

# نقش میانجی‌گری هوش اخلاقی در رابطه کمال‌گرایی و امید به زندگی مدیران دانشگاه

سعید احمدخسروی<sup>۱</sup>، دکتر بابک حسین زاده<sup>۲\*</sup>، دکتر علی اصغر شجاعی<sup>۳</sup>، دکتر جمال صادقی<sup>۱</sup>  
۱. گروه روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بابل، بابل، ایران  
۲. گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بابل، بابل، ایران  
(تاریخ دریافت: ۹۷/۱۱/۲۲، تاریخ پذیرش: ۹۸/۱/۲۰)

## چکیده

**زمینه:** داشتن شخصیت سالم و برخورداری مدیران از سلامت روانی باعث ارتقاء سطح کیفی و کمی آموزش خواهد شد و نقش بسیار حیاتی در امر پرورش جامعه خواهد داشت. هدف از پژوهش حاضر، ارائه مدل ساختاری رابطه کمال‌گرایی و امید به زندگی با نقش میانجی‌گری هوش اخلاقی در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران بود.

**روش:** نوع پژوهش توصیفی - همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه مدیران و معاونین واحدها، دانشکده و گروه‌های دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران به تعداد ۵۴۲ نفر بودند که از میان آنها ۲۲۵ نفر به شیوه روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های کمال‌گرایی، امید به زندگی و هوش اخلاقی بود و داده‌ها با استفاده از آزمون‌های رگرسیون تک متغیره و الگوی معادلات ساختاری تحلیل شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که مسیرهای مستقیم توسط متغیرهای کمال‌گرایی، هوش اخلاقی با امید به زندگی رابطه مستقیم و معناداری دارا هستند و همچنین با توجه به مسیر غیر مستقیم اثر کمال‌گرایی با میانجی‌گری هوش اخلاقی بر امید به زندگی مورد تایید واقع گردید. **نتیجه‌گیری:** با توجه به نقش هوش اخلاقی بر امید به زندگی لازم است در سازمان‌ها جهت ارتقاء هوش اخلاقی برنامه‌ریزی شود و آثار مخرب و منفی کمال‌گرایی شناسایی و در جهت اصلاح آن آموزش داده شود.

**کلید واژگان:** کمال‌گرایی، امید به زندگی، هوش اخلاقی

## سر آغاز

یکی از سازه‌های شخصیتی که به درجات متفاوت در افراد وجود دارد و می‌تواند در نوع و میزان پیشرفت و موفقیت افراد از جمله مدیران تأثیرگذار باشد، کمال‌گرایی است و می‌تواند به عنوان ویژگی یا صفت دارای ساختار چندبعدی، نقش موثری در رفتارهای سازگار یا ناسازگار افراد ایفا کند (۱). کمال‌گرایی یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که به تاکید بیش از حد بر نظم و سازماندهی مرتب بودن اشاره دارد (۲). انگیزه کمال و تاثیر آن بر رفتار، در طول تاریخ به صورت گسترده‌ای توسط روانشناسان، به ویژه نظریه‌پردازان روان تحلیل‌گر، مورد بحث قرار گرفته و تفاوت‌های فردی زیادی در کمال‌گرایی وجود دارد،

مهمترین مشخصه‌های کمال‌گرایی داشتن اهداف بلندپروازانه، جاه طلبانه، غیر قابل وصول و تلاش افراطی برای رسیدن به این اهداف است (۳). کمال‌گرایی را دارای دو بعد سازگار (مثبت) و ناسازگار (منفی) می‌دانند. کمال‌گرایان مثبت و منفی هر دو نسبت به افراد غیرکمال‌گرا معیارهای خاص و متعالی دارند، اهمیت زیادی به ارزیابی دیگران می‌دهند و از تأیید نکردن دیگران نگرانند (۴). کمال‌گرایان مثبت ارتباط مثبتی را با احساس رضایت و سربلندی پس از دستیابی به هدف نشان می‌دهند و ارتباط مثبتی با عدم رضایت پس از شکست دارند. رفتارهای کمال‌گرایانه مثبت به واسطه احساس رضایت‌مندی از پیشرفت، تحسین و تمجید تقویت می‌شود و به سمت دستیابی به

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: manzari.v63@gmail.com

خودارزشی بالا، تفکر مثبت و روابط اجتماعی فوق العاده رابطه مستقیمی دارد (۱۶). همچنین در پژوهشی دیگر با عنوان «نقش واسطه‌ای امید در ارتباط بین کمال گرایی و افسردگی» بر روی دانشجویان نشان داده شد که امید در ارتباط بین کمال‌گرا سازگار و ناسازگار و افسردگی نقش میانجی دارد. همچنین کمال‌گراهای ناسازگار سطوح بالاتری از افسردگی را نسبت به افراد غیر کمال‌گرا دارند (۱۷).

از طرفی بدون تردید سازندگی درونی انسان و اصلاح و تهذیب نفس او در سعادت فردی، اجتماعی، دنیوی و اخروی او نقش بسزایی دارد. به طوری که اگر انسان تمامی علوم را تحصیل کند و کلیه نیروهای طبیعت را به تسخیر خویش در آورد، اما از تسخیر درون و تسلط نفس خود ناتوان باشد، از رسیدن به سعادت و نیل به کمال، باز خواهد ماند. اصطلاح هوش اخلاقی<sup>۱۱</sup> ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست است. هوش اخلاقی به معنای توجه به زندگی انسان و طبیعت، رفاه اقتصادی و اجتماعی، ارتباطات آزاد و صادقانه و حقوق شهروندی است، که سهم مهمی در موفقیت پایدار سازمان دارد (۱۸). هوش اخلاقی در برگیرنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله<sup>۱۲</sup> است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، هیجانی و بین فردی شامل می‌شود. این هوش به فرد دید کلی در مورد زندگی می‌دهد و او را قادر می‌سازد به چارچوب بندی و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته، شناخت و معرفت خویش را عمق بخشد (۱۹). برخورداری مدیران، رهبران و کارکنان سازمان‌ها از هوش اخلاقی مطلوب می‌تواند موجب توجه به منافع ذی نفعان، افزایش سود و مزیت رقابتی، افزایش تنوع‌طلبی و احترام به آن، کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، بهبود روابط، ارتقاء تفاهم در محیط‌های کاری، کاهش تعارضات، بهبود عملکرد تیمی، افزایش تعهد سازمانی<sup>۱۳</sup> و افزایش مشروعیت سازمان گردد (۲۰). تحقیقات نشان می‌دهند اخلاق حرفه‌ای با متغیرهای معنویت سازمانی، خلاقیت کارکنان و معنویت سازمانی با خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد (۲۱). همچنین نتایج پژوهش‌ها نشان داده‌اند که بین رهبری اخلاقی<sup>۱۴</sup> با انگیزش درونی و عملکرد انطباقی رابطه مثبت معنادار وجود دارد (۲۲) و نتایج پژوهشی حاکی از آن بود که بین هوش اخلاقی و رهبری اخلاقی با درگیری شغلی<sup>۱۵</sup> با نقش میانجی یگانگی فرد-سازمان رابطه معناداری وجود دارد (۲۳).

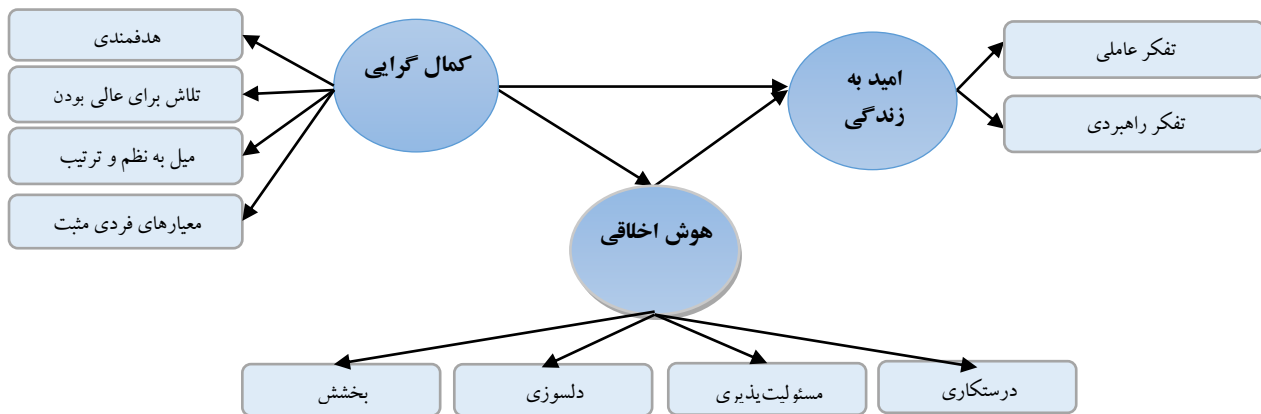
درحالی‌که به طور قطع روشن است که امید بر افکار و هیجان‌ها و دستاوردهای افراد تاثیر می‌گذارد. اما این مساله کمتر در هسته توجهات نظری یا بررسی‌های عملی قرار گرفته است و در اغلب اوقات روان‌شناسان آن را به عنوان یک موضوع گذرا تلقی می‌نمایند. از سوی دیگر امروزه سازمان‌ها در دنیای پویا و پرمخاطره امروزی برای اینکه بتوانند بقای خودشان را تحکیم بخشند، باید مدیران و کارکنان خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی و فراگیری هوش اخلاقی نمایند؛ چرا که رعایت آنها باعث افزایش کیفیت خدمات و در نهایت جلب رضایت ارباب رجوع و تثبیت بقای سازمان‌ها خواهد شد. اگر مدیران هوش اخلاقی خود را تقویت یا بالا ببرند، می‌توانند در برقراری ارتباط با

موفقیت جهت دهی می‌شود (۵)، درمقابل، کمال‌گرایان منفی ارتباط مثبت با عدم رضایت پس از هر دو شرایط موفقیت و شکست از خود نشان می‌دهند (۶). کمال‌گرایی منفی با پیامدهای آسیب‌ناختی نظیر عزت نفس<sup>۲</sup> پایین، اضطراب و تعلق، باورهای غیرمنطقی<sup>۳</sup>، خود انتقادگری، احساس گناه<sup>۴</sup> نشانگان افسردگی<sup>۵</sup> مرتبط است. در حالیکه کمال‌گرایی مثبت با تجارب سالم‌تری از جمله کوشش برای پیشرفت، عاطفه مثبت، عزت نفس بالا، خودکارآمدی و خودشکوفایی<sup>۶</sup> و عملکرد شغلی در ارتباط است. این افراد نیاز زیاد به پیشرفت و موفقیت فردی دارند (۶). در مطالعات نشان داده شده که کمال‌گرایی مثبت بر رفتار نوآورانه کارکنان و کمال‌گرایی منفی بر فرسودگی شغلی تاثیر معناداری دارد و همچنین کمال‌گرایی بر امید به زندگی تاثیر معناداری دارد (۷). در پژوهشی با عنوان «رابطه کمال‌گرایی چند بعدی و استرس درک شده» بر روی دانشجویان نشان داده شد، کمال‌گرایی با سه بعد (سازگار، ناسازگار و غیر کمال‌گرا) در سطوح استرس و مقابله با یکدیگر متفاوت بودند و بین کمال‌گرایی ناسازگارانه و استرس ادراک شده رابطه وجود داشت (۸). در پژوهشی دیگری ارتباط بین تلاش‌های کمال‌گرایانه با هوش هیجانی مثبت و بین نگرانی‌های کمال‌گرایی با هوش هیجانی رابطه منفی نشان داده شد (۹). پژوهشگران دیگری نشان دادند هوش هیجانی نقش میانجی میان تلاش‌های کمال‌گرا و رضایت از زندگی دارد. همچنین نقش جزئی در ارتباط بین نگرانی‌های کمال‌گرا با افسردگی، اضطراب، استرس و رضایت از زندگی وجود دارد (۵). کمال‌گرایی مثبت بر تعامل کار و سلامت روانی<sup>۷</sup> کارکنان تاثیر مثبت و کمال‌گرایی منفی بر سلامت روانی تاثیر منفی دارد و هیچ اثر مستقیم بر تعامل کار و خستگی عاطفی ندارد (۱۰). دانشجویان دارای انواع مختلف کمال‌گرایی (خودارزاییانه، وجدانی و ترکیبی) از نظر ویژگی‌های شخصیتی با هم متفاوتند و ثانیاً، میزان سلامت دانشجویان دارای انواع مختلف کمال‌گرایی در هر یک از شاخص‌های سلامت عمومی با هم متفاوت است (۱۱). همچنین پژوهش‌ها نشان دادند مداخلات بر کمال‌گرایی بر عملکرد دانشجویان تاثیر مثبت و معناداری دارد و در این میان راهبردهای خود نظم بخش نقش میانجی را دارد (۱۲).

از طرفی در عصر اطلاعات علیرغم رشد جوامع و صنعتی شدن امور یکی از مشخصه‌هایی که از رفتار عموم مردم وجود دارد، مسئله ضعف در امید به زندگی است که در روان‌شناسی مثبت‌نگر<sup>۸</sup> مطرح شده است. روانشناسی مثبت‌نگر به عنوان رویکردی تازه در روانشناسی، بر فهم و تشریح شادمانی و احساس ذهنی بهزیستی و همچنین پیش‌بینی دقیق عواملی که بر آنها مؤثرند، تمرکز دارد (۱۳). امید به زندگی، فرآیند تفکر درباره اهداف شخصی، توأم با انگیزش<sup>۹</sup> برای حرکت به سمت این اهداف و راه‌هایی برای پیشبرد این اهداف تعریف شده است (۱۴). امید حالت انگیزشی مثبتی است که مبتنی بر حس پایوری و راه‌یابی است و محصول تعامل فرد با محیط است؛ به سخن دیگر، امید عبارت است از ظرفیت تصور توانایی ایجاد مسیری به سمت اهداف مطلوب و تصور داشتن انگیزه برای حرکت در این مسیرها (۱۵). تحقیقات نشان می‌دهند که سطوح بالای امید به زندگی<sup>۱۰</sup> با سلامت جسمانی و روانشناختی،

دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران مورد بررسی قرار گرفت. تا براساس یافته‌های حاصل از این پژوهش بتوان راهکارهای علمی و عملی لازم برای ارتقاء جنبه‌های مثبت کمال‌گرایی مدیران و همچنین هوش اخلاقی ارائه کرد و از این طریق بتوان موجب بهبود امید به زندگی مدیران و در نهایت ارتقاء عملکرد مدیران شد. بنابراین پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به سوال اساسی زیر است: مدل ساختاری رابطه کمال‌گرایی و امید به زندگی با نقش میانجی‌گری هوش اخلاقی و هوش معنوی در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران چگونه است؟

کارکنان و مشتریان خود به صورت مؤثر عمل نمایند (۲۴) و دانشگاه‌ها بیش از سایر سازمان‌ها با نیروی انسانی در ارتباط‌اند و عهده دار تربیت نیروی انسانی متخصص می‌باشند. لذا مدیران دانشگاه اولین کسانی هستند که با رفتار، گفتار و کردار خود اصول اخلاقی را در سازمان بنا می‌گذارند و تأثیر بسزایی در اعمال اعضای سازمان و ارباب رجوع دارند. داشتن شخصیت سالم و برخورداری مدیران از سلامت روانی باعث ارتقاء سطح کیفی و کمی آموزش خواهد شد و نقش بسیار حیاتی در امر پرورش جامعه خواهد داشت. بنابراین در این پژوهش رابطه کمال‌گرایی و امید به زندگی با نقش میانجی‌گری هوش اخلاقی در مدیران



### نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

شد. بارهای عاملی تمام شاخص‌ها بیشتر از مقدار ۰/۷ بودند و از آنجا که ضرایب  $t$  برای کلیه شاخص‌ها در خارج بازه‌ی  $(-۲/۵۸, ۲/۵۸)$  قرار دارند بنابراین تمام بارهای عاملی به احتمال ۹۹٪ معنی دار می‌باشند.

یعنی مدل دارای روایی مطلوب است (۲۵). در این پژوهش پایایی مقیاس براساس محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۲ و برای ابعاد هدفمندی ۰/۷۹، تلاش برای عالی بودن ۰/۸۸، میل به نظم و ترتیب ۰/۹۱ و معیارهای فردی مثبت ۰/۷۸ به دست آمد.

- پرسشنامه امید به زندگی: این مقیاس دارای ۱۲ سوال، در ۲ بعد تفکر عاملی (سوالات ۲-۹-۱۰-۱۲) و تفکر راهبردی (سوالات ۱-۴-۷-۸) می‌باشد و در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) می‌باشد و از ۱ تا ۵ نمره گذاری می‌شود. سوال‌های ۱، ۵، ۷ و ۱۱ سوال‌های انحرافی و دامنه نمرات بین ۸ تا ۶۴ می‌باشد. سازندگان تست اعتبار آن را از طریق بازآزمایی بعد از ۳ هفته ۰/۸۱ را گزارش کردند و در روایی همزمان همبستگی این مقیاس با مقیاس افسرگی بک ۰/۴۴ گزارش شده است (۲۶). در ایران مقیاس ترجمه و پس از اجرا، آلفای کرونباخ را ۰/۸۲ گزارش کرده‌اند و روایی مقیاس نیز به روش تحلیل عاملی تاییدی گزارش شده است (۲۷). در این پژوهش پایایی مقیاس براساس محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای کل

### روش

نوع پژوهش توصیفی - همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه مدیران و معاونین واحدها، دانشکده و گروه‌های دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۶ به تعداد ۵۴۲ نفر بودند که از میان آنها ۲۲۵ نفر به شیوه روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. معیارهای ورود به پژوهش عبارت بودند از: مدیران در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۶، اعلام رضایت برای شرکت در پژوهش و معیارهای خروج از طرح عدم تمایل به ادامه همکاری و عدم تکمیل پرسشنامه‌ها بود. همچنین ۳۷/۳ درصد از آزمودنی‌ها را زنان و ۶۲/۷ درصد را مردان تشکیل دادند. ۰/۴ درصد از آزمودنی‌ها در گروه سنی کمتر از ۳۰ سال، ۴۳/۱ درصد در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال، ۳۰/۷ درصد در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲۵/۸ درصد در گروه سنی بالای ۵۰ سال قرار دارند. در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

- پرسشنامه سبک‌های کمال‌گرایی: این پرسشنامه دارای ۲۸ سوال و ابعاد هدفمندی (سوالات ۱ تا ۶)، تلاش برای عالی بودن (سوالات ۷ تا ۱۲)، میل به نظم و ترتیب (سوالات ۱۳ تا ۲۰) و معیارهای فردی مثبت (سوالات ۲۱ تا ۲۸) می‌باشد و در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی شده است که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شوند. برای بررسی روایی سازه، از تحلیل عاملی استفاده

در جدول ۱ میانگین و انحراف معیار کمال گرایی و ابعاد آن مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۱: بررسی توصیفی کمال گرایی و ابعاد آن

متغیر	میانگین	انحراف معیار
کمالگرایی	۳/۱۸	۰/۸۲
هدفمندی	۳/۴۰	۱/۲۸
تلاش برای عالی بودن	۳/۲۶	۱/۶۴
میل به نظم و ترتیب	۲/۲۸	۱/۵۹
معیارهای فردی مثبت	۳/۱۶	۱/۳۴
امید به زندگی	۳/۰۸	۱/۰۷
تفکر عاملی	۲/۹۳	۱/۱۴
تفکر راهبردی	۳/۲۴	۱/۳۶

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد متغیر کمال گرایی دارای میانگین ۳/۱۸ و در بین ابعاد آن، بیشترین میانگین (۳/۴۰) مربوط به هدفمندی و کمترین میانگین (۲/۲۸) مربوط به میل به نظم و ترتیب می‌باشد. متغیر امید به زندگی دارای میانگین ۳/۰۸ و در بین ابعاد آن، بیشترین میانگین (۳/۲۴) مربوط به تفکر راهبردی و کمترین میانگین (۲/۹۳) مربوط به تفکر عاملی می‌باشد. متغیر هوش اخلاقی دارای میانگین ۳/۳۰ و در بین ابعاد آن، بیشترین میانگین (۳/۶۷) مربوط به مسئولیت پذیری و کمترین میانگین (۳/۰۲) مربوط به بخشش می‌باشد. برای بررسی اثر مستقیم کمال گرایی و هوش اخلاقی بر امید به زندگی مدیران از آزمون رگرسیون تک متغیره استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

مقیاس ۰/۷۳ و برای بعد تفکر عاملی ۰/۷۹ و بعد تفکر رابردی ۰/۸۴ به دست آمد.

پرسشنامه هوش اخلاقی (Moral Intelligence Questionnaire): این مقیاس دارای ۴۰ سوال و ۴ بعد «درستکاری (سوالات ۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰-۲۱-۲۲-۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹-۳۰-۳۱-۳۲-۳۳-۳۴-۳۵-۳۶)» و بخشش (سوالات ۳۷-۳۸-۳۹-۴۰) می‌باشد. پایایی مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ برآورد شده است و روایی صوری و محتوایی و هماهنگی درونی مولفه های مقیاس توسط متخصصان تایید شده است. در ایران پایایی مقیاس با آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش شده است و به روش تحلیل عاملی تایید نیز روایی آزمون تایید شده است (۲۸). در این پژوهش پایایی مقیاس براساس محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۶ و برای ابعاد درستکاری ۰/۷۹، مسئولیت‌پذیری ۰/۸۸، دلسوزی ۰/۸۰ و بخشش ۰/۸۹ به دست آمد.

جهت شرکت در پژوهش و تکمیل پرسشنامه‌ها، رضایت آگاهانه اعضای گروه نمونه جلب شد. سپس پرسشنامه‌های کمال گرایی اسدپور، امید به زندگی اشنایدر و همکاران و هوش اخلاقی لنینک و کیل بر روی افراد گروه نمونه اجرا شد. در تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون‌های رگرسیون تک متغیره و مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

## یافته ها

جدول ۲: نتایج آزمون رگرسیون تک متغیره در بررسی اثر مستقیم کمال گرایی و هوش اخلاقی بر امید به زندگی مدیران

متغیر مستقل	F	Sig	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	T	P
عدد ثابت					-	۶/۳۹۸	۰/۰۰۱
کمال گرایی	۰/۰۰۱	۷۵/۳۱۷	۰/۵۰۲	۰/۲۵۲	۰/۵۰۲	۸/۶۷۹	۰/۰۰۱
عدد ثابت					-	۱۰/۴۷۸	۰/۰۰۱
هوش اخلاقی	۰/۰۰۱	۲۱/۳۹۴	۰/۲۹۶	۰/۰۸۸	۰/۲۹۶	۴/۶۲۵	۰/۰۰۱

است. بررسی اثر مستقیم هوش اخلاقی بر امید به زندگی مدیران در جدول ۳ نشان داده شده است.

مطابق جدول ۲ با توجه به اینکه سطح معناداری آماره F، کوچکتر از ۰/۰۵ محاسبه شده ( $p < 0.05$ )، حاکی از اعتبار مدل رگرسیون مورد نظر است. مطابق یافته این جدول؛ چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری  $\alpha = 0.05$  سطح معناداری برای هوش اخلاقی کوچکتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است ( $p < 0.05$ )؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که کمال گرایی بر امید به زندگی مدیران اثر مستقیم و معناداری دارد. همچنین مقدار R2 نشان می‌دهد که حدود ۲۵ درصد از واریانس نمره امید به زندگی توسط کمال گرایی تبیین شده

مطابق جدول ۲ با توجه به اینکه سطح معناداری آماره F، کوچکتر از ۰/۰۵ محاسبه شده ( $p < 0.05$ )، حاکی از اعتبار مدل رگرسیون مورد نظر است. مطابق یافته این جدول؛ چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری  $\alpha = 0.05$  سطح معناداری برای کمال گرایی کوچکتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است ( $p < 0.05$ )؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که کمال گرایی بر امید به زندگی مدیران اثر مستقیم و معناداری دارد. همچنین مقدار R2 نشان می‌دهد که حدود ۲۵ درصد از واریانس نمره امید به زندگی توسط کمال گرایی تبیین شده

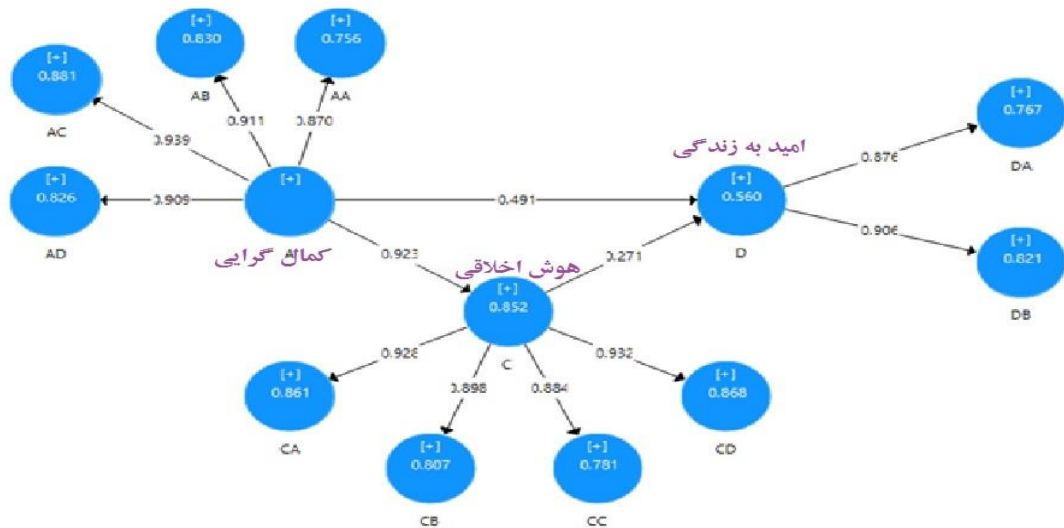
هوش اخلاقی تبیین شده است. جدول ۳ نتایج آزمون رگرسیون تک متغیره برای بررسی اثر مستقیم کمال گرایی بر هوش اخلاقی مدیران را نشان می دهد.

جدول ۳: نتایج آزمون رگرسیون تک متغیره در س بررسی اثر مستقیم کمال گرایی بر هوش اخلاقی مدیران

متغیر مستقل	F	Sig	R	R2	$\beta$	T	p
عدد ثابت	۰/۰۰۰۱	۲۸۶/۲۸۴	۰/۷۵۰	۰/۵۶۲	-	۵/۳۸۴	۰/۰۰۰۱
کمال گرایی	۰/۰۰۰۱	۲۸۶/۲۸۴	۰/۷۵۰	۰/۵۶۲	۰/۷۵۰	۱۶/۹۲۰	۰/۰۰۰۱

۵۶ درصد از واریانس نمره هوش اخلاقی توسط کمال گرایی تبیین شده است. برای بررسی اینکه آیا کمال گرایی با میانجیگری هوش اخلاقی با امید به زندگی مدیران رابطه غیرمستقیم دارد، از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد. میزان ارتباط کمال گرایی با میانجی گری هوش اخلاقی با امید به زندگی به همراه ارائه الگوی یکپارچه و متعادل براساس روابط بین متغیرها با استفاده از نرم افزار pls محاسبه شد که در نگاره ۲ و جدول ۴ ارائه شده است.

مطابق جدول ۳ با توجه به اینکه سطح معناداری آماره F، کوچکتر از ۰/۰۵ محاسبه شده ( $p < 0.05$ )، حاکی از اعتبار مدل رگرسیون مورد نظر است. مطابق یافته این جدول؛ چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه گیری  $\alpha = 0.05$  سطح معناداری برای کمال گرایی کوچکتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است ( $p < 0.05$ )؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان نتیجه گرفت که؛ «کمال گرایی بر هوش اخلاقی مدیران اثر مستقیم و معناداری دارد». همچنین مقدار  $R^2$  نشان می دهد که حدود



نگاره ۲: الگوی آزمون شده پژوهش (مدل ساختاری در حالت معنی داری ضرایب مسیر)

جدول ۴: نتایج حاصل از یافته های تحلیل مسیر

فرضیات	آماره $t$	ضریب استاندارد	نتیجه آزمون
بین کمال گرایی با امید به زندگی رابطه معناداری وجود دارد.	۴/۰۷۵	۰/۴۹۱	تایید
بین هوش اخلاقی با امید به زندگی رابطه معناداری وجود دارد.	۲/۳۴۲	۰/۲۷۱	تایید
بین کمال گرایی با هوش اخلاقی رابطه معناداری وجود دارد.	۷۶/۴۰۲	۰/۹۲۳	تایید

نگاره ۲ و نتایج تحلیل مسیر مندرج در جدول ۴ نشان می دهند که؛ براساس ضرایب استاندارد بین متغیرهای مکنون برونزا (کمال گرایی) با متغیر مکنون درونزا (امید به زندگی) بار عاملی ۰/۴۹۱ و بین متغیر مکنون برونزا (هوش اخلاقی) با متغیر مکنون درونزا (امید به زندگی) بار عاملی ۰/۲۷۱ و بین متغیر مکنون برونزا (کمال گرایی) با متغیر

مکنون درونزا (هوش اخلاقی) بار عاملی ۰/۹۲۳ برقرار است و به دلیل اینکه مقدار  $t$ -value برای هر سه رابطه در خارج بازه ی (۲/۵۸ و ۲/۵۸-) قرار دارد، در سطح اطمینان ۹۹٪ ارتباط کمال گرایی و هوش اخلاقی با امید به زندگی و همچنین ارتباط کمال گرایی با هوش اخلاقی معنی دار می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که؛ کمال گرایی با

می‌کنند و همواره توانایی‌ها و محدودیت‌های خود را در نظر می‌گیرند، عملکرد بهتری دارند و در نتیجه از امید به زندگی بهتری برخوردارند. از طرفی مدیران با هوش اخلاقی بالا همیشه کارهایشان را با اصول اخلاقی پیوند می‌زنند که این خود باعث افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر مدیران و بهبود کارایی فردی و گروهی آنان می‌شود.

یافته‌های پژوهش نشان داد که با افزایش هوش اخلاقی، میزان امید به زندگی در مدیران دانشگاه افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج پژوهش‌های (۱۸ و ۹) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که: هوش اخلاقی یکی از ابعاد هوش است که می‌تواند چارچوبی را برای عملکرد صحیح انسان‌ها فراهم آورده و به عنوان یک عامل پیش‌بینی‌کننده رفتارشان محسوب شود. هوش اخلاقی به زندگی فرد هدف می‌دهد. افراد با هوش اخلاقی بالا همیشه کارهایشان را با اصول اخلاقی پیوند می‌زنند که این خود باعث افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر افراد و بهبود کارایی فردی و گروهی می‌شود. که این امر در امید به زندگی تاثیرگذار است.

از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به این موارد اشاره کرد: محدود نمودن جامعه آماری به مدیران و معاونین واحدها، مدیران و معاونین دانشکده‌ها و مدیران گروه‌های دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران، محدود کردن ابزار جمع‌آوری اطلاعات به پرسش‌نامه، محدود شدن جغرافیایی پژوهش که به استان مازندران، همکاری ضعیف برخی از آزمودنی‌ها به علت‌هایی چون نداشتن انگیزه، وقت نداشتن، بی‌حوصلگی و بی‌تفاوتی. در این راستا پیشنهاد می‌شود: مسئولان دانشگاه، از طریق پاداش‌های مادی و معنوی به مدیران و اساتید، انگیزه کسب موفقیت و امیدواری را در آن‌ها ایجاد نمایند. در دانشگاه توجه ویژه‌ای به تقویت ابعاد هوش اخلاقی مدیران و الگوسازی مدیران برجسته در زمینه اخلاق از راه انتشار زندگینامه و برگزاری همایش در این مورد شود. مسئولان دانشگاه، دوره‌های آموزشی به صورت مجازی و یا حضوری به منظور توانمندسازی مدیران و اساتید در خصوص بالا بردن اعتماد به نفس، امید و مهارت‌های هوش اخلاقی برگزار نمایند. همچنین به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود: مشابه این پژوهش در سایر دانشگاه‌ها، مراکز آموزش عالی و سازمان‌های دیگر مثل آموزش و پرورش صورت گرفته و نتایج حاصله با پژوهش حاضر مقایسه شود. مشابه این پژوهش با طرح پژوهشی متفاوت از جمله تجربی و همچنین استفاده از ابزارهای متفاوت بر روی جوامع آماری مشابه تکرار شود. برای بالا بردن دقت نتایج در آینده پیشنهاد می‌شود که از روش آمیخته (پژوهش‌های کمی و کیفی در کنار هم) استفاده شود.

### نتیجه‌گیری

کمال‌گرایی برآورده ساختن انتظارات خود و دیگران است با کیفیتی برتر و بهتر از آن چه موقعیت اقتضا می‌کند. هم چنین دانشگاه‌ها بیش از

میانجی‌گری هوش اخلاقی با امید به زندگی مدیران رابطه مثبت و معناداری دارد. برای آزمون کیفیت مدل ساختاری از آزمون ارتباط پیش‌بین (Q2) استفاده شد. جدول ۶ مقادیر CV Redundancy مربوط به سازه‌های مدل را نشان می‌دهد. با توجه به جدول ۵ مقدار CV Redundancy مربوط به سازه‌های مدل در سطح قوی و بالاتر از آن محاسبه شد که برازش قوی مدل ساختاری را حاکی است.

جدول ۵: نتایج آزمون کلی مدل ساختاری

متغیر	CV Redundancy
کمال‌گرایی	۰/۵۷۵
هوش اخلاقی	۰/۳۸۶
امید به زندگی	۰/۲۸۳
هدفمندی	۰/۵۳۹
تلاش برای عالی بودن	۰/۶۵۱
میل به نظم و ترتیب	۰/۵۶۸
معیارهای فردی مثبت	۰/۵۲۳
درستکاری	۰/۵۱۰
مسئولیت‌پذیری	۰/۴۳۴
دلسوزی	۰/۴۲۱
بخشش	۰/۴۵۹
تفکر عاملی	۰/۴۷۳
تفکر راهبردی	۰/۵۳۹

### بحث

یافته‌ها نشان داد که؛ کمال‌گرایی با میانجی‌گری هوش اخلاقی با امید به زندگی مدیران رابطه مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های (۵، ۶، ۷، ۸) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ کمال‌گرایی در این پژوهش شامل ابعاد هدفمندی، تلاش برای عالی بودن، میل به نظم و ترتیب و معیارهای فردی مثبت است که کمال‌گرایی مثبت را شامل شود. در کمال‌گرایی مثبت فرد به کارهای سخت روی آورده و با هدف موفقیت، برانگیخته شده و ضمن تاکید بر معیارهای سطح بالای عملکردی، می‌تواند واقعیت‌های بیرونی را درک کرده و محدودیت‌ها را بپذیرند. این افراد به واسطه احساس رضایتمندی از پیشرفت، به سمت دستیابی به موفقیت جهت دهی می‌شوند؛ لذا امید به زندگی بهتری دارند. همچنین همانطور که کمال‌گرایان بهنجار از تلاش و رقابت برای برتری و کمال لذت می‌برند و برای رسیدن به موفقیت تلاش می‌کنند تا بتوانند به اهداف خودشان دست یابند (۲۰)، لذا این افراد در سازمان عملکرد بهتری دارند و سعی در رعایت اصول اخلاقی را دارند. کمال‌گرایان از تلاش‌های دشوار لذت می‌برند، به گونه‌ای انعطاف‌پذیر برای موفقیت مبارزه می‌کنند، محدودیت‌های شخصی و موقعیتی را می‌پذیرند و هدف‌های چالش‌انگیز و در عین حال منطقی برای خود تعیین می‌کنند. لذا مدیران و کارکنانی که برای رسیدن به اهداف منطقی خود به شکل انعطاف‌پذیر کوشش

- on aggressive behaviors in basketball players. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*; 12(23): 145-156. (In Persian)
- Karner-Huțuleac A. (2014). Perfectionism and self-handicapping in adult education. *Social and Behavioral Sciences*; 35(2): 434-438.
  - Mehrabizadeh-Honarmand M, Najarian B. (2019). The relationship between perfectionism and social anxiety in students. *Journal of Psychology*; 3(3): 231-248. (In Persian)
  - Stoeber J, Yang H. (2010). Perfectionism and emotional reactions to perfect and flawed achievements: Satisfaction and pride only when perfect. *Personality and Individual Differences*; 49(3): 246-251.
  - Burnam A, Komarraju M, Hamel R, Nadler D R. (2014). Do adaptive perfectionism and self-determined motivation reduce academic procrastination? *Learning and Individual Differences*; 36: 65-72.
  - Stoeber J, Corr PJ. (2017). Perfectionism, personality, and future-directed thinking: Further insights from revised Reinforcement Sensitivity Theory. *Personality and Individual Differences*; 105(15): 78-83.
  - Chang HT, 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: 260-265.
  - Ashby J S, Gnika P B. (2017). Multidimensional perfectionism and perceived stress: Group differences and test of a coping mediation model. *Personality and Individual Differences*; 119: 106-111.
  - Martin M, Smith DH, Saklofske GY. (2015). Perfectionism, trait emotional intelligence, and psychological outcomes. *Personality and Individual Differences*; 85: 155-158.
  - Franché V, Gaudreau P, Miranda D. (2012). The 2 x 2 model of perfectionism: A comparison across Asian Canadians and European Canadians. *Journal of Counseling Psychology*; 59(4): 567-574.
  - Purrezaian H, Golzari M, Borjali A. (2015). General health and personality characteristics: the criteria to determine compatibility and incompatibility of the perfectionism's type. *Journal of Applied Psychology Research*; 6(2): 15-37. (In Persian)
  - Amani M, Kiani A. (2017). Study of relationship between perfectionism and academic performance: mediating role of self-regulation and academic self-efficacy. *Journal of Applied Psychology Research*; 8(2): 51-68. (In Persian)
  - Ghadampour E, Adavi H, Roshannia C. (2018). The effect of positive psychology on love of learning and academic resilience on students. *Journal of Applied Psychology Research*; 8(4): 51-67. (In Persian)
  - Setayeshi-Azhari M, Mirnasab M, Mohebbi M. (2017). The relationship between hopefulness and

سایر سازمان‌ها با نیروی انسانی در ارتباط‌اند و عهده دار تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص می‌باشند. لذا مدیران دانشگاه اولین کسانی هستند که با رفتار، گفتار و کردار خود اصول اخلاقی را در سازمان رواج می‌دهند و تأثیر بسزایی در اعمال اعضای سازمان و ارباب رجوع دارند. بنابراین در این پژوهش، رابطه کمال‌گرایی و امید به زندگی با نقش میانجی‌گری هوش اخلاقی در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران به منظور ارائه مدل مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به نتایج پژوهش به مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران پیشنهاد می‌شود که با برنامه‌ریزی‌های علمی و منسجم نسبت به ارتقاء کمال‌گرایی و هوش اخلاقی در مدیران و اساتید همت گمارند تا از این طریق موجب بهبود امید به زندگی مدیران و اساتید و در نهایت توسعه عملکرد مدیران و دانشگاه شوند.

### ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه رعایت شده است.

### سپاسگزاری

از تمامی افراد شرکت‌کننده که با شکیبایی در این پژوهش همکاری کرده‌اند، قدردانی می‌شود.

### واژه‌نامه

1. Perfectionism	کمال‌گرایی
2. Self-esteem	عزت نفس
3. Irrational beliefs	باورهای غیرمنطقی
4. Guilty feel	احساس گناه
5. Depression syndrome	نشانه‌گان افسردگی
6. Self-actualization	خودشکوفایی
7. Mental Health	سلامت روانی
8. Positive psychology	روانشناسی مثبت‌نگر
9. Motivation	انگیزش
10. Life expectancy	امید به زندگی
11. Moral intelligence	هوش اخلاقی
12. Problem solving	حل مساله
13. Organizational commitment	تعهد سازمانی
14. Ethical leadership	رهبری اخلاقی
15. Job conflict	درگیری شغلی

### References

- Mahdizadegan I, Namazi-zade M. (2016). Impact of perfectionism, team norm and ethical atmosphere

22. Hemati F, Mehdad A. (2019). Relationship between ethical leadership and adaptive performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Ethics in Science and Technology*; 13(4): 38-44. (In Persian)
23. Mohebi M, Reyhani Hamedani H. (2019). Structural relationship between ethical intelligence and ethical leadership on job attachment: mediating role of person- organization fit. *Ethics in Science and Technology*; 13 (4) :54-61
24. Esgandare G, Esgandare K, Bikzad J, Kordbache S. (2012). The effect of managers' moral intelligence on their communication skills in the social welfare organization. *Quarterly Journal of Productivity Management*; 6(21): 105-128. (In Persian)
25. Mashhadi A, Barafan Z, Najafigol P, Daneshvar Sh. (2013). Psychometric properties of the prescriptive version of the behavioral behavioral diagram of executive practice. *Transformational Psychology Iranian Psychologists*;10(38): 123-137 .
26. Snyder CR, Harris C, Anderson J R, Holleran SA, Irving LM, Sigmon ST. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal Personality Social Psychology*; 60(4): 570-585.
27. Kermani Z, Khoda-Panahi M, Heidari M. (2011). Psychometric properties of Snyder's hope scale. *Journal of Applied Psychology*; 5(19): 7-23. (In Persian)
28. Mohamadi J, Ghazanfari F, Azizi A. (2014). Relationship between moral intelligence and nurses' quality of work life. *Iranian Journal of Nursing*; 27 (90 and 91): 54-64. (In Persian)
- academic achievement: The mediating role of the academic procrastination. *Journal of Instruction and Evaluation*; 10(37): 125-142. (in Persian)
15. Sanae M, Zardoshtian Sh, Norouzi-seidhoseini R. (2012). The effect of physical activity on quality of life and life expectancy in the elderly of Mazandaran province. *Sport Management Studies*; 5(17): 158-137. (In Persian)
16. Griffin B, Loh V, Hesketh B. (2013). A mental model of factors associated with subjective life expectancy. *Social Science & Medicine*; 82: 79-86.
17. Mathew J, Dunning C, Coats C, Whelan T. (2014). The mediating influence of hope on multidimensional perfectionism and depression. *Personality and Individual Differences*; 70: 66-71.
18. Andam R, Roohparvar S. (2016). The Survey of managers' moral intelligence and effectiveness of voluntary sport organizations. *Sport Management and Development*; 4(2): 152-164.
19. Shahbazi A, rahgozar H. (2017). The relationship between the relationship between moral intelligence with organizational commitment and organizational trust among employees of Islamic Azad University Marvdasht branch. *Journal Management System*; 8(30): 209-234. (In Persian)
20. Rama S. (2011). Professor's performance for effective teaching (Kosovo case). *Procedia Soc Behav Sci*; 12: 117-121.
21. Akbari P, Azimi H, Alizade Z. (2019). The relationship between professional ethics, organizational spirituality and staff creativity. *Ethics in Science and Technology*; 13 (4) :62-68