

شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های کمال‌گرایی و تأثیر آن بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش استان مازندران

پروین اسدپور، دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، پردیس فاطمه الزهرا، مازندران، ایران.

***ندا اسماعیلی**، استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران.

علی گل افشانی، دکتری تخصصی مدیریت آموزش عالی. معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران.

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر، شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های کمال‌گرایی و تأثیر آن بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش استان مازندران می‌باشد. پژوهش کاربردی حاضر از نظر روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری آن را کلیه مدیران، معاونین و روسای گروه‌های ادارات آموزش و پرورش و مدیران و معاونین مدارس استان مازندران به تعداد ۲۶۵۳ نفر تشکیل می‌دهند که بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۳۳۸ نفر با روش نمونه‌گیری «تصادفی خوشه‌ای- طبقه‌ای» به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته کمال‌گرایی با ۶۰ سوال و پرسش‌نامه عملکرد پاترسون با ۱۵ سوال استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزارها به تأیید متخصصان رسید و پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۳ محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از رگرسیون و تحلیل عامل اکتشافی در نرم افزار SPSS20 استفاده شد. نتایج نشان داد کمال‌گرایی دارای دو بعد (پیشرفت دهنده و بازدارنده) است. بعد پیشرفت دهنده دارای چهار مؤلفه‌ی (هدفمندی، تلاش برای عالی بودن، میل به نظم و ترتیب و معیارهای فردی مثبت) و بعد بازدارنده دارای پنج مؤلفه‌ی (نیاز به تأیید، نگرانی در برابر اشتباهات، نشخوار فکری، تردید نسبت به اعمال، معیارهای فردی منفی) می‌باشد. در بین ابعاد کمال‌گرایی، بعد پیشرفت دهنده با بار عاملی ۰/۹۵۵ بیش‌ترین تأثیر و بعد بازدارنده با بار عاملی ۰/۹۲۶ کم‌ترین تأثیر است. همچنین کمال‌گرایی پیشرفت دهنده بر عملکرد مدیران تأثیر مثبت و معنادار و کمال‌گرایی بازدارنده بر عملکرد مدیران تأثیر منفی و معنادار دارد.

واژگان کلیدی: کمال‌گرایی، عملکرد، مدیران، آموزش و پرورش

* نویسنده مسئول: Ne_esmaeili@yahoo.com

دریافت مقاله: ۹۹/۸/۱۷ پذیرش مقاله: ۹۹/۱۲/۵

Identifying and ranking the dimensions and components of perfectionism and their effect on the performance of education managers in Mazandaran province

Parvin Asadpour, PhD in Educational Management, Farhangian university of Mazandaran, Fateme Zahra campus, Mazandaran, Iran.

***Neda Esmaili**, Assistant Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Ghaemshahr Branch, Ghaemshahr, Iran.

Ali Golafshani, PhD in Higher Education Management. Vice Chancellor for Education, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran.

Abstract

The general purpose of the present study was to identify and rank the dimensions and components of perfectionism and their effect on performance on the education managers of Mazandaran province. This applied research adopted a descriptive approach as its methodology. The statistical population consisted of all directors, deputies and heads of education departments and directors and deputies of schools in Mazandaran province summing up to 2,653 of whom 338 people were randomly selected using cluster-class random sampling based on the Cochran formula. The data was collected using a researcher-made questionnaire on perfectionism with 60 questions and Paterson's Performance Questionnaire with 15 questions. The face and content validity of the tools were confirmed by the experts. And their reliabilities were calculated using Cronbach's alpha coefficient of 0.78 and 0.83. The data were analyzed using exploratory factor analysis and Regression test using SPSS20. The results showed that perfectionism had facilitative and debilitating dimensions. The facilitative dimension had four components of purposefulness, striving for excellence, desire for order and positive personal criteria. And the debilitating dimension had five-components of approval, concern over mistakes, rumination, questioning the actions of individual benchmarks negative. Among the dimensions of perfectionism, the facilitative dimension with the factor of 0.955 had the maximum effect. And then, the debilitating dimension with a factor loading of 0.926 had the least impact. Also, the facilitative perfectionism had the positive and significant effect on managers' performance, and debilitating perfectionism had a negative and significant effect on managers' performance.

Keywords: Perfectionism, Performance, Managers, Education

* Corresponding author: Ne_esmaeili@yahoo.com

Receiving Date: 7/11/2020 Acceptance Date: 23/2/2021

مقدمه

در جوامع امروز، توسعه هدف اصلی هر جامعه و محور اساسی سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها قرار می‌گیرد و کشوری توسعه یافته تلقی می‌شود که با بکارگیری کلیه منابع بتواند خود را تا سر حد رشد و شکوفایی برساند. بکارگیری صحیح منابع از طریق نیروی انسانی ماهر و آموزش دیده صورت می‌گیرد که رشد و پرورش این نیروی باارزش را آموزش و پرورش هر جامعه به عهده دارد. با توجه به این امر مهم است که مدیریت آموزشی در سازمان آموزش و پرورش اهمیت پیدا می‌کند. چرا که تعالی و پیشرفت هر سازمانی از جمله آموزش و پرورش مستلزم داشتن مدیران و کارکنان سالم و بانشاط است و روابط سالم با دیگران می‌تواند موجب تکامل و رشد شخصیت شود. داشتن شخصیت سالم و برخورداری مدیران از سلامت روانی باعث ارتقاء سطح کیفی و کمی آموزش خواهد شد و نقش بسیار حیاتی در امر پرورش جامعه خواهد داشت. برخی از ویژگی‌های شخصیتی افراد، مثل کمال‌گرایی بر عملکرد مدیران تأثیر بسزایی دارند (Salimian et al., 2016). کمال‌گرایی یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که به تأکید بیش از حد بر نظم و سازماندهی مرتب بودن اشاره دارد (Karner-Huțuleac, 2014) و نشان دهنده گرایش و علاقه فرد به درک محیط پیرامون خود به گونه‌ی همه یا هیچ است که به موجب آن، نتایج به شکل موفقیت‌ها یا شکست‌ها حاصل می‌شوند. بر اساس شواهد موجود تفاوت‌های فردی زیادی در کمال‌گرایی وجود دارد، لیکن مهمترین مشخصه‌های کمال‌گرایی داشتن اهداف بلندپروازانه، جاه‌طلبانه، غیر قابل وصول و تلاش افراطی برای رسیدن به این اهداف است (Kanten & Yesiltas, 2015).

هامچک کمال‌گرایی را دارای دو بعد سازگار (مثبت) و ناسازگار (منفی) می‌داند (Hamachek, 2000). کمال‌گرایان مثبت و منفی هر دو نسبت به افراد غیرکمال‌گرا معیارهای خاص و متعالی دارند. اهمیت زیادی به ارزیابی دیگران می‌دهند و از تأیید نکردن دیگران نگرانند (Stoerber & Yang, 2010). کمال‌گرایان سازگار انعطاف‌پذیرند و از تلاش‌های خود برای رسیدن به هدف احساس رضایت می‌کنند، هرچند معیارهای شخصی آنها محقق نشود. بنابراین محیط را نسبتاً غیر تهدیدکننده و حمایت‌گر می‌بینند (Ramazanzadeh, et al., 2013) در مقابل، کمال‌گرایان ناسازگار، انعطاف‌پذیری ندارند و به همین دلیل، از عملکرد خود هر چند از دید دیگران قابل ستایش باشد، راضی نیستند. کمال‌گرایان مثبت ارتباط مثبتی را با احساس رضایت و سربلندی پس از دستیابی به هدف نشان می‌-

دهند و ارتباط مثبتی با عدم رضایت پس از شکست دارند. در مقابل، کمال‌گرایان منفی ارتباط مثبت با عدم رضایت پس از هر دو شرایط موفقیت و شکست از خود نشان می‌دهند (Ramazanzadeh, et al., 2013).

به طور کلی کمال‌گرایی منفی با پیامدهای آسیب‌شناختی نظیر عزت نفس پایین، اضطراب و تعلل، باورهای غیرمنطقی، خود انتقادگری، احساس گناه و نشانگان افسردگی مرتبط است (Stoeber & Corr, 2017). در حالی که کمال‌گرایی مثبت با تجارب سالم‌تری از جمله کوشش برای پیشرفت، عاطفه مثبت، عزت نفس بالا، خودکارآمدی و خودشکوفایی و عملکرد شغلی در ارتباط است. این افراد نیاز زیاد به پیشرفت و موفقیت فردی دارند و به کارهای سخت روی می‌آورند و با هدف موفقیت، برانگیخته می‌شوند و ضمن تاکید بر معیارهای سطح بالای عملکردی می‌توانند واقعیت‌های بیرونی را درک کنند و محدودیت‌ها را بپذیرند (Lessin & Pardo, 2017). دلیل موفقیت افرادی که کمال‌گرایی سازگار و مثبت دارند این است که علاوه بر اینکه بر توانمندی‌هایشان شناخت دارند بر محدودیت‌هایشان نیز واقفند و هم محدودیت‌های فردی و هم محدودیت‌های اجتماعی را به خوبی می‌پذیرند (Soltani Fard et al., 2008). لیو (Liu, 2020) در پژوهشی عنوان کرد که عدم تقارن کمال‌گرایی، مانند کمال‌گرایی سازگار و ناسازگار، بر تعارضات کار و روابط تأثیر می‌گذارد و بیان داشتند که چگونه مداخلات تعارضی رهبر رابطه بین کار و تعارض رابطه‌ای و خستگی عاطفی را از منظر چند سطح تعدیل می‌کند. نتایج نشان داد که عدم تقارن کمال‌گرایی سازگار با تعارض کاری و عدم تقارن کمال‌گرایی ناسازگار با تعارض کاری و رابطه‌ای رابطه مثبت دارد (Liu, 2020). سلیمیان و همکاران (Salimian et al., 2016)، در پژوهشی نشان دادند که بین کمال‌گرایی (نگرانی افراطی درباره اشتباهات، مجموعه استانداردهای فردی عملکرد، انتظارات والدین، انتقادات والدین، شک و تردید درباره عملکرد و سازمان دهی) و رفتارهای پرخاشگرانه رابطه منفی معنادار وجود دارد (Salimian et al., 2016). در پژوهشی دیگر رضوی و همکاران (Razavi et al., 2015) نشان دادند که مؤلفه‌های کمال‌گرایی منفی شامل خرده‌مقیاس‌های نظم و سازماندهی، ادراک فشار از سوی والدین و هدفمندی به طور معناداری اعتیاد به کار را پیش بینی می‌کند (Razavi et al., 2015). حاتم‌نژاد و خدادادی (Hatamnejad & Khodadadi, 2015) نشان دادند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین کمال‌گرایی با توانمندسازی سازمانی وجود دارد (Hatamnejad & Khodadadi, 2015). میرزایی‌راد و همکاران (Mirzaie Rad

et al., 2013) در پژوهشی نشان دادند که بین ابعاد کمال‌گرایی و نورزگرایی دانشجویان همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین ابعاد کمال‌گرایی خویشتن‌مدار و دیگرمدار با گشودگی همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین کمال‌گرایی خویشتن‌مدار با برون‌گرایی همبستگی منفی و معنی‌دار وجود دارد. بین کمال‌گرایی خویشتن‌مدار با وظیفه‌شناسی همبستگی معنی‌دار نمی‌باشد (Mirzaie Rad et al., 2013). رایس ولیو (Rice & Liu, 2020) با هدف بررسی کمال‌گرایی و فرسودگی شغلی در تیم‌های تحقیق و توسعه عنوان کردند که به طور کلی، تلاش‌های کمال‌گرایانه در ارتباط با سطوح پایین‌تر فرسودگی شغلی تأثیرات مثبتی داشت و نگرانی‌های کمال‌گرایی اثرات منفی داشت و به نظر می‌رسید که یک عامل خطرناک برای فرسودگی شغلی است. سطح بالای نگرانی‌های کمال‌گرایانه از سوی رهبران، خطر ابتلا به ۲ بعد از ۳ بعد فرسودگی شغلی کارگران را افزایش می‌دهد (Rice & Liu, 2020). ملتفت و ساداتی فیروزآبادی (Moltafet & Sadaty Firoozabadi, 2013)، در پژوهشی نشان دادند که کمال‌گرایی مثبت به صورت مثبت و کمال‌گرایی منفی به صورت منفی، قابلیت پیش‌بینی خلاقیت را در کل گروه و گروه دختران دارد (Moltafet & Sadaty Firoozabadi, 2013). در پژوهشی عنوان شد که خودکارآمدی رابطه منفی با بعد انتظارات والدینی و رابطه مثبت با معیارهای شخصی و سازماندهی پرستاران دارد. همچنین از میان ابعاد کمال‌گرایی (نگرانی در مورد اشتباهات، تردید در مورد اعمال، انتظارات والدینی، انتقادات والدینی، معیارهای شخصی و سازماندهی) تنها بعد سازماندهی توانایی پیش‌بینی خودکارآمدی در پرستاران را داشت (Hajlu et al., 2011) بشر دوست (Bashardoost, 2011) در پژوهشی نشان داد که ابعاد مثبت کمال‌گرایی یعنی تلاش برای عالی بودن، نظم و سازمان‌دهی و هدف‌مندی، ارتباط مثبت و معناداری با نیازهای خودمختاری و شایستگی دارند. ارتباط بین ابعاد منفی کمال‌گرایی از جمله نگرانی از اشتباهات و نشخوار فکری نیز با نیازهای بنیادی خودمختاری و شایستگی رابطه معکوس و معنادار دارند (Bashardoost, 2011). گانگ و همکاران (Gong et al., 2017) در پژوهشی با هدف بررسی اثرات تعاملی دو جنبه اصلی کمال‌گرایی (استانداردهای شخصی و نگرانی‌های ارزیابانه) بر هوش هیجانی نشان دادند که استانداردهای شخصی مثبت با تمام جنبه‌های هوش هیجانی ارتباط معناداری دارد. در حالی که نگرانی‌های ارزیابانه (نگرانی از اشتباهات منفی) با تمام جنبه‌های هوش هیجانی به جز استفاده از احساسات برای حل مشکل نیز ارتباط معناداری دارد (Gong et al., 2017). اشبی و گنیلکا

(Ashby & Gnilka, 2017) به این نتایج دست یافتند که کمال گرایی با سه بعد (سازگار، ناسازگار و غیر کمال‌گرا) در سطوح استرس و مقابله با یکدیگر متفاوت بودند. بین کمال‌گرایی ناسازگارانه و استرس ادراک شده رابطه وجود دارد (Ashby & Gnilka, 2017). استویر و کار (Stoeber & Corr, 2017) نشان دادند سیستم رویکرد رفتاری و رفتار مهار سیستم، نه تنها در روابط بین کمال‌گرایی و تجارب عاطفی گذشته نقش دارد، بلکه در ارتباط بین کمال‌گرایی و تفکر آینده نیز نقش دارد (Stoeber & Corr, 2017). فالکو و همکاران (Falco et al., 2020) در تحقیقی با هدف بررسی نقش تعدیل‌کننده میزان کار در رابطه بین کمال‌گرایی و اعتیاد به کار استخوان کردند که کمال‌گرایی خودمحور و کمال‌گرایی تجویز شده اجتماعی افزایشی را در اعتیاد به کار پیش‌بینی می‌کنند و ممکن است حجم کاری این ارتباط را تشدید کند. کمال‌گرایی خود‌محور پیش‌بینی کرد که افزایش میزان اعتیاد به کار در طول زمان در کارگرانی که با کار زیاد مواجه هستند رخ می‌دهد. بر این اساس، وقتی حجم کار زیاد است، کمال‌گرایی ممکن است یک عامل خطر برای اعتیاد به کار باشد (Falco et al., 2020). اسمیت و همکاران (Smith et al., 2016) در پژوهشی نشان دادند که کمال‌خودگرا، کمال‌دیگرگرا، و کمال خود ارتقاء با بزرگ‌نمایی خود شیفتگی ارتباط دارد در حالی کمال اجتماعی با خودشیفتگی ارتباط ندارد (Smith et al., 2016). چانگ و همکاران (Chang et al., 2016) در پژوهشی نشان دادند که کمال مثبت بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر معناداری دارد ولی کمال منفی بر فرسودگی شغلی تأثیر معناداری دارد (Chang et al., 2016) و هانچون (Hanchon, 2010) در پژوهشی نشان داد که کمال‌گرایان انطباقی (مثبت)، یک رجحان برای اهداف تبحری دارند و کمال‌گرایان غیر انطباقی (منفی) اهداف عملکردی بالاتری دارند (Hanchon, 2010). همانطور که می‌دانیم کمال‌گرایی به صورت مثبت و منفی است. رفتارهای کمال‌گرایانه مثبت به واسطه احساس رضایتمندی از پیشرفت، تحسین و تمجید تقویت می‌شود و به سمت دستیابی به موفقیت جهت‌دهی می‌شود (Burnam et al., 2014). در حالی که کمال‌گرایی منفی به واسطه تلاش برای رفع محرک‌های آزاردهنده مانند ترس از شکست، انتقاد، مورد تمسخر واقع شدن، تحقیر و شرمندگی برانگیخته می‌شوند و نهایتاً منجر به تلاش برای اجتناب از شکست و تنظیم استانداردهای غیر واقع‌بینانه می‌شود که تجربه احساسات منفی مانند اضطراب، افسردگی و رفتارهای اجتنابی را به دنبال دارد (Mahmoudzadeh & Mohammad, 2016). Khani, 2016، لذا با توجه به اینکه مدیران آموزش و پرورش در راس نظام تعلیم و تربیت

قرار دارند و عملکرد آنها در سازمان تأثیر بسزایی دارد، لذا برای موفقیت خود و سازمان آموزش و پرورش باید کمال مثبت را در خود ارتقاء دهند. بنابراین سوال پژوهش حاضر این است که آیا ابعاد کمال‌گرایی بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش استان مازندران تأثیر دارد؟

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع زمینه‌یابی است. جامعه آماری آن را کلیه مدیران، معاونین و روسای گروه‌های ادارات آموزش و پرورش و مدیران و معاونین مدارس استان مازندران به تعداد ۲۶۵۳ نفر تشکیل می‌دهند که بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۳۳۸ نفر با روش نمونه‌گیری «تصادفی خوشه‌ای- طبقه‌ای» به شرح جدول ۱ به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

جدول ۱: تعداد جامعه و نمونه آماری به تفکیک شهرستان

جمع کل	غرب			مرکزی			شرق			خوشه
	رامسر	تنکابن	نوشهر	آمل	بابل	قائم‌شهر	ساری	بهشهر	گلوگاه	
۹										شهرستان
۲۰۷۵	۸۱	۱۵۸	۱۱۰	۳۸۲	۴۱۷	۲۷۱	۴۳۳	۱۵۸	۶۵	جامعه
۱	۰/۰۴	۰/۰۷۶	۰/۰۵۳	۰/۱۸۴	۰/۲	۰/۱۳	۰/۲۱	۰/۰۷۶	۰/۰۳۱	نسبت
۳۳۸	۱۳	۲۶	۱۸	۶۲	۶۸	۴۴	۷۱	۲۶	۱۰	نمونه

جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته کمال‌گرایی با ۶۰ سوال، در دو بعد «پیشرفت دهنده و بازدارنده» و نه مولفه (هدفمندی، تلاش برای عالی بودن، میل به نظم و ترتیب، معیارهای فردی مثبت، نیاز به تأیید، نگرانی در برابر اشتباهات و تمرکز بر آن‌ها، نشخوار فکری، تردید نسبت به اعمال و معیارهای فردی منفی) و پرسش‌نامه عملکرد پاترسون با ۱۵ سوال استفاده شد. با توجه به اینکه پرسشنامه میزان عملکرد پاترسون استاندارد است نیاز به بررسی پایایی و روایی ندارد اما برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه کمال‌گرایی که پرسشنامه محقق ساخته بود پس از شناسایی و تعیین ابعاد مربوط به متغیر از طریق مطالعه ادبیات پژوهش و مصاحبه با خبرگان و بر اساس فرآیند کدگذاری باز و محوری، کدهای مفهومی ارائه شد و اولویت هر یک از عوامل بر اساس فراوانی مفاهیم ذکر شده در مصاحبه‌ها مشخص گردید. پرسش‌نامه

اولیه تهیه و در اختیار خبرگان قرار گرفت، براساس نظرات اصلاحی آنان اصلاحات و تعدیل‌های اولیه در ابزار ایجاد گردید. سپس با همکاری اساتید راهنما و مشاور و با نظر خبرگان، اصلاحات ثانویه برای ابزار اعمال و تغییرات لازم براساس نظرات آنان صورت پذیرفت و در مرحله نهایی، تحت نظر اساتید راهنما و مشاور، اصلاحات نهایی در خصوص آن انجام گرفت. و مقادیر AVE برای کلیه مؤلفه‌های پرسشنامه بزرگتر از ۰/۵ هستند، که بیانگر روایی همگرا است و پایایی آن‌ها با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه کمال‌گرایی ۰/۷۸ و پرسش‌نامه عملکرد ۰/۸۳ محاسبه شد که از لحاظ آماری معنادار و مورد تأیید است. در بخش کمی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، نمودار و جدول) و استنباطی جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کایزر-مایر-الکین^۱ و بارتلت^۲ و برای بررسی سوال‌های پژوهش از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی و رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS₂₀ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

سوال یک: ابعاد کمال‌گرایی در مدیران آموزش و پرورش استان مازندران کدامند؟
برای تشخیص کفایت و شرایط لازم داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی، از آزمون‌های تناسب کایزر-مایر-الکین^۳ و بارتلت^۴ استفاده شد که نتایج در جدول ۲ ارائه شده است:

1. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
2. Bartlett's Test
3. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
4. Bartlett's Test

جدول ۲: نتایج آزمون Bartlett

ابعاد	آماره KMO و Bartlett	نتیجه آزمون	نام عامل به دست آمده به ترتیب اهمیت درصد واریانس	درصد واریانس تبیین شده
بعد کمال‌گرایی پیشرفت دهنده	KMO=۰/۹۵۲ sig=۰/۰۰۰	تأیید کفایت و همبستگی داده‌ها	۱- معیارهای فردی مثبت ۲- میل به نظم و ترتیب ۳- تلاش برای عالی بودن ۴- هدفمندی	۷۲/۱۲۷٪
بعد کمال‌گرایی بازدارنده	KMO=۰/۹۰۴ sig=۰/۰۰۰	تأیید کفایت و همبستگی داده‌ها	۱- نشخوار فکری ۲- تردید نسبت به اعمال ۳- نگرانی در برابر اشتباهات ۴- نیاز به تأیید ۵- معیارهای فردی منفی	۷۲/۷۷۲٪

مطابق نتایج حاصل از جدول ۲، چون مقدار آماره KMO برای همه ابعاد بیش‌تر از ۰/۷ محاسبه شد. همچنین نتیجه آزمون بارتلت نشان داده که سطح معناداری برای همه متغیرها $Sig < ۰/۰۵$ محاسبه شده است، لذا داده‌ها کفایت و همبستگی لازم جهت اجرای تحلیل عاملی اکتشافی را دارند. درصد واریانس تبیین شده در ستون آخر نشان می‌دهد که در بعد کمال‌گرایی پیشرفت دهنده ۷۲/۱۲۷٪ از تغییرات سوالات، در بعد کمال‌گرایی بازدارنده ۷۲/۷۷۲٪ از تغییرات سوالات توسط مؤلفه‌های استخراج شده قابل تبیین هستند.

سوال دو: سهم هر یک از ابعاد کمال‌گرایی در مدیران آموزش و پرورش استان مازندران چگونه است؟

سهم بندی و رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های کمال‌گرایی بر حسب میزان بار عاملی هر یک از ابعاد و مؤلفه‌ها در جدول ۳ ارائه شده است:

مدیریت بر آموزش سازمانها

جدول ۳: سهم بندی ابعاد و مؤلفه‌های متغیر کمال‌گرایی بر حسب بار عاملی

رتبه	بار عاملی	رتبه	بار عاملی	مؤلفه	ابعاد
۱	۰/۹۵۵	۳	۰/۸۲۶	هدفمندی A	کمال‌گرایی پیشرفت دهنده KP
		۴	۰/۸۰۴	تلاش برای عالی بودن B	
		۱	۰/۸۶۵	میل به نظم و ترتیب C	
		۲	۰/۸۲۹	معیارهای فردی مثبت D	
۲	۰/۹۲۶	۲	۰/۸۲۶	نیاز به تأیید E	کمال‌گرایی بازدارنده KB
		۱	۰/۸۴۷	نگرانی در برابر اشتباهات F	
		۵	۰/۵۴۴	نشخوار فکری G	
		۴	۰/۶۵۰	تردید نسبت به اعمال H	
		۳	۰/۷۲۵	معیارهای فردی منفی I	

نتایج حاصل از جدول ۳ نشان می‌دهد که همه ابعاد و مؤلفه‌های کمال‌گرایی دارای بار عاملی بیش‌تر از ۰/۵ می‌باشند، لذا تأثیر همه ابعاد و مؤلفه‌ها بر کمال‌گرایی تأیید می‌گردد. در بین ابعاد کمال‌گرایی، بعد پیشرفت دهنده با بار عاملی ۰/۹۵۵ دارای بیش‌ترین تأثیر و بعد بازدارنده با بار عاملی ۰/۹۲۶ دارای کم‌ترین تأثیر است. همچنین در بعد کمال‌گرایی پیشرفت دهنده، مؤلفه‌ی «میل به نظم و ترتیب» با بار عاملی ۰/۸۶۵ دارای بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه‌ی «تلاش برای عالی بودن» با بار عاملی ۰/۸۰۴ دارای کم‌ترین تأثیر است. در بعد کمال‌گرایی بازدارنده، مؤلفه‌ی «نگرانی در برابر اشتباهات» با بار عاملی ۰/۸۴۷ دارای بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه‌ی «نشخوار فکری» با بار عاملی ۰/۵۵۴ دارای کم‌ترین تأثیر است.

سوال سه: آیا ابعاد کمال‌گرایی بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش استان مازندران تأثیر

دارد؟

جدول ۴: نتایج آزمون رگرسیون چندمتغیره در سوال سه

Sig	T	β	R^2	R	Sig	F	متغیرهای مستقل
۰/۰۰۰	۴/۸۱۷	-					عدد ثابت
۰/۰۰۰	۵/۱۷۱	۰/۴۷۵	۰/۴۱۸	۰/۶۴۷	۰/۰۰۰	۱۲۰/۴۷۷	کمال‌گرایی پیشرفت دهنده
۰/۰۴۴	-۲/۰۲۶	-۰/۱۸۶					کمال‌گرایی بازدارنده

مطابق جدول ۴ با توجه به اینکه سطح معناداری آماره F، کوچکتر از 0.05 ($Sig = 0.000$)، محاسبه شده، حاکی از اعتبار مدل رگرسیون مورد نظر است. مطابق یافته این جدول؛ چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha = 0.05$ سطح معناداری برای ابعاد کمال‌گرایی (پیشرفت دهنده و بازدارنده) $Sig < 0.05$ محاسبه شده است، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که؛ ابعاد کمال‌گرایی بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش استان مازندران تأثیر معناداری دارند. همچنین مقدار بتا نشان می‌دهد که کمال‌گرایی پیشرفت دهنده بر عملکرد مدیران تأثیر مثبت ($\beta = 0.475$) و کمال‌گرایی بازدارنده بر عملکرد مدیران تأثیر منفی ($\beta = -0.186$) دارد. همچنین مقدار R^2 نشان می‌دهد که حدود ۴۱ درصد از واریانس نمره عملکرد مدیران توسط ابعاد کمال‌گرایی تبیین شده است. نتایج آزمون رگرسیون نیز نشان می‌دهد که: کمال‌گرایی پیشرفت دهنده با ضریب بتا $\beta = 0.475$ بیشترین تأثیر را بر عملکرد مدیران دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان خدماتی و آموزشی بیش از سازمان‌های دیگر به مدیران توانمند نیاز دارد که بتوانند تصمیمات درست در سازمان بگیرند که برای این کار باید بتوانند در جهت کمال‌گرایی مثبت حرکت نمایند؛ چرا که رفتار کمال‌گرایانه مثبت به سمت دستیابی به موفقیت جهت دهی می‌شود. لذا در این پژوهش، شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های کمال‌گرایی و تأثیر آن بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش استان مازندران مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که کمال‌گرایی دارای دو بعد (پیشرفت دهنده و بازدارنده) است. بعد کمال‌گرایی پیشرفت دهنده دارای چهار مؤلفه‌ی (هدفمندی، تلاش برای عالی بودن، میل به نظم و ترتیب و معیارهای فردی مثبت) و بعد کمال‌گرایی بازدارنده دارای پنج مؤلفه‌ی (نیاز به تأیید، نگرانی در برابر اشتباهات، نشخوار فکری، تردید نسبت به اعمال، معیارهای فردی منفی) می‌باشد. این یافته

با نتایج پژوهش‌های (Salimian et al., 2016)، (Razavi et al., 2015)، (Hajlu et al., 2011)، (Bashardoost, 2011) و (Gong et al., 2011) که در پژوهش‌های خود به مولفه‌های کمال‌گرایی از قبیل نگرانی افراطی درباره اشتباهات، تلاش برای عالی بودن، نظم و سازمان‌دهی، هدف‌مندی، نشخوار فکری و نگرانی از اشتباهات اشاره کرده‌اند، همسو می‌باشد. چرا که این مولفه‌ها خود از ابعاد پیشرفت‌دهنده و بازدارنده کمال‌گرایی می‌باشد. یکی دیگر از یافته‌های پژوهش حاضر این است که؛ ابعاد کمال‌گرایی بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش استان مازندران تأثیر معناداری دارند و تأثیر بعد پیشرفت‌دهنده بر عملکرد مدیران مثبت و بعد بازدارنده بر عملکرد مدیران منفی است. همچنین نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که بعد پیشرفت‌دهنده بیشترین تأثیر را بر عملکرد مدیران دارد. این یافته با نتایج (Hatamnejad & Khodadadi, 2015) که نشان دادند رابطه مثبت و معنی‌داری بین کمال‌گرایی با توانمندسازی سازمانی وجود دارد، در یک راستا قرار دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده که سالم، سازش یافته یا مثبت است، جنبه‌هایی از کمال‌گرایی را در برمی‌گیرد که با تلاش‌های کمال‌گرایانه مانند داشتن معیارهای شخصی بالا، وضع معیارهای دقیق برای عملکرد و تلاش برای عالی بودن، در ارتباط هستند.

در پایان با توجه به یافته‌های پژوهش به مسئولان و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش استان مازندران پیشنهاد می‌شود که؛ با برنامه‌ریزی‌های علمی و منسجم نسبت به پرورش و ارتقاء جنبه‌های مثبت و پیشرفت‌دهنده کمال‌گرایی در کارکنان و مدیران همت‌گمارند تا از این طریق باعث بهبود عملکرد مدیران و در نهایت عملکرد سازمان شوند.

تعارض منافع / حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه دکتری نویسنده اول در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری می‌باشد و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

1. Ashby, J.S., Gnilka, P.B. (2017). Multidimensional perfectionism and perceived stress: Group differences and test of a coping mediation model. *Personality and Individual Differences*, 119, 106-111.
2. Bashardoost, S. (2011). Modeling a model for predicting positive and negative emotions based on the dimensions of perfectionism and basic psychological needs in students of Islamic Azad University, Tehran. PhD thesis, Islamic Azad University, Central Tehran Branch. [In Persian]
3. Burnam, A., Komarraju, M., Hamel, R., & Nadler, D. R. (2014). Do adaptive perfectionism and self-determined motivation reduce academic procrastination? *Learning and Individual Differences*, 36, 65-72.
4. Chang, H.T., Chou, Y.J., Liou, J.W., & Tu, Y.T. (2016). The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout: Team workplace friendship as a moderator. *Personality and Individual Differences*, 96, 260-265.
5. Falco A, Girardi D, Dal Corso L, De Carlo A, Di Sipio A. (2020). Does Workload Moderate the Association Between Perfectionism and Workaholism? *Journal of Personnel Psychology*. 21.
6. Gong, X., Fletcher, K.L., & Paulson, S.E. (2017). Perfectionism and emotional intelligence: A test of the 2×2 model of perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 106, 71-76.
7. Hajlu, N., Sobhi Qaralamaki, N., Rahbar Tarmasari, M., & Haghightagou, M. (2011). Perfectionism and self-efficacy in Nurses in Rasht Medical Education Centers. *Quarterly Journal of Research in Medical Education*, 3 (1), 48-42. [In Persian]
8. Hamachek, D. E. (2000). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology*, 15, 27-33.
9. Hanchon, T.A. (2010). The relation between perfectionism and achievement goals. *Personality and Individual Difference*, 49, 885-890.
10. Hatamnejad, Y., & Khodadadi, M.R. (2015). The study of the relationship between perfectionism and organizational empowerment of physical education teachers in Mahabad city. *First National Conference on Sport Sciences and Physical Education of Iran*. [In Persian]
11. Kantan, P., & Yesiltas, M. (2015). The Effects of Positive and Negative Perfectionism on Work Engagement, Psychological Well-being and Emotional Exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23(1), 1367-1375.
12. Karner-Huțuleac, A. (2014). Perfectionism and self-handicapping in adult education. *Social and Behavioral Sciences*, 35(2), 434-438.

13. Lessin, D.S., & Pardo, N.T. (2017). The impact of perfectionism on anxiety and depression. *Journal of Psychology and Cognition*, 2(1), 78-82.
14. Liu Y. (2020). Perfectionism and Conflict: The Role of Leader Conflict Interventions (WITHDRAWN). In *Academy of Management Proceedings*. Vol. 2020, No. 1, p. 18677. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
15. Mahmoudzadeh, R., & Mohammad Khani, Sh. (2016). The role of mediator of anxiety and cognitive avoidance in the relationship between negative perfectionism and negligence. *Journal of Psychological Achievements*, Shahid Chamran University, Ahvaz, 4 (1), 94-73. [In Persian]
16. Mirzaie Rad, R., Jadidi Mohammad Abadi, A., & Jadidi Davoodabadi, A. (2013). Investigating the Relationship between Dimensions of Perfectionism and Personality in Managers. Second International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development, Qom, Payame Noor University. [In Persian]
17. Moltafet, Q., & Sadaty Firoozabadi, S. (2013). The Relationship between Enlightenment Dimensions and Creativity in High School Students in Shiraz. *Quarterly Journal of Research in School Learning*, 1(3), 78-71. [In Persian]
18. Ramazanzadeh, H., Arabs Narmi, B., & Eghbali Hashgins, B. (2013). The study of the relationship between perfectionism and self-efficacy in female students participating in aerobic classes and other students. *Journal of Sports Psychology Studies*, 4, 78-69. [In Persian]
19. Razavi, R., Akbarian, M., Ghorbani, S., & Ganjali Darani, Sh. (2015). The role of perfectionism in predicting addiction to work in education staff in Alshater city. Second National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies, Tehran, Islamic Studies and Research Center, Soroush Hekmat Mortazavi, Mehr Arvand Institute of Higher Education, Center for Achieving Sustainable Development. [In Persian]
20. Rice, K. G., & Liu, Y. (2020). Perfectionism and burnout in R&D teams. *Journal of Counseling Psychology*, 67(3), 303–314. <https://doi.org/10.1037/cou0000402>
21. Salimian, Z., Mahdizadegan, I. & Namazizadeh, I. (2016). The Effect of perfectionism, team normality and ethical atmosphere on aggressive behaviors in basketball players. *Research on sports management and motor behavior*, 12(23), 156-145. [In Persian]

22. Smith, M.M., Sherry, S.B., Chen, S., Saklofske, D.H., Flett, G.L., & Hewitt, P.L. (2016). Perfectionism and Narcissism: A Meta-Analytic Review. *Journal of Research in Personality*, In Press, Accepted Manuscript, Available online 1 August 2016.
23. Soltani Fard, B., Sharifi Daramadi, P., & Askarian, M. (2008). The Relationship between Perfectionism and Emotional Intelligence Among Khoram Abad Athletes. *Journal of Applied Psychology*, 2 (4), 635-626. [In Persian]
24. Stoeber, J., & Corr, P.J. (2017). Perfectionism, personality, and future-directed thinking: Further insights from revised Reinforcement Sensitivity Theory. *Personality and Individual Differences*, 105 (15), 78-83.
25. Stoeber, J., & Yang, H. (2010). Perfectionism and emotional reactions to perfect and flawed achievements: Satisfaction and pride only when perfect. *Personality and individual differences*, 49 (3), 246-251.