

شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های کمال‌گرایی در مدیران آموزش و پرورش استان مازندران

پروین اسدپور*

رضا یوسفی سعیدآبادی**

وحید فلاح***

چکیده

هدف پژوهش، شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های کمال‌گرایی در مدیران آموزش و پرورش استان مازندران بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع زمینه‌یابی بود. جامعه آماری را کلیه مدیران و روسای گروه‌های ادارات آموزش و پرورش و مدیران و معاونین مدارس استان مازندران به تعداد ۲۶۵۳ نفر تشکیل می‌دادند که بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۳۳۸ نفر با روش نمونه‌گیری «تصادفی خوشه‌ای- طبقه‌ای» به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق‌ساخته کمال‌گرایی با ۶۰ سؤال در دو بعد و نه مؤلفه استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزار به تأیید متخصصان رسید و پایایی آن با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. نتایج نشان داد که؛ در بین ابعاد کمال‌گرایی، بعد پیشرفت دهنده با بار عاملی ۰/۹۵۵ دارای بیش‌ترین تأثیر و بعد بازدارنده با بار عاملی ۰/۹۲۶ دارای کم‌ترین تأثیر است. همچنین در بعد کمال‌گرایی پیشرفت دهنده، مؤلفه‌ی «میل به نظم و ترتیب» دارای بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه‌ی «تلاش برای عالی بودن» دارای کم‌ترین تأثیر است. در بعد کمال‌گرایی بازدارنده، مؤلفه‌ی «نگرانی در برابر اشتباهات» دارای بیش‌ترین و مؤلفه‌ی «نشخوار فکری» دارای کم‌ترین تأثیر است.

واژه‌های کلیدی: آموزش و پرورش، کمال‌گرایی، مدیران

* دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

** استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران (نویسنده مسئول)

ruosefi@yahoo.com

*** استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

مقدمه

تعالی و پیشرفت هر سازمانی از جمله آموزش و پرورش مستلزم داشتن کارکنان سالم و بانشاط است و روابط سالم با دیگران می‌تواند موجب تکامل و رشد شخصیت شود. 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. برخی از ویژگی‌های شخصیتی افراد، مثل کمال‌گرایی بر عملکرد مدیران تأثیر بسزایی دارند (سلیمیان و همکاران، ۱۳۹۵). کمال‌گرایی یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که به تاکید بیش از حد بر نظم و سازماندهی مرتب بودن اشاره دارد (کارنر - هوتولس، ۲۰۱۴) و نشان دهنده گرایش و علاقه فرد به درک محیط پیرامون خود به گونه‌ی همه یا هیچ است که به موجب آن، نتایج به شکل موفقیت‌ها یا شکست‌ها حاصل می‌شوند. انگیزه کمال و تأثیر آن بر رفتار، در طول تاریخ به صورت گسترده‌ای توسط روان‌شناسان، به ویژه نظریه‌پردازان روان تحلیل‌گر، از جمله هورنای^۲ (۱۹۵۰) مورد بحث قرار گرفته است. بر اساس شواهد موجود تفاوت‌های فردی زیادی در کمال-گرایی وجود دارد، لیکن مهمترین مشخصه‌های کمال‌گرایی داشتن اهداف بلندپروازانه، جاه‌طلبانه، غیر قابل وصول و تلاش افراطی برای رسیدن به این اهداف است (موفیلد و همکاران،^۳ ۲۰۱۶).

هامچک^۴ (۲۰۰۰) کمال‌گرایی را دارای دو بعد سازگار (مثبت) و ناسازگار (منفی) می‌داند. 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 (استوبر و یانگ^۵، ۲۰۱۰). کمال‌گرایان سازگار انعطاف‌پذیرند و از تلاش‌های خود برای رسیدن به هدف احساس رضایت می‌کنند، هرچند معیارهای شخصی آنها محقق نشود. بنابراین محیط را نسبتاً غیر تهدیدکننده و حمایت‌گر می‌بینند (رمضان‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲). در مقابل، کمال‌گرایان ناسازگار، انعطاف‌پذیری ندارند و به همین دلیل، از عملکرد خود هر چند از دید دیگران قابل ستایش باشد، راضی نیستند. آن‌ها همواره

1. Karner-Huțuleac
2. Horney
3. Mofield et al.
4. Hamachek
5. Stoeber & Yang

تحت تأثیر ترس از شکست قرار دارند و لذا محیط را تهدیدکننده و غیر حمایت‌گر می‌دانند. 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. در مقابل، کمال‌گرایان منفی ارتباط مثبت با عدم رضایت پس از هر دو شرایط موفقیت و شکست از خود نشان می‌دهند (استوبر و یانگ، ۲۰۱۰).

به طور کلی کمال‌گرایی منفی با پیامدهای آسیب‌شناختی نظیر عزت نفس پایین، اضطراب و تعلق، باورهای غیرمنطقی، خود انتقادگری، احساس گناه و نشانگان افسردگی مرتبط است (استوبر^۱ و همکاران، ۲۰۰۸). در حالی که کمال‌گرایی مثبت با تجارب سالم‌تری از جمله کوشش برای پیشرفت، عاطفه مثبت، عزت نفس بالا، خودکارآمدی و خودشکوفایی و عملکرد شغلی در ارتباط است. این افراد نیاز زیاد به پیشرفت و موفقیت فردی دارند و به کارهای سخت روی می‌آورند و با هدف موفقیت، برانگیخته می‌شوند و ضمن تاکید بر معیارهای سطح بالای عملکردی می‌توانند واقعیت‌های بیرونی را درک کنند و محدودیت‌ها را بپذیرند (لسین و پارادو^۲، ۲۰۱۷). دلیل موفقیت افرادی که کمال‌گرایی سازگار و مثبت دارند این است که علاوه بر اینکه بر توانمندی‌هایشان شناخت دارند بر محدودیت‌هایشان نیز واقفند و هم محدودیت‌های فردی و هم محدودیت‌های اجتماعی را به خوبی می‌پذیرند (سلطانی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۷).

سلیمیان و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر کمال‌گرایی، هنجار تیمی و جو اخلاقی بر رفتارهای پرخاشگرانه در بازیکنان رشته بسکتبال» نشان دادند که بین کمال‌گرایی (نگرانی افراطی درباره اشتباهات، مجموعه استانداردهای فردی عملکرد، انتظارات والدین، انتقادات والدین، شک و تردید درباره عملکرد و سازمان دهی) و رفتارهای پرخاشگرانه رابطه منفی معنادار وجود دارد؛ رضوی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «نقش کمال‌گرایی در پیش‌بینی اعتیاد به کار در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان الشتر» نشان دادند که؛ مؤلفه‌های کمال‌گرایی منفی شامل خرده مقیاس‌های نظم و سازماندهی، ادراک فشار از سوی والدین و هدفمندی به طور

1. Stoeber
2. Lessin & Pardo

معناداری اعتیاد به کار را پیش بینی می‌کند؛ حاتم‌نژاد و خدادادی (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط بین کمال‌گرایی با توانمندسازی سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستان مهاباد» نشان دادند که؛ رابطه مثبت و معنی‌داری بین کمال‌گرایی با توانمندسازی سازمانی وجود دارد؛ میرزایی‌راد و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه ابعاد کمال‌گرایی و شخصیت در مدیران» نشان دادند که بین ابعاد کمال‌گرایی و نوزگرایی دانشجویان همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین ابعاد کمال‌گرایی خویشتن مدار و دیگرمدار با گشودگی همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین کمال‌گرایی خویشتن مدار با برون‌گرایی همبستگی منفی و معنی‌دار وجود دارد. بین کمال‌گرایی خویشتن مدار با وظیفه‌شناسی همبستگی معنی‌دار نمی‌باشد؛ ملتفت و ساداتی فیروزآبادی (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان «رابطه ابعاد کمال‌گرایی با خلاقیت در دانش‌آموزان دبیرستانی شهر شیراز» نشان دادند که کمال‌گرایی مثبت به صورت مثبت و کمال‌گرایی منفی به صورت منفی، قابلیت پیش‌بینی خلاقیت را در کل گروه و گروه دختران دارد؛ حاجلو و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان «کمال-گرایی و خودکارآمدی در پرستاران مراکز آموزشی درمانی شهر رشت» نشان دادند که؛ خودکارآمدی رابطه منفی با بعد انتظارات والدینی و رابطه مثبت با معیارهای شخصی و سازماندهی پرستاران دارد. همچنین از میان ابعاد کمال‌گرایی (نگرانی در مورد اشتباهات، تردید در مورد اعمال، انتظارات والدینی، انتقادات والدینی، معیارهای شخصی و سازماندهی) تنها بعد سازماندهی توانایی پیش‌بینی خودکارآمدی در پرستاران را داشت و بشر دوست (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان «تدوین مدلی برای پیش‌بینی عواطف مثبت و منفی براساس ابعاد کمال‌گرایی و نیازهای بنیادی روان‌شناختی در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی تهران» نشان داد که مدل ارائه شده از برازش خوبی برخوردار است. به این صورت که ابعاد مثبت کمال‌گرایی یعنی تلاش برای عالی بودن، نظم و سازمان‌دهی و هدف‌مندی، ارتباط مثبت و معناداری با نیازهای خود مختاری و شایستگی دارند. ارتباط بین ابعاد منفی کمال‌گرایی از جمله نگرانی از اشتباهات و نشخوار فکری نیز با نیازهای بنیادی خود مختاری و شایستگی معکوس و معنادار بود.

گانگ^۱ و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط کمال‌گرایی و هوش هیجانی: آزمون مدل کمال‌گرایی ۲»^۲ × ۲ به بررسی اثرات تعاملی دو جنبه اصلی کمال‌گرایی (استانداردهای شخصی و نگرانی‌های ارزیابانه) بر هوش هیجانی دانشجویان پرداختند و نشان دادند که؛ استانداردهای شخصی مثبت با تمام جنبه‌های هوش هیجانی ارتباط معناداری دارد. در حالی که نگرانی‌های ارزیابانه (نگرانی از اشتباهات منفی) با تمام جنبه‌های هوش هیجانی به جز استفاده از احساسات برای حل مشکل نیز ارتباط معناداری دارد. استانداردهای شخصی مطلق، نگرانی‌های ارزیابانه مطلق، کمال‌گرایی ترکیبی و عدم کمال‌گرایی به عنوان ابعاد کمال‌گرایی شناسایی شدند؛ اشبی و گنیلکا^۲ (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «رابطه کمال‌گرایی چند بعدی و استرس درک شده» که بر روی ۳۲۳ دانشجوی کارشناسی انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ کمال‌گرایی با سه بعد (سازگار، ناسازگار و غیر کمال‌گرا) در سطوح استرس و مقابله با یکدیگر متفاوت بودند. بین کمال‌گرایی ناسازگارانه و استرس ادراک شده رابطه وجود دارد؛ استویر و کار^۳ (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «کمال‌گرایی، شخصیت و تفکر آینده» نشان دادند سیستم رویکرد رفتاری و رفتار مهار سیستم، نه تنها در روابط بین کمال‌گرایی و تجارب عاطفی گذشته نقش دارد، بلکه در ارتباط بین کمال‌گرایی و تفکر آینده نیز نقش دارد؛ اسمیت^۴ و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان «رابطه کمال-گرایی و خودشیفتگی: مروری فراتحلیلی» نشان دادند که؛ کمال خودگرا، کمال دیگرگرا، و کمال خود ارتقاء با بزرگ‌نمایی خود شیفتگی ارتباط دارد در حالی کمال اجتماعی با خودشیفتگی ارتباط ندارد؛ چانگ^۵ و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان «اثرات کمال‌گرایی بر رفتار نوآورانه و فرسودگی شغلی کارکنان» نشان دادند که؛ کمال مثبت بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر معناداری دارد ولی کمال منفی بر فرسودگی شغلی تأثیر معناداری دارد و کانتن و یسیلتاس^۶ (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان «تأثر کمال‌گرایی مثبت و منفی بر تعامل کار، سلامت روانی و خستگی عاطفی کارکنان» نشان

-
1. Gong
 2. Ashby & Gnilka
 3. Stoeber & Corr
 4. Smith
 5. Chang
 6. Kanten & Yesiltas

دادند که؛ کمال‌گرایی مثبت بر تعامل کار و سلامت روانی کارکنان تأثیر مثبت دارد. کمال‌گرایی منفی بر سلامت روانی تأثیر منفی دارد و هیچ اثر مستقیم بر تعامل کار و خستگی عاطفی ندارد.

همانطور که می‌دانیم کمال‌گرایی به صورت مثبت و منفی است. رفتارهای کمال‌گرایانه مثبت به واسطه احساس رضایتمندی از پیشرفت، تحسین و تمجید تقویت می‌شود و به سمت دستیابی به موفقیت جهت‌دهی می‌شود (بورنام^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). در حالی که کمال‌گرایی منفی به واسطه تلاش برای رفع محرک‌های آزاردهنده مانند ترس از شکست، انتقاد، مورد تمسخر واقع شدن، تحقیر و شرمندگی برانگیخته می‌شوند و نهایتاً منجر به تلاش برای اجتناب از شکست و تنظیم استانداردهای غیر واقع‌بینانه می‌شود که تجربه احساسات منفی مانند اضطراب، افسردگی و رفتارهای اجتنابی را به دنبال دارد (محمودزاده و محمدخانی، ۱۳۹۵). لذا با توجه به اینکه مدیران آموزش و پرورش در رأس نظام تعلیم و تربیت قرار دارند لذا برای موفقیت خود و سازمان آموزش و پرورش باید کمال مثبت را در خود ارتقاء دهند. بنابراین سؤال پژوهش حاضر این است که: «ابعاد و مؤلفه‌های کمال‌گرایی در مدیران آموزش و پرورش استان مازندران کدامند؟ و رتبه‌بندی این ابعاد و مؤلفه‌ها چگونه است؟».

روش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع زمینه‌یابی است. جامعه آماری آن را کلیه مدیران، معاونین و روسای گروه‌های ادارات آموزش و پرورش و مدیران و معاونین مدارس استان مازندران به تعداد ۲۶۵۳ نفر تشکیل می‌دهند که بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۳۳۸ نفر با روش نمونه‌گیری «تصادفی خوشه‌ای - طبقه‌ای» به شرح جدول ۱ به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

جدول ۱. تعداد جامعه و نمونه آماری به تفکیک شهرستان

جمع کل	غرب			مرکزی			شرق			خوشه
۹	رامسر	تنکابن	نوشهر	آمل	بابل	قائمشهر	ساری	بهشهر	گلوگاه	شهرستان
۲۰۷۵	۸۱	۱۵۸	۱۱۰	۳۸۲	۴۱۷	۲۷۱	۴۳۳	۱۵۸	۶۵	جامعه
۱	۰/۰۴	۰/۰۷۶	۰/۰۵۳	۰/۱۸۴	۰/۲	۰/۱۳	۰/۲۱	۰/۰۷۶	۰/۰۳۱	نسبت
۳۳۸	۱۳	۲۶	۱۸	۶۲	۶۸	۴۴	۷۱	۲۶	۱۰	نمونه

جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته کمال‌گرایی با ۶۰ سؤال، در دو بعد «پیشرفت دهنده و بازدارنده» و نه مؤلفه (هدفمندی، تلاش برای عالی بودن، میل به نظم و ترتیب، معیارهای فردی مثبت، نیاز به تأیید، نگرانی در برابر اشتباهات و تمرکز بر آن‌ها، نشخوار فکری، تردید نسبت به اعمال و معیارهای فردی منفی) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزار به تأیید متخصصان رسید و پایایی آن با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ محاسبه شد که از لحاظ آماری معنادار و مورد تأیید است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از نرم افزار SPSS₂₀ استفاده شد.

یافته‌ها

سؤال یک: ابعاد کمال‌گرایی در مدیران آموزش و پرورش استان مازندران کدامند؟ برای تشخیص کفایت و شرایط لازم داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی، از آزمون-های تناسب کایزر-مایر-الکین^۱ و بارتلت^۲ استفاده شد که نتایج در جدول ۲ ارائه شده است:

1. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
2. Bartlett's Test

جدول ۲. نتایج آزمون KMO و Bartlett

ابعاد	آماره KMO و Bartlett	نتیجه آزمون	نام عامل به دست آمده به ترتیب اهمیت درصد واریانس	درصد واریانس تبیین شده
کمال‌گرایی پیشرفت دهنده	KMO=۰/۹۵۲ sig=۰/۰۰۰	تأیید کفایت و همبستگی داده‌ها	۱- معیارهای فردی مثبت ۲- میل به نظم و ترتیب ۳- تلاش برای عالی بودن ۴- هدفمندی	۷۲/۱۲۷٪
کمال‌گرایی بازدارنده	KMO=۰/۹۰۴ sig=۰/۰۰۰	تأیید کفایت و همبستگی داده‌ها	۱- نشخوار فکری ۲- تردید نسبت به اعمال ۳- نگرانی در برابر اشتباهات ۴- نیاز به تأیید ۵- معیارهای فردی منفی	۷۲/۷۷۲٪

مطابق نتایج حاصل از جدول ۲، چون مقدار آماره KMO برای همه ابعاد بیش‌تر از ۰/۷ محاسبه شد. همچنین نتیجه آزمون بارتلت نشان داده که سطح معناداری برای همه متغیرها $Sig < ۰/۰۵$ محاسبه شده است، لذا داده‌ها کفایت و همبستگی لازم جهت اجرای تحلیل عاملی اکتشافی را دارند. درصد واریانس تبیین شده در ستون آخر نشان می‌دهد که در بعد کمال‌گرایی پیشرفت دهنده ۷۲/۱۲۷٪ از تغییرات سؤالات، در بعد کمال‌گرایی بازدارنده ۷۲/۷۷۲٪ از تغییرات سؤالات توسط مؤلفه‌های استخراج شده قابل تبیین هستند. در ادامه در جدول‌های ۳ الی ۴ بررسی تحلیل عاملی اکتشافی و تعیین میزان بار عاملی هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های آن انجام شد.

جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و تعیین میزان بار عاملی

برای مؤلفه‌های بعد کمال‌گرایی پیشرفت دهنده

سؤال	کد سؤال	نسبت اشتراک	بار عاملی اول	بار عاملی دوم	بار عاملی سوم	بار عاملی چهارم
۱	۰/۷۱۶	۰/۱۸۶	۰/۳۰۱	۰/۱۷۰	۰/۷۵۰	
۲	۰/۷۸۳	۰/۱۸۰	۰/۲۹۱	۰/۱۹۵	۰/۷۹۳	
۳	۰/۷۴۹	۰/۳۴۹	۰/۲۵۵	۰/۲۱۲	۰/۷۱۹	
۴	۰/۷۳۴	۰/۳۶۴	۰/۲۰۶	۰/۲۱۳	۰/۷۱۶	
۵	۰/۷۲۶	۰/۱۵۵	۰/۲۳۲	۰/۲۳۵	۰/۷۷۰	
۶	۰/۶۴۸	۰/۱۰۹	۰/۲۵۹	۰/۲۴۱	۰/۷۱۵	

سؤال	کد سؤال	نسبت اشتراک	بار عاملی اول	بار عاملی دوم	بار عاملی سوم	بار عاملی چهارم
۷	۰/۷۷۸	۰/۱۹۹	۰/۲۵۰	۰/۷۹۳	۰/۲۱۶	
۸	۰/۷۶۲	۰/۲۴۷	۰/۱۸۸	۰/۷۹۹	۰/۱۶۳	
۹	۰/۶۳۱	۰/۲۲۹	۰/۲۵۸	۰/۶۷۸	۰/۲۲۹	
۱۰	۰/۷۹۵	۰/۲۱۱	۰/۱۹۴	۰/۸۱۶	۰/۲۱۷	
۱۱	۰/۷۸۷	۰/۲۲۷	۰/۱۸۰	۰/۸۰۸	۰/۲۲۳	
۱۲	۰/۷۷۹	۰/۲۵۷	۰/۱۹۴	۰/۸۰۳	۰/۱۷۶	
۱۳	۰/۷۷۱	۰/۳۶۸	۰/۷۱۸	۰/۲۰۸	۰/۲۷۸	
۱۴	۰/۷۸۹	۰/۲۷۶	۰/۷۴۰	۰/۲۳۰	۰/۳۳۵	
۱۵	۰/۶۸۴	۰/۲۴۰	۰/۷۷۵	۰/۰۸۱	۰/۱۳۶	
۱۶	۰/۶۹۳	۰/۱۸۹	۰/۷۰۱	۰/۲۹۹	۰/۲۷۸	
۱۷	۰/۷۲۵	۰/۲۳۱	۰/۷۶۵	۰/۱۹۰	۰/۲۲۲	
۱۸	۰/۷۰۵	۰/۱۸۲	۰/۷۸۹	۰/۰۹۶	۰/۲۰۲	
۱۹	۰/۶۳۰	۰/۰۶۳	۰/۶۹۹	۰/۳۰۵	۰/۲۱۰	
۲۰	۰/۶۷۸	۰/۲۵۱	۰/۶۹۱	۰/۲۷۵	۰/۲۴۸	
۲۱	۰/۶۸۲	۰/۶۹۹	۰/۲۰۶	۰/۳۴۶	۰/۱۷۵	
۲۲	۰/۶۹۷	۰/۷۴۳	۰/۲۹۳	۰/۱۷۵	۰/۱۷۱	
۲۳	۰/۷۱۰	۰/۷۹۳	۰/۱۴۴	۰/۱۲۰	۰/۲۱۶	
۲۴	۰/۷۲۳	۰/۷۸۱	۰/۱۷۸	۰/۲۶۳	۰/۱۰۸	
۲۵	۰/۷۱۶	۰/۸۰۴	۰/۱۷۹	۰/۱۲۸	۰/۱۴۳	
۲۶	۰/۶۳۱	۰/۷۳۳	۰/۱۵۱	۰/۲۲۴	۰/۱۴۶	
۲۷	۰/۷۲۴	۰/۷۷۱	۰/۲۰۳	۰/۲۱۸	۰/۲۰۲	
۲۸	۰/۷۵۱	۰/۷۸۳	۰/۲۶۱	۰/۱۵۷	۰/۲۱۳	

براساس نتایج حاصل از جدول ۳ مشخص شد که بعد کمال‌گرایی پیشرفت دهنده دارای چهار مؤلفه‌ی (هدفمندی، تلاش برای عالی بودن، میل به نظم و ترتیب و معیارهای فردی مثبت) که شامل سؤال‌های ۱ تا ۲۸ است، بیش‌ترین بار عاملی ۰/۸۱۶ مربوط به سؤال ۱۰ و کم‌ترین بار عاملی ۰/۶۷۸ مربوط به سؤال ۹ می‌باشد. بار عاملی اول مربوط به مؤلفه‌ی (معیارهای فردی مثبت) است که شامل سؤال‌های ۲۱ تا ۲۸ می‌باشد، در این مؤلفه بیش‌ترین بار عاملی ۰/۸۰۴ به سؤال ۲۵ و کم‌ترین بار عاملی ۰/۶۹۹ به سؤال ۲۱ مربوط می‌شود. بار عاملی دوم مربوط به مؤلفه‌ی (میل به نظم و

ترتیب) است که شامل سؤال‌های ۱۳ تا ۲۰ می‌باشد، در این مؤلفه بیش‌ترین بار عاملی ۰/۷۸۹ به سؤال ۱۸ و کم‌ترین بار عاملی ۰/۶۹۱ به سؤال ۲۰ مربوط می‌شود. بار عاملی سوم مربوط به مؤلفه‌ی (تلاش برای عالی بودن) است که شامل سؤال‌های ۶ تا ۱۲ می‌باشد، در این مؤلفه بیش‌ترین بار عاملی ۰/۸۱۶ به سؤال ۱۰ و کم‌ترین بار عاملی ۰/۶۷۸ به سؤال ۹ مربوط می‌شود. بار عاملی چهارم مربوط به مؤلفه‌ی (هدفمندی) است که شامل سؤال‌های ۱ تا ۶ می‌باشد، بیش‌ترین بار عاملی ۰/۷۹۳ به سؤال ۲ و کم‌ترین بار عاملی ۰/۷۱۵ به سؤال ۶ مربوط می‌شود.

جدول ۴: نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و تعیین میزان بار عاملی برای مؤلفه‌های بعد کمال

گرایی بازدارنده

سؤال	کد سؤال	نسبت اشتراک	بار عاملی اول	بار عاملی دوم	بار عاملی سوم	بار عاملی چهارم	بار عاملی پنجم
۲۹	K29	۰/۷۲۳	۰/۰۶۹	۰/۲۰۲	۰/۳۳۴	۰/۷۱۵	۰/۲۳۵
۳۰	K30	۰/۷۳۲	۰/۰۵۵	۰/۲۱۲	۰/۳۸۷	۰/۷۰۵	۰/۱۹۵
۳۱	K31	۰/۶۷۸	۰/۰۳۹	۰/۱۵۲	۰/۱۷۰	۰/۷۸۳	۰/۱۰۹
۳۲	K32	۰/۶۹۱	۰/۰۶۵	۰/۲۰۲	۰/۳۴۷	۰/۶۸۸	۰/۲۲۸
۳۳	K33	۰/۶۶۲	۰/۰۶۱	۰/۰۴۴	۰/۱۵۴	۰/۷۹۵	۰/۰۳۱
۳۴	K34	۰/۶۲۳	۰/۰۲۲	۰/۰۴۰	۰/۱۶۷	۰/۷۴۶	۰/۱۹۰
۳۵	K35	۰/۶۴۳	۰/۰۳۰	۰/۲۳۳	۰/۲۲۴	۰/۷۲۹	۰/۰۷۵
۳۶	K36	۰/۶۹۶	۰/۰۸۶	۰/۲۳۱	۰/۷۶۵	۰/۱۴۷	۰/۱۶۹
۳۷	K37	۰/۶۷۴	۰/۱۰۰	۰/۱۵۶	۰/۷۴۸	۰/۲۰۲	۰/۱۹۹
۳۸	K38	۰/۵۹۶	۰/۰۸۴	۰/۱۲۶	۰/۶۷۹	۰/۳۱۳	۰/۱۱۸
۳۹	K39	۰/۷۱۸	-۰/۰۰۶	۰/۱۸۸	۰/۷۸۴	۰/۱۶۸	۰/۱۹۹
۴۰	K40	۰/۶۶۶	۰/۱۱۸	۰/۰۱۴	۰/۶۹۷	۰/۲۵۹	۰/۳۱۶
۴۱	K41	۰/۵۹۶	۰/۰۸۲	۰/۱۶۹	۰/۶۹۳	۰/۲۳۶	۰/۱۵۸
۴۲	K42	۰/۶۱۵	۰/۰۷۴	۰/۰۵۷	۰/۷۱۰	۰/۲۸۳	۰/۱۴۸
۴۳	K43	۰/۶۳۴	۰/۷۸۰	۰/۰۹۴	۰/۱۱۳	۰/۰۶۰	۰/۰۰۴
۴۴	K44	۰/۸۶۷	۰/۹۲۸	۰/۰۰۲	۰/۰۲۱	۰/۰۰۴	۰/۰۷۵
۴۵	K45	۰/۹۱۴	۰/۹۵۱	۰/۰۴۴	۰/۰۲۸	۰/۰۳۹	۰/۰۷۱
۴۶	K46	۰/۹۲۷	۰/۹۵۹	۰/۰۰۸	۰/۰۶۵	۰/۰۵۰	۰/۰۲۳

سؤال	کد سؤال	نسبت اشتراک	بار عاملی اول	بار عاملی دوم	بار عاملی سوم	بار عاملی چهارم	بار عاملی پنجم
۴۷	K47	۰/۸۲۲	۰/۸۹۴	۰/۰۸۴	۰/۰۹۸	۰/۰۶۳	۰/۰۵۷
۴۸	K48	۰/۶۹۵	۰/۸۳۰	۰/۰۰۷	۰/۰۶۵	۰/۰۳۳	۰/۰۱۴
۴۹	K49	۰/۹۰۴	۰/۹۴۶	۰/۰۵۴	۰/۰۶۸	۰/۰۵۰	۰/۰۰۶
۵۰	K50	۰/۷۴۲	۰/۰۷۳	۰/۸۲۸	۰/۱۴۰	۰/۱۵۷	۰/۰۸۷
۵۱	K51	۰/۷۹۲	۰/۰۷۵	۰/۸۶۶	۰/۰۹۹	۰/۱۵۸	۰/۰۴۳
۵۲	K52	۰/۷۷۴	۰/۰۱۱	۰/۸۴۲	۰/۱۶۰	۰/۱۳۲	۰/۱۴۶
۵۳	K53	۰/۷۳۳	-۰/۰۰۷	۰/۸۰۹	۰/۱۶۸	۰/۱۴۰	۰/۱۷۹
۵۴	K54	۰/۷۴۵	۰/۰۵۷	۰/۸۳۹	۰/۱۳۴	۰/۱۲۷	۰/۰۶۵
۵۵	K55	۰/۷۹۶	۰/۰۵۲	۰/۸۷۲	۰/۱۱۰	۰/۱۰۰	۰/۱۰۲
۵۶	K56	۰/۷۰۰	۰/۰۶۹	۰/۰۷۱	۰/۳۶۶	۰/۲۳۹	۰/۷۰۶
۵۷	K57	۰/۷۴۹	۰/۰۰۵	۰/۲۲۱	۰/۲۰۲	۰/۲۲۰	۰/۷۸۲
۵۸	K58	۰/۷۲۷	۰/۰۶۷	۰/۰۸۷	۰/۱۳۲	۰/۰۸۴	۰/۸۳۱
۵۹	K59	۰/۷۵۶	۰/۰۳۵	۰/۱۰۷	۰/۲۳۰	۰/۰۹۴	۰/۸۲۶
۶۰	K60	۰/۶۹۵	۰/۰۴۵	۰/۱۴۲	۰/۲۴۴	۰/۲۲۱	۰/۷۵۱

بر اساس نتایج حاصل از جدول ۴ مشخص شد که بعد کمال‌گرایی بازدارنده دارای پنج مؤلفه‌ی (نیاز به تأیید، نگرانی در برابر اشتباهات، نشخوار فکری، تردید نسبت به اعمال، معیارهای فردی منفی) که شامل سؤال‌های ۲۹ تا ۶۰ است، بیش‌ترین بار عاملی ۰/۹۵۹ مربوط به سؤال ۴۶ و کم‌ترین بار عاملی ۰/۶۷۹ مربوط به سؤال ۳۸ می‌باشد. بار عاملی اول مربوط به مؤلفه‌ی (نشخوار فکری) است که شامل سؤال‌های ۴۳ تا ۴۹ می‌باشد، در این مؤلفه بیش‌ترین بار عاملی ۰/۹۵۹ به سؤال ۴۶ و کم‌ترین بار عاملی ۰/۷۸۰ به سؤال ۴۳ مربوط می‌شود. بار عاملی دوم مربوط به مؤلفه‌ی (تردید نسبت به اعمال) است که شامل سؤال‌های ۵۰ تا ۵۵ می‌باشد، در این مؤلفه بیش‌ترین بار عاملی ۰/۸۷۲ به سؤال ۵۵ و کم‌ترین بار عاملی ۰/۸۰۹ به سؤال ۵۳ مربوط می‌شود. بار عاملی سوم مربوط به مؤلفه‌ی (نگرانی در برابر اشتباهات) است که شامل سؤال‌های ۳۶ تا ۴۲ می‌باشد، در این مؤلفه بیش‌ترین بار عاملی ۰/۷۸۴ به سؤال ۳۹ و کم‌ترین بار عاملی ۰/۶۷۹ مربوط به سؤال ۳۸ می‌شود. بار عاملی چهارم مربوط به مؤلفه‌ی (نیاز به تأیید) است که شامل سؤال‌های ۲۹ تا ۳۵ می‌باشد، بیش‌ترین بار

عاملی ۰/۷۹۵ به سؤال ۳۳ و کم‌ترین بار عاملی ۰/۶۸۸ به سؤال ۳۲ مربوط می‌شود. بار عاملی پنجم مربوط به مؤلفه‌ی (معیارهای فردی منفی) است که شامل سؤال‌های ۵۶ تا ۶۰ می‌باشد، بیش‌ترین بار عاملی ۰/۸۳۱ به سؤال ۵۸ و کم‌ترین بار عاملی ۰/۷۰۶ به سؤال ۵۶ مربوط می‌شود.

سؤال دو: سهم هر یک از ابعاد کمال‌گرایی در مدیران آموزش و پرورش استان مازندران چگونه است؟

سهم بندی و رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های کمال‌گرایی بر حسب میزان بار عاملی هر یک از ابعاد و مؤلفه‌ها در جدول ۵ ارائه شده است:

جدول ۵. سهم بندی ابعاد و مؤلفه‌های متغیر کمال‌گرایی بر حسب بار عاملی

رتبه	بار عاملی	رتبه	بار عاملی	مؤلفه	ابعاد
		۳	۰/۸۲۶	هدمندی A	
۱	۰/۹۵۵	۴	۰/۸۰۴	تلاش برای عالی بودن B	کمال‌گرایی پیشرفت دهنده KP
		۱	۰/۸۶۵	میل به نظم و ترتیب C	
		۲	۰/۸۲۹	معیارهای فردی مثبت D	
		۲	۰/۸۲۶	نیاز به تأیید E	
۲	۰/۹۲۶	۱	۰/۸۴۷	نگرانی در برابر اشتباهات F	کمال‌گرایی بازدارنده KB
		۵	۰/۵۴۴	نشخوار فکری G	
		۴	۰/۶۵۰	تردید نسبت به اعمال H	
		۳	۰/۷۲۵	معیارهای فردی منفی I	

نتایج حاصل از جدول ۵ نشان می‌دهد که همه ابعاد و مؤلفه‌های کمال‌گرایی دارای بار عاملی بیش‌تر از ۰/۵ می‌باشند، لذا تأثیر همه ابعاد و مؤلفه‌ها بر کمال‌گرایی تأیید می‌گردد. در بین ابعاد کمال‌گرایی، بعد پیشرفت دهنده با بار عاملی ۰/۹۵۵ دارای بیش‌ترین تأثیر و بعد بازدارنده با بار عاملی ۰/۹۲۶ دارای کم‌ترین تأثیر است. همچنین در بعد کمال‌گرایی پیشرفت دهنده، مؤلفه‌ی «میل به نظم و ترتیب» با بار عاملی ۰/۸۶۵ دارای بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه‌ی «تلاش برای عالی بودن» با بار عاملی ۰/۸۰۴ دارای کم‌ترین تأثیر است. در بعد کمال‌گرایی بازدارنده، مؤلفه‌ی «نگرانی در برابر اشتباهات» با

بار عاملی ۰/۸۴۷ دارای بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه‌ی «نشخوار فکری» با بار عاملی ۰/۵۵۴ دارای کم‌ترین تأثیر است.

بحث و نتیجه‌گیری

آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان خدماتی و آموزشی بیش از سازمان‌های دیگر به مدیران توانمند نیاز دارد که بتوانند تصمیمات درست در سازمان بگیرند که برای این کار باید بتوانند در جهت کمال‌گرایی مثبت حرکت نمایند؛ چرا که رفتار کمال‌گرایانه مثبت به سمت دستیابی به موفقیت جهت‌دهی می‌شود. لذا در این پژوهش، رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های کمال‌گرایی در مدیران آموزش و پرورش استان مازندران مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که؛ کمال‌گرایی دارای دو بعد (پیشرفت دهنده و بازدارنده) است. بعد کمال‌گرایی پیشرفت دهنده دارای چهار مؤلفه‌ی (هدفمندی، تلاش برای عالی بودن، میل به نظم و ترتیب و معیارهای فردی مثبت) و بعد کمال‌گرایی بازدارنده دارای پنج مؤلفه‌ی (نیاز به تأیید، نگرانی در برابر اشتباهات، نشخوار فکری، تردید نسبت به اعمال، معیارهای فردی منفی) می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های سلیمیان و همکاران (۱۳۹۵)، رضوی و همکاران (۱۳۹۴)، حاجلو و همکاران (۱۳۹۰)، بشر دوست (۱۳۹۰) و گانگ و همکاران (۲۰۱۷)، که در پژوهش‌های خود به مولفه‌های کمال‌گرایی از قبیل نگرانی افراطی درباره اشتباهات، تلاش برای عالی بودن، نظم و سازمان‌دهی، هدف‌مندی، نشخوار فکری و نگرانی از اشتباهات اشاره کرده‌اند، همسو می‌باشد. چرا که این مولفه‌ها خود از ابعاد پیشرفت دهنده و بازدارنده کمال‌گرایی می‌باشد.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر این است که؛ همه ابعاد و مؤلفه‌های کمال‌گرایی دارای بار عاملی بیش‌تر از ۰/۵ می‌باشند، لذا تأثیر همه ابعاد و مؤلفه‌ها بر کمال‌گرایی تأیید می‌گردد. در بین ابعاد کمال‌گرایی، بعد پیشرفت دهنده دارای بیش‌ترین تأثیر و بعد بازدارنده دارای کم‌ترین تأثیر است. همچنین در بعد کمال‌گرایی پیشرفت دهنده، مؤلفه‌ی «میل به نظم و ترتیب» دارای بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه‌ی «تلاش برای عالی بودن» دارای کم‌ترین تأثیر است. در بعد کمال‌گرایی بازدارنده، مؤلفه‌ی «نگرانی در برابر اشتباهات» دارای بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه‌ی «نشخوار فکری» دارای کم‌ترین تأثیر است.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ کمال‌گرایی مثبت با تجارب سالم‌تری از جمله کوشش برای پیشرفت، عاطفه مثبت، عزت نفس بالا، خودکارآمدی و خودشکوفایی و عملکرد شغلی در ارتباط است. این افراد نیاز زیاد به پیشرفت و موفقیت فردی دارند و به کارهای سخت روی می‌آورند و با هدف موفقیت، برانگیخته می‌شوند و ضمن تاکید بر معیارهای سطح بالای عملکردی می‌توانند واقعیت‌های بیرونی را درک کنند و محدودیت‌ها را بپذیرند؛ لذا تأثیر بیشتر این بعد منطقی به نظر می‌رسد. در پایان با توجه به یافته‌های پژوهش به مسئولان و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش استان مازندران پیشنهاد می‌شود که؛ با برنامه‌ریزی‌های علمی و منسجم نسبت به پرورش و ارتقاء جنبه‌های مثبت و پیشرفت دهنده کمال‌گرایی در کارکنان و مدیران همت گمارند تا از این طریق باعث بهبود عملکرد کارکنان و درنهایت عملکرد سازمان شوند.

منابع

- بشر دوست، سیمین. (۱۳۹۰). تدوین مدلی برای پیش‌بینی عواطف مثبت و منفی براساس ابعاد کمال‌گرایی و نیازهای بنیادی روان‌شناختی در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی تهران. رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- حاتم‌نژاد، یعقوب و خدادادی، محمدرسول. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین کمال‌گرایی با توانمندسازی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان مهاباد. اولین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت‌بدنی ایران.
- حاجلو، نادر؛ صبحی قراملکی، ناصر؛ رهبر طارمسری، مرتضی و حقیقت‌گو، مرجان. (۱۳۹۰). کمال‌گرایی و خودکارآمدی در پرستاران مراکز آموزشی درمانی شهر رشت. فصلنامه پژوهش در آموزش علوم پزشکی، دوره سوم، شماره ۱، صص ۴۸-۴۲.
- رضوی، رحمان؛ اکبریان، محسن؛ قربانی، سجاد و گنجعلی‌دارانی، شقایق. (۱۳۹۴). نقش کمال‌گرایی در پیش‌بینی اعتیاد به کار در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان الشتر. دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- رمضان‌زاده، حسام؛ عرب نرمی، بتول و اقبالی هاشجین، بهشته. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط بین ابعاد کمال‌گرایی و خودکارآمدی در دانشجویان دختر شرکت‌کننده در کلاس‌های

- ایروبیکیک و سایر دانشجویان. فصلنامه مطالعات روان‌شناسی ورزشی، شماره ۴، صص ۶۹-۷۸.
- سلطانی‌فرد، بهروز؛ شریفی درآمدی، پرویز و عسکریان، مهناز. (۱۳۸۷). رابطه کمال‌گرایی و هوش هیجانی ورزشکاران مردم شهرستان خرم‌آباد. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، سال دوم، شماره ۴، صص ۶۳۵-۶۲۶.
- سلیمیان، زهرا؛ مهدیزادگان، ایران و نمازی‌زاده، ایران. (۱۳۹۵). تأثیر کمال‌گرایی، هنجار تیمی و جو اخلاقی بر رفتارهای پرخطرانه در بازیکنان رشته بسکتبال. پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال دوازدهم، شماره ۲۳، صص ۱۵۶-۱۴۵.
- محمودزاده، رقیه و محمدخانی، شهرام. (۱۳۹۵). نقش میانجی اضطراب و اجتناب شناختی در رابطه بین کمال‌گرایی منفی و اهمال‌کاری. مجله دستاوردهای روانشناختی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره چهارم، شماره ۱، صص ۹۴-۷۳.
- ملتنفت، قوام و ساداتی فیروزآبادی، سمیه. (۱۳۹۲). رابطه ابعاد کمال‌گرایی با خلاقیت در دانش‌آموزان دبیرستانی شهر شیراز. فصلنامه پژوهش در یادگیری آموزشی، سال اول، شماره ۳، صص ۷۸-۷۱.
- میرزایی‌راد، رضا؛ جدیدی محمدآبادی، اکبر و جدیدی داوودآبادی، عباس. (۱۳۹۲). بررسی رابطه ابعاد کمال‌گرایی و شخصیت در مدیران. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم، دانشگاه پیام نور.
- Ashby, J.S., Gnilka, P.B. (2017). Multidimensional perfectionism and perceived stress: Group differences and test of a coping mediation model. *Personality and Individual Differences*, 119, 106-111.
- 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.
- Chang, H.T., Chou, Y.J., Liou, J.W., & Tu, Y.T. (2016). The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout: Team workplace friendship as a moderator. *Personality and Individual Differences*, 96, 260-265.
- Gong, X., Fletcher, K.L., & Paulson, S.E. (2017). Perfectionism and emotional intelligence: A test of the 2 × 2 model of perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 106, 71-76.
- Kanten, P., & Yesiltas, M. (2015). The Effects of Positive and Negative Perfectionism on Work Engagement, Psychological Well-being and Emotional Exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23(1), 1367-1375.
- Karner-Huțuleac, A. (2014). Perfectionism and self-handicapping in adult education. *Social and Behavioral Sciences*, 35(2), 434-438.
- Lessin, D.S., & Pardo, N.T. (2017). The impact of perfectionism on anxiety and depression. *Journal of Psychology and Cognition*, 2(1), 78-82.
- Mofield, E., Peters, M.P., & Chakraborti-Ghosh, S. (2016). Perfectionism, Coping, and Underachievement in Gifted Adolescents: Avoidance vs. Approach Orientations. *Education sciences*, 6 (3), 21-42.

- Smith, M.M., Sherry, S.B., Chen, S., Saklofske, D.H., Flett, G.L., & Hewitt, P.L. (2016). Perfectionism and Narcissism: A Meta-Analytic Review. *Journal of Research in Personality*, In Press, Accepted Manuscript, Available online 1 August 2016.
- Stoeber, J., & Corr, P.J. (2017). Perfectionism, personality, and future-directed thinking: Further insights from revised Reinforcement Sensitivity Theory. *Personality and Individual Differences*, 105 (15), 78-83.
- 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.
- Stoeber, J., Hutchfield, J., & Wood, K.V. (2008). Perfectionism, self-efficacy, and aspiration level: differential effects of perfectionistic striving and self-criticism after success and failure. *Personality and individual differences*, 45 (4), 323-327.