

بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و انگیزه تدریس با نقش میانجیگری شیفتگی کاری
و مدیریت دانش شخصی در معلمان دوره ابتدایی شهر جاجرم

**Investigating the relationship between perfectionism and teaching motivation
with the mediating role of work engagement and personal knowledge
management in elementary school teachers in Jajarm city**

Sakineh Gharib

M.A. in Educational Management, Islamic Azad
University, Bojnord, Iran.

Email: mobinnia.1392@gmail.com

Fatemeh Aliabadi

Ph.D. in Educational Management, Islamic Azad
University, Bojnord, Iran.

Tayebeh Safarpour Jajarmi

M.A. in Educational Management, Islamic Azad
University, Bojnord, Iran.

سکینه غریب*

کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی،
بجنورد، ایران.

فاطمه علی‌آبادی

دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

طیبه صفرپور جاجرمی

کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی،
بجنورد، ایران.

Abstract

Introduction: The quality of primary education largely depends on the individual and professional characteristics of teachers. Among these, perfectionism, as an influential personality trait, can be related to teaching motivation and, through mechanisms such as work engagement and personal knowledge management, affect educational performance. Examining these relationships can help identify factors that improve teaching quality in primary school teachers. **Method:** This study is a literature review aimed at investigating the relationship between perfectionism and teaching motivation with the mediating role of work engagement and personal knowledge management among primary school teachers in Jajarm. The sources reviewed included library research and scientific articles related to perfectionism, teaching motivation, work engagement, and personal knowledge management in educational settings. **Findings:** The literature review indicated that positive perfectionism is associated with increased intrinsic motivation,

چکیده

مقدمه: با کیفیت آموزش در دوره ابتدایی تا حد زیادی به ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای معلمان وابسته است. در این میان، کمال‌گرایی به‌عنوان یکی از ویژگی‌های شخصیتی اثرگذار می‌تواند با انگیزه تدریس رابطه داشته باشد و از طریق سازوکارهایی همچون شیفتگی کاری و مدیریت دانش شخصی بر عملکرد آموزشی تأثیر بگذارد. بررسی این روابط می‌تواند به تبیین عوامل مؤثر بر بهبود کیفیت تدریس در معلمان ابتدایی کمک کند. **روش:** پژوهش یک مطالعه مروری است که با هدف بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و انگیزه تدریس با نقش میانجیگری شیفتگی کاری و مدیریت دانش شخصی در معلمان دوره ابتدایی شهر جاجرم انجام شد. منابع مورد بررسی شامل پژوهش‌های کتابخانه‌ای و مقالات علمی مرتبط با کمال‌گرایی، انگیزه تدریس، شیفتگی کاری و مدیریت دانش شخصی در محیط‌های آموزشی بودند. **یافته‌ها:** مرور ادبیات نشان داد که کمال‌گرایی مثبت با افزایش انگیزه درونی، تعهد و رضایت شغلی معلمان همراه است، در حالی که کمال‌گرایی منفی با اضطراب، نگرانی از اشتباه و کاهش انگیزه تدریس مرتبط است. همچنین، شیفتگی کاری و

commitment, and job satisfaction among teachers, whereas negative perfectionism is linked to anxiety, fear of mistakes, and reduced teaching motivation. Moreover, work engagement and personal knowledge management play significant mediating roles, enhancing the positive effects of perfectionism and mitigating its negative consequences. **Conclusion:** Promoting adaptive perfectionism, developing personal knowledge management skills, and increasing teachers' work engagement can improve teaching motivation, educational quality, and teachers' mental well-being. These findings emphasize the necessity of designing targeted educational and professional interventions for teachers in specific cultural and geographical contexts, including Jajarm.

Keywords: Perfectionism, Teaching Motivation, Work Engagement, Personal Knowledge Management, Primary School Teachers.

مدیریت دانش شخصی نقش میانجی مهمی ایفا می‌کند و می‌تواند اثرات مثبت کمال‌گرایی را تقویت و اثرات منفی آن را کاهش دهند. نتیجه‌گیری: تقویت کمال‌گرایی بهنجار، توسعه مهارت‌های مدیریت دانش شخصی و افزایش شیفتگی کاری معلمان می‌تواند انگیزه تدریس، کیفیت آموزش و سلامت روان معلمان را بهبود بخشد. این نتایج بر ضرورت طراحی مداخلات آموزشی و حرفه‌ای هدفمند برای معلمان در بافت‌های فرهنگی و جغرافیایی خاص، از جمله شهر جاجرم، تأکید دارد.

واژه‌های کلیدی: کمال‌گرایی، انگیزه تدریس، شیفتگی کاری، مدیریت دانش شخصی.

پذیرش: اسفند ۱۴۰۴

دریافت: دی ۱۴۰۴

نوع مقاله: مروری

مقدمه

معلمان در نظام آموزش و پرورش برترین و والاترین نقش را برعهده دارند و شروع کننده تحول‌های آموزشی، تربیتی و پرورشی در راستای رشد، شکوفایی و موفقیت دانش‌آموزان می‌باشند (ژو^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). معلمی یکی از فعالیت‌های انسانی است که از زمان پیدایش جامعه انسانی متمدن و شکل‌گیری نظام اجتماعی آموزش و پرورش ایجاد شد و این نظام به واسطه معلمان خود نقش مهم و موثری در انتقال میراث فرهنگی دارد (ماتاوارات^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). معلمان در جوامع و ملل مختلف نقش کلیدی و حیاتی دارند که با تربیت نسل آینده هر کشور زمینه را برای رشد و توسعه آینده جوامع و ملل فراهم می‌سازند (کیدو و تاکاهاشی^۳، ۲۰۲۱). آنان مهم‌ترین نقش را در تدوین، اجرا و ارزشیابی برنامه درسی داشته و کارگزار و عامل اصلی تربیت و پرورش محسوب می‌شوند. چون که همه اهداف اجرایی و متعالی نظام آموزشی توسط آن‌ها محقق می‌شود (موچرا^۴ و همکاران، ۲۰۱۸). شغل و حرفه معلمی به عنوان شغل و حرفه‌ای منحصربه‌فرد به عنوان ستون اصلی نظام آموزش و پرورش محسوب می‌شود و معلمان نقش چشمگیری در رشد و توسعه جوامع و دستیابی به شاخص‌های برتری و موفقیت یک جامعه دارند. معلمان هم از نظر آماری و هم از نظر پتانسیل تأثیرگذاری بر نتایج آموزشی از چهره‌های برجسته هستند و حفظ معلمان با توجه به کمبود معلم، در بسیاری از کشورها مهم است (کیم، جورج و کلاسن^۵، ۲۰۱۹). این در حالی است که معلمان در مقایسه با سایر متخصصان، بهداشت روانی ضعیف‌تری را گزارش می‌دهند (مک لین، آبری، تیلور، خیمنز و گرنجر^۶، ۲۰۱۷)؛

1. Zhu

2. Mattavarat

3. Takahashi & Kido

4. Mucherah

5. Kim, Jörg & Klassen

6. McLean, Abry, Taylor, Jimenez & Granger

بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و انگیزه تدریس با نقش میانجیگری شیفتگی کاری و مدیریت دانش شخصی
در معلمان دوره ابتدایی شهر جاجرم

کیدگر^۷ و همکاران، ۲۰۱۶)، چرا که تدریس یک شغل چالش برانگیز است (سیبیرر- نیگلر، ۲۰۱۵) و مدیریت مؤثر کلاس بستگی به سطح انگیزه معلم دارد (نیاکوندی^۸، ۲۰۱۲).

برای تعریف مفهوم انگیزه می‌توان کلمات بسیاری را استفاده کرد که از آن جمله تعاریف زیر: سیستم انگیزشی یک فرد دارای یک ساختار پیچیده، یعنی یک (سیستم پیچیده و چند سطحی از مشوق‌ها از جمله: تمایلات، انگیزه‌ها، علائق، آرمان‌ها، نگرش‌ها، عواطف، هنجارها، ارزش‌ها و... چنین ساختاری از حوزه انگیزه، جهت فرد را تعیین می‌کند (ورموت^۹ و همکاران، ۲۰۲۰). انگیزه نیروی سوق دهنده فرد در راستای تحقق رسیدن به اهداف و دستیابی به رشد و شکوفایی می‌باشد. میل یک محرک یا میل (تکانه) می‌باشد که نیروی محرکه یک شخص و میل به کار و هر انگیزه هدف مشخصی برای دستیابی دارد. بدون یک میل فردی قوی، آموزش ممکن است دشوار باشد. میل اساسی این می‌باشد که شخص را وادار می‌کند تا وارد فرایندی شود و رفتار خود را تا رسیدن به اهدافش مدیریت کند. انگیزه شامل این است از موقعیتی که فرد را تشویق می‌کند تا اقداماتی را در حالت آگاهانه اعمال کند، به این معنا که اقدامات انجام شده توسط یک فرد را معین می‌کنند که وضعیت در محل کار خوب است یا خیر (کالیکوویسکی، پرزیتالا، سالکووسکی^{۱۰}، ۲۰۲۱). معلمانی که مسئولیت تعلیم و تربیت را بر عهده دارند برای آنکه بتوانند به خوبی از عهده مسئولیت خود برآیند و رغبت بیشتری برای یادگیری در دانش‌آموزان خود به وجود آورند باید بدانند که چگونه می‌توانند از انگیزه بهره‌مند شوند (جانکه^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۹). انگیزه تدریس، به عنوان نیروی محرک‌های برای انجام وظایف تدریس، می‌تواند معلمان را به سمت بهبود عملکرد و مقابله با چالش‌های شغلی هدایت کند (سلطانی و رستگاری، ۱۳۹۹). معلمان با انگیزه بالا معمولاً به دنبال بهبود روش‌های تدریس خود هستند و با تلاش بیشتر، به مسائل و چالش‌های روزمره در آموزش پاسخ می‌دهند. از سوی دیگر، معلمان با انگیزه پایین، تمایل کمتری به سرمایه‌گذاری در حرفه خود دارند و در نتیجه، به راحتی دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. افزایش انگیزه تدریس می‌تواند نه تنها موجب کاهش فرسودگی شغلی شود، بلکه به بهبود سلامت روان معلمان نیز کمک کند (هامورکو^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۸). همچنین کاهش انگیزه تدریس می‌تواند منجر به افت کیفیت آموزشی، غیبت‌های شغلی و در نهایت ناکارآمدی سیستم شود. از این رو، شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزه تدریس، به ویژه عوامل شخصیتی و شناختی که بستر آن را فراهم می‌کنند، از ضرورت‌های پژوهشی محسوب می‌شود. در میان ویژگی‌های شخصیتی، کمال‌گرایی^{۱۳} به عنوان یک سازه روانشناختی چندبعدی، شامل تمایل به تعیین استانداردهای غیرمنعطف و بسیار بالا برای عملکرد است که در چارچوب نظریه‌های شخصیت، شناختی-رفتاری و روان تحلیلگری بررسی می‌شود (فربر، چن، تان، صاحب، هانافورد و ژانگ^{۱۴}، ۲۰۲۴). این ویژگی، طبق تعریف فلت و هویت (۲۰۲۲) ابعاد مختلفی نظیر انتظارات بالا از خود، نگرانی درباره اشتباهات، تردید در عملکرد، فشار ادراک شده از والدین و جامعه و نظم افراطی را دربر می‌گیرد (فلت و هویت^{۱۵}، ۲۰۲۲). کمال‌گرایی به دو نوع مثبت و منفی تقسیم می‌شود؛ نوع مثبت با انگیزش درونی، خلاقیت و موفقیت همراه است، درحالی‌که نوع منفی با اضطراب، ترس از شکست و افسردگی مرتبط است (میری، دریکوندی و منصور، ۱۴۰۲). کمال‌گرایی یک ویژگی شخصیتی است که به وسیله سعی برای خودشکوفایی و تدارک معیارهای افراطی برای عملکرد توأم با تمایل برای ارزیابی کلی شاخص نزد فرد مشخص می‌گردد (ایندلیمان^{۱۶} و همکاران، ۲۰۲۲). کمال‌گرایی باوری است

7. Kidger

8. Nyakundi

9. Vermote

10. Kulikowski, Przytuła & Sułkowski

11. Janke

12. Hamurcu

13. Perfectionism

14. Ferber, Chen, Tan, Sahib, Hannaford, Zhang

15. Flett & Hewitt

16. Endleman

مبنی بر این که می‌توان و باید به یک حالت کامل و بدون عیب دست یافت. در شکل مرضی کمال‌گرایی، اعتقاد یا باور به این موضوع است که کار یا بازده هر چیزی که کامل نیست، غیرقابل قبول است. کمال‌گرایی یکی از ویژگی‌های شخصیتی است و نقش مهمی در علت شناسی و استمرار دوره بالینی آسیب‌های روانی بازی می‌کند (لاویل^{۱۷} و همکاران، ۲۰۲۲). کمال‌گرایی به عنوان سبک شخصیتی در نظر گرفته می‌شود که در آن برای انجام اعمال بدون نقص تلاش زیادی کرده و معیارهای بالایی را برای ارزیابی در رفتار در نظر می‌گیرند. کمال‌گرایی نیاز شدید برای پیشرفت است و این گرایش به صورت معیارهای شخصی بالا و غیرواقع‌بینانه آشکار می‌شود. اگرچه کمال‌گرایی بر قضاوت پیشرفت اثر مثبت دارد اما به عنوان صفتی نوروتیک در روانشناسی محسوب می‌شود (یحیی زاده و همکاران، ۱۳۹۹). جنبه‌های مثبت و منفی کمال‌گرایی می‌تواند انرژی‌ای را ایجاد کند که به پیشرفت و موفقیت فرد کمک کند و همچنین تعهد و انگیزه آنان را افزایش دهد (ابراهیم پور، پورامینی، ۱۴۰۲). در نتیجه، کمال‌گرایی مثبت می‌تواند با انگیزه تدریس رابطه‌ای مثبت داشته باشد و احساس شایستگی و رضایت معلمان را افزایش دهد (دسی و رایان^{۱۸}، ۲۰۰۶). همچنین معلمانی که از کمال‌گرایی منفی بالایی برخوردارند، ممکن است تمرکز بیشتری بر اجتناب از خطا داشته باشند تا بهبود فرآیند یادگیری، که این امر می‌تواند بر کیفیت تدریس و انگیزش تدریس آنان اثر منفی بگذارد. بررسی هم‌زمان ابعاد مثبت و منفی کمال‌گرایی در معلمان اهمیت زیادی دارد، زیرا این دو بعد می‌توانند پیامدهای متفاوتی برای متغیرهای انگیزشی و حرفه‌ای ایجاد کنند. از این‌رو، مطالعه هر دو بعد کمال‌گرایی می‌تواند تصویر دقیق‌تری از نقش این ویژگی شخصیتی در انگیزه تدریس معلمان ارائه دهد.

یکی از متغیرهای کلیدی که می‌تواند در تبیین رابطه بین کمال‌گرایی و انگیزه تدریس نقش ایفا کند، شیفتگی کاری است که در پژوهش حاضر بررسی می‌شود. شیفتگی کاری به معنای بیشترین میزان حضور در کار، توجه افراطی کارکنان به وظیفه‌ها و تکلیف‌های کاری و استفاده از بیشترین توانایی‌ها و استعدادها جسمانی، شناختی و هیجانی جهت ایفای نقش‌های کاری و حرفه‌ای می‌باشد (جین^{۱۹}، ۲۰۲۳). این سازه دارای سه بخش جذب شغلی و حرفه‌ای (درگیری در شغل و حرفه به طوری که برای کارکنان زمان به سرعت بگذرد و مسائل غیرکاری را فراموش نمایند)، لذت کاری و حرفه‌ای (داشتن احساس شادی از شغل و حرفه و قضاوت مثبت از کیفیت زندگی شغلی و حرفه‌ای) و انگیزش درونی کاری و حرفه‌ای (انجام کارها و تحقق تکلیف‌ها و وظیفه‌های شغلی به دلیل لذت و خشنودی درونی ناشی از آن‌ها، نه دستیابی به پاداش و لذت بیرونی) است (هاشیش^{۲۰} و همکاران، ۲۰۲۴). شیفتگی کاری هم می‌تواند پیامدهای مثبت و هم پیامدهای منفی داشته باشد و شیفتگی کاری مثبت برخلاف شیفتگی کاری منفی به عنوان یک عملکرد مطلوب و حالت بسیار لذتبخش و شادی آفرین، کارکنان را در برابر علائم فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی، بدبینی و ناکارآمدی کاری و حرفه‌ای محافظت می‌کند و سبب بهبود عملکرد کاری و حرفه‌ای می‌گردد (آدونگو^{۲۱} و همکاران، ۲۰۲۴). سازه شیفتگی کاری مفهومی نسبتاً جدید در حوزه مدیریت منابع انسانی و روانشناسی است که در صورت مثبت بودن نقش موثری در بهبود وضعیت شغلی و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان دارد؛ به طوری که برخی متخصصان و پژوهشگران آن را یک دیدگاه مثبت و واقعی می‌دانند که توسط قدرت، جذابیت و فداکاری توصیف و سبب افزایش تمایل، اشتیاق و رضایت افراد جهت تمام کردن فعالیت‌های کاری و حرفه‌ای می‌شود (پان^{۲۲}، ۲۰۱۸). شیفتگی کاری یکی از عوامل مهم در بهبود انرژی روانی کارکنان سازمان است که نقش موثری در افزایش کارایی و رضایت فردی و سازمانی کارکنان در راستای توسعه سازمان و جامعه ایفا می‌کند (دونگ و لی^{۲۳}، ۲۰۲۴). افراد دارای شیفتگی

17. Laville

18. Deci & Ryan

19. Jin

20. Hashish

21. Adongo

22. Pan

23. Li & Dong

بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و انگیزه تدریس با نقش میانجیگری شیفتگی کاری و مدیریت دانش شخصی در معلمان دوره ابتدایی شهر جاجرم

کاری چنان شیفته کار و حرفه خود هستند که ساعت برای آن‌ها مانند دقیقه می‌گذرد، بر چگونگی انجام تکلیف‌ها و وظیفه‌های کاری و شغلی خود تسلط دارند، خود را بی‌نیاز از پاداش‌های بیرونی می‌دانند و از انجام تکلیف‌ها و وظیفه‌های کاری و حرفه‌ای رضایت درونی دارند (سیمونز^{۲۴} و همکاران، ۲۰۲۳). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که شیفتگی کاری با انگیزش شغلی رابطه مثبت دارد (باکر و دمروتی^{۲۵}، ۲۰۰۸). از سوی دیگر، ویژگی‌های شخصیتی مانند کمال‌گرایی می‌توانند بر سطح شیفتگی کاری افراد تأثیر بگذارند، زیرا افراد دارای استانداردهای عملکردی بالا معمولاً تعهد بیشتری نسبت به کار خود نشان می‌دهند؛ بنابراین، شیفتگی کاری می‌تواند به عنوان یک سازوکار روان‌شناختی، رابطه بین کمال‌گرایی و انگیزه تدریس را تبیین کند.

علاوه بر عوامل عاطفی و هیجانی مانند شیفتگی کاری، عوامل شناختی نیز در این فرآیند نقش مهمی دارند. مدیریت دانش شخصی^{۲۶} یکی از این متغیرهای شناختی است که به مجموعه فرآیندهای شناسایی، سازماندهی و به اشتراک‌گذاری دانش توسط فرد اشاره دارد (آگروال، ۲۰۰۰). مدیریت دانش شخصی عبارت است از مهارت‌ها و توانمندی‌هایی که افراد برای مدیریت و بهره‌برداری از دانش شخصی خود جهت پیشرفت و موفقیت استفاده می‌کنند و سبب تقویت مهارت‌های نه‌گانه: ۱- خودارزیابی، ۲- مدیریت یادگیری خویشتن، ۳- سواد اطلاعاتی، ۴- مهارت‌های کاوشگری، ۵- شبکه همیاران دانشی، ۶- هوشیاری دانشی، ۷- مهارت‌های ادراکی، ۸- مهارت‌های خلاقانه، ۹- مهارت‌های مشارکتی (ورما^{۲۷}، ۲۰۰۹)، آن‌ها می‌شود و از آنجا که رسالت آموزش‌وپرورش و مدارس تولید و اشاعه دانش است، پدیده مدیریت دانش شخصی و پرداختن به آن در مدارس نقش پررنگ‌تری ایفا می‌کند. پاولین و گورمن^{۲۸} (۲۰۱۱) معتقدند که مدیریت دانش شخصی، افراد را به منظور مدیریتی فراتر از مسیر شغلی خود حمایت نموده و در راستای توسعه افق فکری، به عنوان انگیزه‌ای برای یادگیری مادام‌العمر، توسعه مهارت‌ها و شبکه‌ها عمل می‌کند (پاولین و گورمن، ۲۰۱۱). با توجه به اینکه معلمان در رده کارکنان دانش‌محور هستند، مدیریت صحیح دانش آن‌ها می‌تواند نقش مهمی را در بهبود عملکردشان ایفا کند (چنگ^{۲۹}، ۲۰۱۱). توجه به این عامل توانمندساز نقش بسزایی در سازمان‌ها ایفا می‌کند و بهره‌وری را افزایش داده و راه را برای توسعه و نوآوری هموار کند (کلمنته و دومینگوس^{۳۰}، ۲۰۲۳). مطالعه‌ی پژوهش‌های انجام شده در این زمینه (گلچین نژاد، ۱۳۹۵؛ مرادی و همکاران، ۱۳۹۶) نشان می‌دهد، سازمان‌هایی که کارکنان آن‌ها به تقویت مدیریت دانش شخصی خود اقدام کرده‌اند، در مقایسه با رقبای خود موفق‌تر بود و عملکرد بهتری داشته‌اند؛ چون مدیریت دانش شخصی باعث تولید و مدیریت دانش می‌شود. مدارس نیز با تولید و انتقال دانش به طور خاص سرو کار دارند و عمده این وظیفه خطیر بر عهده معلمان است.

با توجه به مطالب ذکر شده، مسئله اصلی این پژوهش آن است که رابطه میان کمال‌گرایی و انگیزه تدریس در معلمان دوره ابتدایی شهر جاجرم چگونه است و این رابطه تا چه حد توسط شیفتگی کاری و مدیریت دانش شخصی میانجی‌گری می‌شود. اگرچه پژوهش‌های متعددی به بررسی جداگانه این متغیرها پرداخته‌اند، اما مطالعه همزمان این چهار سازه در یک مدل یکپارچه، به ویژه در بافت فرهنگی و جغرافیایی شهر جاجرم، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. معلمان در این منطقه ممکن است با چالش‌ها و فرصت‌های خاصی روبرو باشند که بر نحوه تعامل ویژگی‌های شخصیتی و شناختی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. درک این رابطه می‌تواند به برنامه‌ریزان آموزشی کمک کند تا با طراحی مداخلاتی جهت تقویت شیفتگی کاری و مهارت‌های مدیریت دانش، اثرات مثبت کمال‌گرایی را بر انگیزه تدریس تقویت کرده و از پیامدهای منفی آن جلوگیری کنند. در نهایت، این پژوهش به دنبال ارائه مدلی است که بتواند مکانیسم‌های روان‌شناختی و شناختی مؤثر بر انگیزه تدریس را تبیین کرده و مبنایی برای

24. Simmons

25. Bakker & Demerouti

26. Personal Knowledge Management

27. Verma

28. Pauleen & Gorman

29. Cheong

30. Clemente & Domingues

ارتقای کیفیت آموزش در مدارس شهر جاجرم فراهم آورد. بر این اساس، هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و انگیزه تدریس با نقش میانجیگری شیفتگی کاری و مدیریت دانش شخصی در معلمان دوره ابتدایی شهر جاجرم باشد.

مروری بر مفاهیم کمال‌گرایی

کمال‌گرایی، یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که با مشخصه‌هایی چون خودارزیابی انتقادی از رفتار خود، تلاش برای کامل بودن و به دست آوردن استانداردهای بالا برای عملکرد شخصی مشخص می‌شود (گونزالس، هرناندز، موئوز-ویلنا و گومز-لوپز^{۳۱}، ۲۰۱۸). کمال‌گرایی به عنوان ویژگی شخصیتی و تأثیر آن بر رفتار انسان سابقه‌ای طولانی دارد ولی پژوهش‌های اندکی پیرامون این موضوع صورت گرفته است. با این وجود برای سالیان زیادی بیشتر از این که تحقیقات تجربی به آن توجه کنند، به سادگی پزشکان، آن را به عنوان یک سازه مطرح می‌کردند. اکثر تعاریف اولیه، عمدتاً کمال‌گرایی را ویژگی ناکارآمدی در نظر می‌گیرند. می‌توان گفت در بعضی جهات نوع تفکر کمال‌گراها به صورت تفکر دو قطبی است بنابراین از یک لحاظ قضاوت آن‌ها نسبت به رویدادها به صورت همه‌یا هیچ می‌باشد و چون اهداف و معیارهای سختی برای خود انتخاب می‌کنند، در صورت شکست در این اهداف ناراحت و افسرده می‌شوند و هیجانات منفی مختلفی را تجربه می‌کنند. از جمله این هیجانات احساس شرم و گناه است که در مواقع عدم نیل به معیارهای خود و شکست در رسیدن به اهداف بلندپروازانه دچار آن می‌شوند. احساس شرم و گناه اغلب هیجان‌هایی تلقی می‌شوند که با هم، همپوشی دارند. شرم و گناه هیجان‌های خودآگاه را شکل می‌دهند زیرا که آن‌ها اساساً هیجاناتی هستند که به ارزیابی درباره خود مربوط می‌شوند (تانگنی^{۳۲}، ۲۰۰۲). تمایز هیجانات خودآگاه منفی، نتایج مختلفی بر حسب آسیب‌شناسی، سازگاری و روابط بین فردی دارد. بنابراین افراد کمال‌گرا در صورت شکست در اهداف ممکن است رفتارهای گوشه‌گیرانه نشان دهند و در برقراری ارتباط با اطرافیان دچار مشکل شوند و همچنین ممکن است در سلامت روانی آن‌ها تأثیرات منفی داشته باشد (کارور، ۲۰۱۰).

از طرف دیگر، اگر کمال‌گراها در نیل به اهداف به موفقیت برسند ممکن است بیش از حد خوشحال شوند و حالت غرور به آن‌ها دست یابد. غرور احساس شغف از دستاوردهای خود را منعکس می‌کند. مانند: شرم و گناه، غرور نیز هیجان خودآگاه نامیده می‌شود یعنی یک واکنش هیجانی نسبت به خود (کارور، ۲۰۱۰). در واقع، غرور هیجان مثبتی است که با احساس کمال و رضایت مرتبط است. بعلاوه، غرور با خود ارزیابی مثبتی همراه است که در آن فرد به لحاظ اجتماعی و شخصی با ارزش است و این به نوبه خود نقش مهمی در عزت نفس و بهزیستی روانی فرد ایفا می‌کند (استوبر^{۳۳} و همکاران، ۲۰۱۰). این افراد با ارزش‌گذاری به خود، عزت نفس بالایی را تجربه می‌کنند، عزت نفس بالا نوعاً به عنوان پیش‌بینی کننده سلامت روانی نگریسته می‌شود. برخی از تحقیقات نیز به رابطه کمال‌گرایی و عزت نفس اشاره کرده اند (هاماچک، ۱۹۷۸؛ برنز، ۱۹۸۰) و برخی دیگر نیز به عدم رابطه این دو متغیر اشاره کرده اند (کمپبل و دی پتولا، ۲۰۰۲).

انگیزه کمال و تأثیر آن بر رفتار انسان در طول تاریخ به صورت همه جانبه و گسترده‌ای توسط روان‌شناسان به ویژه نظریه‌پردازان رویکرد روان‌کاوی مورد بحث قرار گرفته است. فروید^{۳۴} (۱۹۲۶) در کارهای اولیه‌اش به طور مختصر، در مورد کمال‌گرایی بحث می‌کند. فروید کمال‌گرایی^{۳۵} را به کنشوری فرامن افراط‌گر نسبت داد. از آن پس بر ماهیت درون روانی این سازه شخصیتی، به منزله تمایل پایدار فرد به وضع استانداردهای کمال و دست نیافتنی و تلاش برای تحقق آن‌ها، تأکید شده است (بشارت، ۱۳۸۸).

31. González Hernández, Muñoz-Villena, & Gómez-López

32. Tangney

33. Stoeber

34. Freud

35. Perfectionism

بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و انگیزه تدریس با نقش میانجیگری شیفتگی کاری و مدیریت دانش شخصی در معلمان دوره ابتدایی شهر جاجرم

با این حال، هر چند کمال‌گرایی تاریخچه‌ای طولانی دارد اما پژوهش‌های تجربی اندکی برای بررسی این سازه انجام شده است. اخیراً با بررسی‌های نه چندان زیاد، می‌توان گفت که کمال‌گرایی یک سازه تقریباً جدید روان‌شناختی است که مورد توجه برخی از روانشناسان قرار گرفته است. هر چند الگوی رفتاری کمال‌گرایی به عنوان یک عامل مثبت و سازگار توصیف شده است اما این سازه به عنوان سبک نوروپیک و منفی در رفتار مورد توجه بوده است (کوک و کرنی^{۳۶}، ۲۰۰۹). تعریف‌های پیشنهاد شده برای کمال‌گرایی نیز از این رویکرد آسیب‌شناختی تبعیت می‌کند. برای مثال، هورنای^{۳۷}، کمال‌گراها را افرادی می‌داند که برای رسیدن به تصویر ایده آلی از خود تلاش می‌کنند که این منجر به عزت نفس پایین می‌شود. ایس^{۳۸}، کمال‌گرایی را به صورت "داشتن این باور که همواره راه حل دقیق، کامل و درست برای مشکلات انسان وجود دارد و اگر این راه حل کامل پیدا نشود فاجعه‌آمیز خواهد بود." توصیف می‌کند (مهرابی زاده، ۲۰۰۳). هولندر^{۳۹} (۱۹۷۸) کمال‌گرایی را معادل برآورده ساختن توقعات و انتظارات خود و دیگران با کیفیتی برتر و بهتر از آنچه موقعیت اقتضا می‌کند می‌داند (بشارت، ۱۳۸۸).

تعاریف دیگری نیز برای کمال‌گرایی به عمل آمده است که در هریک از آن‌ها بر ویژگی‌های معینی تأکید شده است. فلت و هویت^{۴۰} (۲۰۰۲) کمال‌گرایی را به صورت "تلاش برای بی‌نقص بودن" تعریف می‌کنند. برنز (۱۹۸۳) در تعریف کمال‌گرایی اظهار می‌دارد که کمال‌گرایی شبکه‌ای از شناخت‌هاست که شامل توصیفات و تعابیری از وقایع است و با ارزیابی که شخص از خود و دیگران انجام می‌دهد و همچنین با مجموعه‌ای از معیارهای غیرواقعی و نامتمایز درباره ارزش فردی و اعمال مشخص می‌شود. افراد کمال‌گرا با تلاش برای بی‌نقص بودن و به طور افراطی با قرار دادن استانداردهای بالا برای عملکرد مشخص می‌شوند که غالباً رفتارشان با ارزیابی انتقادی زیادی همراه می‌باشد (فلت و هویت، ۲۰۰۲).

محققان بسیاری اثرات منفی کمال‌گرایی را در بررسی‌های خود ارائه نموده‌اند، اما وجود نظرات متضاد مثل نظریه آدلر که وجود استانداردهای بالای کمال‌گرایان را برای سلامت ذهنی و فکری ضروری می‌داند، باعث شده است بسیاری از محققان اعتقاد داشته باشند که کمال‌گرایی، سازه چند بعدی با ابعادی بهنجار و نابهنجار است (کوک و کرنی، ۲۰۰۹). هامپچک (۱۹۷۸) با تمایز بین کمال‌گرایی بهنجار و نوروپیک معتقد است که کمال‌گرای بهنجار از تلاش و رقابت برای برتری و کمال لذت می‌برد و در عین حال محدودیت‌های شخصی را به رسمیت می‌شناسد و کمال‌گرای نوروپیک به دلیل انتظارات غیرواقع بینانه هرگز از عملکرد خود خشنود نخواهد شد (بشارت، ۱۳۸۸).

مروری بر مفاهیم انگیزه تدریس

انگیزه تدریس به نیرویی درونی اشاره دارد که معلمان را به انجام فعالیت‌های آموزشی و تعامل با دانش‌آموزان تشویق کرده و علاقه آن‌ها به حرفه معلمی را تقویت می‌کند. این سازه چندوجهی، مجموعه‌ای از عوامل انگیزشی را در برمی‌گیرد که معلم را به انجام وظایف حرفه‌ای خود با اشتیاق سوق می‌دهد (گوک^{۴۱}، ۲۰۱۰). به گفته‌ی ساموئل و همکاران (۲۰۱۹)، انگیزه تدریس چیزی است که باعث تشویق یا اشتیاق برای انجام یادگیری می‌شود همانطور که راویانتو (۲۰۰۵) بیان کرده است که انگیزه تدریس اندازه تلاش یک فرد برای انجام وظایف کاری در انجام یادگیری است. اگر انگیزه تدریس پایین باشد، دشوار می‌توان انتظار داشت که بهره‌وری یادگیری بالا باشد. درواقع انگیزه تدریس بالا هم یک نیاز و هم یک هدف برای معلمان و مدارس است. با انگیزه تدریس در اجرای یادگیری بالا، صلاحیت حرفه‌ای معلمان در اجرای یادگیری بالا خواهد بود (ساموئل و همکاران،

36. Cook & Kearney

37. Horney

38. Ellis

39. Hollender

40. Hewitt

41. Gok

۲۰۱۹). درک انگیزه تدریس، تشویق و تلاش معلمان برای تأمین نیازهای پیشرفت در انجام یادگیری است، جایی که همیشه باید نوآوری باشد، یک تشویق برای تسلط بر چالش‌ها، برای پیشرفت و توسعه در اجرای یادگیری، تشویق و تلاش معلم برای توسعه و به‌روزرسانی دانش، تشویق و تلاش معلم برای افزایش وفاداری و تعهد حرفه‌ای که به معنای انضباط در روند تدریس، تشویق و تلاش معلم برای دریافت جوایز که شامل نیازها برای موفقیت، توانایی، موقعیت یا جایگاه و رتبه، نیاز به تشویق خود واقعی سازی و تلاش معلمان برای افزایش شایستگی، رشد بالقوه، خلاقیت و بیان بهینه و به دست آوردن انگیزه‌ها با توسعه در تلاش برای بهبود کیفیت یادگیری است. انگیزه تدریس متعلق به هر معلمی است اما معلمانی هستند که انگیزش تدریس بالایی دارند، و همچنین معلمان هستند که انگیزه تدریس پایینی دارند. همانطور که سیمون^{۴۲} (۲۰۱۹)، بیان کرده است انگیزه برای تدریس به‌طور مستقیم قابل مشاهده نیست، اما می‌توان از برخی از شاخص‌های رفتاری معلم استنتاج کرد: انتخاب اهداف، روش‌ها و استراتژی‌های تدریس، گرایش کلی به دانش‌آموزان، رابطه با همکاران و غیره. این مربوط به و تعیین سرنوشت است (سانتی^{۴۳} و همکاران، ۲۰۱۴). مروزه انگیزه برای تدریس شاخص مهمی از رفاه معلم در مدرسه و موسسه آموزشی به‌طور کلی است. یک معلم با انگیزه یک پیشنهاد تدریس آگاهانه و مؤثر را بیان می‌کند، فرصت‌های یادگیری قابل توجهی را به دانش‌آموزان ارائه می‌دهد و دوره‌های آموزشی باکیفیت را طراحی می‌کند. همه این موارد نتایج یادگیری خوبی را تضمین می‌کند که در میان جنبه‌های دیگر، انتظارات خانواده، جامعه و سهامداران را برآورده می‌کند. در واقع انگیزه تدریس توسط باورهای آگاهانه یا ناخودآگاه معلمان به‌صورت مثبت یا منفی شکل می‌گیرد (کاتز و شاهار^{۴۴}، ۲۰۱۵) این به این دلیل است که باورها به رفتارها و سیستم‌های روانشناسی راه می‌دهند. برای مثال، معلمی که به‌ضرورت استقلال در یادگیری اعتقاد دارد، در تدریس یادگیری مستقل به شیوه‌ای آسان انگیزه می‌گیرد. پشت باورهای معلمان، احساسات آنها نهفته است، به همین دلیل است که احساسات می‌توانند تأثیر مهمی در تغییر باورهای معلمان داشته باشند (ییلماز^{۴۵}، ۲۰۱۸).

مروری بر مفاهیم شیفتگی کاری

شیفتگی کاری عبارت است از خلق فرصت‌هایی برای کارکنان تا آن‌ها به ارتباط مؤثر با همکاران، مدیران و دیگر سطوح سازمان بپردازند و نیز ایجاد یک محیط کاری که کارکنان در آن برانگیخته شده تا به طور دقیق به انجام کارهایشان به بهترین نحو ممکن بپردازند (باکر و دمروتی^{۴۶}، ۲۰۰۹). مجموعه‌ای از نگرش‌ها و رفتارهای مثبت که سطوح شغلی عالی را افزایش داده و آن را با مأموریت اصلی سازمان وفق می‌دهد (بالوت^{۴۷}، ۲۰۰۷). کارشیفتگی را به سه نوع تقسیم می‌کنند که عبارتند از:

- شیفتگی کاری شناختی: یعنی تمرکز بسیار زیاد بر روی کار و تفکر خیلی کم درباره هر چیز دیگر در روز کاری.
- شیفتگی کاری احساسی: درگیر شدن احساسی فرد با کارش است.
- شیفتگی کاری فیزیکی: مایل است که حداکثر تلاشش را برای کارفرما انجام دهد و فراتر از قرارداد کار کند (بارون^{۴۸}، ۲۰۱۰).

شافلی^{۴۹} و همکاران (۲۰۰۲)، برای شیفتگی کاری ویژگی‌های زیر را در نظر گرفته اند:

42. Simone

43. Santi

44. Katz & Shahr

45. Yilmaz

46. Bakker & Demerouti

47. Ballout

48. Baron

49. Schaufeli

بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و انگیزه تدریس با نقش میانجیگری شیفتگی کاری و مدیریت دانش شخصی در معلمان دوره ابتدایی شهر جاجرم

- توان (قدرت): سطوح بالای انرژی و انعطاف پذیری، تمایل برای سرمایه گذاری کردن تلاش ها در شغل شخصی که به راحتی خسته نمی شود و در مقابل مشکلات پافشاری می کند.
 - فداکاری (وقف): درگیری شدید در کار شخصی که بوسیله احساسات و شور اشتیاق و اهمیت و حس افتخار (مباهات) همراه می شود.
 - جذب: حالت خوشایند کلی غرق شدن در شغل شخصی که بوسیله عدم توانایی شخصی در جدا کردن خویش از شغل مشخص می شود (بارون، ۲۰۰۸).
- نکته مهمی که هنگام تعریف شیفتگی کاری با آن برخورد می کنیم این است که آیا کارشیفتگی کارکنان یک حالت است یا رفتار؟ شافلی (۲۰۰۲)، شیفتگی کاری را به عنوان یک حالت در نظر گرفته است. وکان (۲۰۰۲)، نیز آن را به عنوان یک رفتار می داند. کان شیفتگی کاری را حالتی می داند که شامل چهار بعد «توجه، ارتباط، تعامل و تمرکز» می باشد که در انواع رفتار فیزیکی شناختی و احساسی یا آنچه در اصطلاح مشارکت شخصی می نامند، آشکار می شود در مدل وی مشارکت شخصی منجر به نتایج عملکرد می شود. ماک (۲۰۰۹) شیفتگی کاری کارکنان را بر حسب حالت و رفتار متمایز کرده است. برحسب حالت مشارکت کارکنان شامل هیجان، شدت و شور و اشتیاق است و برحسب رفتار شامل تداوم، بیش فعالی، توسعه نقش و سازگاری است. ماک (۲۰۰۹) همچنین مدل زنجیره واری را پیشنهاد کرده است که در آن احساس مشارکت منجر به رفتار مشارکتی و رفتار مشارکتی منجر به پیامدهای (نتایج) عملکرد می شود؛ بنابراین مدل های پیشنهادی کان (۲۰۰۲) و ماک (۲۰۰۹) پیشنهاد می کنند که: (۱) شیفتگی کاری کارکنان دارای دو بعد رفتاری و حالتی است. (۲) حالت شیفتگی کاری مقدم تر و منجر به رفتار شیفتگی کاری می شود. (۳) رفتار شیفتگی کاری به طور مستقیم مربوط به نتایج عملکرد می شوند (باروچ^{۵۰}، ۲۰۰۴).

مروری بر مفاهیم مدیریت دانش شخصی در معلمان

مارتین در سال ۲۰۰۶ مدیریت دانش شخصی را این گونه تعریف نموده است دانستن آن که چه دانشی داریم و چگونه آن را سازمان دهی نماییم و از آن برای دستیابی به اهداف استفاده نموده و این که چگونه از آن برای خلق دانش استفاده کنیم. مفهوم اصلی مدیریت دانش شخصی آن شامل دسترسی و معناداری اطلاعات و دانش، نگهداری شبکه های اجتماعی و اشتغال مؤثر هماهنگ با ظرفیت های نیروی انسانی می باشد. هدف از شناخت مدیریت دانش شخصی توانمندسازی افراد برای عملکردی موفق در سازمان های غنی از اطلاعات و کاملاً پیشرفته از نظر تکنولوژیک می باشد (مارتین^{۵۱}، ۲۰۰۶). مدیریت دانش شخصی به عنوان فرایندی ساختار یافته از گذر از مدیریت اطلاعات به مدیریت دانش مفید تعریف می شود. مدیریت دانش شخصی شامل کسب، ذخیره سازی، به اشتراک گذاری و استفاده از دانش شخصی است که یک الزام برای توانایی توسعه حرفه ای معلمان در عصر کنونی اقتصاد دانش محسوب می شود (وو^{۵۲}، ۲۰۲۲).

تسوئی^{۵۳} (۲۰۰۲) مدیریت دانش شخصی را مجموعه ای از فرآیندها تعریف می کند که یک فرد برای جمع آوری، رده بندی، ذخیره سازی جستجو و بازیابی دانش در فعالیت های روزانه به آن ها نیازمند است به زعم وی، این فعالیت ها محدود به تجارت یا وظایف مرتبط با کار نیستند بلکه علائق، شخصی کارهای، ذوقی فعالیت های خانوادگی و سرگرمی را نیز در بر می گیرند (آنیک و آکیدوم^{۵۴}، ۲۰۲۰).

⁵⁰. Baruch

⁵¹. Martin

⁵². Wu

⁵³. Tsui

⁵⁴. Anike & Echedom

دانش کار عملا از نظر اطلاعاتی و فن‌آوری با چالش‌هایی شامل عدم ساختاریافتگی داده اطلاعات و دانش، دوباره‌کاری برای ثبت و ضبط اطلاعات و سرریز اطلاعاتی که همه‌روزه دریافت می‌کند، مواجهه می‌شود. اینجاست که مدیریت دانش شخصی به افراد در غلبه به مشکلات ناشی از سرریز اطلاعات و فراهم آوردن شرایط بهبود اثربخشی آن‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و انجام عملکردهای بهتر، یاری می‌رساند؛ بنابراین مدیریت دانش شخصی و آموزش استفاده از آن از عوامل ضروری و بنیادین برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در هر سازمان می‌باشد. باید اذعان داشت که مزایای مرتبط بر مدیریت دانش شخصی تنها از آن سطح فردی نیست بلکه بر سطح سازمانی نیز تأثیرگذار است (هوانگ^{۵۵} و همکاران، ۲۰۱۸).

می‌توان گفت پیشرفته‌ترین ابزارها و تکنولوژیهای مدیریت دانش شخصی برای به دست آوردن مزایای حاصل از مدیریت دانش شخصی کافی نیست برای استفاده از روش‌های مدیریت دانش شخصی افراد باید دارای مهارت‌های مدیریت دانش شخصی برای مدیریت اطلاعاتشان باشند تا با استفاده از آن قادر به فیلتر کردن ذخیره‌سازی، ساختار بندی و به اشتراک‌گذاری آن‌ها شوند. مدیریت دانش شخصی تنها در صورتی به‌طور مؤثر مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد که کاربر نهایی از ابزارها و مهارت‌های مناسب برخوردار باشد؛ به‌عبارت‌دیگر باید بین مهارت‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی تناسب برقرار باشد. درسی^{۵۶} در سال ۲۰۰۰ هفت مهارت اصلی برای مدیریت دانش برشمرد، همچنین بارت^{۵۷} در سال ۲۰۰۴ مواردی را به کار او اضافه کرد که با ترکیب آن‌ها با یکدیگر می‌توان هفت مهارت مدیریت دانش شخصی را به شرح زیر برشمرد:

گرفتن ایده‌ها و اطلاعات که بیشتر بر بازیابی و فیلتر کردن اطلاعات و جلوگیری از سرریز اطلاعات متمرکز می‌باشد (اگنیهوتری و تروت^{۵۸}، ۲۰۰۹).

ارزیابی ایده‌ها و اطلاعات که همان یافتن اطلاعات با ارزش و مرتبط با موضوع مورد بررسی از میان حجم انبوه اطلاعات فیلتر نشده است. سازماندهی ایده‌ها و اطلاعات در پوشه‌ها برای ساختاردهی به اطلاعات در دسترس به طرق مختلف مثل مرتب‌سازی به ترتیب زمان دسترسی به اطلاعات و غیره امکان‌پذیر می‌باشد اما نکته جالب این است که سازمان‌دهی اطلاعات یک فرآیند کاملا منحصر به فرد بوده و نحوه سازمان‌دهی هر فرد با دیگری متفاوت است (آلمن و تاثیر^{۵۹}، ۲۰۱۵).

هدف مدیریت دانش شخصی

هدف اصلی مدیریت دانش شخصی ارائه مهارت‌های لازم برای اقتباس انتقال اشتراک و استفاده از دانش به دانش کار و در نتیجه به حداکثر رسانیدن اثربخشی شخص در بستر اجتماع و رابطه سازی مشاغل می‌باشد جفرسون هدف از مدیریت دانش شخصی را کمک به افراد در غلبه به مشکلات ناشی از سرریز اطلاعاتی و فراهم آوردن شرایط بهبود اثربخشی آن‌ها عنوان می‌کند. استفاده از مدیریت دانش شخصی مزایایی را نیز در بردارد. تسوئی معتقد است که استفاده از آن در طولانی‌مدت منجر به افزایش تدریجی سرمایه معنوی شخصی می‌شود. همچنین جفرسون اشاره می‌کند که مزایای مرتبط با مدیریت دانش شخصی تنها در سطح فردی نیست بلکه بر سطح سازمانی نیز تأثیر دارد. او معتقد است مدیریت دانش توسعه منابع انسانی پژوهش و توسعه منابع انسانی شخصی در ارتباط با اثربخشی فردی است؛ که آن نیز به‌نوبه خود اثربخشی سازمانی را بهبود می‌بخشد (آلمن و تاثیر، ۲۰۱۵).

⁵⁵. Hwang

⁵⁶. dorsey

⁵⁷. barth

⁵⁸. Agnihotri & Troutt

⁵⁹. Alamen & Tasir

بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و انگیزه تدریس با نقش میانجیگری شیفتگی کاری و مدیریت دانش شخصی در معلمان دوره ابتدایی شهر جاجریم

پیشینه پژوهش

رضائی وطن تبار (۱۴۰۴) به تاثیر مدیریت کلاس درس معلمان بر شیفتگی تحصیلی با میانجی‌گری انگیزش دانش‌آموزان شهرستان میانه پرداختند. روش این پژوهش بر حسب نوع هدف، کاربردی و برحسب روش توصیفی - تحلیلی به شیوه پیمایشی است. از روش کتابخانه‌ای در تدوین مبانی نظری و در بررسی پیمایشی از پرسشنامه استفاده شده است که روایی آن به شکل تحلیل عاملی تأییدی به میزان (۰.۸۹۴) و پایایی پرسشنامه نیز از طریق روش آلفای کرونباخ به میزان (۰.۹۴۷) به تأیید رسیده است. جامعه آماری در این پژوهش دانش‌آموزان مدارس مقطع ابتدایی شهرستان میانه می‌باشد و از روش تصادفی ساده جهت جمع‌آوری نمونه آماری بهره گرفته شده، و برای تعیین حجم آن نیز از فرمول کوکران محدود استفاده شده است که براساس محاسبه ۳۳۶ پرسشنامه توزیع و جمع‌آوری گردید. همچنین در تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزارهای spss و Lisreal کمک گرفته شده است. نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت کلاس درس معلمان بر شیفتگی تحصیلی و انگیزش تحصیلی، تاثیر معناداری می‌گذارد. انگیزش دانش‌آموزان، رابطه میان مدیریت کلاس درس معلمان و شیفتگی تحصیلی را میانجی‌گری می‌کند. در پایان با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهای کاربردی ارائه شده است.

جعفری ندوشن و همکاران (۱۴۰۳) به نقش میانجیگری شیفتگی در رابطه ابعاد کمال‌گرایی با انگیزه تدریس و رضایت شغلی در معلمان دوره ابتدایی پرداختند. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی‌گری شیفتگی در رابطه ابعاد کمال‌گرایی با انگیزه تدریس و رضایت شغلی انجام شد. روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان یزد و اشکذر در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ تشکیل دادند که از میان آنان ۳۷۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای تک‌مرحله‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای استفاده شده در پژوهش شامل مقیاس کمال‌گرایی، پرسش‌نامه انگیزه تدریس معلمان، فرم کوتاه پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا و فرم کوتاه پرسش‌نامه شیفتگی بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ و AMOS نسخه ۲۴ مورد تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی قرار گرفتند. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشانگر برازش نسبتاً مطلوب مدل بود و نشان داد که شیفتگی رابطه ابعاد کمال‌گرایی و رضایت شغلی را واسطه‌گری می‌کند. همچنین شیفتگی رابطه ابعاد کمال‌گرایی با انگیزه تدریس را نیز میانجی‌گری می‌کند. علاوه بر این، نتایج نشان‌دهنده ارتباط معنی‌دار ابعاد کمال‌گرایی با شیفتگی بود. در مورد رابطه ابعاد کمال‌گرایی با انگیزه تدریس تنها نگرانی‌های کمال‌گرایانه به‌طور منفی و مستقیم انگیزه تدریس را پیش‌بینی کرد. همچنین ابعاد کمال‌گرایی نتوانستند به‌طور مستقیم و معنی‌دار رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند.

شیم، چو و کناپک^{۶۰} (۲۰۲۰) در تحقیقشان با عنوان خطرات نگرانی‌های کمال‌گرایانه که بر روی ۱۴۳ معلم آمریکایی اروپایی انجام شد به این نتیجه رسیدند که استانداردهای بالای شخصی معلمان پیش‌بینی‌کننده اهداف تسلطی برای تدریس، ایجاد ساختار هدف تسلطی در کلاس، پیشرفت و یادگیری شخصی، رضایت شغلی بالا و تجربه مکرر شیفتگی در حین تدریس بوده است. برعکس، نگرانی زیاد معلمان درباره اشتباهات، رویکرد عملکردمحور و اهداف اجتنابی، ایجاد ساختار هدف عملکردی در کلاس با تأکید بر رقابت بین دانش‌آموزان، رضایت شغلی کم و تجربه شیفتگی ناچیز در حین تدریس را پیش‌بینی کرده است. تعامل قابل‌توجهی بین استانداردهای شخصی و نگرانی در مورد اشتباهات در تجربه روان بودن (خرده مقیاس شیفتگی) پیدا شد، که نشان می‌دهد استانداردهای شخصی می‌تواند اثرات مضر نگرانی در مورد اشتباهات را از بین ببرد؛ بنابراین، این مطالعه فواید استانداردهای شخصی و معایب نگرانی‌های کمال‌گرایانه را اثبات کرد.

⁶⁰. Shim, Cho, & Knapke

در تحقیق لجوبین گلاب، ریجاوک و جرسک^{۶۱} (۲۰۱۸) با عنوان شیفتگی در حوزه دانشگاهی: نقش کمال‌گرایی و درگیری که از نمونه ۲۸۸ نفری از دانشجویان کارشناسی و با استفاده از چندین پرسشنامه برای ارزیابی شیفتگی در حوزه‌ی دانشگاهی، کمال‌گرایی و درگیری انجام شد، نشان داد کمال‌گرایی سازگارانه، یعنی استانداردهای بالا، با سطح بالاتری از شیفتگی علمی ارتباط مثبت دارد و رابطه با درگیری بالاتر رفتاری و شناختی واسطه شده است. همچنین، کمال‌گرایی ناسازگار، یعنی اختلاف، با شیفتگی تحصیلی ارتباط منفی داشته و رابطه از طریق درگیری عاطفی منفی (اضطراب‌آمیز) واسطه شده است. این مطالعه پشتیبانی تجربی از رابطه بین شیفتگی تحصیلی و کمال‌گرایی می‌باشد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، مروری-تحلیلی است. در این مطالعه، به منظور بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و انگیزه تدریس با نقش میانجی‌گری شیفتگی کاری و مدیریت دانش شخصی، منابع علمی مرتبط در بازه زمانی مشخص مورد جستجو و تحلیل قرار گرفت. گردآوری داده‌ها از طریق جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر داخلی و خارجی مانند SID، Magiran، Google Scholar، Scopus و ScienceDirect با استفاده از کلیدواژه‌های کمال‌گرایی، انگیزه تدریس، شیفتگی کاری، مدیریت دانش شخصی انجام شد. پس از غربالگری اولیه بر اساس عنوان و چکیده، مقالات مرتبط انتخاب و بر اساس معیارهایی همچون ارتباط مستقیم با متغیرهای پژوهش، اعتبار علمی مجله و دسترسی به متن کامل مورد بررسی نهایی قرار گرفتند. در نهایت، یافته‌های مطالعات منتخب به شیوه تحلیل محتوای کیفی سازمان‌دهی، مقایسه و تبیین شدند تا چارچوبی منسجم برای تبیین روابط بین متغیرهای مورد نظر ارائه شود.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری

تحلیل پژوهش‌های صورت گرفته نشان می‌دهد که کمال‌گرایی نقش دوگانه‌ای در عملکرد و انگیزه معلمان دارد. از یک سو، کمال‌گرایی مثبت با ایجاد انگیزه درونی، تعهد به کیفیت تدریس و تقویت احساس شایستگی، می‌تواند موجب افزایش انگیزه تدریس شود. معلمان با کمال‌گرایی مثبت، تمایل بیشتری به بهبود روش‌های آموزشی، نوآوری در تدریس و تلاش مستمر برای رفع چالش‌های شغلی دارند. از سوی دیگر، کمال‌گرایی منفی، با تمرکز بر اجتناب از خطا، نگرانی از شکست و افزایش اضطراب، می‌تواند انگیزه تدریس را کاهش دهد و به فرسودگی شغلی، کاهش رضایت شغلی و عملکرد ضعیف آموزشی منجر شود. بنابراین، شناسایی و تمایز ابعاد مثبت و منفی کمال‌گرایی برای فهم سازوکارهای انگیزشی معلمان اهمیت حیاتی دارد.

علاوه بر این، شیفتگی کاری به عنوان متغیری روان‌شناختی و هیجانی، نقش میانجی‌گر مهمی در رابطه کمال‌گرایی و انگیزه تدریس ایفا می‌کند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد معلمان دارای شیفتگی کاری بالا، با انرژی، تعهد و تمرکز بیشتر، قادرند اثرات مثبت کمال‌گرایی را بر انگیزه تدریس تقویت کنند. در مقابل، شیفتگی کاری پایین می‌تواند موجب کاهش اثر مثبت کمال‌گرایی یا تشدید اثرات منفی آن شود. شیفتگی کاری نه تنها موجب افزایش حضور ذهن و تمرکز معلمان در فعالیت‌های تدریس می‌شود، بلکه رضایت درونی، لذت و انگیزش برای انجام وظایف شغلی را نیز افزایش می‌دهد.

از سوی دیگر، مدیریت دانش شخصی به عنوان یک سازه شناختی، بستری مؤثر برای افزایش انگیزه تدریس فراهم می‌آورد. معلمانی که قادرند دانش خود را شناسایی، سازماندهی، به کارگیرند و به اشتراک بگذارند، توانایی بیشتری در مدیریت فرآیند یاددهی-یادگیری و مواجهه با چالش‌های شغلی دارند. مهارت‌های مدیریت دانش شخصی، مانند خودارزیابی، مدیریت یادگیری،

⁶¹. Ljubin-Golub, Rijavec & Jurcec

بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و انگیزه تدریس با نقش میانجیگری شیفتگی کاری و مدیریت دانش شخصی
در معلمان دوره ابتدایی شهر جاجرم

مهارت‌های کاوشگری و شبکه‌سازی دانشی، می‌تواند رابطه بین کمال‌گرایی و انگیزه تدریس را تقویت کند و اثرات منفی کمال‌گرایی منفی را کاهش دهد.

نتایج مرور ادبیات نشان می‌دهد که اثرات مثبت کمال‌گرایی بر انگیزه تدریس زمانی به حداکثر می‌رسد که همراه با شیفتگی کاری بالا و مدیریت دانش شخصی مؤثر باشد. به عبارت دیگر، ترکیب این سه عامل می‌تواند به ایجاد محیط آموزشی پویا، افزایش رضایت شغلی، کاهش فرسودگی و ارتقای کیفیت آموزش در مدارس ابتدایی منجر شود. این یافته‌ها نشان می‌دهند که برنامه‌ریزی‌های آموزشی و مداخلات حرفه‌ای باید نه تنها بر ویژگی‌های شخصیتی معلمان مانند کمال‌گرایی، بلکه بر تقویت شیفتگی کاری و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی نیز متمرکز شوند.

بررسی مطالعات مروری و پژوهش‌های تجربی نشان می‌دهد که کمال‌گرایی به عنوان یک ویژگی شخصیتی چندبعدی نقش مهمی در تعیین انگیزه تدریس و رضایت شغلی معلمان ایفا می‌کند. یافته‌های پژوهش‌های جعفری ندوشن و همکاران (۱۴۰۳) و شیم، چو و کناپک (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که کمال‌گرایی سازگارانه و مثبت با انگیزه تدریس بالا، رضایت شغلی بیشتر و تجربه شیفتگی کاری مطلوب مرتبط است، در حالی که کمال‌گرایی ناسازگار یا منفی با نگرانی از اشتباه، اضطراب و کاهش انگیزه تدریس همراه است. این نتایج همسو با مبانی نظری مطرح شده در این پژوهش است که بر دو بعد مثبت و منفی کمال‌گرایی و پیامدهای متفاوت آن در محیط آموزشی تأکید دارد.

مطالعاتی مانند رضائی وطن‌تبار (۱۴۰۴) و لجوبین گلاب و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان می‌دهد که شیفتگی کاری و انگیزش دانش‌آموزان می‌تواند به عنوان متغیرهای میانجی در فرآیند اثرگذاری ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد آموزشی عمل کنند. نتایج این پژوهش‌ها بیانگر آن است که معلمان با استانداردهای شخصی بالا، در صورت تجربه شیفتگی کاری و انگیزش داخلی قوی، عملکرد حرفه‌ای بهتر و رضایت شغلی بالاتر دارند، در حالی که نگرانی‌های کمال‌گرایانه اثرات منفی بر انگیزه و شیفتگی تحصیلی ایجاد می‌کنند.

با مقایسه این یافته‌ها با هدف پژوهش حاضر، می‌توان نتیجه گرفت که:

- کمال‌گرایی مثبت نقش تقویت‌کننده بر انگیزه تدریس دارد و از طریق افزایش تعهد، تمرکز و تلاش معلمان، کیفیت تدریس را ارتقا می‌دهد.
 - کمال‌گرایی منفی می‌تواند انگیزه تدریس را کاهش دهد و در صورت نبود عوامل توانمندساز، مانند شیفتگی کاری و مدیریت دانش شخصی، اثرات منفی بر عملکرد و سلامت روان معلمان برجسته می‌شود.
 - شیفتگی کاری و مدیریت دانش شخصی به عنوان متغیرهای میانجی، می‌توانند اثرات مثبت کمال‌گرایی را تقویت و اثرات منفی آن را کاهش دهند. به بیان دیگر، معلمان با مهارت‌های مدیریت دانش شخصی و تجربه شیفتگی کاری بالا، قادرند استانداردهای بالای خود را به شکل بهینه در تدریس به کار ببرند و انگیزه تدریس خود را افزایش دهند.
- این یافته‌ها نشان می‌دهد که ایجاد محیط آموزشی و حرفه‌ای که همزمان به توسعه مهارت‌های شناختی (مدیریت دانش شخصی) و هیجانی (شیفتگی کاری) معلمان توجه داشته باشد، می‌تواند اثر مثبت کمال‌گرایی را در ارتقای انگیزه تدریس و کیفیت آموزش تقویت کند. بنابراین، برنامه‌ریزی‌های آموزشی و مداخلات حرفه‌ای برای معلمان باید شامل آموزش مدیریت دانش شخصی، تقویت شیفتگی کاری و پرورش کمال‌گرایی بهنجار باشد تا اثرات منفی کمال‌گرایی منفی به حداقل برسد. در مجموع، مرور ادبیات نشان می‌دهد که رابطه بین کمال‌گرایی و انگیزه تدریس در معلمان دوره ابتدایی، پیچیده و چندبعدی است و تحت تأثیر متغیرهای میانجی مانند شیفتگی کاری و مدیریت دانش شخصی قرار دارد. پژوهش‌های مروری و تجربی موجود، حمایت قوی برای مدل پیشنهادی پژوهش حاضر فراهم می‌کنند و بر ضرورت طراحی مداخلات هدفمند برای افزایش انگیزه، رضایت شغلی و عملکرد معلمان تأکید دارند، به ویژه در بافت‌های فرهنگی و جغرافیایی خاص مانند شهر جاجرم.

منابع

- [۱] ابراهیم پور، حبیب و پورامینی، زهرا (۱۴۰۲). تحلیل نقش کمال گرایی در تعهد حرفه ای معلمان (مورد مطالعه: معلمان آموزش و پرورش ناحیه یک اردبیل). روان شناسی مدرسه و آموزشگاه، ۱۲(۳)، ۶-۱۵.
- [۲] بشارت، محمدعلی (۱۳۸۷). کمال گرایی و سبک‌های مقابله با تنیدگی. فصلنامه روانشناسان ایرانی، سال پنجم، شماره ۱۷.
- [۳] جعفری ندوشن، فاطمه؛ رحیمی، مهدی؛ زارع، مریم و زندوانیان، احمد (۱۴۰۳). نقش میانجیگری شیفتگی در رابطه ابعاد کمال‌گرایی با انگیزه تدریس و رضایت شغلی در معلمان دوره ابتدایی، مطالعات آموزش و یادگیری، ۱۶(۱)، ۲۶۳-۲۸۸.
- [۴] رضائی وطن تبار، امیر (۱۴۰۴). تاثیر مدیریت کلاس درس معلمان بر شیفتگی تحصیلی با میانجی‌گری انگیزش دانش آموزان شهرستان میانه، اولین کنفرانس ملی پژوهش و مطالعات در روانشناسی و علوم تربیتی (سلامت روان در عصر دیجیتال)، اراک، <https://civilica.com/doc/2468105>
- [۵] گلچین نژاد، شادی (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی با توانمندی شغلی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز، پایا نامه کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.
- [۶] سلطانی، اصغر و رستگاری، زهرا (۱۳۹۹). بررسی ساختار عاملی ابزار سنجش انگیزش تدریس اعضای هیئت علمی در آموزش عالی ایران (مورد: دانشگاه شهید باهنر کرمان). فصلنامه پژوهش در برنامه ریزی درسی، ۶۵، ۱۴۲-۱۵۷.
- [۷] میری، پوریا؛ نجفوند دریکوندی، امیررضا؛ نجفوند دریکوندی، امیرحسین و منصوری، مرتضی (۱۴۰۲). کمال‌گرایی چیست و چگونه می‌توان بر آن غلبه کرد؟ سیزدهمین کنفرانس ملی حقوق، علوم اجتماعی و انسانی، روان‌شناسی و مشاوره، شیروان.
- [۸] مرادی، مهدی؛ مزندی، زکیه و محسنی، ایمان (۱۳۹۶). رابطه مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی حسابداران. فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۹(۱۹)، ۹۷-۱۱۶.
- [۹] یحیی‌زاده درزی، مهدر؛ حسین‌زاده، بابک و کیاپور، آزاده (۱۳۹۹). مدل‌یابی روابط ساختاری کمال‌گرایی تحصیلی با میانجی‌گری هوش معنوی بر اضطراب پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. نشریه تعلیم و تربیت، ۳۶(۲)، ۵۳-۷۰.
- [10] Adongo, C. A., Dayour, F., Bukari, S., Akotoye, E. A., & Amissah, E. F. (2024). Workaholism among young people in the ride-hailing travel economy. *Annals of Tourism Research Empirical Insight*, 5(1), 100117.
- [11] Anike, A. N., & Echedom, A. U. (2020). Awareness and application of personal knowledge management by academic librarians in university libraries in SouthEast Nigeria. *Education*, 10(6).
- [12] Agnihotri R, Troutt M.(2009). The effective use of technology in personal knowledge management: A framework of skills, tools and user context. *Online Information Review*. 33 (2).
- [13] Alamen, KH., & Tasir, Z. (2015). The Effective Use of Technology in Personal Knowledge Management: A framework of Skills, Tools and User Context. *Online Information Review*, 33 (2), 329-342.
- [14] Baron, R. (2010). Negative effects of destructive criticism: impact on conflict, self-efficacy, and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 73,199-207.
- [15] Baron,R.(2008). Negative effects of destructive criticism: impact on conflict , self – efficacy, and task performance. *Journal of Applied Psychology* , 73,199-207.
- [16] Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory and Practice*. Glasgow, England: Pearson Education Limited.
- [17] Bakker , A.B.,&Demerouti, E.(2009). The job demands – resources model : State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22,309-328.
- [18] Ballout Hassan I. Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support. *J Manag Psychol*. 2007;22(8):741-65.
- [19] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.

- [20] Cook, L. C., & Kearney, C. A. (2009).. Parent and youth perfectionism and internalizing psychopathology, personality and individual differences, 46, 325-336.
- [21] Campbell, J. D., & Di Paula, A. (2002). Perfectionism self-beliefs: Their relation to personality and goal pursuit. In G. L. Fleet & P. L. Hewitt (Eds.), perfectionism: Theory, research, and treatment (pp. 181-198). Washington, Dc: American psychological Association.
- [22] Cheong, K. F. (2011). The roles and values of personal knowledge management (DBA thesis). Southern Cross University, Lismore, NSW.
- [23] Clemente, M., & Domingues, L. (2023). Analysis of project management tools to support knowledge management. *Procedia Computer Science*, 219, 1769-1776.
- [24] Dong, Y., & Li, Y. (2024). Leader workaholism and subordinates' psychological distress: The moderating role of justice climate. *Acta Psychologica*, 246, 104288.
- [25] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2006). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Kluwer.
- [26] Endleman, S. Brittain, H. & Vaillancourt, T. (2022). The longitudinal associations between perfectionism and academic achievement across adolescence. *International Journal of Behavioral Development*, 46(2), 91-100.
- [27] Flett, G. L. & Hewitt, P. L. (2022). Perfectionism in childhood and adolescence: A developmental approach. American Psychological Association.
- [28] Ferber, K. A. Chen, J. Tan, N. Sahib, A. Hannaford, T. & Zhang, B. (2024). Perfectionism and social anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology: Science and Practice*.
- [29] Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2002). Perfectionism and maladjustment: An overview of theoretical, definitional, and treatment issues. In G. L. Flett & P. L. Hewitt, *Perfectionism: Theory, research, and treatment*(pp. 5-31). Washington, DC: American Psychological Association.
- [30] Gok, F. (2010). The relationship between Turkish teachers' teaching motivation and their perceptions of organizational climate. *Educational Research and Review*, 5(7), 369-376.
- [31] González Hernández, J., Muñoz-Villena, A. J., & Gómez-López, M. (2018). Stress regulation, physical activity, and perseverance in Spanish teenagers with perfectionist trends. *Sustainability*, 10(5), 1489.
- [32] Hwang, Y.; Lin, H. & Shin, D. (2018). Knowledge system commitment and knowledge sharing intention: The role of personal information management motivation. *International Journal of Information Management*, 39, 220- 22.
- [33] Hashish, E. A. A., Alsayed, S. A., & Alnajjar, H. A. (2024). Exploring workaholism determinants and life balance: A mixed-method study among academic nurse educators. *Journal of Professional Nursing*, 54, 234-244.
- [34] Hamurcu, H., Canbulat, T., Beyhan, N., و İlhan, E. (2018). A study on classroom teacher candidates' concern for non-appointment and their teaching motivation. *European Journal of Education Studies*, 4(6), 1-15.
- [35] Janke, S., Bardach, L., Oczlon, S., & Lüftenegger, M. (2019). Enhancing feasibility when measuring teachers' motivation: A brief scale for teachers' achievement goal orientations. *Teaching and Teacher Education*, 83, 1-11.
- [36] Jin, D. (2023). Devils at job environment: A study on employee ego depletion from abusive supervision and workaholic coworker. *International Journal of Hospitality Management*, 114, 103586.
- [37] Kido, K., & Takahashi, M. (2021). A study on the measurement method of educational capability of high school teachers. *Procedia Computer Science*, 192, 2301-2308.
- [38] Kim, L. E., Jörg, V., & Klassen, R. M. (2019). A Meta-Analysis of the Effects of Teacher Personality on Teacher Effectiveness and Burnout. *Educational Psychology Review*, 31(1), 163-195.

- [39] Kulikowski, K., Przytuła, S., & Sułkowski, Ł. (2021). The motivation of academics in remote teaching during the Covid-19 pandemic in polish universities—Opening the debate on a new equilibrium in e-learning. *Sustainability*, 13(5), 2752.
- [40] Kidger, J., Brockman, R., Tilling, K., Campbell, R., Ford, T., Araya, R., King, M., & Gunnell, D. (2016). Teachers' wellbeing and depressive symptoms, and associated risk factors: A large cross sectional study in English secondary schools. *Journal of affective disorders*, 192, 76-82.
- [41] Ljubin-Golub, T., Rijavec, M., & Olċar, D. (2020). Student Flow and Burnout: The Role of Teacher Autonomy Support and Student Autonomous Motivation. *Psychological Studies*, 65(2), 145–156.
- [42] Laville, A., Holtom, H., Conway, E. J., & Alder, C. (2023). Exploring clinical perfectionism in higher education students: Key recommendations and reflections on a partnership. *International Journal for Students as Partners*, 7(1), 198-204.
- [43] Pauleen, D. J., & Gorman, G. E. (2011). *Personal knowledge management: Individual, organizational and social perspectives*. Routledge.
- [44] Mattavarat, S., Viseshsiri, P., & Siribanpitak, P. (2017). Proposed policy for preparation of high-quality primary school teachers in Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(2), 105-110.
- [45] Mucherah, W., Finch, H., White, T., & Thomas, K. (2018). The relationship of school climate, teacher defending and friends on students' perceptions of bullying in high school. *Journal of Adolescence*, 62, 128-139.
- [46] Martin R. (2006). Knowledge strategy in organizations: refining the model of Hansen.
- [47] McLean, L., Abry, T., Taylor, M., Jimenez, M., & Granger, K. (2017). Teachers' mental health and perceptions of school climate across the transition from training to teaching. *Teaching and Teacher Education*, 65, 230-240.
- [48] Nyakundi, T. K. (2012). Factors affecting teacher motivation in public secondary schools in Thika West District, Kiambu County. Masters thesis, Department of Educational Management, Policy and Curriculum Studies.
- [49] Pan, S. Y. (2018). Do workaholic hotel supervisors provide family supportive supervision? A role identity perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 59-67.
- [50] Simone, M. G. MOTIVATION FOR TEACHING: HYPOTHESIS FOR MODELING IN INCOMING TRAINING.
- [51] Stober Joachim, R. A., & Harris, P. M. (2007). Perfectionism and the experience of pride, shame and guilt: Comparing healthy perfectionism, unhealthy perfectionism, and nonperfectionism.
- [52] Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- [53] Shim, S., Cho, Y. J., Knapke, M. (2020). Perils of perfectionistic concerns among teachers. *Psychology in the Schools*, 57(7), 1116-1131.
- [54] Simmons, S. A., Carr, J. C., Hsu, D., & Craig, S. B. (2023). Intention to reengage in entrepreneurship: Performance feedback, sensation seeking and workaholism. *Journal of Business Research*, 165, 114042.
- [55] Tangney, J. P. 2002. Perfectionism and the self-conscious emotion: shame, guilt, embarrassment, and pride. In G. L. Flett and P. L. Hewitt (Eds.). *perfectionism: Theory, research, and treatment* (pp. 199-216). Washington, DC: American Psychological Association.
- [56] ermote, B., Aelterman, N., Beyers, W., Aper, L., Buysschaert, F., & Vansteenkiste, M. (2020). The role of teachers' motivation and mindsets in predicting a (de) motivating teaching style in higher education: A circumplex approach. *Motivation and emotion*, 44, 270-294.
- [57] Verma, S.(2009). Personal Knowledge Management: A Tool to Expand Knowledge about Human Cognitive Capabilities, *IACSIT International Journal of Engineering and Technology*, 1(5): 435- 438.

- [58] Viseu J., de Jesus S. N., Rus C., & Canavarro J. M. (2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 14(2), 439-461.
- [59] Wu, Q. (2022). Research on novice college teacher 's professional development based on personal knowledge management. In 2021 International Conference on Education, Language and Art (ICELA 2021) (pp. 959 -963). Atlantis Press.
- [60] Yılmaz, H. (2018). Motivation levels of in-service English teachers: From tradition to change (Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- [61] Zhu, W., Fan, X., Brake, N., Liu, X., Li, X., Zhou, J., & et al. (2018). Engineering design and manufacturing education through research experience for high school teachers. *Procedia Manufacturing*, 26, 1340-1348.