

## تاثیر کمال گرایی پیشرفت دهنده بر یادگیری سازمانی و اخلاق سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی (مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی مازندران)

طاهره آقامیرزایی محلی<sup>۱</sup>، مریم تقوایی یزدی<sup>۲\*</sup>، جمیله آقاتبار رودباری<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۰۵

### چکیده

زمینه و هدف: یکی از مولفه های شخصیتی که به درجات متفاوت در کارکنان وجود دارد و می تواند در نوع و میزان پیشرفت و موفقیت کارکنان تأثیرگذار باشد، کمال گرایی است. هدف از این پژوهش بررسی رابطه کمال گرایی پیشرفت دهنده با یادگیری سازمانی و اخلاق سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی بوده است.

روش بررسی: پژوهش حاضر توصیفی پیمایشی بوده، جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران به تعداد ۲۹۴۱ نفر، که بر اساس جدول مورگان به تعداد ۳۴۱ نفر به روش تصادفی طبقه ای بعنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها شامل پرسشنامه های: کمال گرایی پیشرفت دهنده اسدپور و همکاران (۱۳۹۷)، یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) و اخلاق سازمانی امیدی (۱۳۹۰) بوده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های کولموگروف-اسمیرنوف، مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Spss21 و LISREL8.5 انجام گرفت.

یافته ها: کمال گرایی پیشرفت دهنده دارای میانگین ۳/۶۳ و از میان مولفه های آن، میل به نظم و ترتیب دارای بیشترین میانگین و هدفمندی دارای کمترین میانگین می باشد. یادگیری سازمانی دارای میانگین ۳/۵۸ و از میان مولفه های آن، چشم انداز مشترک دارای بیشترین میانگین و تفکر سیستمی دارای کمترین میانگین می باشد. اخلاق سازمانی دارای میانگین ۳/۶ و از میان مولفه های آن، انصاف و برابری دارای بیشترین میانگین و صداقت و راستگویی دارای کمترین میانگین می باشد. کمال گرایی پیشرفت دهنده با یادگیری سازمانی با ضریب استاندارد (۰/۶۵) و با اخلاق سازمانی با ضریب استاندارد (۰/۵۸) رابطه مثبت و معناداری دارد.

نتیجه گیری: کمال گرایی پیشرفت دهنده بر یادگیری سازمانی و اخلاق سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران تأثیر دارد. با توجه به ارتباط یادگیری و اخلاق سازمانی با اثربخشی، بهره‌وری و بهبود عملکرد سازمان، انتظار می‌رود، مدیران و مسئولان دانشگاهی با برنامه‌ریزی‌های علمی و منسجم نسبت به پرورش و ارتقای جنبه‌های مثبت و پیشرفت دهنده کمال گرایی در کارکنان همت گمارند و پایین ترین ضریب استاندارد (۰/۵۴۸) مربوط به بعد تصمیم گیری است.

کلمات کلیدی: کمال گرایی پیشرفت دهنده، یادگیری سازمانی، اخلاق سازمانی

۱. دکتری تخصصی مدیریت آموزش عالی، واحد تحصیلات تکمیلی، دانشگاه علوم و فنون مازندران، بابل، ایران taghamirzaee@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران، ایران m\_taghvaeeyazdi@yahoo.com

۳. دکتری تخصصی مدیریت آموزش عالی، معاونت بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی بابل، بابل، ایران j.aghatabar@yahoo.com

## مقدمه

امروزه سازمان‌ها، بی‌وقفه با تغییر مواجه‌اند. برای توانمندسازی آن‌ها جهت رقابت موثر در بازارهای رقابتی باید به آن‌ها آموخت که چگونه یاد بگیرند و دانایی جدید تولید کنند. بقا و رشد سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی در دنیای پرتغییر کنونی مستلزم توانایی برای واکنش به موقع و مناسب در برابر تغییرهای پی در پی محیطی است. فقط سازمان‌هایی می‌توانند ضرورت‌ها و تغییرات محیطی را به موقع پیش‌بینی نمایند و بقای خود را در محیط دائما متغیر ادامه دهند که بر یادگیری سازمانی تمرکز و تاکید کنند [۱]. یادگیری سازمانی یک فرایند و مجموعه اقداماتی است که به یادگیری کارکنان می‌انجامد و دربرگیرنده رفتار سازمانی مشخص است که در سازمان یادگیرنده اعمال می‌گردد. از سوی دیگر اخلاق، لازمه جامعه سالم است و به علت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره توجه مدیران سازمان‌ها را برانگیخته تا برای حفظ و ارتقای سطح آن کوشش کنند [۲]. یادگیری سازمانی، نیروی محرکه قدرت‌مندی برای موفقیت بسیاری از سازمان‌های امروزی از جمله سازمانهای آموزشی است. یادگیری سازمانی فرآیندی است که باعث توسعه دانش و بینش جدید در سازمان می‌شود و تأثیرات بالقوه‌ای را بر رفتار کارکنان می‌گذارد و باعث بهبود فعالیت‌های سازمان می‌شود. تحقیقات نشان می‌دهند که یادگیری سازمانی می‌تواند موجب بهبود یادگیری جمعی و همگانی در سازمان، بهبود فعالیت‌های سازمانی، بهبود رفتارهای فردی و گروهی و در نهایت کارایی، اثربخشی و بهره‌وری سازمان شود [۳]. در دهه‌های اخیر مدیران سازمان‌ها به اهمیت تزریق اخلاق حرفه‌ای در شریان‌های حیاتی سازمان‌ها بیش از پیش پی برده‌اند و اکنون خوب می‌دانند که عنصر اخلاق به عنوان یکی از عوامل ثبات سازمان و نیل به اهداف غایی آن است [۴]. اخلاق سازمانی نقش پراهمیتی را در جهان و حوزه سازمان یافته است. به گونه‌ای که مباحث مربوط به اخلاق مانند عدالت، انصاف،

تعهد و حقوق فردی و سازمانی نقش پررنگ و مهمی یافته است. بنابراین مدیران و کارکنان سازمان‌ها برای ایفای امور سازمانی خود افزون بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در رفتارها و اعمال سازمانی یاری دهند و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب در اخلاق سازمانی را میسر سازد. زیرا امروزه یکی از مهم‌ترین معیارهای ارزیابی سازمان‌ها و یکی از عوامل مهم موفقیت سازمان‌ها مباحث و اصول اخلاقی می‌باشد [۵]. اخلاق سازمانی، تأثیری چشمگیر بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق سازمانی، بهره‌وری را افزایش می‌دهد؛ ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا در صورت حاکمیت اخلاق سازمانی بر سازمان، اطلاعات به آسانی منتقل می‌شود و مدیر پیش از ایجاد حادثه، از آن مطلع می‌گردد. افزایش اخلاق سازمانی در هر سازمانی با ارتقاء سلامت اداری و کاهش فساد اداری همراه است [۶]. در نتیجه اخلاق از ضروریات سازمانی است.

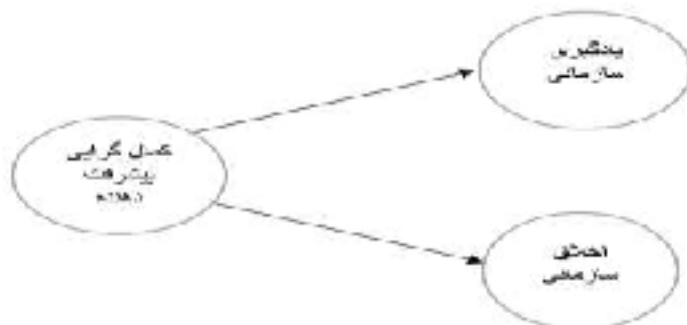
یکی از سازه‌های شخصیتی که به درجات متفاوت در افراد وجود دارد و می‌تواند در نوع و میزان پیشرفت و موفقیت افراد از جمله کارکنان تأثیرگذار باشد، کمال‌گرایی است [۷]. کمال‌گرایی برآورده ساختن انتظارات خود و دیگران است با کیفیتی برتر و بهتر از آن چه موقعیت اقتضا می‌کند. کمال‌گرایی به صورت گرایش به سمت عملکرد بی‌نقص، تعیین اهداف در سطح بالا و ارزیابی سخت‌گیرانه نسبت به خود شناخته می‌شود [۸]. و یک ویژگی شخصیتی است که نقش مهمی در سازش یافتگی افراد دارد [۹]. کمال‌گرایی به صورت مثبت و منفی است. کمال‌گرایی منفی به واسطه تلاش برای رفع محرک‌های آزار دهنده مانند ترس از شکست، انتقاد، مورد تمسخر واقع شدن، تحقیر و شرمندگی برانگیخته می‌شوند و نهایتا منجر به تلاش برای اجتناب از شکست و تنظیم استانداردهای غیر واقع بینانه می‌شود که تجربه احساسات منفی مانند اضطراب، افسردگی و رفتارهای

ذبیحی حصارى (۱۳۹۷) نشان داد کمال‌گرایی مثبت و جوسازمانی با رضایت‌شغلی معلمان زن رابطه مثبت و معنی‌دار و کمال‌گرایی منفی با رضایت‌شغلی معلمان زن رابطه منفی و معنی‌دار داشت [۱۸]. نتایج پژوهش حسینی مهرآبادی (۱۳۹۷) نشان داد که بین کمال‌گرایی و کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد [۱۹]. پژوهش بشارت و فرهمند (۱۳۹۷) نشان دادند که بعد کمال‌گرایی خودمحور با اهمال‌کاری رابطه منفی و غیر معنادار دارد و ابعاد دیگرمحور و جامعه‌محور کمال‌گرایی با اهمال‌کاری رابطه مثبت معنادار دارند [۲۰]. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نیز نشان داد که کمال‌گرایی خودمحور را می‌توان به عنوان پیش بین منفی و کمال‌گرایی دیگرمحور و جامعه‌محور را می‌توان به عنوان پیش بین مثبت اهمال‌کاری قلمداد کرد. یافته‌های پژوهش محقق و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که بین تعهد سازمانی و کمال‌گرایی با رهبری اخلاقی جان‌نثارانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و خودکارآمدی، رابطه بین تعهد سازمانی و کمال‌گرایی با رهبری اخلاقی جان‌نثارانه را میانجی‌گری می‌کند، همچنین مدل ارائه شده از برآزش مناسبی برخوردار است [۲۱].

جمع‌بندی پیشینه پژوهشی ارائه شده، نشان می‌دهد که رابطه میان برخی از متغیرهای مدنظر در این پژوهش، به صورت جداگانه مورد بررسی قرار گرفته است، اما تحقیقی که رابطه بین کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده با یادگیری سازمانی و اخلاق را مورد بررسی قرار داده باشد، وجود ندارد. با عنایت به این امر در این پژوهش به دنبال بررسی رابطه کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده با یادگیری سازمانی و اخلاق سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران هستیم. تا براساس یافته‌های حاصل از این پژوهش بتوان، راهکارها و رهنمودهای لازم و سازنده‌ای را در جهت ارتقاء کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده، یادگیری سازمانی و اخلاق سازمانی به مدیران و مسئولان دانشگاه علوم پزشکی مازندران ارائه نمود تا از این طریق موجب بهبود عملکرد کارکنان و در نهایت عملکرد سازمان شود.

اجتنابی را به دنبال دارد [۱۰]. از طرفی رفتارهای کمال‌گرایانه مثبت و پیشرفت‌دهنده به واسطه احساس رضایتمندی از پیشرفت، تحسین و تمجید تقویت می‌شود و به سمت دستیابی به موفقیت جهت‌دهی می‌شود [۱۱]. در نتیجه در یادگیری نقش مهمی دارد.

نتایج پژوهش خیاطان و همکاران (۲۰۱۲)، میرشکار و سعادت‌مند (۲۰۱۴) نشان داد که بین کمال‌گرایی و خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد و کمال‌گرایی قادر به پیش بینی خودکارآمدی و عزت نفس می‌باشد [۱۳، ۱۲]. تزیتر و تانامی (۲۰۱۳) در پژوهش خود نشان دادند که کمال‌گرایی تطبیقی با درگیری شغلی مرتبط بود، در حالی که کمال‌گرایی ناسازگار با سبک‌های دل‌بستگی ایمن و غیرایمن همراه بود. علاوه بر این، تنها یک سبک دل‌بستگی (غیرایمن) و یک نوع کمال‌گرایی (ناسازگار) با کارگرایی مرتبط بودند. مدیران باید به کارمندان توجه کنند [۱۴]. نتایج پژوهش رزم‌آرا (۱۳۹۵) حاکی از آن است که؛ کمال‌گرایی و ابعاد آن و همچنین هویت سازمانی و ابعاد آن بر رفتار کاری کارکنان آموزش و پرورش تاثیر دارد [۱۵]. نتایج پژوهش نژادایرانی (۱۳۹۵) نشان داد که کمال‌گرایی کارکنان بر اثربخشی سازمانی با مطالعه نقش میانجی عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد [۱۶]. براساس یافته‌های این پژوهش، مدیران می‌توانند از طریق اثربخشی سازمانی و بهبود عملکرد شغلی کارکنان، زمینه کمال‌گرایی کارکنان را فراهم آورند. نتایج تحقیق ساکی و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران وجود دارد [۱۷]. از بین مؤلفه‌های اخلاق سازمانی، مؤلفه خودمداری سازمانی با (۷۲/۲ درصد) بیشترین سهم را در تبیین پیش‌بینی عملکرد شغلی مدیران دارد. شواهد حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که در حضور اخلاق سازمانی در بین مدیران، تأثیر خودمداری بالای مدیران بر عملکرد شغلی آنان، از زمره موضوعاتی است که باید، به‌طور جدی مدنظر قرار گیرد. یافته‌های پژوهش صالحی‌فرد و



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

لیکرت طراحی شده است [۲۳]. پرسش‌نامه اخلاق‌سازمانی امیدی (۱۳۹۰): این پرسش‌نامه دارای ۲۱ سوال و ۴ مولفه (امانتداری، انصاف و برابری، صداقت و راستگویی، وفاداری) و در طیف پنج‌گزینه‌ای طراحی شده است. روایی ابزارها به تأیید خبرگان و متخصصان موضوع رسید و پایایی ابزارها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد. میزان آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده (۰/۹۵)، یادگیری سازمانی (۰/۸۸)، اخلاق سازمانی (۰/۹۶) محاسبه گردید. پس از جمع‌آوری داده‌ها جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف، مدل معادلات‌ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Spss<sub>21</sub> و LISREL<sub>8.5</sub> انجام گردید.

#### یافته‌ها

بر اساس یافته‌های پژوهش ۵۱ درصد از پاسخگویان را زنان و ۴۹ درصد را مردان، ۱۱/۴ درصد از در گروه سنی کمتر از ۳۰ سال، ۳۵/۲ درصد در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال، ۳۶/۷ درصد در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۶/۷ درصد در گروه سنی بالای ۵۰ سال، ۲۷/۶ درصد از دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، ۴۵/۷ درصد ۱۰ تا ۲۰ سال و ۲۶/۷ درصد بالای ۲۰ سال سابقه کاری، ۳۵/۷ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۳۱/۷ درصد فوق لیسانس و ۱۴/۶ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری بوده‌اند.

پس بنابراین پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سوال اساسی زیراست مدل ساختاری رابطه کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده با یادگیری سازمانی و اخلاق سازمانی در مدیران و مسئولان دانشگاه علوم پزشکی مازندران چگونه است؟

#### ابزار و روش

پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ به تعداد ۲۹۴۱ نفر، که بر اساس جدول مورگان و به شیوه طبقه‌ای بر حسب جنسیت، ۳۴۱ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های: کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده، یادگیری سازمانی و اخلاق سازمانی بوده است.

پرسش‌نامه کمال‌گرایی اسدپور و همکاران (۱۳۹۷): این پرسش‌نامه دارای ۲۸ سوال و ۴ مولفه (هدفمندی، تلاش برای عالی‌بودن، میل به نظم و ترتیب و معیارهای فردی مثبت) و در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است [۲۲]. پرسش‌نامه یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱): این پرسش‌نامه دارای ۲۴ سوال و ۵ مولفه (مهارت‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) و در طیف پنج‌گزینه‌ای

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین / انحراف معیار
کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده (KP)	۳/۶۳±۰/۹۹
هدفمندی (KPI)	۳/۴۱±۱/۰۲
تلاش برای عالی بودن (KP2)	۳/۶۱±۱/۲۵
میل به نظم و ترتیب (KP3)	۳/۷۸±۰/۹۷
معیارهای فردی مثبت (KP4)	۳/۶۵±۱/۰۷
یادگیری سازمانی (YS)	۳/۵۸±۰/۸۶
مهارت‌های فردی (YS1)	۳/۵۴±۰/۸۳
مدل‌های ذهنی (YS2)	۳/۵۵±۰/۹۷
چشم‌انداز مشترک (YS3)	۳/۶۹±۰/۹۱
یادگیری تیمی (YS4)	۳/۶۵±۰/۹۶
تفکر سیستمی (YS5)	۳/۵۰±۰/۹۳
اخلاق سازمانی (AS)	۳/۶۰±۰/۹۷
امانتداری (AS1)	۳/۶۰±۰/۹۶
انصاف و برابری (AS2)	۳/۶۵±۱/۱
صداقت و راستگویی (AS3)	۳/۵۵±۱/۰۳
وفاداری (AS4)	۳/۶۴±۱/۰۲

جدول ۲. تجزیه و تحلیل نرمال بودن توزیع داده‌ها

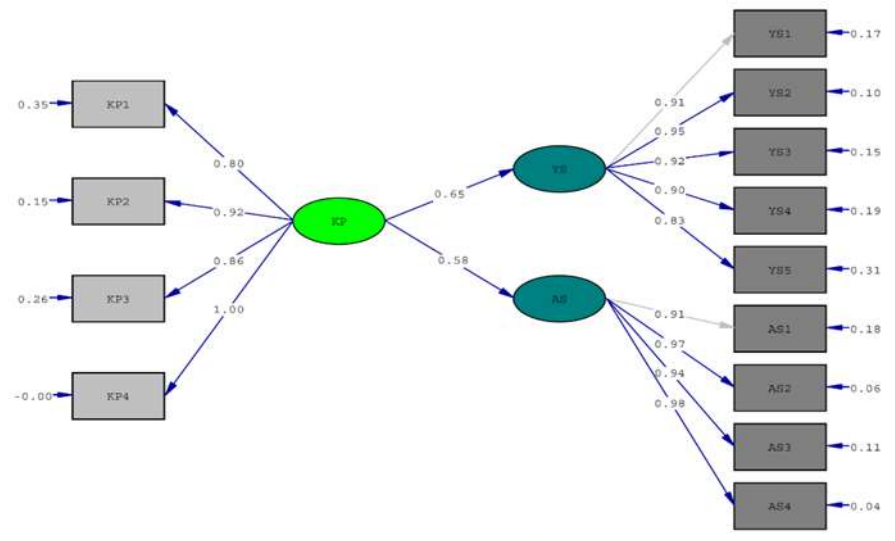
متغیر	سطح معناداری	وضعیت
کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده	۰/۰۵۴	نرمال
یادگیری سازمانی	۰/۰۶۹	نرمال
اخلاق سازمانی	۰/۱۲۴	نرمال

کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به مقادیر سطح معناداری به دست آمده که همگی بزرگتر از ۰/۰۵ است، فرض نرمال بودن توزیع نمونه‌ها در سطح خطای پنج درصد تأیید می‌شود لذا همه متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال می‌باشند (جدول ۲).

با توجه به یافته‌های شکل شماره ۲ و ۳ و جدول شماره ۳ مقادیر  $t$  که همگی بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده با یادگیری سازمانی با ضریب استاندارد (۰/۶۵) و کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده با اخلاق سازمانی با ضریب استاندارد (۰/۵۸) رابطه مثبت و معناداری دارد.

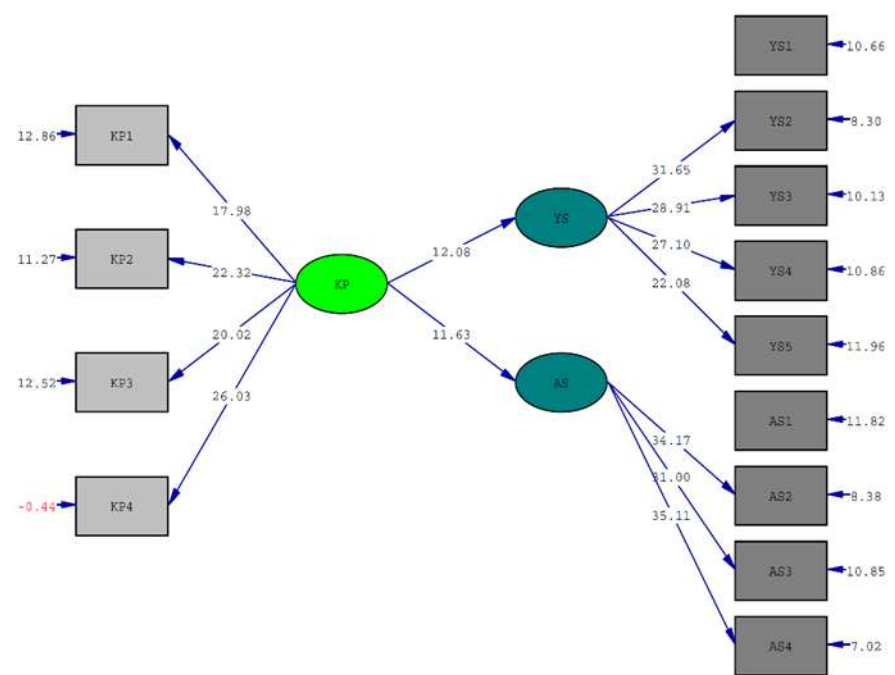
نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که: متغیر کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده دارای میانگین ۳/۶۳ و از میان مولفه‌های آن، میل به نظم و ترتیب دارای بیشترین میانگین و هدفمندی دارای کمترین میانگین می‌باشد. متغیر یادگیری سازمانی دارای میانگین ۳/۵۸ و از میان مولفه‌های آن، چشم‌انداز مشترک دارای بیشترین میانگین و تفکر سیستمی دارای کمترین میانگین می‌باشد. متغیر اخلاق سازمانی دارای میانگین ۳/۶ و از میان مولفه‌های آن، انصاف و برابری دارای بیشترین میانگین و صداقت و راستگویی دارای کمترین میانگین می‌باشد. برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون

تاثیر کمال گرایی پیشرفت‌دهنده بر یادگیری سازمانی و اخلاق سازمانی ...



Chi-Square=185.94, df=63, P-value=0.00000, RMSEA=0.076

شکل ۲. برآورد ضرایب استاندارد در مدل



Chi-Square=185.94, df=63, P-value=0.00000, RMSEA=0.076

شکل ۳. برآورد ضرایب آزمون t در مدل



## جدول ۳. نتایج حاصل از یافته‌های مدل

ردیف	متغیر	آماره t	ضریب استاندارد
۱	کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده با یادگیری سازمانی	۱۲/۰۸	۰/۶۵
۲	کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده با اخلاق سازمانی	۱۱/۶۳	۰/۵۸

## جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل

ردیف	نام شاخص	مقدار شاخص	حد مجاز
۱	خی دو بر درجه آزادی	۲/۵	کمتر از ۳
۲	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۷۶	کمتر از ۰/۱
۳	نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۱	کمتر از ۰/۹
۴	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۵	کمتر از ۰/۹
۵	شاخص برازش مدل (NFI)	۰/۹۴	کمتر از ۰/۹
۶	شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹۲	کمتر از ۰/۹
۷	شاخص برازش نسبی (RFI)	۰/۹۳	کمتر از ۰/۹

بر اساس جدول شماره ۴، شاخص‌های برازش مدل شامل: کای دو بر درجه آزادی که برابر ۲/۵، مقدار کمتر از ۳ می‌باشد. ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر با ۰/۰۷۶ و شاخص‌های شاخص برازش افزایشی (IFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش مدل (NFI)، شاخص برازش نسبی (RFI) به ترتیب برابر با ۰/۹۲، ۰/۹۵، ۰/۹۱، ۰/۹۴، ۰/۹۵، ۰/۹۳ می‌باشد که نشان‌دهنده برازش بالای مدل است. بنابراین می‌توان گفت که: کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده با یادگیری سازمانی و اخلاق سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه مثبت و معناداری دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

تعالی و پیشرفت هر سازمانی از جمله دانشگاه علوم پزشکی مازندران مستلزم داشتن کارکنان سالم و بانشاط است و روابط سالم با دیگران می‌تواند موجب تکامل و رشد شخصیت شود. داشتن شخصیت سالم و برخورداری کارکنان از سلامت روانی باعث ارتقاء سطح کیفی و کمی آموزش خواهد شد و نقش

بسیار حیاتی در امر پرورش جامعه خواهد داشت. یکی از مولفه‌های شخصیتهایی که به درجات متفاوت در کارکنان وجود دارد و می‌تواند در نوع و میزان پیشرفت و موفقیت کارکنان تأثیرگذار باشد، کمال‌گرایی است. بنابراین در این پژوهش ارتباط کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده با یادگیری سازمانی و اخلاق سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که متغیر کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده در دانشگاه علوم پزشکی مازندران تا حدودی بالاتر از متوسط است و از میان مولفه‌های آن، میل به نظم و ترتیب دارای بیشترین میانگین و هدفمندی دارای کمترین میانگین می‌باشد. همچنین، کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده هم بر یادگیری سازمانی و هم اخلاق سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. اما با توجه به ضریب استاندارد ۰/۶۵، کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده در دانشگاه علوم پزشکی مازندران بر یادگیری سازمانی نسبت به اخلاق سازمانی تأثیر بیشتری داشته است. متغیر یادگیری سازمانی نیز دارای میانگین ۳/۵۸ و از میان مولفه‌های آن، چشم‌انداز مشترک دارای بیشترین میانگین و تفکر سیستمی دارای کمترین میانگین می‌باشد. از آنجایی که

یادگیری سازمانی، نیروی محرکه قدرت‌مندی برای موفقیت سازمان‌های آموزشی است باعث بهبود فعالیت‌های سازمان می‌شود [۳]. و از طرفی در این سازمان با توجه به وجود سطح قابل قبولی از چشم انداز مشترک، نهادینه‌سازی تفکر سیستمی می‌توان به ارتقای سطح یادگیری سازمانی و در نتیجه بهبود یادگیری جمعی، بهبود عملکرد سازمانی، بهبود رفتارهای فردی و گروهی و در نهایت کارایی، اثربخشی و بهره‌وری سازمان منجر خواهد گردید. متغیر اخلاق سازمانی دارای میانگین  $3/6$  و از میان مولفه‌های آن، انصاف و برابری دارای بیشترین میانگین و صداقت و راستگویی دارای کمترین میانگین می‌باشد. اخلاق از ضروریات مهم سازمانی است.

در عصر حاضر اصول اخلاقی یکی از مهم ترین معیارهای ارزیابی سازمان‌ها و یکی از عوامل مهم موفقیت آن‌ها می‌باشد [۵]. از سوی دیگر، سازمان‌ها علاوه بر کسب منفعت، مسئولیت‌های اخلاقی متعددی در قبال کارکنان و ذی نفعان دارند (مقاله رابطه تعهد سازمانی و کمال‌گرایی با رهبری اخلاقی جان‌نثارانه)، بر این اساس در دانشگاه علوم پزشکی مازندران ضروری به نظر می‌رسد، ضمن توجه بیشتر به انصاف و برابری، به تقویت سایر مولفه‌های اخلاق سازمانی از جمله عدالت، انصاف، تعهد و حقوق فردی و سازمانی و به ویژه صداقت و راستگویی پرداخته شود.

نتایج این پژوهش نشان داد، کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده با یادگیری سازمانی و اخلاق سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه مثبت و معناداری دارد. بنابراین به مدیران و مسئولان دانشگاه علوم پزشکی مازندران پیشنهاد می‌گردد، با

برنامه‌ریزی‌های علمی و منسجم نسبت به پرورش و ارتقای جنبه‌های مثبت و پیشرفت‌دهنده کمال‌گرایی در کارکنان همت گمارند. اتخاذ چنین راهبردی موجب بهبود یادگیری سازمانی و اخلاق سازمانی و در نهایت عملکرد سازمان خواهد گردید. سایر پیشنهادها در این راستا عبارتند از:

-برگزاری کارگاه‌های آموزشی حضوری یا مجازی برای کارکنان به منظور ارتقای کمال‌گرایی مثبت در آنان

-برگزاری دوره‌های توانمندسازی کارکنان در خصوص بالا بردن اعتماد به نفس و ایده‌پردازی آن‌ها

-ایجاد انگیزه کافی در کارکنان برای بهتر شدن، در این راستا انتصابات درون سازمانی، می‌تواند مفید واقع شود.

- تشویق کارکنان در سازمان جهت صرف نیروی کافی خود برای رسیدن به نتایج مطلوب سازمانی

-اتخاذ هدف و آرمان مشترک و هم‌سویی اهداف فردی با اهداف جمعی و گروهی در سازمان

**تشکر و قدردانی:** از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران که در تکمیل پرسشنامه‌های پژوهش همکاری نموده‌اند قدردانی به عمل می‌آید.

**تاییدیه اخلاقی:** پرسشنامه‌های این پژوهش با هماهنگی مسئولین دانشگاه مربوطه توضیح و اجرا گردید این پرسشنامه‌ها بدون نام بوده و در تکمیل آن هیچ اجباری در میان نبوده است.

**تعارض در منافع:** بین نویسندگان هیچ تعارض منافی وجود ندارد.

**منابع مالی:** منابع مالی این پژوهش تماماً توسط محققین پژوهش تهیه و مصرف شده است.



## منابع

1. Parvin, E., Kargozari, M. T. Organizational learning and the effect on organizational commitment among employees and managers at Razi University in Kermanshah. Research on Educational Leadership and Management. 2016; 2(8): 127-147.(In Persian)
2. Kazemi A, Konjkav Monfared A, Mahmudi Meymand M, Konjkav Monfared A. Analysis of Factors Affecting Work Ethics, Using Structural Equation Modeling. Journal of Management and Development Process. 2015; 27 (4):47-66). (In Persian) URL: <http://jmdp.ir/article-1-1585-fa.html>
3. Karimi, J., Abbasi, H. Explanation the Relationship between Organizational Learning and Knowledge Management with Strategic Thinking in Ministry of Sport and Youth of Iran. Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies. 2017; 4(2): 21-28. (In Persian)
4. Shafipour F, Zare zydi A, Metani M. The role of professional ethics of managers in the success of organizations. Applied Studies in Management and Development Sciences.2017; 5(7).(In Persian)
5. Amikabiri, A & Daroeyan, Managers ` Perceptions from Professional Ethics in Small and Medium Size Businesses. Ethics in science and Technology85-94 :(1) 6 ;2011 ..(In Persian) URL: <http://ethicsjournal.ir/article-1-725-en.html>
6. Mirmohammad Tabar, S., Majdi, A., Sohrabi, M. Meta-analysis of Factors Affecting Organizational Ethic. 2017; 10(37):187-211.(In Persian)
7. Vatankhah, M., samani, S. Mediating Role of Achievement Motivation for Perfectionism and Achievement Goal in Professional Athletics. 2016; 7(24):103-126.(In Persian)
8. Ramazanzadeh H, Arab narmi B, Eghbali B .Relationship between dimensions of perfectionism and efficacy in female students participating in aerobics classes and other students. *Sport Psychology Studies*. 2013; 2(4):78-69.(In Persian)
9. Mikaeli N, Rahmani Javanmard S, Narimani M. The relationship between perfectionism and type a behavior with employee psychological well-being. Journal of Psychological Research.2014; 21:29-39.(In Persian)
10. Mahmodzadeh R, Mohamad khani sh. The mediating role of cognitive avoidance and anxiety in the relationship between negative perfectionism and procrastination. *Journal of Psychological Achievements*. 2016; 23(1):73-94. (In Persian)
11. Burnam, A., Komaraju, M., Hamel, R., & Nadler, D. R. Do adaptive perfectionism and self-determined motivation reduce academic procrastination? Learning and Individual Differences.2014; 36, 65-72.
12. Khayatan F, Ahadi H, Kamkar M, Nafisi Gh. The structural model of organizational-mental damages with job pressure, job satisfaction and mental health mediation of teacher's job perfectionism. Quarterly of Knowledge &



- Research of Applied Psychology. 2012; 4(50): 18-32. (In Persian).
13. Mirshekari Z, Saadatmand Z. The Relationship of perfectionism with self-efficiency and student's dignity of elementary schools of Abadeh City. Iran: 1st Conference of Scientific and research of Development and Science Education. 2014; 1-18. (In Persian).
  14. Tziner A, Tanami M. Examining *the* links between attachment, perfectionism, *and* job motivation potential *with* job engagement and work holism. Journal of Work and Organizational Psychology 29. 2013; 65-74.
  15. Razmara M. Investigating the effect of perfectionism and organizational identity on work behavior in education in Ardabil province. Masters, Islamic Azad University, Garmi Branch 2016 .. (In Persian)
  16. Nejad Irani F. The effect of employee perfectionism on organizational effectiveness by studying the mediating role of employee job performance. Quarterly Journal of Modern Management Engineering. 2016; 3, 4, 5(14):97-114. (In Persian)
  17. Saki R, Sadogh M, Hamidi F. Relationship between Organizational Ethics and Job Performance of Managers. Ethics in science and Technology. 2016; 11 (1):118-126. (In Persian)
  18. Salehi fard Z, zabihi hesari N. The relationship between positive and negative perfectionism and organizational atmosphere with job satisfaction of female secondary school teachers in Mashhad. Quarterly Journal of Leadership and Educational Management. 2018; 12(1): 85-97
  19. Hosseini mehrabadi H, Hosseini mehrabadi R. Entrepreneurship forecast of the organization based on the perfectionism of Pasargad Bank employees in Tehran province. 2nd International Conference on Psychology, Counseling, Education. 2018. (In Persian)
  20. Besharat M A, Farahmand H. The relationship between dimensions of perfectionism and procrastination. frooyesh. 2018; 7(2):79-96. (In Persian) URL: <http://frooyesh.ir/article-1-723-fa.html>
  21. Mohaghegh A, Shafipour F, Atashak M. Relationship between organizational Commitment & Perfectionism with Ethical Sacrifice Leadership: Mediating Role of Self-Efficacy. Ethics in science and Technology. 2020; 14(4):84-90. (In Persian)
  22. Asadpour, P., Yousefi Saeed abadi, R., Fallah, V. Identifying and ranking the dimensions and components of perfectionism in education managers of Mazandaran province. *jiara*, 2018; 12(Special Issue): 1869-884. (In Persian)
  23. Neefe, D. O. Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating in traditional and non-traditional (Academic quality improvement project) accreditation processes. A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Science Degree with a Major in Training and Development, University of Wisconsin-Stout Menomonie WI. 2001;54-75.

## The Impact of Progressive Perfectionism on Organizational Learning and Organizational Ethics in Medical University (Case Study of Mazandaran University of Medical Sciences)

Tahereh Aghamirzaee Mahali<sup>1</sup>, Maryam Taghvaei Yazd<sup>2\*</sup>, Jamileh Aqatabar Roudbari<sup>3</sup>

### Abstract

**Background and objective:** One of the personality components that exists in different degrees in employees and can affect the type and level of progress and success of employees is perfectionism. The aim of this study was to investigate the relationship between progressive perfectionism and organizational learning and organizational ethics in medical university.

**Methods and Materials:** The present study was descriptive-survey, the statistical population included all employees of Mazandaran University of Medical Sciences with 2941 people, which according to Morgan table 341 people were selected by stratified random sampling as a sample. Data collection tools included questionnaires: Asadpour et al.'s Advanced Perfectionism (1397), Neefe Organizational Learning (2001) and Omid Organization Ethics (2011). To analyze the data from Kolmogorov-Smirnov tests, structural equation modeling was performed using Spss21 and LISREL8.5 software.

**Results:** Progressive perfectionism has an average of 3.63, and among its components, the desire for order has the highest average and the target has the lowest average. Organizational learning has an average of 3.85, and among its components, the shared perspective has the highest average and systemic thinking has the lowest average. Organizational ethics has an average of 3.6 and among its components, fairness and equality have the highest average and honesty and truthfulness have the lowest average. Progressive perfectionism has a positive and significant relationship with organizational learning with standard coefficient (0.65) and with organizational-ethics with standard coefficient (0.58).

**Conclusion:** Progressive perfectionism has an impact on organizational learning and organizational ethics of Mazandaran University of Medical Sciences staff. Due to the relationship between learning and organizational ethics with the effectiveness, efficiency and improvement of the organization's performance, it is expected that university administrators and officials will work with scientific and coherent planning to nurture and promote the positive and progressive aspects of perfectionism in employees.

**Keywords:** Progressive perfectionism, organizational learning, organizational ethics

1. PhD, Higher Education Management, Graduate School, Mazandaran University of Science and Technology, Babol, Iran

2\*. Corresponding author: Associate Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

3. PhD, Higher Education Management, Vice Chancellor for Health, Babol University of Medical Sciences, Babol, Iran