

## بررسی تاثیر کمال گرایی مثبت بر مدیریت دانش کارکنان اداره کل نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس سیستان و بلوچستان

شریف هراتی پور ۱ ناصر سرگلزائی ۲ علیرضا صمدزاده ۳

۱ فارغ التحصیل رشته مدیریت دولتی و گرایش منابع انسانی

۲ کارشناس ارشد رشته مدیریت دولتی و گرایش بودجه مالی عمومی

۳ کارشناس مالی اداره کل نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس سیستان و بلوچستان

### چکیده

تمایلات کمال گرایانه، ایجاد و انتخاب استانداردهای بی حد و اندازه بزرگ و غیر قابل انعطاف، نوعی الزام در دستیابی به اهداف و معیارهای بالا، وجود نیروی انگیزشی که بیشتر ناشی از ترس از شکست است تا کسب موفقیت، سنجش فرد از خویش صرفاً برحسب تولید یا دستاوردهای خود، اعتقاد به قانون همه یا هیچ، مشکل در لذت بردن و خرسند شدن حتی زمانی که موفقیت حاصل شده باشد، طفره رفتن از کاری که قرار است مورد قضاوت و ارزیابی قرار گیرد و تعلل طولانی در کامل کردن کارهای محوله از جمله نشانه های کارمند کمال گرا است که باعث می شود این افراد، نسبت به داوطلب شدن برای انجام کارهای که توانایی آنها چندان زیاد نیست، بی رغبتی نشان داده و بیش از حد نسبت به یک شکست کوچک واکنش عاطفی یا اضطراب از خود نشان می دهند که این ویژگیها می تواند مدیریت دانش این کارمند را به طور منفی تحت تأثیر قرار دهد. زیرا، از طرفی ممکن است باعث شود این کارکنان انجام امور کاری خود را به دلیل اینکه مبادا نتوانند از عهده انجام آنها به طور کامل و مطلوب برآیند، به تأخیر بیندازند و از طرف دیگر، ممکن است به تدریج عدم وصول به اهداف و معیارهای غیرواقع بینانه ای که برای خود در نظر گرفته اند، باعث شود که دچار ناامیدی و درماندگی شده، دست از کوشش بردارند و دچار افت کاری شوند.

**واژگان کلیدی:** کمال گرایی مثبت، مدیریت دانش، اداره کل نوسازی سیستان و بلوچستان

## مقدمه

تلاش کمال گرایی فرد به داشتن معیارهای کمال گرایانه برای اشخاصی است که برای فرد اهمیت بسیاری دارند (فلت<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۹۱). از این رو کمال گرایی ممکن است به روابط بین شخصی دشواری منتهی گردد. بعد جامعه مدار که اشاره به انتظارات اغراق آمیز و غیر واقعی دارد که دیگران از شخص دارند. گرچه برآوردن این انتظارات مشکل است ولی شخص باید به این استانداردها نائل آید تا مورد تأیید و پذیرش دیگران قرار گیرد (فروست<sup>۲</sup> و همکاران، ۱۹۹۸). نتایج تحقیقات مختلف رابطه باز خوردهای کمال گرایانه، مخصوصاً کمال گرایی خودمدار و جامعه مدار را با اضطراب و اختلالات اضطرابی نشان داده‌اند. یکی از معضلات توسعه جهان سوم با تأکید بر مدرک گرایی و رقابت جویی از طریق مشارکت های مطلوب در زمینه هایی مانند کنکور سراسری است که نگرش علمی جامعه را به وضعیت تحصیلی دانش آموزان تحت تاثیر قرار داده و افکار و اندیشه های والدین و دانش آموزان را درنور دیده است و در نظام آموزش و پرورش ما را با پدیده ای به نام فرسودگی تحصیلی در دانش آموزان که خستگی روانی مفرط آنها را برای هر چه بیشتر انباشتن دانش در ذهن و حفظیات آنان برای کسب نمرات تحصیلی بالا و پیشرفت تحصیلی بیشتر به دنبال داشته است (هویت و فلت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲) والدین کمال گرا، معیارهایی برای عملکرد عالی تعیین می کنند که فرزندانشان خود را از ارتکاب اشتباهات مبرا بدانند (استور واتو، ۲۰۰۶) از آنجایی که کمال گرایی از نوع غیر انطباقی که فرد را معطوف به تأکید به اصولی نظیر تفکر همه یا هیچ، تدوین استانداردهای بسیار دشوار و سطح بالا، انتقاد از خود، ارزیابی از عملکرد در برابر پسخوردهای منفی یا پیامدهای منفی حاصل از تلاشهای بسیار، بهداشت روانی فردی دانش آموز و به بهداشت روانی جامعه را متاثر می سازد و فشار روانی برای کوشش بیشتر یا ناباوری نسبت به قابلیت های فرد در برابر مسائل و مشکلات تحصیلی در دانش آموزان موجب فرسودگی تحصیلی می شود و مفهوم فرسودگی تحصیلی احساس خستگی روانی و احساس بدبینانه و بی علاقه‌گی به تکالیف درسی و احساس عدم شایستگی به عنوان دانش آموز اشاره دارد (ژانک<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۷) و باعث می شود تا انگیزه دانش آموزان برای خلق دانش و جذب و انتشار آن کم شده و به دنبال نگهداری دانش در همان سطح و استرس و حفظیات بپردازند و همین امر باعث ضرورت انجام این تحقیق شده است.

بنا بر این سوال اصلی پژوهش عبارت است از :

آیا رابطه ای بین کمال گرایی و مدیریت دانش کارکنان اداره نوسازی زاهدان وجود دارد ؟

## ۱-۱- الف) پیشینه نظری

## ۱-۲- پیشینه تاریخی:

کمال گرایی از اوایل قرن بیستم مفهوم مورد علاقه روان شناسان بوده است اولین کسانی که بر روی کمال گرایی کار کردند آن را این گونه تعریف کرده اند :

((گرایش افراطی به بی عیب و نقص بودن ، کوچکترین اشتباه خود را گناهی نابخشودنی پنداشتن و مضطربانه انتظار پیامدهای شوم شکست را کشیدن))

مفهوم کمال گرایی که توسط هویت و فلت ۱۹۹۱ پیشنهاد شده و شواهد تجربی از آن حمایت کرده اند. شامل ۳ بعد است.

کمال گرایی خود محور: که به خود انتقاد گرایی و تحمیل خواسته های سخت گیرانه بر خود اشاره دارد.

کمال گرایی دیگرمحور: بر اساس آن فرد از دیگران انتظارات بالا دارد . کمال گرایی دیگر محور استانداردهای بالا و گاه غیر واقع گرایانه برای دیگران در نظر می گیرد.

<sup>1</sup> Flat

<sup>2</sup> Frost

<sup>3</sup> Hewitt & Flet

<sup>4</sup> Jank

کمال گرایی جامعه محور: یعنی انتظارات بالای دیگران مخصوصاً اشخاص مهم از فرد است. به دنبال تعاریف متعددی از کمال گرایی را خصیصه تک بعدی و نا کارآمد در نظر می گرفتند نخستین بار هماچک (۱۹۷۸) در تعریف خود دو بعد برای کمال گرایی مطرح کرد. او معتقد بود دو نوع کمال گرایی وجود دارد: کمال گرایی بهنجار و کمال گرایی نا بهنجار.

انگیزه کمال گرایی و تاثیر آن بر عملکرد انسان در طول تاریخ به صورت همه جانبه و گسترده توسط روان شناسان به ویژه نظریه پردازان رویکرد روانکاوی مورد بحث قرار گرفته است.

اگرچه اصطلاح کمال گرایی و تفکر کمال گرایی به طور خاص در ادبیات پزشکی روان شناسی و روان کاوی درمانی تاریخچه طولانی دارد لیکن در این زمینه کار پژوهشی اندکی صورت گرفته است (مهرابی زاده ۱۳۸۲).

براساس شواهد موجود تفاوت‌های فردی در کمال گرایی وجود دارد اما مهمترین مشخصه کمال گرایی داشتن اهداف بلند پروازانه، جاه طلبانه و غیر قابل وصول و تلاش افراطی برای رسیدن به این اهداف است.

کمال گرایی را به منزله مجموعه ای از معیارها ی بسیار بالا برای عملکرد که با خود ارزشیابی های انتقادی افراطی و عدم اعتماد به نفس مشخصه افراد کمال گراست. نیاز شدید این افراد به موفقیت و امکان پرهیز از انتقاد دیگران و آشکار ساختن بعضی از عیوب خود، آنها را از دیگران و ارزشیابی های افراطی شان عمیقاً آسیب پذیر هستند.

**۳-۱- کمال گرایی:**

سالهاست که کمال گرایی مطرح شده است و اکثر تعاریف اولیه عمدتاً کمال گرایی را ویژگی ناکارآمد در نظر می گیرند. ژانت ۱۹۸ به نقل از ایجان ۲۰۰۵ اولین فردی بود که در خصوص کمال گرایی نوشت. او کمال گرایان را با عقاید محکم و ثابت می دانست و در نتیجه، سختی عقاید و انعطاف ناپذیری یکی از اوین خصوصیات بود که درباره کمال گرایی مطرح شد. به عبارت دیگر کمال گرایان به منزله تمایل پایدار فرد به وضع معیار های کامل و دست نیافتنی و تلاش برای تحقق آنها که با خود ارزشیابی های انتقادی از عملکرد شخص همراه است، تعریف شده است. کمال گرایی تمایل در جهت بی نقص بودن است و کمال گرایان افراطی مردمانی هستند که می خواهند در همه جنبه های زندگی شان بی عیب باشند. (هویت و فلت ۲۰۰۲). از سوی دیگر، بعضی یافته ها بر کنش وری مثبت - منفی کمال گرایی، تقسیم بندی های دو گانه کمال گرایی بهنجار - نابهنجار و مثبت و منفی را معرفی کرده اند. هامچک با تمایز بین کمال گرایی بهنجار و نورویتیک معتقد است که کمال گرایان 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 گرایی نورویتیک به دلیل انتظارات غیر واقع بینانه هرگز از عملکرد خود خوشنود نخواهد شد و از منظر خودش هرگز کاری را خوب انجام نمی دهد که بتواند از آن احساس لذت ببرد. این افراد ناشکیبا و بی نهایت خود انتقاد گزند. در کمال گرایی بهنجار اشخاص به کارهای سخت روی آورده و با هدف موفقیت، برانگیخته شده و ضمن تاکید بر معیارهای سطح بالای عملکردی، می توانند واقعیت های بیرونی را درک کرده و محدودیت ها را بپذیرند. ولی کمال گرایان نابهنجار با ترس از شکست برانگیخته شده و در نتیجه در خصوص دستیابی به اهداف سطح بالا و غیر واقع بینانه دائماً نگران هستند (ایجانو همکاران ۲۰۰۷).

رئودل کمال گرایی را واجد جنبه های مثبت و منفی می داند و آن را معادل کمال گرایی بهنجار و روان آزرده قرار می دهد. کمال گرایی مثبت، به جای مدیریت دانش و نگرانی در مورد عدم تحقق اهداف و معیار های دست نیافتنی، مثبت نگری و خوش بینی و آرمان های تحقق پذیر را در فرد فعال می سازد.

**۴-۱- کمال گرایی مثبت و منفی**

کمال گرایی به عنوان سبک نوریتک و منفی در رفتار مورد توجه قرار گرفته است بر اساس تقسیم بندی بهنجار نورتیک دو نوع کمال گرایی مثبت و منفی وجود دارد.

آلیسون<sup>۶</sup> (۲۰۰۵) در مطالعه‌های به بررسی رابطه میان کمال گرایی مثبت و منفی با عملکرد تحصیلی پرداخت. و نتایج حاکی از آن بود که کمال گرایی مثبت معنی داری با عملکرد تحصیلی داشت که کمال گرایی منفی رابطه معنی داری با عملکرد تحصیلی دانش آموزان نشان داد.

رنول کمال گرایی را واجد جنبه های مثبت و منفی می داند و آن را معادل کمال گرایی بهنجار و روان آزاده قرار می دهد. کمال گرایی مثبت به جای مدیریت دانش و نگرانی و خوش بینی و آرمان های محقق پذیر را در فرد فعال می کند. از طرفی دیگر هویت و فلت کمال گرایی منفی راداری ۳ مولفه می دانند که شامل :

۱- کمال گرایی خود مداری (تمایل به وضع استاندارد های غیر واقع بینانه برای خود)

۲- کمال گرایی دیگر مدار (تمایل به داشتن انتظارات افراطی و ارزشیابی انتقادی از دیگران)

۳- کمال گرایی جامعه مدار ( احساس ضرورت رعایت معیار ها به منظور کسب تایید از سوی دیگران است).

این ابعاد به صورت صفات شخصیتی در افراد ثبت می شوند.

پژوهش ها نشان می دهند که کمال گرایی خود مدار با علائم روان شناختی سازگارانه نظیر کنترل شخصیتی رابطه مثبت معنی دار داشته است (کیون<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۰).

کمال گرایی جامعه مدار با علائم روان شناختی ناسازگارانه نظیر اضطراب، سهل انگاری تحصیلی رابطه مثبت معنا دار داشته است (چانک<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۸).

البته در برخی پژوهش ها نیز این رابطه معنا دار نبوده است (تشرک، ۱۳۷۷).

**۵-۱- کمال گرایی سالم یا ناسالم:**

کمال گرایی به دو دسته بهنجار و سالم و نابهنجار و ناسالم تقسیم می شود. در کمال گرایی بهنجار، شخص کمال گرا از انجام کارهای سخت و طاقت فرسا لذت می برد و زمانی که احساس می کند در انجام کارها آزاد است، می کوشد به بهترین صورت عمل کند و با موفقیت در انجام کارها به گونه ای احساس خشنودی و رضایت می رسد.

در این نوع کمال گرایی انتظارات و توقعات منطقی به فرد اجازه می دهد از تلاش های خود لذت ببرد و در انجام وظایف بکوشد، رشد کند و کارش را به بهترین شیوه انجام دهد.

در واقع این دسته از کمال گرایان (بهنجار) برای رسیدن به معیارهای بالا تلاش می کنند. آنان می توانند کمال گرایی شان را تنظیم کنند و به همین دلیل نیز این نوع کمال گرایی با تمایل به پیشرفت در سطح بالا و عواطف مثبت رابطه دارد.

اما کمال گرایی نابهنجار و ناسالم زمانی رخ می دهد که فرد برای معیارهای بسیار افراطی و غیرواقع گرایانه تلاش می کند و عملکردش را بشدت مورد ارزیابی شخصی قرار می دهد.

کمال گرایان ناسالم با ترس از شکست برانگیخته می شوند و زمانی که کوچک ترین اشتباهی رخ می دهد، نمی توانند احساس رضایت کنند.

**۱-۶- مفهوم دانش**

به هنگام غور در مدیریت دانش، تعریف دانش از ضروریات است. بدون چنین تعریفی مدیران دقیقاً متوجه نمی شوند که به دنبال مدیریت چه چیزی هستند و آیا اصولاً به چنین دانشی برای اعمال مدیریت نیاز دارند یا خیر.

با توجه به پیچیدگی مقوله دانش تعاریف متعددی از آن ارائه شده است که مهم ترین آن ها عبارتند از:

- دانش مجموعه ای ارزشمند از تجربیات و کشفیات بشر است که در طی سالیان دراز و در اثر کنجکاوی وی در خصوص اتفاقات و پدیده های پیرامون خود در پی کشف واقعیات و حل مسائل و مشکلات به دست آورده است.
- در واقع دانش از ترکیب تجربیات، ارزشها و اطلاعات نظام یافته ای به وجود آمده که چارچوبی برای بهره گیری از تجربیات و اطلاعات جدید فراهم می کند.
- دانش اطلاعات کاربردی و سازماندهی برای حل مسائل است.
- دانش اطلاعات سازماندهی و تجزیه و تحلیل شده است که می تواند قابل درک و نیز کاربردی برای حل مساله و تصمیم گیری باشد.

- دانش شامل حقایق و باورها، مفاهیم و اندیشه ها، قضاوت و انتظارات، روش شناسی یا علم اصول و نحوه انجام فنون است.

- دانش، استدلال در باب اطلاعات و داده ها برای دستیابی به کارآیی و حل مسائل و تصمیم گیری و یادگیری و آموزش است. اما آن چه در این میان اهمیت دارد این است که دانشمندان به اتفاق معتقدند دانش ترکیبی سازمان یافته از داده ها است که از تجربه ها، عملکردها، قوانین و فرایندها به وجود آمده است.

**۱-۷- مفهوم داده**

داده ها اولین سطح مدیریت دانش را تشکیل می دهند و عبارتند از ارقام، اعداد، نمودارها و نظایر این ها که به خودی خود معنی نمی دهند. در واقع می توان گفت که داده ها، رشته واقعیت‌های عینی و مجرد در مورد رویدادها هستند به عنوان مثال زمانی که فردی به یک سازمان مراجعه و در ازای پرداخت مبالغی پول، خدمات یا کالاهایی را دریافت می کند معامله ای اتفاق افتاده که می توان آن را به عنوان داده توصیف نمود چنین واقعیت‌های هرگز روشن نمی کنند که آیا این سازمان به خوبی اداره می شود یا خیر. همه سازمانها به انواع داده ها نیاز دارند. نگهداری سوابق و بایگانی نقطه کانونی فرهنگ داده به شمار می رود و مدیریت موثر داده ها در موفقیت آن ها نقش به سزایی دارد.

داده ها را می توان مواد خام مورد نیاز برای تصمیم گیری به شمار آورد چرا که نمی توانند عمل لازم را تجویز کنند. داده ها نشانگر ربط، بی ربطی و اهمیت خود نیستند. اما به هر حال برای سازمان ها و مخصوصاً سازمان های بزرگ اهمیت زیادی دارند.

**۱-۸- اطلاعات**

دومین سطح مدیریت دانش را اطلاعات تشکیل می دهد. این سطح داده های کمی خلاصه شده را در بر می گیرد که گروه بندی، ذخیره، پالایش و سازماندهی شده اند تا بتوانند معنی دار شوند. این داده ها هم نقش دانش را نشان نمی دهند آنها نشانگر آغاز مدیریت اطلاعات هستند. اطلاعات غالباً تشکیل اعداد و ارقام، کلمات و گزاره های انباشته شده را به خود گرفته و معنایی را ارائه می کند که بزرگتر از آن چیزی است که از داده های خام مکشوف می گردد ولی نظریه پردازان و دست اندرکاران دانش همگی بر این باورند که این اطلاعات است نه دانش.

**۱-۹- دانش**

پیچیدگی مفهوم دانش باعث شده است که دیدگاه های مختلفی در خصوص آن شکل بگیرد رادینگ معتقد است که برای برخی دانش سازمانی، فرزانی است که نتیجه یادگیری و تجربه است. برای برخی دیگر دانش سازمانی فقط یادگیری یا فقط تجربه

است. دانش فراتر از داده ها و اطلاعات است. اکثر مردم به طور شهودی فکر می کنند که دانش وسیع تر، عمیق تر و غنی تر از داده ها و اطلاعات است. مردم معمولاً هنگام گفت و گو درباره صاحبان دانش، تصویر کسانی را ارائه می دهند که در زمینه ای خاص دارای اطلاعاتی زیاد، عمیق و قابل اعتماد بوده و اشخاصی هوشمند و تحصیل کرده اند.

#### ۱-۱۰- روابط داده، اطلاعات و دانش

روابط میان داده، اطلاعات و دانش، سلسله مراتبی و مطلق نیست. افراد و موقعیتهای، تعیین کننده داده، اطلاعات و یا دانش بودن این عوامل هستند. صاحب نظرانی مثل داونپورت، پروساک، نوناکاو توپاما، استیوهالز و کارل ویگ، متفق القول هستند که سطح تکامل دانش از اطلاعات و داده ها بیشتر بوده و در برگیرنده هر دوی آن هاست و همچنین سطح تکامل اطلاعات از داده بیشتر بوده و در برگیرنده آن نیز می باشد. وجود داده برای شکل گیری اطلاعات و وجود اطلاعات برای ایجاد دانش ضروری است. افرادی که در زمینه ای خاص اطلاعاتی عمیق در اختیار دارند از سطح دانش بیشتری نسبت به کسانی که در آن زمینه اطلاعات چندانی ندارند برخوردارند.

#### ۱-۱۱- طبقه بندی انواع دانش

##### ۱-۱۱-۱- انواع دانش از نظر نوناکا

یکی از معروفترین طبقه بندی ها از دانش توسط نوناکا انجام گرفته است وی در این طبقه بندی ۲ نوع دانش را معرفی می کند که عبارتند از:

۱- دانش آشکار: دانشی است که عینی بوده و می تواند به صورت رسمی و زبان سیستماتیک بیان شود نوناکا معتقد است که این نوع دانش مستقل از کارکنان بوده و در سیستم های اطلاعات کامپیوتری، کتاب ها، مستندات سازمانی و نظایر این ها وجود دارد. دانش صریح دارای قابلیت کدگذاری و بیان از طریق گویش است. علوم دانشگاهی مثال بارز این نوع دانش است.

۲- دانش نهان (نهفته): دانشی است که انتزاعی بوده و دست یابی به آن آسان نیست. لی و چوی به نقل از پولانی دانش نهفته را به این صورت تعریف می کنند.

" دانشی که منابع و محتوای آن در ذهن نهفته است و به آسانی قابل دست یابی نبوده و غیر ساختارمند است." این دانش از طریق تجربه و یادگیری عملی کسب می گردد و کدگذاری شده نیست این دانش، دانش نانوشته سازمان است که بیانگر میزان تجربه و مهارت کارکنان است. در این زمینه زیباترین تعبیر را خود پولانی ارائه داده است " ما بیشتر از آن چه می گوئیم، می دانیم"

#### ۱-۱۲- مفهوم مدیریت دانش

مدیریت دانش فرایندی است که در محیط پیرامون و درون سازمان به امر تولید، جمع آوری و کسب دانش و ذخیره سازی آن در حافظه سازمانی، توزیع دانش و تشویق کارکنان به سهیم کردن دانش خود با دیگران پرداخته و نحوه به کار گیری و به روز درآوردن دانش موجود را جهت اجرای ماموریت در سازمان نهادینه نموده و تسهیل می نماید.

#### ۱-۱۳- اصول مدیریت دانش

داونپورت ده اصل را به عنوان اصول مدیریت دانش ارائه داده است.

۱- مدیریت دانش مستلزم سرمایه گذاری است. دانش یک دارایی است اما اثر بخشی آن مستلزم سرمایه گذاری در دارایی های دیگر نیز هست. همچنین بخش زیادی از فعالیتهای مدیریت دانش نیازمند سرمایه گذاری هستند. به عنوان مثال آموزش کارکنان فعالیتی است که به سرمایه گذاری نیازمند است.

- ۲- مدیریت اثر بخش دانش نیازمند پیوند انسان و تکنولوژی است. انسان و رایانه هر کدام توانایی خاص خود را دارند به عنوان مثال رایانه ها می توانند اطلاعات را سریع پردازش کنند اما قدرت آن ها محدود به داده ها و اطلاعات است ولی دانش در ذهن انسان است و فقط در آن جا پردازش می شود. سازمان ها برای مدیریت اثربخش دانش نیازمند راه حل هایی هستند که انسان و دانش را با هم پیوند بزند.
- ۳- مدیریت دانش سیاسی است، بر کسی پوشیده نیست که دانش قدرت است و لذا نباید جای تعجب باشد که هر کس که دانش را مدیریت کرده یک کار سیاسی انجام داده است. داونپورت معتقد است که اگر در روند و حول و حوش مدیریت دانش شاهد ظهور پدیده های سیاسی نباشیم می توان به این نتیجه رسید که چیزی با ارزش رخ نداده است. مدیران دانشی باید تیزبین و سیاست مدار باشند. آن ها باید فرصت هایی برای یادگیری در سازمان خلق کنند.
- ۴- مدیریت دانش به مدیران دانش نیازمند است. منظور از مدیران دانش مدیرانی هستند که می توانند دانش های نهفته را دریافته و برای آن ارزش و اعتبار قائل شوند و این موضوع در بخش دولت مهم تر است. مدیران دانش باید اداره کنندگان خوبی برای دانش باشند.
- ۵- مزایای مدیریت دانش سرچشمه گرفته از ترسیم دانش است. ترسیم دانش به ترسیم نقشه های ذهنی افراد منجر می شود، نقشه ها و مدل های ذهنی افراد در واقع به منزله فیلترهای مفهومی هستند که می گویند چه اطلاعاتی را چگونه ببینیم
- ۶- تسهیم و به کارگیری دانش ذاتی نیست اگر دانش منبع با ارزشی است و قدرت را به همراه خود می آورد چرا باید آن را تسهیم نمود؟ مدیران دانشی که فرض می کنند انسان ها به طور طبیعی گرایش به این دارند که دانش خود را اندوخته و ذخیره کنند موفق تر از آن هایی هستند که چنین تصویری را ندارند. ما ممکن است وارد شدن دیگران به دانش خود را به عنوان یک تهدید به حساب آوریم مگر آن که در این زمینه اعتماد لازم ایجاد شده و شدیداً برانگیخته شده باشیم.
- ۷- مدیریت دانش به معنای بهبود فرایندهای کار دانش است. بهبود کاردانشی مستلزم این است که دخالت های از بالا به پایین کم تر شود. کارکنان باید آزادی عمل و استقلال لازم را در کار خود داشته باشند تا بتوانند دانش های خود را در راستای حل مسائل و تصمیم گیری به کار ببرند.
- ۸- دستیابی به دانش تنها شروع کار است. دستیابی به دانش مهم است اما موفقیت مدیریت دانش با آن تضمین نمی شود. دانش را باید به کار گرفت و در فرایندهای سازمانی وارد کرد به گونه ای که منجر به بهبود عملکرد سازمانی شود برای موفقیت این امر نیز باید انگیزه های لازم را در افراد ایجاد نمود.
- ۹- مدیریت دانش هیچ گاه به پایان نمی رسد ممکن است مدیران دانش تصور کنند که اگر آن ها توانسته اند دانش سازمانی را تحت کنترل خود بگیرند کار به پایان رسیده است. هیچ وقت نمی توان تعیین کرد چه زمانی برای پایان دادن به مدیریت دانش کافی است همان طوری که در مورد مدیریت منابع انسانی نیز نمی توان چنین کاری کرد زیرا نیازهای دانشی ما همواره تغییر می کند.
- ۱۰- مدیریت دانش نیازمند یک قرارداد دانشی است. اگر دانش منبع مهمی است می طلبد که توجه قانونی خاص به آن بشود. آیا تمام دانشی که در ذهن کارکنان نهفته است متعلق به آن هاست؟ آیا آنها مالک تمام دانش خود هستند درصد کمتری از سازمان ها به این پرسش پاسخ داده اند، در قراردادهای دانش باید این موارد روشن شود.

#### ۱۴-۱- فرایند مدیریت دانش

مدیریت دانش در سازمان منشا ارتباطات، درک حوادث، کیفیت تصمیم گیری و تسهیم دانش است و در سیر طبیعی خود در سازمان به طور مداوم داده ها را به اطلاعات و اطلاعات را به دانش تبدیل و از تراکم بیش از حد داده ها و اطلاعات بلا استفاده و مزاحم جلوگیری می نماید. این فرایند چرخه ای بسته و یکباره نیست بلکه چرخه ای حلزونی یا فنری شکل و مداوم و بخشی از برنامه توسعه و بهبود سازمانی است.

فرایند مدیریت دانش در محیط فرهنگی \_ اجتماعی و تکنولوژیکی سازمان دارای ۴ مرحله است که به طور مداوم و در ارتباط تنگاتنگ با یکدیگر قرار دارند.

۱- کسب / تولید دانش

۲- ذخیره سازی / سازماندهی دانش

۳- توزیع دانش

۴- به کار گیری دانش

### ۱۵-۱- رویکردهای مدیریت دانش

براون و دو گوپه دو رویکرد را در خصوص مدیریت دانش معرفی کرده اند . هر کدام از این رویکردها تحت تاثیر پارادایم های خاص خود هستند.

۱- رویکرد فرایند مدار : این رویکرد فرض خود را بر این قرارداده است که دانش نهفته در ذهن افراد را می توان از طریق مصاحبه های رسمی ، جلسات رسمی ، کدگذاری و ذخیره نمود و همچنین آن را انتقال داد . این رویکرد ریشه در جنبش هوش مصنوعی دارد لذا رایانه و متخصصان رایانه در مرکز توجه این رویکرد هستند . در این جا به دانش به عنوان مجموعه ای از داده ها نگریسته می شود . رویکرد مدیریت دانش در این جا رویکردی تکنولوژیکی است . همچنین در این رویکرد نگاه به محیط یک نگاه ایستا می باشد .

۲- رویکرد عمل گرا : در این رویکرد اعتقاد بر این است که نمی شود همه دانش را صرفا به عنوان مجموعه ای از داده ها در نظر گرفت و بر این باور است که دانش از طریق روش های خلاقانه و فی البداهه ای که افراد از طریق آن کارهای خود را انجام می دهند رشد می کند . مدیران باید فرایندهای اجتماعی مناسبی را جهت گردش دانش بین افراد ایجاد کنند این رویکرد محیط را غیر قابل پیش بینی و آن را پویا و در حال تغییر می بیند.

### ۱۶-۱- راهبردهای مدیریت دانش

همه فعالیتهای مدیریت دانش اعم از ایجاد ، انتقال و یا به کارگیری دانش باید در هماهنگی با راهبردهای مدیریت دانش باشد . راهبردهای مدیریت دانش مشخص می کنند که یک سازمان چه دانشی را ؟ چگونه ، از کجا ؟ و کی به دست می آورد . همه سازمان ها به اتخاذ راهبردهای مناسبی برای اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش نیازمندند.

راهبردهای چهار گانه مدیریت دانش عبارتند از :

۱- راهبرد به کارگیری :

تلاش مدیریت دانش در این راهبرد در توزیع و تسهیم دانش سازمانی متمرکز می شود . نگاه مدیریت دانش در این راهبرد نگاهی درون سازمانی است . این راهبرد زمانی برای مدیریت دانش مناسب است که دانش کافی و مورد نیاز در درون سازمان ایجاد شده است و نیازی به ارائه دانش جدید نباشد.

۲- راهبرد توسعه و یا گسترش :

مدیریت دانش با اتخاذ این راهبرد بر افزایش دانش در حوزه های دانش موجود سازمان اقدام می کند. نگاه مدیریت دانش در این راهبرد نیز درون سازمانی است.

۳- راهبرد جذب :

در این استراتژی بر جذب دانش های جدید از منابع بیرونی تاکید می شود . لذا مدیریت دانش نگاهی برون سازمانی پیدا می کند.

۴- راهبرد کاوش :



در این راهبرد بر درونی کردن دانش های نوین در حوزه های جدید ( درونی و بیرونی ) تاکید می شود لذا مدیریت دانش می تواند نگاهی برون سازمانی یا درون سازمانی داشته باشد.

۱۷-۱- پیشینه نظری

پژوهش خارجی

۱- پژوهش های که براوان و همکارانش (۱۹۹۹) در میان دانش آموزان مونث که در دوره ی روان شناسی ثبت نام کرده بودند دریافتند که خرده مقیاس معیارهای شخصی با معدل کل دانش آموزان رابطه معنی داری وجود دارد و با در نظر داشتن این معیار ها مدیریت دانش آنها را نیز تحت تاثیر قرار داده بود.

پژوهش های که براوان و همکارانش (2007) در میان دانش آموزان مونث که در دوره ی روان شناسی ثبت نام کرده بودند دریافتند که خرده مقیاس معیارهای شخصی با معدل کل دانش آموزان رابطه معنی داری وجود دارد و با در نظر داشتن این معیار ها اضطراب امتحانی آنها را نیز تحت تاثیر قرار داده بود.

گیلیوک (۲۰۱۰) در مطالعه تاثیر کمال گرایی با مقیاس کمال گرایی چند بعدی فراست و اضطراب امتحانی را بر روی عملکرد تحصیلی دانش آموزان کلاس ششم تحت امتحان زمان بندی شده بررسی کردند و در این پژوهش اثر اصلی کمال گرایی (در دو سطح بالا و پایین) و اضطراب امتحانی (در دو سطح بالا و پایین) به عملکرد تحصیلی رابطه معنی داری بود. و دانش آموزان باکمال گرایی بالا و اضطراب پایین عملکرد بهتری داشتند. به نظر می رسد این پژوهش دارای این ایراد است که به ابعاد مثبت و منفی چند بعدی کمال گرایی فراست توجه نشده است.

در پژوهش آکودرنیو (۱۰ همکاران) (2015) به بررسی رابطه کمال گرایی با اضطراب امتحان دانش آموزان پرداخته و نتایج تجزیه و تحلیل چند متغیری بیانگر رابطه معنی دار بین کمال گرایی با اضطراب امتحانی بوده است. طبق تحقیقات رایس، میرزاده (2016) به این نتیجه رسیدند که تاثیر کمال گرایی با اضطراب امتحان دختران بیش از اضطراب امتحان پسران است.

در پژوهش های بالینی هویت و فلت (2017) نتایج تحقیقات روی هم رفته رابطه بازخوردهای کمال گرایانه، را با اضطراب و اختلالات اضطرابی مطرح کرده اند.

تولو و همکاران (2018) به ارزیابی جنبه های مختلف کمال گرایی و رابطه آن با اضطراب پرداخته و دریافته اند که کمال گرایی جامعه مدار، که همراه با شک درباره عملکرد و نگرانی دوباره ارتکاب اشتباه است با اضطراب رابطه دارد. پژوهش های داخلی

۱- بشارت (۱۳۸۳) نشان داد که کمال گرایی مثبت والدین با اضطراب امتحان فرزندان همبستگی منفی و بین کمال گرایی منفی والدین با اضطراب امتحان فرزندان همبستگی مثبت وجود دارد.

۲- پژوهش محمد عبد خدایی، مهram و ایرانلو (۱۳۹۳) نشان داد که بین کمال گرایی و ابعاد سه گانه آن با اضطراب پنهان در موقع امتحان در دانش آموزان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و معنا دار بودن رابطه کل کمال گرایی با اضطراب امتحان تایید شده است.

۳- نتایج پژوهش علی رهنما (۱۳۹۵) نشان داد که بین کمال گرایی مثبت والدین با اضطراب امتحان فرزندان همبستگی منفی و بین کمال گرایی منفی والدین با اضطراب امتحان فرزندان همبستگی مثبت وجود دارد.

<sup>9</sup> Brown

<sup>1</sup> Giluk. 0

<sup>1</sup> Accordino 1

<sup>1</sup> Rice & mirzadeh 2

<sup>1</sup> Tolot 3

- ۴- نتایج پژوهش های مهربایی زاده، و همکارانش (۱۳۹۶)، بهرامی، ابوالقاسمی (۱۳۹۶) نشان دادند که همه گیر شناسی رابطه استانداردهای فردی با اضطراب امتحان در دختران بیش از پسران است و آنها اضطراب امتحانی بیشتری را تجربه می کنند.
- ۵- نتایج پژوهش های که توسط مهرزاد فراحتی و سوسن حمید نیا (۱۳۹۷) انجام گرفت حاکی از آن است که رابطه معنا دار بین کمال گرایی والدین با اضطراب امتحان در نوجوانان وجود دارد. کمال گرایی مثبت والدین رابطه منفی و معنی داری با اضطراب دانش آموزان و کمال گرایی منفی والدین رابطه مثبت و معنی داری با اضطراب دانش آموزان دارند.
- ۶- نتایج پژوهش مهربایی زاده (۱۳۹۸) نشان داد که بین کمال گرایی و اضطراب اجتماعی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد

### ۱-۱۸- جامعه آماری

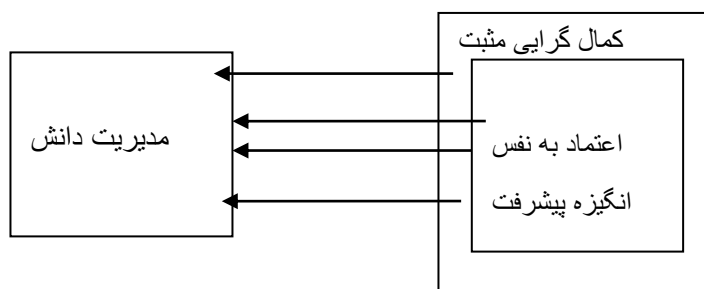
جامعه بنابر نظر اغلب محققان عبارت است از همه ی اعضای واقعی یا فرضی که علاقمند هستیم، یافته های پژوهش را به آنها تعمیم دهیم (دلاور، ۱۳۸۵).

جامعه آماری این پژوهش را کلیه اداره کل نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس سیستان و بلوچستان تشکیل می دهند.

### ۱-۱۹- نمونه آماری و روش نمونه گیری

نمونه گیری، یعنی انتخاب تعدادی از افراد، حوادث و اشیاء از یک جامعه ی تعریف شده به عنوان نماینده ی آن جامعه (دلاور، ۱۳۸۵).

کارکنان اداره کل نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس سیستان و بلوچستان به عنوان جامعه آماری انتخاب می شوند و با توجه به تعداد زیاد آنها و عدم دسترسی به همه اعضا تعداد ۴۰ نفر به عنوان جامعه آماری و تعداد ۳۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب خواهد شد. که نوع پژوهش از نظر هدف تحلیلی - توصیفی و از نوع همبستگی است.



مدل مفهومی

منبع: بدری گرگری، رحیم؛ بیرامی، منصور؛ دبیری، سولماز (۱۳۹۳) مدل بیش بینی رضایت و پیشرفت کاری از طریق کمال گرایی دو بعدی و اهداف پیشرفت. تازه های علوم شناختی:

### ۲۰-۱- متغیرها:

متغیر مستقل در این پژوهش: رابطه کمال گرایی

متغیر وابسته در این پژوهش: مدیریت دانش

متغیر تعدیل کننده مستقل در این پژوهش: جنسیت (خانم)

متغیر مزاحم مستقل در این پژوهش: شخصیت افراد.

۱-۸- تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای پژوهش

تعاریف نظری:

۱- کمال گرایی: کمال گرایی به عنوان تمایل افراطی به در نظر گرفتن معیارهای کامل و ارزیابی خود انتقادگری شدید تعریف شده است (فراست، ۱۹۹۰).

۲- مدیریت دانش، مدیریت صریح و سیستماتیک دانش حیاتی و فرایندهای به هم پیوسته‌ی آن یعنی تولید، سازماندهی، پخش، استفاده و بهره‌برداری از دانش با پیشروی در اهداف کسب‌وکار است. تعاریف عملیاتی:

- ۱- کمال گرایی: عبارتست از نمره ای که فرد در مقیاس ۳۵ ماده ای چند بُعدی کمال گرایی به دست می آورد.
- ۲- مدیریت دانش، اطمینان از اینکه کارکنان وظایف خود را به شکل مؤثر انجام می‌دهند، با فراهم کردن دانش صحیح در مکان و زمان صحیح به دست می آورد.

#### ۲۱-۱- ویژگی های نمونه

در پژوهش حاضر، متغیرهای جمعیت شناختی متعددی در نمونه شامل سن و پایه تحصیلی کارکنان اداره نوسازی زاهدان در جدول های به صورت آماره های فراوانی، درصد، درصد متغیر و درصد تراکمی ارائه شده اند.

#### ۲۲-۱- ابزار پژوهش

در این پژوهش به منظور جمع آوری اطلاعات، از ۲ پرسشنامه به شرح زیر استفاده به عمل آمد:

#### ۲۳-۱- طرح کلی پژوهش

طرح پژوهشی در پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی می باشد.

#### ۲۴-۱- روش تجزیه و تحلیل داده ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش، از روش های آماری زیر استفاده شده است.

#### ۲۴-۱- روش های توصیفی

جهت آشنایی با ویژگی های گروه نمونه و توصیف متغیر های مورد بررسی، از آماره های توزیع فراوانی، درصد، درصد تراکمی، کمینه (حداقل نمره)، بیشینه (حداکثر نمره)، میانگین و انحراف معیار استفاده شده است.

#### ۲۴-۲- روش های استنباطی مربوط به آزمون فرضیه ها

برای آزمون فرضیه ها از روش ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود استفاده شده است.

روش های تحلیل جهت تعیین پایایی آزمون ها مبتنی بر روش آلفای کرانباخ می باشد.

در تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از نرم افزار رایانه ای SPSS ۱۷ استفاده به عمل آمد. برای آزمون فرضیه ها نیز حداقل سطح معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

#### یافته های توصیفی:

یافته های توصیفی این پژوهش شامل شاخص های آماری مانند میانگین و انحراف معیار برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در

این پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

#### جدول ۱: میانگین و انحراف معیار نمره آزمودنی ها در متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	تعداد
اعتماد بنفس	۸۰,۲۶	۱۶,۴۰	۳۰۰
کمال گرایی	۶۷,۳۲	۱۱,۵۹	۳۰۰
مدیریت دانش	۱۵,۶۹	۱,۹۶	۳۰۰

همان طوری که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود، در متغیر اعتماد بنفس، میانگین و انحراف معیار، به ترتیب برابر ۸۰,۲۶ و ۱۶,۴۰، در متغیر در متغیر کمال گرایی برابر، ۶۷,۳۲ و ۱۱,۵۹، و در متغیر مدیریت دانش، میانگین و انحراف معیار، به ترتیب برابر ۱۵,۶۹ و ۱,۹۶ می باشد.

### یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش

پژوهش حاضر، شامل فرضیه های زیر است که هر فرضیه همراه با نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل آن در این بخش ارائه می گردد.

**فرضیه اول:** اعتماد بنفس و مدیریت دانش کارکنان اداره نوسازی زاهدان رابطه وجود دارد..

**فرضیه دوم:** بین کمال گرایی و مدیریت دانش کارکنان اداره نوسازی زاهدان رابطه وجود دارد.

### جدول ۲: نتایج ضرایب همبستگی ساده بین متغیرهای پیش بین و مدیریت دانش

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)
اعتماد بنفس	مدیریت دانش	-۰,۶۵	۰,۰۰۰۱
کمال گرایی	مدیریت دانش	-۰,۱۱	۰,۰۵۰

همان طوری که در جدول شماره ۲ نشان داده شده است، اعتماد بنفس و مدیریت دانش کارکنان اداره نوسازی زاهدان رابطه منفی معنی داری وجود دارد ( $r = -0,65$  و  $p = 0,0001$ ). بنابراین، فرضیه اول تأیید می گردد. به عبارت دیگر، با افزایش اعتماد بنفس کارکنان اداره نوسازی زاهدان، مدیریت دانش آنان کاهش یافته است. همچنین، بین کمال گرایی و مدیریت دانش کارکنان اداره نوسازی زاهدان رابطه منفی معنی داری وجود دارد ( $r = 0,11$  و  $p = 0,050$ ). بنابراین، فرضیه دوم تأیید می گردد. به عبارت دیگر، افزایش کمال گرایی کارکنان اداره نوسازی زاهدان با کاهش مدیریت دانش آنان همراه شده است.

**فرضیه سوم:** اعتماد بنفس تحصیلی و کمال گرایی با مدیریت دانش کارکنان اداره نوسازی زاهدان رابطه چندگانه وجود دارد.

**جدول ۳:** ضرایب همبستگی چندگانه متغیرهای پیش بین (اعتماد بنفس و کمال گرایی) با مدیریت دانش کارکنان اداره نوسازی زاهدان

متغیرهای پیش بین	R	R <sup>2</sup>	F	p=	$\beta$	t	p=
اعتماد بنفس	۰,۶۹	۰,۴۷	۱۳۴,۶۷	۰,۰۰۰۱	-۰,۶۶	-۱۴,۶۶	۰,۰۰۰۱
کمال گرایی					-۰,۲۱	۵,۰۸	۰,۰۰۰۱

همان طوری که در جدول شماره ۳ مشاهده می شود، رگرسیون پیش بینی مدیریت دانش کارکنان اداره نوسازی زاهدان از روی متغیرهای اعتماد بنفس و کمال گرایی معنی دار است ( $p < 0,0001$  و  $F = 90,51$ ). بنابراین، فرضیه چهارم تأیید می گردد. متغیرهای اعتماد بنفس و کمال گرایی با ضریب بتای (به ترتیب) ۰,۶۶ و ۰,۲۱ می توانند به طور منفی و معنی داری مدیریت دانش کارکنان اداره نوسازی زاهدان را پیش بینی کنند. همچنین، مقدار  $R^2$  نشان می دهد ۴۷٪ از واریانس مدیریت دانش کارکنان اداره نوسازی زاهدان توسط متغیرهای یاد شده تبیین می شود.

### بحث و نتیجه گیری:

چنانچه در بخش ارائه یافته های پژوهشی اشاره شد، فرضیه های تحقیق تأیید شدند. با توجه به جدول شماره ۲ رابطه بین اعتماد بنفس با مدیریت دانش معنی دار بود ( $r = -0,65$  و  $p = 0,0001$ ). بنابراین، فرضیه اول مورد تأیید قرار گرفت. یافته حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از تحقیقات پژوهشگرانی چون، حاتمی و هاشمی رزینی (۱۳۸۹)، فاروک سایرین (۲۰۱۱)، یو (۲۰۰۹)،

بالکیز و دورا (۲۰۰۹)، روزاریو و همکاران (۲۰۰۹)، تاکمن (۲۰۰۵)، کاردن، برایانت و ماس (۲۰۰۴)، کاکسی (۲۰۰۳) و فریتس، یانگ و هیکسون (۲۰۰۳)، همخوان است.

همچنین، جدول شماره ۲ نشان می دهد که رابطه بین کمال گرایی با مدیریت دانش نیز معنی دار است ( $p < 0.05$  و  $r = 0.11$ ). بنابراین، فرضیه دوم نیز مورد تأیید قرار گرفت. این یافته با نتایج تحقیقات پژوهشگرانی چون بخشی سورشجانی (۱۳۸۸)، امام (۱۳۸۲)، برومباخ، لیپ سیک و الینگر (۲۰۰۸)، ژانک، گان و چام (۲۰۰۷)؛ نقل از پور سید، (۱۳۹۰)، رام (۲۰۰۵)، آلیسون (۲۰۰۵)، همخوان است. در تبیین یافته فوق می توان گفت: داشتن اهداف بلند پروازانه، مهم و غیرقابل وصول و تلاش افراطی برای رسیدن به این اهداف، تمایل به جاه طلبی و موفقیت همراه با خود ارزشیابی های انتقادی افراطی و عدم اعتماد به نفس، تعمیم افراطی شکستها، ارزیابی سختگیرانه از خود، از ویژگی های افراد کمال گراست که آنها را با مشکلات سازگاری روبرو می کند. فرد کمال گرا دارای معیارهای بسیار بالا برای عملکرد، گرایش به قانون همه یا هیچ و رسیدن به نتایج بی نقص و کامل است که دستیابی به آن دور از انتظار بوده و موجب اضطراب می شود. طبق نظر الیس، اضطراب و اختلالات رفتاری زاده تفکر خیالی و بی معنای انسان است. وی وجود بعضی اعتقادات را در ذهن فرد غیرمنطقی می داند. مثلاً: اعتقاد به اینکه لازمه احساس ارزشمندی وجود حداکثر لیاقت، کمال و فعالیت شدید است. به عقیده الیس، افکار غیر منطقی نه تنها هیجانهای منفی ایجاد می کنند، بلکه اساس رفتارهای ناسازگارانه را نیز تشکیل می دهند. الزام در دستیابی به هدف های بسیار بالا و دشوار و ناتوانی در سازگاری با ناکامی های طبیعی زندگی موجب اضطراب، خشم یا افسردگی و نیز احساس حقارت و ناتوانی در فرد می شود. با توجه به این نکات می توان عنوان کرد که کسی که گرایش های کمال گرایی دارند، با یک سری معیارهای غیرواقع بینانه و افراطی در زمینه تحصیل و مدیریت دانش روبرو هستند که معمولاً این معیارها را خود انتخاب کرده اند یا از سوی والدین یا دیگران برای فرد تعیین شده است و فرد خود را ملزم به رسیدن به این معیارهای تحمیل شده بیرونی می بیند و این حالت این احساس را در فرد به وجود می آورد که این معیارها و رسیدن به آنها غیرقابل کنترل هستند و دچار اضطراب، خشم، درماندگی و ناامیدی می شود. همچنان که نتیجه بسیاری از پژوهش ها، (بهزادی، ۱۳۸۹؛ حیدری، هادیان فر، شجرات و ضمیری، ۱۳۹۰؛ مازاکو، ۲۰۰۷)، جدول شماره ۳ نشان می دهد که اعتماد بنفس و کمال گرایی با مدیریت دانش رابطه چند گانه دارند ( $p < 0.001$  و  $F = 90.51$ ). بنابراین، فرضیه سوم نیز تأیید می گردد. این نتیجه با یافته های تحقیقات گذشته همچون، علامه و محرابی زاده هنرمند (۱۳۹۰)، کاپان (۲۰۱۰)، بروفی (۲۰۰۵) و نیز سادلر و ساکس (۱۹۹۳)، همخوان است. در تبیین فرضیه فوق می توان گفت پیشرفت کاری از تعامل بین متغیرهای شخصیتی مانند تمایلات روان رنجوری، هوش، خودپنداره، عزت نفس، اضطراب صفتی، انگیزه پیشرفت، کمال گرایی و تمایل به تعلل ورزی و برخی از متغیرهای موقعیتی مانند برنامه، روش های آموزشی، شرایط عاطفی و فیزیکی محیط تحصیل، نگرش نسبت به مسائل آموزشی و ... فراگیران تأثیر می پذیرد.

## ۲۵-۱- منابع

- دلاور ۱۳۸۵. رابطه اضطراب با کمال گرایی
- ابوالقاسمی عباس (۱۳۸۳). فصلنامه تعلیم و تربیت. رابطه کمال گرایی با اضطراب
- ابوالقاسمی عباس (۱۳۸۲). اضطراب امتحان، علل، سنجش و درمان
- تشکر- (۱۳۷۷). بررسی رابطه ترس از موفقیت و اضطراب امتحان
- خسروی (۲۰۰۶) بررسی رابطه اضطراب آشکار با پیشرفت تحصیلی و سطح سواد والدین
- مختاری و اخوان تفتی - (۱۳۸۷) مقایسه اضطراب فرزندان والدین تحصیل کرده با والدین کم سواد
- تقوایی، علی (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین سبک های شناختی، اضطراب ریاضی با عملکرد ریاضی در دانش آموزان پسر سال اول دبیرستان منطقه ۷ آموزش و پرورش تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم

- توسلی، نادر(۱۳۷۹). بررسی رابطه ترس از موفقیت و اضطراب امتحان در داوطلبان دختر و پسر رشته ریاضی در کنکور سراسری ۷۸-۷۹ شهرستان رودسر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
- خدایاری، رقیه.(۱۳۸۴). مقایسه اضطراب امتحان و موفقیت تحصیلی در دانش آموزان با منابع کنترل درونی و بیرونی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- خوشبخت معصومه(۱۳۸۶). بررسی رابطه اضطراب آشکار با پیشرفت تحصیلی و سطح سواد والدین در کودکان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- دوراند، وینسنت.ام و بارلو، دیوید.اچ(۱۳۸۶). اختلالات اضطرابی. (ترجمه عباس رحمتی). کرمان: ودیعت
- سلیمانی، محمد جواد(۱۳۸۴). بررسی فراوانی اضطراب امتحان و ارتباط آن با عملکرد تحصیلی در معلمان و پسر مقطع راهنمایی در نیمسال اول تحصیلی ۱۳۸۴-۸۵، پایان نامه ی دکترای عمومی (پزشکی)، دانشگاه علوم پزشکی زاهدان.
- سموعی، راحله (۱۳۸۰). مقایسه اضطراب فرزندان فرهنگیان و سایر دانش آموزان. پایان نامه چاپ نشده، شورای تحقیقات آموزش و پرورش اصفهان.
- سیف، علی اکبر (۱۳۸۶). روان شناسی پرورشی نوین. تهران. دوران
- شهیری طبرستانی، مصطفی و سلیمی، سیدحسین(۱۳۸۱). دیدگاه والدین، انتظارات والدین اضطراب شغلی و تحصیلی، نشریه دانش، شماره ۲۵۳.
- علی محمدی، حسین (۱۳۷۵). بررسی رابطه اضطراب امتحان، درونگرایی- برونگرایی دانش آموزان، تحصیلات و شغل والدین، با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، تحصیلات و شغل والدین، با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان سوم راهنمایی، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
- فتحی آشتیانی، علی و امامقلی وند فاطمه (۱۳۸۲). بررسی تاثیر شیوه های شناختی - رفتاری بر کاهش اضطراب. فصلنامه تعلیم و تربیت، پژوهشکده تعلیم و تربیت وزارت آموزش و پرورش: شماره نوزدهم
- فتحی آشتیانی، علی و داستانی محبوبه(۱۳۸۸). آزمون های روانشناختی: ارزشیابی شخصیت و سلامت روان. تهران: بعثت
- کاپلان و سادوک (۱۳۷۴). خلاصه روان پزشکی.(ترجمه نصرت ا... پور افکاری). تهران:آزاده
- لفرانسوا، گای، ار (۱۳۸۴). روانشناسی برای معلمان. (ترجمه هادی فرجامی). مشهد: آستان قدس رضوی
- مینوچین.سالوادر (۱۳۷۳). خانواده. خانواده درمانی.(ترجمه باقر ثنایی ذاکر). تهران: امیر کبیر.
- نوابی نژاد. شکوه(۱۳۷۳). نظریه های روان درمانی و مشاوره. تهران: رشد.
- بشارت، محمد علی (۱۳۸۱). ابعاد کمال گرای در بیماران افسرده و مضطرب. مجله علوم روان شناختی.
- بشارت، محمد علی (۱۳۸۲). قابلی اعتماد (پایایی) و درستی (اعتبار)مقیاس کمال گرایی مثبت و منفی. مجله علوم روان شناختی. دوره دوم.
- بشارت، محمد علی (۱۳۸۳).بررسی رابطه کمال گرایی والدین و اضطراب امتحان دانش آموزان.مجله علوم روان شناختی. سال سی و چهارم.
- مهربابی زاده و هنرمند مهناز، نجاریان(۱۳۷۸). رابطه کمال گرایی و سرسختی با سلامت روانی و عملکرد تحصیلی. مجله علوم تربیتی و روان شناسی. دانشگاه شهید چمران اهواز- صفحات ۵۱ تا ۷۰.
- مهربابی زاده و هنرمند مهناز، شیرزادی، جمال (۱۳۸۱). بررسی رابطه ساده و چند گانه متغیرهای کمال گرایی اضطراب صفت و حالت و افسردگی یا سردرد میگرن در دانش آموزان. مجله علوم تربیتی و روان شناسی. دانشگاه شهید چمران اهواز.

-Hill, K. T. , & Sarason. B,(1990). Motivation. And education testing policy.Newyork: plenum

-Jegade, S. A, (2007). Students anxiety towards the learning of chemistry in some Nigerian secondary schools, Department of curriculum studies faculty of education university of Ado.

-Kubiszyn, T. , & Brich, G, (2007). Correlation test anxiety on self steem and achievement in the student's. University of Boston.

-Kotaohata, M, (2005). Potential sources of anxiety for Japanese learners of English: Preliminary case Interviews with five Japanese college students in the U. S. International Christian university, Tokyo, Japan.

-Newbgin, I. , & Owens, P, (2001). self steam and anxiety in the achievement, Journal of research in personality. vol. 13, PP. 393-385.

-Terry, A. , & Travis , M. D, (1999). Solving patient problems Psychiatry. Printed in the united states of American.

-Zeidner. M,(1994). Redution of text anxiety: A first attempt at economic. Anxiety: stress & coping: In psychological abstracts, An,Vol. (1), 1-B.