

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## دانشگاه علامه طباطبایی

مرکز آموزش های تخصصی و نیمه حضوری  
پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره مدرسه

عنوان:

بررسی رابطه تاب آوری و کمال گرایی با کیفیت زندگی کاری معلمان

مدارس استثنایی شهر تهران

استاد راهنما:

دکتر مهوش شهیدی

استاد مشاور:

دکتر حسین سلیمی

استاد داور:

دکتر کیومرث فرح بخش

پژوهشگر:

فاطمه آزادیان بجنوردی

تابستان ۱۳۹۰

تقدیم به:

همسر مهربانم که همیشه حامی و مشوق من بوده و تمامی معلمان استثنایی که شمع وجودشان راهنمای کودکان و نوجوانانی با نیازهای ویژه است.

باتشکر از:

زحمات اساتید گرامی سرکار خانم دکتر مهوش شهیدی و جناب آقای دکتر حسین

سلیمی و جناب دکتر کیومرث فرح بخش

**چکیده:** هدف پژوهش بررسی رابطه تاب آوری و کمال گرایی با کیفیت زندگی کاری معلمان استثنایی بوده است. روش پژوهش همبستگی، جامعه آماری شامل معلمان شاغل در مدارس استثنایی شهر تهران ۹۰-۸۹ است. حجم نمونه ۲۵۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای تعیین شد. ابزار مورد استفاده در پژوهش، پرسشنامه های ۱. تاب آوری کانور و دیویدسون، ۲. کمال گرایی اهواز ۳. کیفیت زندگی کاری والتون (QWL) بود. برای تجزیه تحلیل داده ها از آمار توصیفی محاسبه فراوانی، درصد، انحراف معیار و دامنه تغییرات و آمار استنباطی از رگرسیون یک و چند متغیری و همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد مولفه های تاب آوری و کمال گرایی پیش بینی کننده قوی برای کیفیت زندگی کاری نبودند. همچنین نشان داد بین تاب آوری و کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار است، بین کمال گرایی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار نیست و رابطه تاب آوری و کمال گرایی منفی و معنادار است.

**کلید واژه ها:** تاب آوری، کمال گرایی، کیفیت زندگی کاری، معلمان

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	چکیده
	فصل: اول کلیات
۱۴	مقدمه
۱۵	بیان مساله
۱۷	اهمیت و ضرورت پژوهش
۱۸	اهداف پژوهش
۱۸	فرضیه های پژوهش
۱۸	متغیرهای پژوهش
۱۸	تعریف نظری
۱۹	تعریف عملیاتی
	فصل دوم: ادبیات و پیشینه
۲۲	تاب آوری
۲۵	نظریه های مرتبط با تاب آوری
۲۹	انواع تاب آوری

- ۳۰ ..... ویژگی افراد تاب آور ..... ویژگی افراد تاب آور
- ۳۱ ..... کمال گرایی ..... کمال گرایی
- ۳۲ ..... نظریه های کمال گرایی ..... نظریه های کمال گرایی
- ۳۲ ..... نظریه فروید ..... نظریه فروید
- ۳۳ ..... نظریه هورنای ..... نظریه هورنای
- ۳۴ ..... نظریه آدلر ..... نظریه آدلر
- ۳۴ ..... نظریه پرلز ..... نظریه پرلز
- ۳۵ ..... نظریه راجرز ..... نظریه راجرز
- ۳۵ ..... کمال گرایی از دیدگاه اسلام ..... کمال گرایی از دیدگاه اسلام
- ۳۶ ..... ویژگی های افراد کمال گرا ..... ویژگی های افراد کمال گرا
- ۳۸ ..... انواع کمال گرایی ..... انواع کمال گرایی
- ۳۹ ..... کمالگرایی بهنجار و نابهنجار ..... کمالگرایی بهنجار و نابهنجار
- ۴۰ ..... تیپ های کمال گرایی ..... تیپ های کمال گرایی
- ۴۱ ..... کیفیت زندگی کاری ..... کیفیت زندگی کاری
- ۴۱ ..... تاریخچه کیفیت زندگی کاری ..... تاریخچه کیفیت زندگی کاری

۴۱	.....	رواج مفاهیم کیفیت زندگی کاری
۴۳	.....	تعریف کیفیت زندگی کاری
۴۴	.....	شاخص های کیفیت زندگی کاری
۴۵	.....	شاخص های کیفیت زندگی کاری والتون
۴۷	.....	پیشینه پژوهش
۴۷	.....	پژوهش های داخلی
۴۹	.....	پژوهش های خارجی

### فصل سوم روش اجرا پژوهش

۵۴	.....	مقدمه
۵۴	.....	روش پژوهش
۵۴	.....	جامعه آماری
۵۴	.....	روش نمونه گیری
۵۴	.....	حجم نمونه
۵۵	.....	ابزار پژوهش
۵۵	.....	پرسشنامه تاب آوری



روایی و پایایی..... ۵۵

پرسشنامه کمال گرایی اهواز..... ۵۶

روایی و پایایی ..... ۵۶

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون..... ۵۷

روایی و پایایی..... ۵۸

روش اجرا ..... ۵۸

روش های آماری..... ۵۹

#### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

مقدمه ..... ۶۰

توصیف آماری..... ۶۱

تحلیل های استنباطی..... ۷۲

#### فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

مقدمه ..... ۸۰

تبیین فرضیه اول..... ۸۰

تبیین فرضیه دوم..... ۸۱

۸۱ ..... تبیین فرضیه سوم

۸۲ ..... تبیین فرضیه چهارم

۸۲ ..... محدودیت های پژوهش

۸۳ ..... پیشنهادهای پژوهش

### منابع و ماخذ

۸۶ ..... منابع فارسی

۹۱ ..... منابع لاتین

### پیوست

پرسشنامه تاب آوری

پرسشنامه کمال گرایی اهواز

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون

## فهرست جداول و نمودارها

### صفحه

- جدول ۴-۱ توزیع فراوانی و درصد گروه های سنی آزمودنی ها ..... ۶۱
- جدول ۴-۲ توزیع فراوانی و درصد سطح تحصیلات آزمودنی ها ..... ۶۳
- جدول ۴-۳ توزیع فراوانی و درصد سابقه کاری آزمودنی ها ..... ۶۵
- جدول ۴-۴ آماره های توصیفی نمرات خام تاب آوری ..... ۶۷
- جدول ۴-۵ آماره های توصیفی نمرات خام کمال گرایی ..... ۶۸
- جدول ۴-۶ آماره های توصیفی نمرات خام کیفیت زندگی کاری ..... ۷۰
- جدول ۴-۷ نتایج تحلیل رگرسیون فرضیه اصلی ..... ۷۲
- جدول ۴-۸ نتایج رگرسیون فرضیه فرعی ..... ۷۴
- جدول ۴-۹ نتایج رگرسیون فرضیه فرعی ..... ۷۶
- جدول ۴-۱۰ نتایج محاسبه همبستگی پیرسون برای فرضیه ..... ۷۸
- نمودار ۴-۱ گروه سنی آزمودنی ها ..... ۶۲
- نمودار ۴-۲ سطح تحصیلات آزمودنی ها ..... ۶۴
- نمودار ۴-۳ سوابق کاری آزمودنی ها ..... ۶۶
- نمودار ۴-۴ هیستوگرام نمرات تاب آوری ..... ۶۸

نمودار ۴-۵ هیستوگرام نمرات کمال گرایی ..... ۶۹

نمودار ۴-۶ هیستوگرام نمرات کیفیت زندگی کاری ..... ۷۱

نمودار ۴-۷ پراکندگی نمرات تاب آوری با کیفیت زندگی کاری ..... ۷۵

نمودار ۴-۸ پراکندگی نمرات کمالگرایی با کیفیت زندگی کاری ..... ۷۷

فصل اول:

کلیات

## مقدمه

امروزه سازمان‌ها برای بقاء انتظام و بالندگی خود می‌کوشند که از طریق منابع خود در گستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف‌پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نائل شوند. بدون این کیفیت‌ها، سازمان‌ها واقعاً غیرممکن است که بتوانند در مواجهه با بهترین‌ها به صورت رقابتی و اثربخشی عمل کنند. (شولر و جکسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱).

آموزش و پرورش از نهادهای عمده جامعه است، که عملاً کل جامعه به نحوی با آن سرو کار دارد، طبیعتاً اصلاح آن موجب اصلاح جامعه گشته و ناپهنجاری‌های موجود در آن تواند باعث ناهنجاری در کل جامعه گردد و سلامت روانی جامعه را خدشه‌دار سازد. این نظام به عنوان بارزترین نمونه سرمایه‌گذاری نیروی انسانی نقش اصلی را در زمینه توسعه در کشور بر عهده دارد. یکی از ارکان مهم آموزش و پرورش در هر نظام آموزشی، معلمان هستند که نقش بسزایی در پرورش استعدادها دارند و این امر خصوصاً در مورد معلمان استثنایی صدق می‌کند که در شرایط کاری سخت به افرادی کمک می‌کنند که نیازهای ویژه دارند و آن‌ها را برای سازگار شدن با اجتماع یاری می‌کنند. (برقی، ۱۳۷۶).

با درهم پیچیده شدن زندگی شغلی و زندگی خصوصی انسان و استیلای زندگی کاری بر زندگی خصوصی واژه‌ی جدیدی بوجود آمده که امروزه با عنوان کیفیت زندگی کاری (QWL)<sup>۲</sup> شناخته می‌شود، این شاخص می‌تواند از مسائل عمده کارکنان اطلاعات ارزشمند و سازنده‌ای را در اختیار سازمان‌ها قرار دهد. (فیلیپو<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸).

در واقع کیفیت زندگی کاری یک فلسفه است. یک مجموعه اصولی که افراد را منبع بسیار مهمی برای سازمان قلمداد می‌کند و آن‌ها را قابل اعتماد، مسئولیت‌پذیر، دارای قابلیت‌های فراوان دانسته و شایسته احترام می‌داند. همچنین کیفیت زندگی کاری را می‌توان به عنوان یک مجموعه روش‌هایی مانند گروه‌های کاری مستقل، غنی‌سازی شغلی و درگیری بالا باشغل به منظور افزایش بهره‌برداری و رضایت کارمندان دانست بنابراین کیفیت زندگی کاری مفهوم جامعی است که با سلامت شغلی فرد مرتبط بوده و گستره‌ای است که در آن تجارب کاری محقق شده، پاداش داده می‌شود و از دسترس و پیامدهای منفی کار اجتناب می‌گردد. (اوکانر<sup>۴</sup>، بلارد<sup>۵</sup>، بلانچارد<sup>۶</sup>، بی تا ۱۳۸۴).

<sup>1</sup> - Shuler & Jacson

<sup>2</sup> - Quality Work of Life (QWL)

<sup>3</sup> - Filippo

<sup>4</sup> - Ocaner

<sup>5</sup> - Belard

<sup>6</sup> - Bluncharad

## بیان مسئله

امروزه آموزش و پرورش همگانی به عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است، هر کشوری در جهان بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش و بهبود کارایی آن اختصاص می‌دهد. در واقع آموزش و پرورش رکن اساسی جوامع انسانی محسوب می‌شود. (محمدی، ۱۳۸۶).

شناسایی عوامل مؤثر در بهبود کارکرد این نهاد پیدا کردن نقاط قوت و ضعف آن و ایجاد تغییرات مفید با توجه به نیازهای جامعه از ضروریات است. به سخن دیگر یکی از عوامل زیربنایی علمی و توسعه در جامعه نهادهای مربوط به آموزش و پرورش آن جامعه می‌باشد که بعنوان نهادی سرنوشت‌ساز پرورش نیروی انسانی را به عهده دارد، در اولویت اصلی قرار دارد (محمدی، ۱۳۸۶).

یکی از بخش‌های مهم آموزش و پرورش سازمان آموزش و پرورش استثنایی است، که به سبب وجود کودکان ونوجوانانی با کمبودها و ویژگی‌های آموزشی خاص توجه جدی‌تری را می‌طلبد. معلمان مدارس استثنایی به عنوان جزئی از شاغلان این جامعه و خصوصاً سروکار داشتن با این کودکان ونوجوانان که توانایی‌هایشان هم از سوی خانواده و هم در اجتماع جدی گرفته نشده و تنها در چارچوب آموزش‌های خاص ومهارت‌های معلمان خود توانسته‌اند خود را نشان دهند، خود بیان گر این مسئله است که آموزش به این افراد شغلی تخصصی و مشکل به شمار آمده و عواملی مانند: نیازهای متعدد دانش‌آموزان، تفاوت‌های فردی همچنین لزوم پاسخگویی به والدین و تغییرات سریع عقاید و انتظارات از معلمان، آموزش را کاری پیچیده و مشکل ساخته و شغل معلمی را در این آموزشگاه‌ها پراسترس ساخته است. (کایریاکو<sup>۱</sup> و ساتکلیف، ۱۹۸۷؛ به نقل از کشمیری، ۱۳۸۴).

اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق در مدارس استثنایی علاوه بر توجه به مسائل آموزشی اعم از محتوا، حجم دروس، توجه به تأثیر مسائل ومشکلات تحصیلی، رفتاری، آموزش‌های مهارت‌های خاص زندگی به دانش‌آموزان که جزء لاینفک کار در مدارس است، توجه به ویژگی‌های شخصیتی و درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت‌های معلمان تأثیرگذار است. این عوامل ویژگی‌هایی از قبیل تاب‌آوری<sup>۲</sup>، کمال‌گرایی<sup>۳</sup> و چگونگی کیفیت زندگی کاری آن‌ها می‌باشد.

---

<sup>۱</sup> - Kyriacou&Sutclif

<sup>۲</sup> - Resiliency

<sup>۳</sup> - Perfectionism

اصطلاح کیفیت زندگی کاری (QWL) که در سال‌های اخیر رواج یافته شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی فعالیت کارمندان در سامانه می‌شود (فیلیپو، ۱۹۹۸). از این دو نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر معاملات مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (شارف<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). مطالعات متعدد حاکی از آن است که بیشتر تحقیقات تجربی که در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده به طور ضمنی چشم‌انداز جدیدی از رضایت شغلی، مفاهیم وابسته به حرفه و شغل را پذیرفته‌اند، کیفیت زندگی کاری بر معنا داشتن نظارت صحیح، شرایط کاری خوب، پرداخت مزایای مطلوب و مهم‌تر از همه ایجاد فضایی چالش‌گرانه مشارکتی و امتنا کننده است (نعیم آبادی، ۱۳۸۸).

کیفیت زندگی کاری عبارت است از عکس‌العمل کارگران در برابر کار به ویژه پیامدهای ضروری آن در ازاء نیازهای شغلی و سلامت روحی تعریف شده که با استفاده از این تعریف زندگی کاری بر پیامدهای شغلی و چگونگی بهبود کار به منظور رفع نیازهای افراد تأکید دارد. (والتون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵).

تاب‌آوری برحسب صلاحیت شخصی، تحمل استرس، پذیرش تغییر و باور تأثیرات شهودی تعریف می‌شود (کانور و دیویدسون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳). تاب‌آوری را می‌توان به صورت توانایی بیرون آمدن از شرایط سخت یا تعدیل تعریف نمود. در واقع تاب‌آوری ظرفیت افراد برای سالم ماندن و مقاومت و تحمل در شرایط سخت و پرخطر است که فرد نه تنها بر آن شرایط فائق می‌آید بلکه در طی آن و یا با وجود آن شرایط قوی‌تر می‌گردد (مؤمنی، ۱۳۸۸). تاب‌آوری نوعی حالت تعمیم در افراد است که براساس آن قادرند در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها، تعارضات زندگی و حتی رویدادهای مثبت یا پیشرفت و مسئولیت بیشتر به تلاش افزون‌تر ادامه داده و برای دستیابی به موفقیت بیشتر از پا ننشینند. (لوتر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶؛ به نقل از رحیمیان، ۱۳۸۷).

کمال‌گرایی به منزله تمایل پایدار فرد به وضع معیارهای کامل و دست نیافتنی و تلاش برای تحقق آن‌هاست که با خود ارزیابی‌های انتقادی از عملکرد شخصی همراه می‌باشد (فراست<sup>۵</sup>، مارتن<sup>۶</sup>، لهارت<sup>۷</sup> و روزنبلت<sup>۸</sup>، ۱۹۹۰). مهم‌ترین مشخصه کمال‌گرایی به صورت منفی آن علی‌رغم تفاوت فردی موجود، داشتن اهداف بلندپروازانه، جاه‌طلبانه، مبهم، غیرقابل وصول و تلاش افراطی برای رسیدن به آن اهداف است و چون تلاش‌های آن‌ها به نتیجه

---

<sup>1</sup> - Sharfe

<sup>2</sup> - Walton

<sup>3</sup> - Conver & Davedson

<sup>4</sup> - Luther

<sup>5</sup> - Frost

<sup>6</sup> - Marten

<sup>7</sup> - Lohart

<sup>8</sup> - Rosenblate



مورد نظر نمی‌رسد، همیشه احساس نارضایتی کرده و دچار سرخوردگی، ناامیدی و کاهش عملکرد در آنان می‌گردد. (کرولاین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱؛ نقل از امید، ۱۳۸۹).

سؤال کلی در این پژوهش این است که آیا بین تاب‌آوری و کمال‌گرایی با کیفیت زندگی کاری معلمان استثنایی رابطه معناداری وجود دارد؟

### اهمیت و ضرورت پژوهش

در حال حاضر می‌توان گفت وضعیت نامطلوب شغل معلمی در بعضی از کشورهای در حال توسعه موجب ترک شغل از سوی معلمان علاقمند از یکسو و جذب اندک فارغ‌التحصیلان ممتاز دانشگاه‌ها از سوی دیگر شده است که به نظر بعضی از صاحب‌نظران عمدتاً به دلیل شرایط نامطلوب کاری و پایین بودن حقوق و مزایا می‌باشد. بعضی از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری از جمله حقوق و مزایا، امکانات بهداشتی در سازمان آموزش و پرورش از نظر معلمان در حد مطلوبی نیست این موارد در آموزش و پرورش استثنایی به دلیل طرح تجمیع با آموزش و پرورش کل (به موجب این طرح از سال ۱۳۸۳ در شهرستانها و ۱۳۸۷ در تهران اجرا شد کلیه فعالیت‌های اداری شاغلین استثنایی از سازمان و مدیریتهای استثنایی شهر تهران و مراکز استانها گرفته و به آموزش و پرورش عادی واگذار شد.) که به موجب این طرح مزایا استثنایی از قبیل: حق ویژه استثنایی (که به موجب آن شاغلین در مدارس استثنایی از حقوق و مزایای ۳۵٪ نسبت به هم‌تایان شغلی خود در مدارس عادی برخوردار بودند) و سنوات ارفاقی (طبق قانون تشکیل سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور مصوب ۶۹/۹/۱ مجلس شورا اسلامی، ۵ سال خدمت دولتی رضایت بخش در سازمان ۶ سال محسوب می‌گردد، از تاریخ ۱/۱/۸۸ از سوی آموزش و پرورش عادی ملغی اعلام شد.) حذف شده و از سوی دیگر ساعات کار مدارس استثنایی در سال تحصیلی ۸۹-۹۰ افزایش یافته است (اسناد سازمان آموزش و پرورش استثنایی ۱۳۶۹-۱۳۸۹). اشتغال به مراتب نامطلوب‌تر از مدارس عادی است، با این اوصاف ادامه اشتغال در این سازمان نمی‌تواند تنها به دلیل تأمین نیازهای اقتصادی و یا دشواری در امکان تغییر شغل و یا انتقال به مدارس عادی در شرایطی که این امکان مهیا است بلکه به نظر می‌رسد ادامه اشتغال ناشی از بزرگ و معیارهای روحیه استقامت و تاب‌آوری و نیز داشتن اهداف بالایی از معنویت را در بر داشته باشد. با توجه به اینکه پژوهشی در زمینه رابطه تاب‌آوری و کمال‌گرایی با کیفیت زندگی کاری معلمان استثنایی انجام نشده امید است این پژوهش بتواند دانش نظری را در این زمینه ارتقا بخشد.

<sup>1</sup> - Carolyn

## اهداف پژوهش:

### اهداف اصلی:

- تعیین رابطه بین تاب‌آوری و کمال‌گرایی با کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی.

### اهداف فرعی:

- تعیین رابطه بین تاب‌آوری و کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی.

- تعیین رابطه کمال‌گرایی و کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی.

- تعیین رابطه بین تاب‌آوری و کمال‌گرایی معلمان شاغل در مدارس استثنایی.

## فرضیه‌های پژوهش

- بین تاب‌آوری و کمال‌گرایی با کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی رابطه معنادار وجود دارد.

- بین تاب‌آوری با کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی رابطه معناداری وجود دارد.

- بین کمال‌گرایی با کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی رابطه معناداری وجود دارد.

- بین تاب‌آوری و کمال‌گرایی معلمان مدارس استثنایی رابطه معناداری وجود دارد.

## متغیرهای پژوهش

تاب‌آوری و کمال‌گرایی: متغیر پیش‌بین

کیفیت زندگی کاری: متغیر ملاک

## تعاریف نظری:

**تاب‌آوری:** ظرفیت برگزشتن از دشواری پایدار، سرسختانه و ترمیم خویشتن است که می‌تواند باعث شود تا انسان پیروزمندانه از رویدادهای ناگوار بگذرد و علیرغم قرار گرفتن در معرض تنش‌های شدیدشایستگی اجتماعی، تحصیلی و شغلی او ارتقا یابد (المیدام<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). تاب‌آوری ویژگی است که از فردی به فرد دیگر متفاوت است، می‌تواند به مرور زمان رشد کند و یا کاهش پیدا کند که براساس خود اصلاح‌گری فکری و عملی انسان در روند آزمایش و خطا زندگی شکل بگیرد (زاتورا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

<sup>۱</sup> - Almedom

<sup>۲</sup> - Zautra

**کمال‌گرایی:** عبارت است از گرایش فرد به داشتن معیار های واهداف بسیار بالا برای عملکرد، که با خود ارزشیابی های انتقادی همراه بوده و تلاش افراطی برای رسیدن به آن اهداف است ( فراست و همکاران، ۱۹۹۰). کمال گرایی نیاز شدیده پیشرفت است که به صورت معیارهای شخصی بالا و غیر واقع بینانه آشکار می شود (ویزمن<sup>۱</sup>، ۱۹۸۰ به نقل بِلِت<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹).

**کیفیت زندگی کاری:** عبارت است از، مجموعه ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان مانند: حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشتی، ایمنی، مشارکت در تصمیم گیری، دموکراسی، سرپرستی، تنوع و غنی بودن مشاغل است (کاسیو<sup>۳</sup>، ۱۹۹۲). کیفیت زندگی کاری عکس العمل کارکنان در برابر کار، بویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی تعریف می شود، با استفاده از این تعریف کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی، تجربه کاری و چگونگی بهبود کار به منظور رفع نیازهای فرد تأکید دارد (والتون، ۲۰۰۵).

#### تعاریف عملیاتی:

**تاب آوری:** در این پژوهش تاب آوری عبارت است از میزان نمره ای که آزمودنی ها از پرسشنامه تاب آوری (کونورودیدسون، ۲۰۰۳) بدست آورند، مشخص شده است.

**کمال گرایی:** کمال گرایی در این پژوهش میزان نمره ای است که آزمودنی ها از پرسشنامه کمال گرایی اهواز<sup>۴</sup> (نجاریان، عطاری و زرگر، ۱۳۸۰) بدست آورند. مشخص شده است.

**کیفیت زندگی کاری:** کیفیت زندگی کاری در این پژوهش نمره ای است که آزمودنی ها از پرسشنامه هشت مؤلفه ای کیفیت زندگی کاری والتون بدست آورند مشخص شده است.

---

<sup>1</sup> -Weissman

<sup>2</sup> -Blatt

<sup>3</sup> -Cassio

<sup>4</sup> -Ahwz Perfectionism Scal(APS)

