

<http://clsj.ir>

کمال گرایی رهبر و مشارکت شغلی کارکنان: شواهدی از آموزش و پرورش پارس آباد

محمد حسینی^۱، محمد سرباز*^۲، ابوذر فرزانه^۳

تاریخ دریافت: ۱۹ تیر ۱۴۰۲ تاریخ پذیرش: ۳۰ شهریور ۱۴۰۲

چکیده

از دیدگاه سازمانی مشارکت شغلی به عنوان کلیدی برای ایجاد انگیزش کارکنان و افزایش بهره‌وری، مد نظر قرار گرفته شده است. از دیدگاه فردی، مشارکت شغلی، به طور مهمی با درگیر کردن عمیق کارکنان در کارشان و ایجاد تجربه با معنا بودن و کامروایی، به اثر بخشی سازمانی، بهره‌وری و روحیه آنان کمک می‌کند. تحقیق حاضر به بررسی تاثیر کمال گرایی رهبر بر مشارکت کاری کارکنان آموزش و پرورش پرداخته است. جامعه آماری تحقیق حاضر را کارکنان اداری آموزش و پرورش پارس آباد مغان تشکیل می‌دهند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۹۲ نفر برآورد گردیده و روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. روایی پرسشنامه با گرفتن مشاوره در این زمینه تقویت و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و بازآزمایی مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی برای طبقه بندی، تهیه نمودارها و جداول فراوانی استفاده و از آمار استنباطی رگرسیون خطی چندگانه برای تحلیل فرضیه‌ها استفاده شد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که کمال گرایی رهبر بر مشارکت کاری کارکنان آموزش و پرورش تاثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: رهبری، کمال گرایی رهبر، مشارکت شغلی، آموزش و پرورش

^۱ گروه آموزش متوسطه، آموزش و پرورش، شهرستان پارس آباد، ایران (smh23548@gmail.com)

^۲ گروه آموزش متوسطه، آموزش و پرورش، شهرستان پارس آباد، ایران (نوسنده مسئول)

mm.sarbaz@gmail.com

^۳ گروه آموزش متوسطه، آموزش و پرورش، شهرستان پارس آباد، ایران

۱- مقدمه

ماندگاری پویا و رو به رشد سازمانهای امروزی، در گرو تصمیمات مناسب، بموقع و اثربخش است که این امر از طریق رهبری هوشمندانه و خردمندانه حاصل خواهد شد. رهبری یکی از چالشهای مهم دنیای کسب و کار فعلی و آینده است و این بدین دلیل است که جهت دهی مسیر سازمان از طریق تفکر و عمل رهبرانی امکان پذیر است (Soltani, 2009). کمال گرایی^۱ به منزله ی تمایل پایداری فرد به وضع معیارهای کامل و دست نیافتنی و تلاش برای تحقق آن ها، که با خود ارزشیابی های انتقادی^۲ از عملکرد شخصی^۳ همراه است تعریف شده است (Khalatbari et al, 2011). افراد کمال گرا با تلاش برای بی عیب و نقص بودن و تنظیم استانداردهای بالا همواره به ارزیابی های نقادانه از رفتارشان گرایش دارند. معمولاً افراد بسیار کمال گرا نسبت به شکست حساس هستند و واکنش منفی تری به آن نشان می دهند. با وجود این کمال گرایی خصیصه ای چند بعدی و چند وجهی است؛ دو بعد عمده آن نیاز به متمایز بودن است. بعد اول شامل تلاش کمال گرایانه ی مثبت و برخورداری از استانداردهای شخصی و دقیق عملکرد فرد است؛ این بعد با شاخص های سازگاری روان شناختی نظیر عواطف مثبت، بردباری، پیشرفت تحصیلی و عملکرد خوب همبستگی مثبت دارد. بعد دوم به عنوان کمال گرایی خود انتقادی توصیف شده است و شامل ارزیابی انتقادی از عملکرد، انتظارات کمال گرایانه ی منفی و ترس زیاد از عدم پذیرش است. این بعد با شاخص های ناسازگارانه ای نظیر عواطف منفی، عزت نفس پایین و خودکارآمدی پایین همبستگی دارد (Dalali, 2009). عوامل بسیاری می تواند بر مشارکت کاری کارکنان و تشویق آنان به مشارکت در کار تشویق و ترغیب کند که از جمله این عوامل می توان به کمال گرایی رهبری اشاره کرد، که در تحقیق حاضر با این هدف در آموزش و پرورش پارس اباد انجام گرفته است.

۲- ادبیات نظری و پیشینه تحقیقاتی

۲-۱- کمال گرایی رهبر

منافع رهبری بسیاری از افراد به عنوان رهبران و گروه های رهبری در هر سازمانی وجود دارند: برای مثال، خانواده ها توسط والدین، مدارس توسط مدیران و کشورها توسط رئیس جمهور هدایت می شوند (Kim & Villace, 2019)

محیطهای کسب و کار امروزی به محیطهایی پرتغییر، پرشتاب، پرقابلیت و پر از ابهام تبدیل شدهاند که بیش از پیش محیط دریایی طوفانی را ترسیم کرده و نقش ناخدا و رهبر و تصمیمات وی برای اداره ی سازمان را با اهمیت تر جلوه می دهند. رهبری، یکی از مفاهیمی اصلی در علوم اجتماعی است که اندیشمندان زیادی از علوم مختلف بدان پرداخته اند (Qaraipour, 2008).

¹ Perfectionism

² Personal Performance

³ Critical Evaluation

سازمان‌ها به دلیل آن که در دنیای پرشتاب عصر حاضر از قافله عقب نیفتند توجه خود را معطوف به رهبران سازمانی کرده‌اند و سعی در ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان دارند (Nargesian, 2007). درباره‌ی هدایت و رهبری در سازمان سخن بسیار گفته شده است و شاید به تعداد کسانی که کوشیده‌اند مدیریت و وظایف آن را تعریف کنند، در این مورد تعریف وجود دارد. گروهی رهبری را اثرگذاری بر افراد در انجام وظایف شان با میل و علاقه، توصیف کرده‌اند. گروهی دیگر رهبری را نفوذ بر زیردستان بیان نموده‌اند. در تعریفی دیگر با تأکید بر روابط بین افراد، رهبری، نفوذ بر مرئوسان از طریق برقراری ارتباط با آنان در تحقق اهداف سازمان بیان شده است. به عبارت ساده رهبری فرآیندی است که ضمن آن مدیریت سازمان می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباطی مؤثر انجام سایر وظایف خود را در تحقق اهداف سازمانی تسهیل و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایف‌شان ترغیب کند (الوانی، ۱۳۸۸). با نگاهی به نمونه تعاریف ارائه شده‌ی رهبری توسط دانشمندان مدیریت، چند مفهوم کلیدی جلب توجه می‌کند (Amiryanzadeh and Mohammadi, 2004):

- ۱- در رهبری نفوذ و تأثیرگذاری بر افراد نقش عمده‌ای بازی می‌کند؛
 - ۲- در رهبری، تعیین هدف یا اهداف مشترک پیش‌نیاز دیگر فعالیت‌های رهبر است؛
 - ۳- در رهبری، تعامل گروهی و فردی رهبر با دیگر اعضا امری حیاتی محسوب می‌شود.
- اگر چه تقریباً همگان بر این امر اتفاق نظر دارند که رهبری مستلزم اعمال نفوذ است، ولی اختلاف، حول محور این دیدگاه می‌چرخد که آیا رهبری باید بدون اعمال زور باشد (یعنی بدون اختیارات سازمانی و بدون در نظر گرفتن پاداش یا تنبیه پیروان را تحت تأثیر قرار داد) یا خیر؟ (Robbins, 2006). تئوری‌های سنتی رهبری مبتنی بر مدل سلسله‌مراتبی بوده‌اند که قدرتی در بالای سازمان وجود داشته که دستورات را از بالا به پائین دیکته می‌کردند و پیروان در سطوح پائین‌تر به عنوان یک عضو سازمان، ملزم به پیروی از این دستورات بوده‌اند. بعضی از این تئوری‌ها و مدل‌های رهبری عبارتند از: رهبری کاریزماتیک^۱، تعاملی^۲، تحول‌آفرین^۳، معنوی^۴ و رهبری خدمتگزار^۵ (Qalipour and Hazrati, 2008). سبک‌های رهبری اغلب در مدل‌های مفهومی به‌عنوان ویژگی‌هایی ارائه می‌شوند که نسبتاً پایدار اما موقعیتی هستند، که در آن رهبران سبک‌های مجموعه خود را با موقعیت تنظیم می‌کنند (Botha & Steyn, 2023). رهبری فرآیند تغییر هدفداری است که از طریق آن رهبر و پیروان از طریق مقصود مشترک به هم می‌پیوندند و حرکت به سمت چشم‌انداز را آغاز می‌کنند. رهبری به عنوان استفاده از قدرت و نفوذ برای هدایت فعالیت‌های زیر دستان جهت تحقق اهداف تعریف می‌شود. رهبری می‌تواند بر روی تعبیر و برداشت زیر دستان از اهداف، فعالیت‌ها و اقدامات سازمان، تعهد آنها نسبت به اهداف

1 - Charismatic Leadership

2 - Transactional Leadership

3 - Transformational Leadership

4 - Spiritual Leadership

5 - Servant Leadership

کلیدی، ارتباط با زیر دستان، ایجاد هماهنگی و همکاری بین واحدهای کاری تاثیر گذارد (Faizi and Rahimi, 2011)

رهبری یک سازمان برای انطباق با تغییرات و به منظور بقا و رشد در محیطهای جدید، ویژگیهای خاصی را می طلبد که عموماً مدیران برای پاسخ به آنها با مشکلات بسیاری مواجه می شوند. توانایی به کارگیری هیجانات یا تولید هیجانها برای تسهیل حل مسئله در کارآیی اعضای گروه نقش مهمی را ایفا می کند. در واقع بارساد (۲۰۰۰) از دانشکده مدیریت بیل در مطالعه ای که راجع به شناخت هیجانی انجام داد، دریافت که گسترش هیجانهای مثبت در داخل گروهها، همکاری و مشارکت اعضای گروه را تسهیل کرده، تعارض را کاهش داده و میزان کارآیی اعضای گروه را بهبود می بخشد (بارساد، ۲۰۰۰). کمال گرایی رهبر دارای ابعاد هوش شناختی، هوش رهبری و هوش عاطفی می باشد (King, 2008). در تعریف کمال گرایی رهبر آمده است که «رهبران سازمانی نیازمند هوشمندی چندگانه ای هستند تا آنها را قادر سازد تصمیمات استراتژیک در محیط پیچیده و مهم دنیای سب و ار فعلی اتخاذ کنند که هوش چندبعدی رهبران موجب میشود تا سازمان، متوازن و هماهنگ و پویا شود» (Soltani, 2009). کمال گرایی رهبر از نظر کینگ (۲۰۰۳) در جدول شماره (۱) آورده شده است:

جدول ۱: کمال گرایی رهبر (Rahimi and Vazifeh damirchi, 2012)

مؤلفه	ابعاد	گویه	شاخص
کمال گرایی رهبر (کینگ، ۲۰۰۳)	هوش شناختی	تحلیل	توانایی تشخیص مسائل تامین و اطلاعات مرتبط مرتبط کردن داده ها از منابع مختلف شناسائی دلایل بالقوه مسائل
	هوش رهبری	مواجه	۱- توانائی و تمایل مخالفت یا تحمیل دیدگاه تمایل به بیان یا دفاع از دیدگاه شخصی هنگام چالش ۲- استفاده از سبک های بین شخصی مناسب در هدایت وظایف فردی و گروهی و نیل به اهداف
	ارتباطات شفاهی	رهبری	۳- بیان اثربخش در موقعیت های فردی و گروهی، سخنرانی با اشتیاق و اعتماد
	تیم سازی	تیم سازی	۴- توانایی کار به شیوه ای اثر بخشی از یک گروه، شامل تمایل به پذیرفتن پیشنهادات دیگران و تسهیم اطلاعات مرتبط

۱- میزان توجه افراد به احساسات دیگران	حساسیت	هوش	
۲- میزان کمک فرد به توسعه مهارت‌ها و هدایت دیگران	مربی گری	عاطفی	

۲-۲- مشارکت شغلی

مشارکت شغلی^۱ یکی از موثرترین ابزارهای مورد استفاده برای افزایش بهره‌وری کارکنان از طریق افزایش مشارکت و تعهد آنان شناخته شده است. سازمانها زیر فشار رقابتی شدید برای ادامه حیات و پیشرفت در جهان همیشه در حال تغییر و بی‌ثبات کاری روبرو هستند. از این رو سازمان‌ها به کارکنان پراورزی، متخصص، فعال و کاملاً درگیر در کار نیازمندند. زیرا کیفیت منابع انسانی امری حیاتی برای موفقیت سازمانها بخصوص در شرایط کاری بی‌ثبات است. مشارکت کاری اثری مثبت بر عملکرد فردی و سازمانی کارکنان دارد (Lu et al, 2014). شناخت علل و عواقب مشارکت کاری برای مدیران سازمان مهم می‌باشد. مشارکت کاری اثری مثبت بر شاخص‌های عملکرد شغلی مانند بهره‌وری، عملکرد شغلی، رضایت شغلی، ترک خدمت، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعهد سازمانی و... دارد. مقصود از مشارکت دادن کارکنان، نوعی فرایند مشارکتی است که هدفش تشویق و ترغیب کارکنان و اعضای سازمان به دادن تعهد و مشارکت هر چه بیشتر در امر موفقیت سازمان است. پایه و اساس اندیشه مزبور بر این منطق قرار دارد که کارکنان در فرایند تصمیماتی که بر سرنوشت آنان اثر می‌گذارد مشارکت می‌کنند، در کار اداری و سازمانی خود از آزادی عمل بیشتری برخوردارند، بر زندگی کاری خود کنترل‌هایی اعمال می‌نمایند، سازمان بدینوسیله موجبات انگیزش هر چه بیشتر آنان را فراهم می‌آورد، افراد تعهد بیشتری به سازمان پیدا می‌کنند، بازدهی، تولید و بهره‌وری در سازمان افزایش می‌یابد و سرانجام این که آنان نسبت به کار خود رضایت بیشتری ابراز می‌کنند (Robbins, 2006).

مقصود از مشارکت کاری، مشارکت دادن کارکنان، نوعی فرایند مشارکتی است که هدفش تشویق و ترغیب کارکنان و اعضای سازمان به دادن تعهد و مشارکت هر چه بیشتر در امر موفقیت سازمان است (Robbins, 2006, p 104).

مشارکت کاری از نظر مگینسون و کلاتر باک^۲ (۲۰۰۶) در جدول شماره ۲ آورده شده است.

جدول شماره ۲: مشارکت شغلی (Meggison and Clutterbuck, 2006)

مؤلفه	شاخص
-------	------

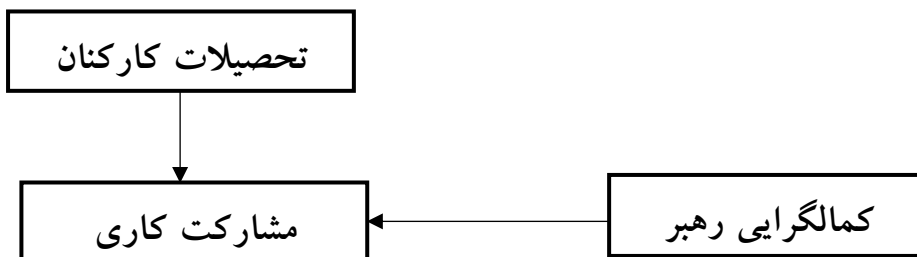
¹Job involvement

²David Megginson and David Clutterbuck

۱-انجام دادن کار اضافی علاوه بر ساعت کاری موظف کاری بدون دریافت حقوق ۲-انجام کار، با آمادگی قبلی ۳-احساس دلتنگی و کسلی هنگام شکست خوردن در کار ۴-اعتراض به خود، هنگام اشتباه در کار	مشارکت شغلی
۱-مهم ترین اتفاقات و حوادث مربوط به کارم می باشد. ۲-فکر کردن به کارهایی که فردا انجام خواهیم داد، هنگام خواب ۳-زندگی و تفریح کردن با شغل و کار ۴- ماندن در سازمان حتی بدون نیاز به داشتن پول آن ماندن در خانه، به جای رفتن به سازمان ۵-مهمتر بودن کارهای زندگی از شغل	
۱- مهم تر دانستن فعالیتهای دیگر از کارهای سازمان ۲-احساس اینکه کار تنها بخش کوچکی از زندگی را تشکیل می دهد. ۳-خودداری از به عهده گرفتن مسؤلیت اضافی در کار ۴-خیلی زیاد مشغول و درگیر کار بودن	

۳-چارچوب نظری

در این تحقیق برای پرسشنامه کمال گرایی رهبری از پرسشنامه کینگ (۲۰۰۳) که ۱۲ سوال با طیف ۵ گزینه ای (کاملاً موافقم، موافقم، نه موافقم، نه مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده شده است و برای مشارکت کاری از پرسشنامه مشارکت شغلی مگینسون و کلاتر باک (۲۰۰۶) طیف ۵ گزینه ای (کاملاً موافقم، موافقم، نه موافقم، نه مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده شده که شامل ۲۰ سوال می باشد. که در شکل شماره ۱ مدل مفهومی تحقیق آورده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

۴- روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و از نظر گردآوری داده‌ها از نوع تحقیق پیمایشی است و از نظر تحلیل داده‌ها از نوع همبستگی محسوب می‌شود.

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه پرسنل آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد مغان می‌باشد که بالغ بر ۱۲۰ نفر می‌باشد.

حجم نمونه آماری مناسب برای پژوهش حاضر، براساس جدول تعیین حجم نمونه گیری مورگان برابر با ۹۲ نفر تعیین گردید. همچنین برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده خواهد شد. جمع آوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش حاضر، از نوع توصیفی- پیمایشی و با توجه به هدف از نوع کاربردی بود که روش جمع آوری اطلاعات آن به شکل پرسشنامه‌ای انجام می‌شود.

در این تحقیق برای کمال گرایی رهبر از پرسش نامه هوش های چندگانه در رهبری تحول گرا استفاده می‌شود، این پرسشنامه ۸ سوالی کینگ (۲۰۰۳) طراحی شده است؛ ۲ سؤال به هوش شناختی، ۴ سؤال به هوش رهبری و ۲ سوال به هوش عاطفی اختصاص داده شده است. مقیاس مورد استفاده در این پرسش نامه، طیف ۵ گزینه‌ای (خیلی کم = ۱ و خیلی زیاد = ۵) در نظر گرفته می‌شود. که شامل ۲۰ سوال می‌باشد. پرسشنامه مشارکت شغلی مگینسون و کلاتر باک (۲۰۰۶) طیف ۵ گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نه موافقم نه مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده شده که شامل ۲۰ سوال می‌باشد.

برای سنجش پایایی پرسشنامه تحقیق از آزمون آلفای کرونباخ استفاده که در جدول (۳) آمده است.

جدول ۳- ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها

پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
کمال گرایی رهبر	۰/۸۷
مشارکت شغلی	۰/۸۰

با توجه به ضرایب بدست آمده برای پرسشنامه‌ها (بزرگتر از ۰/۷ می‌باشند) می‌توان گفت که پرسشنامه‌ها از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند.

در این تحقیق به منظور تهیه و تدوین مبانی نظری و سوابق تحقیقات انجام شده از روش کتابخانه‌ای و به منظور جمع آوری اطلاعات جهت آزمون فرضیه‌ها از روش میدانی بهره گرفته می‌شود. داده‌های جمع آوری شده بصورت جدول آمار توصیفی و نمودار هیستوگرام ارائه می‌شود و در مرحله دوم که تجزیه و تحلیل استنباطی می‌باشد (رگرسیون و تی دو جامعه مستقل و کورسکال والیس) با استفاده از نرم افزار آماری SPSS بهره گرفته شده است.

۵- یافته‌های تحقیق

قبل از پرداختن به آزمون فرضیه به بررسی نرمال بودن یا نبودن متغیرهای تحقیق اشاره می‌شود. در این راستا آزمون کلموگروف-اسمیرنوف معروف‌ترین آزمونی است که مورد استفاده قرار می‌گیرد. فرض صفر و فرض مقابل در آزمون کلموگروف-اسمیرنوف به صورت زیر بیان و نتایج آن در جدول ۴ ارایه می‌شود.

فرض صفر: توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد.

فرض معیار: نقیض فرض صفر.

جدول ۴- آزمون کلموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

نتیجه	سطح معنی داری	آماره	متغیر
نرمال است	۰/۳۲۱	۰/۸۴۲	کمال‌گرایی رهبر
نرمال است	۰/۷۱	۱/۲۳۹	مشارکت‌شغلی

اگر سطح معنی داری بدست آمده بیشتر از $0/05$ باشد آنگاه متغیر مربوطه نرمال خواهد بود (در این حالت می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد) در غیر این صورت متغیر از توزیع نرمال تبعیت نمی‌کند (در این حالت استفاده از آزمون‌های پارامتریک مجاز نیست و باید به آمار ناپارامتریک بسنده کرد). سطح معنی‌داری موجود در جدول فوق همگی بیشتر از $0/05$ هستند و با توجه به آن همه متغیرهای مورد مطالعه از توزیع نرمال تبعیت می‌کنند و استفاده از آمار پارامتریک لازم و کافی است.

فرضیه ۱: کمال‌گرایی رهبر بر مشارکت کاری کارکنان آموزش و پرورش تاثیر معناداری وجود دارد.

فرض محقق: کمال‌گرایی رهبر (هوش‌شناختی، هوش رهبری، و هوش عاطفی) بر مشارکت کاری کارکنان آموزش و پرورش تاثیر معناداری وجود دارد.

فرض صفر: کمال‌گرایی رهبر (هوش‌شناختی، هوش رهبری، و هوش عاطفی) بر مشارکت کاری کارکنان آموزش و پرورش تاثیر معناداری وجود ندارد.

برای نتیجه‌گیری در مورد تایید یا رد فرضیه فوق از روش تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود. در فرضیه حاضر متغیر مشارکت کاری به عنوان وابسته و کمال‌گرایی رهبر به عنوان متغیرهای مستقل می‌باشند و اگر ضریب حد اقل یکی از متغیرهای مستقل معنی دار باشد باشد نتیجه می‌شود که آن متغیر تاثیر معنی داری بر متغیر وابسته دارد و نتیجه خواهد شد که کمال‌گرایی رهبر قادر به پیش‌بینی مشارکت کاری می‌باشند و در نتیجه تاثیر معنی داری بر مشارکت کاری دارند. نتایج تحلیل رگرسیون زمانی معتبر است که مفروضات (مفروضات رگرسیون کلاسیک) آن برقرار باشد. از جمله مفروضاتی که در تحلیل رگرسیون مد نظر قرار می‌گیرد عبارتند از: نرمال بودن توزیع متغیر وابسته و

خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط رگرسیون)، آزمون معنی داری کل رگرسیون (وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته) و ناهمبسته بودن خطاها (استقلال خطاها).

جدول ۵: نتایج رگرسیون چندگانه فرضیه تحقیق

مقدار	متغیر
۰/۳۴۳	همبستگی r
۰/۱۱۷	آر سکوار
۱,۶۱	دوربین واتسون
۹۱	درجه آزادی
۱۶/۳۵۲	F
۰/۰۰۰	معنی داری
۴/۰۴۴	t
۰/۰۰۰	معنی داری

همانطور که گفته شد یکی از پیش فرض های اصلی تحلیل رگرسیون خطی نرمال بودن توزیع متغیر وابسته و نرمال بودن توزیع مانده ها (خطاها) می باشد. با توجه به جدول (۴) نتیجه گیری شد که متغیر وابسته مشارکت کاری نرمال می باشد و همچنین نتیجه آزمون آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای متغیر خطا (کمال گرایی رهبر) نیز نرمال نشان داده شده است. با اینکه سطح معنی داری در آزمون نرمال بودن بزرگتر از ۰,۰۵ می باشد نتیجه می شود که متغیر خطا نیز نرمال می باشد و فرض نرمال بودن برقرار می باشد.

یکی دیگر از فرض های رگرسیون خطی، استقلال خطاها یا ناهمبسته بودن خطاها از یکدیگر است. به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین واتسون استفاده می شود. مقادیر آماره دوربین واتسون بین ۰ و ۴ می باشد. چنانچه آماره دوربین واتسون در بازه ۱,۵ تا ۲,۵ قرار گیرد عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود. با توجه به جدول (۵) آماره دوربین واتسون برای مدل رگرسیونی برابر ۱,۶۰ می باشد. که نتیجه می شود این مقدار در بازه ۱,۵ تا ۲,۵ قرار می گیرد. بنابراین می توان گفت فرض استقلال خطاها در مدل رگرسیونی رد نمی شود و می توان گفت ناهمبسته بودن خطاها نیز برقرار می باشد و مقدار ضریب تعیین می توان گفت که حدود ۱۱/۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل توجیه می شود. آزمون F فیشر (۱۶,۳۵) و سطح معنی داری (۰,۰۰۰) بدست آمده برای آن مربوط به آزمون قطعیت وجود رابطه خطی (آزمون معنی داری کل رگرسیون) بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته می باشد. با توجه به اینکه سطح معنی

داری این آزمون نیز کمتر از ۰.۰۵ می باشد می توان گفت که رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته مشارکت کاری وجود دارد و کل مدل معنی دار می باشد. با توجه به اینکه مفروضات رگرسیون خطی برقرار می باشد در ادامه به بررسی معنی داری ضرایب رگرسیونی و آزمون فرضیه ذکر شده است. با توجه به مطالب گفته شده و با توجه به اینکه ضریب کمال گرایی رهبر معنی دار می باشد (سطح معنی داری بدست آمده $(0/000)$ برای این متغیرها کمتر از ۰.۰۵ می باشد) نتیجه می شود که این متغیر تاثیر معنی داری در پیش بینی مشارکت کاری دارند. بنابراین با توجه به مطالب گفته شده می توان گفت فرضیه «کمال گرایی رهبر (هوش شناختی، هوش رهبری، و هوش عاطفی) بر مشارکت کاری کارکنان آموزش و پرورش تاثیر دارد.» با اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می گیرد.

۶- نتیجه گیری و پیشنهادات

در تحقیق حاضر بررسی تاثیر کمال گرایی رهبر بر مشارکت کاری کارکنان آموزش و پرورش با طیف لیکرت ۵ گزینه ای مورد اندازه گیری واقع گردیده است. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۹۲ نفر برآورد گردید. روش نمونه گیری، تصادفی ساده می باشد. پرسشنامه توزیع گردید و جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روایی پرسشنامه با گرفتن مشاوره در این زمینه تقویت و پیاپی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و بازآزمایی مورد تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی برای طبقه بندی، تهیه نمودارها و جداول فراوانی استفاده گردید. سپس با استفاده از آمار استنباطی به تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق پرداخته شد. از روش رگرسیون خطی برای تحلیل فرضیه ها استفاده شد که نتایج به شرح زیر می باشد.

برای نتیجه گیری در مورد تایید یا رد فرضیه تحقیق از روش تحلیل رگرسیون استفاده شد. متغیر مشارکت کاری به عنوان وابسته و کمال گرایی رهبر به عنوان متغیرهای مستقل می باشند. نتیجه آزمون آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای متغیر خطا (کمال گرایی رهبر) و متغیر وابسته مشارکت کاری نیز نرمال نشان داده شده است. با اینکه سطح معنی داری در آزمون نرمال بودن بزرگتر از ۰.۰۵ می باشد نتیجه می شود که متغیر خطا نیز نرمال می باشد و فرض نرمال بودن برقرار می باشد.

همچنین آماره دوربین واتسون برای مدل رگرسیونی برابر ۱.۶۵ می باشد. که نتیجه می شود این مقدار در بازه ۱.۵ تا ۲.۵ قرار می گیرد. بنابراین می توان گفت فرض استقلال خطاها در مدل رگرسیونی رد نمی شود و می توان گفت ناهمبسته بودن خطاها نیز برقرار می باشد.

آزمون فیشر (۱۶,۳۵) و سطح معنی داری ($0,000$) بدست آمده مربوط به آزمون قطعیت وجود رابطه خطی (آزمون معنی داری کل رگرسیون) بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته می باشد. با توجه به

اینکه سطح معنی‌داری این آزمون نیز کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد می‌توان گفت که رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته مشارکت کاری وجود دارد و کل مدل معنی‌دار می‌باشد. با توجه به اینکه مفروضات رگرسیون خطی برقرار می‌باشد ضریب کمال‌گرایی رهبر معنی‌دار می‌باشد (سطح معنی‌داری بدست آمده (۰,۰۰۰) برای این متغیرها کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد) نتیجه می‌شود که این متغیر تاثیر معنی‌داری در پیش‌بینی مشارکت کاری دارند. بنابراین با توجه به مطالب گفته شده می‌توان گفت فرضیه « کمال‌گرایی رهبر بر مشارکت کاری کارکنان آموزش و پرورش تاثیر دارد.» با اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می‌گیرد.

با توجه به وجود تاثیر در بین متغیرهای مورد بررسی جهت تقویت این تاثیر در راستای اهداف سازمانی آموزش و پرورش پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- ۱- احساس ارزشمندی در سطح برابر در بین کارکنان تقویت شود.
- ۲- توانا رسیدن بیشتر به اهدافی که تعیین شده در بین کارکنان آموزش داده شود.
- ۳- اهمیت شایسته بودن در انجام هر کاری در بین کارکنان تقویت شود.
- ۴- داشتن نگرش مثبت نسبت به خود در بین کارکنان تقویت شود.
- ۵- اطمینان از انجام وظایف در شرایط دشوار در بین کارکنان تقویت شود.
- ۶- احساس داشتن ویژگی‌های خوب در بین کارکنان تقویت شود.
- ۷- با اهمیت بودن برای سازمان در بین کارکنان تقویت شود.
- ۸- توانایی غلبه بر چالش‌ها در بین کارکنان تقویت شود.
- ۹- کارکنان برای داشتن اهداف والا هدایت شوند.

References

- Alwani, Seyed Mehdi. (2009). Good governance is a network of civil society activists. *Development and Transformation Management*, 1(1), 1-5.
- Amiryanzadeh, Mozghan, and Mohammadi, Mehdi. (2004). Leadership in Nahj al-Balagha. *Tadbir*, -(150), 36-37.
- Barsade, S. G. (2000). The ripple effect: Emotional contagion in groups. working paper: New Haven. CT: Yale University press
- Dalali, Naira; (2009), Criticism: Criticism and how to face it, Tehran: Nash Ghatrah Publishing House, first edition.

- Faizi, Mohammad, Rahimi, Elham, (2011), Theories of Organization and Management, Mohagheq Ardabili Publication, Ardabil
- Khalatbari J, Qorbat Shiroudi S, Hosseini A. (2011). Investigating the relationship between perfectionism and loneliness with students' quality of life. *Educational Psychology Quarterly*. 5: 131-117
- King, D. B. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. Unpublished Master's Thesis, Trent University, Peterborough, Ontario.
- Larysa Botha & Renier Steyn (2023) Employee voice as a behavioural response to psychological contract breach: The moderating effect of leadership style, *Cogent Business & Management*, 10:1, DOI: [10.1080/23311975.2023.2174181](https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2174181)
- Lu, C. Q., Siu, O. L., Chen, W. Q., & Wang, H. J., Bakker A B. 2014. Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*. 84: 142-152
- Nargesian, Abbas. (2007). Spiritual leadership in contemporary organizations. *Tadbir*, (189), 29-33.
- Qalipour, Arin; Hazrati, Mahmoud (2008) Explanation of servant leadership measurement tools in Iranian government organizations, *Management Research*, second year, third issue.
- Qaraipour, Reza (2008) Servant Leadership, *Sanat Khodro Magazine*, No. 124.
- Qolipour, Arin, Pourezat, Ali Asghar, and Hazrati, Mahmoud. (2009). Investigating the effect of servant leadership on organizational trust and empowerment in government organizations. *Public Administration*, 1(2), 103-118
- Rahimi Gholamreza, Vazifeh Demirchi Qader, (2012), *Organizational Behavior Management*, Azad University Publications, first edition
- Robbins, Stephen P. (2002) *Organizational Behavior (Concepts, Theories, Applications)*, Translation: Ali Parsaian and Seyed Mohammad Arabi, Cultural Research Office, Tehran, pp. 321-320.
- Silvera, David, Martinussen, Monica, Dahl, & Tove. (2001). Department of psychology niversity of torso, Norway. *Journal of Psychology*. PP.45-57.

- Soltani Iraj. (2009). six intelligences; Smart leadership tools. Tadbir Quarterly. 21: 21-26
- Sung Joong Kim , Teresa Villace (Reviewing editor) (2019) Development of pastoral administrative leadership scale based on the theories of educational leadership, Cogent Business & Management, 6:1, DOI: 10.1080/23311975.2019.1579963

Leader's Perfectionism and Employees' Job Involvement: Evidence from Parsabad Education

Mohammad Hosseini, Mohammad Sarbaz, and Abuzar Farzaneh

Abstract

From an organizational standpoint, job participation is considered a key factor in motivating employees and increasing productivity. From an individual standpoint, job engagement significantly contributes to organizational effectiveness, productivity, and employee morale by fully involving them in their work and creating a meaningful and rewarding experience. The present study investigated the impact of a leader's perfectionism on the work participation of education staff. The statistical population for the current research consists of the administrative staff of the education sector in Parsabad, Moghan. The sample size is estimated to be 92 people using Morgan's table, and the sampling method is simple random sampling. A standard questionnaire was utilized to gather information. The questionnaire's validity was enhanced by seeking advice in the field, and its reliability was confirmed through the use of Cronbach's alpha coefficient and retesting. For data analysis, descriptive statistics were used for categorization, graphs and frequency tables were utilized, and multiple linear regression was employed for inferential statistics in hypothesis analysis. The research findings indicate that the leader's perfectionism affects the work participation of the education staff.

Keywords: leadership, leader perfectionism, job engagement, education