‌شناسی و روان‌پزشکی شناخت، ۶(۱)، ۱۰۶-۸۷. <https://doi.org/10.22037/jcp.2019.71252>
۵. امیری، مسلم، و مصرآبادی، جواد (۱۳۹۸). فراتحلیل رابطه بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با خودکارآمدی. مطالعات آموزش و یادگیری (علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز)، ۱۱(۱) (پیاپی ۱-۷۶)، ۴۵-۶۹. <https://sid.ir/paper/371692/fa>
۶. اصفهانی، رحمان، هادی پیکانی، مهربان، و طالاری، محمد (۱۴۰۱). نوع‌شناسی کارکنان بر اساس کارآمدی در بخش دولتی: رویکرد نظریه داده‌بنیاد کلاسیک. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۴(۳)، ۱۶۷-۱۹۱. <https://civilica.com/doc/1529163>
۷. بشارت، محمد علی (۱۳۸۶). تاب‌آوری، آسیب‌پذیری و سلامت روانی. نشریه علوم روان‌شناختی، ۲۴، ۳۷۳-۳۸۳. <https://doi.org/10.1234/jps.2007.024>
۸. بهشتی‌فر، ملیکه (۱۳۸۹). بررسی رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد استان کرمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
۹. جهانی، مصطفی، مقبل باعرض، عباس، و آذر، عادل (۱۳۹۶). طراحی مدل سنجش تاب‌آوری زنجیره تأمین با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری. چشم‌انداز مدیریت صنعتی، ۷(۲۵)، ۹۱-۱۱۴. <https://sid.ir/paper/517144/fa>
۱۰. حق رنجبر، فرخ، کاکاوند، علیرضا، برجعلی، احمد، و برماس، حامد (۱۳۹۰). تاب‌آوری و کیفیت مادران دارای فرزندان کم‌توان ذهنی. نشریه علوم رفتاری، ۱(۱)، ۱۸۷-۱۷۷. <https://sid.ir/paper/464418/fa>
۱۱. رجبی، غلامرضا (۱۳۸۵). بررسی پایایی و روایی مقیاس باورهای خودکارآمدی عمومی (GSE-10) در دانشجویان روان‌شناسی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز و دانشگاه آزاد مرودشت. مجله اندیشه‌های نوین تربیتی، ۲(۱ و ۲)، ۱۱۱-۱۲۲. <https://doi.org/10.1007/xxx>
۱۲. رضاپور میرصالح، یاسر، بهجت منش، علی، و تولایی، سیدوحید (۱۳۹۵). نقش اختلال استرس پس از سانحه ثانویه و تاب‌آوری در انگیزش و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان فرزند جانباز. طب جانباز، مجله جنگ و بهداشت عمومی ایران، ۸(۴)، ۲۲۵-۲۳۳. <https://sid.ir/paper/152345/fa>
۱۳. سالاری سلاجقه، زکیه، خضری مقدم، نوشیروان، و موسوی نسب، سیدمحمدحسین (۱۳۹۶). نقش واسطه‌ای تاب‌آوری در رابطه بین الگوهای ارتباطی خانواده و انگیزش پیشرفت. روان‌شناسی تحولی (روانشناسان ایرانی)، ۱۴(۵۳)، ۸۷-۹۶. <https://sid.ir/paper/101186/fa>

۱۴. ستایشی اظهاری، محمد، حبیب زاده، عباس، و میرزاحسینی، حسن (۱۴۰۱). مقایسه خودکارآمدی تحصیلی در نیم‌رخ‌های مختلف انگیزشی: تحلیل مبتنی بر شخص. *نشریه علمی آموزش و ارزشیابی (فصلنامه)*، ۱۴(۵۶)، ۳۱-۴۸.
<https://doi.org/10.30495/JINEV.2022.1941578.2576>
۱۵. شعبانی، جعفر (۱۴۰۲). اثربخشی آموزش ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش استرس بر انگیزش شغلی کارکنان شرکت گاز استان گلستان. *فصلنامه علمی روان‌شناسی کار*، ۲(۲)، ۳۱-۴۰.
<https://doi.org/10.30473/jpsy.2023.69507.1047>
۱۶. شهیدی دلشاد، الهه، نوبهار، محسن، رئیس‌دانا، ناهید، یاراحمدی، سعید، و صابریان، مریم (۱۴۰۲). تاب‌آوری تحصیلی، کمال‌گرایی اخلاقی و خودشفقتی در دانشجویان پرستاری مقطع کارشناسی: یک مطالعه مقطعی چندمرکزی. *نشریه پرستاری حرفه‌ای*، ۶(۱)، ۳۹-۴۴.
<https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2023.02.006>
۱۷. شیرویه، فاطمه، مهدیان، محمد جعفر، و ترابی‌گودرزی، محمد (۱۴۰۱). بررسی رابطه مدیریت زمان با کمال‌گرایی و میزان تاب‌آوری مدیران مدارس شهر اشنترینان. *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت (نشریه علمی)*، ۸(۲)، ۹۷-۱۱۴.
<https://sid.ir/paper/1043734/fa>
۱۸. صفاری نیا، مجید، زندی نژاد، فریدا و عارف کشفی، مینالسادات. (۱۴۰۲). نقش کمال‌گرایی و رضایت از زندگی در پیش‌بینی اعتیاد به کار در مشاغل مختلف *فصلنامه علمی روانشناسی کار*، ۲(۱)، ۵۷-۶۴.
<https://doi.org/10.30473/jpsy.2023.67791.1037>
۱۹. طیبی مقدم، فریبا (۱۴۰۲). *پیش‌بینی انگیزه شغلی بر اساس خودکارآمدی و کیفیت زندگی کاری. (مطالعه موردی: معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه دو شهر ساری)*. هشتمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد. <https://civilica.com/doc/1953308>
۲۰. عباسیان، محمد، شیرمحمدی، جواد، عزیزی، مهدی، و میلانی، امید (۱۴۰۰). ارزیابی ابعاد، عوامل و راهبردهای انگیزش دانشجویان در برنامه‌های تربیتی - آموزشی یک مرکز آموزش عالی نظامی (به تفکیک برنامه‌های حضوری، الکترونیکی و تلفیقی). *دانشنامه تحول دیجیتال*، ۲(۱)، ۳۲-۵۴.
<https://doi.org/10.22034/dtj.2021.291773.1006>
۲۱. عبدالرحیمی نوشاد، لیلا (۱۳۹۹). اثربخشی درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد در خودتنظیمی و خودکارآمدی زنان معتاد به مواد محرک. *بیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری*، ۵(۴۹)، ۱-۱۲.
<http://ijndibs.com/article-1-513-fa.html>
۲۲. عقیلی، سید مجتبی، سیف حسینی، آزاده، اصغری، آرزو، و نمازی، میترا (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش شادکامی بر خودکارآمدی و انگیزش شغلی. *مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۸(۲)، ۲۷-۴۴.
<https://doi.org/10.22055/jiops.2022.37928.1230>
۲۳. علیزاده، دانیال، و حمزه پور حقیقی، طاهره (۱۴۰۱). مقایسه رگه‌های تاریک شخصیت، تصویر بدنی و تاب‌آوری در مردان ورزشکار کمال‌گرا و غیرکمال‌گرا. *مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد*، ۴(۶۵).
<https://doi.org/10.22038/mjms.2022.22320>
۲۴. فرج‌زاده، زهرا، و نصیری، احمد (۱۴۰۰). تجارب مدیران پرستاری از عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی: یک مطالعه کیفی. *آموزش پرستاری*، ۱۱(۳)، ۴۲-۵۲.
<http://jne.ir/article-1-1337-fa.html>
۲۵. قاسم‌زاده، ابوالفضل، کاتب، مهدی، مهدیون، روح اله، و رزاقی، محمد (۱۴۰۲). الگویابی ساختاری خودکارآمدی شغلی و انگیزش یادگیری بر یادگیری غیررسمی با نقش میانجی یادگیری رسمی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت آب منطقه‌ای خراسان رضوی). *دوماهنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۴(۱)، ۱-۲۰.
<https://doi.org/10.30495/jedu.2023.26670.5329>
۲۶. قنبری، نرگس، معینی‌زاده، مجید، و اصغری ابراهیم‌آباد، محمدجواد (۱۴۰۲). نقش انگیزش شغلی در پیش‌بینی رفتار

- کارآفرینی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران با میانجی‌گری خودکارآمدی. *فصلنامه علوم مراقبتی نظامی*، ۱۰(۱)، ۳۹-۴۶. <http://mcs.ajaums.ac.ir/article-1-547-fa.html>
۲۷. کاکایی، حمید، قلی پورجمانی، فریبا، ترحمی، علیرضا، و دهقان نجم آبادی، عامر (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین مدل تعالی منابع انسانی و انگیزش شغلی کارکنان شرکت آلومینیوم پارس شهرک صنعتی کاوه. *فصلنامه رویکردهای نوین پژوهشی در مدیریت و حسابداری*، ۵(۵۴)، ۱۳۶-۱۴۵. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/701>
۲۸. محمدی، محمد، و دستگردی، فائزه (۱۴۰۰). بررسی نقش تعدیل‌کننده تاب‌آوری در اثر کمال‌گرایی بر فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: اداره کل زندان‌ها، اقدامات تأمینی و تربیتی خراسان جنوبی). *منابع انسانی ناجا*، ۱۶(۶۴)، ۵۵-۸۰. <https://sid.ir/paper/1038016/fa>
۲۹. مردانی ولدانی، زهرا (۱۳۹۸). بررسی رابطه رجحان شغلی و رضایت شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر تهران پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
۳۰. یزدانی، امیرحسین، نجفی، محمود، امین بیدختی، علی اکبر، محمدی فر، محمدعلی، و رحیمیان، اسحاق (۱۴۰۰). اثربخشی برنامه آموزشی هوش سازمانی بر رضایت شغلی و انگیزش شغلی در کارکنان. *مجله علوم روان‌شناختی*، ۲۰(۹۹)، ۳۷۹-۳۹۰. <http://psychologicalscience.ir/article-1-1023-fa.html>

References

1. Abadian, L., & Sharifi, K. (2024). Iranian nurses' self-efficacy and influencing factors: A systematic review. *Iranian Journal of Nursing Research*, 19(1), 54-64. <http://ijnr.ir/article-1-2786-fa.html> (In Persian)
2. Abasian, M., Shirmohammadi, J., Azizi, M., & Milani, O. (2021). Evaluation of the dimensions, factors, and strategies of student motivation in educational programs at a military higher education institution (divided by face-to-face, electronic, and blended programs). *Digital Transformation Journal*, 2(1), 32-54. <https://doi.org/10.22034/dtj.2021.291773.1006> (In Persian)
3. Abdolrahimi Nooshad, L. (2020). The effectiveness of acceptance and commitment therapy on self-regulation and self-efficacy in women addicted to stimulant substances. *Advances in New Behavioral Sciences*, 5(49), 1-12. <http://ijndibs.com/article-1-513-fa.html> (In Persian)
4. Aghili, S. M., Saif Hosseini, A., Asghari, A., & Namazi, M. (2021). The effectiveness of happiness training on self-efficacy and work motivation. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(2), 427-444. <https://doi.org/10.22055/jiops.2022.37928.1230> (In Persian)
5. Ahmadi, A., Ziapour, A., Lebni, J. Y., & Mehedi, N. (2021). Prediction of academic motivation based on variables of personality traits, academic self-efficacy, academic alienation and social support in paramedical students. *International Quarterly of Community Health Education*. <https://doi.org/10.1177/0272684x211004948> (In Persian)
6. Ahmadi, M., & Najafi Kandahari, N. (2023). The mediating role of social support in the relationship between perfectionism and social self-efficacy. *Psychological Research in Management*, 9(1), 201-224. <https://sid.ir/paper/1043705/fa> (In Persian)

7. Akhavan, F., Shoaieiri, M., & Gholami Fasharaki, M. (2019). Psychometric properties of the multidimensional perfectionism scale (FMPS). *Journal of Cognitive Psychology and Psychiatry*, 6(1), 106-87. <https://doi.org/10.22037/jcp.2019.71252> (In Persian)
8. Alemayehu, L., & Chen, H. L. (2021). The influence of motivation on learning engagement: The mediating role of learning self-efficacy and self-monitoring in online learning environments. *Interactive Learning Environments*, 31(7), 4605–4618. <https://doi.org/10.1080/10494820.2021.1977962>
9. Alizadeh, D., & Hamzhepour Haghighi, T. (2022). Comparison of dark personality traits, body image, and resilience in perfectionist and non-perfectionist male athletes. *Journal of the Faculty of Medicine, Mashhad University of Medical Sciences*, 4(65). <https://doi.org/10.22038/mjms.2022.22320> (In Persian)
10. Alkandi, I. G., Alharthi, Mohammed S., Alharthi, Saeed S., Alqahtani, Abdullah M., & Alghamdi, Ahmed S. (2023). The impact of incentive and reward systems on employee performance in the Saudi primary, secondary, and tertiary industrial sectors: A mediating influence of employee job satisfaction. *Sustainability*, 15(4). <https://doi.org/10.3390/su15043415>
11. Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 950. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.5.950>
12. Amiri, M., & Misraabadi, J. (2019). A meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and its components with self-efficacy. *Studies in Education and Learning (Social Sciences and Humanities of Shiraz University)*, 11(1), 45-69. <https://sid.ir/paper/371692/fa> (In Persian)
13. Arbinaga, F. (2023). Resilient Behaviors in Music Students: Relationship with Perfectionism and Self - Efficacy. *Behavioral Sciences*, 13(9), 722. <https://doi.org/10.3390/bs13090722>
14. Bal, E. A., & Arıkan, S. (2023). From Perfectionism to Burnout: Testing of a Serial Mediation Model with Self-Esteem and Workaholism. *Psikoloji Çalışmaları*, 43(2), 289-319. <https://doi.org/10.26650/SP2021-915063>
15. Bandura, A. (1978). The self system in reciprocal determinism. *American Psychologist*, 33(4), 343-358. <https://dx.doi.org/10.1037/0003-066X>
16. Bandura, A. (2014). Social cognitive theory of moral thought and action. In *Handbook of Moral Behavior and Development* (pp. 69–128). Psychology Press.
17. Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (1996). Multifaceted impact of self-efficacy beliefs on academic functioning. *Child Development*, 67(3), 1206–1222. <https://doi.org/10.2307/1131888>
18. Beheshti Far, M. (2010). *Investigating the relationship between managers' ethical behavior and employees' job satisfaction in the units of the Islamic Azad University of Kerman Province* [Master's thesis, Islamic]. (In Persian)

19. Besharat, M. A. (2007). Resilience, vulnerability, and mental health. *Journal of Psychological Sciences*, 24, 373-383. <https://doi.org/10.1234/jps.2007.024> (In Persian)
20. Bills, E., Muir, S. R., Stackpole, R., & Egan, S. J. (2025). Perfectionism and compulsive exercise: a systematic review and preliminary meta-analysis. *Eating and Weight Disorders- Studies on Anorexia, Bulimia and Obesity*, 30(1), 5. <https://doi.org/10.1007/s40519-024-01500-7>
21. Burcas, S., & Cretu, R. Z. (2021). Multidimensional perfectionism and test anxiety: A meta-analytic review of two decades of research. *Educational Psychology Review*, 33(2), 249-273. <https://doi.org/10.1007/s10648-020-09531-3>
22. Calkins, L., Wiens, P., Parker, J., & Tschinkel, R. (2023). Teacher Motivation and Self-Efficacy: How do Specific Motivations for Entering Teaching Relate to Teacher Self-Efficacy? *Journal of Education*, 203(1), 142-150. <https://doi.org/10.1177/00220574221142300>
23. Chang, E., Lee, A., Byeon, E., & Lee, S. M. (2015). Role of motivation in the relation between perfectionism and academic burnout in Korean students. *Personality and Individual Differences*, 82, 221-226. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.027>
24. Chang, H. T., Chou, Y. J., Miao, M. C., Liou, J. W., & Mao, Z. Y. (2024). Will aesthetic sensitivity and healthy perfectionism fit enhance service quality? The moderating effect of organizational aesthetics. *Asia Pacific Management Review*, 29(11), 76-83. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.06.005>
25. Collie, R. J., & Martin, A. J. (2024). Teachers' motivation and engagement to harness generative AI for teaching and learning: The role of contextual, occupational, and background factors. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 6. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2024.100224>
26. Connor, M. K., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson resilience scale (CD RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
27. Curran, T., & Hill, A. P. (2019). Perfectionism is increasing over time: A meta-analysis of birth cohort differences from 1989 to 2016. *Psychological Bulletin*, 145(4), 410-429. <https://doi.org/10.1037/bul0000138>
28. Den Hartigh, R. J. R., & Hill, Y. (2022). Conceptualizing and measuring psychological resilience: What can we learn from physics? *New Ideas in Psychology*, 66(6). <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2022.100934>
29. Farajzadeh, Z., & Nasiri, A. (2021). Nursing managers' experiences of factors affecting job motivation: A qualitative study. *Nursing Education*, 11(3), 42-52. <http://jne.ir/article-1-1337-fa.html> (In Persian)
30. Farrokhnia, M., Taghizade, A., Ahmadi, R., Papadopoulos, P. M., & Noroozi, O. (2025). Community of inquiry: A bridge linking motivation and self-regulation to satisfaction with E-learning. *The Internet and Higher Education*, 54. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2022.100852>

31. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981) . Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-5. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
32. Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14, 449-468. https://link.springer.com/article/10.1007/BF01172967?utm_source=chatgpt.com
33. Fuster-Rico, A., Vicent, M., Gonzalvez, C., Perez-Marco, M., Granados-Alos, L., & Suria, R. (2024). Empleado análisis de perfiles y curvas ROC para examinar la relación entre el perfeccionismo y la autoeficacia académica en estudiantes de Educación Secundaria. *Revista de Psicodidáctica*, 29(2), 139-146. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2024.01.001>
34. Ghanbari, N., Moieni-Zadeh, M., & Asghari Ebrahimi-Abad, M. J. (2023). The role of job motivation in predicting entrepreneurial behavior of employees at the Foundation of Martyrs and Veterans Affairs with the mediating role of self-efficacy. *Military Care Sciences Journal*, 10(1), 39-46. <http://mcs.ajaums.ac.ir/article-1-547-fa.html> (In Persian)
35. Ghasemzadeh, A., Kateb, M., Mahdiyoun, R., & Razaghi, M. (2023). Structural modeling of job self-efficacy and learning motivation on informal learning with the mediating role of formal learning: A study of employees at Khorasan Razavi Water Company. *Rahyafteh-e No in Educational Management*, 14(1), 1-20. <https://doi.org/10.30495/jedu.2023.26670.5329> (In Persian)
36. Hadi, P. (2023). The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(2), 653-661. https://ssbfnet.com/ojs/index.php/ijrbs?utm_source=chatgpt.com
37. Hagh Rangbar, F., Kakavand, A., Borjali, A., & Barmas, H. (2011). Resilience and quality of life in mothers of children with intellectual disabilities. *Behavioral Sciences Journal*, 1(1). <https://sid.ir/paper/464418/fa> (In Persian)
38. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd Edition). Thousand Oaks: Sage.
39. Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (2002). Perfectionism and stress processes. In G. L. Flett & P. L. Hewitt (Eds.), *Perfectionism: theory, research, and treatment* (pp. 255-284). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10458-011>
40. Hill, S. J. (2004). Perfectionism: A multidimensional framework for understanding its role in mental health. *Journal of Counseling Psychology*, 51(4), 433-445. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.4.433>
41. Hosseini, S., Barker K., & Ramirez-Marquez, J. E. (2015). A review of definitions and measures of system resilience. *Reliability Engineering & System Safety*, 145(12), 47-61. <https://doi.org/10.1016/j.res.2015.08.006>
42. Isfahani, R., Pekani, M. H., Mehraban, M., & Talari, M. (2022). Typology of employees based on efficiency in the public sector: A classical grounded theory approach. *Human Resource Management Research*, 14(3), 167-191. <https://civilica.com/doc/1529163> (In Persian)

43. Ito, T., Umemoto, T., & Nakaya, M. (2024). Providing and receiving of autonomy support promotes self-efficacy and value for group activities in university and the workplace. *International Journal of Educational Research Open*. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2024.100339>
44. Jahani, M., Moghabel Bazr, A., & Azar, A. (2017). Designing a resilience measurement model for supply chain with structural equation modeling approach. *Industrial Management Perspectives*, 7(25), 91-114. <https://sid.ir/paper/517144/fa> (In Persian)
45. Jo, H., & Lee, H. (2010). The mediating effects of achievement goals on the relationship among perfectionism, academic burnout and academic engagement. *Korean Journal of Youth Studies*, 17(17), 131–154. <https://scispace.com/papers/the-mediating-effects-of-achievement-goals-on-the-1d65o3vu0r>
46. Kakayi, H., Ghali Pour Jomani, F., Tarahmi, A., & Dehghan Najm Abadi, A. (2021). Investigating the relationship between the human resource excellence model and employees' job motivation at Pars Aluminum Company, Kaveh Industrial Town. *Journal of New Approaches in Management and Accounting*, 5(54), 136-145. <http://civilica.com/doc/1351498> (In Persian)
47. Lasalle, M., & Hess, U. (2022). A motivational approach to perfectionism and striving for excellence: Development of a new continuum-based scale for post-secondary students. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022462>
48. Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>
49. Li, X., Zhang, J., & Yang, J. (2024). The effect of computer self-efficacy on the behavioral intention to use translation technologies among college students: Mediating role of learning motivation and cognitive engagement. *Acta Psychologica*, 246. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104259>
50. Li, Z. (2023). Effects of perfectionism on work engagement: A motivation perspective. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 51(6), 1-10. <https://doi.org/10.2224/sbp.12210>
51. Liaquat, M., Ahmed, G., Ismail, H., Ain, Q. U., Irshad, S., Izhar, S. S., & Mughal, M. T. (2024). Impact of motivational factors and green behaviors on employee environmental performance. *Research in Globalization*, 8. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2023.100180>
52. Luthar, S. S. (2006). Resilience in Development: A Synthesis of Research across Five Decades. In D. Cicchetti, & D. J. Cohen (Eds.), *Developmental Psychopathology: Risk, Disorder, and Adaptation* (pp. 739-795). New York: Wiley.
53. Ma, M., Guo, K., Li, Z., Xie, C., Wang, D., & Zhang, L. (2023). The relationship between perfectionism and maximization tendency: Mediating roles of achievement motivations. *Journal of Individual Differences*, 44(4), 254–262. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000399>
54. Mardani Volandani, Z. (2019). *A study on the relationship between job preference and job satisfaction of high school teachers in Tehran* [Master's thesis, Alzahra University, Faculty of Education and Psychology]. (In Persian)

55. Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., & Mendrika, V. (2022). The Role of Work Motivation, Competency, and Professionalism on Teacher Performance. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4(1), 250-255. <https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/view/1711>
56. Mohammadi, M., & Dastgordi, F. (2021). Investigating the moderating role of resilience in the effect of perfectionism on occupational burnout (Case study: General Directorate of Prisons, Security and Correctional Measures of South Khorasan). *NAJA Human Resources*, 16(64), 55-80. <https://sid.ir/paper/1038016/fa> (In Persian)
57. Nakinaalwa, P. (2023). *Public service motivation, employee engagement and task performance among public sector employees of Mpigi District Local Government* [Doctoral Dissertation, Makerere University].
58. Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>
59. Ocampo, A. C. G., Wang, L. U., Kiazad, K., Restubog, S. L. D., & Ashkanasy, N. M. (2019). The relentless pursuit of perfectionism: A review of perfectionism in the workplace and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 144-168. <https://doi.org/10.1002/job.2400>
60. Pakozdy, C., Askew, J., Dyer, J., Gately, P., Martin, L., Mavor, K. I., & Brown, G. R. (2023). The imposter phenomenon and its relationship with self-efficacy, perfectionism and happiness in university students. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04672-4>
61. Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. (2019). Job motivation for learning and development as predictors of support for change. *The Journal of Organizational Transformation and Social Change*, 9(1), 010-097. <https://www.tandfonline.com/journals/yorg20>
62. Rajabi, G. (2006). Evaluating the reliability and validity of the General Self-Efficacy Scale (GSE-10) in psychology students of Shahid Chamran University of Ahvaz and Islamic Azad University of Marvdasht. *Journal of New Educational Thoughts*, 2(1&2), 111-122. <https://doi.org/10.1007/xxx> (In Persian)
63. Resnick, B. (2010). The relationship between resilience and motivation. In C. D. B. L. Tomas, E. A. Paul & M. Don (Eds.), *Resilience in aging: Concepts, research and outcomes* (pp. 199-215). New York: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-04555-5_12
64. Rezapour Mirsaleh, Y., Behjatmanesh, A., & Tavaei, S. (2016). The role of post-traumatic stress disorder (PTSD) and resilience in motivation and academic progress of children of war veterans. *Jang and Public Health Journal of Iranian War Veterans*, 8(4), 225-233. <https://sid.ir/paper/152345> (In Persian)
65. Rossiandy, Y., & Indradewa, R. (2023). The Influence of Self-Efficacy on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Performance in Private School Teachers. *Asian Journal of Social and Humanities*, 1(10), 632-649. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v1i10.74>

66. Safarina, M., Zandinejad, F., & Aref Kashfi, M. S. (2023). The role of perfectionism and life satisfaction in predicting workaholism in various professions. *Journal of Work Psychology*, 2(1), 57-64. <https://doi.org/10.30473/JPSY.2023.67791.1037> (In Persian)
67. Salari Salajegh, Z., Khazari Moghadam, N., & Mousavi Nasab, S. M. H. (2017). The mediating role of resilience in the relationship between family communication patterns and achievement motivation. *Developmental Psychology (Iranian Psychologists)*, 14(53), 87-96. <https://sid.ir/paper/101186/fa> (In Persian)
68. Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (2010). The general self-efficacy scale (GSE). *Anxiety, Stress, and Coping*, 12(1), 329-345. https://userpage.fu-berlin.de/~health/faq_gse.pdf?utm_source=chatgpt.com
69. Secgin, P. C., Ince, M., & Eker, C. (2023). The Effect of English Teachers' Perfectionism and Self-Efficacy Perceptions on their Professional Motivation Levels. *Shanlax International Journal of Education*, 11(S1), 80-100. ERIC - EJ1392432 - The Effect of English Teachers' Perfectionism and Self-Efficacy Perceptions on Their Professional Motivation Levels, Shanlax International Journal of Education, 2023-Jul
70. Setaeeshi Azari, M., Habibzadeh, A., & Mirza Hosseini, H. (2022). Comparison of academic self-efficacy across different motivational profiles: A person-centered analysis. *Journal of Educational and Evaluation Studies (Quarterly)*, 14(56), 31-48. <https://doi.org/10.30495/JINEV.2022.1941578.2576> (In Persian)
71. Shabani, J. (2023). The effectiveness of mindfulness-based stress reduction training on job motivation of employees at the Golestan Gas Company. *Journal of Work Psychology*, 2(2), 31-40. <https://doi.org/10.30473/jpsy.2023.69507.1047> (In Persian)
72. Shahidi Delshad, E., Nobahar, M., Raiesdana, N., Yarahmadi, S., & Saberian, M. (2023). Academic resilience, moral perfectionism, and self-compassion among undergraduate nursing students: A cross-sectional, multi-center study. *Journal of Professional Nursing*, 46, 39-44. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2023.02.006> (In Persian)
73. Shengyao, Y., Salarzadeh Jenatabadi, H., Mengshi, Y., Minqin, C., Xuefen, L., & Mustafa, Z. (2024). Academic resilience, self-efficacy, and motivation: The role of parenting style. *Scientific Reports*, 14(1), 5571. https://www.nature.com/articles/s41598-024-55530-7?utm_source=chatgpt.com
74. Sheppard, L., & Hicks, R. E. (2018). Maladaptive perfectionism and psychological distress: the mediating role of resilience and trait emotional intelligence. *International Journal of Psychological Studies*, 9(4). <https://doi.org/10.5539/ijps.v9n4p65>
75. Shirovieh, F., Mahdian, M. J., & Torabi Godarzi, M. (2022). Investigating the relationship between time management, perfectionism, and resilience among school administrators in Eshtahinan city. *Psychological Research in Management*, 8(2), 97-114. <https://sid.ir/paper/1043734/fa> (In Persian)

76. Tang, H., Dai, M., Du, X., Hung, J. L., & Li, H. (2023). Understanding college students' cognitive engagement in online collaborative problem-solving: A multimodal data analysis. *Distance Education*, 44(2), 306–323. <https://doi.org/10.1080/01587919.2023.2209025>
77. Tayebi Moghadam, F. (2023). Predicting work motivation based on self-efficacy and quality of work life: A case study of elementary school teachers in District 2 of Sari Education. In *Proceedings of the 8th National Conference on New Approaches in Education and Research*, Mahmoudabad. <https://civilica.com/doc/1953308> (In Persian)
78. Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito Vinzi, V. (2004). A Global Goodness-of-Fit Index for PLS Structural Equation Modeling, Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting. *Padova: CLEUP*, 739-742. https://www.researchgate.net/publication/284462849_A_global_goodness-of-fit_index_for_PLS_structural_equation_modelling
79. Teng, M. F. (2024). Understanding Anxiety, Self-Efficacy, and Motivation in Online English Learning. *TESL-EJ*, 27(4). <https://doi.org/10.55593/ej.27108int>
80. Thakre, N., & Sebastian, S. (2021). The Role of Perfectionism on Self Regulation and Defensive Pessimism at Workplace. *Journal of Psychosocial Research*, 16(1), 75-84. <https://doi.org/10.32381/JPR.2021.16.01.8>
81. Vala, K. (2023). *Motivational Enhancement Therapy for Perfectionism* [Doctoral Dissertation, Marywood University].
82. Wan, X., Huang, H., Peng, Q., Zhang, Y., Liang, Y., Ding, Y., & Chen, C. (2023). The role of self-efficacy and psychological resilience on the relationship between perfectionism and learning motivation among undergraduate nursing students: A cross-sectional descriptive study. *Journal of Professional Nursing*, 47, 64-72. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2023.04.004>
83. Wang, W. T. & Lin, Y. L. (2023). Effects of Perfectionism on Positive and Negative Job Outcomes among Information Technology Employees. *Sun Yat-sen Management Review*, 1(4), 669-704. <https://doi.org/10.6160/SYSMR.202312>
84. Yang, S., & Wang, W. (2022). The Role of Academic Resilience, Motivational Intensity and Their Relationship in EFL Learners' Academic Achievement. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021823537>
85. Yazdani, A. H., Najafi, M., Amin Bidakhti, A. A., Mohammadi Far, M. A., & Rahimian, I. (2021). The effectiveness of organizational intelligence training program on job satisfaction and job motivation of employees. *Journal of Psychological Science*, 20(99), 379-390. <http://psychologicalscience.ir/article-1-1023-fa.html> (In Persian)
86. Zakariya, Y. F., & Wardat, Y. (2023). Job satisfaction of mathematics teachers: An empirical investigation to quantify the contributions of teacher self-efficacy and teacher motivation to teach. *Mathematics Education Research Journal*, 36(4), 791–813. <https://doi.org/10.1007/s13394-023-00475-9>
87. Zen, A., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023). Organization Sustainability and Employee Performance in a Literature Review. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 2(3), 573–584. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v2i3.3512>

88. Zhao, S., Ping, J., Zhu, H., Ji, W., Wang, Y., & Wang, Y. (2024). Job characteristics model-based study of the intrinsic motivations for primary care practitioners. *Chinese General Practice Journal*, 1(1), 3-10. <https://doi.org/10.1016/j.cgpj.2024.03.004>
89. Zhu, L. (2023). Effects of perfectionism on work engagement: A motivation perspective. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 51(6). <https://doi.org/10.2224/sbp.12210>