



**تعیین ارتباط و ویژگی کمال گرایی با کار آیی و تمایل به  
تفویض اختیار در مدیران ستادی آموزش و پرورش  
استان زنجان در سال تحصیلی ۸۸-۸۷**

**نگارش**

**شهریار عزتی**

**استاد راهنما: دکتر صادق نصری**

**استاد مشاور: دکتر رضا ساکی**

**پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد**

**در رشته مدیریت آموزشی**

**شهریور ۱۳۸۹**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## باسمه تعالی



مدیریت تحصیلات تکمیلی

### تعهد نامه اصالت اثر

اینجانب **شهریار عزتی** متعهد می شوم که مطالب مندرج در این پایان نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این پژوهش از آنها استفاده شده است، مطابق مقررات ارجاع و در فهرست منابع و مأخذ ذکر گردیده است. این پایان نامه قبلاً برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است. در صورت اثبات تخلف (در هر زمان) مدرک تحصیلی صادر شده توسط دانشگاه از اعتبار ساقط خواهد شد.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی می باشد.

شهریار عزتی

امضاء



دانشکده علوم انسانی

**تعیین ارتباط ویژگی کمال گرایی با کارآیی و تمایل به  
تفویض اختیار در مدیران ستادی آموزش و پرورش  
استان زنجان در سال تحصیلی ۸۸-۸۷**

نگارش

شهریار عزتی

استاد راهنما: دکتر صادق نصری

استاد مشاور: دکتر رضا ساکی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت آموزشی

شهریور ۱۳۸۹

شماره: ۴/۷.۹.۱۶  
تاریخ: ۱۹/۱۱/۳۰  
پیوست: —



بیت

دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی

### صور تجلسه دفاع پایان نامه تحصیلی دوره کارشناسی ارشد

با تأییدات خداوند متعال و با استعانت از حضرت ولی عصر (عج) جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد آقای شهریار عزتی رشته مدیریت آموزشی تحت عنوان تعیین ارتباط ویژگی کمال گرایی، با کارآیی و تمایل به تفویض اختیار در مدیران ستادی آموزش و پرورش استان زنجان در سال تحصیلی ۸۸-۸۷، که در تاریخ ۸/۶/۸۹ با حضور هیأت محترم داوران در دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی برگزار گردید و نتیجه به شرح زیر اعلام گردید.

قبول (بدرجه عالی) ..... امتیاز ..... (۱۸۱۵)  دفاع مجدد  مردود.

هشتم فروردین

۱ عالی (۲۰-۱۸)

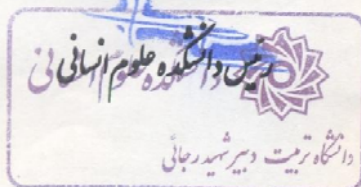
۲ - بسیار خوب (۱۷/۹۹ - ۱۶)

۳ - خوب (۱۵/۹۹ - ۱۴)

۴ - قابل قبول (۱۳/۹۹ - ۱۲)

اعضاء	نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	امضاء
استاد راهنما	دکتر صادق نصری	استادیار	
استاد مشاور	دکتر رضا ساکی	استادیار	
استاد داور داخلی	دکتر فریده حمیدی	استادیار	
استاد داور خارجی	دکتر مصطفی نیکنامی	دانشیار	
نماینده تحصیلات تکمیلی	دکتر جلال ولی الهی	استادیار	

دکتر فلاح علی احمدی



تهران، لویزان، کدپستی: ۱۵۸۱۱-۱۶۷۸۸  
صندوق پستی: ۱۶۲-۱۶۷۸۵  
تلفن: ۹-۰۶۰-۲۲۹۷۰۰ فکس: ۲۲۹۷۰۰۳۳  
Email: sru@srut.ac.ir  
www.srutu.edu

## تشکر و قدردانی

تشکر و سپاس ویژه از استاد ارجمند **جناب آقای دکتر صادق نصری** که در کلیه مراحل تدوین پایان نامه با دقت نظر و صبوری فراوان، زحمات زیادی را متحمل شدند. همواره مدیون زحمات و خوبیهایشان خواهم بود.

با سپاس از تلاشهای استاد گرانقدر، **جناب آقای دکتر رضا ساکی** که با نقطه نظرات مفید و ارزشمندشان در این تحقیق و در مدت تحصیل مرا یاری نمودند.

با تشکر از استاد محترم **سرکار خانم دکتر فریده حمیدی** که زحمت داوری این پژوهش را متقبل نمودند و راهنمایی های ارزشمندی را ارائه فرمودند.

با تشکر فراوان از استاد ارجمند **جناب آقای دکتر مصطفی نیکنامی** که زحمت ارزیابی پژوهش حاضر را به عنوان داور خارجی تقبل نمودند.

تشکر و سپاس از مسئولین و کارکنان دانشکده علوم انسانی و تربیت بدنی که در مدت تحصیل زحمات زیادی را متحمل شدند.

همچنین از دوستان عزیزم **آقایان رضائی، اصولی و اکبرشاهی** که همراه و یاور من در این پژوهش بودند تشکر می نمایم.

از پدر و مادر عزیزم که همواره مدیون زحماتشان هستم تشکر می نمایم و از همسرم که با صبر و تحمل فراوان و کمک های بی دریغش در انجام این پژوهش مرا یاری نمود سپاسگذار هستم.

## چکیده:

هدف از انجام این پژوهش تعیین ارتباط ویژگی کمال گرایی با کارآیی و تمایل به تفویض اختیار در مدیران ستادی آموزش و پرورش استان زنجان در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ بوده است. متغیر پیش بین در این تحقیق، کمال گرایی و مولفه های آن شامل « کمال گرایی خودمدار، کمال گرایی دیگر مدار، کمال گرایی جامعه مدار » و متغیرهای ملاک، کارآیی و تفویض اختیار بوده است. روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی بوده است و به لحاظ هدف از نوع تحقیق کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش شامل دو گروه بوده است: ۱- کلیه مدیران و معاونان ستادی سازمان و ادارات آموزش و پرورش استان زنجان که تعداد آنها ۵۸ نفر (۱ نفر زن و ۵۷ نفر مرد) بوده است. ۲- کلیه کارکنان زیر مجموعه سازمان و ادارات آموزش و پرورش استان زنجان که تعداد آنها ۸۶۷ نفر (۱۰۹ نفر زن و ۷۵۸ نفر مرد) بوده است. روش نمونه گیری در گروه مدیران و معاونان و همچنین کارکنان روش سرشماری بوده است. حجم نمونه (مدیرانی که در پژوهش شرکت کردند) ۴۹ نفر بوده اند که تعداد ۱ نفر از آنان زن و ۴۸ نفر مرد بوده اند. حجم نمونه در گروه کارکنان ۱۹۵ نفر (۱۴ نفر زن و ۱۸۱ نفر مرد) بوده است. ابزار گردآوری داده ها و اطلاعات، پرسشنامه کمال گرایی چند بعدی (هویت و فلت، ۱۹۹۱)، پرسشنامه کارآیی مدیران و پرسشنامه تفویض اختیار مدیران بوده است. به منظور تجزیه و تحلیل یافته ها که با استفاده از نرم افزار SPSS (نسخه ۱۶) انجام شده است، از روش های آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و روش های آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج نشان داد که با افزایش ویژگی کمال گرایی جامعه مدار در مدیران و معاونان مورد مطالعه، میزان کارآیی و تمایل به تفویض اختیار در آنان کاهش می یابد.

برخی از یافته های پژوهشی این تحقیق عبارت است از :

- ۱- اکثر مدیران مورد مطالعه از لحاظ ویژگی کمال گرایی در سطح متوسطی قرار داشتند.
  - ۲- اکثر مدیران مورد مطالعه از لحاظ کارآیی و تمایل به تفویض اختیار در سطح متوسطی قرار داشتند.
  - ۳- بین کمال گرایی خودمدار و کمال گرایی دیگرمدار با کارآیی مدیران مورد مطالعه رابطه معناداری وجود نداشته است.
  - ۴- بین کمال گرایی جامعه مدار و کمال گرایی کل با کارآیی مدیران مورد مطالعه رابطه منفی و معنادار وجود داشته است. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد که حدود ۱۰ درصد از واریانس متغیر کارآیی توسط متغیر کمال گرایی جامعه مدار تبیین و توجیه شده است.
  - ۵- بین کمال گرایی خودمدار و کمال گرایی دیگرمدار و کمال گرایی کل با تمایل به تفویض اختیار در مدیران مورد مطالعه، رابطه معناداری وجود نداشته است.
  - ۶- بین کمال گرایی جامعه مدار و تمایل به تفویض اختیار در مدیران مورد مطالعه رابطه منفی و معنادار وجود داشته است.
  - ۷- بین تمایل به تفویض اختیار در مدیران مورد مطالعه و کارآیی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود داشته است. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چند گانه نشان داده است که حدود ۴۲ درصد از واریانس متغیر کارآیی توسط متغیر تفویض اختیار تبیین و توجیه شده است.
- کلید واژه ها :** ۱- کمال گرایی ۲- کمال گرایی خودمدار ۳- کمال گرایی دیگرمدار ۴- کمال گرایی جامعه مدار ۵- کارآیی ۶- تفویض اختیار

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱-۱۵	فصل اول: کلیات تحقیق
۲	مقدمه
۳	بیان مسئله
۸	ضرورت و اهمیت تحقیق
۹	اهداف تحقیق
۱۰	فرضیه های تحقیق
۱۰	قلمرو تحقیق
۱۱	تعریف نظری و عملیاتی مفاهیم و متغیرها
۱۶- ۸۲	فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیقاتی
۱۷	مقدمه
۱۷	شخصیت
۱۸	- تعریف شخصیت
۱۸	- عوامل اثرگذار بر شخصیت
۱۹	- نقش شخصیت در رفتار سازمانی
۲۰	- ویژگیهای عمده شخصیتی که بر رفتار فرد در سازمانها اثر می گذارد
۲۴	کمال گرایی
۲۵	- نظریه های کمال گرایی
۲۹	- کمال گرایی از دیدگاه اسلام
۲۹	- انواع کمال گرایی
۳۱	- ابعاد کمال گرایی
۳۳	- عوامل مؤثر در کمال گرایی
۳۴	- معایب کمال گرایی
۳۵	- رفتارهای منطقی لازم برای غلبه بر گرایشات کمال گرایی
۳۸	سازمان و مدیریت



## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۳۹	- تعریف سازمان.....
۴۰	- تعریف مدیریت.....
۴۱	کارآیی و مدیریت.....
۴۲	کارآیی در نظریه های مدیریت.....
۴۲	- نظریه های کلاسیک.....
۴۴	- نظریه های نئوکلاسیک ( نظریه های رفتاری ).....
۴۴	- نظریه های جدید مدیریت.....
۴۵	کارکردهای اساسی مدیران.....
۴۶	برنامه ریزی.....
۴۶	- اهمیت برنامه ریزی.....
۴۶	- محاسن برنامه ریزی.....
۴۷	سازماندهی .....
۴۸	هدایت و رهبری .....
۴۸	- تعریف رهبری.....
۴۹	- تواناییهای رهبری.....
۵۰	نظارت و کنترل.....
۵۰	- تعریف کنترل.....
۵۱	- مشخصات سیستم کنترل مؤثر.....
۵۲	مدیریت و تفویض اختیار .....
۵۲	- مبانی نظری تفویض اختیار.....
۵۴	- تعریف تفویض اختیار.....
۵۴	- مزایای تفویض اختیار.....
۵۶	- اصول تفویض اختیار.....
۵۷	- فرایند تفویض اختیار.....
۵۷	- روش های تفویض اختیار .....
۵۸	- مهارتهای تفویض اختیار .....
۶۰	- به چه کسی باید تفویض اختیار کرد.....
۶۰	- مسئولیتهایی که مدیر نمی تواند تفویض کند.....

## فهرست مطالب

عنوان	صفحه
- عوامل تعیین کننده درجه تفویض اختیار.....	۶۱
- ضرورت و لزوم تفویض اختیار.....	۶۲
- موانع تفویض اختیارات.....	۶۳
- موانع مربوط به عدم تفویض اختیار در مدیران.....	۶۳
- موانع مربوط به عدم تفویض اختیار در زیردستان.....	۶۴
- علل اداری عدم تفویض اختیار از سوی مدیران.....	۶۵
- برطرف کردن موانع تفویض اختیارات.....	۶۵
- آثار منفی تفویض اختیار.....	۶۶
- عوامل تاثیرگذار بر مدیریت.....	۶۷
- عوامل مربوط به کار یا وظیفه مدیر.....	۶۷
- عوامل مربوط به شخص مدیر.....	۶۷
- عوامل مربوط به زمینه یا وضعیت محیط کار.....	۶۸
پیشینه تحقیقات مرتبط انجام شده با موضوع تحقیق.....	۷۰
جمع بندی.....	۸۱
<b>فصل سوم: روش تحقیق.....</b>	<b>۸۳-۹۲</b>
مقدمه.....	۸۴
روش تحقیق.....	۸۴
جامعه آماری.....	۸۵
نمونه، روش نمونه گیری و حجم نمونه.....	۸۵
ابزار گردآوری داده ها.....	۸۵
فرآیند تحقیق.....	۹۱
روش های تجزیه و تحلیل داده ها.....	۹۲
<b>فصل چهارم: تجزیه و تحلیل نتایج تحقیق.....</b>	<b>۹۳-۱۲۹</b>
مقدمه.....	۹۴
یافته های توصیفی.....	۹۴

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۹۵	یافته های توصیفی مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی کارمندان
۱۰۴	یافته های توصیفی مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی مدیران
۱۱۱	یافته های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق
۱۱۸	یافته های مربوط به فرضیه های تحقیق
۱۲۶	یافته های جنبی
۱۲۹ - ۱۳۹	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۱۳۰	مقدمه
۱۳۰	خلاصه نتایج
۱۳۲	بحث در نتایج
۱۳۷	محدودیت های تحقیق
۱۳۸	پیشنهادات
۱۳۸	پیشنهاد های پژوهشی
۱۳۸	پیشنهاد های کاربردی
۱۴۰	پیوست ها
۱۵۱	منابع و مآخذ

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲, شانزده ویژگی شخصیتی.....	۲۱
جدول ۱-۴, توزیع فراوانی جنسیت کارمندان مورد مطالعه.....	۹۵
جدول ۲-۴, توزیع فراوانی پست سازمانی کارمندان مورد مطالعه.....	۹۶
جدول ۳-۴, توزیع فراوانی مدرک تحصیلی کارمندان مورد مطالعه.....	۹۷
جدول ۴-۴, توزیع فراوانی رشته تحصیلی کارمندان مورد مطالعه.....	۹۸
جدول ۵-۴, توزیع فراوانی سابقه خدمت کارمندان مورد مطالعه.....	۹۹
جدول ۶-۴, توزیع فراوانی سابقه خدمت در پست فعلی کارمندان مورد مطالعه.....	۱۰۱
جدول ۷-۴, توزیع فراوانی کارمندان بر حسب سن.....	۱۰۲
جدول ۸-۴, توزیع فراوانی سابقه مدیریت کارمندان مورد مطالعه.....	۱۰۳
جدول ۹-۴, توزیع فراوانی جنسیت مدیران.....	۱۰۴
جدول ۱۰-۴, توزیع فراوانی پست سازمانی مدیران.....	۱۰۵
جدول ۱۱-۴, توزیع فراوانی میزان تحصیلات مدیران.....	۱۰۶
جدول ۱۲-۴, توزیع فراوانی رشته تحصیلی مدیران.....	۱۰۷
جدول ۱۳-۴, توزیع فراوانی سابقه خدمت مدیران.....	۱۰۸
جدول ۱۴-۴, توزیع فراوانی سابقه خدمت در پست فعلی مدیران.....	۱۰۹
جدول ۱۵-۴, توزیع فراوانی سن مدیران.....	۱۱۰
جدول ۱۶-۴, آماره های توصیفی مربوط به ویژگی کمال گرایی خودمدار.....	۱۱۱
جدول ۱۷-۴, آماره های توصیفی مربوط به ویژگی کمال گرایی دیگرمدار.....	۱۱۲
جدول ۱۸-۴, آماره های توصیفی مربوط به ویژگی کمال گرایی جامعه مدار.....	۱۱۳
جدول ۱۹-۴, آماره های توصیفی مربوط به ویژگی کمال گرایی (کلی).....	۱۱۳
جدول ۲۰-۴, آماره های توصیفی مربوط به متغیر تفویض اختیار.....	۱۱۴
جدول ۲۱-۴, آماره های توصیفی مربوط به کارآیی مدیران.....	۱۱۵
جدول ۲۲-۴, توزیع فراوانی میزان متغیرهای کمال گرایی, تفویض اختیار و کارآیی در مدیران.....	۱۱۶
جدول ۲۳- ۴, ضرایب همبستگی بین متغیرهای کمال گرایی و تفویض اختیار.....	۱۱۸
جدول ۲۴-۴, آماره های تحلیل رگرسیون درباره تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته تفویض اختیار.....	۱۱۹
جدول ۲۵-۴, تحلیل واریانس رگرسیون چند متغیره تفویض اختیار.....	۱۱۹

## فهرست جداول

صفحه	عنوان
۱۲۰.....	جدول ۴-۲۶, ضرایب آزمون تحلیل رگرسیون درباره عوامل موثر بر تفویض اختیار.....
۱۲۲.....	جدول ۴-۲۷, ضرایب همبستگی بین متغیرهای کمال گرایی و کارآیی.....
۱۲۳.....	جدول ۴-۲۸, آماره های تحلیل رگرسیون درباره تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته کارآیی.....
۱۲۳.....	جدول ۴-۲۹, تحلیل واریانس رگرسیون چند متغیره کارآیی.....
۱۲۴.....	جدول ۴-۳۰, ضرایب آزمون تحلیل رگرسیون درباره عوامل موثر بر کارآیی.....
۱۲۶.....	جدول ۴-۳۱, ضریب همبستگی بین کارآیی و تفویض اختیار.....
۱۲۷.....	جدول ۴-۳۲, آماره های تحلیل رگرسیون درباره تاثیر متغیرهای مستقل (تفویض اختیار, کمال گرایی) بر متغیر کارآیی.....
۱۲۷.....	جدول ۴-۳۳, تحلیل واریانس رگرسیون چند متغیره (تفویض اختیار, کمال گرایی) در رابطه با متغیر کارآیی.....
۱۲۸.....	جدول ۴-۳۴, ضرایب آزمون تحلیل رگرسیون درباره عوامل (تفویض اختیار و کمال گرایی) موثر بر کارآیی.....

## فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۹۵.....	نمودار ۴-۱, توزیع فراوانی جنسیت کارمندان مورد مطالعه.....
۹۶.....	نمودار ۴-۲, توزیع فراوانی پست سازمانی کارمندان مورد مطالعه.....
۹۷.....	نمودار ۴-۳, توزیع فراوانی مدرک تحصیلی کارمندان مورد مطالعه.....
۹۹.....	نمودار ۴-۴, توزیع فراوانی رشته تحصیلی کارمندان مورد مطالعه.....
۱۰۰.....	نمودار ۴-۵, توزیع فراوانی سابقه خدمت کارمندان مورد مطالعه.....
۱۰۱.....	نمودار ۴-۶, توزیع فراوانی سابقه خدمت در پست فعلی کارمندان مورد مطالعه.....
۱۰۳.....	نمودار ۴-۷, توزیع فراوانی دامنه ی سن کارمندان.....
۱۰۴.....	نمودار ۴-۸, توزیع فراوانی سابقه مدیریت کارمندان مورد مطالعه.....
۱۰۵.....	نمودار ۴-۹, توزیع فراوانی پست سازمانی مدیران.....
۱۰۶.....	نمودار ۴-۱۰, توزیع فراوانی میزان تحصیلات مدیران.....
۱۰۷.....	نمودار ۴-۱۱, توزیع فراوانی رشته تحصیلی مدیران.....
۱۰۸.....	نمودار ۴-۱۲, توزیع فراوانی سابقه خدمت مدیران.....
۱۰۹.....	نمودار ۴-۱۳, توزیع فراوانی سابقه خدمت در پست فعلی مدیران.....
۱۱۰.....	نمودار ۴-۱۴, توزیع فراوانی سن مدیران.....

## فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۱۹.....	شکل ۱-۲, عوامل اثر گذار بر شخصیت.....

# فصل اول

## کلیات تحقیق



## فصل اول

### کلیات تحقیق

#### ۱-۱- مقدمه

در عصر حاضر، تقریباً همه ی امور و کارهای جامعه، به وسیله سازمانها<sup>۱</sup> صورت می گیرد. گردش کار سازمانها به فعالیت فردی و همکاری گروهی مردم وابسته است. مردم از طریق سازمانها، کارها را موثرتر انجام می دهند و چگونگی عملکرد آنها، کیفیت فعالیتهای سازمانها و در نتیجه، چگونگی انجام امور و کارهای جامعه را تحت تاثیر قرار می دهد. در این میان کیفیت کار سازمانها و از جمله سازمانهای آموزش و پرورش که وظیفه خطیر تعلیم و تربیت آینده سازان جامعه را بر عهده دارند، از اهمیت شایانی برخوردار است. مدیران این سازمانها به عنوان گردانندگان اصلی این سازمانها، نقش مهمی در بهسازی فعالیتهای سازمانی ایفا می کنند. از آنجا که کار مدیران، این است که بتوانند کارها را بوسیله و از مجرای دیگران (رؤسا، همقطاران، زیردستان) انجام دهند، داشتن مهارتهای لازم در مورد رفتارهای انسانی، اهمیت و ارزش زیادی دارد.

یکی از متغیرهای اصلی که بر رفتار افراد اثر می گذارد، متغیر شخصیت<sup>۲</sup> است (رابینز<sup>۳</sup>، ۱۳۸۶، ص ۶۸). در میان عوامل پیش بینی کننده موفقیت شغلی، بنا به اظهار کوپر<sup>۴</sup> و روبرتسون<sup>۵</sup>، ویژگیهای شخصیتی به دلیل توسعه و پایداری قابل قبول آنها بر سایر ویژگیها برتری دارند. بنابر اظهار بسیاری از پژوهشگران، ویژگیهای شخصیتی و تواناییهای شناختی از عوامل اصلی پیش بینی

---

<sup>۱</sup>-organizations

<sup>۲</sup>-personality

<sup>۳</sup>-Robbins

<sup>۴</sup>-Cooper

<sup>۵</sup>-Robertson

کننده عملکرد مطلوب و موفقیت شغلی می باشند (سلیمی و همکاران، ۱۳۸۵). پژوهش ها نشان داده است، موفقیت شغلی زمانی میسر است که نه تنها خصوصیات افراد، بلکه خصوصیات مشاغل مربوط به آنها مورد بررسی قرار گیرد. بر مبنای این شناخت دوگانه و تشخیص رابطه میان آنهاست که انتخاب احسن صورت می پذیرد. مصالح جامعه ایجاب می کند که فرد در جایی قرار گیرد که بهتر بتواند خدمت نماید و مصلحت فردی نیز حکم می کند شخص در پست یا منصبی قرار گیرد که بهتر بتواند رشد و تعالی یابد. بنابراین، در گزینش شغلی افراد دو عامل باید مورد ارزیابی قرار گیرد:

۱- ارزیابی فرد در زمینه علایق، توانایی ها و به طور کلی ویژگیهای شخصیتی فرد.

۲- ارزیابی فرد در زمینه توانایی ها و ویژگیهایی که برای موفقیت در آن شغل ضرورت دارد (حجازی، ۱۳۸۱، ص ۱۷۲).

در خصوص تاثیر ویژگیهای شخصیتی بر رفتار سازمانی<sup>۱</sup>، تحقیقات زیادی در خارج و داخل کشور صورت گرفته است و تاثیر این متغیر را بر عملکرد<sup>۲</sup>، رضایت شغلی<sup>۳</sup> کارکنان، سبکهای رهبری و مدیریت و... مورد پژوهش قرار داده اند و یافته های ارزشمندی را در این خصوص بدست آورده اند. در این پژوهش نیز با توجه به اهمیت مبحث رفتار سازمانی و بالانحص ویژگیهای شخصیتی، به جنبه ای نو از ویژگیهای شخصیتی یعنی ویژگی کمال گرایی<sup>۴</sup> که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است، پرداخته شده است، تا تاثیر آن را بر کارایی<sup>۵</sup> مدیران آموزش و پرورش و همین طور مقوله تفویض اختیار<sup>۶</sup>، که یکی از عوامل موثر در بهبود و توانمندسازی منابع انسانی سازمانها و به تبع آن پیشرفت سازمانها در عصر جدید می باشد، مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد.

## ۱-۲- بیان مسئله

میزان موفقیت سازمانها در دستیابی به هدفهای مورد نظر و ایجاد روابط رضایت بخش اجتماعی، تا حد زیادی، در دست مدیران است. اگر مدیران وظیفه خود را به شیوه ای عالی انجام دهند، سازمانها می توانند به هدفهای خود دست یابند (استونر<sup>۷</sup> و همکاران، ۱۳۸۲، ص ۱۰).

---

1- organizations behavior  
2- performance  
3- job satisfaction  
4- perfectionism trait  
5- efficiency  
6- delegation of authority  
7- Stoner

عوامل متعددی بر عملکرد مدیران تاثیرگذار هستند. یک دسته از این عوامل مربوط به ویژگیهای فردی مدیران می باشد (علاقه بند، ۱۳۸۰، ص ۸۲). ویژگیهای فردی مدیران که نقش اساسی در پیشبرد اهداف سازمانی دارد، شامل پنج ویژگی است که عبارتند از: شخصیت، استعداد، علاقه، هوش و مهارت (میر سپاسی، ۱۳۷۸). تحقیقات زیادی تاثیر ویژگیهای شخصیتی را بر عملکرد<sup>۱</sup> مدیران، آشکار ساخته است. شعبانی و همکاران (۱۳۸۳) نشان دادند که بین ویژگی شخصیتی (با ثبات و بی ثبات) مدیران با اثر بخشی آنان رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که مدیران با ثبات از اثربخشی بهتری برخوردار بودند. نتایج همچنین نشان داد که بین ویژگی شخصیتی برون گرایی و با ثباتی مدیران با اثربخشی آنان رابطه معنادار وجود دارد. اسدی (۱۳۷۶) در تحقیقی نشان داد که بین ویژگیهای شخصیتی و موفقیت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. همینطور در تحقیقات مشابهی که توسط عقیلی (۱۳۸۲) و لایق (۱۳۸۳) انجام شد. یافته ها نشان داد که بین ویژگیهای شخصیتی و عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

اسکات و کرایمر<sup>۲</sup> (۲۰۰۱)، با بررسی اثر مدل شخصیت پنج عاملی (برونگرایی<sup>۳</sup> - سازگاری<sup>۴</sup> - وجدان بودن<sup>۵</sup> - گشودگی<sup>۶</sup> - روان رنجوری<sup>۷</sup>) بر موفقیت شغلی کارمندان نشان دادند که برون گرایی با سطح درآمد، ترفیع و رضایت شغلی رابطه مثبت دارد و روان رنجوری با رضایت شغلی ارتباط منفی دارد. در تحقیق مشابهی، اسمیت و کنجر<sup>۸</sup> (۲۰۰۴) نشان دادند که میزان بالایی سازگاری سرپرستان، پایداری هیجانی و برونگرایی با میزان رضایت زیردستان از سرپرستان، رضایت کلی، تعهد عاطفی و اهداف جابجایی رابطه دارند. نتایج تحقیق جان<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که علاوه بر ویژگیهای شغل و ویژگیهای سازمانی، ویژگیهای شخصیتی مانند برون گرایی و روان رنجوری در پیش بینی احساس فرسودگی مدیران، نقش دارند.

یکی از عواملی که در رسیدن به اهداف سازمانی مدیران را یاری می رساند و یکی از اصول مهم سازمانی بشمار می آید، مقوله تفویض اختیار است. تفویض اختیار، ابزاری است که مدیر به کمک آن به کارایی لازم در انجام دادن کارها دست می یابد. تفویض اختیار، یعنی سپردن کار به شخص دیگر، البته به طوری که مسئولیت این کار در نهایت متوجه تفویض کننده باشد (هلر، ۱۳۸۳، ص ۱۰).

---

1- performance  
2- Scott & Kraimer  
3- extraversion  
4- agreeableness  
5- conscientious  
6- openness  
7- neuroticism  
8- Smith & Canger  
9- John

نتایج تحقیقات انجام شده در زمینه تفویض اختیار، موید آثار مثبت آن در سازمانها می باشد. شیرزاد (۱۳۸۰) در تحقیقی نشان داد که تفویض اختیار باعث توجه بیشتر مدیران، به اهداف اساسی و تسریع در تصمیم گیری و افزایش انگیزه کارکنان می شود. در تحقیق انجام شده توسط عمویی (۱۳۷۸) تفویض اختیار بیشتر به کارکنان، یکی از عوامل افزایش رضایت شغلی کارکنان بوده است. همچنین نتایج تحقیق گچی (۱۳۷۶) نشان داد که تفویض اختیار یکی از عوامل موثر بر خلاقیت مدیران می باشد. یافته های تحقیق لطفی (۱۳۸۱) موید این مطلب است که تفویض اختیار موجبات کاهش بوروکراسی و سرعت در انجام امور محوله می شود.

اهمیت و لزوم تفویض اختیار توسط مدیران به زیردستان امروزه بر کسی پوشیده نیست. با توجه به مزایای فراوانی که مقوله تفویض اختیار برای سازمانها دارد و مدیران بیشتر از همه به این اصل اعتقاد دارند، با این حال این موضوع همان چیزی است که بسیاری از مدیران آن را رعایت نمی کنند یا نمی خواهند رعایت کنند. بعضی از مدیران به علت ویژگیهای شخصیتی که دارند، تمایل و اشتیاق چندانی به تفویض اختیارات به زیر دستان شان نشان نمی دهند. آنان از ترس اینکه زیر دستان، مرتکب اشتباهی شوند که در زمینه مدیریت آنها انعکاس نامناسبی داشته باشد از سپردن کارها به دیگران خودداری می کنند و یا اصرار دارند همه کارها در حد کمال و بدون عیب و نقص انجام شود (جنیدی، ۱۳۷۸، ص ۸۸).

لووت<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۱) در یک پژوهش علمی نشان دادند، مدیرانی که مهارتهای ارتباطی بالایی داشتند، تفویض اختیار بیشتری به زیردستان خود داشتند و مدیرانی که میزان مهارتهای ارتباطی آنها در سطح پایین تری قرار داشت، تمایل کمتری به تفویض اختیار داشتند. دی وارو و کارتوس (۲۰۰۶) نشان دادند که بین میزان خطر پذیری و درجه تفویض اختیار به کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. این ویژگیهای شخصیتی که برای عدم تمایل مدیران به تفویض اختیار بر شمرده شد. به نظر می رسد شباهت بسیاری با ویژگی شخصیتی کمال گرایی دارد.

ویژگی کمال گرایی یک سازه شخصیتی است که اخیراً مورد توجه روانشناسان قرار گرفته است. داشتن اهداف بلند پروازانه، جاه طلبانه، مبهم و غیر قابل وصول و تلاش افراطی برای رسیدن به این اهداف و معیارهای بسیار بالا برای عملکرد، همراه با خود ارزشیابی های انتقادی، افراطی، و عدم اعتماد به نفس از مشخصه های افراد کمال گراست (نجاریان و زرگر، ۱۳۷۷).

---

<sup>۱</sup> - Lovette