

Research Paper

The mediating role of perfectionism in the relationship between a comprehensive dynamic school management system and the improvement of teachers' professional skills

Hadadnia Sirous¹

1. Assistans Professor, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad Univwersity, Nourabad Mamasani, Iran.

Received: 31/03/2024

Accepted: 15/06/2024

PP: 62-72

Keywords:

The comprehensive management system of dynamic schools, perfectionism, improving the professional skills of teachers

Abstract

Introduction: The purpose of this study was the relationship between the comprehensive management system of dynamic schools and the improvement of teachers' professional skills with the mediating role of perfectionism of primary school teachers in district 3 of Shiraz.

research methodology: This research is applied in terms of its purpose and descriptive-correlation in terms of its nature and method and has been carried out as a survey. The statistical population of this research included all the primary school teachers of district 3 of Shiraz in the number of 1350 people and according to Morgan's table, 330 people were selected as a sample and the sampling method was cluster random. In this research, three standard questionnaires of the comprehensive management model of the dynamics of primary schools (Rezaeyan & et al, 2023), and professional skills of teachers (Hajizade, 2012), and the standard questionnaire of perfectionism (Shourt & et al, 2009) were used. The content validity of all three questionnaires was confirmed by the experts, and its reliability was determined after a trial run among 30 employees by calculating Cronbach's alpha for the three questionnaires, respectively 0.76, 0.89 and 0.91. SPSS and AMOS software and Pearson correlation inferential tests and structural equations have been used to analyze the research hypotheses.

Findings: The results of Pearson's correlation test at a significance level of 99% have shown that there is a significant relationship between the comprehensive management system of dynamic schools, perfectionism and the improvement of teachers' professional skills. Finally, the results of the path analysis test showed that teachers' perfectionism plays a mediating role in the relationship between the comprehensive management system of dynamic schools and the improvement of teachers' professional skills.

Conclusion: Paying attention to the dynamic capabilities in schools is one of the key components of the human resources management system, whose performance plays an effective role in the formation and adjustment of teachers' professional activity plans and, as a result, achieving the goals, improving the qualifications of the workforce and, subsequently, productivity. The whole education system will have excellence. On the other hand, positive perfectionism paves the way to the expertise, capabilities and skills of a competent teacher.

Citation: Hadadnia S. (2024), The mediating role of teachers' perfectionism in the relationship between the comprehensive management system of dynamic schools and the improvement of their professional skills. Journal of Transcendent Education. Volume 4, Issue 1, Serial 13, Pp 62-72

Corresponding author: Hadadnia Sirous

Address: Department of Education and Psychology, Islamic Azad Univwersity, Nourabad Mamasani, Iran

Email: S_Hadadnia@Yahoo.Com

مقاله پژوهشی

نقش واسطه ای کمال گرایی در رابطه بین نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان

سیروس حدادنیا^۱

۱. استادیار رشته برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نورآباد ممسنی، نورآباد ممسنی، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از این مطالعه، رابطه بین نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان با نقش واسطه ای کمال گرایی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۳ شیراز بود.

روش شناسی پژوهش: این پژوهش بر حسب هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی- همبستگی بوده و به صورت پیمایشی اجرا گردیده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۳ شیراز به تعداد ۱۳۵۰ نفر و با توجه به جدول مورگان، ۳۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و روش نمونه گیری، تصادفی خوشه ای بود. در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد الگوی جامع مدیریتی پویایی مدارس ابتدایی (Rezaeyan & et al, 2023)، و مهارت های حرفه ای معلمان (Hajizade, 2012)، و پرسشنامه استاندارد کمال گرایی (Shourt & et al, 2009)، استفاده شد. روایی محتوایی هر سه پرسشنامه توسط صاحب نظران تأیید گردید و پایایی آن پس از اجرای آزمایشی بین ۳۰ نفر از کارکنان به وسیله محاسبه آلفای کرونباخ برای سه پرسشنامه به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۸۹ و ۰/۹۱ تعیین گردید. برای تحلیل فرضیه های پژوهش از نرم افزارهای SPSS و AMOS و آزمون های استنباطی همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته ها: نتایج آزمون همبستگی پیرسون در سطح معناداری ۹۹ درصد نشان داده که بین نظام جامع مدیریتی مدارس پویا، کمال گرایی و ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان رابطه معناداری دارند. در نهایت، نتایج آزمون تحلیل مسیر نشان داد که کمال گرایی معلمان در رابطه بین نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان، نقش واسطه ای دارد.

بحث و نتیجه گیری: توجه به قابلیت های پویایی در مدارس، یکی از اجزای کلیدی سیستم مدیریت منابع انسانی است که عملکرد آن نقش موثری در شکل گیری و تنظیم برنامه های فعالیت های حرفه ای معلمان و در نتیجه رسیدن به اهداف، بهبود صلاحیت های نیروی کار و متعاقباً بهره وری کل نظام تعلیم و تربیت متعالی، خواهد داشت. از طرفی نیز کمال گرایی مثبت، مسیر رسیدن به تخصص، قابلیت ها و مهارت های یک معلم شایسته را به خوبی هموار می سازد. باید اذعان نمود کمال گرایی در حالت منفی و افراطی نیز معلمان را در مسیر ناهموار و فاصله از اهداف متعالی تعلیم و تربیت قرار داده و شایستگی های حرفه ای آنان را تحت الشعاع قرار می دهد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۶

شماره صفحات: ۶۲-۷۲

واژه های کلیدی:

نظام جامع مدیریتی مدارس پویا، کمال گرایی، ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان

استناد: حدادنیا سیروس، (۱۴۰۳)، نقش واسطه ای کمال گرایی معلمان در رابطه بین نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و ارتقای مهارت های حرفه ای آنان. فصلنامه علمی آموزش و پرورش متعالی. دوره سوم، شماره چهارم، پیاپی ۱۲، شماره صفحات ۴۴-۶۱

* نویسنده مسئول: سیروس حدادنیا

نشانی: گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نورآباد ممسنی، نورآباد ممسنی، ایران.

پست الکترونیک: S_Hadadnia@Yahoo.Com

مقدمه

با توجه به مسائل فردی و اجتماعی پیچیده ای که در جامعه ی امروز وجود دارد، نیازمند افرادی می باشد که علاوه بر کسب مهارت ها و صلاحیت ها، بتوانند به طور خلاق بیندیشند و باورها و توانایی های خود را بشناسند (Rahmanifar, 2019). معلمان به دلیل نقش برجسته ای در یادگیری دانش آموزان در طول تحصیلات و زندگی آنان دارند و نیز بدلیل اینکه اعمال و رفتارشان در ایجاد انگیزه های یادگیری موثر است، نیازمند کسب مهارت ها و صلاحیت های مختلف شغلی و حرفه ای هستند (Moghadasi & et al, 2022).

یک صلاحیت شامل ترکیبی از علم، مهارت، دیدگاه و خبرگی می باشد. امکان دارد این سطح به صورت رسمی، غیررسمی و برحسب موقعیت دانسته یا نادانسته به دست آمده باشد. روابط اشاره شده شامل احساسات، ارزش ها و انگیزه ها می باشد. بنابراین صلاحیت ترکیبی از علم، مهارت و روابطی است که شرایط مختلف را پاسخگو می باشد (Zvan & Ilesnik, 2020). معلمان در گسترش آموزش و پرورش نقش کلیدی دارند. مهم ترین عامل کیفیت، کنش و واکنش هایی است که میان معلمان و دانش آموزان اتفاق می افتد. عناصر این تعامل دانش، مهارت، و حساسیت معلم از یک سو و انتظارات یادگیری، پویایی، و فعال بودن و ویژگی های فرهنگی یادگیرندگان از سوی دیگر هستند که موفقیت یا شکست آموزش و پرورش را تعیین می کنند. بنابراین، به کارگماردن تواناترین و شایسته ترین افراد برای حرفه ی معلمی حیاتی ترین مساله است و حیاتی تر از آن برنامه های تربیت معلم و ارزشیابی مهارت های حرفه ای معلمان می باشد (Roshanghiyas, 2018). بنابراین بهره گیری سنجیده و آگاهانه از الگوی شایستگی معلمان و بهره برداری صحیح از توانمندی های معلم به مثابه راهنمای عمل برای طراحی و برنامه ریزی در نظام سنجش صلاحیت های حرفه ای معلمان مهم و ضروری می باشد (Eskandari nasab & et al. 1402).

از طرفی کمال گرایی، تلاش برای کامل بودن، تعیین استانداردهای عملکردی بالا و ارزیابی انتقادی بیش از حد از رفتار فردی است (Felzt & Hewitt, 2020). کمال گرایی همه حوزه های زندگی را تحت تأثیر قرار می دهد، اما بیشترین شیوع آن در حوزه های کاری است. بین ۵۳ تا ۵۸ درصد از مردم گزارش می دهند که آن ها در محل های کاری کمال گرا هستند (Erfani & et al, 2017). کمال گرایی به دو مولفه بهنجار و نورویتیک تقسیم شده است. طبق این دیدگاه، کمال گرایان بهنجار مجموعه ای از انتظارات معقول از خود دارند و توسط نیاز به پیشرفت برانگیخته می شوند. آن ها از تلاششان برای رسیدن به کمال لذت می برند و عزت نفس بالایی دارند. از طرف دیگر، کمال گرایی نورویتیک به مجموعه ای از افکار و رفتارهای خود مخرب اشاره دارد که با نگرانی بیش از حد برای دستیابی به اهداف غیر واقعی همراه است. افراد مبتلا به کمال گرایی نورویتیک تلاش زیادی برای اجتناب از شکست انجام می دهند (Mousavi & et al. 2019).

یکی از مشکلات به ویژه در حرفه معلمی، عدم توجه به توانایی های خویش و داشتن توقعات بالا از خود یا کمال گرایی نورویتیک است که با پیامدهای منفی همچون احساسات شکست، گناه، بی تصمیمی، عزت نفس پایین و... همراه است. فرد کمال گرا توقعات غیر واقع گرایانه از خود دارد و گرایش به تفکر همه یا هیچ در وی دیده می شود (Hafezi & et al, 2017). مطالعه ای ارتقای حرفه ای و مهارتی معلمان در مدرسه، خود مستلزم آن است که بتوان عوامل مؤثر بر مدرسه را شناخت و از آینده مبهم و نامطمئن با ملاحظه وابستگی عوامل مؤثر راه حل های مسائل را استنباط کرد. امری که خود بیانگر ضرورت نهادینه شدن عواملی از جمله مدیریت مدارس پویا به عنوان هدف اصلی آموزش و پرورش، که هم با ساختار و هم با فرآیند سروکار دارد، می باشد. مدرسه، نظامی پویاست که هم ثبات و هم انعطاف پذیری، هم روابط ساختاری مستحکم و هم روابط ساختاری منعطف دارد. مدرسه در مقام قرارگرفتن در نقش ها و روابط، ایستا نیست و باید پویا باشد (Flip Klijn, 2019). مدرسه پویا، مدرسه ای است فعال، روزآمد، منعطف، هوشمند، پاسخگو، در حال بهبود مستمر، با روابط درون سازمانی و برون سازمانی گسترده و در تعامل سازنده با اجزای داخلی و سازمان های خارجی که ویژگی هایی همچون توانایی بالا در رشد و بلوغ فردی و سازمانی، عدم تمرکز، روابط شبکه ای، یادگیری مداوم، پاسخگویی، سازگاری و پیشرو بودن دارد (Rezaeyan & et al. 2023). در میان سازمان های گوناگون، سازمان آموزش و پرورش به علت نقش خطیر و مهمی که در آینده کشور ما به عهده دارد از جایگاه ویژه ای برخوردار می باشد. معلمان در این سازمان مهمترین نقش را در تربیت و آموزش دانش آموزان به عهده دارند و کار آنها بسیار دشوار است. تغییرات برنامه های آموزشی و درسی به تناسب تغییرات و پیشرفت های علمی و فناوری از یک طرف و اصلاحات و دگرگونی های نظام آموزشی به تبعیت از تغییرات سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی در سطح ملی و جهانی از طرف دیگر نیاز به ارتقای صلاحیت های حرفه ای معلمان و توانمندسازی آن ها را برای نظام های آموزشی ضروری ساخته است. بنابراین، شناخت عوامل مؤثر بر ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان می تواند کمک شایانی را در بهبود عملکرد شغلی معلمان ارائه نماید. با توجه به نقش و اهمیت مهارت های

حرفه ای معلمان در پیشرفت دانش آموزان و رسیدن به اهداف سیستم آموزشی کشور، مسئله اصلی پژوهش به این صورت می باشد که: آیا بین نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان با نقش واسطه ای کمال گرایی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه سه شیراز، رابطه معناداری وجود دارد؟

پیشینه پژوهشی

ملوندی (Melondi, 2022)، در مطالعه ای اقدام به بررسی رابطه کمال گرایی، شایستگی حرفه ای مدیران و کارآمدی معلمان ابتدایی شهرستان سبزوار نمودند. نتایج نشان داده است که رابطه معناداری بین کمال گرایی، شایستگی حرفه ای مدیران و کارآمدی معلمان وجود داشته است. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داده است که کمال گرایی و شایستگی حرفه ای مدیران، پیش بینی کننده مناسبی برای کارآمدی معلمان می باشند. همچنین جعفری و همکاران (Jafari & et al, 2021)، در پژوهشی به بررسی عوامل سازمانی و زمینه ای توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی در مدارس استثنایی پرداخته اند. نتایج حاصل از یافته ها نشان داد که ۸ عامل سازمانی و زمینه ای بر توسعه حرفه ای معلمان موثر است، که عبارتند از: دانش آموزان و نیازهای یادگیری آنان، معلمان و نیازهای یادگیری آنان، هنجارهای نظام آموزشی - فرهنگ سازمانی، نظام برنامه ریزی درسی و آموزشی، سیاست های ملی و محلی، منابع مالی و زمانی (تخصیص زمان)، خانواده و جامعه، مدیریت مدرسه و محیط های یادگیری. این عوامل، حدود ۹۴ درصد تغییرات توسعه حرفه ای معلمان را تبیین نمودند. عرفانی و همکاران (Erfani & et al, 2017). نیز در پژوهشی به بررسی تاثیر پویایی مدارس، بر کمال گرایی کارکنان آموزش و پرورش شهر اصفهان پرداخته است. نتایج آزمون تحلیل رگرسیون نشان داده است که پویایی مدارس، پیش بینی کننده های مناسبی برای کمال گرایی کارکنان آموزش و پرورش شهر اصفهان بوده اند. رضایی و سلیمان پور (Rezai & Soleymanpour, 2017)، در پژوهشی به نگاهی به توسعه صلاحیت حرفه ای در معلمان پرداخته اند. در عصر فرآیندپذیری، جهان به کلاس درس تبدیل شده و دانش آموزان هرجایی می توانند به اطلاعات و دانش دسترسی پیدا کنند. نقش معلم در این رابطه هدایت و راهنمایی و کسب مهارت های یادگیری است. چنین نقشی مستلزم به روز بودن دانش، مهارت و نگرش معلم و در یک کلام یادگیرنده ی مادام العمر بودن اوست.

فاچرورازی (Fachrurrazi, 2023) در مطالعه ای به بررسی رابطه بین پویایی محیطی مدرسه و مهارت های حرفه ای معلم پرداخته اند. نتایج این تحقیق نشان می دهد که یکی از راه های افزایش سطح مهارت های حرفه ای معلمان، روزآمدی، انعطاف، هوشمندسازی و پاسخگویی، می باشد. مدیران مدرسه باید قدرت تصمیم گیری در مدرسه را در نظر بگیرند و معلمان را به طور مستقل در فعالیت های مدرسه هر دو در منطقه کلاس درس و منطقه گسترده مدرسه شرکت کنند. آبیکانووا و همکاران (Abykanova & et al, 2020)، نیز در مطالعه ای به بررسی شایستگی حرفه ای یک معلم در موسسه تحصیلات عالی اقدام نموده اند. نتایج نشان داده است که افزایش تعاملات، استفاده از فرآیندهای خلاقانه، بهبود امکانات و پویایی مدارس، منجر به توسعه صلاحیت های حرفه ای اطلاعاتی، ارتباطی و توانایی های حل مسئله می شود. دارلین هاموندو همکاران نیز نیز پژوهشی (Darling Hammond & et al, 2020)، به عنوان پیامدهای عملی و پویای مدارس و توسعه علم یادگیری با روش سنتز پژوهی با هدف پیامدهای برنامه های مدرسه و کلاس درس برای علم یادگیری و توسعه و به این نتایج رسیدند که چگونه رشد و یادگیری کودکان می تواند با تعامل بین عوامل محیطی، روابط و فرصت های یادگیری که آنها تجربه می کنند، ارتباط برقرار کند. همچنین رضائیان و همکاران (Rezaeyan & et al, 2023)، در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی پویایی مدارس ابتدایی نشان دادند: مدرسه پویا بر حسب ویژگی های تشکیل دهنده، دانش آموز محور، فناوری محور، تغییر محور، سازگار، پاسخگو، نوآور، انعطاف پذیر، چابک، رقابتی، پیچیده، بهبود مستمر و پژوهش محور است.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش بر اساس هدف پژوهش، از نوع پژوهش های کاربردی است و از نظر روش اجرا این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش تمامی مدیران مدارس ابتدایی شهر شیراز، سال تحصیلی ۱۴۰۲ - ۱۴۰۳ است، که تعداد آنها جمعاً حدود ۶۷۰ این تحقیق بر حسب هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی و مبتنی بر رویکرد کمی، بود. جامعه آماری در مطالعه حاضر، کلیه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه سه شیراز، به تعداد کل حدود ۱۳۵۰ نفر بودند. با توجه به جدول مورگان، حجم نمونه آماری ۳۳۰ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای بود که شامل معلمان مدارس دختر و پسر در ۶ مقطع ابتدایی در نظر گرفته شده بود. از تعداد کل نمونه، ۱۹۰ نفر معلم زن و تعداد ۱۴۰ نفر معلم مرد، انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز، از روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. برای جمع آوری مبانی نظری و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه ای و همچنین

سایت های معتبر اینترنتی، و برای اطلاعات آماری از روش میدانی به منظور دستیابی به نتایج و اهداف اصلی، آزمون فرضیه های تحقیق بر اساس مدل از پیش تعیین شده، جمع آوری شد. ابزار گرد آوری اطلاعات آماری در تحقیق حاضر، سه پرسشنامه، از جمله الگوی جامع مدیریتی پویایی مدارس ابتدایی (Rezaeyan & et al, 2023)، که دارای ۴ بعد شامل بعد ساختاری، بعد فرآیندی، بعد فرهنگی و بعد محیطی، می باشد. پرسشنامه استاندارد مهارت های حرفه ای معلمان (Hajizade, 2012)، که دارای ۴ بعد شامل روش تدریس، تکنولوژی آموزشی، طراحی آموزشی و ارزشیابی و پرسشنامه استاندارد کمال گرایی (Shourt & et al, 2009)، که دارای ۲ بعد کمال گرایی مثبت و کمال گرایی منفی، می باشد، استفاده شده است. میزان آلفای کرونباخ برای متغیر الگوی جامع مدیریتی پویایی مدارس ابتدایی ۰/۷۶، مهارت های حرفه ای معلمان ۰/۸۹ و کمال گرایی ۰/۹۱ می باشد. اطلاعات بدست آمده بوسیله نرم افزارهای SPSS و Amos تحلیل، شدند.

یافته ها

به منظور بررسی رابطه نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول شماره (۱)، ارائه شده است.

جدول (۱): ماتریس همبستگی بین نظام جبران خدمت و مهارت های حرفه ای معلمان

متغیرها	مدیریت پویا	فرآیندی	ساختاری	فرهنگی	محیطی	مهارت های حرفه ای
نظام جامع مدیریتی مدارس پویا	۱					
فرآیندی	۰/۴۴۷**	۱				
ساختاری	۰/۵۶۲**	۰/۳۶۵**	۱			
فرهنگی	۰/۴۵۸**	۰/۵۳۶**	۰/۲۸۲**	۱		
محیطی	۰/۵۷۱**	۰/۴۸۹**	۰/۶۷۲**	۰/۵۵۲**	۱	
مهارت های حرفه ای	۰/۵۷۲**	۰/۵۲**	۰/۶۰۷**	۰/۶۸۳**	۰/۷۹۷**	۱

$p < 0.01$ ** $P < 0.05$ *

جدول ۱، ماتریس همبستگی متغیرهای نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان را نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، بین متغیر نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن ۰/۵۷۲ بوده و در سطح ۰/۰۱ معنادار می باشد. همچنین بین نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0.01$)، به طوری که، بین بعد فرآیندی و ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان همبستگی برابر با ۰/۵۲، بعد ساختاری و ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان همبستگی برابر با ۰/۶۰۷، بعد فرهنگی و ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان همبستگی برابر با ۰/۶۸۳ و بعد محیطی و ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان همبستگی برابر با ۰/۷۹۷ به دست آمده است.

به منظور بررسی رابطه کمال گرایی و ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول شماره (۲)، ارائه شده است.

جدول (۲): ماتریس همبستگی بین کمال گرایی و ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان

متغیرها	کمال گرایی	کمال گرایی مثبت	کمال گرایی منفی	مهارت های حرفه ای
کمال گرایی	۱			
کمال گرایی مثبت	۰/۷۵۹**	۱		
کمال گرایی منفی	-۰/۲۹۲**	-۰/۶۱۹**	۱	
مهارت های حرفه ای	۰/۶۲۶**	۰/۶۰۶**	-۰/۲۸۱**	۱

$p < 0.01$ ** $P < 0.05$ *

جدول ۲، ماتریس همبستگی متغیرهای کمال گرایی و ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان را نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، بین متغیر کمال گرایی و ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن ۰/۶۲۶ بوده و در سطح ۰/۰۱ معنادار می باشد. همچنین بین ابعاد کمال گرایی و ارتقای مهارت های حرفه ای معلمان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0.01$)، به طوری که، بین بعد کمال گرایی مثبت و مهارت های حرفه ای معلمان همبستگی برابر با ۰/۶۰۶ و کمال گرایی منفی و مهارت های حرفه ای معلمان همبستگی برابر با -۰/۲۸۱ به دست آمده است.

به منظور بررسی رابطه نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و کمال گرایی معلمان از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول شماره (۳)، ارائه شده است.

جدول (۳): ماتریس همبستگی بین نظام جبران خدمت و کمال گرایی معلمان

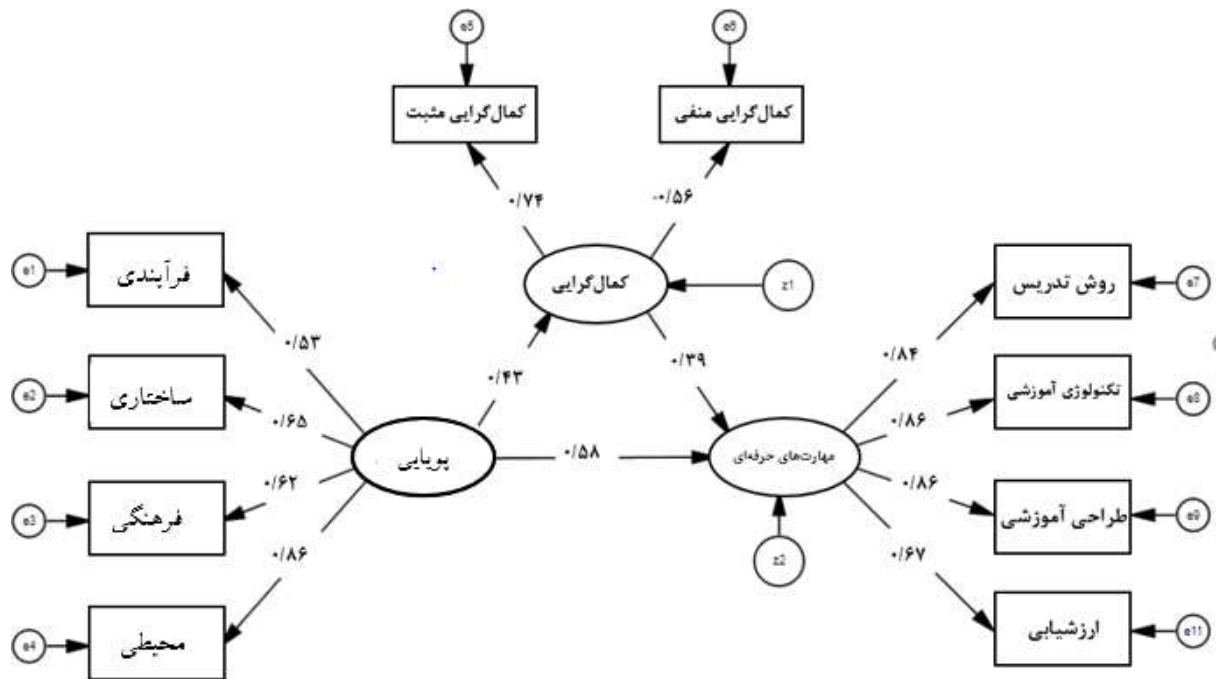
متغیرها	مدارس پویا	نظام جامع مدیریتی	فرآیندی	ساختاری	فرهنگی	محیطی	کمال گرایی
نظام جامع مدیریتی	۱						
مدارس پویا		۱					
فرآیندی	۰/۴۴۷**	۰/۳۶۵**	۱				
ساختاری	۰/۵۶۲**	۰/۵۳۶**	۰/۲۸۲**	۱			
فرهنگی	۰/۴۵۸**	۰/۵۳۶**	۰/۴۸۹**	۰/۶۷۲**	۱		
محیطی	۰/۵۷۱**	۰/۴۸۹**	۰/۴۶۸**	۰/۴۶۳**	۰/۵۵۲**	۱	
کمال گرایی	۰/۴۸۷**	۰/۴۶۸**	۰/۴۶۳**	۰/۴۶۵**	۰/۴۶۱**	۰/۴۶۸**	۱

$p < 0.01$ ** $P < 0.05$ *

جدول ۳، ماتریس همبستگی متغیرهای نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و کمال گرایی معلمان را نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، بین متغیر نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و کمال گرایی معلمان رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن ۰/۴۸۷ بوده و در سطح ۰/۰۱ معنادار می باشد. همچنین بین ابعاد نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و کمال گرایی معلمان نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0.01$)، به طوری که، بین بعد فرآیندی و کمال گرایی معلمان همبستگی برابر با ۰/۴۶۸، بعد ساختاری و

کمال گرایی معلمان همبستگی برابر با ۰/۴۴۳، بعد فرهنگی و کمال گرایی معلمان همبستگی برابر با ۰/۴۶۵ و بعد محیطی و کمال گرایی معلمان همبستگی برابر با ۰/۴۶۱ به دست آمده است.

برای بررسی نقش واسطه‌ای کمال گرایی در رابطه بین نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و ارتقای مهارت های حرفه‌ای معلمان از مدلسازی معادلات ساختاری از طریق AMOS استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در زیر ارائه شده است.



نمودار (۱): مدل نهایی پژوهش

شکل ۱، مدل نهایی نقش واسطه‌ای کمال گرایی در رابطه بین نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و ارتقای مهارت های حرفه‌ای معلمان را نشان می‌دهد. در مدل سازی معادلات ساختاری قبل از اینکه مدل پذیرفته شود باید مشخص شود که آیا داده‌ها با مدل مفهومی پژوهش برازش دارد یا خیر. متخصصان شاخص‌های را به منظور بررسی برازش مدل ارائه داده‌اند. چنانچه شاخص‌های مدل با آنچه متخصصان ارائه داده‌اند همسو باشد می‌توان گفت که داده‌ها با مدل برازش دارد. در جدول زیر شاخص‌های برازش داده‌ها با مدل مفهومی ارائه شده است.

جدول (۴): شاخص‌های برازش مدل نقش واسطه‌ای کمال گرایی در رابطه بین نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و ارتقای مهارت های حرفه‌ای معلمان

مقدار شاخص	معادل فارسی	علامت اختصاری
۰/۹۷۵	شاخص برازش تطبیقی	CFI
۰/۹۵۴	شاخص توکر- لویس	TLI
۰/۹۶۲	شاخص برازش هنجار شده	NFI
۰/۹۵۸	شاخص نیکویی برازش	GFI
۰/۰۷۶	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA
۲/۹۱۳	کای اسکوتر بهنجار شده	CMIN/DF

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، شاخص کای اسکوتر بهنجار (CMIN/df) برابر با ۲/۹۱۳ است که مقادیر زیر ۳ مقادیر مناسبی برای برازش مدل می‌باشند و شاخص نیکویی برازش (GFI) معادل ۰/۹۵۸ می‌باشد. شاخص توکر- لویس (TLI) برابر با ۰/۹۵۴

می‌باشد، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۷۵ می‌باشد و شاخص برازش هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۶۲ می‌باشد که بالاتر بودن این مقادیر از مقدار ۰/۹ همگی نشان دهنده برازش خوب مدل می‌باشد. همچنین شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز برابر ۰/۰۷۶ بود که نشان دهنده این است که مدل به خوبی برازش یافته است.

جدول (۵): نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	B	SE	t	اثر غیرمستقیم
۱	نظام جامع مدیریتی مدارس پویا به مهارت های حرفه ای	۰/۵۸	۰/۰۴	۱۰/۷۸۷	۰/۱۶۹
۲	نظام جامع مدیریتی مدارس پویا به کمال‌گرایی	۰/۴۳	۰/۰۶۴	۷/۹۰۸	-
۳	کمال‌گرایی به مهارت های حرفه ای	۰/۳۹	۰/۰۳۶	۶/۸۵۶	-

جدول ۵، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی تحقیق را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر نظام جبران خدمت به مهارت های حرفه ای برابر ۰/۵۸ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در نظام جامع مدیریتی مدارس پویا، مهارت های حرفه ای به میزان ۰/۵۸ تغییر می‌کند. ضریب مسیر نظام جامع مدیریتی مدارس پویا به کمال‌گرایی برابر ۰/۴۳ می‌باشد و این نشان می‌دهد که نظام جامع مدیریتی مدارس پویا به میزان ۰/۴۳ بر کمال‌گرایی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر کمال‌گرایی به مهارت های حرفه ای برابر ۰/۳۹ می‌باشد و این نشان می‌دهد که کمال‌گرایی به میزان ۰/۳۹ بر مهارت های حرفه ای تأثیر مثبت دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود متغیر نظام جامع مدیریتی مدارس پویا علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم نیز (از طریق کمال‌گرایی) به اندازه ۰/۱۶۹ می‌تواند بر مهارت های حرفه ای تأثیر بگذارد. از این رو می‌توان گفت که کمال‌گرایی در رابطه بین نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و ارتقای مهارت های حرفه‌ای معلمان، نقش واسطه‌ای دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیه اول نشان داد، چنانچه نظام جامع مدیریتی مدارس پویا به شکل صحیح، استقرار یابد و مدیران از ارتقاء و توجه به بعد فرآیندی آموزش، بعد ساختاری، بعد فرهنگی و محیطی مدرسه، استقبال نموده و زمینه رشد هرچه بیشتر پویایی را فراهم سازند، موجبات ایجاد انگیزه مضاعف و تلاش بیشتر معلمان در زمینه یادگیری و افزایش توانمندی ها و مهارت های حرفه ای خود را فراهم ساخته و نظام آموزشی را با سرعت بیشتری در رسیدن به اهداف خود یاری می‌رسانند. نتایج این فرضیه با نتایج سایر مطالعات انجام شده از جمله مطالعات فاجرورازی (Fachrurrazi, 2023) و آبیکانووا و همکاران (Abykanova & et al, 2020)، در همخوانی داشته و در یک راستا می‌باشد.

نتایج فرضیه دوم نیز نشان می‌دهد که افرادی که دارای کمال‌گرایی مثبت هستند و از نزدیکی به اهداف رضایت دارند و برای نیل به استانداردهای بالای قابل وصول تلاش می‌کنند، چنین افرادی در ارتقای مهارت های خود از جمله مهارت تدریس، مهارت طراحی آموزشی و... موفق تر عمل می‌کنند و روز به روز شاهد بهبود صلاحیت های حرفه ای آنان هستیم. افرادی که دارای کمال‌گرایی منفی هستند و برای رسیدن به استانداردهای بالای غیر واقع بینانه تلاش می‌کنند و رفتارهای انتقادی و ارزشیابی گرایانه ای به عملکرد خود دارند، همیشه انتظار دارند که کارهای خود را به بهترین نحو انجام دهند که معمولاً در این کار ناموفق هستند و باعث ایجاد مشکلاتی در کار و روابط با همکاران و سرپرستان می‌شوند و در ارتقا صلاحیت ها و مهارت های حرفه ای خود ناموفق ظاهر می‌شوند. کمال‌گرایی مثبت با تجارب سالم تری 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 واقعیت های بیرونی را درک کنند و محدودیت ها را بپذیرند؛ لذا تأثیر بیشتر این بعد منطقی به نظر می‌رسد. نتایج این فرضیه با نتایج سایر مطالعات انجام شده از جمله مطالعات ملوندی (Melondi, 2022)، همسو، می‌باشد.

نتیجه فرضیه سوم نشان می‌دهد که چنانچه کارکنان در سازمان احساس رضایت همه جانبه ای از ساختار و محیط آموزشی و بطور کلی قابلیت های پویایی مدارس، داشته باشند، باعث می‌شود که کارکنان در افکار و رفتارهای مرتبط با استانداردها و انتظارات بالای عملکردی خود معقولانه تر عمل نموده و انتظاراتشان دست یافتنی تر شود. با بررسی های انجام شده، مطالعه ای منطبق با این فرضیه جهت مقایسه

نتایج یافت نشده است. نتایج این فرضیه با نتایج مطالعات کشاورزی (Keshavarz, 2018)، و رضایی و سلیمان پور (Rezai & Soleymanpour, 2017)، در یک راستا، می باشد.

در تبیین نتیجه چهارم می توان اذعان نمود که کمال گرایی در رابطه بین نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای معلمان، نقش واسطه‌ای دارد. توجه به قابلیت‌های پویایی در مدارس، یکی از اجزای کلیدی سیستم مدیریت منابع انسانی است که عملکرد آن نقش موثری در شکل‌گیری و تنظیم برنامه‌های فعالیت‌های حرفه‌ای معلمان و در نتیجه رسیدن به اهداف، بهبود صلاحیت‌های نیروی کار و متعاقباً بهره‌وری کل نظام تعلیم و تربیت متعالی، خواهد داشت. از طرفی نیز کمال گرایی مثبت، مسیر رسیدن به تخصص، قابلیت‌ها و مهارت‌های یک معلم شایسته را به خوبی هموار می‌سازد. باید اذعان نمود کمال گرایی در حالت منفی و افراطی نیز معلمان را در مسیر ناهموار و فاصله از اهداف متعالی تعلیم و تربیت قرار داده و شایستگی‌های حرفه‌ای آنان را تحت الشعاع قرار می‌دهد. توجه مدیران به نظام جامع مدیریتی مدارس پویا و ابعاد آن از جمله عناصر انسانی، ساختاری، فرهنگی و محیطی شرایط را برای فعالیت‌های مثبت معلمان از جمله تلاش برای کامل بودن، دستیابی به استانداردهای عملکردی بالا و ارزیابی انتقادی از رفتار فردی خود و خودکارآمدی سازمانی، فراهم می‌سازد.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

- مدیران با برنامه‌ریزی‌های مدون و قاعده‌مند نسبت به طراحی، تدوین و اجرای نظام جامع مدیریتی مدارس پویا اقدام نمایند و در این مسیر توجه نمایند که معلمان با توجه به رضایت از فضای آموزشی، رضایت ساختار و مقررات مدرسه، رضایت فرآیندهای رشد و توسعه فردی و جمعی و رضایت از برنامه‌های علمی، فرهنگی، پژوهشی، عملکرد بهتری را نشان می‌دهند. بنابراین نظام جامع مدیریتی مدارس پویا به صورتی طراحی گردد که موجب ایجاد انگیزه در افزایش مهارت‌های حرفه‌ای را فراهم نماید.

- اصولاً گرایش به کمال یا کمال گرایی یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که در نهاد همه انسانها وجود دارد که می‌تواند جنبه سازنده و مفید داشته باشد و هم جنبه‌ی مخرب به خود بگیرد. دست‌اندرکاران آموزش و پرورش باید بررسی نمایند که چگونه می‌توان کمال گرایی مدیران و معلمان را در جهت مطلوب افزایش داد تا از این طریق مدیران و معلمان حداکثر کارایی را در انجام وظایف محوله داشته باشند. کمال گرایی با تلاش برای کامل بودن، تعیین استانداردهای عملکردی بالا و ارزیابی انتقادی بیش از حد از رفتار فردی همراه است. اگر این تلاش‌ها در جهت مثبت و باعث رشد و ترقی فرد گردد، فرسودگی و بی‌انگیزگی شغلی را کاهش می‌دهد اما اگر در جهت منفی باشد، فرسودگی و بی‌انگیزگی شغلی فرد را افزایش می‌یابد.

- بهره‌مندی از نظام جامع مدیریتی مدارس پویا شرایط مناسب برای کمال گرایی مثبت معلمان فراهم می‌سازد، و دارای قابلیت‌هایی است که شرایط برای کاهش فعالیت، رکود و بی‌انگیزگی و ... را از بین می‌برد و به تلاش بیشتر معلمان منجر شود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

- اخذ رضایت آگاهانه از مشارکت‌کنندگان.
- محرمانه نگه داشتن نام و اطلاعات شخصی افراد
- صداقت، امانت و رعایت حقوق مولفین در استفاده از منابع

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر از سوی نویسنده مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسنده مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Abykanova, Bakytgul., Tashkeyeva, Gulmira., Idrissov, Salamat., Bilyalova, Zhupar., Sadirbekova, Dinara (2020). Professional Competence of a Teacher in Higher Educational Institution. International Journal Of Environmental & Science Education. Vol. 11, No. 8, 2197-2206.
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. Applied Developmental Science, 24(2), 97- 140.

Erfanizadeh, Fariborz; patriotic, Muslim; Shahrokhi, Muslim; Hashemi Razini, Habib Elah (2017), investigating the relationship between perfectionism and job burnout among managers, Naja Human Resources Promotion Quarterly, No. 45, 3rd period.

Eskandari Nesab, Farzad, Abolmaali Khadijah, Dartaj Fariborz, Bagheri Fariborz,(1402), Explanation of the competency indicators of secondary school teachers in the first round of Karaj city, Scientific Quarterly of Transcendental Education, Volume ۲, Issue ۳, Pages۳۴-۳۱

Fachrurrazi (2023). Relationship between Teacher Professional Competences and Teacher Work-Autonomy. Faculty of Education Master's thesis in education.

Felip, I. P. & Kelizen, V.M. (2019). Comparison of Intolerance of Uncertainty in Analogue Obsessive-compulsive Disorder and Generalized Anxiety Disorder , Journal of Anxiety Disorders , 20 , 158-174.

Flett , G. L. , & Hewitt , P. L. (2017). Positive versus negative perfectionism in psychopathology a comment on Slade and Owens's dual process model. Behavior modification , 30(4) , 472-495.

Hafizi, Fariba; Bakhtiyarpour, Saeed; Ahmad Fakhraldin, Azam (2017), comparison of perfectionism, procrastination and depression of male and female teachers in Ahvaz city, new findings in psychology (social psychology), volume 3, number 9.

Hajizad, Mohammad (2012), review and comparison of professional skills of teachers of basic sciences and humanities in guidance course of Behshahr city in order to provide methods of quality improvement of these skills, PhD thesis, Islamic Azad University, Tehran Science and Research Branch.

Jafari, Hassan; Abolghasemi, Mahmoud; Ghahrani, Mohammad; Khorasani, Abaslat (2021), Organizational and contextual factors of professional development of elementary teachers in exceptional schools, School Management, Volume 5, Number 1.

Melondi, Mohammad Reza (2022), investigating the relationship between perfectionism, professional competence of managers and the efficiency of elementary teachers in Sabzevar city, Master's thesis, Islamic Azad University of Sabzevar.

Moghdisi, Zainab; Javadipour, Mohammad; Dehghani, Marzieh (2022), examining teachers' views on the status of professional qualifications of elementary teachers in Tehran, Povish in Educational Sciences Education, No. 4.

Mousavi, Sayeda Samira; Ahmadi, Vahid; Nasrallahi, Abbas; Old age, righteous; Soleimani, Khadija; Mahmoudi, Taybeh (2019), The relationship between abnormal perfectionism and test anxiety: investigating the mediating role of avoidant coping strategy, Scientific Research Journal of Ilam University of Medical Sciences, Volume 22, Number 1.

Rahmanifar, Rahmat (2019), investigating the relationship between the professional qualifications of English language teachers and their sense of self-efficacy and morality. Master's thesis, Faculty of Psychology and Educational Sciences.

Rezaei, Fereshte; Suleiman Pourimran, Mahbobeh (2017), a look at the development of professional competence in teachers, National Conference on Psychology of Educational and Social Sciences, Mazandaran.

Rezaeyan Toba, Jahed Hossenali, Nourian Mohammad, Shahmohammadi Nayereh (2023) Designing a dynamic model for primary schools. Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(3):128-145.

Roshan Qiyas, Parveen (2018), development and validation of an assessment tool to check the professional qualifications of primary school teachers based on national and international valid documents in the field of teacher education, Master's thesis, Teacher Education University.

Shourt, R. O., Turcotte, T. A., Heimberg, R. G., Mattia, J. I., Holt, C. S., & Hope, D. A. (2009). Reactions to mistakes among subjects high and low in perfectionistic concern over mistakes. *Cognitive Therapy and Research*, 19, 195–205.

Žvan, M., & Lešnik, B. (2020). Competencies For Teachers Of Physical And Health Education. *Research In Physical Education, Sport & Health*, 3(1).

-