

تعیین رابطه بین کمال گرایی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر خرم آباد

ابراهیم عزیزی

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

چکیده

هدف اصلی این تحقیق تعیین رابطه بین کمال گرایی با فرسودگی شغلی و کارآمدی مدیران مدارس دوره اول متوسطه ی شهر خرم آباد می باشد. تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی و از نظر هدف، کاربردی بوده که مبتنی بر تحقیقات میدانی و کتابخانه ای می باشد. جامعه آماری این تحقیق متشکل از مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد در ناحیه ۱ و ۲ در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۹۶ می باشد، نمونه آماری با استفاده از جدول تاکمن برابر ۹۲ نفر و روش نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه ای نسبی و داده ها از طریق پرسشنامه استاندارد؛ فرسودگی شغلی مدیران پرسشنامه ماسلاچ (۱۹۸۱)، کمال گرایی مثبت و منفی توسط تری شورت و همکاران (۱۹۹۵)، کارآمدی از مقیاس مک مستر نسخه ایرانی (نجاریان، ۱۳۷۴)؛ ازدیباچ (۱۳۸۳) جمع آوری گردیده شده است. بررسی داده های با استفاده از نرم افزار Spss21 انجام شده و نتایج نشان دادند: بین کمال گرایی مثبت با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد رابطه منفی وجود دارد. بین کمال گرایی منفی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد. بین کمال گرایی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد رابطه منفی وجود دارد. بین کمال گرایی مثبت با کارآمدی شغلی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد. بین کمال گرایی منفی با کارآمدی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد رابطه منفی وجود دارد. بین کمال گرایی با کارآمدی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد.

کلید واژه: کمال گرایی، فرسودگی شغلی، کارآمدی، مدیران

مقدمه

به نظر هرسی و بلانچارد^۱ (۱۹۹۳) موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد از منابع نیروهای انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد و این چالشی است که به گونه فزاینده سرپرستان، مدیران و دست‌اندرکاران امور کار و سازمان را به خود مشغول داشته است. برای رویارویی با این چالش، شناخت هرچه بیشتر و جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به نیروی انسانی، امری ضروری است (هومن، ۱۳۸۱). نیز ارتقای بهداشت روانی محیط مدارس به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی بوده و در چند دهه اخیر توجه سازمان‌های آموزشی به نیروهای سالم جسمی و فکری در نهادهای آموزشی را به خود جلب کرده است. از جمله این مفاهیم فرسودگی شغلی^۲ و کمال‌گرایی^۳ است که در مورد مفهوم‌سازی آن‌ها بحث‌های جدی وجود دارد.

بنا به گفته یانگ^۴ (۲۰۰۴؛ نقل از زاهدبابلان و همکاران، ۱۳۹۳) رفتار فرسودگی^۵ به عنوان یک موضوع شناخته‌شده در پژوهش‌های روان‌شناختی در سه دهه اخیر منجر به تحقیقات زیادی گردیده است. نیز امروزه در بسیاری از سازمان‌ها، و به ویژه سازمان‌های آموزشی فشارهای عصبی و روانی به درجات گوناگونی وجود دارد. از پیامدهای این عوامل پدیده‌ی فرسودگی شغلی است. مفهوم فرسودگی شغلی در اوایل دهه ۱۹۷۰ برای اولین بار به وسیله فرودنبرگر^۶ معرفی شد. به طوری که ظهور و رشد آن را مرهون فرودنبرگر در نیویورک و ماسلاچ^۷ و پاینز^۸ در کالیفرنیا می‌دانند (بابلی، ۱۳۷۹). فرودنبرگر (۱۹۷۴) پدیده فرسودگی شغلی را در کارکنانی بررسی کرد که مشاغل یاری رسانی داشتند. به گفته ساعتچی^۹ (۱۳۸۲) استفاده‌ی فنی و تخصصی از واژه‌ی فرسودگی شغلی در اصل به فرودنبرگر، به سال ۱۹۷۵ برمی‌گردد و پاینز نیز همپای او در کالیفرنیا، آمریکا، در رشد توجه روان‌شناسان نسبت به ابعاد گوناگون این مفهوم، نقش داشته است. فرودنبرگر (۱۹۷۵؛ به نقل از بابلی، ۱۳۷۹) فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی یا ناکامی می‌داند که به علت از خودگذشتگی فرد، روش زندگی یا ارتباطاتی که منجر به وصول نتیجه دلخواه نمی‌شود به وجود می‌آید.

اکثر تحقیقات انجام‌شده درباره‌ی فرسودگی، در موقعیت‌هایی مانند کارکنان خدمات بهداشتی (واد^۹ و همکاران، ۱۹۸۶؛ نقل از میکائیلی و همکاران، ۱۳۹۱)، فروشندگان (سند^{۱۰} و میازکی^{۱۱}؛ ۲۰۰۰؛ نقل از میکائیلی و همکاران، ۱۳۹۱)، پرستاران (زلارس^{۱۲} و همکاران، ۲۰۰۰؛ نقل از میکائیلی و همکاران، ۱۳۹۱) و... است که به عنوان فرسودگی شغلی معروف است (ماسلاچ و جکسون^{۱۳}، ۱۹۸۴؛ نقل از میکائیلی و همکاران، ۱۳۹۱).

یکی از عوامل مرتبط با شغل هر فرد اینکه شغل کامروا باشد یا خیر باور داشتن توانایی‌ها و نقاط قوت خود است. میتوان گفت کارآمدی عاملی مهم برای انجام موفقیت آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است. عملکرد موثر، هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند است. اداره کردن موقعیت‌های دائم‌التغییر، مبهم، غیر قابل پیش بینی و

1 - Hersy & Blanchard

2 - Job Burnout

3 - perfectionism

4 - Yang

5 - Burnout

6 - Freudenberg

7 - Maslach

8 - Pines

9 - Wade

10 - Sand

11 - Miyazaki

12 - Zellars

13 - Maslach & Jackson

استرسزا مستلزم داشتن مهارت‌های چندگانه است. بنابر نظر بندورا کارآمدی، توان سازنده ای است که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف به گونه ای اثر بخش. سازماندهی میشود. (بندورا^{۱۴}، ۱۹۹۷)

از طرفی ادبیات کمال‌گرایی سرشار از توصیف‌های موردی کمال‌گرایی است که پذیرش بی‌قید و شرط خود را امری دشوار می‌داند. این افراد بسیار مشتاق جلب تأیید و گریز از عدم تأیید سایر افراد هستند و این موضوع مشغله ذهنی آن‌ها را تشکیل می‌دهد. این ناتوانی در پذیرش بی‌قید و شرط خود گهگاه گسترش یافته و به ناتوانی در پذیرش سایرین منجر می‌شود (فلت^{۱۵}، دیویس^{۱۶} و هویت^{۱۷}، ۲۰۰۳). ممکن است کمال‌گرایان فشار زیادی برای عالی بودن متحمل شوند، زیرا آن‌ها احساس می‌کنند که علاوه بر معیارهای بالای خودشان باید مطابق با معیارهای دیگران هم رفتار کنند بنابراین، به هیچ عنوان شگفت آور نیست که کمال‌گرایان باید با سطوح بالاتر استرس و فرسودگی شغلی مواجه باشند (میچلسون^{۱۸} و برنز^{۱۹}، ۱۹۹۸).

در مجموع کمال‌گرایی به عنوان ویژگی شخصیتی و تأثیر آن بر رفتار انسان سابقه‌ای طولانی دارد ولی پژوهش‌های اندکی پیرامون این موضوع صورت گرفته است. با وجود این برای سالیان زیادی بیشتر از این که تحقیقات تجربی به آن توجه کنند، به سادگی پزشکان آن را به عنوان یک سازه مطرح می‌کردند. اکثر تعاریف اولیه، عمدتاً کمال‌گرایی را ویژگی ناکارآمدی در نظر می‌گیرند. می‌توان گفت در بعضی جهات نوع تفکر کمال‌گراها به صورت تفکر دو قطبی است. بنابراین از یک لحاظ قضاوت آن‌ها نسبت به رویدادها به صورت همه یا هیچ می‌باشد و چون اهداف و معیارهای سختی برای خود انتخاب می‌کنند در صورت شکست در این اهداف ناراحت و افسرده می‌شوند و هیجانات منفی مختلفی را تجربه می‌کنند (تانگنی^{۲۰}، ۲۰۰۲؛ تانگنی و دیرینگ^{۲۱}، ۲۰۰۲).

با توجه به بررسی متون و مطالعات انجام‌شده، اجرای پژوهش‌هایی که بتواند به طور فراگیر، به شناخت و آگاهی از رابطه متغیرهای کمال‌گرایی و فرسودگی شغلی و کارآمدی مدیران بپردازد، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر به نظر می‌رسد. از آن‌جا که مدیران دوره‌ی متوسطه‌ی اول آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از کارکنان وزارت آموزش و پرورش فعالیت می‌نمایند، انجام تحقیق حاضر می‌تواند به این مهم کمک نماید. براین اساس در جامعه مورد نظر به بررسی رابطه سه متغیر کمال‌گرایی، فرسودگی شغلی و کارآمدی مدیران مبادرت شده است.

پیشینه تحقیق

در ادامه این فصل تحت عنوان مروری بر پیشینه‌ی تحقیقاتی در زمینه رابطه کمال‌گرایی و فرسودگی شغلی، تلاش شده نتایجی از تحقیقات داخلی و تحقیقات خارجی که به طور مستقیم و یا غیرمستقیم با موضوع تحقیق ارتباط دارد، ارائه شود.

مهرابی و مهدیان (۱۴۰۳) در مقاله ای به بررسی رابطه ی بین کمال گرایی و فلات شغلی معلمان با سابقه ۲۰ سال به بالای شهر بروجرد با میانجی گری تاب آوری سازمانی پرداخته اند، نتایج تحقیق نشان داد، فلات شغلی همزمان هم از مسیر مستقیم و هم از مسیر غیر مستقیم به میزان ۰٫۳۸ درصد تحت تأثیر کمال گرایی بوده و در این بین تاب آوری سازمانیه عنوان یک متغیر میانجی جزئی بود. رابطه بین ابعاد کمال گرایی با فلات شغلی نقش واسط تاب آوری سازمانی معنا دار است.

³-Bandur
15 - Flett
16 - Davis
17 - Hewitt
18 - Mitchelson
19 - Burns
20 - Tangney
21 - Dearing

حیدری و روستا (۱۳۹۸) به بررسی الگوی ساختاری انزوای شغلی با قصد ترک کار با میانجی گری خودکارآمدی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی مدیران زن مدارس شهرستان آبادیه پرداخته اند، نتایج تحقیق نشان داد که انزوای شغلی بر خودکارآمدی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی دارای اثر مستقیم می باشد. هم چنین انزوای شغلی از طریق خودکارآمدی، رضایت شغلی و فرسودگی بر قصد ترک کار دارای اثر غیر مستقیم (میانجی) است. علاوه بر این نتایج نشان داد انزوای شغلی با خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه منفی و با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی داری دارد. در مجموع نتایج پژوهش نشانگر نقش واسطه ای خودکارآمدی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در رابطه ی بین انزوای شغلی با قصد ترک کار در مدیران زن بوده است. هم چنین بررسی مدل نشان داد که الگوی مفهومی پژوهش از برازش مطلوب برخوردار است.

اردلان و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه کمال گرایی و فرسودگی شغلی مدیران مدارس شهرستان گیلانغرب با روش تحقیق همبستگی به روش سرشماری تمام ۶۲ نفر مدیران مدارس را مورد بررسی قرار دادند. ضمناً برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه ماسلاچ و برای سنجش کمال گرایی از یک پرسشنامه محقق ساخته استفاده کرده اند. نتایج تحقیق نشان می دهد: الف) بین کمال گرایی مثبت و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد. ب) بین کمال گرایی منفی و فرسودگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد.

شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان نقش مدیریت تنوع در فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه های سراسر کشور که از میان جامعه آماری ۴۰۰ نفری اعضای هیات علمی به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۱۳۳ نفر را به عنوان نمونه آماری با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون مورد بررسی قرار دادند به این نتیجه رسیده اند که بین جنسیت و فرسودگی شغلی رابطه معنی داری به دست نیامد.

انصاری و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان بررسی فرسودگی شغلی اساتید تربیت بدنی و سایر رشته ها نتیجه گرفته اند که فرسودگی شغلی در بین استادان تربیت بدنی کمتر از اساتید سایر رشته هاست. در ضمن، بین جنسیت و سابقه با فرسودگی شغلی ارتباطی دیده نشده، ولی سن و فرسودگی با هم ارتباط معنی داری داشتند.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر امکان کنترل متغیرها در زمره تحقیق های غیرآزمایشی است. هم چنین از نظر روابط بین متغیرها از نوع توصیفی-همبستگی^{۲۲} است.

در تحقیق حاضر جامعه آماری عبارت است از تمامی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد در ناحیه ۱ و ۲ شهر و همچنین در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ که تعداد آن ها براساس آمارنامه ادارات آموزش و پرورش شهر خرم آباد ۱۲۰ نفر است. در این تحقیق برای برآورد حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان^{۲۳} (۱۹۷۰) استفاده شده است. مطابق جدول مذکور تعداد افراد نمونه آماری ۹۲ نفر است. هم چنین برای انتخاب افراد نمونه آماری از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی استفاده شده است. ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه ی استاندارد می باشد.

پرسشنامه فرسودگی شغلی

برای سنجش فرسودگی شغلی مدیران از پرسشنامه ۲۲ ماده ای ماسلاچ (۱۹۸۱) استفاده می شود. گزینه های این پرسشنامه در طیفی از هرگز تا خیلی زیاد تدوین شده است. هم چنین این پرسشنامه سه زیرسازه یا مولفه فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی را در برمی گیرد.

²²-correlation

23 - Krejcie & Morgan

پرسشنامه کمال‌گرایی مثبت و منفی^{۲۴} توسط تری‌شورت و همکاران (۱۹۹۵) برای سنجش سطوح مختلف کمال‌گرایی مثبت و منفی طراحی گردید. این مقیاس یک آزمون ۴۰ سوالی است که ۲۰ ماده آن کمال‌گرایی مثبت و ۲۰ ماده آن کمال‌گرایی منفی را می‌سنجد. پرسشنامه کمال‌گرایی مثبت و منفی در یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) نمره‌گذاری می‌شود. نمره‌گذاری این دو بعد پرسشنامه به صورتی است که اگر فرد در سوال‌های مربوط به کمال‌گرایی مثبت نمره بالایی دریافت نماید به عنوان فردی با گرایش کمال‌گرایی مثبت و اگر در کمال‌گرایی منفی نمره بالایی دریافت کند، فردی با گرایش به کمال‌گرایی منفی خواهد بود.

یافته های تحقیق

مهم ترین یافته های تحقیق به شرح زیر می باشد

جدول ۱: توصیف شاخص های مرکزی داده های متغیرها

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
فرسودگی عاطفی فرسودگی شخصیت موفقیت فردی	۹۲	۳,۶۰	۰,۷۲	۱,۷۸	۵
	۹۲	۳,۵۵	۰,۸۱	۱,۴۰	۵
	۹۲	۳,۵۹	۰,۶۹	۱,۶۳	۵
کمال‌گرایی مثبت کمال‌گرایی منفی	۹۲	۳,۷۳	۰,۵۲	۲,۴۵	۴,۷۰
	۹۲	۳,۸۶	۰,۵۳	۲,۳۰	۴,۷۵
کارآمدی مدیران	۹۲	۳,۷۸	۰,۸۳	۱	۵

در جدول فوق مشاهده می شود که میانگین متغیرها، انحراف معیار و مینیمم و ماکزیمم داده های مربوط به هر متغیر به طور جداگانه دیده می شود.

آزمون فرضیه ها

بین کمال‌گرایی مثبت با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره‌ی اول متوسطه‌ی شهر خرم‌آباد رابطه‌ی وجود دارد.
 H_0 : ارتباط معناداری بین کمال‌گرایی مثبت با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره‌ی اول متوسطه‌ی شهر خرم‌آباد وجود ندارد
 H_1 : ارتباط معناداری بین کمال‌گرایی مثبت با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره‌ی اول متوسطه‌ی شهر خرم‌آباد وجود دارد

جدول ۲: ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی

فرسودگی شغلی				متغیر
سطح معناداری (Sig)	R^2	مقدار ضریب همبستگی (ρ)	تعداد (N)	
۰,۰۰۰	۰,۱۵۷	-۰,۳۹۷	۹۲	کمال گرایی مثبت

طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری ۰,۰۰۰ از سطح ۰,۰۵ کمتر است در نتیجه شواهدی مبنی بر رد فرضیه H_0 وجود دارد و فرض H_1 مورد قبول است و می توان چنین گفت که بین کمال گرایی مثبت با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد رابطه ی معناداری وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی منفی می باشد. در نتیجه هرچقدر فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد افزایش یابد کمال گرایی مثبت مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد کاهش پیدا می کند و برعکس.

آزمون فرضیه فرعی

-بین کمال گرایی منفی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد رابطه ی وجود دارد.

H_0 : ارتباط معناداری بین کمال گرایی منفی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد وجود ندارد

H_1 : ارتباط معناداری بین کمال گرایی منفی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد وجود دارد

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی

فرسودگی شغلی				متغیر
سطح معناداری (Sig)	R^2	مقدار ضریب همبستگی (ρ)	تعداد (N)	
۰,۰۰۰	۰,۲۷۷	۰,۵۲۷	۹۲	کمال گرایی منفی

طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری ۰,۰۰۰ از سطح ۰,۰۵ کمتر است در نتیجه شواهدی مبنی بر رد فرضیه H_0 وجود دارد و فرض H_1 مورد قبول است و می توان چنین گفت که بین کمال گرایی منفی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد رابطه ی معناداری وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت می باشد. در نتیجه هرچقدر فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد افزایش یابد کمال گرایی منفی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد افزایش پیدا می کند و برعکس.

بین کمال گرایی و فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر خرم آباد رابطه وجود دارد.

H_0 : ارتباط معناداری بین کمال گرایی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر خرم آباد وجود ندارد

H_1 : ارتباط معناداری بین کمال گرایی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر خرم آباد وجود دارد

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون

فرسودگی شغلی				متغیر
سطح معناداری (Sig)	R^2	مقدار ضریب همبستگی (ρ)	تعداد (N)	
۰,۰۰۰	۰,۲۲۵	-۰,۴۷۵	۹۲	کمال گرایی

طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری ۰,۰۰۰ از سطح ۰,۰۵ کمتر است در نتیجه شواهدی مبنی بر رد فرضیه H_0 وجود دارد و فرض H_1 مورد قبول است و می توان چنین گفت که بین کمال گرایی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی منفی می باشد. در نتیجه هرچقدر فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر خرم آباد افزایش یابد کمال گرایی مدیران مدارس دوره اول متوسطه-ی شهر خرم آباد کاهش پیدا می کند و برعکس.

بین کمال گرایی مثبت با کارآمدی شغلی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر خرم آباد رابطه وجود دارد.

H_0 : ارتباط معناداری بین کمال گرایی مثبت با کارآمدی شغلی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر خرم آباد وجود ندارد

H_1 : ارتباط معناداری بین کمال گرایی مثبت با کارآمدی شغلی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر خرم آباد وجود دارد

جدول ۵: ضریب همبستگی پیرسون

کارآمدی شغلی مدیران				متغیر
سطح معناداری (Sig)	R^2	مقدار ضریب همبستگی (ρ)	تعداد (N)	
۰,۰۰۰	۰,۳۴۹	۰,۵۹۱	۹۲	کمال گرایی مثبت

طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری ۰,۰۰۰ از سطح ۰,۰۵ کمتر است در نتیجه شواهدی مبنی بر رد فرضیه H_0 وجود دارد و فرض H_1 مورد قبول است و می توان چنین گفت که بین کمال گرایی مثبت با کارآمدی شغلی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت می باشد. در نتیجه هرچقدر کارآمدی شغلی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر خرم آباد افزایش یابد کمال گرایی مثبت مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر خرم آباد افزایش پیدا می کند و برعکس.

بین کمال گرایی منفی با کارآمدی شغلی مدیران مدارس دوره‌ی اول متوسطه‌ی شهر خرم‌آباد رابطه‌ی وجود دارد.

H_0 : ارتباط معناداری بین کمال گرایی منفی با کارآمدی مدیران مدارس دوره‌ی اول متوسطه‌ی شهر خرم‌آباد وجود ندارد

H_1 : ارتباط معناداری بین کمال گرایی منفی با کارآمدی مدیران مدارس دوره‌ی اول متوسطه‌ی شهر خرم‌آباد وجود دارد.

جدول ۶: ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی ۴

کارآمدی مدیران				متغیر
سطح معناداری (Sig)	R^2	مقدار ضریب همبستگی (ρ)	تعداد (N)	
۰,۰۰۰	۰,۲۶۹	-۰,۵۱۹	۹۲	کمال گرایی منفی

طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری ۰,۰۰۰ از سطح ۰,۰۵ کمتر است درنتیجه شواهدی مبنی بر رد فرضیه H_0 وجود دارد و فرض H_1 مورد قبول است و می توان چنین گفت که بین کمال گرایی منفی با کارآمدی مدیران مدارس دوره‌ی اول متوسطه‌ی شهر خرم‌آباد رابطه‌ی معناداری وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی منفی می باشد. درنتیجه هرچقدر کارآمدی مدیران مدارس دوره‌ی اول متوسطه‌ی شهر خرم‌آباد افزایش یابد کمال گرایی منفی مدیران مدارس دوره‌ی اول متوسطه‌ی شهر خرم‌آباد کاهش پیدا می کند و برعکس.

نتیجه گیری

مهم ترین نتایج تحقیق به شرح زیر می باشد:

- بین کمال گرایی مثبت با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره‌ی اول متوسطه‌ی شهر خرم‌آباد رابطه‌ی منفی وجود دارد.
- بین کمال گرایی منفی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره‌ی اول متوسطه‌ی شهر خرم‌آباد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین کمال گرایی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره‌ی اول متوسطه‌ی شهر خرم‌آباد رابطه‌ی منفی وجود دارد.
- بین کمال گرایی مثبت با کارآمدی شغلی مدیران مدارس دوره‌ی اول متوسطه‌ی شهر خرم‌آباد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین کمال گرایی منفی با کارآمدی مدیران مدارس دوره‌ی اول متوسطه‌ی شهر خرم‌آباد رابطه‌ی منفی وجود دارد.
- بین کمال گرایی مثبت با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره‌ی اول متوسطه‌ی شهر خرم‌آباد رابطه‌ی وجود دارد.

نتیجه ی فرضیه اصلی

بین کمال گرایی و فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر خرم آباد رابطه وجود دارد. با توجه به آزمون پیرسون انجام شده و آمار و اعداد بدست آمده، چون طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری از سطح ۰,۰۵ کمتر است درنتیجه می توان چنین گفت که بین کمال گرایی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره‌ی اول متوسطه‌ی شهر خرم‌آباد رابطه‌ی معناداری وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی منفی (-۰,۴۷۵) می باشد. درنتیجه هرچقدر فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره‌ی اول متوسطه‌ی شهر خرم‌آباد افزایش یابد کمال گرایی مدیران مدارس دوره‌ی اول متوسطه‌ی شهر خرم‌آباد کاهش پیدا می کند و برعکس.

نتیجه ی بدست آمده با نتایج تحقیقات شفیع آبادی و نیکنام (۱۳۹۴) که می نویسند: میان ابعاد کمال گرایی و فرسودگی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. به عبارتی بین کمال گرایی مثبت و فرسودگی شغلی همبستگی مثبت و بین کمال گرایی منفی و فرسودگی شغلی همبستگی منفی وجود دارد. الف) کمال گرایی مثبت دارای رابطه منفی با سه مولفه فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت، عاطفی، عدم کفایت شخصی) است. ب) کمال گرایی منفی دارای رابطه مثبت با سه مولفه فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت، عاطفی، عدم کفایت شخصی) است. و همچنین اردلان و همکاران (۱۳۹۴) که می نویسند: بین کمال گرایی مثبت و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد. بین کمال گرایی منفی و فرسودگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین شافران، کوپر و فیبرن (۲۰۰۲) که می نویسند: کمال گرایی به عنوان ترس افراطی از اشتباهات، گرایش فرد به توجه مفرط درباره شکست ها، خودنکوهی بیش از حد و انتظارات بسیار بالا از عملکرد خود یا دیگران، گرایش به دارا بودن استانداردهای کامل و دست نیافتنی و تلاش برای تحقق آن هاست. و مگنوسن، نی آس و وایت (۱۹۹۶) که می نویسند در میان ابعاد کمال گرایی، ابعاد شک در عملکرد و انتظارات والدین با فرسودگی روانی و فرسودگی جسمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. ولی بین کمال گرایی مثبت و فرسودگی شغلی ارتباطی یافت نشد. و تاشمن (۲۰۰۵) که می نویسند: بین نگرانی از اشتباه و نیاز به تأیید که از ویژگی های کمال گرایی است و فرسودگی در ورزشکاران رابطه مثبت وجود دارد. همراهی می باشد.

نتیجه ی فرضیه فرعی

بین کمال گرایی منفی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد رابطه ی وجود دارد.

با توجه به آزمون پیرسون انجام شده و آمار و اعداد بدست آمده، چون مقدار سطح معنی داری از سطح ۰,۰۵ کمتر است در نتیجه می توان چنین گفت که بین کمال گرایی منفی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت (۰,۵۲۷) می باشد. در نتیجه هرچقدر فرسودگی شغلی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد افزایش یابد کمال گرایی منفی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم-آباد افزایش پیدا می کند و برعکس.

نتیجه ی بدست آمده با نتایج تحقیقات شفیع آبادی و نیکنام (۱۳۹۴) که می نویسند: میان ابعاد کمال گرایی و فرسودگی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. به عبارتی بین کمال گرایی مثبت و فرسودگی شغلی همبستگی مثبت و بین کمال گرایی منفی و فرسودگی شغلی همبستگی منفی وجود دارد. الف) کمال گرایی مثبت دارای رابطه منفی با سه مولفه فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت، عاطفی، عدم کفایت شخصی) است. ب) کمال گرایی منفی دارای رابطه مثبت با سه مولفه فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت، عاطفی، عدم کفایت شخصی) است. و همچنین اردلان و همکاران (۱۳۹۴) که می نویسند: بین کمال گرایی مثبت و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد. بین کمال گرایی منفی و فرسودگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین شافران، کوپر و فیبرن (۲۰۰۲) که می نویسند: کمال گرایی به عنوان ترس افراطی از اشتباهات، گرایش فرد به توجه مفرط درباره شکست ها، خودنکوهی بیش از حد و انتظارات بسیار بالا از عملکرد خود یا دیگران، گرایش به دارا بودن استانداردهای کامل و دست نیافتنی و تلاش برای تحقق آن هاست. و مگنوسن، نی آس و وایت (۱۹۹۶) که می نویسند در میان ابعاد کمال گرایی، ابعاد شک در عملکرد و انتظارات والدین با فرسودگی روانی و فرسودگی جسمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و چانگ (۲۰۱۲) که می نویسند: مقابله هیجان مدار در میان کمال گرایی منفی و فرسودگی شغلی نقش واسطه ای ایفا می کند و پرستارانی که کمال گرایی منفی بالایی داشتند در سطح بالایی از مقابله هیجان مدار استفاده می کردند و کمال گرایی منفی تأثیر مثبتی بر سبک های مقابله ای پرستاران داشت، همراهی می باشد. اما با نتایج تحقیقات سبزویری (۱۳۹۱) که می نویسند: بین کمال گرایی منفی دبیران و فرسودگی شغلی رابطه ی معنی داری وجود ندارد.

نتیجه ی فرضیه فرعی

بین کمال گرایی مثبت با کارآمدی شغلی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد رابطه ی وجود دارد.

با توجه به آزمون پیرسون انجام شده و آمار و اعداد بدست آمده، چون مقدار سطح معنی داری از سطح ۰,۰۵ کمتر است در نتیجه می توان چنین گفت که بین کمال گرایی مثبت با کارآمدی شغلی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد رابطه ی معناداری وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت (۰,۵۹۱) می باشد. در نتیجه هرچقدر کارآمدی شغلی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد افزایش یابد کمال گرایی مثبت مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم-آباد افزایش پیدا می کند و برعکس.

نتیجه ی بدست آمده با نتایج تحقیقات حاجلو و همکاران (۱۳۹۰) که می نویسند: الف) فرسودگی شغلی رابطه منفی ای با ابعاد انتظار پدر و مادر، معیارهای شخصی و سازماندهی دارد. ب) نتایج تحلیل رگرسیون هم نشان داده که تنها، بعد سازماندهی، توانایی پیش بینی متغیر فرسودگی شغلی را دارد. ج) کمال گرایی رابطه مثبتی با کارآمدی پرستاران دارد و همچنین با تحقیقات فاتحی و همکاران (۱۳۹۰) که می نویسند: بین کمال گرایی و اهمال کاری رابطه مثبت معنی دار و بین اهمال کاری و خود کارآمدی رابطه منفی معنی داری وجود دارد. و عزیزاده و همکاران (۱۳۸۸) در شهر نوشهر مازندران تخت عنوان رابطه کارایی خانواده با کمال گرایی مثبت و منفی دانش آموزان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که کارایی خانواده و سازه های آن رابطه مثبتی با کمال گرایی دانش آموزان دارد. همراستا می باشد.

نتیجه ی آزمون فرضیه فرعی

بین کمال گرایی منفی با کارآمدی شغلی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد رابطه ی وجود دارد.

با توجه به آزمون پیرسون انجام شده و آمار و اعداد بدست آمده، چون مقدار سطح معنی داری از سطح ۰,۰۵ کمتر است در نتیجه می توان چنین گفت که بین کمال گرایی منفی با کارآمدی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد رابطه ی معناداری وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی منفی (۰,۵۱۹-) می باشد. در نتیجه هرچقدر کارآمدی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد افزایش یابد کمال گرایی منفی مدیران مدارس دوره ی اول متوسطه ی شهر خرم آباد کاهش پیدا می کند و برعکس.

نتیجه ی بدست آمده با نتایج تحقیقات حاجلو و همکاران (۱۳۹۰) که می نویسند: الف) فرسودگی شغلی رابطه منفی ای با ابعاد انتظار پدر و مادر، معیارهای شخصی و سازماندهی دارد. ب) نتایج تحلیل رگرسیون هم نشان داده که تنها، بعد سازماندهی، توانایی پیش بینی متغیر فرسودگی شغلی را دارد. ج) کمال گرایی رابطه مثبتی با کارآمدی پرستاران دارد و همچنین با تحقیقات فاتحی و همکاران (۱۳۹۰) که می نویسند: بین کمال گرایی و اهمال کاری رابطه مثبت معنی دار و بین اهمال کاری و خود کارآمدی رابطه منفی معنی داری وجود دارد. و عزیزاده و همکاران (۱۳۸۸) در شهر نوشهر مازندران تخت عنوان رابطه کارایی خانواده با کمال گرایی مثبت و منفی دانش آموزان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که کارایی خانواده و سازه های آن رابطه مثبتی با کمال گرایی دانش آموزان دارد. همراستا می باشد.

منابع

۱. انصاری، محمدحسین و همکاران (۱۳۹۰)، بررسی و مقایسه فرسودگی شغلی در اعضای هیات علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی و اعضای هیات علمی دیگر رشته ها، منبع: مدیریت ورزشی شماره ۸.
۲. حیدری، مرضیه و مرضیه روستا (۱۳۹۸)، بررسی الگوی ساختاری انزوای شغلی با قصد ترک کار با میانجی گری خودکارآمدی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی مدیران زن مدارس شهرستان آباءه، نشریه زن و جامعه شماره ۴.
۳. شعبانی بهار، غلامرضا و همکاران (۱۳۹۳)، نقش مدیریت تنوع در فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه های سراسر کشور، پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی، سال ۴، شماره ۷.
۴. مهرابی، ندا و محمدجعفر مهدیان (۱۴۰۳)، بررسی رابطه ی بین کمال گرایی و فلات شغلی معلمان با سابقه ۲۰ سال به بالای شهر بروجرد با میانجی گری تاب آوری سازمانی، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال هشتم، شماره ۹۳.
5. Alden, L.E., Ryder, A.G., & Millings, T. M.B. (2002). Perfectionism in context of social fears: Toward a Two-Component Model. In G. L. Flett & P.L. Hewitt (Eds.), Perfectionism: Theory, Research, and Treatment. Washington, DC: American Psychological Association: 373-391.
6. Antony, M.M., Purdon, C.L., Hutu, W., and Swenson, R.P. (1998). Dimensions of perfectionism across the anxiety disorders. Behavior Research and Therapy, 36: 1143-
7. Bandura, Albert. (1997) Self-efficacy: the exercise of control. New York: W. H. Freeman
8. Bandura, Albert. (2000) "Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness". Handbook of principles of organization behavior. oxford, uk: Blachwell. pp. 120-139
9. Beverly a. potter (1998). job burnout what it and what you can do about it? <http://www.docpotter.com> - Benson, E (2006). The many faces of perfectionism. Monitor on psychology 34(10). 10-21
10. Blat, S. J. (1995). The destructiveness of perfectionism. American Psychologist, 50 (12): 1003-1020
11. Bruch, M. A., Heimberg, R G. Berger, P., Collins, T. M. (1989). Social phobia and perception of early parental and personal characteristics. Anxiety Res. 2, 57-65.
12. Burgman, A. G., Nyland, J. E & Burns, L.R. (2007). Correlates with perfectionism and the utility of dual process model, personality and individual differences, 43. 299-399.
13. Burnout. Journal of Occupational Behavior, 2, 99-113.
14. Burns, L. R., & Fedewa, B. A. (2005). Cognitive styles: Links with perfectionistic thinking. Personality and Individual Differences, 38(1), 103-113
15. Campbell, J. D., & DiPaula, A. (2002). Perfectionism self-beliefs: Their relation to personality and goal pursuit. In G. L. Fleet & P. L. Hewitt (Eds.), perfectionism: Theory, research, and treatment (pp. 181-198). Washington, Dc: American psychological Association
16. Cook, L. C., & Kearney, C. A. (2009). Parent and youth perfectionism and internalizing psychopathology, personality and individual differences, 46, 325-336.
17. Crocker, J., & Park, L. E. (2004). The costly pursuit of self-esteem, Psychological Bulletin. 130, 392-414.
18. Dunkley, D. M., Zuroff, D. C. & Blankstein, K. R (2003). Self-critical perfectionism and daily affect: Dispositional and situational influences on.

Determining the relationship between perfectionism and job burnout of principals of first year secondary schools in Khorram Abad city

Ebrahim Azizi

MA of Educational Management

Abstract

The main purpose of this research is to determine the relationship between perfectionism, job burnout, and the effectiveness of principals of first grade secondary schools in Khorram Abad city. The research is of a descriptive-correlation type and is applied in terms of purpose, which is based on field and library research. The statistical population of this research consists of principals of the first year secondary schools in Khorram Abad city in districts 1 and 2 in the academic year 2017-2018, the statistical sample using Tackman table equals 92 people and random sampling method. relative class and data through standard questionnaire; Managers' job burnout was collected from Maslach's (1981) questionnaire, positive and negative perfectionism by Tri-Short et al. (1995), and efficiency from the McMaster scale of the Iranian version (Najarian (1374); Azdibaj (1383)). were conducted using Spss21 software and the results showed that there is a negative relationship between positive perfectionism and job burnout of primary school principals in Khorramabad There is a significant relationship between perfectionism and job burnout of Khoramabad high school principals. There is a negative relationship between positive perfectionism and job efficiency of principals There is a significant relationship between the primary schools of Khorramabad. There is a negative relationship between perfectionism and the efficiency of the principals of the primary schools of Khorramabad There is a significant relationship in the first period of high school in Khorram Abad city.

Keywords: Perfectionism, job burnout, efficiency, managers
