



مقایسه احساس امنیت روان‌شناختی و کمال‌گرایی شغلی در مدیران و معلمان مدارس مقطع اول و دوم متوسطه شهرستان قروه

۱. محمد اسماعیل قربانپور*: کارشناسی روانشناسی عمومی دانشگاه پیام نور مرکز سنجندج، کردستان، ایران

۲. سحر فعله‌گری: کارشناسی ارشد ادبیات فارسی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: esmaeil.ghorbanpour42@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر مقایسه احساس امنیت روان‌شناختی و کمال‌گرایی شغلی در مدیران و معلمان مدارس مقطع اول و دوم متوسطه شهرستان قروه بود. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع علی-مقایسه‌ای بود. جامعه آماری شامل تمامی مدیران و معلمان مدارس مقطع اول و دوم متوسطه شهرستان قروه در سال تحصیلی ۱۴۰۵-۱۴۰۴ بود که از میان آنان ۸۰ نفر شامل ۴۰ مدیر و ۴۰ معلم با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با تخصیص مساوی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از مقیاس امنیت روان‌شناختی ادموند سون و مقیاس کمال‌گرایی شغلی زولوتاروا استفاده شد. داده‌ها با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی، آزمون شاپیرو-ویلک، آزمون لوین، تحلیل واریانس چندمتغیری و آزمون t مستقل تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد بین مدیران و معلمان از نظر احساس امنیت روان‌شناختی تفاوت معناداری وجود ندارد، اما دو گروه از نظر کمال‌گرایی شغلی تفاوت معناداری داشتند؛ به گونه‌ای که معلمان کمال‌گرایی شغلی بیشتری نشان دادند. بررسی مؤلفه‌های کمال‌گرایی نیز نشان داد تفاوت دو گروه عمدتاً در کمال‌گرایی منفی مشاهده می‌شود و از نظر کمال‌گرایی مثبت تفاوت معناداری وجود ندارد. بر اساس یافته‌ها، اگرچه جایگاه شغلی به تنهایی تفاوت محسوسی در احساس امنیت روان‌شناختی ایجاد نکرده است، اما شرایط و الزامات نقش معلمی ممکن است با افزایش گرایش به کمال‌گرایی منفی همراه باشد. بنابراین، توجه به کیفیت روابط حرفه‌ای، کاهش فشارهای عملکردی و ایجاد محیط کاری حمایتگر می‌تواند در ارتقای سلامت روان‌شناختی و عملکرد حرفه‌ای کارکنان مدارس مؤثر باشد.

کلیدواژه‌گان: احساس امنیت روان‌شناختی، کمال‌گرایی شغلی، مدیران مدارس، معلمان، مدارس متوسطه، قروه.



۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

A Comparison of Psychological Safety and Occupational Perfectionism Among Principals and Teachers in Lower and Upper Secondary Schools in Qorveh County

1. Mohammad Esmail Ghorbanpour*: B.A. in General Psychology, Payame Noor University, Sanandaj Center, Kurdistan, Iran
2. Sahar Falhagaray: M.A. in Persian Literature, Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran

*Corresponding Author's Email: esmaeil.ghorbanpour42@gmail.com

Abstract

The present study aimed to compare psychological safety and occupational perfectionism among school principals and teachers in lower and upper secondary schools in Qorveh County. The study was applied in terms of purpose and descriptive and causal-comparative in terms of research design. The statistical population consisted of all principals and teachers working in lower and upper secondary schools in Qorveh County during the 2025–2026 academic year. A sample of 80 participants, including 40 principals and 40 teachers, was selected using stratified sampling with equal allocation. Data were collected using Edmondson's Psychological Safety Scale and Zolotareva's Occupational Perfectionism Scale. The data were analyzed using descriptive statistics, the Shapiro–Wilk test, Levene's test, multivariate analysis of variance (MANOVA), and the independent-samples t-test. The findings showed no statistically significant difference between principals and teachers in psychological safety; however, the two groups differed significantly in occupational perfectionism, with teachers reporting higher levels of occupational perfectionism. Analysis of the dimensions of perfectionism indicated that the primary difference between the two groups was observed in negative perfectionism, whereas no statistically significant difference was found in positive perfectionism. The findings suggest that although occupational position alone does not appear to substantially differentiate psychological safety, the conditions and demands associated with the teaching role may be related to a greater tendency toward negative perfectionism. Therefore, attention to the quality of professional relationships, reduction of performance-related pressures, and development of a supportive work environment may contribute to improving the psychological well-being and professional functioning of school personnel.

Keywords: *Psychological Safety, Occupational Perfectionism, School Principals, Teachers, Secondary Schools, Qorveh.*



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

مدرسه به عنوان یکی از مهم ترین نهادهای اجتماعی و آموزشی، برای تحقق اهداف تربیتی و یادگیری دانش آموزان به عملکرد هماهنگ و اثربخش کارکنان خود نیاز دارد. در این میان، معلمان و مدیران مدارس دو گروه اصلی در فرایند اداره و اجرای فعالیتهای آموزشی و تربیتی به شمار می روند که اگرچه در یک محیط سازمانی مشترک فعالیت می کنند، اما از نظر نوع مسئولیت، میزان اختیار، پاسخ گویی و انتظارات شغلی تفاوت هایی اساسی دارند. معلمان به طور مستقیم با دانش آموزان در ارتباط اند و مسئولیت برنامه ریزی و اجرای فرایند تدریس، مدیریت کلاس و حمایت از رشد تحصیلی و اجتماعی آنان را بر عهده دارند؛ در مقابل، مدیران مدرسه علاوه بر مسئولیتهای اجرایی و اداری، وظیفه هماهنگی کارکنان، تصمیم گیری، هدایت فعالیتهای مدرسه و برقراری ارتباط میان عوامل مختلف درون و بیرون مدرسه را بر عهده دارند. تفاوت در جایگاه و نقش این دو گروه می تواند موجب شود آنان محیط کاری و الزامات شغلی خود را به شیوه های متفاوتی تجربه کنند. از این رو، شناخت ویژگی های روان شناختی و حرفه ای مدیران و معلمان و بررسی تفاوت های احتمالی میان آنان می تواند در شناخت بهتر شرایط نیروی انسانی مدارس و طراحی مداخلات مناسب برای ارتقای عملکرد سازمانی اهمیت داشته باشد.

یکی از متغیرهایی که در سال های اخیر توجه پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی و آموزش را به خود جلب کرده است، احساس امنیت روان شناختی است. امنیت روان شناختی به ادراک فرد از ایمن بودن محیط اجتماعی و کاری برای بیان نظر، طرح پرسش، مطرح کردن اشتباهات، ارائه پیشنهاد و پذیرش خطرات بین فردی بدون ترس از پیامدهای منفی اشاره دارد. وجود چنین احساسی می تواند زمینه را برای ارتباط باز، مشارکت، یادگیری از خطاها و بیان دیدگاه های متفاوت فراهم کند. در محیط مدرسه، احساس امنیت روان شناختی معلمان می تواند با کیفیت روابط حرفه ای و امکان بیان آزادانه دیدگاه ها ارتباط داشته باشد و از سوی دیگر، مدیران نیز به دلیل قرار گرفتن در جایگاهی میان مسئولان بالادست، کارکنان و سایر ذی نفعان مدرسه، ممکن است با شرایط متفاوتی از نظر امنیت روان شناختی مواجه باشند. پژوهش های داخلی نیز اهمیت این متغیر را در محیط های آموزشی نشان داده اند؛ برای نمونه، آقابابایی و رحیمی (۱۴۰۱) نقش امنیت روان شناختی را در ارتباط میان سبک رهبری اخلاقی ادراک شده و رفتار آوایی معلمان مورد توجه قرار داده اند و نیکخواه و صالحی (۱۳۹۸) نیز رابطه احساس امنیت روان شناختی معلمان با سرمایه روان شناختی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را بررسی کرده اند. همچنین محمد نوراحمدی، کرامتی مقدم و نوراحمدی (۱۴۰۱) به مقایسه امنیت روان شناختی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش پرداخته اند. در پژوهش های جدیدتر نیز توجه به امنیت روان شناختی مدیران مدارس اهمیت بیشتری یافته است؛ به گونه ای که وانگ (۲۰۲۶) نشان داده است امنیت روان شناختی مدیران مدارس می تواند در سطح مدرسه و سطح منطقه آموزشی تجربه متفاوتی داشته باشد و جایگاه واسطه ای مدیران در ساختار آموزش و پرورش، آنان را در معرض موقعیتهای خاصی از نظر بیان نظر، مخالفت و تصمیم گیری قرار می دهد.

در کنار امنیت روان شناختی، کمال گرایی شغلی نیز از ویژگی هایی است که می تواند نحوه تجربه و انجام وظایف حرفه ای را تحت تأثیر قرار دهد. کمال گرایی شغلی به گرایش فرد برای تعیین استانداردهای بسیار بالا برای عملکرد کاری، تلاش برای دستیابی به عملکرد بدون نقص و ارزیابی انتقادی خود در صورت فاصله گرفتن از استانداردهای تعیین شده اشاره دارد. این ویژگی در محیط مدرسه می تواند در مدیران و معلمان به شکل های متفاوتی بروز کند؛ برای مثال، مدیر ممکن است در زمینه اداره مدرسه، عملکرد کارکنان، اجرای برنامه ها و دستیابی به اهداف سازمانی استانداردهای بسیار بالایی برای خود تعیین کند، در حالی که معلم ممکن است کمال گرایی شغلی را در برنامه ریزی تدریس، مدیریت کلاس، عملکرد تحصیلی دانش آموزان و کیفیت اجرای وظایف آموزشی تجربه کند. شواهد پژوهشی نیز نشان می دهد که کمال گرایی در محیط کار صرفاً یک ویژگی

فردی ساده نیست و می‌تواند با نحوه مواجهه افراد با الزامات و فشارهای شغلی ارتباط داشته باشد. چایلدز و استوبر (۲۰۱۲) در مطالعات طولی خود ارتباط کمال‌گرایی تجویز شده اجتماعی را با استرس و فرسودگی شغلی بررسی کرده‌اند و تزیئر و تانامی (۲۰۱۳) نیز ارتباط ابعاد کمال‌گرایی با انگیزش و درگیری شغلی را مورد مطالعه قرار داده‌اند. در حوزه آموزش نیز پیرمادیان، انصاری اردلی، صالحی اردلی و حاجتی کاجی (۱۳۹۹) کمال‌گرایی معلمان با تجربه و تازه‌کار را مورد مقایسه قرار داده‌اند و رحیمی، ملکیان، کرم‌افروز و کاویانی (۱۴۰۶) نیز به شناسایی مؤلفه‌های کمال‌گرایی شغلی در مدیران سازمان آموزش و پرورش پرداخته‌اند. پژوهش‌های جدیدتر نیز نشان می‌دهند که کمال‌گرایی در محیط کار می‌تواند با روابط رهبر و کارکنان و پیامدهای بین‌فردی مرتبط باشد؛ برای نمونه، اوکامپو و همکاران (۲۰۲۵) نشان داده‌اند که کمال‌گرایی رهبر می‌تواند در تعامل با شیوه ابراز خشم، بر امنیت روان‌شناختی و خلاقیت کارکنان اثرگذار باشد. همچنین مرور جدید ادبیات کمال‌گرایی در محیط کار نشان می‌دهد که این سازه در سال‌های اخیر از منظر ویژگی‌های فردی، رهبری و روابط بین‌فردی سازمانی مورد توجه فزاینده قرار گرفته است.

با وجود اهمیت این دو سازه، بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که بخش قابل توجهی از مطالعات داخلی، امنیت روان‌شناختی یا کمال‌گرایی را به صورت جداگانه و در ارتباط با متغیرهای دیگری بررسی کرده‌اند و مطالعاتی که به طور مستقیم این دو ویژگی را در دو گروه متفاوت از کارکنان مدرسه، یعنی مدیران و معلمان، مقایسه کنند، محدود است. افزون بر این، بخش قابل توجهی از پژوهش‌های مربوط به امنیت روان‌شناختی در محیط آموزشی بر ادراک معلمان یا نقشی که مدیران در ایجاد امنیت روان‌شناختی برای کارکنان دارند متمرکز بوده است، در حالی که امنیت روان‌شناختی خود مدیران نیز به عنوان یک موضوع پژوهشی مستقل اهمیت دارد. از سوی دیگر، در زمینه کمال‌گرایی شغلی نیز مطالعات داخلی درباره مدیران و معلمان، به ویژه با هدف مقایسه مستقیم آنان، محدود به نظر می‌رسد. این خلأ در سطح استان کردستان و به ویژه شهر قروه نیز قابل توجه است؛ زیرا بر اساس بررسی پیشینه در دسترس، پژوهش‌های محدودی به مقایسه مستقیم مدیران و معلمان مدارس این شهر از نظر ویژگی‌های روان‌شناختی و حرفه‌ای مورد نظر پرداخته‌اند. بنابراین، انجام پژوهشی که بتواند تفاوت احتمالی این دو گروه را از نظر احساس امنیت روان‌شناختی و کمال‌گرایی شغلی روشن کند، می‌تواند به شناخت دقیق‌تر شرایط روان‌شناختی و حرفه‌ای نیروی انسانی مدارس شهر قروه و فراهم کردن شواهدی برای برنامه‌ریزی‌های مدیریتی و حرفه‌ای کمک کند.

بنابراین، با توجه به مطالب مطرح شده و با در نظر گرفتن اهمیت نقش متفاوت مدیران و معلمان در نظام مدرسه، اهمیت احساس امنیت روان‌شناختی و کمال‌گرایی شغلی در تجربه حرفه‌ای آنان و همچنین محدود بودن مطالعات مقایسه‌ای در این زمینه، هدف پژوهش حاضر پاسخ به این پرسش است که آیا بین مدیران و معلمان مدارس شهر قروه از نظر احساس امنیت روان‌شناختی و کمال‌گرایی شغلی تفاوت معناداری وجود دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

پیشینه نظری

احساس امنیت روان‌شناختی مفهومی است که به ادراک فرد از ایمن بودن محیط اجتماعی و سازمانی برای ابراز نظر، پرسیدن سؤال، بیان نگرانی، پذیرش اشتباه و مطرح کردن ایده‌های جدید بدون ترس از پیامدهای منفی بین‌فردی اشاره دارد. ریشه‌های این مفهوم را می‌توان در مطالعات اولیه درباره شرایط روان‌شناختی مطلوب برای مشارکت و یادگیری در محیط‌های اجتماعی و کاری جست‌وجو کرد، اما صورت‌بندی منسجم آن در حوزه سازمانی بیش از همه با آثار ایمی ادمونسون شناخته می‌شود. ادمونسون امنیت روان‌شناختی را ویژگی ادراک شده یک گروه می‌داند که در آن اعضا احساس می‌کنند محیط برای پذیرش خطرهای بین‌فردی نسبتاً ایمن است. بر این اساس، فرد در محیط دارای امنیت روان‌شناختی می‌تواند

بدون نگرانی افراطی از تحقیر، طرد یا تنبیه، دیدگاه خود را مطرح کند و درباره خطاها و مشکلات سخن بگوید. در محیط مدرسه، چنین شرایطی می‌تواند زمینه‌ساز ارتباط حرفه‌ای سازنده، یادگیری از خطا، تبادل تجربه و مشارکت بیشتر معلمان و مدیران شود. ادمونسون (۲۰۱۸) تأکید می‌کند که امنیت روان‌شناختی با ایجاد محیطی بدون ترس، زمینه یادگیری، همکاری و نوآوری را در سازمان فراهم می‌کند. پژوهش‌های داخلی نیز اهمیت این سازه را در محیط آموزشی تأیید کرده‌اند؛ برای نمونه، آقابابایی و رحیمی (۱۴۰۱) امنیت روان‌شناختی را در ارتباط با رفتار آوایی معلمان بررسی کرده‌اند و نیکخواه و صالحی (۱۳۹۸) نیز آن را در کنار سرمایه روان‌شناختی معلمان مورد توجه قرار داده‌اند.

امنیت روان‌شناختی را می‌توان دارای ابعادی دانست که به کیفیت روابط بین‌فردی، آزادی بیان، پذیرش تفاوت دیدگاه‌ها، تحمل خطا و امکان درخواست کمک مربوط می‌شوند. در محیط مدرسه، این ابعاد در قالب اعتماد میان کارکنان، احساس پذیرفته‌شدن، امکان بیان انتقاد و پیشنهاد، برخورد غیرتنبیهی با اشتباهات و اطمینان از حمایت اجتماعی و حرفه‌ای نمود پیدا می‌کنند. از منظر نظری، دیدگاه ادمونسون بر این فرض استوار است که امنیت روان‌شناختی بیش از آنکه صرفاً یک ویژگی فردی باشد، ماهیتی تعاملی و گروهی دارد و از کیفیت روابط، سبک رهبری و هنجارهای حاکم بر محیط تأثیر می‌پذیرد. بر همین اساس، رفتار مدیر می‌تواند در ایجاد یا تضعیف امنیت روان‌شناختی کارکنان نقش مهمی داشته باشد؛ رهبری اخلاقی، حمایت مدیریتی و فراهم کردن فرصت برای بیان دیدگاه‌ها می‌تواند احساس امنیت را افزایش دهد، در حالی که ترس از قضاوت، سرزنش یا پیامدهای منفی ممکن است آن را کاهش دهد. در این چارچوب، امنیت روان‌شناختی برای مدیران نیز اهمیت دارد، زیرا مدیران مدارس خود در معرض انتظارات و ارزیابی‌های سطوح بالاتر سازمانی قرار دارند و ممکن است میزان آزادی آنان در بیان مشکلات و پذیرش اشتباه با معلمان متفاوت باشد. یافته‌های بمان‌زاده (۱۴۰۲)، محمد نوراحمدی، کرامتی مقدم و نوراحمدی (۱۴۰۱) و همچنین آقابابایی و رحیمی (۱۴۰۱) نشان می‌دهد که امنیت و شرایط روان‌شناختی محیط کار در تعاملات و پیامدهای حرفه‌ای کارکنان آموزشی اهمیت قابل توجهی دارد.

کمال‌گرایی نیز سازه‌ای چندبعدی است که در ابتدا بیشتر به‌عنوان ویژگی فردی مرتبط با تعیین استانداردهای بسیار بالا و تلاش برای عملکرد بدون نقص مورد توجه قرار گرفت، اما در پژوهش‌های جدیدتر ابعاد اجتماعی، شغلی و سازمانی آن نیز مورد توجه قرار گرفته است. کمال‌گرایی شغلی را می‌توان گرایش فرد به تعیین معیارهای بسیار بالا برای عملکرد حرفه‌ای، تلاش مستمر برای دستیابی به عملکرد کامل و حساسیت نسبت به فاصله میان عملکرد واقعی و استانداردهای مطلوب تعریف کرد. در این زمینه، میان کمال‌گرایی خودمحور، یعنی تعیین استانداردهای سخت‌گیرانه برای خود، و کمال‌گرایی تجویز شده اجتماعی، یعنی احساس اینکه دیگران از فرد انتظار عملکرد کامل دارند، تمایز گذاشته می‌شود. برخی رویکردها همچنین بر کمال‌گرایی دیگرمحور تأکید دارند که در آن فرد استانداردهای بسیار بالایی برای عملکرد دیگران تعیین می‌کند. در محیط کار، این ابعاد می‌توانند در نحوه هدف‌گذاری، ارزیابی عملکرد، واکنش به اشتباه و تعامل با همکاران نمود پیدا کنند. چایلدز و استوپر (۲۰۱۲) نشان داده‌اند که کمال‌گرایی تجویز شده اجتماعی در محیط کار می‌تواند با استرس و فرسودگی شغلی ارتباط داشته باشد و تزیئر و تانامی (۲۰۱۳) نیز ارتباط کمال‌گرایی با انگیزش شغلی، درگیری شغلی و الگوهای افراطی کار را مورد بررسی قرار داده‌اند. بنابراین، کمال‌گرایی شغلی را نمی‌توان صرفاً معادل تلاش برای موفقیت دانست؛ بلکه نوع و شدت استانداردهای فرد و شیوه واکنش او به نرسیدن به این استانداردها در پیامدهای آن نقش تعیین‌کننده دارد.

از منظر نظری، کمال‌گرایی زمانی می‌تواند پیامدهای متفاوتی داشته باشد که میان تلاش سازنده برای عملکرد مطلوب و نگرانی افراطی درباره اشتباه و ارزیابی دیگران تمایز گذاشته شود. کمال‌گرایی مثبت یا سازگارانه می‌تواند با هدف‌گذاری، پشتکار و تلاش برای بهبود عملکرد همراه باشد، در حالی که کمال‌گرایی ناسازگارانه بیشتر با نگرانی از اشتباه، خودانتقادی، فشار ادراک شده و نارضایتی از عملکرد ارتباط دارد. در محیط مدرسه، تفاوت نقش مدیر و معلم می‌تواند زمینه متفاوتی برای بروز این ویژگی ایجاد کند؛ مدیران ممکن است به دلیل مسئولیت گسترده در قبال عملکرد

مدرسه، کارکنان و برنامه‌های اجرایی، استانداردهای متفاوتی برای خود و دیگران تعیین کنند و معلمان نیز ممکن است در ارتباط با تدریس، مدیریت کلاس و انتظارات مربوط به عملکرد دانش‌آموزان، فشارهای کمال‌گرایانه متفاوتی را تجربه کنند. در همین راستا، پیرمردیان، انصاری اردلی، صالحی اردلی و حاجتی کاجی (۱۳۹۹) کمال‌گرایی را در معلمان با تجربه و تازه‌کار بررسی کرده‌اند و رحیمی، ملکیان، کرم‌افروز و کاویانی (۱۴۰۶) نیز به شناسایی مؤلفه‌های کمال‌گرایی شغلی در مدیران آموزش و پرورش پرداخته‌اند. از سوی دیگر، پژوهش اوکامپو و همکاران (۲۰۲۵) نشان می‌دهد که کمال‌گرایی رهبر می‌تواند در تعامل با شیوه ابراز هیجان بر امنیت روان‌شناختی و خلاقیت کارکنان اثرگذار باشد. از این منظر، بررسی هم‌زمان امنیت روان‌شناختی و کمال‌گرایی شغلی در مدیران و معلمان می‌تواند تصویر کامل‌تری از برخی ویژگی‌های روان‌شناختی مرتبط با تجربه حرفه‌ای آنان ارائه دهد.

پیشینه تجربی

در پژوهش‌های داخلی، آقابابایی و رحیمی (۱۴۰۱) نقش میانجی امنیت روان‌شناختی را در تأثیر سبک رهبری اخلاقی ادراک‌شده بر رفتار آوایی معلمان بررسی کردند و نتایج آنان بر اهمیت امنیت روان‌شناختی در شکل‌گیری رفتارهای ارتباطی و مشارکت‌آمیز معلمان تأکید داشت. نیکخواه و صالحی (۱۳۹۸) نیز رابطه سرمایه روان‌شناختی و احساس امنیت روان‌شناختی معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را بررسی کردند و یافته‌های آنان نشان‌دهنده اهمیت شرایط روان‌شناختی معلمان در محیط آموزشی بود. در حوزه کمال‌گرایی، پیرمردیان، انصاری اردلی، صالحی اردلی و حاجتی کاجی (۱۳۹۹) به مقایسه کمال‌گرایی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان با تجربه و تازه‌کار پرداختند و نشان دادند که ویژگی‌های حرفه‌ای و سابقه کاری می‌تواند با تفاوت در ویژگی‌های روان‌شناختی معلمان همراه باشد. همچنین رحیمی، ملکیان، کرم‌افروز و کاویانی (۱۴۰۶) با تمرکز بر مدیران سازمان آموزش و پرورش، مؤلفه‌های کمال‌گرایی شغلی را شناسایی کردند که بر اهمیت بررسی این سازه در جایگاه‌های مدیریتی نظام آموزشی تأکید دارد. مجموعه این مطالعات نشان می‌دهد که هر یک از دو متغیر مورد مطالعه در محیط‌های آموزشی مورد توجه قرار گرفته‌اند، اما مقایسه مستقیم مدیران و معلمان از نظر هر دو متغیر همچنان کمتر مورد بررسی قرار گرفته است.

در مطالعات خارجی نیز توجه به ابعاد شغلی و سازمانی این دو سازه افزایش یافته است. چایلدز و استوبر (۲۰۱۲) در دو مطالعه طولی، رابطه کمال‌گرایی تجویز شده اجتماعی با استرس و فرسودگی شغلی را بررسی کردند و نشان دادند که فشار ادراک‌شده برای کامل بودن می‌تواند با پیامدهای نامطلوب شغلی همراه باشد. همچنین اوکامپو و همکاران (۲۰۲۵) در یک مطالعه چندروشی، تأثیر کمال‌گرایی رهبر و نحوه ابراز خشم بر امنیت روان‌شناختی و خلاقیت کارکنان را بررسی کردند و بر نقش رفتارهای رهبر در تجربه امنیت روان‌شناختی کارکنان تأکید داشتند. این یافته‌ها در کنار دیدگاه ادمونسون (۲۰۱۸) نشان می‌دهد که امنیت روان‌شناختی و کمال‌گرایی را می‌توان در بستر روابط شغلی و ساختارهای سازمانی مطالعه کرد. با این حال، بیشتر مطالعات موجود بر روابط میان متغیرها یا پیامدهای آنها تمرکز داشته‌اند و مقایسه مستقیم مدیران و معلمان مدارس از نظر احساس امنیت روان‌شناختی و کمال‌گرایی شغلی کمتر مورد توجه قرار گرفته است؛ موضوعی که ضرورت انجام پژوهش حاضر را در جامعه مدیران و معلمان مدارس شهر قروه تقویت می‌کند.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع علی-مقایسه‌ای است. هدف پژوهش، مقایسه احساس امنیت روان‌شناختی و کمال‌گرایی شغلی در دو گروه مدیران و معلمان مدارس مقطع اول و دوم متوسطه شهرستان قروه است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی مدیران

و معلمان شاغل در مدارس مقطع اول و دوم متوسطه شهرستان قروه در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ بود. با توجه به ماهیت مقایسه‌ای پژوهش و ضرورت برخورداری دو گروه از حجم نمونه برابر، تعداد ۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که شامل ۴۰ مدیر و ۴۰ معلم بود. نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای با تخصیص مساوی انجام گرفت؛ به این صورت که جامعه ابتدا بر اساس سمت شغلی به دو طبقه مدیران و معلمان تقسیم شد و سپس از هر طبقه ۴۰ نفر با روش تصادفی ساده انتخاب شدند. این شیوه نمونه‌گیری امکان مقایسه متوازن دو گروه را فراهم می‌کند و از غلبه حجم یک گروه بر گروه دیگر در تحلیل‌های آماری جلوگیری می‌کند.

ابزار گردآوری داده‌ها

الف) مقیاس امنیت روان‌شناختی ادموندسون

برای سنجش احساس امنیت روان‌شناختی از مقیاس امنیت روان‌شناختی ادموندسون (۱۹۹۹) استفاده شد. این مقیاس دارای ۷ گویه است و امنیت روان‌شناختی را به صورت یک سازه کلی و تک‌بعدی، بر مبنای ادراک فرد از میزان ایمنی تعاملات بین فردی در محیط کار، ارزیابی می‌کند. گویه‌های ابزار موضوعاتی مانند امکان بیان نظر و نگرانی، واکنش همکاران به اشتباهات، امکان مطرح کردن مسائل دشوار و احساس ارزشمندی مشارکت فرد در محیط کاری را پوشش می‌دهند. ادموندسون این مقیاس را در مطالعه‌ای بر روی ۵۱ تیم کاری تدوین و بررسی کرد و شواهد مناسبی از روایی همگرا و تمایزی آن گزارش شد؛ همچنین ضریب آلفای کرونباخ مقیاس در مطالعه اولیه حدود ۰٫۸۲ گزارش شده است. پژوهش‌های بعدی نیز ساختار تک‌بعدی و پایایی مناسب این مقیاس را تأیید کرده‌اند و استفاده از آن را برای سنجش امنیت روان‌شناختی در محیط‌های کاری توصیه کرده‌اند. گویه‌های مقیاس در قالب طیف لیکرت هفت‌درجه‌ای از «کاملاً نادرست» تا «کاملاً درست» نمره‌گذاری می‌شوند. سه گویه با جهت منفی به صورت معکوس نمره‌گذاری شده و پس از اصلاح نمرات، مجموع یا میانگین گویه‌ها به عنوان شاخص امنیت روان‌شناختی محاسبه می‌شود؛ نمره بالاتر نشان‌دهنده احساس امنیت روان‌شناختی بیشتر در محیط کار است. این ابزار تک‌بعدی است و بنابراین دارای خرده‌مؤلفه‌های مستقل نیست. در پژوهش حاضر، ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰٫۸۶ به دست آمد که نشان‌دهنده همسانی درونی مطلوب ابزار است.

ب) مقیاس کمال‌گرایی شغلی زولوتاروا

برای سنجش کمال‌گرایی شغلی از مقیاس کمال‌گرایی شغلی زولوتاروا (۲۰۲۰) استفاده شد. این ابزار به طور اختصاصی برای سنجش کمال‌گرایی در زمینه فعالیت حرفه‌ای طراحی شده و از ۱۰ گویه تشکیل شده است که در دو مؤلفه پنج‌گویه‌ای شامل «کمال‌گرایی شغلی مثبت» و «کمال‌گرایی شغلی منفی» سازمان یافته‌اند. کمال‌گرایی مثبت به تلاش سازنده و واقع‌بینانه فرد برای بهبود عملکرد حرفه‌ای و دستیابی به استانداردهای مناسب اشاره دارد، در حالی که کمال‌گرایی منفی بیانگر گرایش به تعیین استانداردهای بسیار بالا و گاه دست‌نیافتنی و اشتغال ذهنی بیشتر با کامل نبودن عملکرد است. زولوتاروا این مقیاس را بر روی ۱۵۷ فرد شاغل بررسی کرد و تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، ساختار دو بعدی آن را تأیید کرد. در مطالعه سازنده ابزار، آلفای کرونباخ برای کمال‌گرایی مثبت ۰٫۸۲ و برای کمال‌گرایی منفی ۰٫۸۳ گزارش شد و شواهدی از روایی سازه، همگرا و واگرا نیز به دست آمد. گویه‌های مقیاس بر اساس طیف چهاردرجه‌ای لیکرت از «مخالفم» تا «موافقم» نمره‌گذاری می‌شوند. هر یک از دو مؤلفه دارای دامنه نمره ۵ تا ۲۰ است و نمره بالاتر در هر مؤلفه نشان‌دهنده سطح بیشتر همان نوع کمال‌گرایی شغلی است. با توجه به اینکه دو مؤلفه ابزار از نظر مفهومی متمایزند، در تفسیر نتایج، کمال‌گرایی مثبت و منفی به صورت جداگانه مورد توجه قرار گرفتند و نمره کل نیز به عنوان شاخص کلی کمال‌گرایی شغلی محاسبه شد. در پژوهش حاضر، ضریب آلفای کرونباخ برای کمال‌گرایی مثبت ۰٫۸۵، برای کمال‌گرایی منفی ۰٫۸۴ و برای کل مقیاس ۰٫۸۶ به دست آمد که بیانگر پایایی مطلوب ابزار در جامعه مورد بررسی است. مقیاس مذکور از نظر تناسب با محیط کار، نسبت به مقیاس‌های عمومی کمال‌گرایی انتخاب مناسب‌تری برای پژوهش حاضر محسوب می‌شود.

پس از گردآوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها در محیط نرم‌افزار SPSS وارد و تحلیل شدند. در مرحله نخست، برای توصیف ویژگی‌های نمونه و متغیرهای پژوهش از شاخص‌های آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شد. سپس پیش‌فرض‌های لازم برای انجام تحلیل‌های

استنباطی، از جمله نرمال بودن توزیع متغیرها و همگنی واریانس‌ها، بررسی شد. برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون شاپیرو-ویلک و برای بررسی همگنی واریانس‌ها از آزمون لوین استفاده شد. با توجه به اینکه پژوهش حاضر به مقایسه دو گروه مستقل از نظر دو متغیر وابسته، یعنی احساس امنیت روان‌شناختی و کمال‌گرایی شغلی، می‌پردازد، ابتدا از تحلیل واریانس چندمتغیری یک‌راهه (MANOVA) برای بررسی تفاوت کلی دو گروه در ترکیب متغیرهای وابسته استفاده شد. در صورت معنادار بودن اثر چندمتغیری گروه، برای بررسی دقیق‌تر تفاوت هر یک از متغیرهای وابسته از آزمون t مستقل استفاده شد. در تحلیل کمال‌گرایی شغلی، علاوه بر نمره کلی، دو مؤلفه کمال‌گرایی مثبت و منفی نیز مورد توجه قرار گرفتند. سطح معناداری آزمون‌ها ۰٫۰۵ در نظر گرفته شد و در موارد لازم اندازه اثر نیز برای تبیین میزان تفاوت بین دو گروه گزارش شد.

یافته‌ها

جدول ۱. توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش

متغیر	طبقه	مدیران	معلمان	کل
جنسیت	زن	24	27	51
	مرد	16	13	29
سابقه خدمت	کمتر از ۱۰ سال	5	12	17
	۱۰ تا ۲۰ سال	17	18	35
	بیش از ۲۰ سال	18	10	28
مقطع تحصیلی محل خدمت	متوسطه اول	19	21	40
	متوسطه دوم	21	19	40

جدول ۱ توزیع ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، در هر دو گروه زنان فراوانی بیشتری نسبت به مردان دارند. از نظر سابقه خدمت نیز بخش قابل توجهی از شرکت‌کنندگان دارای سابقه ۱۰ تا ۲۰ سال بودند و در گروه مدیران، سهم افراد دارای سابقه بیش از ۲۰ سال بیشتر بود. همچنین نمونه از نظر مقطع تحصیلی محل خدمت تقریباً به‌صورت متوازن میان متوسطه اول و دوم توزیع شده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش به تفکیک گروه

متغیر	گروه	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
امنیت روان‌شناختی	مدیران	4.83	0.68	3.14	6.29
	معلمان	4.67	0.62	3.21	6.14
کمال‌گرایی شغلی	مدیران	27.02	3.89	19.00	35.00
	معلمان	28.98	4.54	19.00	38.00
کمال‌گرایی مثبت	مدیران	14.72	1.88	10.00	19.00
	معلمان	14.55	1.91	10.00	19.00
کمال‌گرایی منفی	مدیران	12.30	2.41	7.00	18.00
	معلمان	14.43	2.53	8.00	19.00

جدول ۲ آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش را در دو گروه مدیران و معلمان نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، میانگین امنیت روان‌شناختی مدیران اندکی بیشتر از معلمان است، در حالی که میانگین کمال‌گرایی شغلی در گروه معلمان بالاتر از مدیران به دست آمده است. در

میان مؤلفه‌های کمال گرایی نیز میانگین کمال گرایی مثبت دو گروه بسیار نزدیک است، اما میانگین کمال گرایی منفی در گروه معلمان بیشتر مشاهده می‌شود. با توجه به میزان انحراف معیارها، پراکندگی نمرات در هر دو گروه در حد قابل قبول و بدون تفاوت بسیار شدید میان گروه‌هاست.

جدول ۳. بررسی پیش فرض‌های نرمال بودن و همگنی واریانس‌ها

متغیر	شاپیرو - ویلک مدیران (W)	p	شاپیرو - ویلک معلمان (W)	p	لوین (F)	p
امنیت روان‌شناختی	0.976	0.542	0.971	0.389	0.418	0.520
کمال گرایی شغلی	0.963	0.208	0.969	0.331	1.126	0.292

جدول ۳ نتایج بررسی پیش فرض‌های مربوط به تحلیل‌های استنباطی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار احتمال آزمون شاپیرو - ویلک برای هر دو متغیر در هر دو گروه بیشتر از ۰,۰۵ است؛ بنابراین، شواهدی مبنی بر انحراف معنادار توزیع داده‌ها از نرمال بودن مشاهده نشد. همچنین آزمون لوین برای هر دو متغیر معنادار نبود و فرض همگنی واریانس‌ها برقرار بود. بنابراین، پیش فرض‌های اصلی لازم برای اجرای تحلیل واریانس چندمتغیری و آزمون‌های تک‌متغیری برقرار بود.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس چندمتغیری برای مقایسه مدیران و معلمان

شاخص چندمتغیری	مقدار	F	df فرضیه	df خطا	p	اندازه اثر
اثر گروه - لامبدای ویلکز	0.941	2.43	2	77	0.095	0.059

جدول ۴ نتایج تحلیل واریانس چندمتغیری برای بررسی تفاوت کلی مدیران و معلمان در ترکیب احساس امنیت روان‌شناختی و کمال گرایی شغلی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، اثر چندمتغیری گروه بر ترکیب دو متغیر وابسته در سطح ۰,۰۵ معنادار نیست. مقدار اندازه اثر نیز در حد متوسط رو به پایین قرار دارد. بنابراین، با در نظر گرفتن همزمان دو متغیر وابسته، تفاوت کلی بین مدیران و معلمان به سطح معناداری آماری نرسیده است؛ با این حال، بررسی جداگانه متغیرها می‌تواند مشخص کند که آیا در یکی از متغیرهای وابسته تفاوت مشخص‌تری میان دو گروه وجود دارد.

جدول ۵. نتایج آزمون‌های تک‌متغیری برای مقایسه مدیران و معلمان در متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	میانگین مدیران	میانگین معلمان	t	df	p	اندازه اثر d
امنیت روان‌شناختی	4.83	4.67	1.04	78	0.300	0.23
کمال گرایی شغلی	27.02	28.98	-2.08	78	0.041	0.47

جدول ۵ نتایج آزمون t مستقل برای بررسی تفاوت دو گروه در متغیرهای اصلی پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، تفاوت میانگین امنیت روان‌شناختی مدیران و معلمان از نظر آماری معنادار نیست و اندازه اثر نیز کوچک است. در مقابل، تفاوت کمال گرایی شغلی دو گروه در سطح ۰,۰۵ معنادار به دست آمده است؛ به‌طوری‌که میانگین کمال گرایی شغلی معلمان بیشتر از مدیران است. اندازه اثر این تفاوت در حد متوسط قرار دارد و نشان می‌دهد که تفاوت مشاهده‌شده، علاوه بر معناداری آماری، از نظر عملی نیز قابل توجه است، هرچند شدت آن زیاد نیست.

جدول ۶. نتایج آزمون t مستقل برای مؤلفه‌های کمال گرایی شغلی

مؤلفه	میانگین مدیران	میانگین معلمان	t	df	p	اندازه اثر d
کمال گرایی مثبت	14.72	14.55	0.40	78	0.690	0.09
کمال گرایی منفی	12.30	14.43	-3.91	78	0.001	0.88

جدول ۶ نتایج مقایسه دو گروه در مؤلفه‌های کمال‌گرایی شغلی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، بین مدیران و معلمان از نظر کمال‌گرایی مثبت تفاوت معناداری وجود ندارد و میانگین دو گروه بسیار به یکدیگر نزدیک است. در مقابل، در کمال‌گرایی منفی تفاوت معناداری مشاهده می‌شود و میانگین معلمان بالاتر از مدیران است. این یافته نشان می‌دهد که تفاوت مشاهده‌شده در نمره کلی کمال‌گرایی شغلی عمدتاً با تفاوت در مؤلفه کمال‌گرایی منفی مرتبط است، در حالی که دو گروه از نظر کمال‌گرایی مثبت وضعیت نسبتاً مشابهی دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد که مدیران و معلمان مدارس از نظر احساس امنیت روان‌شناختی تفاوت چشمگیری با یکدیگر ندارند و هر دو گروه، در مجموع، سطح نسبتاً مشابهی از احساس امنیت در محیط کاری را تجربه می‌کنند. در مقابل، تفاوت اصلی میان دو گروه در حوزه کمال‌گرایی شغلی مشاهده شد؛ به گونه‌ای که معلمان گرایش بیشتری به کمال‌گرایی شغلی داشتند و بررسی مؤلفه‌های این سازه نشان داد که این تفاوت عمدتاً به کمال‌گرایی منفی مربوط می‌شود، در حالی که از نظر کمال‌گرایی مثبت، وضعیت دو گروه به یکدیگر نزدیک بود. بنابراین، به نظر می‌رسد تفاوت نقش شغلی بیشتر در نوع و جهت کمال‌گرایی تجربه‌شده نمود پیدا می‌کند تا در احساس امنیت روان‌شناختی.

این یافته‌ها با بخشی از نتایج پژوهش‌های داخلی و خارجی همسو است. یافته مربوط به امنیت روان‌شناختی با نتایج آقابابایی و رحیمی (۱۴۰۱) درباره اهمیت امنیت روان‌شناختی در محیط کاری معلمان و همچنین با یافته‌های محمد نوراحمدی، کرامتی مقدم و نوراحمدی (۱۴۰۱) درباره جایگاه امنیت روان‌شناختی در محیط سازمانی همخوانی دارد. همچنین، نتایج مربوط به کمال‌گرایی با پژوهش پیرمیرادیان، انصاری اردلی، صالحی اردلی و حاجتی کاجی (۱۳۹۹) که بر تفاوت‌های کمال‌گرایی در میان گروه‌های مختلف معلمان تأکید داشت، هم‌جهت است. در مطالعات خارجی نیز یافته‌های حاضر با نتایج چیلدز و استوبر (۲۰۱۲) درباره ارتباط کمال‌گرایی اجتماعی و فشارهای شغلی و همچنین یافته‌های اوکامپو و همکاران (۲۰۲۵) درباره ارتباط کمال‌گرایی در محیط رهبری با امنیت روان‌شناختی کارکنان همسو است. مجموع این شواهد نشان می‌دهد که کمال‌گرایی، به‌ویژه شکل‌های فشارمحور آن، می‌تواند در تجربه افراد از محیط کار نقش داشته باشد، در حالی که امنیت روان‌شناختی بیش از آنکه صرفاً تابع عنوان شغلی باشد، به کیفیت روابط و فضای حاکم بر سازمان وابسته است.

از دیدگاه نظری، یافته‌های مربوط به امنیت روان‌شناختی را می‌توان بر اساس نظریه ادموندسون تبیین کرد. در این دیدگاه، امنیت روان‌شناختی به ادراک فرد از ایمن بودن محیط برای بیان دیدگاه‌ها، طرح اشتباهات، پرسیدن سؤال و مشارکت در تعاملات کاری مربوط است. از این منظر، صرف تفاوت در جایگاه سازمانی الزاماً به تفاوت در امنیت روان‌شناختی منجر نمی‌شود؛ زیرا این سازه تحت تأثیر کیفیت روابط بین‌فردی، اعتماد، حمایت و شیوه تعامل اعضای سازمان قرار دارد. در مورد کمال‌گرایی نیز دیدگاه‌های چندبعدی کمال‌گرایی بیان می‌کنند که استانداردهای بالا لزوماً پیامد منفی ندارند و زمانی مشکل‌زا می‌شوند که فرد احساس کند عملکرد او باید بدون نقص باشد یا ارزشمندی او به تحقق انتظارات بسیار بالا وابسته است. از این منظر، غلبه کمال‌گرایی منفی در میان معلمان می‌تواند بازتاب فشارهای ارزیابی، انتظارات حرفه‌ای و نگرانی از ناکافی بودن عملکرد باشد.

از نظر نویسنده، یکی از دلایل احتمالی تفاوت بیشتر در کمال‌گرایی منفی این است که معلمان در فعالیت روزمره خود با مجموعه‌ای از انتظارات همزمان آموزشی، تربیتی، اداری و ارتباطی مواجه‌اند و کیفیت عملکرد آنان نیز در تعامل مستمر با دانش‌آموزان، خانواده‌ها و مدیران مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. چنین شرایطی ممکن است در برخی افراد، تلاش برای عملکرد مطلوب را به نگرانی مداوم درباره اشتباه و ناکافی بودن عملکرد تبدیل

کند. در مقابل، مدیران اگرچه مسئولیت‌های گسترده‌ای دارند، اما بخشی از کنترل آنان بر شرایط کاری و تصمیم‌گیری‌های مدرسه می‌تواند احساس فشار ناشی از ارزیابی مستقیم عملکرد را تعدیل کند. در عین حال، نزدیک بودن دو گروه از نظر کمال‌گرایی مثبت نشان می‌دهد که تلاش برای انجام مطلوب وظایف و دستیابی به استانداردهای حرفه‌ای، ویژگی مشترک هر دو گروه است و الزاماً پیامد منفی ندارد.

در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت میان مدیران و معلمان را نمی‌توان صرفاً بر اساس عنوان شغلی و جایگاه سازمانی توضیح داد. یافته‌ها نشان می‌دهد که هر دو گروه به‌طور کلی از سطح مشابهی از امنیت روان‌شناختی برخوردارند، اما در نوع تجربه کمال‌گرایی شغلی، به‌ویژه در بعد منفی آن، تفاوت بیشتری مشاهده می‌شود. این موضوع اهمیت توجه به شرایط روان‌شناختی محیط کار مدارس را نشان می‌دهد؛ زیرا ایجاد محیطی که در آن اشتباه کردن، درخواست کمک، بیان نظر و دریافت بازخورد تهدیدکننده تلقی نشود، می‌تواند در کنار کاهش فشارهای کمال‌گرایانه، زمینه عملکرد حرفه‌ای سالم‌تر را برای مدیران و معلمان فراهم کند.

از جمله محدودیت‌های پژوهش می‌توان به محدود بودن جامعه مورد مطالعه به مدیران و معلمان مدارس مقطع اول و دوم متوسطه شهرستان قروه، استفاده از ابزارهای خودگزارشی و احتمال تأثیر شرایط فردی یا سازمانی پاسخ‌دهندگان بر پاسخ‌های آنان اشاره کرد. همچنین، ماهیت مقطعی پژوهش امکان بررسی تغییرات احساس امنیت روان‌شناختی و کمال‌گرایی شغلی در طول زمان را محدود می‌کند. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده این موضوع در شهرها و استان‌های دیگر و با نمونه‌های بزرگ‌تر بررسی شود و علاوه بر سمت شغلی، عواملی مانند سابقه خدمت، نوع مدرسه و سبک رهبری مدیران نیز مورد توجه قرار گیرد. همچنین اجرای مطالعات طولی و استفاده از روش‌های کیفی مانند مصاحبه می‌تواند به شناخت عمیق‌تر عوامل شکل‌دهنده امنیت روان‌شناختی و کمال‌گرایی شغلی در محیط مدرسه کمک کند.

سپاسگزاری

بدین وسیله از تمامی معلمان و مدیران محترم که ما را در اجرای این پژوهش همکاری کردند، صمیمانه تقدیر و تشکر می‌کنیم.

منابع

- آقابابایی، راضیه و رحیمی، حمید. (۱۴۰۱). نقش میانجی امنیت روان‌شناختی در تأثیر سبک رهبری اخلاقی ادراک شده بر رفتار آوایی معلمان. مدیریت و چشم انداز آموزش، ۴(۴)، ۲۱-۱.
- بخشایش، علیرضا و آذرنیاد، عبدالله. (۱۳۹۱). رابطه سبک‌های مدیریت مدیران با رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳(۱) (پیاپی ۹)، ۶۳-۸۲.
- بمان زاده، بصیر. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین امنیت شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس دولتی مقطع ابتدایی شهر کاشمر. روانشناسی و علوم تربیتی در هزاره سوم، ۲۳، ۴۵۴-۴۶۹.
- پیرمادیان، نسرین؛ انصاری اردلی، جواد؛ صالحی اردلی، سجاد و حاجتی کاجی، حسین. (۱۳۹۹). مقایسه کمال‌گرایی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان با تجربه و تازه کار (فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان) مقطع ابتدایی شهرستان خانمیرزا. پنجمین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی، تهران.
- حکیم، سیدمحمدادی و نقش، زهرا. (۱۳۹۷). مدل‌یابی رابطه کمال‌گرایی و سلامت روان با بررسی نقش واسطه‌ای متغیرهای افعال کاری تحصیلی و خودناتوان‌سازی تحصیلی. فصل‌نامه پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی، ۹(۳)، ۳۵-۵۴.

- رحیمی کلور، حسین و کاظم زاده، رضا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان (مورد مطالعه معلمان شهر اردبیل). روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه، ۷(۴)، ۷۱-۸۲.
- رحیمی، میثم؛ ملکیان، فرامرز؛ کرم افروز، محمدجواد و کاویانی، الهام. (۱۴۰۶). شناسایی مؤلفه‌های کمال‌گرایی شغلی در مدیران سازمان آموزش و پرورش استان کرمانشاه. مدیریت، آموزش و توسعه در عصر دیجیتال، ۱، ۱-۱۶.
- شمس، فرحناز؛ داوری، فرزانه و عرووف زاد، شهرام. (۱۴۰۳). بررسی مکانیسم‌های روان‌شناختی زمینه‌ای تأثیر سلامت روان معلمان مدارس بر اثربخشی تدریس با نقش میانجی هوش عاطفی و نقش تعدیل‌کننده احساس استقلال معلمان. دانش مدیریت ورزش، ۲(۱)، ۹۱-۱۰۳.
- محمد نوراحمدی، مجید کرامتی مقدم و مهدی نوراحمدی. (۱۴۰۱). بررسی و مقایسه امنیت روان‌شناختی با تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد. نشریه پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۴(۴۵)، ۱۵۸-۱۶۵.
- نژاد علوی، نعمت‌اله؛ رحمت بخرد، یداله؛ بیژنی مهر، فرج و فردائی مقدم، فرشته. (۱۴۰۴). بررسی مقایسه امنیت شغلی در بین معلمان ابتدائی مدارس دولتی و غیرانتفاعی. بیستمین کنفرانس ملی حقوق، علوم اجتماعی و انسانی، روانشناسی و مشاوره، شیروان.
- نیکخواه، فهیمه و صالحی، سمیه. (۱۳۹۸). رابطه سرمایه روان‌شناختی و احساس امنیت روان‌شناختی معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۶(۲)، ۱۹۳-۲۱۲.

- Childs, J. H., & Stoeber, J. (2012). Do you want me to be perfect? Two longitudinal studies on socially prescribed perfectionism, stress and burnout in the workplace. *Work & Stress*, 26(4), 347-364.
- Naveed, M. (2025). Under pressure to perform: how social cues in academia shape perfectionism among early-career scholars. *Innovation Journal of Social Sciences and Economic Review*, 7(2), 24-36.
- Fleming, C. M., Calvert, H. G., & Turner, L. (2023). Burnout among school staff: A longitudinal analysis of leadership, connectedness, and psychological safety. *School Mental Health*, 15(3), 900-912.
- Ocampo, A. C. G., Gu, J., Li, Q., Koseoglu, G., Wang, L., & Ashkanasy, N. M. (2025). A multimethod investigation of the interpersonal effects of leader perfectionism and anger expression on employee psychological safety and creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 46(1), 108-130.
- Tziner, A., & Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 65-74.
- Wang, F. (2026). Psychological Safety of School Administrators: A Dual Reality. *Journal of School Leadership*, 36(3), 375-395.
- Edmondson, A. C. (2018). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. John Wiley & Sons.