

Applied Research of Sport Management

Open
Access

ORIGINAL ARTICLE

Comparative analysis of perfectionism of executive and technical factors in sports

Tayyebeh Molazem¹, Hossein Peymanizad^{2*}, MohammadReza Esmaealzadeh³,
Hasan Fahimdavin⁴

¹ PhD in Sport Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

² Associate Professor of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

³ Assistant Professor, Sport Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

⁴ Assistant Professor, Sport Management, Department of Sports Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

Correspondence

Hossein Peymanizad

Email:

a_peymanizad@yahoo.com

How to cite

Molazem, T., Peymanizad, H., Esmaealzadeh, H.R. & Fahimdavin, H. (2024). Comparative analysis of perfectionism of executive and technical factors in sports. Applied Research of Sport Management, 12(4). 131-146.

ABSTRACT

The aim of the current research was the comparative analysis of perfectionism of executive and technical factors in sports. It was practical in terms of descriptive-exploratory analysis and it was obtainable in the survey method. The statistical population in the qualitative part included all university experts in the field of organizational behavior and in the quantitative part it included all athletes, coaches and managers of professional sports in the country. Sampling in the qualitative section was purposeful and accessible, and interviews were conducted with 20 experienced university professors. The statistical sample in the quantitative section was determined by using Morgan's table of 353 people, after returning 374 questionnaires, it was observed without defects, and the same was used as the final sample in data analysis. Data collection was done in the qualitative part by using qualitative interviews with elites and in the quantitative part by using a researcher-made questionnaire consisting of 34 questions in 4 dimensions and on a five-point Likert scale. The data were analyzed in the qualitative section using the interview analysis method and in the quantitative section using the descriptive and inferential statistics methods and with the help of SPSS version 21 and AMOS software. The analysis of interview data and the results of data classification and coding showed that the factors affecting perfectionism in managers, coaches and professional athletes of the country from the point of view of experts with 34 items in 4 general categories of individual effective factors (14 items), interpersonal effective factors (9 items), effective environmental factors (6 items) and effective organizational factors (5 items) were placed. The results of Friedman's test showed that according to the average ranks, the individual effective factors variable has the highest rank and the environmental, interpersonal and organizational variables have the lowest rank among the variables. The findings showed that the model of factors affecting perfectionism in managers, coaches and professional athletes of the country has a good fit. Also, there is no significant difference between the degree of perfectionism of managers, coaches and professional athletes of the country.

KEY WORDS

organizational development, excellence, National Table Tennis Federation.

نشریه علمی

پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی

«مقاله پژوهشی»

تحلیل مقایسه‌ای کمال‌گرایی عوامل اجرائی و فنی در ورزش

طیبه ملازم^۱، حسین پیمانی‌زاد^{۲*}، محمدرضا اسماعیل‌زاده^۳، حسن فهیم‌دوین^۴

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تحلیل مقایسه‌ای کمال‌گرایی عوامل اجرائی و فنی در ورزش بود. این پژوهش از نظر ماهیت کاربردی و از نظر روش تحلیل توصیفی-اکتشافی و در روش پیمایشی قابل حصول بود. جامعه آماری در بخش کیفی شامل کلیه خبرگان دانشگاه در زمینه رفتار سازمانی و در بخش کمی شامل کلیه ورزشکاران، مربیان و مدیران ورزش حرفه‌ای کشور بود. نمونه‌گیری در بخش کیفی به صورت هدفمند و در دسترس بود و با ۲۰ نفر از اساتید باتجربه دانشگاه مصاحبه انجام شد. نمونه آماری در بخش کمی با استفاده از جدول مورگان ۳۵۳ نفر تعیین گردید که پس از برگشت ۳۷۴ پرسشنامه بدون خدشه مشاهده شد و همان به‌عنوان نمونه نهایی در تجزیه و تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از مصاحبه‌های کیفی با نخبگان و در بخش کمی با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته مشتمل بر ۳۴ سؤال در ۴ بعد و در مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت صورت پذیرفت. داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از روش تحلیل مصاحبه و در بخش کمی با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی و با کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ و AMOS مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. تحلیل داده‌های مصاحبه و نتایج حاصل از دسته‌بندی و کدگذاری داده‌ها نشان داد که عوامل مؤثر بر کمال‌گرایی در مدیران، مربیان و ورزشکاران حرفه‌ای کشور از دیدگاه خبرگان با ۳۴ گویه در ۴ دسته کلی عوامل مؤثر فردی (۱۴ گویه)، عوامل مؤثر بین‌فردی (۹ گویه)، عوامل مؤثر محیطی (۶ گویه) و عوامل مؤثر سازمانی (۵ گویه) قرار گرفتند. نتایج آزمون فریدمن نشان داد که با توجه به میانگین رتبه‌ها، متغیر عوامل مؤثر فردی دارای بالاترین رتبه و متغیر محیطی، بین فردی و سازمانی دارای کمترین رتبه در بین متغیرها می‌باشد. یافته‌ها نشان داد که مدل عوامل مؤثر بر کمال‌گرایی در مدیران، مربیان و ورزشکاران حرفه‌ای کشور دارای برازش مطلوب است. همچنین بین میزان کمال‌گرایی مدیران، مربیان و ورزشکاران حرفه‌ای کشور تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی

مدیران، مربیان، ورزشکاران، ورزش حرفه‌ای، کمال‌گرایی.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مشهد، مشهد، ایران.
^۲ دانشیار گروه تربیت بدنی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مشهد، مشهد، ایران.
^۳ استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مشهد، مشهد، ایران.
^۴ استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مشهد، مشهد، ایران.

نویسنده مسئول:

حسین پیمانی‌زاد

ایمیل: a_peymanizad@yahoo.com

استناد به این مقاله:

ملازم، طیبه، پیمانی‌زاد، حسین، اسماعیل‌زاده، محمدرضا و فهیم‌دوین، حسن (۱۴۰۳). تحلیل مقایسه‌ای کمال‌گرایی عوامل اجرائی و فنی در ورزش. فصلنامه علمی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۱۲(۳)، ۱۴۶-۱۳۱.

مقدمه

کمال‌گرایی گرایشی است که باعث می‌شود افراد هر آنچه را که کمتر از کمال است غیرقابل قبول بدانند؛ چراکه کمال به‌عنوان بی‌عیب بودن یا درجه بی‌نظیری از دقت یا ممتازی نیز تعریف شده است (وبستر، ۲۰۰۶). اگرچه هیچ موافقت واحدی در تعریف سازه موجود نیست، یک تعریف مشخصه کمال‌گرایی میل فردی برای دستیابی به عملکرد بی‌نقص است (فلت و همکاران، ۲۰۰۲).

کمال‌گرایی یکی از ویژگی‌های شخصیتی است و نقش مهمی در علت‌شناسی و استمرار آسیب‌شناسی‌های روانی ایفا می‌کند (شافران و همکاران، ۲۰۰۲). در طول دو دهه گذشته، تحقیق در مورد کمال‌گرایی روند روبه‌رشدی داشته است. در این دو دهه، پژوهش‌های تجربی و نظری زیادی با هدف تبیین ماهیت کمال‌گرایی و آسیب‌های مرتبط با آن انجام شده است (سیرویز و همکاران، ۲۰۱۶). در مفهوم‌سازی‌های اولیه کمال‌گرایی، دیدگاهی تک‌بعدی و آسیب‌شناسانه به آن وجود داشت. ولی (اسلید و اوئنز، ۱۹۹۸) برای کمال‌گرایی دو نوع در نظر گرفتند، یک شکل بهنجار و سالم از کمال‌گرایی که آن را کمال‌گرایی مثبت نامیدند و یک شکل ناسازگار و آسیب‌شناسانه از کمال‌گرایی، که آن را کمال‌گرایی منفی نامیدند. کمال‌گرایان سالم یا مثبت افرادی هستند که سطوح بالایی از کوشش‌های کمال‌گرایانه را با سطح کمی از نگرانی‌های کمال‌گرایانه نشان می‌دهند و در مقابل کمال‌گرایان ناسالم یا منفی، افرادی با سطوح بالای کوشش‌های کمال‌گرایانه و نگرانی‌های سطح بالای کمال‌گرایانه هستند و افراد غیرکمال‌گرا دارای سطح کمی از کوشش‌های کمال‌گرایانه و سطح نامشخصی از نگرانی‌های کمال‌گرایانه هستند (استوبر همکاران، ۲۰۰۶). توجه روان‌شناسی ورزش، به‌صورت ویژه‌ای به ورزش‌های حرفه‌ای و قهرمانی معطوف شده است؛ به‌طوری‌که یافته‌های پژوهش حاکی از این است که متغیرهای روان‌شناختی مانند اضطراب، کمال‌گرایی و عزت نفس اثرات مهم و متفاوتی بر عملکرد ورزشی ورزشکاران می‌گذارند (مارتینز، ۲۰۱۶). همچنین اهداف شخصی و استانداردها و مقایسه‌های بین‌فردی، از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم (اضطراب شناختی، اعتماد به نفس و پیشرفت ورزشی گزارش شده‌اند (جونز، ۲۰۱۸).

کمال‌گرایی در ورزش نیز به‌منزله تمایل پایدار فرد به وضع معیارهای کامل و دست‌نیافتنی و تلاش برای تحقق آن‌ها در میدان‌های ورزشی است که تأثیرات روانی و رفتاری مثبت و منفی در بین ورزشکاران به‌ویژه ورزشکاران رقابتی دارد (استرلینگ، ۲۰۱۶). یکی از متغیرهایی که با عملکرد ورزشی ارتباط دارد،

کمال‌گرایی است. کمال‌گرایی یک سازه تقریباً جدید روان‌شناختی است که اخیراً مورد توجه برخی از روان‌شناسان ورزشی قرار گرفته است، هرچند الگوی رفتاری کمال‌گرایی به‌عنوان یک عامل مثبت و سازگار توصیف شده (هماچک، ۱۹۷۸)، اما این سازه نیز به‌عنوان سبک منفی و ناسازگار در رفتار مورد توجه بوده است (فلت، ۲۰۱۷). کمال‌گرایی به‌منزله تمایل پایدار فرد به وضع معیارهای کامل و دست‌نیافتنی و تلاش برای تحقق آن‌هاست. (برنز، ۲۰۱۵) که با خود ارزشیابی‌های انتقادی از عملکرد شخصی همراه می‌باشد (فروست، ۲۰۱۹). بلت (۱۹۹۵) معتقد است که کمال‌گرایی ناسازگار به شدت از شکست اجتناب می‌ورزند و در مقابل انتقاد دیگران آسیب‌پذیرند. چنین افرادی فعالیت‌ها و روابط اجتماعی را تهدیدکننده، تحمیلی ناهمایت‌گر تلقی می‌کنند. بر این اساس، (فروست و هندرسن، ۱۹۹۰) تمرکز بر اشتباهات و احتمال ارزشیابی اجتماعی منفی را در ورزشکاران دارای کمال‌گرایی نابهنجار، از عوامل شکست ورزشی آنها ذکر کرده‌اند (فروست، ۲۰۱۹).

کمال‌گرایی با وجودی که تاریخچه‌ای بسیار کهن دارد اما در دهه‌های اخیر پژوهش‌های روزافزونی را به خود جلب کرده است. کمال‌گرایی ابتدا به‌عنوان سازه‌ای یک‌بعدی و بیشتر منفی در نظر گرفته می‌شد، برای مثال فروید (۱۹۵۹)، کمال‌گرایی را نوعی خودشیفتگی توصیف کرد. یا هورنای (۱۹۵۹) کمال‌گرایی را تحت عنوان استبداد بایدها مطرح کرد و کمال‌گرایی را به معنی انتظارات غیرواقع‌بینانه از خود و دیگران است و یکی از مؤلفه‌های رفتار وسواسی-اجباری بیان نمود.

در پژوهشی (بشارت، ۱۳۹۳) دریافت که بین کمال‌گرایی مثبت و منفی به‌ترتیب با موفقیت ورزشی همبستگی ساده مثبت و منفی وجود دارد. اما فقط کمال‌گرایی مثبت می‌تواند تغییرات مربوط به موفقیت ورزشی را صورت معنی‌دار پیش‌بینی کند. کمال‌گرایی مثبت از طریق ویژگی‌هایی مانند واقع‌بینی، پذیرش محدودیت‌های شخصی، انعطاف‌پذیری، احساس رضایت و خرسندی از عملکرد شخصی، تقویت عزت‌نفس و اعتماد به خود و همچنین برداشت مثبت فرد از حمایت‌ها و ارزشیابی‌های اجتماعی، با افزایش موفقیت ورزشی ارتباط دارد.

به عبارت دیگر کمال‌گرایی یک عامل فراتشخیصی است و اگر به درستی با آن برخورد شود، پتانسیل کاهش آسیب‌شناسی روانی اختلال‌های محوریک را دارد (ایگان و همکاران، ۲۰۱۲).

راد و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان رابطه نقص در تنظیم هیجانی شناختی و کمال‌گرایی را بررسی کردند و دریافتند که بین کمال‌گرایی مثبت با راهبردهای سرزنش خودفاجعه‌سازی و

روش‌شناسی پژوهش

هدف از تحقیق تحلیل مقایسه‌ای کمال‌گرایی عوامل اجرایی و فنی در ورزش بود که مستلزم به‌کارگیری روش‌های استقرائی و استفاده از شاخص‌های دقیق و معتبر است. این منطق از نظر ماهیت کاربردی، به لحاظ نوع جستجوی داده‌ها از نوع آمیخته (کمی و کیفی) و از نظر روش تحلیل توصیفی-اکتشافی و در روش پیمایشی قابل حصول می‌باشد.

در این مرحله از پژوهش، داده‌های گردآوری شده از طریق پرسشنامه با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی و با کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ و AMOS مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت: در آمار توصیفی: از فراوانی، درصدها، شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکنندگی جهت توصیف ویژگی‌های دموگرافیک و میزان متغیرهای پژوهش استفاده خواهد شد.

در آمار استنباطی از آزمون بارتلت و KMO و تحلیل عاملی تاییدی و اکتشافی جهت بررسی کیفیت نمونه و روایی سازه ابزار، آزمون آلفای کرونباخ و اسپیرمن براون جهت بررسی پایایی ابزار، آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، آزمون تحلیل عاملی اکتشافی جهت بررسی و کشف عوامل مؤثر بر کمال‌گرایی و آزمون فریدمن جهت رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر کمال‌گرایی و آزمون t و تحلیل واریانس برای بررسی وجود تفاوت بین گروهی استفاده شد.

جامعه آماری در بخش کیفی شامل کلیه خبرگان علمی و اجرایی در زمینه رفتار سازمانی می‌باشند که دارای خصوصیات مشترک زیر باشند:

- سابقه تدریس، تالیف و تدوین مقاله در زمینه رفتار سازمانی داشته باشند.
- سابقه بالای ۱۰ سال مدیریت و فعالیت در زمینه ورزش باشگاهی و حرفه‌ای داشته باشد.

نمونه‌گیری کیفی به‌صورت هدفمند و در دسترس بود که با ۲۰ نفر از اساتید باتجربه دانشگاه مصاحبه انجام شد و با همین تعداد اشباع اطلاعاتی حاصل شد.

همچنین جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه ورزشکاران، مربیان و مدیران حرفه‌ای مراکز ورزشی دولتی و غیردولتی و باشگاه‌های کشور در سال ۱۳۹۹ که حجم نمونه ۳۷۴ نفر بود. در این بخش از شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شده است. با عنایت به موارد فوق حجم نمونه در این مطالعه با استفاده از جدول مورگان ۳۵۳ نفر تعیین گردید اما از آنجا که احتمال

نشخوار ذهنی رابطه مثبت و با ارزیابی و تنظیم هیجانی مثبت و دیدگاه‌پذیری رابطه منفی وجود دارد و کمال‌گرایی با سرزنش خود ارتباط منفی دارد.

شورت و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی مطرح می‌کند که کمال‌گرایی مثبت با نگرانی و نشخوار فکری رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. همچنین نتایج پژوهش سلیمانی‌فر و همکاران (۲۰۱۵)، نشان می‌دهد که بین کمال‌گرایی مثبت و نشخوار فکری تحصیلی، همبستگی منفی وجود دارد. معنی‌دار نبودن ارتباط بین کمال‌گرایی مثبت و افکار تکرارشونده منفی را می‌توان این‌طور تبیین کرد که در پژوهش بررسی شده، کمال‌گرایی مثبت نسبت به افکار تکرارشونده منفی، نقش پیش‌بینی‌کننده را ایفا کرده است.

والرین و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهش خود ارتباط کمال‌گرایی را با فرسودگی ورزشکاران نخبه بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که ارتباط بین کمال‌گرایی براساس مولفه‌های فرسودگی متفاوت است. در این تحقیق ارتباط بیشتر با فرسودگی عاطفی و فیزیکی مشهود بود. کوتاری و همکاران (۲۰۱۹) نظریه کمال‌گرایی خود را براساس ابعاد کمال‌گرایی و روان‌پزشکی مورد بحث قرار دادند. نظریات آنها براساس ۳ بعد صورت گرفت. این ابعاد عبارتند از کمال‌جویی، اثرات روان‌پزشکی و فرایندهای فراموشی. این نظریه اثبات کرد که فرایندهای فراموشی در کنار دو بعد دیگر توانایی نظریه‌پردازی برای کمال‌گرایی را افزایش می‌دهند.

موروز و دانکلی (۲۰۱۹) نظریه کمال‌گرایی خود را براساس ابعاد کمال‌گرایی و علائم افسردگی مورد بحث قرار دادند. نظریات آنها براساس ۲ بعد صورت گرفت. این ابعاد عبارتند از: کمال‌طلبی و افسردگی. نظریه آنها بر این موضوع تاکید داشت در صورتی که افراد دچار کمال‌طلبی مفرط شوند احتمال بروز افسردگی در آنها افزایش خواهد یافت. چانگ و همکاران (۲۰۱۹) نظریه کمال‌گرایی خود را براساس ابعاد کمال‌گرایی و خودکشی مورد بحث قرار دادند. نظریات آنها براساس ۳ بعد صورت گرفت. این ابعاد عبارتند از: کمال‌جویی، خودکشی و خودسوزی. این نظریه اثبات کرد که مولفه‌های کمال‌جویی می‌تواند زمینه‌هایی برای بروز خودکشی در افراد شود و همچنین احتمال خودسوزی آنها را افزایش دهد. سیرویس و همکاران (۲۰۱۹) نظریه کمال‌گرایی خود را براساس ابعاد کمال‌گرایی و سلامت در بیماران فیبرومیالژیا مورد بحث قرار دادند. نظریات آنها براساس ۲ بعد صورت گرفت. این ابعاد عبارتند از: کمال‌طلبی و سلامت بیماران. این نظریه اثبات کرد که کمال‌طلبی می‌تواند سلامت بیماران را تحت‌تاثیر قرار دهد و بهبود زمینه‌های کمال‌طلبی معمولاً منجر به بهبود سلامت بیماران می‌شود.

روایی داخلی، پس از انجام هر مصاحبه، الگوی به‌دست آمده تا آن مرحله به افراد ارائه شد و این کار پس از مصاحبه انجام گردید تا مصاحبه، خالی از هرگونه پیش‌فرض و جهت‌گیری انجام شود. در زمینه روایی بیرونی یا انتقال‌پذیری نیز سعی شد با توجه به تخصص و جایگاه سازمانی هریک از مصاحبه‌شوندگان و لحاظ کردن این موضوع در انتخاب آنها، احتمال انتقال مفاهیم به سایر محیطها افزایش داده شود. برای سنجش پایایی در این پژوهش از روش «پایایی بازآزمون» استفاده شد که به میزان سازگاری طبقه‌بندی داده‌ها در طول زمان اشاره دارد.

پژوهشگر در حین انجام این پژوهش و در جریان کدگذاری مصاحبه‌ها چند مصاحبه را به‌عنوان نمونه در یک فاصله ۵ روزه مورد کدگذاری مجدد قرار داد. با مراجعه به کدهای اولیه استخراج شده از آن مصاحبه‌ها و کدهای مجدد آنها جدول زیر به‌دست خواهد آمد:

جدول ۱. میزان درصد پایایی بازآزمون

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توفقات	پایایی بازآزمون (درصد)
۱	Q3	۲۱	۲۰	۱	۸۵/۷٪
۲	Q8	۲۶	۲۴	۲	۸۴/۶٪
۳	Q12	۲۲	۲۰	۲	۸۱/۸٪

جدول ۲. شاخص AVE برای متغیرهای پژوهش

متغیر	پایایی ابزار
کمال‌گرایی	۰/۶۲۱
عوامل فردی	۰/۵۷۱
عوامل بین فردی	۰/۶۰۱
عوامل محیطی	۰/۵۰۴
عوامل سازمانی	۰/۵۶۰

براساس جدول ۲ می‌توان نوشت که شاخص AVE برای تمامی متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۵ بوده بنابراین همه متغیرها از روایی قابل قبولی برخوردار است.

معیار دیگری که برای بررسی مدل‌های اندازه‌گیری حائز اهمیت می‌باشد، روایی واگراست که دو موضوع را پوشش می‌دهد: (۱) مقایسه میزان همبستگی بین گویه‌های یک متغیر با آن متغیر در مقابل همبستگی آن گویه‌ها با متغیرهای دیگر.

(۲) مقایسه میزان همبستگی یک متغیر با گویه‌هایش در مقابل همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها.

خداشه‌دار بودن پرسشنامه‌های برگشت داده شده می‌رفت، تعداد ۴۰۰ پرسشنامه توزیع که پس از برگشت ۳۷۴ پرسشنامه بدون خداشه مشاهده شد و همان به‌عنوان نمونه نهایی در تجزیه و تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت.

در بخش اول فرآیند جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از روش کتابخانه‌ای شامل بررسی اسناد و مدارک، گزارش‌های مستند، مقالات علمی معتبر و وب سایت‌های معتبر در زمینه موضوع پژوهش به جمع‌آوری داده‌ها در مورد مؤلفه‌های تحقیق پرداخته شد.

در بخش دوم جمع‌آوری داده‌ها، با استفاده از مصاحبه‌های کیفی با نخبگان، به جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز پرداخته شد.

همچنین روایی درونی از طریق ارائه نتایج به دست آمده به آزمون‌شوندگان (مشارکت‌کنندگان در پژوهش) بررسی گردید. به‌طوری‌که اگر آنها نیز یافته‌ها را مورد تأیید قرار دهند؛ می‌توان نسبت به روایی پژوهش بیشتر مطمئن گردید. لذا به‌منظور افزایش

همان‌گونه که در جدول ملاحظه می‌شود، تعداد کل کدها در دو فاصله زمانی ۵ روزه برابر ۶۹، تعداد کل توافقات بین کدها در این دو زمان برابر ۳۶ و تعداد کل عدم توفقات در این دو زمان برابر ۹ است. پایایی بازآزمون مصاحبه‌های این پژوهش برابر ۹۸٪ است. با توجه به اینکه میزان پایایی بیشتر از ۶۰٪ است؛ بنابراین قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است. در تحقیق حاضر جهت تعیین روایی ابزار تحقیق، سؤالات پرسشنامه براساس مدل تحلیل پژوهش و بررسی ادبیات تحقیق تعیین شده و سپس به تأیید استادان راهنما، مشاور و سایر اساتید متخصص رسیده است. از این‌رو روایی صوری و محتوایی آن مورد تأیید است. همچنین برای بررسی روایی سازه ابزار از آزمون روایی همگرا و واگرا استفاده و روایی در سطح قابل قبولی مورد تأیید واقع شد. یکی از معیارهای متداول که روایی همگرا را مورد بررسی قرار می‌دهد شاخص AVE است. شاخص AVE نشان‌دهنده میانگین واریانس اشتراک گذاشته شده بین هر متغیر با سؤالات خود می‌باشد.

جدول ۳. تحلیل مولفه اصلی برای متغیرها

میزان واریانس بیان شده	شماره‌گذاری	مولفه‌ها
۰/۶۵	۱	عوامل فردی
۰/۲۱	۲	عوامل بین فردی
۰/۰۹	۳	عوامل محیطی
۰/۰۵	۴	عوامل سازمانی

پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق به کمک آلفای کرونباخ و ضریب اسپیرمن براون ارزیابی شده است که با توجه به مناسب بودن ضرایب آلفا (بالاتر از ۰/۷) اعتبار درونی مورد تأیید قرار گرفت.

از آنجایی که آلفای کرونباخ و ضریب اسپیرمن براون معمولاً شاخص کاملاً مناسبی برای سنجش قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری و هماهنگی درونی میان عناصر آن است. بنابراین قابلیت اعتماد

جدول ۴. ضرایب الفاو اسپیرمن براون به تفکیک متغیرهای پژوهش

تعداد گویه‌ها	ضریب اسپیرمن براون	ضریب الفا	متغیر پژوهش
۳۴	۰/۸۵۲	۰/۸۴۹	کمال‌گرایی
۱۴	۰/۷۶۷	۰/۷۵۶	عوامل فردی
۹	۰/۸۰۳	۰/۸۰۰	عوامل بین فردی
۶	۰/۷۲۸	۰/۷۲۳	عوامل محیطی
۵	۰/۷۸۹	۰/۷۷۹	عوامل سازمانی

حال به میزان همبستگی های مولفه های مختلف بامتغیرها در جدول زیر آورده شده است:

جدول ۵. همبستگی مولفه‌ها با متغیرهای پژوهش

عوامل سازمانی	عوامل محیطی	عوامل بین فردی	عوامل فردی	شماره مولفه
۰/۳۴۹	۰/۲۲۶	۰/۲۱۵	۰/۷۳۵	۱
۰/۲۶۳	۰/۰۸۵	۰/۰۵۶	۰/۵۹۲	۲
۰/۰۲۲	۰/۲۰۸	۰/۱۲۳	۰/۸۱۴	۳
۰/۲۳۱	۰/۲۱۷	۰/۶۸۴	۰/۴۰۱	۴
-۰/۳۱۵	-۰/۰۶۲	-۰/۵۹۲	۰/۱۶۳	۵
-۰/۱۴۳	۰/۲۵۶	۰/۷۲۲	۰/۲۵۳	۶
-۰/۰۷۵	-۰/۰۵۶	-۰/۸۱۰	۰/۱۸۹	۷
۰/۲۶۱	۰/۵۶۱	۰/۱۱۳	۰/۱۶۳	۸
-۰/۳۱۹	۰/۴۰۸	۰/۱۹۶	۰/۲۲۴	۹
-۰/۱۲۱	-۰/۸۳۱	۰/۴۱۳	۰/۲۳۴	۱۰
۰/۲۱۷	۰/۶۳۲	۰/۳۶۲	۰/۸۱۴	۱۱
-۰/۷۵۶	۰/۱۱۸	۰/۲۵۹	-۰/۰۳۴	۱۲
۰/۸۴۱	-۰/۳۴۱	۰/۲۳۸	۰/۱۲	۱۳
-۰/۵۶۲	۰/۱۴۸	۰/۳۳۰	-۰/۰۱۸	۱۴
۰/۲۳۶	-۰/۱۵۲	۰/۴۳۲	۰/۲۲۹	۱۵
۰/۲۲۵	-۰/۰۸۵	۰/۴۱۸	۰/۳۱۴	۱۶
۰/۴۱۲	۰/۲۰۸	۰/۲۶۳	۰/۳۰۸	۱۷

شماره مولفه	عوامل فردی	عوامل بین فردی	عوامل محیطی	عوامل سازمانی
۱۸	۰/۲۰۸	۰/۲۵۶	-۰/۳۰۹	۰/۳۲۶
۱۹	۰/۲۳	۰/۳۲۶	-۰/۱۸۸	۰/۱۹۶
۲۰	-۰/۱۶۰	۰/۱۱۹	-۰/۱۳۳	-۰/۳۴۵
۲۱	۰/۰۸	۰/۱۲۸	-۰/۰۴۹	۰/۳۱۱
۲۲	۰/۱۱۲	۰/۰۶۱	۰/۳۱۷	۰/۰۴۹
۲۳	-۰/۰۸۶	-۰/۲۵۴	-۰/۱۱۲	-۰/۲۱۴
۲۴	۰/۰۷۵	۰/۰۶۴	-۰/۱۰۲	۰/۰۵۶
۲۵	۰/۱۵۳	۰/۳۰۱	-۰/۱۴۲	۰/۱۲۳
۲۶	۰/۰۹۶	۰/۱۹۸	-۰/۴۰۹	۰/۰۲۲
۲۷	۰/۲۶	۰/۱۳۵	۰/۳۱۵	۰/۲۳۱
۲۸	-۰/۳۱	-۰/۰۷۶	-۰/۲۴۸	-۰/۳۱۵
۲۹	۰/۱۱۹	۰/۰۴۳	۰/۱۱۲	۰/۲۰۴
۳۰	۰/۳۳۰	۰/۱۸۴	-۰/۱۰۲	-۰/۰۹۴
۳۱	-۰/۱۸۱	-۰/۰۳۸	-۰/۱۴۲	-۰/۲۱۹
۳۲	-۰/۲۹	-۰/۳۷۶	-۰/۰۷۶	-۰/۰۶۳
۳۳	۰/۰۷۵	۰/۴۱۲	-۰/۲۵۰	۰/۰۴۶
۳۴				

تماتیک مصاحبه بهره گرفته شد. مصاحبه، اعم از ساختاریافته یا بدون ساختار، مستلزم طی مراحل است.

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت که همبستگی هر یک از مولفه‌ها نسبت به سوالات خودش بیش از همبستگی آنها با دیگر مولفه‌ها می‌باشد. جهت تحلیل داده‌ها در این بخش از تحلیل

جدول ۶. داده‌های جمع‌آوری شده در فرآیند مصاحبه

کد مصاحبه شونده	گزاره به دست آمده	کد مصاحبه شونده	گزاره به دست آمده
Q1	کمال‌گرایی در اهداف، بالاتر بودن اهداف نسبت به دیگران، بهترین بودن، تلاش برای برآورده کردن انتظارات دیگران، انتظار مردم از انجام کار بدون نقص	Q9	بهتر بودن نسبت به دیگران، مهم بودن نتیجه کار، ملاک‌های بالای کاری
Q2	متمرکز بودن هدف، ملاک‌های بالای کاری	Q10	توقعات بالا، مهم بودن نتیجه کار، پذیرش اشتباه توسط همکاران و زیردستان
Q3	بهتر بودن نسبت به دیگران، انتظار بالای خانواده و دوستان، توقع زیاد مردم	Q11	انتظار بالای والدین، تقسیم کارها در سازمان مبتنی بر صلاحیت‌ها
Q4	انجام کارها به نحو احسن، رضایت جامعه از کیفیت کارهای سازمان	Q12	توجیه اشتباهی، احساس درست کار از سمت همکاران و زیردستان، منظم و دقیق بودن انجام کارها در سازمان
Q5	احساس نیاز به کامل بودن، کامل بودن در کارم	Q13	بالاتر بودن اهداف نسبت به دیگران، بهترین بودن، ملاک‌های بالای کاری
Q6	توقع زیاد مردم، انتظار بالای والدین،	Q14	بهتر بودن نسبت به دیگران، مهم بودن نتیجه کار،
Q7	کمال‌گرایی در اهداف، توقع زیاد مردم، احساس درست کار از سمت همکاران و زیردستان،	Q15	شایسته‌انگاری از سمت جامعه
Q8	انجام کارها در سازمان با روش‌های تعیین شده		

از مصاحبه‌شوندگان) داده شد و در ستون دوم گزاره‌های کلامی مصاحبه‌شوندگان آورده شده است. ستون سوم مربوط به کدگذاری باز و ستون آخر مربوط به کدگذاری محوری که عوامل مؤثر بر کمال‌گرایی در مدیران، مربیان و ورزشکاران حرفه‌ای کشور می‌باشد:

اکنون نتایج مصاحبه‌ها بعد از کدگذاری‌ها در جداول ۶ آورده شده است. در ستون اول این جداول به هر فرد کد (۱۹ تا ۱۵۹) ۱۵ نفر

جدول ۷. کدگذاری داده‌های محتوای مصاحبه

کد محور	کد باز	گزاره کلامی	فراوانی	کد مصاحبه شونده q
شخصیتی	شخصیتی	من همیشه باید نسبت به دیگران بهتر باشم.	۷	۳۲۰۱ و ۶۷۰۹ و ۱۴
		برایم ساده نیست که در کارم شاهد اشتباهی باشم.		
		در انتخاب اهدافم کمالگرا هستم.		
		من توقعات بالایی از خودم دارم.		
عوامل فردی	کاری	همیشه احساس نیاز به کامل بودن دارم.	۵	۹۰۴۳ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵
		همیشه حس می‌کنم که باید اهدافم نسبت به دیگران بالاتر باشد.		
		برای اینکه حداکثر نتیجه از کارم بگیرم، همیشه حداکثر تلاشم را می‌کنم.		
		برایم خیلی مهم است تا کارهایم به نحو احسن انجام شود.		
عوامل بین فردی	خانواده و دوستان	من می‌توانم تمام تلاشم را برای رسیدن به یک هدف متمرکز نمایم.	۴	۱۰ و ۷ و ۵
		من اهداف بزرگ و ملاک‌های بالای کاری در سر دارم.		
		وقتی در حال انجام دادن کاری هستم تا آن را به طور کامل انجام ندهم آرامش نمی‌گیرم.		
		هدفم همیشه این است که در کارم کامل باشم.		
عوامل بین فردی	همکاران و زیر دستان	تلاش می‌کنم در هر کاری که انجام می‌دهم بهترین باشم.	۶	۲، ۳، ۴، ۵، ۸، ۱۱
		من باید همیشه با همه پتانسیل خودم کار کنم.		
		والدینم انتظار دارند تا در همه جنبه‌های کاری، کامل باشم.		
		خانواده و دوستانم انتظار دارند همیشه فرد کاملی باشم.		
عوامل محیطی	جامعه	عملکرد برجسته و ممتاز من، خانواده و دوستانم را راضی می‌کند.	۸	۱۰ و ۹ و ۷ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۵
		انتظارات دوستان و خانواده ام همیشه بالاتر از انتظارات خودم است.		
		هنگامی که شکستی را تجربه می‌کنم باز هم همکاران و زیردستان مرا بهترین می‌دانند و مرا دوست دارند.		
		همکاران و زیردستان همیشه فکر می‌کنند که کارم درست است.		
عوامل سازمانی	سازماندهی	برآورده کردن انتظارات دیگران از خودم کار سختی نیست.	۱۱	۹ و ۲ و ۵ و ۶ و ۸ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴
		همکاران و زیردستانم به راحتی می‌پذیرند که من هم ممکن است دچار اشتباه شوم.		
		نتایج کار سازمان باید همیشه منطبق با خواسته جامعه باشد.		
		جامعه همیشه باید از کیفیت کارهای سازمان رضایت داشته باشند.		
عوامل سازمانی	سازماندهی	جامعه حتی اگر در کار سازمان دچار اشتباه شوم، مرا فرد شایسته‌ای می‌داند.	۱۱	۹ و ۲ و ۵ و ۶ و ۸ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴
		مردم انتظار دارند من در هیچ کاری نقص نداشته باشم.		
		همیشه موفقیت یعنی اینکه برای جلب نظر جامعه کار کنیم.		
		توقع مردم از من خیلی زیاد است.		
عوامل سازمانی	سازماندهی	انجام کارها در سازمان همیشه باید منظم و دقیق باشد.	۱۱	۹ و ۲ و ۵ و ۶ و ۸ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴
		طبقه‌بندی وظایف در سازمان همیشه باید با دقت انجام گردد.		
		همه کارها در سازمان باید حتما در زمان خودشان انجام شود.		
		همه کارها در سازمان باید حتما در زمان خودشان انجام شود.		

تمام کارها در سازمان باید حتما با روش‌های تعیین شده صورت پذیرد.

تقسیم کارها در سازمان همیشه باید مبتنی بر صلاحیت‌ها باشد.

۳۴ گویه در ۴ دسته کلی عوامل مؤثر فردی (۱۴ گویه)، عوامل مؤثر بین فردی (۹ گویه)، عوامل مؤثر محیطی (۶ گویه) و عوامل مؤثر سازمانی (۵ گویه) قرار گرفتند.

تحلیل داده‌های مصاحبه و نتایج حاصل از دسته‌بندی و کدگذاری داده‌ها نشان داد که عوامل مؤثر بر کمال‌گرایی در مدیران، مربیان و ورزشکاران حرفه‌ای کشور از دیدگاه خبرگان با

جدول ۸. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	آماره آزمون	سطح معنی‌داری	وضعیت
کمال‌گرایی	۰/۸۹۴	۰/۴۲۳	نرمال
عوامل فردی	۱/۲۳۴	۰/۲۴۳	نرمال
عوامل بین فردی	۱/۶۶۵	۰/۶۱۰	نرمال
عوامل محیطی	۱/۲۰۰	۰/۵۲۴	نرمال
عوامل سازمانی	۱/۲۱۵	۰/۵۱۳	نرمال

۰/۰۵ است، فرض صفر تأیید و ادعای نرمال بودن توزیع این متغیرها پذیرفته می‌شود.

با توجه به جدول ۸ و به دلیل اینکه سطح معنی‌داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای ۴ متغیر اصلی پژوهش بزرگتر از

جدول ۹. شاخص KMO و آزمون کرویت بارتلت برای متغیر پژوهش

متغیر	شاخص	مشخصه	مقدار
	شاخص KMO		۰/۶۳۹
عوامل مؤثر بر کمال‌گرایی	آزمون بارتلت	تقریبی از آماره کای دو	۱۲۹/۷۰۶
		درجه آزادی	۴۵
		سطح معنی‌داری	۰/۰۰۱

مدل ساختاری است، به این معنا که وجود ارتباط مناسب بین ساختار داده‌ها تأیید می‌شود.

در ادامه به روابط بین متغیر برون‌زای با متغیر مکنون می‌پردازیم. جزئیات ضرایب تاثیر و نسبت بحرانی مربوط به مدل مفهومی در جدول ۱۰ درج گردید:

براساس جدول ۹ می‌توان گفت که میزان شاخص KMO برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۶ بوده و به این ترتیب کیفیت نمونه‌گیری برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی وجود دارد، همچنین میزان سطح معنی‌داری آماره بارتلت هم برای تمامی متغیرها کمتر از پنج صدم می‌باشد که بیانگر مناسب بودن ساختار داده‌ها برای انجام برازش

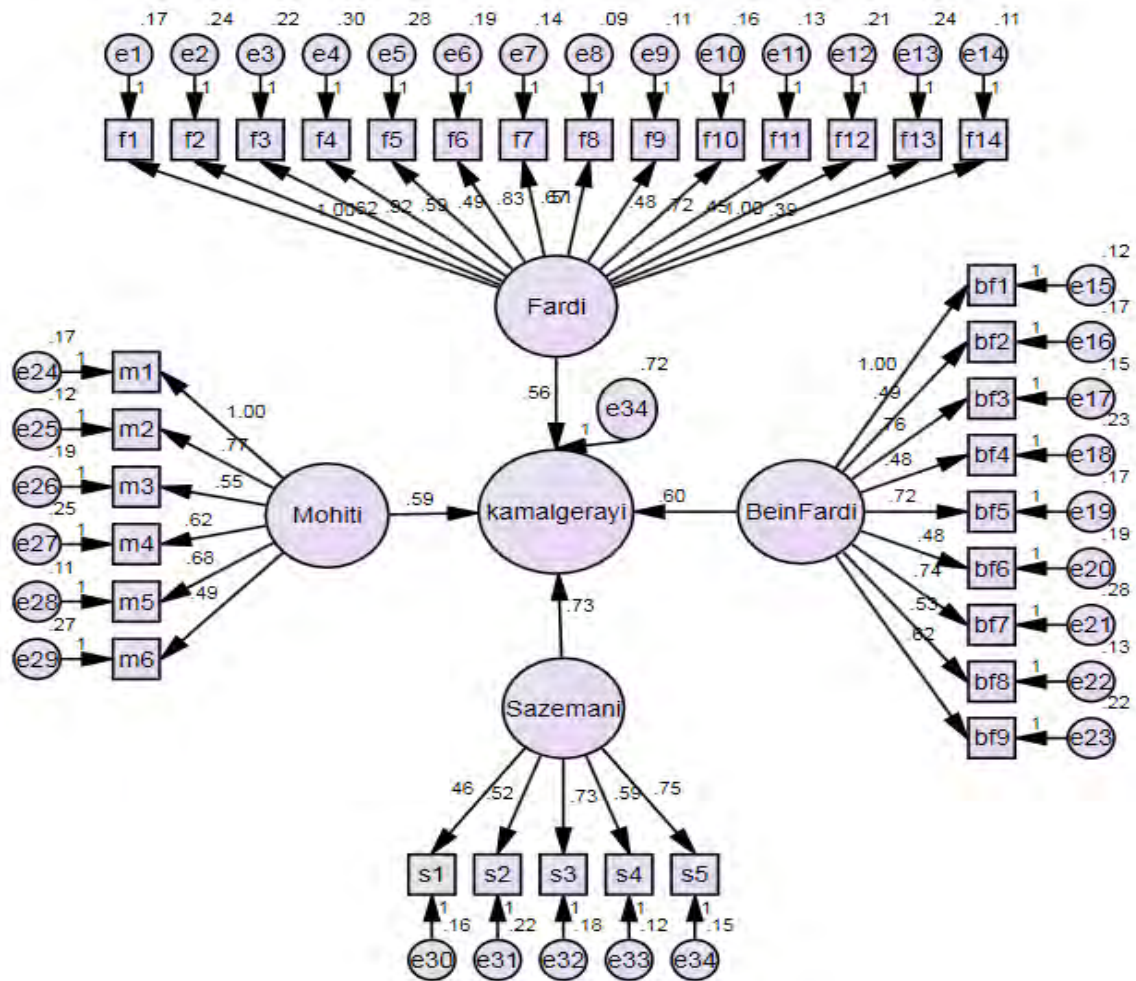
جدول ۱۰. جدول روابط میان سازه‌ها براساس مدل مفهومی مطرح شده

روابط میان سازه	ضریب تاثیر	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری
تاثیر عوامل مؤثر فردی بر کمال‌گرایی	۰/۵۶	۱۰/۵۶	۰/۰۰۱
تاثیر عوامل مؤثر بین فردی بر کمال‌گرایی	۰/۶۰	۱۱/۳۴	۰/۰۰۱
تاثیر عوامل مؤثر محیطی بر کمال‌گرایی	۰/۵۹	۱۰/۹۵	۰/۰۰۱
تاثیر عوامل مؤثر سازمانی بر کمال‌گرایی	۰/۷۳	۱۳/۱۶	۰/۰۰۱

براساس جدول ۱۰ ملاحظه می‌شود که متغیرهای عوامل مؤثر

۰/۶۰، ۰/۵۹ و ۰/۷۳ است.

فردی، بین فردی، محیطی و سازمانی با اطمینان ۹۵ درصد (مقادیر آماره t بزرگتر از ۱/۹۶ است) بر متغیر کمال‌گرایی تاثیرگذار بوده و میزان تاثیرگذاری آن‌ها به ترتیب برابر ۰/۵۶،



شکل ۱. مقادیر بارهای عاملی مربوط به مدل ساختاری پژوهش

باید کمتر از ۳ باشند. همچنین AGFI، GFI و CFI شاخص‌های خوبی برازش مدل هستند و میزان آن بهتر است بیشتر از ۰/۹ باشد و در کل هر چقدر به مقدار یک نزدیک‌تر باشند بهتر است:

در ادامه جهت ارزیابی مدل مفهومی، شاخص‌های بدی و خوبی مدل مفهومی مورد توجه قرار گرفتند که جزئیات در جدول ۱۱ درج شده است. در جدول ۱۱ RMSEA و χ^2/df شاخص‌های بدی برازش مدل هستند که RMSEA باید کمتر از ۰/۰۹ و χ^2/df

جدول ۱۱. شاخص‌های برازش مدل ساختاری

RMSEA	CFI	AGFI	GFI	χ^2/df
۰/۰۸۳	۰/۹۳۲	۰/۹۱۸	۰/۸۱۹	۱/۱۱۶

ساختاری از برازش مناسبی برخوردار است، بنابراین می‌توان نتیجه

ملاحظه می‌شود که با توجه به میزان این پنج شاخص مدل

گرفت که مدل عوامل مؤثر بر کمال‌گرایی در مدیران، مربیان و ورزشکاران حرفه‌ای کشور دارای برآزش است.

جدول ۱۲. آزمون فریدمن برای اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر کمال‌گرایی

متغیرها	میانگین رتبه	رتبه	کای دو	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
عوامل فردی	۱/۶۸	۱			
عوامل بین فردی	۱/۳۹	۳	۵۹/۰۵	۹	۰/۰۰۰
عوامل محیطی	۱/۵۲	۲			
عوامل سازمانی	۱/۲۳	۴			

گذرده است. در این راستا علیمردانی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان مقایسه عدم تحمل بلاتکلیفی و تنظیم هیجان در افراد در بیمارستان روان‌پزشکی تبریز نشان دادند که بین متغیرهای عدم تحمل بلاتکلیفی و تنظیم هیجان با اختلال وسواس فکری عملی ارتباط وجود دارد. اکبری (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان مدل ساختاری کمال‌گرایی مبتنی بر سازه‌های فراتشخیصی شناختی، رفتاری و هیجانی عنوان کرد که در صورتی که متغیر اجتناب تجربه‌گرایانه را از پژوهش خارج کنیم، رابطه بین بی‌نظمی هیجانی با کمال‌گرایی مثبت، معنی‌دار می‌شود. به عبارتی می‌توان بیان کرد که معنی‌دار نبودن این ارتباط تحت تأثیر اجتناب تجربه‌گرایانه است. روتر و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی نشان دادند که عدم تحمل بلاتکلیفی مطابق با پژوهش‌های پیشین عقاید کمال‌گرایانه، به وسیله عدم تحمل بلاتکلیفی تحریک می‌شوند و فرد با پافشاری بر عقاید کمال‌گرایانه، با بلاتکلیفی خود مقابله می‌کند. نقوی (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان کمال‌گرایی مبتنی بر سازه‌های فراتشخیصی عنوان کرد از آنجایی که ارتباط بین اجتناب تجربه‌گرایانه با افکار تکرارشونده منفی نیز معنی‌دار نیست، افکار تکرارشونده در ارتباط بین اجتناب تجربه‌گرایانه با کمال‌گرایی منفی، نمی‌تواند نقش واسطه‌ای ایفا کند. ابراهیم‌زاده (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان مقایسه ابعاد کمال‌گرایی و عدم تحمل بلاتکلیفی نتایج این مطالعه نشان داد که متغیرهای روان‌شناختی عدم تحمل بلاتکلیفی و کمال‌گرایی در بیماران مبتلا به اختلالات روانی فیزیولوژیک به‌طور معناداری با افراد غیربیمار متفاوت هستند و در بین گروه‌های بیمار میانگین نمرات کمال‌گرایی افراد مبتلا به میگرن و آسم از افراد مبتلا به سندرم روده تحریک‌پذیر و افراد غیربیمار بیشتر است، اما میانگین نمرات عدم تحمل بلاتکلیفی در بیماران مبتلا به میگرن تحریک‌پذیر بیشتر از گروه آسم می‌باشد. بنابراین می‌توان

با توجه به جدول ۱۲ مشاهده می‌شود که مقدار سطح معنی‌داری به‌دست آمده برای عوامل مؤثر کمال‌گرایی در آزمون فریدمن کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه بین میانگین رتبه‌های ابعاد عوامل مؤثر بر کمال‌گرایی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. با توجه به میانگین رتبه‌ها، متغیر عوامل مؤثر فردی دارای بالاترین رتبه، و متغیر محیطی، بین فردی و سازمانی دارای کمترین رتبه در بین متغیرها می‌باشد.

تقدیر و تشکر شایسته از اساتید فرهیخته و فرزانه آقایان دکتر حسین پیمانی‌زاد، دکتر محمدرضا اسماعیل‌زاده قندهاری، دکتر حسن فهیم‌دوین، دکتر ابوالفضل فراهانی، دکتر اکبر فرید فتحی، دکتر احسان اسداللهی، دکتر حسن صافدل، خبرگان علمی و اساتید بزرگوار دانشگاه، کلیه مدیران باشگاه‌ها، مربیان و ورزشکاران ارجمند و تمام مصاحبه‌شوندگانی که با نکته‌های دل‌ویز و گفته‌های بلند، صحیفه‌های سخن را علم‌پرور نمودند و همواره راهنما و راهگشای نگارنده در اتمام و اکمال این مقاله بودند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داد که عوامل مؤثر بر کمال‌گرایی در مدیران، مربیان و ورزشکاران حرفه‌ای کشور عبارتند از: عوامل مؤثر فردی (۱۴ گویه)، عوامل مؤثر بین فردی (۹ گویه)، عوامل مؤثر محیطی (۶ گویه) و عوامل مؤثر سازمانی (۵ گویه). این یافته با بخشی از یافته‌های پژوهش اکبری (۱۳۹۶)، علیمردانی و همکاران (۱۳۹۸)، روتر و همکاران (۲۰۱۳)، نقوی (۱۳۹۶)، ابراهیم‌زاده (۱۳۹۱) همسو بود. یافته‌های مختلف به علل پیدایش کمال‌گرایی و آثار آن اشاره داشته‌اند که به‌طور غیرمستقیم بر یافته‌های پژوهش حاضر صحت

داشتند. ابوالقاسمی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط کمال‌گرایی و عزت نفس با پیشرفت ورزشی در جوانان وزنه‌بردار حرفه‌ای کشور به این نتیجه رسیدند که کمال‌گرایی و عزت نفس با عملکرد ورزشی رابطه‌ی دو متغیری دارند، مورد تأیید است. بشارت (۱۳۸۳) نشان داد که بین کمال‌گرایی مثبت و منفی به ترتیب با موفقیت ورزشی در ورزشکاران حرفه‌ای رشته بسکتبال همبستگی ساده مثبت و منفی وجود دارد. در این رشته پژوهش اظهار داشتند که کمال‌گرایی مثبت از طریق ویژگی‌هایی مانند واقع‌بینی، پذیرش محدودیت‌های شخصی، انعطاف‌پذیری، احساس رضایت و خرسندی از عملکرد شخصی، تقویت عزت نفس و اعتماد به خود و همچنین برداشت مثبت فرد از حمایت‌ها و ارزشیابی‌های اجتماعی، با افزایش موفقیت ورزشی ارتباط دارد. بشارت (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "تبیین پیشرفت ورزشی رشته‌های گروهی و انفرادی برحسب کمال‌گرایی" مشاهده کردند که همبستگی معناداری بین کمال‌گرایی و پیشرفت ورزشی ورزشکاران رشته‌های تیمی و انفرادی وجود دارد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که مدل عوامل مؤثر بر کمال‌گرایی در مدیران، مربیان و ورزشکاران حرفه‌ای کشور می‌تواند مورد استفاده مدیران منابع انسانی سازمان‌های ورزشی، تیم‌ها و باشگاه‌های ورزشی قرار گیرد.

یافته‌ها نشان داد که بین میزان کمال‌گرایی مدیران، مربیان و ورزشکاران حرفه‌ای کشور تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. تحقیقات همسو با یافته‌های پژوهش حاضر یافت نشد. امروزه علم روان‌شناسی ورزشی که شاخه‌ای جدید در علم ورزش است، در کنار سایر علوم ورزشی که سعی دارند ورزشکاران را از جنبه‌های گوناگون فیزیولوژیک، مهارتی و آمادگی جسمانی بررسی کنند، در جستجوی پاسخ دادن به سؤالات مختلف رفتار انسانی در حیطه ورزش است و رفتار ورزشکاران را از بعد ذهنی، روانی و رفتاری در بوته آزمایش قرار می‌دهد و با شناسایی و توسعه‌ی مهارت‌های روانی ورزشکاران سعی بر بهبود هرچه بهتر عملکرد ورزشکاران دارد. روان‌شناسی ورزش و تمرین شاخه‌ای از علم تمرین و ورزش است که شامل مطالعه علمی رفتار بشر در ورزش و تمرین و کاربرد عملی این اطلاعات در حوزه‌های ورزش و تمرین می‌شود. مشابه سایر رشته‌ها در علم ورزش و تمرین، روان‌شناسی ورزش و تمرین می‌تواند برای حرکات مهارتی متنوع، فعالیت‌های جسمانی و طرح‌های تمرینی به کار گرفته شود. روان‌شناسی ورزش و تمرین به تئوری‌ها، ساختارها و روش‌های سایر علوم تمرین و ورزش متوسل می‌شود.

نتیجه گرفت که شناسایی عوامل مؤثر بر کمال‌گرایی مدیران، مربیان و ورزشکاران می‌تواند در جهت کنترل و اصلاح این نگرش و حالت کمک شایان توجهی نماید تا موجبات پیشرفت ورزش حرفه‌ای کشور را مبتنی بر شرایط فعلی شاهد باشیم.

نتایج آزمون فریدمن نشان داد که با توجه به میانگین رتبه‌ها، متغیر عوامل مؤثر فردی دارای بالاترین رتبه، و متغیر محیطی، بین فردی و سازمانی دارای کمترین رتبه در بین متغیرها می‌باشد. یافته‌های همسو با نتایج تحقیق حاضر یافت نشد.

با توجه به این یافته می‌توان نتیجه گرفت که مدیران منابع انسانی سازمان‌ها و باشگاه‌ها و همچنین جامعه تحقیق می‌توانند در جهت کنترل کمال‌گرایی و اصلاح این رفتار و نگرش به ترتیب الویت به‌دست آمده در این پژوهش عمل نمایند بدین ترتیب که ابتدا عوامل مؤثر فردی در بعد شخصیتی و مرتبط با کار را اصلاح نمایند و با آگاهی دادن به افراد در این خصوص و ارائه راهکارهای اصلاحی در این جهت اقدام نمایند و سپس به ابعاد محیطی و جامعه، عوامل بین فردی در ارتباط با همکاران و همسالان و در نهایت عوامل سازمانی و سازماندهی کار را اصلاح نمود تا از میزان کمال‌گرایی در ورزش حرفه‌ای کاست و مبتنی بر واقعیت پیش رفت.

یافته‌ها نشان داد که مدل عوامل مؤثر بر کمال‌گرایی در مدیران، مربیان و ورزشکاران حرفه‌ای کشور دارای برازش مطلوب بود. این یافته با بخشی از یافته‌های تحقیقات عبدخدائی (۱۳۹۷)، اکبری و همکاران (۱۳۹۶)، مرادی (۱۳۹۶)، ابوالقاسمی و همکاران (۱۳۹۳)، بشارت (۱۳۸۳) و بشارت (۱۳۹۳) به طور غیر مستقیم همسو بود.

در این راستا عبدخدائی (۱۳۹۷) در مطالعه خود نشان داد که بین ابعاد کمال‌گرایی خودمدار، دیگرمدار و جامعه‌مدار با اضطراب پنهان رابطه مثبت معناداری وجود دارد؛ یعنی با افزایش میزان کمال‌گرایی، میزان اضطراب پنهان نیز افزایش می‌یابد و در تعامل مؤلفه‌های کمال‌گرایی، کمال‌گرایی جامعه‌مدار پیش‌بینی‌کننده معناداری برای اضطراب پنهان دانشجویان است. اکبری و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان مدل ساختاری کمال‌گرایی مبتنی بر سازه‌های فراتشخصی شناختی، رفتاری و هیجانی نشان دادند که بین بی‌نظمی هیجانی، عدم تحمل بالاتکلیفی و افکار تکرارشونده منفی با کمال‌گرایی منفی ارتباط مستقیمی وجود دارد. مرادی (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان نقش بی‌نظمی هیجانی، افکار تکرارشونده منفی، عدم تحمل بالاتکلیفی و اجتناب تجربه‌گرایانه در پیش‌بینی کمال‌گرایی مثبت و منفی بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک نشان داد بی‌نظمی هیجانی، افکار تکرارشونده منفی، عدم تحمل بالاتکلیفی و اجتناب تجربه‌گرایانه با کمال‌گرایی منفی رابطه مثبت

و بنابراین مانعی برای پیشرفت ورزشکار است (فلت و هیویت، ۲۰۰۵؛ هال، ۲۰۰۶). تمایز بین تلاش‌های کمال‌گرایانه و نگرانی‌های کمال‌گرایانه همچنین در زمینه ورزش مهم است. شواهد همگرایی وجود دارد که طبق این شواهد جنبه‌هایی از کمال‌گرایی همبسته با بعد تلاش‌های کمال‌گرایانه به‌عنوان یکی از ابعاد کمال‌گرایی (برای مثال؛ معیارهای شخصی، تلاش برای کمال) همبستگی‌های مثبتی با ویژگی‌ها، فرآیندها، و پیامدهای مثبت در ورزشکاران از قبیل اعتماد به نفس رقابتی (کوپولا، ۲۰۰۲؛ هاسمن، ۲۰۰۲) و فاولبی، ۲۰۰۲) جهت‌گیری‌های گرایشی هدف (استور، استول، پسچک، و اوتو، ۲۰۰۸)، و عملکرد در تمرین (استول و همکاران، ۲۰۰۸) نشان داده است.

با توجه به نتایج حاصل از این مطالعه می‌توان نتیجه گرفت که عوامل روان‌شناختی می‌توانند تأثیری مثبت بر رفتار ما به لحاظ روحی و روانی داشته باشند، بدین‌صورت که همزمان با افزایش میزان کمال‌گرایی مثبت در افراد، به‌طور چشمگیری از اضطراب، روان‌رنجوری، هیجان‌های منفی، دشواری در انجام رفتارهای هدفمند مواقع درماندگی، دشواری در مهارت‌های تکانشی مواقع در ماندگی، پریشانی ناسازگار، پرتی-فرونشانی، انکار-سرکوبی، پریشانی، عدم تحمل بلاتکلیفی و افکار تکرارشونده کاسته خواهد شد. همین ارتباط البته به‌صورت منفی در ارتباط با کمال‌گرایی منفی با متغیرهای فوق دور از انتظار نخواهد بود.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از کلیه افرادی که در انجام تحقیق، محققین را همراهی نموده‌اند، تشکر و قدردانی نمایند.

References

- Abul Qassimi, Saadat; (2014). The effect of attrition analysis on the efficiency of human resources. Danesh Management Journal, No. 33 and 34 pages 29.
- Adler, D. R. (1956). Do adaptive perfectionism and self-determined motivation reduce academic procrastination? Learning and Individual Differences, 36, 165-172.
- Akbari, Mehdi; Moradi, Alireza; Naqvi, Narges (2016). Structural model of perfectionism based on cognitive, behavioral and emotional meta-

با توجه به یافته‌های تحقیق می‌توان گفت که هر سه گروه وضعیت تقریباً مشابهی دارند و با عنایت به آنکه کمال‌گرایان نه فقط برای اینکه توفیق رسیدن به آرمان‌های اخلاقی، بلکه برای شکست‌هایی که در گذشته در این راه نصیب آنها خواهد شد، خود را سرزنش کرده، باید به اندازه کافی توانا باشند که این موانع را از سر راه خود بردارند، بدون اینکه احساساتی مانند ترس، تسلیم و ستیزه را از خود نشان دهند، به و ارائه دوره‌های آموزشی و مشاوره‌ای به‌عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر به نظر آید زیرا، براساس تئوری غریزه، فروید فرض کرد که نیاز روان‌رنجور به کامل بودن حتماً باید غریزی باشد و در واقع مجموعه‌ای از تمایلات خودشیفتگی، خودآزاری و غریزه‌ی مرگ است. به نظر فروید، روان‌رنجورها به‌وسیله‌ی کشش یا نیاز به کامل بودن پیوسته به سوی هدف رانده نمی‌شوند بلکه آنها نیاز به وانمود کردن به اینکه در جستجوی کمال هستند را دارند، به عبارت دیگر این افراد می‌خواهند کامل به نظر بیایند نه اینکه کامل بشوند. این تظاهر به کمال به این دلیل است که این افراد باید به نظر خود اشخاصی درستکار جلوه کنند و همین پدیده فروید را متقاعد کرد که قوه‌ی «فرامن» اگرچه از تمایلات کودکانه‌ی عشق، تنفر و ترس سرچشمه می‌گیرد ولی به‌تدریج به‌صورت قوه‌ی روانی مستقلی که هدایت‌گر رفتارهای اخلاقی است درمی‌آید. البته این افراد به دلیل داشتن قوه‌ی «فرامن» ظاهراً خودمختاری و استقلال زیادتری از خود نشان می‌دهند تا انواع دیگر روان‌نژندی‌ها ولی این استقلال نتیجه‌ی سرکشی و ستیزه‌گری است نه نتیجه سلامت اندیشه و روان (مهرابی زاده و همکاران، ۱۳۸۲).

با توجه به یافته‌های تحقیق می‌توان گفت که کمال‌گرایی برای نخستین‌بار به‌عنوان یک سازه‌ی تک‌بعدی توسط برنز تعریف شده است. بر طبق این تعریف فرد کمال‌گرا بر این باور است که می‌تواند با تلاش و کوشش به نتایج کامل دست یابد. این درحالی است که نتایج کامل و بدون نقص دست‌نیافتنی بوده و تلاش برای دستیابی به آنها آسیب‌های روان‌شناختی را در پی خواهد داشت. به‌طور کلی در دیدگاه منفی، کمال‌گرایان اغلب دارای تفکر همه یا هیچ و دارای افکار خودشکن و انتقادی نسبت به خود و دیگران هستند. آنها در ارزیابی موفقیت‌ها، شکست‌هایشان غیرقابل انعطاف بوده و نرسیدن به اهداف منجر به احساس بی‌ارزشی‌شان می‌شود. محققان دیگری کمال‌گرایی را به‌عنوان یک ویژگی ناسازگارانه می‌بینند که پنهانی اجرای ورزشکار را خراب می‌کند تا اینکه به آن کمک کند

- and psychological distress. *Journal of Counseling Psychology*, 53(4), 498.
- Arbab, Ali; Bazergan, Abbas; Hijazi, goddess. (2018) *Research methods in behavioral sciences*. Tehran: Aghaz Publications.
- Azimi, Ali; Piri, Mohammad; Zowar, Akbar (2017). Promotion of social mental health. *Thought and Behavior Quarterly Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 5th year, number 3.
- Basharat, Mohammad Ali. Abbasi, Gholamreza. Shujaaldin, Sadraldin. (2001). "Investigating the relationship between self-esteem and sports success in football players and wrestlers". *Movement Magazine*, No. 12, pp. 44.
- Belt . (1995). An investigation of appraisals in individuals vulnerable to excessive worry: the role of intolerance of uncertainty. *Cognit Ther Res*; 58 (3):609-52.
- Bieling, P.J., Israeli, A.L., Smith, J., and Antony, M.M. (2014). "Making the grade: The behavioral consequences of perfectionism in the classroom". *Personality and Individual Differences*, 35, 163-178.
- Bigi Fard, Salimeh. (2016) Investigating the relationship between hard-headed personality traits and social support with job burnout among employees of welfare rehabilitation centers in Shiraz, under the guidance of Alireza Jazayeri, University of Welfare and Rehabilitation Sciences.
- Campbell, L., & De Paula . (2002). The Development and Initial Validation of the Cognitive Fusion Questionnaire. *Behav Ther*. 43(0):10-25.
- Dunkley DM, Zuroff DC, Blankstein KR. (2008) Specific perfectionism components versus self-criticism in predicting maladjustment, *Personal Individual Difference* .40: 76-665.
- Ehring, T., Welboren, R., Morina, N., Wicherts, J.M., Freitag, J., Emmelkamp, P.M.G (2011) Meta-analysis of psychological treatments for posttraumatic stress disorder in adult survivors of childhood abuse. *Clinical Psychology Review*. 54: 643-37.
- Farahani, A Farjizadeh P., Safania, Ghorbani Qahfarkhi L (1401) The role of social capital, knowledge management and innovation on the development of the sports capital goods market in Iran, scientific research journal of organizational behavior management studies in sports, 9th period, number, 36 Winter, 1401 pp: 47
- Flett & Hewitt , PL. (2017) . Perfectionism, performance, and state positive affect and diagnostic structures, *Psychological Health Research Quarterly*, Summer 2016, Volume 11, Number 2 pages 39.
- Alamardani, Sajad (2018). *Psychological Journal of Al-Zahra University*, Tehran, in a research entitled Comparison of Indecision Intolerance and Emotion Regulation in Tabriz Psychiatric Hospital. 26, 102-131.
- Aldea, M. A., & Rice, K. G. (2010). The role of emotional dysregulation in perfectionism negative affect after a classroom test. *Canadian Journal of School Psychology*, 24, 4-81.
- Flett GL, Hewitt PL, Blankstein K, O'Brien S. (2018). Perfectionism and learned resourcefulness in depression and self-esteem. *Pers Individ Differ* ; 12(1): 8-61.
- Gordon-Smith, K., Jones, L., Scott, J., Haque, S Heron, J., Caesar, Craddock, N. (2016). Cognitive styles in bipolar disorder. *British Journal of Psychiatry*. 187, 431-437.
- Gharibzadeh M, Safania AM, Naghshbandi SS, Farahani A (2023) Providing a model for the development of sports tours in the tourism industry. *PLoS ONE* 18(5): e0285457. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0285457>
- Hayes, S. C., Strosahl, K., & Wilson, K.G. (1999). *Acceptance and commitment therapy: an experiential approach to behavior change*. New York: Guildford Press.
- Hormazinejad, Masoumeh. (2016). Simple and multiple relationship of self-esteem, social anxiety and perfectionism variables with existence tools in students of Shahid Chamran University of Ahvaz. Master's thesis, Shahid Chamran University of Ahvaz.
- Johnson, M., Foster, M., Shennan, J., Starkey, N.J., Johnson, A. (2010). The effectiveness of an acceptance and commitment therapy self-help intervention for chronic pain. *Clin J Pain*. 86(3) ,418-595
- Naqvi, Narges; Moradi, Alireza (2016). *Cognitive psychology and psychiatry journal*, fourth year, number 4, winter.
- Rice, K.G., Ashby, J.S., and slaney, R.B. (1998). "Self - esteem as a mediator between perfectionism and depression: a structural equations analysis". *Journal of Counseling Psychology* . 45,304-314
- Silverman , S. R. (1999). Hardiness: The courage to grow from stresses. *The Journal of Positive Psychology*.
- Tolai. (2015). Comparison of the basic mental, psycho-physical and cognitive skills of top male athletes in group and individual disciplines of

Khuzestan province and the relationship between these skills and their self-efficacy". *Harak*, 23, pages 125-141.

Vaez Mousavi, Seyyed Mohammad Kazem and Yaqoubi (2015). Research in sports sciences, comparing the quality of life of athletes in individual disciplines and Juma's category, (3) 83-93.

Zuckerman., Tabsay, N., Elliot, A ., & Sheldon, K.M.(2005). Avoidance achievement motivation : A personal goals analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 73, 171-185.