

ایده آل گرایی و پیامدهای آن در مدیریت منابع انسانی

نوروز ایزدپناه^۱، بهروز صبحی لکی^۲

^۱ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا

نام نویسنده مسئول:

نوروز ایزدپناه

چکیده

ایده آل گرایی یا کمال طلبی یکی از ویژگی‌های فطری هر فردی محسوب می‌شود که این ویژگی رفتاری در حد مطلوب صفتی پسندیده به حساب می‌آید. صاحبان مشرب ایده آل گرا (Idealist) یا NF ها مشتاقانه به دنبال رشد و تعالی فردی هستند و بنا به موقعیت‌ها، شرایط زمانی و مکانی، افراد به کمال طلبی بهنجار یا نابهنجار گرایش پیدا می‌کنند. افراد کمال گرا برای رسیدن و دست پیدا کردن به آرمان‌ها و اهداف شان سخت تلاش می‌کنند. کمال گرایی یک ویژگی شخصیتی است که در بیشتر افراد جامعه وجود دارد و در اختلالاتی مانند وسواس، افسردگی، اضطراب، خودکشی و اختلالات خوردن به وضوح می‌توان شاهد بروز آن بود. در سازمانهای امروزی نیز دو وجه مثبت و منفی کمال گرایی به گونه ای در هم تنیده شده که تمایز آن دو دشوار است.

افراد کمال گرا، انسان‌های شگفت‌انگیزی هستند، مدیریت چنین افرادی صبر زیادی را می‌طلبد و در ضمن باید روش خاصی از مدیریت را برای آنها به کار برد.

در این مقاله بطور مختصر به بررسی ایده آل گرایی مدیران منابع انسانی از جوانب مختلف و عواقب آن در سازمان و فلسفه آن خواهیم پرداخت و سپس راهکارهایی برای مدیریت افراد کمال گرا ارائه خواهیم داد.

واژگان کلیدی: ایده آل گرایی و فلسفه آن، دیدگاه شناختی و روانکاوای ایده آل گرایی، ابعاد ایده آل گرایی، عواقب ایده آل گرایی

مقدمه

اداره موقعیتهای خاص، بخشی از زندگی روزانه مدیران سازمان های امروزی است. همه مدیران هرروز با افراد مسئله ساز سر و کار دارند. شاید هیچ چیز به اندازه برخورد با این افراد، خسته کننده و ملال آور نباشد. این افراد انرژی منابع انسانی در سازمان را تحلیل می برند، احساساتشان را تحریک می کنند، حوصله همه را سر می برند و کارکنان را در حالتی نامطلوب قرار می دهند. این رفتارها در محل کار به راحتی می توانند یک محیط شاد را نابود کنند، کارایی را کاهش دهند و روحیه افراد را پایین آورند.

زمانی که سخن از ایده آل بودن یک ساختار در حوزه های مختلف (سازمانی، اقتصادی، اجتماعی و حتی سیاسی) به میان می آید، معمولاً "تصور و تلقی غالب افراد ساختاری است؛ "کامل، بدون هر گونه عیب و نقص و عاری از هر نوع اشکال و ایراد."

نیروی انسانی را باید به عنوان مهمترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. در قرن حاضر، بهره وری فردی و سازمانی، یکی از دغدغه های اصلی مدیران است [۱]. بنابراین شناخت خصوصیات و ویژگیهای نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی آنان جهت بکارگیری هرچه مطلوبتر این سرمایه سازمانی، یکی از دل مشغولی های رهبران و مدیران تمامی سازمانها است [۲]. یکی از مقوله های بسیار مهمی که نقش بسیار مهمی در میزان کارایی و اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی افراد دارد، ولی متأسفانه در سازمانها و مؤسسات توجه کافی بدان مبذول نمی شود. گرچه براساس شواهد موجود، تفاوت های فردی زیادی در کمال گرایی وجود دارد، لیکن مهم ترین مشخصه های کمال گرایی، داشتن اهداف بلند پروازانه، جاه طلبانه، مبهم و غیر قابل وصول و تلاش افراطی برای رسیدن به این اهداف است.

کمال گرایی

محققان و متخصصان زیادی هر کدام به فراخور دیدگاه خود تعریف متفاوتی از کمال گرایی ارائه داده اند. با این حال بیشتر پژوهشگران و روانشناسان معتقدند:

کمال گرایی عبارت است از گرایش فرد به داشتن مجموعه ای از معیارهای بالای افراطی و اهداف بلندپروازانه و جاه طلبانه و تلاش افراطی برای رسیدن به این اهداف و معیارهای بسیار بالا برای عملکرد همراه با خودارزشیابی های انتقادی و افراطی و عدم اعتماد به نفس. [۳]

هاماچک (۱۹۷۸) میان کمال گرایی بهنجار و روان نژد، تفاوت می گذاشت و معتقد بود که کمال گرایی پدیده بسیار پیچیده ای است که هم به فعالیت طبیعی سازگار و هم به ناسازگاری های روانی وابسته است. در کمال گرایی بهنجار که نوعی اعتماد به نفس نیز در پی دارد، اشخاص می توانند هم محدودیت های فردی و هم محدودیت های اجتماعی را بپذیرند، با توجه به توانایی های خود در انجام کارشان بکوشند و رشد کنند و آن را به بهترین شکل انجام دهند. بنابر این از تلاش های خویش لذت می برند. کمال گرایی روان رنجور یا نابهنجار به علت پرهیز زیاد از اشتباه به وجود می آید. [۴]

از لحاظ تاریخی، مفهوم کمال گرایی یک مقوله روانشناختی مورد علاقه بسیاری از روانشناسان است (به عنوان مثال: آدلر، هالندر، هورنای، پیچ) [۵]. فروید کمال گرایی را به کنش فرامن افراط گرا نسبت داد. از آن پس بر ماهیت درون روانی این سازه شخصیتی، به منزله تمایل پایدار فرد به وضع استانداردهای کامل و دست نیافتنی و تلاش برای تحقق آنها تأکید شده است. تقسیم بندی فرد مدار بهنجار - نوروتیک کمال گرایی بازتاب همین رویکرد است. بر اساس این تقسیم بندی، کمال گرای بهنجار از تلاش و رقابت برای برتری و کمال لذت می برد و در عین حال محدودیت های شخصی را به رسمیت می شناسد، اما کمال گرای نوروتیک به دلیل انتظارات غیرواقع بینانه هرگز از عملکرد خود خشنود نخواهد شد [۶]. فراسوی رویکرد تک بعدی فردمدار کمال گرایی، نتایج پژوهش های اخیر به پیدایش رویکردهای چند بعدی به کمال گرایی کمک کرده اند. هویت و فلت (۱۹۹۱) کمال گرایی را به عنوان سازه سه بعدی شخصیت تعریف کرده اند که از کمال گرایی خود مدار، کمال گرایی دیگر مدار و کمال گرایی جامعه مدار تشکیل شده است. این محققان ابزار خودسنجی برای اندازه گیری این مؤلفه ها تدوین کرده اند که مقیاس چند بعدی کمال گرایی (به اختصار ام پی اس) نام دارد.

کمال گرایی خود مدار با تمایل به وضع معیارهای سختگیرانه و غیر واقع بینانه برای خود و تمرکز بر نقص ها و شکست ها در عملکرد، همراه با خود نظارتگری های دقیق مشخص میشود [۱۵] در واقع این جنبه از کمال گرایی یک مؤلفه انگیزی است که کوششهای فرد برای دستیابی به "خویشتن کامل" را شامل می شود. این شکل از کمال گرایی، نزدیکترین بعد به سازه ای است که اغلب به عنوان کمال گرایی شناخته شده است [۱۶]

کمال گرایی دیگرمدار بیان کننده تمایل به داشتن انتظارات افراطی و ارزشیابی انتقادی از دیگران است؛ این نوع کمال گرایی با خصومت و سرزنش دیگران همراه است. این جنبه در اصل همان کمال گرایی خود مدار است، اما رفتار کمال گرایی به سوی دیگران جهت گیری شده است.

جنبه سوم، یعنی **کمال گرایی جامعه مدار** به احساس ضرورت رعایت معیارها و برآورده کردن انتظارات تجویز شده از سوی افراد مهم به منظور کسب تأیید اطلاق می شود [۱۵]. دسترسی به این معیارهای کمال گرایانه تحمیل شده اجتماعی اگر محال نباشد، حداقل دشوار است.

یافته های پژوهشی در زمینه بررسی ابعاد سه گانه کمال گرایی، همبستگی این سازه را با ویژگی های شخصیتی، رفتاری و مشکلات روانشناختی تأیید کرده اند.

کمال گرایی خود مدار با مشخصه های خودشیفتگی، خودسرزنشگری، خودانتقادگری، احساس گناه، سهل انگاری و تعلل در انجام دادن کارها، افسردگی و نوروگرایی در ارتباط است.

کمال گرایی دیگرمدار با مشخصه های منفی، از جمله دیگر سرزنشگری، اقتدارگرایی و سلطه جویی، ویژگیهای شخصیت نمایشی، خودشیفته و ضداجتماعی همبستگی دارد.

کمال گرایی جامعه مدار با نیاز به تأیید دیگران، ترس از ارزشیابی منفی، منبع کنترل بیرونی، بیش تعمیم دهی، شکست، افسردگی و اضطراب مرتبط است [۶].

با این حال، کمال گرایی خود مدار جنبه ای از کمال گرایی است که می تواند پیامدهای سازگارانه و مثبت تری به همراه داشته باشد. این نوع کمال گرایی زمانی که افراد بر موقعیت ها کنترل داشته باشند و توانایی دست یافتن به اهداف را دارند و در گذشته نیز کمتر شکست را تجربه کرده اند می تواند برای فرد سازگارانه باشد. کمال گرایی خود مدار با استراتژیهای یادگیری و انگیزش رابطه مثبت دارد؛ و در ضمن با مشخصه های مثبت تلاش و رقابت برای پیشرفت، عزت نفس و خود شکوفایی مرتبط میشود [۷].

فلسفه ایده آل گرایی

واژه ی آرمان گرایی یا ایده آلیسم (Idealism) که ریشه یونانی دارد، به مجموعه ی عقاید و نظریات متفاوتی گفته می شود که به این اصل باور دارند که واقعیت در اصل، صوری، روحی و غیرمادی است. البته نکته مهمی که باید از ابتدا در بررسی نظریات و درک های ایده آلیسم، بدان توجه کرد، این است که ایده آلیست ها از طیف های متفاوتی از افکار و نظریات تشکیل شده اند و نمی توان به همه آن ها از یک منظر نگریست.

یکی از این طیف ها، ایده آلیست های آنتولوژی (Ontology) از قبیل افلاتون بودند که بر خلاف دیدگاه ماتریالیستی، اعتقاد به این داشتند که واقعیت در نهایت از افکار و عقاید انسان ها تشکیل شده است.

فرضیه ی ایده آلیست های علوم طبیعی، بر خلاف رئالیست ها، بر این اصل استوار بود که درک ما از واقعیت ها، به شناخت ما از آن وابسته است. و اساسی ترین عامل در رابطه ی بین حقیقت و واقعیت، همان میزان شناخت و دانش ما از آن پدیده ها است. بر اساس دیدگاه کانت که به ایده آلیسم انتقادی اعتقاد داشت، تمام دانش ما از طریق اندیشه منطقی انسان سازمان می یابد و از این روی ما هیچ شناختی از واقعیت هایی که از ما پنهان است، نداریم.

هگل این تصور را که واقعیت در واقع یک لایه ی پنهانی، در تجربیات انسان است، را رد می کرد. در نظر او واقعیت یک رابطه ی پیچیده ای است که خود را در تجربیات ما نشان می دهد. دنیای صوری و غیر مادی در درک او بدین صورت تعریف می شود که این چیزی جز درک بین حقیقت و واقعیت غیرمادی نیست که در تاریخ رشد بشریت خود را نشان می دهد. بنابراین، زندگی سیاسی انسان قابل پژوهش و بررسی است، این پژوهش و بررسی هم در کلیت آن می توان صورت بگیرد، در این صورت انسان به عنوان نتیجه ی یک تکامل و فرآیند تاریخی شناخته می شود، همچنین قابل تقسیم به اجزای کوچک تر نیز است، یعنی انسان در رابطه با فلسفه، حقوق، اقتصاد، مذهب، اخلاق و هنر می تواند مورد پژوهش قرار بگیرد.

طیف دیگری از ایده آلیسم که به ایده آلیسم تاریخی موسوم هستند، معتقدند که عقاید و درک ما تنها متحرک اصلی تاریخ هستند. نمونه بارز این نوع درک را می توان در دیدگاه وبر (Weber) و پژوهش او در مورد اهمیت اخلاق پروتستانی در رشد و توسعه کاپیتالیسم یافت.

در برابر این دیدگاه، نظریه مارکسیستی ماتریالیسم تاریخی قرار دارد که معتقد است که رشد و توسعه ی کاپیتالیسم را باید از نظر شیوه ی تولید و مبارزه ی طبقاتی آن دوره بررسی و پژوهش کرد.

ایده آلیسم اخلاقی و سیاسی نیز طیف دیگری از این دیدگاه است. این دیدگاه عنوان می کند که اگر عملکرد انسان ها از انگیزه ی والایی

برخوردار باشد، در نتیجه می تواند عقاید و نظریات والایی را نیز توسعه و رشد دهد. به عقیده ی ایده آلیسم اخلاقی و سیاسی، که در برابر دیدگاه آلتوریسم (Altruism) قرار دارد، عملکرد انسان باید فراتر از خواسته های شخصی او باشد و انسان باید به خاطر خدای خود، به آرمان های والایی از قبیل اعتقادات و وظایف مذهبی و یا باورهای سیاسی خود پایبند باشد [۸]

دیدگاه شناختی و روانکاوی بحث ایده آل گرایی

وقتی تلاش برای انجام کار بدون نقص متناسب با استعدادها و توانایی های خود و محیط باشد، موجب پیشرفت و رضایت خاطر خواهد شد. اما وقتی افراد بدون در نظر گرفتن توانایی ها و استعداد های خود در صدد انجام امور به صورت ایده آل باشند برای آنان مشکلاتی در آرامش، احساس ارزشمندی و حس پیشرفت و روابط رضایت مندانده ایجاد خواهد شد.

نیاز به پیشرفت همواره انسان را به سوی کوشش فراوان و بدون نقص در عملکرد خویش سوق می دهد. میل به انجام دادن خوب کارها متناسب با معیار برتری است، این نیاز، افراد را برای جستجو کردن "موفقیت در رقابت با معیار برتری" با انگیزه میکند.

ما در اینجا به بررسی ایده آل گرایی به منزله انگیزه اساسی فرد مبنی بر اینکه باید برای رسیدن به معیارهای عالی درونی شده درباره رفتار و عملکرد خود، بدون در نظر گرفتن استعداد و توانایی خود و محیط زندگی، کوشش فراوانی انجام می دهد، که این کار معمولاً برای جلوگیری از انتقاد صورت میگیرد، می پردازیم.

در اینجا ایده آل گرایی را از دو دیدگاه: ۱- شناختی ۲- روانکاوی، مورد بررسی قرار میدهم.

۱- دیدگاه شناختی

دیدگاه شناختی ایده آل گرایی را به منزله طرح واره می نگرد. منظور از طرح واره باور های بنیادین، که تشکیل دهنده دیدگاه فرد درباره خود و جهان اطراف است. طبق دیدگاه شناختی ایده آل گرایی، توجه غیر معمول به جزئیات یا ارزیابی کمتر از حد در مورد میزان عملکرد مطلوب فرد در مقایسه با عملکرد معمول است [۹]

خانواده در ایجاد طرح واره ایده آل گرایی نقش اساسی دارند. والدینی که در این زمینه مشکل به وجود می آورند اغلب عبوس، خشک و تنبیه کننده اند. آنها تاکید زیادی بر وظیفه شناسی، بی نقص گرایی، دنباله روی از قوانین و اجتناب از اشتباه دارند هنگامی که از کودک کاری خواسته می شود که منطقاً از توان او خارج است و وقتی که می فهمد که اگر هر کاری بکند باز هم کم است با مشکلاتی روبرو میشود. این والدین برای پیشرفت اهمیت زیادی قائلند تا خوشحالی. کودکان آنان اغلب احساس میکنند تنها راه کسب محبت والدین این است که موفقیت های زیادی کسب کنند [۹]

افراد ایده آل گرا به شدت تحت تاثیر بایدها هستند و معمولاً اینگونه به خود گوشزد می کنند: حتماً باید تحت هر شرایطی کارها را به خوبی انجام دهم و مورد تایید آدمهای مهم قرار بگیرم، در غیر این صورت آدم بی عرضه و دل آزاری خواهم بود.

در مواقعی که به خوبی عمل نمی کنند، این باور غالباً به اضطراب، افسردگی، احساس بی ارزش بودن یا لعنت کردن خود منتهی میشود. باور یاد شده حاوی تعمیم های افراطی غیر منطقی همه یا هیچ اندیشی و بر چسب زدن است [۱۰]

به علت وجود بایدها و دیکتاتورهای درونی در فرد ایده آل گرا، شکست در عملکرد بدون نقص برای او باور های جدیدی به وجود می آورد مانند:

الف: چون باید خوب عمل کنم اما خوب عمل نمی کنم پس آدم بی لیاقت و بی ارزشی هستم. (تحقیر خود)

ب: چون دیگران باید مرا تایید کنند ولی مرا تایید نکردند افتضاح و وحشتناک شده است (افتضاح سازی)

ج: چون شکست خورده ام، در حالی که نباید شکست می خوردم پس همیشه شکست خواهم خورد. (تعمیم افراطی) [۱۰]

۲- دیدگاه روانکاوی

دیدگاه روانکاوی در مورد ایده آل گرایی، به رویدادهای کودکی و مکانیزم های دفاعی اشاره می کند.

طبق پژوهشهای کارن هورنای [۱۱] فرد برای کاهش اضطراب، احساس حقارت و نا امنی و کمبود اعتماد به نفس ناشی از تضاد های درونی که ریشه در محیط خشن و نا هنجار دوران کودکی دارد، به مکانیزم های دفاعی متوسل می شود. یکی از آنها ایجاد خود ایده آلی است. بدین صورت که در ذهنش مقداری صفت و فضائل بزرگ می سازد و خود را دارای آن صفات تصور می کند. تصویری از خودش می سازد که به میزان زیادی با آنچه واقعاً هست فاصله و تفاوت دارد و برای تأیید این صفات خیالی احتیاج به تأیید دیگران دارد.

وجود تضادهای درونی مانع وحدت شخصیت او می گردد، بنابراین او فقدان شخصیت قوی خود را با خیال پردازی و ایجاد خود ایده آلی پر میکند. رفتار کردن بدون عیب و نقص به او اعتماد به نفس و وحدت شخصیت می دهد.

شایان ذکر است که رفتار به صورت ایده آل در شخص طبیعی نیز وجود دارد و ریشه آن خود اصلی و واقعی است، اما در شخص عصبی محرک و منشأ آن خود ایده آل است [۱۲]

فرد با پیروی از الگوی خودایده آل، سعی میکند از تحقیرهای خود و دیگران، نسبت به خویش خلاص شود، بنابراین برای جبران کمبودهایش، از خود و دیگران توقع پیدا می کند که طبق خود ایده آلش با او برخورد کنند. به طور مثال کارمندی که خود ایده آلش این است که وظایفش در اداره را به نحو احسن انجام دهد، اگر نقصی در کارش ببیند یا از طرف رئیس انتقاد شود به شدت افسرده و مضطرب می شود.

ایجاد خود ایده آلی، مکانیزمی دفاعی برای کسب آرامش است، اما به علت عدم کارایی این مکانیزم برای فرد مشکلاتی از قبیل: سرخوردگی و نارضایتی دائمی، خستگی و تنبلی مزمن، احساس بیگانگی از خود و حقارت شدید، و در رابطه با دیگران مشکلاتی از این قبیل: حسادت، توقع ایده آل بودن از آنها و نیاز شدید به تحسین را ایجاد می کند.

برخی از عواقب منفی کمال گرایی

اعتماد به نفس پایین: از آنجا که فرد کمال گرا هیچوقت احساس خوبی نسبت به اعمال و رفتار خود ندارد و همیشه خود را فردی شکست خورده می پندارد، عزت نفس و اعتماد به نفس پایینی دارد.

احساس گناه: از آنجا که فرد کمال گرا هیچوقت از نحوه مسئولیت پذیری خود رضایت ندارد، حس خجالت، و گناه به او دست می دهد. بدبینی: از آنجا که فرد کمال گرا متقاعد شده است که رسیدن به هدف ایدآل بسیار دشوار است، خیلی زود دلسرد شده و نسبت به تلاش های آینده خود نیز بدبین می شود.

افسردگی: فرد کمال گرا که دوست دارد همیشه کامل باشد اما می داند که رسیدن به این هدف دشوار است، معمولاً احساس ناراحتی، و افسردگی میکند.

انعطاف ناپذیری: فرد کمال گرا که دوست دارد همه چیز در زندگیش کامل و بی نقص باشد، باعث می شود فردی انعطاف ناپذیر و سخت شود.

وسواسی شدن: فرد کمال گرا که دوست دارد همه چیز در زندگی از یک نظم خاص پیروی کند، در تلاش برای ایجاد آن نظم، بسیار وسواسی و مشکل پسند می شود.

فقدان انگیزه: فرد کمال گرا که باور دارد که هدف تغییر هیچوقت به طور کامل و ایدآل میسر نخواهد شد، انگیزه خود را برای تلاش به تغییر یا حفظ آن از دست می دهد.

عدم تحرک: از آنجا که فرد کمالگرا همیشه درگیر ترس از شکست است، تحرک و فعالیت را کنار می گذارد، هیچ تلاش، انرژی یا خلاقیتی برای حل یا اصلاح مشکلات زندگیش به کار نمی گیرد و زندگی او راکد و ایستا می شود. فقدان اعتماد به خود: فرد کمالگرا که می داند هیچوقت نمی تواند به اهداف ایدآلیستی خود برسد، باور و اعتقاد به خود را از دست می دهد. [۱۳]

پیشنهاد برای مدیران و کارکنان سازمان در برخورد با افراد دشوار

همه افراد در برخی شرایط غیر قابل پیش بینی و تحریک پذیر می شوند. در برخورد با افراد مسئله ساز موارد زیر را همواره به خاطر داشته باشید:

- تفاوت های افراد را بیشتر و بیشتر بشناسید. تفاوتها همواره منجر به اصطکاک می شود. اگر تفاوت میان انسانها را یک موهبت- نه یک مسئله- بدانید، می توانید به خوبی موقعیتهای دشوار را اداره کنید.

- مطمئن باشید که همه افراد سازش و هماهنگی را دوست دارند. این اندیشه که دیگران به دنبال تحقیر و صدمه زدن به ما هستند، درست نیست. مطمئن باشید همه توافق و یکدلی را دوست دارند. با اعتقاد به این مسئله شما فرصت پیدا می کنید، درهای گفتگو را برای رسیدن به توافقات دوجانبه باز کنید.

- باور کنید که می توانید در کنار افراد مسئله ساز بدون تنش و اصطکاک کار کنید. شما ممکن است که با افراد دشوار دوست و صمیمی نباشید، اما می توانید با آنها رفتار مسالمت آمیز داشته باشید. سعی کنید به خواسته های هم احترام بگذارید.

- در تله افراد دشوار گرفتار نشوید. وقتی دیگران به گونه ای رفتار می کنند که شما عصبانی و خشمگین می شوید، در واقع شما را در تله خود گرفتار کرده اند. ما اغلب در تله رفتارها، گفتارها، لیخندها و نگاههای افراد گرفتار می شویم. نباید اجازه دهیم رفتارهای افراد مسئله ساز، ما را در کنترل رفتارمان دچار مشکل سازد و آنها را بر ما مسلط گردانند.

- گوش کنید؛ گوش کنید؛ گوش کنید_ وقتی دیگران بدانند شما حرفهای آنها را می شنوید و به مسائلشان اهمیت می دهید، کمتر رفتارهای دشوار را از خود بروز می دهند.

- برای ایجاد رابطه بهتر افراد را با نام صدا بزنید(نام هر فرد گرمترین آهنگی است که او می شنود و دوست دارد بشنود).

- افراد را سرزنش نکنید. سرزنش افراد، آنها را برای بروز رفتارهای مسئله ساز مستعد می سازد.

- مراقب بلندی و لحن صدا و زبان بدن خود باشید. استفاده از زبان بدن به شما کمک می کند ارتباط بهتری را با دیگران برقرار سازید. با برقراری ارتباطات عمیق و اصولی، فرصت کمتری برای نشان دادن تعارضات و رفتارهای دشوار ایجاد می شود.
 - از به کار بردن کلمات زیر پرهیز کنید: باید، ولی، من می خواهم، متاسفم، نمی توانی و.....
 - اگر طالب صداقت هستید با دیگران نیز صادقانه برخورد کنید و به تعهدات خود عمل کنید.
 - استفاده از کلمات جادویی را بیاموزید. در دامنه لغات ما، کلمات زیادی وجود دارند که اثرات فوق العاده ای بر جای می گذارند. این کلمات را بیابید و از آنها استفاده کنید.
 - فنون مذاکره را یاد بگیرید چرا که موفقیت در زندگی امروز در گرو ارتباطات خوب است و مذاکره در این راه به شما کمک می کند.
- [۱۴]

نتیجه گیری

برخی از مدیران از کارمندان خود انتظار کیفیت محض در کار را دارند، گر چه می دانند که هرگز به آن دست نمی یابند، اما گمان می کنند با اصرار و ابرام به آن حد کمال نزدیکتر خواهند شد. متأسفانه مدیر ارشد سازمان واقعا به این امر اعتقاد دارد، اما شما به عنوان مدیر تازه کار باید بدانید با پافشاری و اصرار بر کمال گرایی در رسیدن به اهداف خود، با شکست مواجه می شوید و با این انتظار از کارمندان، برخی از آنها چنان در مورد ارتکاب اشتباه، نکته سنج می شوند که سرعت کار خود را تا حداقل کاهش می دهند تا مبدا خطایی از آنها سریزند.

در نتیجه، عملکرد به حداقل میرسد (و در مراکز تولیدی باید گفت که تولید سیر نزولی طی می کند). هرگز فراموش نکنید که برخورداری از تولید صددرصد با پنج اشتباه، خیلی بهتر از تولید بیست درصد با یک اشتباه است. زیان دیگر ناشی از کمال گرایی این است که همه از شما مدیر تازه کار متنفر می شوند و زیردستان به این اعتقاد می رسند که جلب رضایت شما غیر ممکن و امری محال است. اگر به این شیوه (کمال گرایی) ادامه دهید، زیردستان بیشتر در اعتقاد خود مطمئن و پابرجا می شوند. شما می دانید که استانداردها و معیارهای قابل قبول، برای عملکرد زیردستان، چه هستند و کسی نمی تواند شما را برای تلاش جهت بهتر شدن کار، سرزنش کند، اما اگر کارکنان را در تصمیم گیری در مورد چگونگی بهبود عملکرد دخیل کنید، موفقیت بیشتری کسب خواهید کرد. به عبارت دیگر، اگر زیردستان، خود طرحی را برای بهبود کار پیشنهاد کنند و به تصویب شما برسانند، مطمئنا شانس بیشتری برای دستیابی به هدف خود خواهید داشت. همچنین می توانید در حیطه کاری خود به ایجاد اعتماد بپردازید، اما اطمینان حاصل کنید که ایجاد اعتماد در جهت اهداف شرکت باشد. "به علت ضعف عوامل انسانی از یک طرف و نیز متغیر بودن کلیه پارامترهای مادی تأثیرگذار در طراحی و حفظ یک ساختار از طرف دیگر (که در این صورت عدم تکامل عالی کلیه اجزاء آن ساختار را نیز بدنبال خواهد داشت)، امکان طراحی و استقرار هر نوع ساختار یا بنیادی و در هر حوزه ای در حد "ایده آل و کمال مطلق" میسر نبوده و نخواهد بود".

مراجع

- [۱] کاظمی، مصطفی، فیاضی، مرجان، و کاوه، منیژه (۱۳۹۱). بررسی میزان شیوع تعلل و عوامل مؤثر بر آن در بین مدیران و کارکنان دانشگاه. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۲، ۶۸-۲۵
- [۲] فاتحی، یونس، عبدخدایی، محمد سعید، و پورغالمی، فرزاد (۱۳۹۱). بررسی رابطه کمالگرایی و خودکارآمدی با اهمالکاری در کارکنان بیمارستان دولتی شهر فراسبند. پژوهشهای روانشناسی اجتماعی، ۶، ۲۸-۸۹
- [۳] هیچ وقت به اندازه کافی خوب نیست، مونیکا رامیز باسلک، مترجم: پیروش سفیداری، نشر علم، تهران، ۱۳۹۱
- [۴] وسوسه های کمال گرایی، میربام آدر هولد و جان گولدبرگ، مترجم: حسین مسنن فارسی، نشر پیدایش، تهران، ۱۳۹۲
- [۵] نجاریان، بهمن، یوسف علی عطاری و یدالله زرگر، (۱۳۷۸) ساخت و اعتباریابی مقیاسی برای سنجش کمال گرایی، مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال پنجم، شماره های ۳ و ۴ ص ۴۳-۵۸.
- [۶] بشارت، محمدعلی، (۱۳۸۳) رابطه کمال گرایی و مشکلات بین شخصی، دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد، سال یازدهم- دوره جدید، شماره ۷
- [۷] خرمایی، فرهاد، (۱۳۸۵) بررسی مدل علی ویژگی های شخصیتی، جهت گیری های انگیزشی و سبک های شناختی یادگیری، رساله دکتری، دانشگاه شیراز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- [۸] کتاب دانش نامه در علم سیاست، نوشته علی رحیق اعضان، با همکاری مارک گلی، انتشارات فرهنگی صبا، ۱۳۸۴.
- [۹] جفری یانگ، ۱۳۸۴، شناخت درمانی اختلالات شخصیت، موسسه نشر آگه، تهران
- [۱۰] آلبرت الیس، کاترین مک لارن، ۱۳۸۵، رفتار درمانی عقلانی هیجانی، موسسه خدمات فرهنگی رسا، تهران
- [۱۱] کارن هورنای، ۱۳۸۶، تضادهای درونی ما، انتشارات بهجت، تهران
- [۱۲] کارن هورنای، ۱۳۸۵، عصبیت و رشد آدمی، انتشارات بهجت، تهران
- [۱۳] کامل گرایی و سلامت روان/ دکتر حمید افشار، دکتر قربانعلی اسدالهی، مرتضی ثابت قدم، نشر کنکاش، ۱۳۸۶.
- [۱۴] سالتر، برایان، لانگفوردوود، ناومی، رفتار با افراد دشوار، ترجمه: گروه کارشناسان ایران، انتشارات کیفیت و مدیریت، (۱۳۸۰)، ص ۳۲
- [15] Hewitt, P.L & Flett, G.L, (1991). Perfectionism in the self and social context: Conceptualization, assessment, and association with psychology, Journal of Personality and Social Psychology, 60, 456-470.
- [16] Hewitt, P.L, Flett, G.L, Turnbull-Donovan, W & Mikail S, E, (1991). The multidimensional perfectionism scale: reliability, validity and psychometric properties in psychiatric samples, Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology, Vol. 3, No. 3. 464-468