

بررسی رابطه ی بین کمال گرایی و فلات شغلی معلمان با سابقه ۲۰ سال به بالای شهر بروجرد با میانجی گری تاب آوری سازمانی

ندا مهرابی^{۱*}

محمد جعفر مهدیان^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۶/۱۶

چکیده

پژوهش حاضر با موضوع بررسی رابطه ی بین کمال گرایی و فلات شغلی معلمان با سابقه ۲۰ سال به بالای شهرستان بروجرد با میانجی گری تاب آوری سازمانی انجام شد. تحقیق حاضر از لحاظ هدف جزء تحقیقات کاربردی، از لحاظ ماهیت و روش جزء تحقیقات توصیفی-همبستگی، از لحاظ نوع داده ها جزء تحقیقات کمی و از لحاظ مکان و زمان اجراء، جزء تحقیقات میدانی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل معلمان با سابقه ۲۰ سال به بالا که طی سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ مشغول به فعالیت در مدارس دخترانه متوسطه دوره دوم بروجرد به تعداد ۲۰۰ نفر بودند. نمونه آماری در پژوهش حاضر نیز با روش نمونه گیری خوشه ای و با استفاده از جدول مورگان و کرجسی به تعداد ۱۳۲ نفر برآورد شد. در بین متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر کمال گرایی بیشترین میانگین و تاب آوری سازمانی کمترین میانگین را کسب کردند. نتایج به دست آمده از تحلیل معادلات ساختاری با نرم افزار PLS نشان داد که فلات شغلی همزمان هم از مسیر مستقیم و هم از مسیر غیرمستقیم (اثر کل) به میزان ۳۸٪ تحت تاثیر کمال گرایی بوده و در این بین تاب آوری سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی جزئی بود. رابطه بین ابعاد کمال گرایی با فلات شغلی و نقش واسط تاب آوری سازمانی معنادار بود.

کلمات کلیدی

کمال گرایی، تاب آوری سازمانی، فلات شغلی

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد، آموزگار. (*نویسنده مسئول:

nedamehrabi1985@gmail.com

^۲ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی بروجرد، دانشکده مدیریت، گروه مدیریت آموزشی، بروجرد، ایران. (mjmahdian@yahoo.com)

مقدمه

کارکنانی که در مسیر شغلی مناسب در حال پیشرفت هستند با انگیزه بیشتری کار می کنند، عملکرد نقشی و فراتر از نقش بیشتری بروز می دهند، از شغل خویش راضی ترند و کمتر تمایل به ترک سازمان و غیبت از سازمان دارند. اما طی این مسیر چرخه شغلی برای کارکنان همواره خوشایند نیست و کارکنانی طی برهه ای از فعالیت های کاری خویش دچار فرسودگی و خستگی شغلی می شوند یکی از عمده ترین عواملی که سبب بروز این حالت در کارکنان می شود و نقش بسزایی در پیامدهای سازمانی ایفا می کند، پدیده فلات شغلی^۱ می باشد (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۵).

فرنس^۲ و همکاران از اولین پژوهشگرانی بودند که در زمینه فلات شغلی شروع به تحقیق و پژوهش کردند. آن ها فلات شغلی را نقطه ای در زندگی شغلی کارکنان بیان نمودند که در این برهه احتمال ارتقاء سلسله مراتبی برای کارمند بسیار اندک است. آن ها فلات شغلی را احساس ناکامی و ضعف روانشناختی کارکنان در خصوص توقف پیشرفت در کارها بیان نمود (چادهوری و ریاض^۳، ۲۰۱۳). عبد-الرحمن^۴ و همکاران (۲۰۲۰) فلات شغلی را حس ناامیدی و ناکامی روانی کارکنان دانستند که این حس پس از توقف موقت یا دائم در مسیر شغلی و حرفه ای کارمند شکل می گیرد. به بیان دیگر فلات شغلی زمانی برای کارکنان رخ می دهد که فرد دیگر نتواند مسئولیت های بیشتری در کار خود بپذیرد. اما آنچه که باعث خلق این احساس در کارکنان می شود، همواره مورد توجه مدیران و پژوهشگران سازمانی بوده است، در همین راستا مباحثی و بابایی (۱۳۹۶) بیان نمودند که معمولاً کارکنان در طی سه سال به شغل خویش مسلط می شوند و موضوع جدیدی برای یادگیری ندارد در نتیجه شغل و وظایف محوله برای آن ها تکراری و خسته کننده می شود و هنگامی که این موضوع اتفاق بیوفتد کارکنان احساس کسالت و ناشایستگی شغلی می کنند. کارکنانی که فلات شغلی را تجربه می کنند، درگیر این افکار هستند که مدیرانشان آن ها را رها کرده اند و این احساس مقدمه ای برای پیامدهای ناخوشایند بعدی یعنی، کاهش رضایت شغلی، استرس بالا و ضعف عملکرد می شود (اونگوری و آگولا^۵، ۲۰۰۹). این پیامدها و اثرات منفی مدیران سازمان ها و پژوهشگران حیطه سازمانی را ملزم نموده است تا طی تحقیقات علمی به دنبال عواملی باشند که سبب شکل گیری فلات شغلی می گردد. به نظر میرسد یکی از مهمترین عوامل در شکل گیری فلات شغلی کمال گرایی^۶ کارکنان می باشد.

کمال گرایی یک ویژگی شخصیتی می باشد که بر نظم و سازماندهی اشاره دارد (مهرابی زاده هنرمند و همکاران، ۱۳۹۹). کمال گرایی دارای دو بعد منفی (ناسازگار) و مثبت (سازگار) است. رفتارهای کمال گرایانه مثبت به واسطه احساس رضایتمندی از پیشرفت و تمجید تقویت می وشد و سبب دست یابی به موفقیت می گردند (بورنام^۷ و همکاران، ۲۰۱۴). در مقابل کمال گرایی منفی ارتباط مثبتی با عدم رضایت از هردو شرایط موفقیت و شکست دارد (استوبر^۸، ۲۰۱۸). به طور کلی کمال گرایی به معنای تمایل پایدار فرد به وضع معیارهای کامل و دست نیافتنی و تلاش به منظور

1. Career Plateau
2. Ference
3. Choudhary & Riaz
4. Abd-Elrhman
5. Ongori & Agolla
6. Perfectionism
7. Burnam
8. Stoeber

تحقق این معیارها است که با خودارزیابی انتقادی از عملکرد شخصی همراه می‌باشد. سازمان‌هایی که کمال‌گرا می‌باشد، برای کار سخت و مداوم کارمند ارزش بسیاری قائل هستند، در این حالت کارکنان از هر گونه اشتباه اجتناب می‌کنند و ساعت‌های مدیدی را برای انجام کارها به طور کامل صرف می‌کنند (غطاوی، ۱۳۹۱). در این حالت کارکنان کمال‌گرا فشار زیادی را برای عالی بودن متحمل می‌شوند؛ چرا که حس می‌کند علاوه بر معیارهای بالایی که برای خویش تعیین کرده‌اند باید مطابق با معیارهای بالای سازمان هم رفتار کنند؛ بنابراین به طرز شگفت‌انگیزی سطوح بالایی از استرس و افسردگی را تجربه می‌کنند (حاجلو و همکاران، ۱۳۹۰). مطابق با این پژوهش می‌توان به مطالعات کولین^۹ و همکاران (۲۰۲۰) اشاره نمود، آن‌ها بیان نمودند که کمال‌گرایی ناسازگار موجب شکل‌گیری فلات شغلی در کارکنان می‌شود. همچنین شیرازی زاده و کریمپور (۲۰۱۹) بیان نمودند که کمال‌گرایی معلمان می‌تواند عاملی در جهت فلات شغلی محسوب شود. نیز بیان نمودند که خودانتقادگری ناشی از کمال‌گرایی مسیر فلات شغلی را در کارکنان شکل دهد و موجبات دزدگی و فرسودگی شغلی را فراهم آورد (ریچاردسون^{۱۰}، ۲۰۲۰).

محدودی شهر بابکی (۲۰۱۷) نیز بیان نمود که کمال‌گرایی منفی موجب افزایش اضطراب معلمان می‌شود و بدین صورت خستگی عاطفی و در نهایت فرسودگی شغلی و فلات شغلی در معلمان شکل می‌گیرد. این پیامدهای منفی بلاخص برای معلمان که نقش اساسی در تربیت نسل آینده ساز دارند سبب شده است تا به پژوهشگران به دنبال و یا تقویت متغیرهای درونی در افراد باشند که سطح سازگاری و سلامت آن‌ها را افزایش دهد و در برابر فشار روانی ناشی از فلات شغلی تاب آورند، پورافضل و همکاران (۱۳۹۲) بیان نمودند یکی از مهمترین توانایی‌های انسان که باعث سازگاری موثر با عوامل خطر و تنش‌ها در موقعیت‌ها و فشار روانی می‌شود، تاب‌آوری می‌باشد. به واقع تاب‌آوری موجب سازگاری موفقیت‌آمیز با تغییرات و توانایی مقاومت در برابر مشکلات می‌گردد. تاب‌آوری به فرآیند پویای انطباق مثبت با تجربه‌های تلخ و ناگوار اطلاق می‌شود. تاب‌آوری در امتداد یک پیوستار با درجات متفاوت از مقاومت در برابر آسیب‌های روانشناختی قرار می‌گیرد و به معنای سالم بدر بردن از استرس‌ها و ناملایمات زندگی است و با رشد مثبت، انطباق-پذیری و رسیدن به سطحی از تعادل پس از به وجود آمدن اختلال در وضعیت تعادلی پیشین، مطابقت می‌کند (الحسینی المدرسی و فیروزکوهی برنج‌آبادی، ۱۳۹۶).

کارل و همکاران (۲۰۱۸) تاب‌آوری را به عنوان مجموعه‌ای از قابلیت‌ها برای مواجهه با تغییرات فوری و غیرمنتظره در محیط با اقدامات تحریک‌آمیز واکنشی تعریف نموده‌اند تا پیش‌بینی سازگاری، پاسخ‌بازایی و یادگیری از هرگونه اتفاق مختل‌کننده را تسهیل نماید. همچنین تاب‌آوری به توانایی انطباق با عوامل استرس‌زا و حفظ سلامت روانی در مواجهه با شرایط نامساعد اشاره می‌کند (رستگار و همکاران، ۱۳۹۸). لین و همکاران (۲۰۱۸) نیز تاب‌آوری را به عنوان نمایش توانایی سازگاری روانی در شرایط نامطلوب بیان نمودند که به حفظ یا احیای سلامت روان کمک می‌کند و ظرفیت افراد برای سالم ماندن و مقاومت در برابر شرایط سخت و فشارزا را افزایش می‌دهد (دلگادو و همکاران، ۲۰۱۷). به طور کلی تاب‌آوری اطمینان فرد به توانایی‌های مقابله‌ای، عزت نفس، ثبات عاطفی و ویژگی‌های فردی است (علی-

9. Collin

10. Richardson

پور و همکاران، ۱۳۹۵) که باعث انعطاف‌پذیری و مقابله موثر با عوامل و موقعیت‌های استرس‌زا و شرایط ناگوار می‌شود (کوپه و همکاران، ۲۰۱۶؛ گیگلیوتی و همکاران، ۲۰۱۸) و با پشت سر گذاشتن موقعیت‌های سخت و ناگوار می‌تواند امیدواری را در افراد تقویت کند، لذا تاب‌آوری در ساحت‌های زندگی و سلامت روان افراد و جامعه هم اثرگذارند (رحیمی بردنجانی و همکاران، ۱۳۹۶). تاب‌آوری سازمانی نیز قدرت ریکاوری سریع یک سازمان بعد از بحران‌های جدی معنی شده است (ژوهان و همکاران، ۲۰۱۶). حسینی و بارکر (۲۰۱۶) نیز تاب‌آوری سازمانی را به معنای ظرفیت و توانایی یک سازمان در جذب و تحمل اثرات نامطلوب اختلالات و بازیابی سریع عملکرد بیان نمودند که کمک می‌کند تا سازمان برای بقاء و رشد در زمان بحرام ماندگار و پایدار باشد.

از مهمترین نتیجه‌ها و دست‌آوردهای ارتقای تاب‌آوری سازمانی می‌توان به غلبه بر فلات شغلی اشاره نمود. امروزه مساله فلات شغلی به دغدغه و دلمشغولی اساسی برای مدیران، بلاخص مدیران سازمان‌های آموزشی همچون آموزش و پرورش تبدیل شده است، چرا که این سازمان وظیفه ارائه خدمات مطلوب آموزشی و پرورشی به دانش‌آموزان و تربیت نسل آینده‌ساز و نیروی انسانی کارآمد را عهده‌دار است و اجرای چنین رسالتی بدون برخورداری معلمین از دانش و تجربه کافی، داشتن انگیزه و پیوند روحی و عاطفی با شغل خویش و روحیه خستگی‌ناپذیر ممکن نیست، لذا لازم است تا مدیران همواره در پی حل مسائل و مشکلات ای‌دسته از قشر موثر در جامعه باشند. از سوی دیگر مطالعات نشان داده است که طی سال‌های اخیر فلات شغلی به یکی از مهم‌ترین مسائل مربوط به مسیرهای شغلی معلمان تبدیل شده است و بروز این مساله و پیامدهای آن در بین معلمان مساله‌ای به مراتب جدی‌تر و مهم‌تر است، چرا که این پدیده در بین معلمان به لحاظ ویژگی‌های شغلی و بافت سازمانی و ساختار هرمی شکل و متمرکز آموزش و پرورش ایران شیوع بیشتری می‌یابد، از سوی دیگر معلمان در فعالیت‌های شغلی خویش فشارهای ویژه‌ای را متحمل می‌شوند که در کمتر حرفه‌ای نظیر این فشار کاری را می‌توان یافت (ابراهیمی، ۱۳۹۹).

برنامه ریزی برای تدریس دروس متنوع، حجم کاری زیاد، زمان کم طی سال تحصیلی، امتحانات و ارزش‌یابی‌ها، ساختار فضایی آموزش، تاکید بر نظم و انضباط در کلاس، درآمد نامتناسب، تعارض با سایر همکاران، شرایط نامساعد کاری، فشار برای دست‌یابی برای ارتقاء شغلی (جارویس، ۲۰۱۶)، همراه با مشکلات زندگی شخصی، خانوادگی و اجتماعی منجر به ایجاد حس خستگی و فرسودگی شغلی در معلمان می‌شود که بالتبع بر روابط شاگرد و معلم و کیفیت تدریس تاثیر می‌گذارد (یوسفی، ۱۳۹۸) و در نهایت این همه فشار اکثراً معلمان درگیر تعویض شغل، ناآرامی در محیط کار، ناامنی شغلی، بیکاری و گریز از کار خواهند بود (کرباسی، ۱۳۹۸). به طور کلی می‌توان گفت در نتیجه این پیامدهای منفی ناشی از فشارهای شغل معلمی و درگیری آنان با مساله فلات شغلی طی سال‌های اخیر شاهد پایین آمدن سلامت عمومی معلمان، ادراک افزایش فلات شغلی در معلمان و در نتیجه کاهش بهره‌وری و کارآمدی نظام آموزش و پرورش بوده ایم که این مشکل و مساله در نهایت منجر به هدر رفت سرمایه عظیم جامعه یعنی دانش‌آموزان و عدم آموزش صحیح و اصولی آن‌ها می‌شود که پژوهشگر در مطالعه حاضر با ادراک به این مساله بر آن برآمده است تا به

بررسی این موضوع و پاسخگویی به این سوال برآید که بین کمال گرایی و فلات شغلی معلمان با سابقه ۲۰ سال به بالای شهرستان بروجرد با میانجی گری تاب آوری سازمانی چه رابطه ای وجود دارد؟

چاز چوب نظری

فلات شغلی

مقوله فلات شغلی دامی است که کارکنان سازمان را از پیشرفت در مسیر شغلی باز می دارد و به شدت بر زندگی کاری آنها تأثیری منفی بر جای می گذارد (باردویک^{۱۱}، ۱۹۸۶). بر این اساس بسیاری از افراد پس از گذر سه سال در یک شغل از آن کار خسته شده و به آن به دید شغلی غیرماهرانه نگاه کنند. بدین ترتیب، کارکنان در طی این مدت متوجه این موضوع می شوند که چیز جدیدی برای یادگیری در شغلشان وجود ندارد در این وضعیت فرد احساس درماندگی کرده و شغل خود را کم ارزش و نامطلوب به شمار می آورد (سوریزی و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۳).

فلات زدگی شغلی بدین معناست که تصدی شغل به مدت پنج سال و عدم ارتقا پس از آن موجب این پدیده می شود، درحالی که بنا به نظر خیلی از محققان تصدی شغل به مدت سه تا پنج سال فلات شغلی را سبب می شود (مایلز و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۳). فلات زدگی شغلی یا سکون زدگی در مسیر شغلی، جزئی از قاعده و روش زندگی کاری است و اشاره به وضعیت توقف در توالی پیشرفت شغلی فرد دارد (کروتز^{۱۴}، ۲۰۰۴).

بسیاری از مواقع در سازمان ها کارکنان مجبور به انجام اموری می باشند که به آن علاقه ندارند و کم کم دچار رکود و توقف می شوند (کید^{۱۵}، ۲۰۰۰)، سازمان ها با ایجاد گروه های حرفه ای و واگذاری امور به سطوح عملیاتی، به دنبال کوچک سازی و کاهش سطوح مدیریتی هستند این تحولات اگرچه به کارایی و چابکی سازمان کمک می کند؛ اما کوتاه تر شدن مراحل ترقی و حرکت ساختارها به سمت تخت شدن، سکون زدگی و فلات شغلی را برای کارکنان رقم زده است (سلامی^{۱۶}، ۲۰۱۰؛ چانگ و تاک^{۱۷}، ۲۰۰۸).

باردویک^{۱۸} (۱۹۸۶)، دو نوع فلات زدگی شغلی را تعریف کرده است؛ فلات زدگی سلسله مراتبی فلات زدگی محتوایی فلات زدگی سلسله مراتبی، به شانس اندک شاغل در حرکت عمودی به سطح پست های بالای سازمانی اشاره دارد و فلات زدگی محتوایی به دل زدگی شاغل از محتوای شغل خود مربوط می شود.

بورک و میکلسون^{۱۹} (۲۰۰۶) سه نوع فلات زدگی شغلی را مطرح کردند ساختاری محتوایی و شخصی فلات زدگی شخصی (فلات زدگی زندگی کاری) زمانی اتفاق می افتد که فرد دچار روزمرگی شده و وابستگی وی به شغل به جهت

11. Bardwick

12. sorizehi et al

13. miles et al

14. kreuter

15. kidd

16. salami

17. Jung & tak

18. Bardwick

19. Burke & Mikkelsen

تعهدی بوده است که قبلاً داده است؛ ولی اکنون تمایلی به انجام آن شغل نشان نمی‌دهد. در پژوهش حاضر این تقسیم‌بندی برای فلات زدگی شغلی در نظر گرفته می‌شود (پورمیر و همکاران، ۱۴۰۰).

تاب‌آوری سازمانی

محیط‌های ناپایدار، باعث ایجاد چالش‌های مکرر می‌شوند. در این قبیل محیط‌ها، صرفاً سازمان‌های انعطاف‌پذیر، چابک و پویا با موفقیت به فعالیت خود ادامه می‌دهند (لنگنیک و همکاران^{۲۰}، ۲۰۱۱)؛ بنابراین، جستجو و شناسایی نقاط قوت خود، نقطه شروع مهمی در درک تاب‌آوری است (نینان^{۲۱}، ۲۰۰۹). سازمان‌ها به‌طور روزافزون با انواع مختلف اختلالات مواجه می‌شوند که می‌توانند به‌صورت جداگانه یا هم‌زمان رخ دهند (صاحب‌جام‌نیا و همکاران^{۲۲}، ۲۰۱۵). مقابله با این اختلالات، نیازمند تاب‌آوری سازمانی است. تاب‌آوری سازمانی، ظرفیت مقاومت و بازیابی از حوادث، شوک‌ها یا بلایایی طبیعی است که می‌تواند بر یک سازمان یا یک سیستم، به‌صورت داخلی یا خارجی تأثیر بگذارند (آنارلی و نونینو^{۲۳}، ۲۰۱۶). تاب‌آوری سازمانی^{۲۴} به‌عنوان توانایی سازمان در پیش‌بینی، اجتناب و تعدیل مثبت در برابر اختلالات و تغییرات محیطی تعریف می‌شود. این توانایی، ترکیبی از ظرفیت سازمانی برای بازگرداندن کارایی پس از اختلال و ایجاد قابلیت‌های لازم قبل از پاسخ به بحران است (برنارد و همکاران^{۲۵}، ۲۰۱۸).

کمال‌گرایی

کمال‌گرایی به‌عنوان پیگیری انتظارات عملکردی بسیار عالی که اغلب از آنها به‌عنوان استانداردهای شخصی عالی یاد می‌شود، تعریف شده است (اسلانی، رایس و آشبی^{۲۶}، ۲۰۰۲). کمال‌گرایی صفت شخصیتی پیچیده و چندوجهی است که شامل نگرانی بیش از حد درباره اشتباهات، تردید نسبت به قابلیت‌ها و اعمال فردی، و تمایل افراطی به نظم می‌شود. کمال‌گرایی عمدتاً دارای دو جنبه کمال‌گرایی سازگارانه و کمال‌گرایی ناسازگارانه فرض شده است (بیلینگ، اسرلی و آنتونی^{۲۷}، ۲۰۰۴). برخی محققان بین دو جنبه خودمدار^{۲۸} و جامعه‌مدار^{۲۹} کمال‌گرایی تمایز قائل شده‌اند (فلت و هویت^{۳۰}، ۲۰۰۷). کمال‌گرایان جامعه‌مدار معتقدند که دیگران از آنها انتظار کامل‌بودن دارند و در مقایسه با کمال‌گرایان خودمداری که استانداردهای عالی برای خود وضع می‌کنند اهمال‌کاری بیشتری نشان می‌دهند. کمال‌گرایان خودمدار کمتر احتمال دارد دست به اهمال‌کاری بزنند؛ زیرا پیشرفت‌محور و دارای اعتمادبه‌نفس بوده و با جدیت اهدافی را که برای خود تعیین کرده‌اند پیگیری می‌کنند (سو^{۳۱}، ۲۰۰۸). از راهبردهای یادگیری شناختی و فراشناختی استفاده مفید

20. Lengnick et al

21. Neenan

22. Sahebjamnia et al

23. Annarelli & Nonino

24. Organizational resilience

25. Burnard, et al.

26. Slaney, Rice & Ashby

27. Bieling, Israeli & Antony

28. self-oriented

29. social-oriented

30. Flett & Hewitt

31. Seo

می‌کنند (میلز و بلانکستین^{۳۲}، ۲۰۰۰) و مهارت‌های مدیریت زمان بهتر (کلیبرت، لانگینریچسن - رولینگ و سایتو^{۳۳}، ۲۰۰۵) و خودکارآمدی بیشتری (لوسیرو و آشی^{۳۴}، ۲۰۰۰) دارند.

کمال‌گراها، به طور اجباری و وقفه‌ناپذیر، برای رسیدن به اهداف دست‌نیافتنی، تلاش و تقلا می‌کنند و ارزش خود را با میزان بهره‌وری و دستاوردهای خود اندازه‌گیری می‌کنند (عباس‌پور، ۱۳۸۵). کسی که خودش را برای رسیدن به اهداف غیرواقعی، تحت فشار قرار می‌دهد، به‌ناچار خود را در معرض دام ناامیدی نیز قرار می‌دهد. وقتی کمال‌گراها در رسیدن به استانداردهای خود شکست می‌خورند، تمایل به انتقاد خشن از خود دارند (فلاح‌کهن، ۱۴۰۱).

روش پژوهش

تحقیق حاضر با محوریت بین کمال‌گرایی و فلات شغلی معلمان با سابقه ۲۰ سال به بالای شهرستان بروجرد با میانجی‌گری تاب‌آوری سازمانی از لحاظ هدف جزء تحقیقات کاربردی، از لحاظ ماهیت و روش جزء تحقیقات توصیفی-همبستگی، از لحاظ نوع داده‌ها جزء تحقیقات کمی و از لحاظ مکان و زمان اجراء، جزء تحقیقات میدانی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل معلمان با سابقه ۲۰ سال به بالا که طی سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ مشغول به فعالیت در مدارس دخترانه متوسطه دوره دوم بروجرد به تعداد ۲۰۰ نفر بودند. نمونه، بخش کوچکی از جامعه است که معرف کل جامعه فرض می‌شود. نکته مهم در این تعریف، معرف بودن است. نتایج نمونه‌ای را که معرف جامعه نباشد، نمی‌توان به جامعه تعمیم داد. نمونه آماری در پژوهش حاضر نیز با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و با استفاده از جدول مورگان و کرجسی به تعداد ۱۳۲ نفر برآورد شد.

روش انجام کار به دو شیوه کتابخانه‌ای و توزیع پرسشنامه صورت گرفت که در روش کتابخانه‌ای برای غنی‌سازی ادبیات و کلیات پژوهش از مقالات داخلی و خارجی و کتب مرتبط با ادبیات پژوهش استفاده شد و در بخش پرسشنامه، پرسشنامه‌های کمال‌گرایی، فلات شغلی و تاب‌آوری بین معلمان شهرستان بروجرد توزیع شد و بعد از راهنمایی جامعه در جهت تکمیل نمودن درست پرسشنامه‌ها، از آن‌ها خواسته شد که پرسشنامه‌ها را پاسخ داده و در نهایت جمع‌آوری پرسشنامه‌ها برای تجزیه و تحلیل آماری صورت گرفت.

یافته‌های پژوهش

ابتدا قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش لازم است، نرمال بودن متغیرهای تحقیق با آزمون کولموگروف - اسمیرنف^{۳۵} مورد ارزیابی قرار گیرد. بنابراین جدول ۱ به بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق می‌پردازد.

32. Mills & Blankstein
33. Klibert, Langhinrichsen-Rohling & Saito
34. Locicero & Ashby
35. Kolmogrov-Smirnov (KS)

جدول ۱: بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری
کمال گرایی	۰/۰۵۶	۰/۰۲
تاب آوری سازمانی	۰/۰۷۶	۰/۰۱
فلات شغلی	۰/۱۱۲	۰/۰۰۱
نظم و سازماندهی	۰/۰۹۶	۰/۰۰۴
هدفمندی	۰/۱۳۸	۰/۰۰۱
تلاش برای عالی بودن	۰/۰۹۸	۰/۰۰۴
معیارهای بالا برای دیگران	۰/۰۸۷	۰/۰۱۶
نیاز به تأیید	۰/۰۷۳	۰/۰۲۴
تمرکز بر اشتباهات	۰/۰۹۲	۰/۰۰۸
فشار از سوی اطرافیان	۰/۰۹	۰/۰۱۱
نشخوار فکر	۰/۰۸۹	۰/۰۱۲

با توجه به جدول ۱ می توان نتیجه گرفت که سطوح معناداری متغیرهای پژوهش کمتر از ۰/۰۵ هستند و این گویای این مطلب است که متغیرهای پژوهش نرمال نمی باشند. بنابراین به دلیل آن که تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر نرمال نیستند، لذا برای انجام معادلات ساختاری از نرم افزار PLS استفاده می شود، زیرا یکی دیگر از دلایل استفاده از این نرم افزار آن است که توزیع داده های تمامی متغیرهای موجود در مدل پژوهش نرمال نباشند (هنسler و همکاران، ۲۰۰۹).

مدل ساختاری

فرضیه اصلی پژوهش

فرض H_0 : کمال گرایی با فلات شغلی با نقش میانجی گری تاب آوری سازمانی در معلمان رابطه ندارد.

فرض H_1 : کمال گرایی با فلات شغلی با نقش میانجی گری تاب آوری سازمانی در معلمان رابطه دارد.

جهت بررسی فرضیه اصلی پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم افزار PLS استفاده می گردد. حال بعد از بررسی مدل اندازه گیری، به بررسی معناداری مدل ساختاری می پردازیم. جدول ۲ آزمون معناداری فرضیه اصلی پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۲: بررسی فرضیه اصلی پژوهش

روابط	ضریب مسیر (بتا)			انحراف معیار	آماره t-value	سطح معنی داری	نتیجه
	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل				
کمال گرایی $\rightarrow$ فلات شغلی	۰/۳۷۶	۰/۰۶۲	۰/۳۷۶	۰/۱۲۲	۳/۰۸۴	۰/۰۱۳	معنادار
کمال گرایی $\rightarrow$ تاب آوری سازمانی	-۰/۲۲۸	-	-۰/۲۲۸	۰/۰۶۵	۳/۴۹۷	۰/۰۰۷	معنادار
تاب آوری سازمانی $\rightarrow$ فلات شغلی	-۰/۲۷۴	-	-۰/۲۷۴	۰/۰۶۹	۳/۹۸۳	۰/۰۰۳	معنادار

براساس جدول ۲ می توان نتیجه گرفت که مقادیر t-value برای روابط فوق خارج از بازه ۲/۵۸ و ۲/۵۸- می باشند و لذا این روابط با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند. از طرفی از ضرایب بتا می توان به این نتیجه دست یافت که کمال گرایی به طور مستقیم به میزان ۳۸٪ بر فلات شغلی تاثیر می گذارد، کمال گرایی به میزان ۲۳٪ و به طور منفی بر تاب آوری سازمانی اثرگذار است و تاب آوری سازمانی به میزان ۲۷٪ و به طور غیر مستقیم متغیر فلات شغلی را تبیین می کند، همچنین کمال گرایی بر فلات شغلی به طور غیرمستقیم و با نقش میانجی تاب آوری سازمانی به میزان ۶٪ = ۲۷٪ $\times$ ۲۳٪، تاثیر می گذارد. بنابراین فلات شغلی همزمان هم از مسیر مستقیم و هم از مسیر غیرمستقیم (اثر کل) به میزان ۳۸٪ تحت تاثیر کمال گرایی می باشد و در این بین تاب آوری سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی جزئی است. بنابراین در کل می توان نتیجه گرفت که کمال گرایی با فلات شغلی با نقش میانجی گری تاب آوری سازمانی در معلمان رابطه دارد. لذا پیش بینی می شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه اصلی پژوهش تائید گردد. از سوی دیگر، برای بررسی میانجی بودن متغیر تاب آوری سازمانی از آزمون سوبل^{۳۶} استفاده می شود. به طور کلی در آزمون سوبل می توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت $a \times b$ به خطای استاندارد آن. به عبارت دیگر مقدار Z-Value را از رابطه زیر بدست می آوریم:

$$Z_{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}} = 2/628$$

a: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر پیش بین و میانجی = -۰/۲۲۸

b: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر میانجی و ملاک = -۰/۲۷۴

S_a : انحراف معیار مسیر متغیر پیش بین و میانجی = ۰/۰۶۵

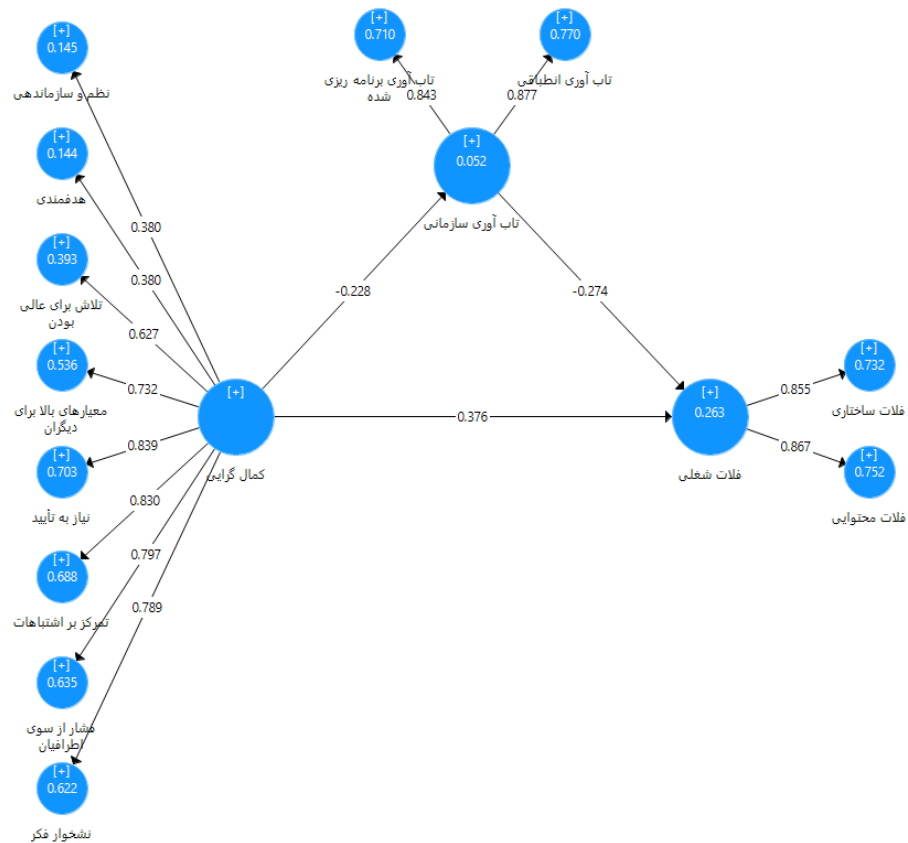
S_b : انحراف معیار مسیر متغیر میانجی و ملاک = ۰/۰۶۹

فرمول شماره ۱: آزمون سوبل برای بررسی میانجی بودن تاب آوری سازمانی در فرضیه اصلی پژوهش مقدار Z به دست آمده از آزمون سوبل برابر با ۲/۶۲۸ و میزان انحراف معیار آن ۰/۰۲۳ می باشد و سطح معنی داری به دست آمده از مقدار Z، ۰/۰۰۸ می باشد که کمتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین با سطح اطمینان ۹۵٪ متغیر تاب آوری سازمانی به عنوان متغیر میانجی بین کمال گرایی و فلات شغلی عمل می کند. حال با توجه به آزمون های پیش روی، قدرت پیش بینی فلات شغلی مورد سنجش قرار می گیرد. بنابراین جدول ۳ به بررسی قدرت پیش بینی فلات شغلی در فرضیه اصلی پژوهش می پردازد.

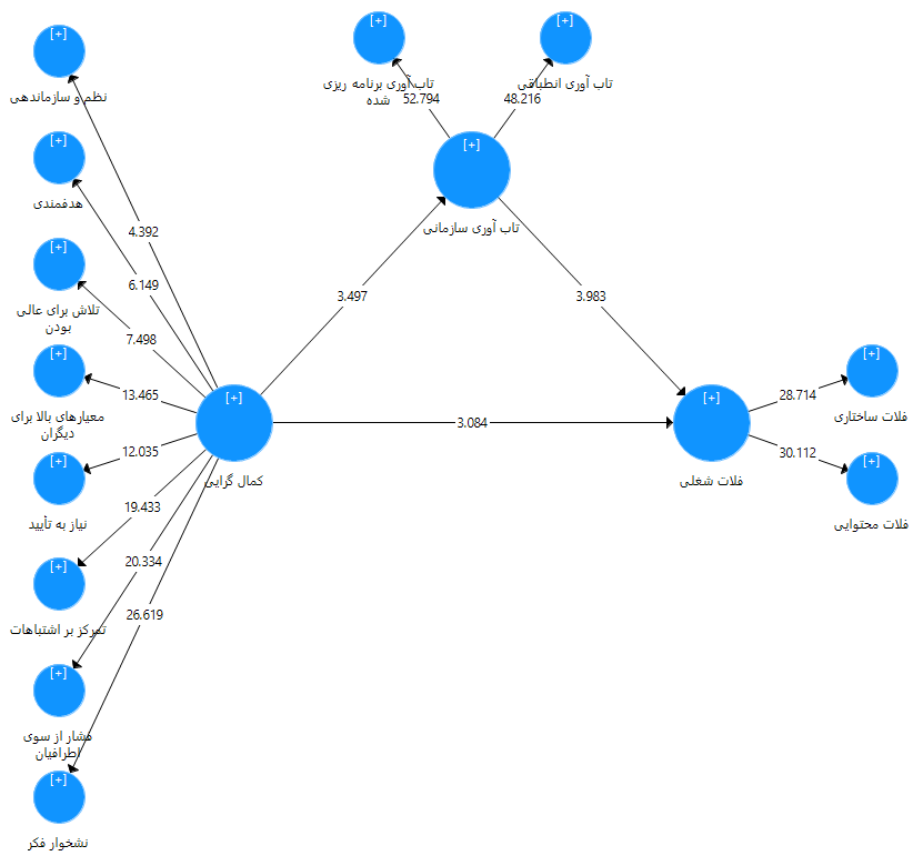
جدول ۳: قدرت پیش بینی متغیر ملاک در فرضیه اصلی پژوهش

فلات شغلی						متغیر ملاک
نتیجه	شاخص استون-گیسر Q^2	نتیجه	Gof	نتیجه	R^2 تنظیم شده	متغیرهای پیش بین
قوی	۰/۱۵۴	متوسط	۰/۲۴۸	متوسط	۰/۲۵۱	کمال گرایی
						تاب آوری سازمانی

جدول ۳ نشان می دهد که شاخص R^2 تنظیم شده برای متغیر ملاک یا درون زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۱۹ (کیفیت پیش بینی ضعیف)، ۰/۳۳ (کیفیت پیش بینی متوسط) و ۰/۶۷ (کیفیت پیش بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرند. این امر گویای این مطلب است که کمال گرایی و تاب آوری سازمانی روی هم رفته به میزان ۲۵٪ و به صورتی متوسط، فلات شغلی را به عنوان متغیر درون زا و یا ملاک مورد پیش بینی قرار می دهند. از طرفی آزمون Gof که مربوط به شاخص نیکویی برازش می باشد، با مقدار ۰/۲۴۸ با سه مقدار استاندارد ۰/۰۱ (کیفیت سنجی ضعیف)، ۰/۲۶ (کیفیت سنجی متوسط) و ۰/۳۶ (کیفیت سنجی قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرد و مشخص می شود که قدرت برازش این نرم افزار جهت بررسی فرضیه اصلی پژوهش در حد متوسط است. همچنین شاخص استون-گیسر Q^2 برای متغیر درون زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل ساختاری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل ساختاری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل ساختاری قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرد. لذا مشخص شد که برای متغیر فلات شغلی به میزان ۱۵٪ می باشد و این شاخص نشان می دهد که کیفیت مدل ساختاری در فرضیه اصلی پژوهش به صورتی قوی ارزیابی می شود. در نتیجه مدل مفهومی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است. حال مدل اندازه گیری پژوهش در حالت تخمین ضرایب و معناداری ضرایب در اشکال ۱ الی ۲ آورده می شوند.



شکل ۱: مدل اندازه گیری پژوهش در حالت تخمین ضرایب



شکل ۲: مدل اندازه گیری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

نتیجه گیری

- باتوجه به اینکه فرضیه اصلی پژوهش به بررسی رابطه کمال گرایی با فلات شغلی با نقش میانجی گری تاب آوری سازمانی در معلمان می پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می باشد که کمال گرایی به طور مستقیم به میزان ۳۸٪ بر فلات شغلی تاثیر می گذارد، کمال گرایی به میزان ۲۳٪ و به طور منفی بر تاب آوری سازمانی اثرگذار است و تاب آوری سازمانی به میزان ۲۷٪ و به طور غیر مستقیم متغیر فلات شغلی را تبیین می کند، همچنین کمال گرایی بر فلات شغلی به طور غیرمستقیم و با نقش میانجی تاب آوری سازمانی به میزان ۶٪ $= ۲۷\% \times ۲۳\%$ ، تاثیر می گذارد. بنابراین فلات شغلی همزمان هم از مسیر مستقیم و هم از مسیر غیرمستقیم (اثر کل) به میزان ۳۸٪ تحت تاثیر کمال گرایی می باشد و در این بین تاب آوری سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی جزئی است. بنابراین در کل می توان نتیجه گرفت که کمال گرایی با فلات شغلی با نقش میانجی گری تاب آوری سازمانی در معلمان رابطه دارد. در همین راستا نتایج پژوهش های اسماعیلی و همکاران (۱۴۰۰)، بابایی (۱۴۰۰)، شهبازی (۱۳۹۹)، یعقوبی (۱۳۹۹)، فقیری (۱۳۹۹)، ذبیح پور روشن (۱۳۹۹)، فیضی لپوندانی (۱۳۹۷)، رجبی (۱۳۹۷)، غیرتی و فریبرز (۱۳۹۶)، عباس زاده (۱۳۹۶)، محمدی و همکاران (۱۳۹۵)، جهانی و همکاران (۱۳۹۵)، سرمستی و افشاری نیا (۱۳۹۵)، جوسه و همکاران (۲۰۲۰)، لیو و همکاران (۲۰۲۱)، چو و پریهادی (۲۰۱۹)، گو و همکاران (۲۰۱۸)، کاواموتو و همکاران (۲۰۱۸)، چرکس (۲۰۱۷)، شپارد و هیکس (۲۰۱۷)، کیم و جی گو (۲۰۱۷)، صدوقی (۲۰۱۷)، هیل و کاران (۲۰۱۶)، چانگ و همکاران (۲۰۱۶)، استوبر و دامیان (۲۰۱۵)، راشتون و همکاران (۲۰۱۵) و تیان و همکاران (۲۰۱۵)، همسو با نتایج حاصل می باشند.

بنابراین با توجه به نتیجه فرضیه اصلی پژوهش و پیشینه های پژوهش، این نتیجه گیری حاصل می شود که کمال گرایی با فلات شغلی از جمله ناامیدی نسبت به ارتقای شغلی در دوران بازنشستگی، رقابت بالای برای ارقای شغلی در مدرسه، دستیابی به مهارت های مورد نیاز در کار، توانایی کسب عنوان شغلی بالاتر، عدم وجود چالش شغلی، تمایل به تجربه مسائل جدید و روند تکراری کار، با میانجی گری تاب آوری سازمانی، رابطه دارد.

علت این نتیجه گیری را می توان این گونه بیان کرد که کمال گرایی به دلیل اینکه میل به کامل بودن و رسیدن به بهترین مراتب تعریف بیان شده، در ظاهر یک ویژگی مثبت تلقی می شود؛ در حالی که یک نقص است که باید به خوبی شناسایی شود. مهمترین علت نقص شناختن کمال گرایی، تفاوت های موجود بین این ویژگی در افراد با ویژگی های افراد موفق است. برای افراد کمال گرا، مفهومی به عنوان تقریباً کامل، قابل قبول نیست؛ اما افراد موفق، با وجود اهداف بزرگ، از رسیدن به اهداف جزئی نیز احساس رضایت می کنند. به این ترتیب، می توان گفت که افراد کمال گرا با حضور در هر بخشی از جامعه، ویژگی های خود را به نسبت جایگاهی که دارند، بروز می دهند. با توجه به موضوع این پژوهش و جامعه مورد مطالعه، مشاهده می شود که وجود کمال گرایی در هر میزانی در معلمان، به عنوان یک عامل کاهنده انگیزه و انرژی به شمار می رود. چرا که سازمانی که در آن مشغول به فعالیت هستند، چه مدرسه و چه بخش اداری، ممکن است با مشکلاتی درگیر باشند که بی نقص بودن آنها را زیر سؤال ببرد و یا دانش آموزان حاضر در کلاس، عملکرد قابل قبولی از نظر آنها نداشته باشند. به همین جهت، با توجه به ثمر نرسیدن آنچه در ذهن دارند، به مرور نسبت به بخش های مختلف شغل خود، دلسرد و ناامید می شوند. به عبارتی، حساسیت های بالای معلمان کمال گرا، در کنار اثر گذاری مستقیمی که بر خود آنها دارد، بر سازمانی که در آن مشغول به فعالیت هستند نیز مؤثر است. به طوری

که رفتارها و عملکردی که ناشی از این ویژگی آنها از جانب سازمان بازتاب می شود که گاهی خارج از ظرفیت سازمان است و این امر با اثر منفی که بر معلمان دارد، احساس ناکامی روانی و یا فلات شغلی را در آنها افزایش می دهد. در نهایت می توان نتیجه گرفت که کمال گرایی معلمان، با اثر منفی که بر تاب آوری سازمانی دارد، فلات شغلی را در آنها افزایش می دهد و تاب آوری سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی منفی بین کمال گرایی و فلات شغلی عمل می کند.

منابع و مآخذ

۱. اسماعیلی، فرید؛ کریمی، ابراهیم؛ عظیم پور، عباس (۱۴۰۰). رابطه انعطاف پذیری روانشناختی، تاب آوری و فرسودگی شغلی کارکنان آتش نشانی. *مطالعات مدیریت و حسابداری*، ۷(۲)، ۱۶۶-۱۶۰.
۲. الحسینی المدرسی، سیدمهدی؛ فیروزکوهی برنج آبادی، مجید (۱۳۹۶). تحلیل رابطه تاب آوری با عجز شدن شغل. *فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت*، ۲۶(۸۳)، ۲۴-۱.
۳. بابایی، نرگس (۱۴۰۰). *رابطه علی کمال گرایی منفی و مولفه های اجتناب شناختی با فرسودگی شغلی معلمان با میانجی گری راهبردهای تنظیم هیجان*. روانشناسی تربیتی، دانشگاه لرستان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
۴. پورافضل، فرزانه؛ نعمیه، سیدفاطمی؛ مهرنوش، اینانلو؛ حمید، حقانی (۱۳۹۲). بررسی همبستگی استرس درک شده با تاب آوری در دانشجویان کارشناسی پرستاری، مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۱۹(۱)، ۵۲-۴۱.
۵. پورمیر، سارا؛ برقندان، ابوالفضل؛ جمالی، فاطمه (۱۴۰۰). تأثیر فلات زدگی شغلی بر انگیزش شغلی کارکنان بانک قرض الحسنه مهر ایران در استان سیستان و بلوچستان. *هشتمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تجارت جهانی، اقتصاد، دارایی و علوم اجتماعی*.
۶. جهانی، علیرضا؛ اسماعیلی، ملیحه؛ واردی، علی (۱۳۹۵). رابطه بین کمال گرایی با تاب آوری. *دومین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران*، قم.
۷. ذبیح پور روشن، کلثوم (۱۳۹۹). *بررسی رابطه کمال گرایی و اهمال کاری با فرسودگی شغلی در معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان بابل*. روان شناسی عمومی، موسسه آموزش عالی فروردین قائمشهر.
۸. رجبی، عاطفه (۱۳۹۷). *رابطه ی تاب آوری شغلی، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی با فرسودگی شغلی معلمان دانش آموزان استثنایی*. علوم انسانی، دانشگاه محقق اردبیل، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
۹. رحیمی پردنجانی، طیه؛ احسانی، سمیرا؛ طهماسبی زاده، شقایق (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری با استرس شغلی کارکنان دانشگاه بجنورد. *چهارمین همایش تازه های روان شناسی مثبت نگر، بندرعباس*.
۱۰. رستگار، عباسعلی، درویش، حسن، خلیلی، مینا، نوده فراهانی، (۱۳۹۸). بررسی نقش سرمایه معنوی بر تاب آوری سازمانی، با تأکید بر میانجیگری جو اخلاقی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۶(۱)، ۲۲-۱.
۱۱. سرمستی، فاطمه؛ افشارنیا، کریم (۱۳۹۵). رابطه سرسختی روانشناختی و کمال گرایی با تاب آوری روانی. *دومین کنفرانس بین المللی پژوهشهای کاربردی در علوم تربیتی و مطالعات رفتاری و آسیب های اجتماعی ایران*، تهران.

۱۲. شهبازی، حانیه (۱۳۹۹). بررسی رابطه تاب آوری شغلی زنان با موانع ارتقا و پیشرفت شغلی زنان شاغل. دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و آموزشی. آکادمی بین المللی علوم و مطالعات گرجستان، تفلیس.
۱۳. عباس پور، پرستو (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین کمال گرایی و عزت نفس با سلامت روانشناختی در دانشجویان پزشکی. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه تربیت معلم تهران.
۱۴. عباس زاده، زهرا (۱۳۹۶). بررسی رابطه کمال گرایی با خودکارآمدی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه. علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه.
۱۵. علی پور، احمد؛ علی اکبری دهکردی، مهناز؛ امینی، فاطمه؛ هاشمی جشنی، عبدالله (۱۳۹۵). رابطه بین حمایت اجتماعی ادراک شده و پیروی از درمان در بیماران با دیابت نوع ۲: نقش واسطه ای تاب آوری و امید. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش در سلامت روانشناختی، ۱۰(۲)، ۵۳-۶۷.
۱۶. غطاوی، س (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین قابلیت های حرفه ای و میزان فشارهای روانی شغلی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان فیروزآباد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان.
۱۷. غیرتی، شیماء؛ فریریزی، الهام (۱۳۹۶). بررسی رابطه تاب آوری با فرسودگی شغلی و جو سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه. توسعه حرفه ای معلم، ۳(۵)، ۳۷-۵۳.
۱۸. فقیری، سانیا (۱۳۹۹). بررسی رابطه کمال گرایی و فرسودگی شغلی با میانجی گری سرمایه روان شناختی کارکنان آموزش و پرورش هرات. روانشناسی بالینی، دانشگاه فردوسی مشهد.
۱۹. فلاح کهن، سارا (۱۴۰۱). مروری بر رابطه کمال گرایی و افسردگی. سیزدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش در روان شناسی، مشاوره و علوم تربیتی.
۲۰. فیضی لپوندانی، عامر (۱۳۹۷). رابطه کمال گرایی و تاب آوری: نقش واسطه راهبردهای تنظیم شناختی هیجان. روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام نور استان گیلان، مرکز پیام نور آستانه اشرفیه.
۲۱. کرباسی، منیژه (۱۳۹۸). شیوع منابع استرس در استادان دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، فصلنامه اصول بهداشت و روانی، ۳۷(۱)، ۳۲-۲۵.
۲۲. محمدی، مریم؛ نصیری، سعید؛ موسوی، سیده مهسا؛ کریمی، سیاوش (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین کمال گرایی با تاب آوری. دومین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران، قم.
۲۳. مهربانی زاده هنرمند، م؛ نجاریان، ب؛ بهارلو، ر (۱۳۹۹). رابطه بین کمال گرایی و اضطراب اجتماعی در دانش آموزان. مجله روانشناسی، ۳(۳)، ۲۳۱-۴۸.
۲۴. نوروزی، علی مدد، زارع، علیرضا؛ شیرالی، رضوان (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی ایران، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۲۲(۳)، ۳۵-۱۹.
۲۵. یعقوبی، ناهید (۱۳۹۹). بررسی اثر کمال گرایی بر فرسودگی شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیل گر تاب آوری و استرس شغلی. چهارمین کنفرانس علمی دستاوردهای نوین در مطالعات علوم مدیریت، حسابداری و اقتصاد ایران، ایلام.

۲۶. یوسفی، محمد (۱۳۹۸). شناسایی عوامل مؤثر با فرسودگی شغلی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران.

27. Abd-Elrhman, E. S. A., Ebraheem, S. M. A., & Helal, W. E. S. H. (2020). Career Plateau, Self-efficacy and Job Embeddedness as Perceived by Staff Nurses. *American Journal of Nursing Research*, 8(2), 170-181.
28. Bardwick, J. M. (1986). *The Plateauing Trap: How to avoid it in your career*. Bantam Book, New York.
29. Bieling, P. J., Israeli, A. L., & Antony, M. M. (2004). Is perfectionism good, bad, or both? Examining models of the perfectionism construct. *Personality and individual differences*, 36(6), 1373-1385.
30. Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2006). Examining the career plateau among police officers. *International Journal of Police Strategies and Management*, 29(4), 691-703.
31. Burnam, A., Komarraju, M., Hamel, R., Nadler, D. R. (2014). Do adaptive perfectionism and selfdetermined motivation reduce academic procrastination? *Learning and Individual Differences*. 36:165-72.
32. Burnard, K., Bhamra, R., & Tsinopoulos, C. (2018). Building organisational resilience: four configurations. *IEEE transactions on engineering management*, 1-42.
33. 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*; 96:260-5.
34. Choo, O. Z. H & Prihadi, K (2019). Academic Resilience as Mediator of Multidimensional Perfectionism and Academic Performance among Gen-Z Undergraduate Students. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(4), 637-646.
35. Choudhary, S. A., Ramzan, M., & Riaz, A. (2013). Strategies for career plateau: Empirical investigation of organizations in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 712-726.
36. Collin, V., O'Selmo, E., & Whitehead, P. (2020). Stress, psychological distress, burnout and perfectionism in UK dental students. *British Dental Journal*, 229(9), 605-614.
37. Delgado, C., Upton, D., Ranse, K., Furness, T., & Foster, K. (2017). Nurses' Resilience and the Emotional Labour of Nursing Work: An Integrative Review of Empirical Literature. *International Journal of Nursing Studies*, 70, 71-88.
38. Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2007). When does conscientiousness become perfectionism? Traits, self-presentation styles, and cognitions suggest a persistent psychopathology. *Current Psychiatry*, 6(7), 49-60.
39. Gigliotti, R., Vardaman, J., Marshall, D. R., & Gonzalez, K. (2018). The Role of Perceived Organizational Support in Individual Change Readiness. *Journal of Change Management*, 19(2), 86-100.
40. Guo, Y; Luo, Y; Lam, L; Cross, W; Plummer, V & Zhang, J (2018). Burnout and its association with resilience in nurses: A cross-sectional study. *Journal Clinical Nursing*, 27(1-2), 441-449.
41. Hill, A. P & Curran, T (2016). Multidimensional Perfectionism and Burnout: A Meta-Analysis. *Pers Soc Psychol Rev*, 20(3), 269-288.
42. Hosseini Seyedmohsen & Kash Barker. (2016). A Bayesian Network Model for Resilience-Based Supplier Selection, *Int. J. Production economics*, 180, 68-87.
43. Jarvis, M. (2016). Teacher stress: A critical review of recent findings and suggestions for future research directions. *Stress News: The UK journal of the international stress Management Association*, 14 (1), 12-16.
44. John, A.Zaili Yang, Ramin Riahi, Jin Wang. (2016). A risk assessment approach to improve the resilience of a seaport system using Bayesian networks", *Ocean Engineerig*, 111-147.
45. Jung, J., & Tak, J. (2008). The Effects of Perceived Career Plateau on Employees' Attitudes Moderating Effects of Career Motivation and Perceived Supervisor Support With Korean Employees. *Journal of Career Development*, 35 (2), 187-201.

46. Kawamoto, T; Furutani, K & Alimardani, M (2018). Preliminary Validation of Japanese Version of the Parental Burnout Inventory and Its Relationship with Perfectionism, *Frontiers in Psychology*, 9(970), 1-10.
47. Kidd, J. M. (2000). Emotion: An absent presence in career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 5(1), 54.
48. Klibert, J. J., Langhinrichsen-Rohling, J., & Saito, M. (2005). Adaptive and maladaptive aspects of self-oriented versus socially prescribed perfectionism. *Journal of College Student Development*, 46(2), 141-156.
49. Kreuter, E. (2004). *Why career plateaus are healthy?*. P. 87. Retrieved from <http://www.ucaonline.com/cpajournal/old.htm>.
50. Lengnick-Hall, C. A. E., Beck, T., Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 21(1), 243-255
51. Lin, Y. Y., Lee, Y. H., Chang, S. C., Lee, D. C., Lu, K. Y., Hung, Y. M., & Chang, Y. P. (2018). Individual Resilience, Intention to Stay, And Work Frustration among Postgraduate Two-Year Programme Nurses. *Collegian*, 26(4), 435-440.
52. Locicero, K. A., & Ashby, J. S. (2000). Multidimensional perfectionism and self-reported self-efficacy in college students. *Journal of College Student Psychotherapy*, 15(2), 47-56.
53. Mills, J. S., & Blankstein, K. R. (2000). Perfectionism, intrinsic vs extrinsic motivation, and motivated strategies for learning: A multidimensional analysis of university students. *Personality and individual differences*, 29(6), 1191-1204
54. Neenan, M. (2009). *Developing Resilience a Cognitive Behavioural Approach*. This edition published in The Taylor & Francis e-Library.
55. Ongori, H. & Agolla, J.E. (2009) Paradigm shift in managing career plateau in organization: The best strategy to minimize employee intention to quit. *Africa Journal of Business Management*, 3(6), 268-271.
56. Richardson, C. M., Trusty, W. T., & George, K. A. (2020). Trainee wellness: Self-critical perfectionism, self-compassion, depression, and burnout among doctoral trainees in psychology. *Counselling Psychology Quarterly*, 33(2), 187-198.
57. Sahebjamnia, N., Torabi, S. A., Mansouri, S. A. (2015). Integrated business continuity and disaster recovery planning: Towards organizational resilience. *European Journal of Operational Research*, 242(1), 261-273.
58. Salami, S. O. (2010). Career Plateauing and Work Attitudes: Moderating Effects of Mentoring with Nigerian Employees. *The Journal of International Social Research*, 3 (11), 499-508.
59. Seo, E. H. (2008). Self-efficacy as a mediator in the relationship between self-oriented perfectionism and academic procrastination. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 36(6), 753-764.
60. Slaney, R. B., Rice, K. G., & Ashby, J. S. (2002). *A programmatic approach to measuring perfectionism: The Almost Perfect Scales*. In G.L. Flett, & P.L. Hewitt (Eds.), *Perfectionism: Theory, research, and treatment* (pp. 63-88). Washington, DC: American Psychological Association
61. Sorizehi, Z., Samadi, A., Sohrabi, R., & Kamalipoor, N. (2013). Studying the relationship between plateauing in career progression path with personnel burnout (case study: ministry of health and treatment in Khash city). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(3), 627-638. (in Persian)
62. Stoeber, J & Damian, L (2015). Perfectionism in Employees: Work Engagement, Workaholism, and Burnout. [*Perfectionism, Health, and Well-Being*](#), 265-283.
63. Stoeber, J. (2018). The psychology of perfectionism: Critical issues, open questions, and future directions. In J. Stoeber (Ed.), *The psychology of perfectionism: Theory, research, applications*, 333-352.

Investigating the Relationship between Perfectionism and Teachers' Occupational Plateau with a 5 -year history of Boroujerd City with Organizational Resilience Mediation

Neda Mehrabi^{*1}

Mohammad Jafar Mahdian²

Abstract

The present study was conducted on the subject of the relationship between perfectionism and teachers' occupational plateau with a history of 5 years above Boroujerd city with corporate resilience mediation. The present study was a component of applied research, in terms of the nature and method of descriptive-correlational research, in terms of the type of data, and in terms of location and time of implementation, field research. The statistical population of the present study included teachers with a history of 20 years and over the academic year 1401-1402 in the secondary school girls' schools in Boroujerd. The statistical sample in the present study was also estimated at 132 by cluster sampling method using Morgan and Karaji table. Among the variables studied in the present study, perfectionism was the highest average and organizational resilience was the lowest. The results of the analysis of structural equations with PLS software showed that the occupational plateau was at the same time both direct and indirectly (total effect) at 38 %, and organizational resilience as one The mediating variable was minor. The relationship between the dimensions of perfectionism with the job plateau and the role of organizational resilience was significant.

Keywords

perfectionism, organizational resilience, job plateau

1 Master's degree in educational management, educational sciences, Islamic Azad University, Borujerd branch. Teacher (* responsible author: nedamehrabi1985@gmail.com)

2 Assistant Professor, Borujard Islamic Azad University, Faculty of Management, Department of Educational Management, Borujard, Iran (mjmahdian@yahoo.com)