

مطالعه تفاوت سبک های تفکر، عزت نفس و مهارت های ارتباطی در بین مدیران زن و مدیران مرد مدارس ابتدایی شهر بندرعباس

نرگس سادات بحرینی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۱۱/۲۸

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین تفاوت سبک های تفکر، عزت نفس و مهارت های ارتباطی در بین مدیران زن و مدیران مرد مدارس ابتدایی شهر بندرعباس انجام شد. نمونه پژوهش حاضر، تعداد ۱۶۰ نفر از مدیران مرد و زن شهر بندرعباس بودند که به شیوه نمونه گیری هدفمند و در دسترس با توجه به اهداف پژوهش انتخاب شدند. در این پژوهش جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه سبک های تفکر استرنبرگ، مقیاس عزت نفس کوپر اسمیت (CSSEI) و پرسشنامه مهارت های ارتباطی استفاده شد. و برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده، از آزمون تحلیل واریانس چندمتغیره استفاده شد، از نرم افزار آماری SPSS۲۰ برای تجزیه و تحلیل داده استفاده گردید. نتایج تجزیه و تحلیل فرضیات اصلی پژوهشی نشان داد که بین سبک های تفکر در میان مدیران مرد و زن تفاوت وجود دارد. بدین صورت که سبک های تفکر قانون گذاری، اجرایی، قضایی، هرج و مرج سالاری، کلی و درونی در بین مدیران مرد رواج بیشتری دارد. همچنین سبک های تفکر تک سالاری، مرتبه سالاری، گروه سالاری، جزئی و بیرونی در بین مدیران زن بیشتر استفاده می شود. در ادامه نتایج نشان دادند که مدیران مرد در متغیرهای عزت نفس (کل)، عزت نفس خود و عزت نفس خانوادگی نسبت به مدیران زن به مراتب بالاتر هستند. همچنین مدیران زن در متغیر عزت نفس اجتماعی دارای میانگین بالاتری نسبت به مدیران مرد هستند. در نهایت نتایج تحقیق حاضر نشان داد که بین مهارت های ارتباطی مدیران زن و مدیران مرد مدارس ابتدایی تفاوت وجود دارد. گروه مدیران زن به مراتب بیشتر از مهارت گوش دادن بهره مند می شوند و در اصل این مهارت را بیشتر از مردان بکار می گیرند. اما مدیران مرد در مهارت های پیش در ارتباط، قاطعیت در ارتباط و تنظیم عواطف دارای میانگین بالاتری بودند لذا از این مهارت ها بیشتر استفاده می کردند.

واژگان کلیدی

سبک های تفکر، عزت نفس، مهارت های ارتباطی، مدیران زن و مرد

۱. گروه مدیریت، بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.

مقدمه و بیان مسأله

رشد و بالندگی هر جامعه ای مرهون نظام آموزشی آن جامعه است. براین اساس همه ساله کشورها میبایست قابل توجهی از درآمد ملی خود را صرف آموزش و پرورش می کنند. اما بعضی از عوامل وجود دارند که موجب به هدر رفتن بخشی از این سرمایه گذاری ها می شود. در بررسی علل این پدیده، تحقیقات نشان داده که برای شناخت این مشکل علاوه بر عوامل آموزشی، مدیریتی و ساختاری، باید به بعد روانی و اجتماعی مدیران و معلمان نیز توجه شود؛ لذا نیازها، انگیزه ها، نگرش ها، تمایلات و استعدادها خاص مدیران و معلمان که مبین بعد روانی آن ها است، در مطالعه آسیب شناسی نظام آموزشی باید مورد توجه و دقت نظر قرار گیرد (شکرکن، یولادی و حقیقی، ۱۳۸۹).

از جمله وظایف و اهداف اصلی نظام آموزش و پرورش، تربیت انسان هایی آزاد اندیش، مسؤول، حقیقت طلب، شجاع، فعال و خلاق است. این نظم زمانی می تواند به اهداف مورد نظر خود دست یابد که متناسب با تغییراتی که در بخش های گوناگون جامعه انسانی، به ویژه در حوزه نظریه های یادگیری و تفکر به وجود می آید، تحول بنیادین را در همه بخش های خود به وجود آورد (قره داغی، ۱۳۹۴).

شاید مهم ترین مسأله ای که باید نسبت به آن آگاه و هوشیار بوده وجود سبک های تفکر افراد است. سبک های تفکر، افراد را قادر می سازد به توانایی های خود پی ببرند و متناسب با آن عمل کنند. افراد با سبک های تفکر متفاوت، مایلند از توانایی هایشان به طرق مختلف استفاده کنند و متناسب با نوع تفکرشان، واکنش های متفاوت ارایه دهند (استرنبرگ^۱، ۲۰۰۱). به طور کلی انسان ها در ابعاد مختلف، دارای تفاوت هایی هستند که در توانایی ها، استعداد و رغبت ها و سرانجام در سبک تفکر آن ها نمود پیدا می کند. توجه به این تفاوت ها، باعث می شود که افراد در مسیر تحصیلی و شغلی مناسبی هدایت شوند (استرنبرگ و واگنر^۲، ۲۰۱۰).

بنابراین، تفکر یکی از مهمترین مباحثی است که در تعلیم و تربیت مورد توجه ویژه ای قرار گرفته است. امروزه رشد، پرورش و ارزشیابی تفکر یکی از کارکردهای اصلی تعلیم و تربیت است. در مطالعات مدیریتی نیز بحث درباره ی تفکر و شیوه های ادراکی مدیران جایگاه خاصی دارد. آشنایی با سبک تفکر دیگران سبب می شود بهتر فهمید که دیگران چگونه فکر می کنند؛ این امر انسان را برای برقرار کردن ارتباط با دیگران، پیش بینی رفتار و تحت تأثیر قرار دادن آن ها تواناتر می کند و به این امکان را می دهد تا اندیشه های خود را به گونه ای ابراز کند که به طور نزدیک تری با سبک تفکر آن ها سازگاری داشته باشد (گودبران^۳، ۲۰۰۸). همچنین آشنایی با سبک تفکر می تواند به افراد کمک کند تا نقاط ضعف و قوت خود را تشخیص دهند و بفهمند چگونه می توانند استراتژی های خود را در تصمیم گیری و حل مسأله گسترش دهند. این امر می تواند سبب کاهش تصمیمات اشتباه شود (زارعی، ۲۰۱۴).

لذا شناخت و درک مدل های مرتبط با سبک های تفکر و یادگیری و متغیرهای مرتبط با آن در آموزش و پرورش امری ضروری است. زیرا بسیاری از تفاوت ها در عملکرد افراد به جای نسبت دادن به توانایی، می توان به سبک های تفکر نسبت داد. به گونه ای که اگر معلمان از سبک های تفکر دانش آموزان خود آگاهی لازم را داشته باشند، می توانند با طراحی و جهت دهی مناسب فعالیت های آموزشی به نتایج مثبت و مؤثرتری برسند (جهانشایی و ابراهیمی، ۱۳۹۴).

1- Sternberg
2- Sternberg, & Wagner
3- Goodbrand

استرنبرگ^۴ (۱۹۹۷)، بیان می کند که سبک های تفکر مترادف با توانایی نیستند بلکه شیوه های ترجیحی تفکر یا به بیان دیگر، نحوه استفاده از توانایی های بالقوه می باشند. استرنبرگ بر این باور است که انسان یک سبک خاص ندارد بلکه دارای نیمرخی از سبک ها هست. افراد ممکن است از توانایی های مشابه، اما سبک های تفکر متفاوتی برخوردار باشند. این نظریه سیزده سبک تفکر را توصیف می کند که در پنج بعد از یک دیگر متمایز می شوند: کارکردها، شکل ها، سطوح، حوزه ها و گرایش ها (استرنبرگ، ۱۹۹۷). یک فرد با سبک تک قطبی از انجام تکالیفی لذت می برد که به او اجازه می دهند در هر زمان صرفاً بر یک تکلیف به گونه ی کامل متمرکز گردد، در حالی که فرد دارای سبک سلسله مراتبی ترجیح می دهد توجه خود را بین چند تکلیف الویت بندی شده توزیع نماید و فرد با سبک الیگارش تمایل دارد در همان محدوده ی زمانی روی چند تکلیف کار کند، بدون این که هیچ گونه الویتی قائل شود. سرانجام، افراد با سبک آنارشوی بیش تر از انجام تکالیفی لذت می برند که در خصوص چه، کجا، کی و چگونه انجام دادن یک تکلیف اختیار لازم داشته باشند.

بنابر تعریف متداول، مدیریت هنر انجام امور به وسیله ی دیگران، علم و هنر هماهنگی کوشش ها و مساعی اعضای سازمان و استفاده از منابع برای نیل به اهداف معین است (الوانی، ۱۳۹۵)، و یا کار با افراد و گروه ها و استفاده از دیگر منابع به منظور نیل به اهداف سازمانی است. بر مبنای تعاریف مذکور، وظایفی که به طور کلی می توان در حیطه ی عمل مدیران قرار داد عبارتند از: برنامه ریزی، سازماندهی، کنترل و نظارت، هدایت و انگیزش، ارتباطات و تصمیم گیری. در میان وظایف مذکور، نقش مهارت های ارتباطی به صورت آشکار و مستقیم در بعد ارتباطات، و به صورت پنهان، اما باز هم مستقیم، در وظایف دیگر نهفته است. زیرا برنامه ریزی، سازماندهی، کنترل و نظارت، هدایت و انگیزش و تصمیم گیری نیز هر یک در چارچوب یک فرایند ارتباطی و تعاملی تحقق پیدا می کنند. ارتباط مؤثر خود به مجموعه ای از مهارت ها متکی است که عمده ترین آن ها را می توان در قالب مهارت کلامی یا مهارت گوش دادن و مهارت بازخور فهرست کرد. بنابراین، در میان همه ی اموری که مدیر طی روز انجام می دهد، حرف زدن در مرتبه ی اول قرار دارد. او با آموزگاران، اولیا، اعضای شورای آموزشی و سایر گروه ها صحبت می کند. گفتار مدیر را از طریق تماس تلفنی، شرکت در کنفرانس ها، جلسات معلمان، ملاقات با شاگردان، تماس های رو در رو با شهروندان، اظهار عقاید به دوستان و... می توان مورد توجه قرار داد. مدیر آموزشی در واقع در یک محیط کلامی به سر می برد. مدیر با بهره جستن از کلمات کار می کند. در حقیقت هنگامی که مدیر در سازمان خود انجام وظیفه می کند، مهم ترین جنبه ی شغلی وی آن است که از محیط کلامی خویش به طور شایسته ای بهره گیرد (گریفیث، ۲۰۰۸؛ ترجمه بخشی، ۱۳۸۷). هنگامی که یک مدیر پیامی می فرستد باید سعی کند تا از زبان (تا حد امکان)، با دقت و با ملاحظه ی تمام جوانب، استفاده کند، تا سوء تفاهم ها را کم کند. به این ترتیب مهارت در ارتباطات گفتاری برای مدیر مهم و ضروری است و او بایستی تلاش کند تا گفتارش واضح و روشن و در عین حال قابل فهم و به دور از ابهام و تحریف باشد (مرتضوی و مهربان، ۱۳۹۳).

علاوه بر متغیرهای سبک های تفکر و مهارت های ارتباطی که تحقیقات نشان داده بر روی عملکرد مدیران تأثیر می گذارند؛ عزت نفس مدیران نیز می تواند باعث بهبود وظایف مدیریتی آن ها شود. منظور از اصطلاح عزت نفس عمدتاً ارزشیابی ذهنی است، مبنی بر این که شخص با ارزش است یا برعکس شخصی است بد، ناشایست یا بی ارزش، بنابراین

عزت نفس قسمت ارزشیابانه خودپنداره است. به نظر کوپر اسمیت^۵ (۱۹۶۷)، عزت نفس، نوعی ارزشیابی است که فرد در خصوص خود انجام می دهد و معمولاً آن را حفظ می کند که این امر بیانگر نوعی نگرش تأیید یا عدم تأیید است. پس عزت نفس قضاوت شخصی از ارزشمندی خود است (بیابانگرد، ۱۳۸۶).

از نظر پوپ و همکاران (۱۹۸۹)، وجود شکاف و فاصله بین خود واقعی (خود ادراک شده) و خود ایده آل، عاملی است که مشکلات مربوط به عزت نفس را به وجود می آورد. خود واقعی یک دیدگاه عینی است درباره ی مهارت ها، صفات و ویژگی هایی که در یک فرد وجود دارد یا فرد فاقد آن ها است. خود ایده آل عبارت است از تصویری که هر فرد دوست دارد از خود داشته باشد. بنابراین، عزت نفس از تفاوت بین خود ادراک شده و خود ایده آل ناشی می شود. تفاوت زیاد بین خود ادراک شده و خود ایده آل منجر به عزت نفس پایین می شود و تفاوت اندک میان این دو معمولاً عزت نفس بالا را در پی دارد (پوپ، الیس، مک هال، سوزان، کری هد و ادوارد، ۲۰۰۵؛ ترجمه تجلی، ۱۳۸۴). عزت نفس از نظر بهداشت روانی و تعادل شخصیت دارای اهمیت فراوان است. آبراهام مزلو، عزت نفس را یکی از نیازهای اساسی انسان به شمار می آورد و در هرم نیازهای انسان، بعد از نیازهای فیزیولوژیک و نیاز به ایمنی و نیاز به عشق و تعلق، نیاز به عزت نفس را عنوان می کند (پروین، ۲۰۰۷؛ ترجمه علیلو و بخشی پور، ۱۳۸۶). به طور کلی تحقیقات نشان داده اند افرادی که دارای مهارت های اجتماعی از قبیل مهارت های برقراری ارتباط مؤثر با دیگران و مهارت حل مسایل اجتماعی هستند به راحتی قادر به برقراری ارتباط بین فردی مطلوب با دیگران بوده و در نتیجه راحت تر از سوی دیگران پذیرفته می شوند، چنین پذیرشی نیز در نگاه آنان به خویشان و عزت نفس آن ها تأثیر مطلوبی دارد (صبحی قراملکی، ۱۳۹۴).

با توجه به مطالب ارائه شده می توان بیان کرد تحقیقی که به مقایسه سبک های تفکر، مهارت های ارتباطی و عزت نفس در بین مدیران مرد و مدیران زن پرداخته باشد در داخل کشور انجام نشده است و با توجه به این که مدیران در محیط های آموزشی نیازمند آگاهی و استفاده از شیوه های تفکر، مهارت های ارتباطی و عزت نفس هستند تا بتوانند آموزش و مدیریت جدیدی را پایه گذاری نمایند و همچنین از جهت دیگر شناسایی تفاوت های جنسیتی در بکارگیری سبک های تفکر، مهارت های ارتباطی و عزت نفس و ارتباط آن ها با نحوه اعمال مدیریت مدیران می تواند به سازگاری آن ها و پیشرفت تعلیم و تربیت کمک کند و احساس توانمندی را در بین مدیران تقویت کند که به نوعی اهمیت انجام این تحقیق را می رساند. بنابراین، محقق در تحقیق حاضر به دنبال تعیین تفاوت های جنسیتی در بکارگیری سبک های تفکر، مهارت های ارتباطی و عزت نفس مدیران مدارس ابتدایی شهر بندرعباس می باشد لذا سؤال اصلی این پژوهش عبارت است از؛ آیا بین سبک های تفکر، عزت نفس و مهارت های ارتباطی میان مدیران زن و مدیران مرد مدارس ابتدایی شهر بندرعباس تفاوت وجود دارد؟

مبانی نظری و مروری بر پژوهش های گذشته

علی آبادی و سلیمان پورعمران (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی رابطه رشدیافتگی مدیران بر اساس نظریه خودتعیین گری با سبک مدیریت تعارض در مدارس ابتدایی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که میان رشدیافتگی مدیران و نیز هر یک از سه مولفه آن رابطه وجود دارد و هرچه میزان رشدیافتگی مدیران زن بالاتر باشد، میزان استفاده آنان از سبک رقابت،

5- Smith

6- Pope. Alice. Machale. & Edward

سبک اجتناب و سبک مدارا در مدیریت تعارض بیشتر خواهد بود. رابطه معناداری میان رشدیافتگی و سایر سبکهای مدیریت تعارض وجود نداشت. همچنین میان رشدیافتگی و همه سبکهای مدیریت تعارض در مردان رابطه معنادار وجود داشت، به طوری که هرچه میزان رشدیافتگی مدیران بالاتر باشد، میزان استفاده آنان از سبکهای مدیریت تعارض بیشتر خواهد بود. آقایی (۱۳۹۵)، در مطالعه ای نشان داد که سبک های تفکر دختران و پسران متفاوت می باشد. رشته های تحصیلی فنی مختلف دارای سبک های تفکر مختلفی می باشند و از بین ۱۳ سبک تفکر موجود، پنج سبک آناشسی، سلسله مراتبی، کلی، درونی و آزادمنشانه همبستگی بیشتری با خلاقیت دارد و به غیر از سبک کلی، بقیه دارای رابطه مثبتی با خلاقیت می باشند، در حالی که سبک تفکر کلی نگر دارای رابطه منفی با خلاقیت است. به عبارت دیگر، افراد خلاق، تمایل دارند کارها را با روش های جدید انجام دهند و معمولاً ز انجام کارها با پیروی از قوانین و روش های موجود اجتناب می ورزند و به صورت کلی در انجام کارها به دنبال خلق روش های جدیدتر و بهتر هستند. موحد زاده (۱۳۹۵)، در تحقیق خود در بررسی عوامل موجود در ایجاد ارتباطات سازمان از دیدگاه مدیران و کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد پرداخته است و نتیجه گرفته است که کانال های ارتباطی و اعتبار منبع پیام بیشتر از دیگر عوامل بر اثربخشی ارتباطات سازمانی تاثیر دارند. ناظم و رحمتی (۱۳۹۵)، در تحقیقی با عنوان تدوین الگوی ریاضی برای بهره وری کارکنان اداره های آموزش و پرورش براساس سبک تفکر مدیران و جو سازمانی به این نتایج دست یافتند که بین سبک تفکر مدیران و بهره وری کارکنان و هم چنین بین جو سازمانی و بهره وری کارکنان، همبستگی معنی داری وجود دارد. رابطه بین سبک تفکر مدیران و بهره وری آن ها (مطالعه موردی در سازمان ثبت احوال استان تهران) عنوان تحقیقی است که توسط حسین زاده و محمدی (۱۳۹۴)، انجام شده است. نتایج تحقیق نشان داد که کلیه سبک های تفکر بر بهره وری مدیران سازمان ثبت احوال تأثیر مثبت دارند ضمن این که بیشترین تأثیر را در بین سبک های تفکر، سبک تفکر اجرایی بر بهره وری مدیران سازمان ثبت احوال دارد یعنی هرچه سبک تفکر مدیران به سمت سبک تفکر اجرایی متمایل شود، بهره وری آنان نیز بیشتر است. کلوسترمن^۷ (۲۰۱۳)، در پژوهش خود با عنوان عزت نفس و عواطف در حل مسائل ریاضی به این نتیجه دست یافتند که عواطف و عزت نفس، مولفه های مناسبی برای پیش بینی پیشرفت و انگیزه ی تحصیلی هستند. دولویچ^۸ (۲۰۱۲)، در مطالعه ای که روی ۱۰۰ مدیر در انگلستان انجام داد به این نتیجه رسید که ارتباطات مهمترین نقش را در عملکرد مدیران بازی می کند. برونو، فار و وارتون^۹ (۲۰۱۱)، ارتباطات را راهی برای تمرین مدیریت منابع انسانی و از طرفی دغدغه کلیدی در ارتقای تعهد سازمانی می داند. پژوهش ها نشان می دهند که عزت نفس بالا بر متقاعدسازی، رهبری و اثرگذاری افراد بسیار تأثیرگذار است (کاسیوپو و پتی^{۱۰}، ۲۰۱۲). آتش پور و آقایی (۲۰۰۴)، پژوهشی با هدف تعیین سبک های تفکر ۵۰ نفر از کاربران اینترنت ۱۶-۳۹ ساله اعم از زن و مرد در شهر اصفهان انجام دادند. نتایج همبستگی پیرسون نشان می دهد که فقط ارتباط معناداری بین سن افراد و سبک تفکر قضاوتگر وجود دارد. بین سبک های تفکر مردان و زنان رابطه معنادار وجود ندارد. نتایج تحلیل واریانس میانگین ها نشان می دهد که افرادی که دارای شغل آزاد هستند،

7- Kloosterman

8- Dulewicz

9- Brunetto, Farr & Wharton

10- Cacioppo & Petty

بیش از دانشجویان، اپراتورهای کامپیوتر و دانش آموزان مقطع متوسطه از سبک تفکر ناسالار بهره می برند. نتایج حکایت از عدم وجود اختلاف معنادار بین سبک های تفکر کاربران سرویس های اینترنتی مختلف دارد.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات پیمایشی-توصیفی می باشد. با توجه به این که هدف پژوهش حاضر بررسی و شناسایی اثرگذاری متغیرها بر یکدیگر نمی باشد، و هدف آن مقایسه میانگین های گروه های شرکت کننده در پژوهش می باشد، لذا این پژوهش از نوع تحقیقات علی مقایسه ای است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه مدیران زن و مرد شاغل در مدارس مقطع ابتدایی (دولتی و غیردولتی) شهر بندرعباس را شامل شد که در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ مشغول به خدمت بودند. تعداد کل مدیران ۲۷۰ نفر بوده است که به روش نمونه گیری هدفمند ۱۶۰ نفر به عنوان حجم نمونه در سال ۱۴۰۴ انتخاب شدند. شایان ذکر است در این پژوهش از روش میدانی جهت جمع آوری داده ها استفاده شده است.

فرضیه پژوهش

- ۱) بین سبک های تفکر مدیران زن و مدیران مرد مدارس ابتدایی شهر بندرعباس تفاوت وجود دارد.
- ۲) بین عزت نفس و خرده مقیاس های آن میان مدیران زن و مدیران مرد مدارس ابتدایی شهر بندرعباس تفاوت وجود دارد.
- ۳) بین مهارت های ارتباطی مدیران زن و مدیران مرد مدارس ابتدایی شهر بندرعباس تفاوت وجود دارد.

یافته های توصیفی پژوهش

سابقه مدیریت

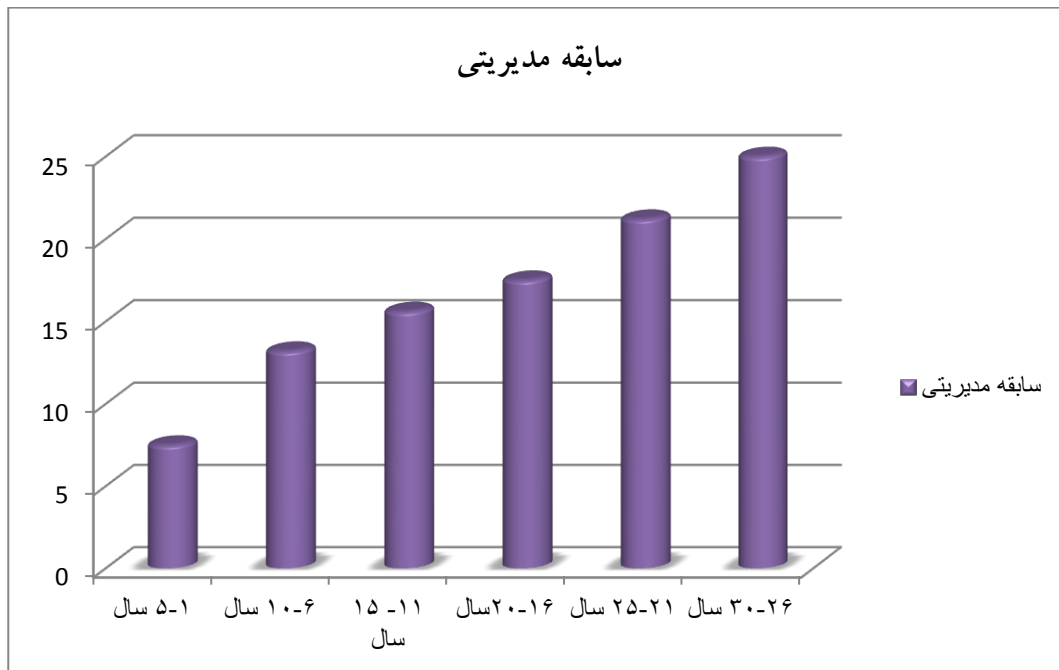
جدول ۱- توزیع فراوانی، درصد و درصد تجمعی افراد شرکت کننده در پژوهش حاضر بر حسب

سابقه مدیریت

سابقه تدریس	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۱-۵	۱۲	۷/۵	۷/۵
۶-۱۰	۲۱	۱۳/۲	۲۰/۷
۱۱-۱۵	۲۵	۱۵/۶	۳۶/۳
۱۶-۲۰	۲۸	۱۷/۵	۵۳/۸
۲۱-۲۵	۳۴	۲۱/۲	۷۵/۰
۲۶-۳۰	۴۰	۲۵/۰	۱۰۰/۰
کل	۱۶۰	۱۰۰/۰	

در جدول ۱. توزیع فراوانی، درصد و درصد تجمعی آزمودنی های مورد مطالعه بر حسب سابقه مدیریت می باشد که به شش گروه تقسیم شده اند. گروه ۱-۵ سال ۱۲ نفر (۷/۵ درصد)، گروه ۶-۱۰ سال ۲۱ نفر (۱۳/۲ درصد)، گروه ۱۱-۱۵ سال ۲۵ نفر (۱۵/۶ درصد)، گروه ۱۶-۲۰ سال ۲۸ نفر (۱۷/۵ درصد)، گروه ۲۱-۲۵ سال ۳۴ نفر (۲۱/۲ درصد) و ۲۶-۳۰ سال ۴۰ نفر (۲۵/۰ درصد) و ۱۰۰/۰ درصد.

گروه ۲۶-۳۰ سال ۴۰ نفر (۲۵/۰ درصد) که در مجموع ۱۶۰ نفر می باشند و نمونه پژوهش را بر حسب سابقه مدیریت شامل شده اند. برای نمایش بهتر داده های جدول ۱-۴، نمودار ۱-۴، ترسیم شده است که در ادامه آمده است.

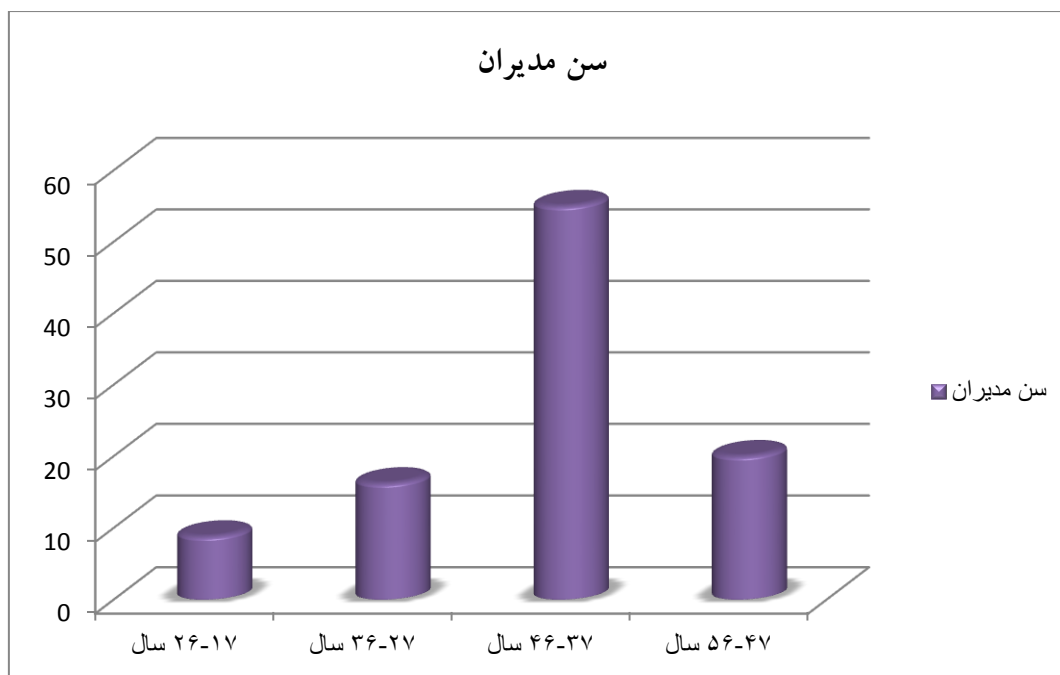


نمودار ۱. نمودار ستونی توزیع درصد افراد شرکت کننده در پژوهش حاضر بر حسب سابقه مدیریت سن شرکت کننده ها

جدول ۲- توزیع فراوانی، درصد و درصد تجمعی افراد شرکت کننده در پژوهش حاضر بر حسب سن

سن	فراوانی	درصد	فراوانی تجمعی
۱۷-۲۶	۱۴	۸/۸	۸/۸
۲۷-۳۶	۲۶	۱۶/۲	۲۵/۰
۳۷-۴۶	۸۸	۵۵/۰	۸۰/۰
۴۷-۵۶	۳۲	۲۰/۰	۱۰۰/۰
کل	۱۶۰	۱۰۰	

در جدول ۲، توزیع فراوانی، درصد و درصد تجمعی آزمودنی های مورد مطالعه بر حسب سن می باشد که به چهار گروه تقسیم شده اند. گروه ۱۷-۲۶ سال ۱۴ نفر (۸/۸ درصد)، گروه ۲۷-۳۶ سال ۲۶ نفر (۱۶/۲ درصد)، گروه ۳۷-۴۶ سال ۸۸ نفر (۵۵/۰ درصد) و گروه ۴۷-۵۶ سال ۳۲ نفر (۲۰/۰ درصد) که در مجموع ۱۶۰ نفر می باشند و نمونه پژوهش را بر حسب سن شامل شده اند. برای نمایش بهتر داده های جدول ۲-۴، نمودار ۲-۴، ترسیم شده است که در ادامه آمده است.



نمودار ۲. نمودار ستونی توزیع درصد افراد شرکت کننده در پژوهش حاضر بر حسب سن
همان طور که در نمودار ۲. ملاحظه شد گروه های سنی ۴۶-۳۷ و ۵۶-۴۷ به ترتیب با ۵۵/۰ و ۲۰/۰ دارای بیشترین درصد فراوانی حجم نمونه را به خود اختصاص دادند.

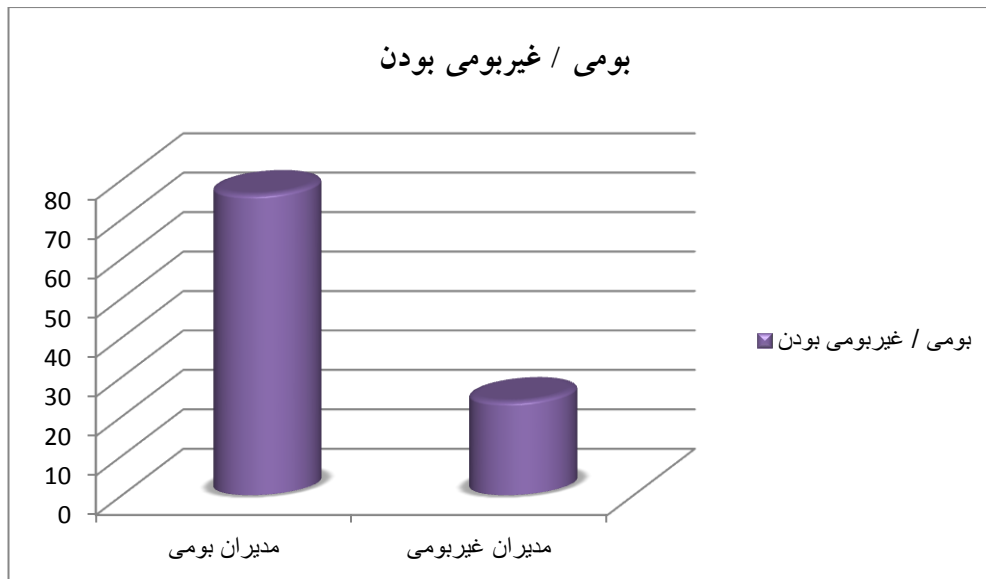
بومی و غیر بومی

جدول ۳. توزیع فراوانی، درصد و درصد تجمعی افراد شرکت کننده در پژوهش حاضر بر حسب

بومی و غیر بومی بودن

متغیر	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
بومی	۱۲۲	۷۶/۲۵	۷۶/۲۵
غیر بومی	۳۸	۲۳/۷۵	۱۰۰/۰
کل	۱۶۰	۱۰۰/۰	

جدول ۳، نشان داد که بیشترین فراوانی شرکت کنندگان در پژوهش حاضر مربوط به افراد بومی برابر با ۱۲۲ نفر می باشد و افراد غیر بومی با فراوانی ۳۸ نفر در مرتبه بعدی قرار گرفتند.



نمودار ۳. نمودار توزیع درصد شرکت کنندگان در پژوهش حاضر بر حسب بومی و غیربومی

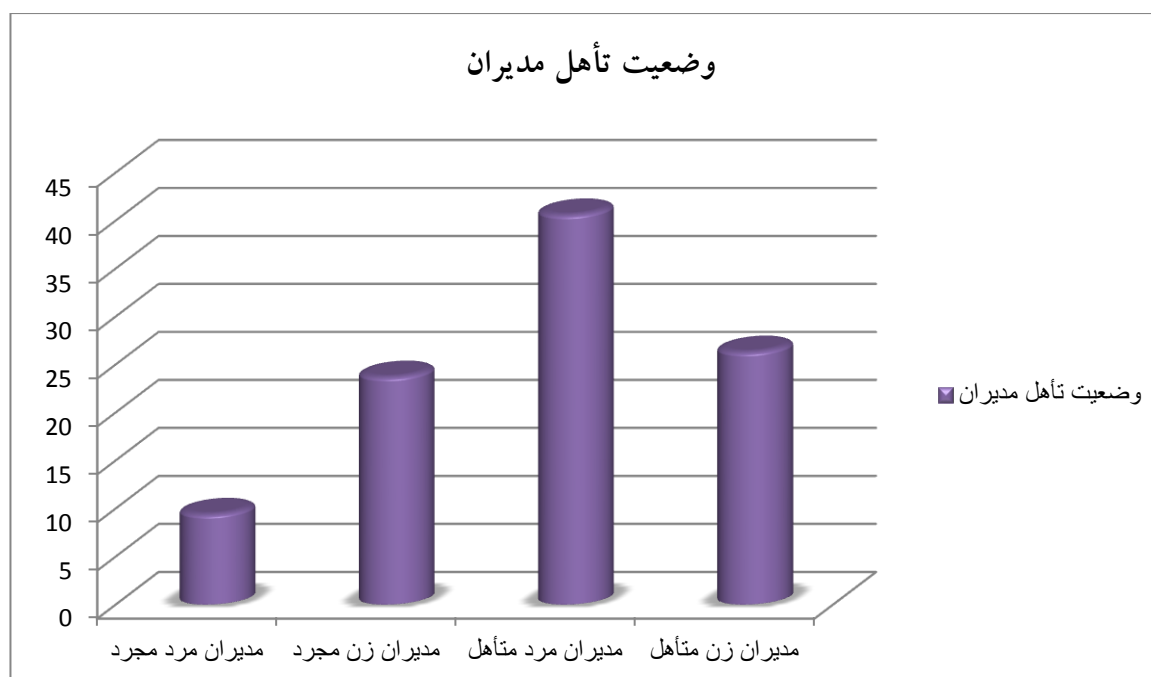
نمودار ۳، نشان داد که ۷۶/۲۵ درصد از افراد شرکت کننده در پژوهش حاضر را افراد بومی و ۲۳/۷۵ درصد از افراد نمونه را افراد بومی تشکیل می دادند.

وضعیت تأهل

جدول ۴. توزیع فراوانی، درصد و درصد تجمعی افراد شرکت کننده در پژوهش حاضر بر حسب وضعیت تأهل

مقطع	گروه	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
مجرد	مدیران مرد	۱۵	۹/۴	۹/۴
	مدیران زن	۳۸	۲۳/۷	۳۳/۱
متاهل	مدیران مرد	۶۵	۴۰/۶	۷۳/۷
	مدیران زن	۴۲	۲۶/۳	۱۰۰/۰
کل		۱۶۰	۱۰۰/۰	

جدول ۴، فراوانی شرکت کنندگان در پژوهش حاضر مربوط به وضعیت تأهل را نشان داد. فراوانی گروه مدیران مرد مجرد ۱۵ نفر و فراوانی مدیران زن مجرد برابر ۳۸ نفر می باشد. و فراوانی گروه افراد متأهل مربوط به مدیران مرد برابر ۶۵ نفر و فراوانی مدیران متأهل زن برابر ۴۲ نفر می باشد.



نمودار ۴. نمودار توزیع درصد شرکت کنندگان در پژوهش حاضر بر حسب وضعیت تأهل
همان طور که در نمودار ۴. مشاهده شد درصد شرکت کنندگان در پژوهش حاضر به لحاظ وضعیت تأهل برای گروه مدیران مرد مجرد ۹/۴ درصد و برای مدیران زن مجرد برابر ۲۳/۷ درصد می باشد. و گروه مدیران مرد متأهل برابر ۴۰/۶ درصد و گروه مدیران زن برابر ۲۶/۳ درصد می باشد.

یافته های استنباطی پژوهش:

فرضیه پژوهشی اول: بین سبک های تفکر مدیران زن و مدیران مرد مدارس ابتدایی شهر بندرعباس تفاوت وجود دارد.

جدول ۵. یافته های توصیفی مربوط به سبک های تفکر مدیران زن و مرد مدارس ابتدایی

متغیر	گروه ها	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
قانون گذاری	مدیران مرد	۳۱/۶۰	۳/۹۲	۸۰
	مدیران زن	۲۹/۹۶	۵/۰۸	۸۰
اجرایی	مدیران مرد	۲۵/۱۱	۳/۷۶	۸۰
	مدیران زن	۲۳/۸۸	۴/۳۶	۸۰
قضایی	مدیران مرد	۲۹/۹۰	۴/۰۹	۸۰
	مدیران زن	۲۶/۹۶	۵/۵۵	۸۰
تک سالاری	مدیران مرد	۲۴/۲۷	۴/۹۵	۸۰
	مدیران زن	۲۸/۷۱	۵/۱۷	۸۰
مرتبیه سالاری	مدیران مرد	۲۰/۰۱	۱۲/۷۹	۸۰
	مدیران زن	۲۷/۳۰	۱۲/۰۳	۸۰

متغیر	گروه ها	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
گروه salari	مدیران مرد	۲۵/۴۵	۵/۸۴	۸۰
	مدیران زن	۲۸/۱۷	۴/۰۳	۸۰
هوج و مرج salari	مدیران مرد	۲۶/۰۲	۱۰/۲۶	۸۰
	مدیران زن	۲۰/۵۸	۱۲/۷۰	۸۰
کلی	مدیران مرد	۲۴/۶۶	۱۰/۴۱	۸۰
	مدیران زن	۱۸/۷۵	۱۳/۷۴	۸۰
جزئی	مدیران مرد	۲۴/۳۸	۵/۷۴	۸۰
	مدیران زن	۲۶/۶۰	۴/۴۲	۸۰
درونی	مدیران مرد	۲۶/۵۳	۴/۳۶	۸۰
	مدیران زن	۲۴/۵۲	۴/۸۷	۸۰
بیرونی	مدیران مرد	۲۴/۲۵	۵/۷۹	۸۰
	مدیران زن	۲۷/۴۰	۵/۶۲	۸۰
آزادمنشی	مدیران مرد	۲۵/۳۰	۱۱/۱۹	۸۰
	مدیران زن	۲۷/۴۸	۱۲/۱۰	۸۰
محافظه کاری	مدیران مرد	۲۳/۴۶	۷/۲۲	۸۰
	مدیران زن	۲۴/۴۷	۸/۶۱	۸۰

در جدول ۵ یافته های توصیفی مربوط به سبک های تفکر مدیران مرد و زن ارائه شده است. همان طور که مشاهده شد میانگین سبک های قانون گذاری، اجرایی، قضایی، هرج و مرج salari، کلی و درونی در بین مدیران مرد نسبت به مدیران زن بالاتر است اما میانگین نمرات سبک های تک salari، مرتبه salari، گروه salari، جزئی، بیرونی، محافظه کاری و آزادمنشی در بین مدیران زن بالاتر است. بنابراین جهت تعیین معنادار بودن این تفاوت میانگین ها از تحلیل واریانس چند متغیری استفاده شد.

جدول ۶ نتایج آزمون معناداری تحلیل واریانس چند متغیری نمرات سبک های تفکر مدیران

شاخص ها	آزمون	مقدار	آماره F	فرض df	خطا df	نسبت P	مجذور اتا
سبک های تفکر	اثر پیلاپی	.۳۰	۴/۷۷	۱۳	۱۴۶	.۰۰۱	.۳۰
	لامبدا و بلکز	.۷۰	۴/۷۷	۱۳	۱۴۶	.۰۰۱	.۳۰
	اثر هتلینگ	.۴۲	۴/۷۷	۱۳	۱۴۶	.۰۰۱	.۳۰
	بزرگترین ریشه خطا	.۴۲	۴/۷۷	۱۳	۱۴۶	.۰۰۱	.۳۰

نتایج جدول ۶ نشان داد که سطوح معناداری سبک های تفکر، قابلیت استفاده از تحلیل واریانس چندمتغیری را مجاز می شمارد. این نتایج نشان می دهند که در دو گروه مورد مطالعه حداقل از نظر یکی از متغیرهای وابسته تفاوت معناداری وجود دارد ($P < .001$). مجذور اتا نیز نشان می دهد که تفاوت بین دو گروه با توجه به متغیرهای وابسته در مجموع معنادار است و میزان این تفاوت در ۳۰٪ درصد می باشد.

جدول ۷ نتایج آزمون معناداری تحلیل واریانس چند متغیری بر روی نمرات سبک های تفکر مدیران

شاخص	متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	معناداری
گروه	قانون گذاری	۱۰۷/۲۵	۱	۱۰۷/۲۵	۴/۲۷	.۰۵
	اجرایی	۶۰/۰۲	۱	۶۰/۰۲	۲/۷۹	.۱۰
	قضایی	۳۴۵/۱۵	۱	۳۴۵/۱۵	۱۴/۴۸	.۰۰۱
	تک سالاری	۷۸۷/۶۵	۱	۷۸۷/۶۵	۳۰/۷۲	.۰۰۱
	مرتب‌به سالاری	۲۱۲۴/۳۰	۱	۳۱۲۴/۳۰	۱۳/۷۶	.۰۰۱
	گروه سالاری	۲۹۷/۰۲	۱	۲۹۷/۰۲	۱۳/۵۹	.۰۰۱
	هرج و مرج سالاری	۱۱۸۲/۶۵	۱	۱۱۸۲/۶۵	۸/۰۶	.۰۰۱
	کلی	۱۳۹۸/۳۰	۱	۱۳۹۸/۳۰	۹/۴۰	.۰۰۱
	جزئی	۱۹۵/۸۰	۱	۱۹۵/۸۰	۷/۸۹	.۰۰۱
	درونی	۱۶۲/۰۰	۱	۱۶۲/۰۰	۷/۵۷	.۰۰۱
	بیرونی	۳۹۶/۹۰	۱	۳۹۶/۹۰	۱۲/۱۶	.۰۰۱
	آزادمنشی	۱۹۱/۴۰	۱	۱۹۱/۴۰	۱/۴۰	.۲۳
	محافظه کاری	۳۹/۰۰	۱	۳۹/۰۰	.۳۵	.۵۵

همان طور که در جدول ۷. ملاحظه شد سبک های تفکر قانون گذاری با مقدار $F=۴/۲۷$ ، قضایی با مقدار $F=۱۴/۴۸$ ، هرج و مرج سالاری با مقدار $F=۸/۰۶$ ، کلی با مقدار $F=۹/۴۰$ ، و درونی با مقدار $F=۷/۵۷$ ، در بین دو گروه مدیران مرد و زن در سطح $P < .001$ تفاوت معناداری را نشان دادند. بنابراین چنین می توان نتیجه گرفت که با توجه به بالاتر بودن میانگین نمرات مدیران مرد در این سبک های تفکر نسبت به مدیران زن، این سبک های تفکر در بین مدیران مرد رواج بیشتری دارد و همچنین سبک های تفکر تک سالاری با مقدار $F=۳۰/۷۲$ ، مرتبه سالاری با مقدار $F=۱۳/۷۶$ ، گروه سالاری با مقدار $F=۱۳/۵۹$ ، جزئی با مقدار $F=۷/۸۹$ ، بیرونی با مقدار $F=۱۲/۱۶$ ، در بین دو گروه مدیران مرد و زن در سطح $P < .001$ تفاوت معناداری را نشان دادند. با توجه به بالاتر بودن میانگین نمرات مدیران زن در این سبک های تفکر می توان چنین بیان نمود که این مدیران نسبت به مدیران مرد، بیشتر از این سبک های تفکر استفاده می کنند. در ادامه جدول فوق نشان داد که دو گروه مورد مطالعه در سبک های تفکر اجرایی، آزادمنشی و محافظه کاری تفاوت معناداری ندارند و بین این دو گروه تفاوت معنی داری در این سبک های تفکر مشاهده نگردید.

فرضیه پژوهشی دوم: بین عزت نفس و خرده مقیاس های آن میان مدیران زن و مدیران مرد مدارس ابتدایی شهر بندرعباس تفاوت وجود دارد.

جدول ۸. یافته های توصیفی مربوط به عزت نفس و خرده مقیاس های آن میان مدیران زن و مرد مدارس ابتدایی

متغیر	گروه ها	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
عزت نفس (کل)	مدیران مرد	۲۹/۲۸	۳/۳۰	۸۰
	مدیران زن	۲۵/۴۳	۴/۵۷	۸۰
عزت نفس خود	مدیران مرد	۹/۹۷	۲/۷۲	۸۰
	مدیران زن	۷/۸۱	۲/۳۴	۸۰
عزت نفس اجتماعی	مدیران مرد	۴/۹۱	۳/۰۴	۸۰
	مدیران زن	۶/۵۸	۳/۳۷	۸۰
عزت نفس خانوادگی	مدیران مرد	۶/۲۶	۲/۶۵	۸۰
	مدیران زن	۴/۵۰	۲/۷۳	۸۰
عزت نفس شغلی	مدیران مرد	۴/۸۲	۲/۸۸	۸۰
	مدیران زن	۵/۱۸	۳/۳۳	۸۰

در جدول ۸. یافته های توصیفی مربوط به عزت نفس و خرده مقیاس های آن، ارائه شده است. همان طور که مشاهده شد میانگین نمرات عزت نفس (کل) در مدیران مرد ($\bar{X} = 29/28$) بالاتر از میانگین نمرات مدیران زن ($\bar{X} = 25/43$) می باشد و همچنین میانگین نمرات مدیران مرد در متغیرهای عزت نفس خود ($\bar{X} = 9/97$)، و عزت نفس خانوادگی ($\bar{X} = 6/26$) (\bar{X}) بالاتر از مدیران زن می باشد اما در دو متغیر عزت نفس اجتماعی ($\bar{X} = 6/58$) و عزت نفس تحصیلی ($\bar{X} = 5/18$) میانگین نمرات مدیران زن بالاتر از مدیران مرد می باشد. بنابراین جهت تعیین معنادار بودن این تفاوت میانگین ها از تحلیل واریانس چند متغیری استفاده شد.

جدول ۹. نتایج آزمون معناداری تحلیل واریانس چند متغیری نمرات عزت نفس و خرده مقیاس های آن

شاخص ها	آزمون	مقدار	آماره F	فرض df	خطا df	نسبت P	مجذور اتا
عزت نفس و خرده مقیاس های آن	اثر پیلاپی	۰/۲۳	۹/۴۸	۵	۱۵۴	۰/۰۰۱	۰/۲۳
	لامبدا و یلکز	۰/۷۶	۹/۴۸	۵	۱۵۴	۰/۰۰۱	۰/۲۳
	اثر هتلینگ	۰/۳۱	۹/۴۸	۵	۱۵۴	۰/۰۰۱	۰/۲۳
	بزرگترین ریشه خطا	۰/۳۱	۹/۴۸	۵	۱۵۴	۰/۰۰۱	۰/۲۳

نتایج جدول ۹. نشان داد که سطوح معناداری عزت نفس و خرده مقیاس های آن، قابلیت استفاده از تحلیل واریانس چندمتغیری را مجاز می شمارد. این نتایج نشان می دهند که در دو گروه مورد مطالعه حداقل از نظر یکی از متغیرهای وابسته تفاوت معناداری وجود دارد. مجذور اتا نشان می دهد که تفاوت بین دو گروه با توجه به متغیرهای وابسته در مجموع معنادار است و میزان این تفاوت در ۲۳٪ درصد می باشد.

جدول ۱۰. نتایج آزمون معناداری تحلیل واریانس چندمتغیری بر روی نمرات عزت نفس و خرده مقیاس های آن

شاخص	متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	معناداری
گروه	عزت نفس (کل)	۵۹۲/۹۰	۱	۵۹۲/۹۰	۱۷/۳۴	.۰۰۱
	عزت نفس خود	۱۳۵/۰۵	۱	۱۳۵/۰۵	۲۰/۸۳	.۰۰۱
	عزت نفس اجتماعی	۱۱۲/۲۲	۱	۱۱۲/۲۲	۱۲/۰۸	.۰۰۱
	عزت نفس خانوادگی	۱۲۴/۲۵	۱	۱۲۴/۲۵	۱۷/۶۴	.۰۰۱
	عزت نفس تحصیلی	۵/۲۵	۱	۵/۲۵	.۵۴	.۴۶

همان طور که در جدول ۱۰. ملاحظه شد آماره های عزت نفس (کل) با مقدار $F=17/34$ ، عزت نفس خود با مقدار $F=20/83$ ، عزت نفس اجتماعی با مقدار $F=12/08$ و عزت نفس خانوادگی با مقدار $F=17/64$ در بین دو گروه در سطح $P<0/001$ تفاوت معناداری را نشان دادند. بنابراین چنین می توان نتیجه گرفت که با توجه به بالاتر بودن میانگین نمرات مدیران مرد در متغیرهای عزت نفس (کل)، عزت نفس خود و عزت نفس خانوادگی نسبت به مدیران زن به مراتب از عزت نفس (کل)، عزت نفس خود و عزت نفس خانوادگی بالاتری برخوردار هستند. همچنین مدیران زن در متغیر عزت نفس اجتماعی دارای میانگین بالاتری نسبت به مدیران مرد هستند. بدین معنا که گروه مدیران زن از عزت نفس اجتماعی بالاتری برخوردارند. نتایج جدول فوق نشان داد که دو گروه مورد بررسی تفاوت معناداری را در متغیر عزت نفس تحصیلی نشان ندادند. بدین معنا که بین گروه مدیران مرد و زن از نظر آماره در متغیر عزت نفس تحصیلی، تفاوت وجود ندارد.

۴-۳-۳ فرضیه پژوهشی سوم: بین مهارت های ارتباطی مدیران زن و مدیران مرد مدارس ابتدایی شهر بندرعباس تفاوت وجود دارد.

جدول ۱۱. یافته های توصیفی مربوط به مهارت های ارتباطی مدیران زن و مرد مدارس ابتدایی

متغیر	گروه ها	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
گوش دادن	مدیران مرد	۲۹/۸۳	۴/۴۹	۸۰
	مدیران زن	۳۱/۶۲	۴/۲۱	۸۰
دریافت پیام	مدیران مرد	۲۹/۰۷	۵/۰۴	۸۰
	مدیران زن	۲۹/۲۸	۴/۵۷	۸۰

متغیر	گروه ها	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
بینش در ارتباط	مدیران مرد	۱۹/۰۰	۲/۴۰	۸۰
	مدیران زن	۱۶/۹۲	۲/۳۶	۸۰
قاطعیت در ارتباط	مدیران مرد	۱۵/۳۷	۲/۲۷	۸۰
	مدیران زن	۱۳/۴۷	۲/۳۵	۸۰
تنظیم عواطف	مدیران مرد	۲۷/۸۳	۴/۳۰	۸۰
	مدیران زن	۲۴/۹۱	۵/۶۱	۸۰

در جدول ۱۱. یافته های توصیفی مربوط به مهارت های ارتباطی مدیران زن و مرد مدارس ابتدایی ارائه شده است. همان طور که مشاهده شد میانگین مهارت ارتباطی گوش دادن در مدیران مرد ($\bar{x} = 29/83$) پایین تر از میانگین نمرات مدیران زن ($\bar{x} = 31/62$) می باشد و همچنین میانگین مهارت دریافت پیام در مدیران مرد ($\bar{x} = 29/07$) پایین تر از میانگین نمرات مدیران زن ($\bar{x} = 29/28$) می باشد. اما میانگین نمرات مدیران مرد در متغیرهای بینش در ارتباط ($\bar{x} = 19/00$)، قاطعیت در ارتباط ($\bar{x} = 15/37$)، و تنظیم عواطف ($\bar{x} = 27/83$) بالاتر از مدیران زن می باشد. بنابراین جهت تعیین معنادار بودن این تفاوت میانگین ها از تحلیل واریانس چند متغیری استفاده شد.

جدول ۱۲. نتایج آزمون معناداری تحلیل واریانس چند متغیری نمرات مهارت های ارتباطی مدیران زن و مدیران مرد مدارس ابتدایی

شاخص ها	آزمون	مقدار	آماره F	فرض df	خطا df	نسبت P	مجذور اتا
مهارت های ارتباطی	اثر پیلاپی	.۳۳	۱۵/۵۰	۵	۱۵۴	.۰۰۱	.۳۵
	لامبدا و بلکز	.۶۶	۱۵/۵۰	۵	۱۵۴	.۰۰۱	.۳۵
	اثر هتلینگ	.۵۰	۱۵/۵۰	۵	۱۵۴	.۰۰۱	.۳۵
	بزرگترین ریشه خطا	.۵۰	۱۵/۵۰	۵	۱۵۴	.۰۰۱	.۳۵

نتایج جدول ۱۲. نشان داد که سطوح معناداری مهارت های ارتباطی مدیران زن و مرد مدارس ابتدایی، قابلیت استفاده از تحلیل واریانس چندمتغیری را مجاز می شمارد. این نتایج نشان می دهند که در دو گروه مورد مطالعه حداقل از نظر یکی از متغیرهای وابسته تفاوت معناداری وجود دارد. مجذور اتا نشان می دهد که تفاوت بین دو گروه با توجه به متغیرهای وابسته در مجموع معنادار است و میزان این تفاوت در ۳۵٪ درصد می باشد.

جدول ۱۳. نتایج آزمون معناداری تحلیل واریانس چند متغیری بر روی نمرات مهارت های ارتباطی مدیران زن و مدیران مرد مدارس ابتدایی

شاخص	متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	معناداری
گروه	گوش دادن	۱۲۷/۸۰	۱	۱۲۷/۸۰	۶/۷۲	۰/۰۱
	دریافت پیام	۱/۸۰	۱	۱/۸۰	۰/۰۸	۰/۷۸
	بینش در ارتباط	۱۷۲/۲۲	۱	۱۷۲/۲۲	۳۰/۲۵	۰/۰۰۱
	قاطعیت در ارتباط	۱۴۴/۴۰	۱	۱۴۴/۴۰	۲۶/۸۸	۰/۰۰۱
	تنظیم عواطف	۳۴۲/۲۲	۱	۳۴۲/۲۲	۱۳/۶۷	۰/۰۰۱

همان طور که در جدول ۱۳. ملاحظه شد مهارت های گوش دادن با مقدار $F=6/72$ و متغیرهای بینش در ارتباط با مقدار $F=30/25$ ، قاطعیت در ارتباط با مقدار $F=26/88$ تنظیم عواطف با مقدار $F=13/67$ در بین دو گروه در سطح $P<0/001$ تفاوت معناداری را نشان دادند. بنابراین چنین می توان نتیجه گرفت که با توجه به پایین تر بودن میانگین نمرات گروه مدیران مرد در متغیر مهارت گوش دادن، این افراد به مراتب کمتر از مهارت گوش دادن بهرمنند می شوند و در اصل، زنان این مهارت را بیشتر از مردان بکار می گیرند. اما با توجه به بالاتر بودن میانگین نمرات مدیران مرد در مهارت های بینش در ارتباط، قاطعیت در ارتباط و تنظیم عواطف می توان چنین بیان نمود که این مدیران نسبت به مدیران زن بیشتر این مهارت ها را بروز و مورد استفاده قرار می دهند. در ادامه جدول فوق نشان داد که دو گروه مورد مطالعه در مهارت دریافت پیام با مقدار $F=0/08$ و تفاوت معناداری ندارند و بین این دو گروه تفاوت معنی داری مشاهده نگردید.

بحث و نتیجه گیری

نتایج تجزیه و تحلیل آزمون معناداری تحلیل واریانس چند متغیری بر روی سبک های تفکر مدیران زن و مرد مدارس ابتدایی شهر بندرعباس نشان داد که با توجه به بالاتر بودن میانگین نمرات مدیران مرد در سبک های تفکر قانون گذاری، اجرایی، قضایی، هرج و مرج سالاری، کلی و درونی، این سبک ها میان آنان رواج بیشتری دارد. همچنین با توجه به بالاتر بودن میانگین نمرات مدیران زن در سبک های تفکر تک سالاری، مرتبه سالاری، گروه سالاری، جزئی و بیرونی می توان چنین بیان نمود که این مدیران نسبت به مدیران مرد، بیشتر از این سبک های تفکر استفاده می کنند. بین سبک های تفکر آزمودنی های گروه های سنی گوناگون تفاوت وجود دارد، به طوری که با افزایش سن (۱۲ تا ۴۰)، از میزان سبک های تفکر موناشرشی، الیگارشی، آنارشی و محافظه کارانه و تا حدی سبک تفکر جزئی کاسته می شود و سبک های تفکر قانون گذارانه و سلسله مراتبی در بین برخی گروه های سنی افزایش می یابد، (۲) بین سبک های تفکر دانش آموزان و دانشجویان مقاطع تحصیلی گوناگون تفاوت وجود دارد، به طوری که با بالا رفتن پایه تحصیلی میزان سبک های تفکر موناشرشی، الیگارشی، آنارشی، جزئی و محافظه کارانه به طور معناداری کاهش می یابد، (۳) بین سبک های تفکر دختران و پسران تفاوت وجود دارد، به طوری که میزان سبک های تفکر قانون گذارانه، اجرایی، قضایی، موناشرشی، سلسله مراتبی، آنارشی، کلی، جزئی، بیرونی و آزادمنشانه در دختران بیشتر از پسران است. همچنین

رضوی و علی شیری (۱۳۹۴)، در تحقیقی نشان دادند که افراد مورد بررسی غالباً محافظه کار و کلی نگر بوده اند. نمرات سبک تفکر دختران بیش از نمرات سبک تفکر پسران بوده اما پسران کلی نگرتر، محافظه کارتر و قانون گذارتر از دختران بوده اند. جهت تبیین کلی این یافته پژوهش می توان چنین عنوان نمود که با توجه به تحقیقات گذشته مشخص شده که مدیران مرد سبک های تفکر قانون گذاری، قضایی، کلی، درونی را نسبت به مدیران زن بیشتر مورد استفاده قرار می دهند چرا که به عنوان مثال افرادی که سبک قانون گذاری و قضایی دارند؛ این سبک تفکر باعث می شود که همه ی امور بخصوص امور مربوط به فضای مدارس را نیز به صورت انتقادی و بر اساس قوانین مورد بررسی قرار دهند و حضور خود در مدارس را بر اساس ملاک و معیار پایه گذاری کنند که این امر در بین مدیران مرد بیشتر می باشد؛ اما سبک های تفکر تک سالاری، مرتبه سالاری، گروه سالاری، جزئی و بیرونی در بین مدیران زن به مراتب بیشتر می باشد. مثلاً کسی که سبک تفکر بیرونی دارد سعی می کند در دنیای واقعی این تفکرات را علنی نماید و کمتر در دنیای غیر واقعی به دنبال تأیید تفکرات خود می باشد. لازم به ذکر است که در این زمینه با مطالعات اندکی روبه رو هستیم و انجام مطالعه بیشتر در این زمینه می تواند به بسط و گسترش این یافته بدست آمده کمک نماید. با توجه به تحقیقات اندک و همسو بودن نتایج آن ها و همچنین تبیین ارائه شده یافته حاضر نیز مورد تأیید قرار می گیرد. نتایج تجزیه و تحلیل آزمون معناداری تحلیل واریانس چند متغیری بر روی نمرات عزت نفس و خرده مقیاس های آن نشان داد که با توجه به بالاتر بودن میانگین نمرات مدیران مرد در متغیرهای عزت نفس (کل)، عزت نفس خود و عزت نفس خانوادگی نسبت به مدیران زن به مراتب از عزت نفس (کل)، عزت نفس خود و عزت نفس خانوادگی بالاتری برخوردار هستند. همچنین مدیران زن در متغیر عزت نفس اجتماعی دارای میانگین بالاتری نسبت به مدیران مرد هستند. بدین معنی که گروه مدیران زن از عزت نفس اجتماعی بالاتری برخوردارند. جهت تبیین کلی این یافته پژوهشی می توان چنین بیان نمود که از جمله مفهوم هایی که در چند دهه ی اخیر مورد توجه بسیاری از روان شناسان و پژوهشگران قرار گرفته، عزت نفس می باشد. بیش تر صاحب نظران، برخوردار از عزت نفس را به عنوان عامل مرکزی و اساسی در سازگاری عاطفی و اجتماعی افراد می دانند. عزت نفس بالا می تواند تا حدودی برخی از مسأله ها و مشکلات دوران کودکی را جبران نماید. در واقع فردی که احساس خوبی در مورد خودش دارد بهتر می تواند با مشکلات کنار بیاید. منظور از اصطلاح عزت نفس عمدتاً ارزشیابی ذهنی است، مبنی بر این که شخص با ارزش است یا برعکس شخصی است بد، ناشایست یا بی ارزش، بنابراین عزت نفس قسمت ارزشیابانه خودپنداره است. به نظر کوپر اسمیت^{۱۱} (۱۹۶۷)، عزت نفس، نوعی ارزشیابی است که فرد در خصوص خود انجام می دهد و معمولاً آن را حفظ می کند که این امر بیانگر نوعی نگرش تأیید یا عدم تأیید است. پس عزت نفس قضاوت شخصی از ارزشمندی خود است. نتایج تجزیه و تحلیل آزمون معناداری تحلیل واریانس چند متغیری بر روی مهارت های ارتباطی مدیران زن و مرد مدارس ابتدایی نشان داد با توجه به پایین تر بودن میانگین نمرات گروه مدیران مرد در متغیر مهارت گوش دادن، این افراد به مراتب کمتر از مهارت گوش دادن بهرمنند می شوند و در اصل، زنان این مهارت را بیشتر از مردان بکار می گیرند. اما با توجه به بالاتر بودن میانگین نمرات مدیران مرد در مهارت های بینش در ارتباط، قاطعیت در ارتباط و تنظیم عواطف می توان چنین بیان نمود که این مدیران نسبت به مدیران زن بیشتر این مهارت ها را بروز و مورد استفاده قرار می دهند. جهت تبیین این یافته پژوهش می توان چنین بیان نمود که در حقیقت در مهارت برقراری رابطه مؤثر می خواهیم شیوه صحیح

یک ارتباط کلامی و غیرکلامی را بیاموزیم تا بتوانیم نظرها، عقاید، خواسته ها، نیازها و هیجان های خود را به طور صحیح ابراز کرده و به هنگام نیاز از دیگران درخواست کمک و راهنمایی کنیم. حال با توجه به این که نظام آموزشی و فعالیت های حاکم بر آن با توجه به پیشرفت جوامع، همواره دستخوش تغییر و تحول است و علاوه بر آن جامعه به سمت مدرنیزه شدن و بر پایه ارتباطات برنامه ریزی می شود باعث شده که مهارت های برقراری ارتباط از اهمیت وافر برخوردار شوند. بنابراین، مدیرانی که در محیط مدرسه و چه در محیط خارج از آن و جامعه به نوعی نمی توانند با دیگران به طور صحیح ارتباط برقرار نمایند مجبور می شوند برای انجام وظایف مدیریتی به دیگران متوسل شوند. اما بطور کلی بین مهارت های مدیران زن و مرد در این پژوهش تفاوت وجود داشت. لذا بنابر توضیحات و تبیین ارائه شده فرضیه سوم مبنی بر وجود تفاوت بین مهارت های ارتباطی مدیران زن و مدیران مرد مدارس ابتدایی شهر بندرعباس نیز مورد تأیید قرار می گیرد.

منابع و مآخذ

- آقایی، سمیه. (۱۳۹۵). مقایسه سبک های تفکر و رابطه آن با خلاقیت در بین دانشجویان رشته های فنی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- الوانی، مهدی. (۱۳۹۵). مدیریت عمومی. چاپ چهاردهم، تهران: نشر نی.
- بیابانگرد، اسماعیل. (۱۳۸۶). روش های افزایش عزت نفس در کودکان و نوجوانان. تهران: انجمن اولیا و مربیان.
- پوپ، الیس؛ مک هال، سوزان و کری هد، ادوارد. (۲۰۰۵). افزایش احترام به خود در کودکان و نوجوانان. (ترجمه پریسا تجلی). (۱۳۸۴). تهران: رشد.
- پروین، کریس. (۲۰۰۷). بنیادهای شناختی روانشناسی بالینی. (ترجمه محمود علیلو و عباس بخشی پور). (۱۳۸۶). تهران: روان پویا.
- جهانشاهی، نظام؛ ابراهیمی قوام. (۱۳۹۴). بررسی تطبیقی رابطه بین سبک تفکر با سن، جنسیت، رشته تحصیلی و میزان تحصیلات در معلمان مقاطع سه گانه ابتدایی، راهنمایی و متوسطه، فصلنامه روانشناسی و علوم تربیتی دوره چهارم - (۲).
- حسین زاده، سعید؛ محمدی، فاطمه. (۱۳۹۴). رابطه بین سبک تفکر مدیران و بهره وری آن ها (مطالعه موردی در سازمان ثبت احوال استان تهران). کنفرانس بین المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی، مشهد، موسسه تحقیقاتی رایمند پژوه.
- شکرکن، حسین؛ پولادی، محمدعلی؛ حقیقی، جمال. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مهم افت تحصیلی در دبیرستان های پسرانه شهرستان اهواز. علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۷ (۳ و ۴).
- صبحی قراملکی، ناصر. (۱۳۹۴). خلاقیت و روش های پرورش آن در کودکان. ماهنامه تکنولوژی آموزشی.
- علی آبادی، سعید؛ سلیمان پورعمران، محبوبه. (۱۴۰۴). بررسی رابطه رشدیافتگی مدیران بر اساس نظریه خودتعیین گری با سبک مدیریت تعارض در مدارس ابتدایی. فصلنامه علمی- پژوهشی خانواده و پژوهش. ۱۴۰۱؛ ۱۹ (۲): ۷۵-۹۲.
- URL: <http://qjfr.ir/article-fa.html>
- قره داغی، بهمن؛ شکوهی، مرتضی. (۱۳۹۴). مدیریت پوشه کار. تهران، کوروش.

- مرتضوی، سعید؛ مهربان، حمید. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ی بین مهارت های ارتباطی مدیران و تعهد سازمانی دبیران. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ۴ (۱۶)، ۱۲۳-۱۴۴.
- موحد زاده، بهرام. (۱۳۹۵). بررسی عوامل موجود در ایجاد ارتباطات سازمانی از دیدگاه مدیران و کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ناظم، فلاح؛ رحمتی، زهرا. (۱۳۹۵). تدوین الگوی ریاضی برای بهره وری کارکنان اداره های آموزش و پرورش براساس سبک تفکر مدیران و جو سازمانی. اندیشه و رفتار، دوره ۲، (۷)، ۵۳-۶۸.
- Atashpour, s.hamid. Aghaei, Asghar. (2004). An assessment of the thinking styles of internet users, MALAGA (SPAIN), VII European Conference on Psychological Assessment.
- Brunetto Y, Farr Wharton R. (2011). Does the talk affect your decision to walk: a comparative pilot study examining the effect of communication practices on employee commitment post-managerialism. *Management Decisions*: 42(314): 579-600.
- Dowling PJ, Fisher C. (2007). The Australian HR professional. *Asia Pacific Journal of Human Resource Management*; 35(1): 1-20.
- Goodbrand, A., (2008). The Art of Thinking, Abstract. [Cited 2008 Feb] Available from URL: www.cpsc.ucalgary.ca/~alang/SENG693/Minor.html.
- Kloosterman P. (2013). Self-confidence and motivation in mathematics. *Journal of educational psychology*; 80(3): 345-51.
- Pope. W. Alice. Machale. M. S. & Edward. W. (1989) "Self-esteem enhancement with children and adolescents. New york: Pergamon press.
- Sternberg, R. j & Wagner, R. k (2010). Thinking styles Inventory (Unpublished test, Yale University).
- Sternberg, R. J. (1997). Thinking Styles. UK: Cambridge University Press.

Study of the differences in thinking styles, self-esteem and communication skills among female and male managers of elementary schools in Bandar Abbas

Narges Sadat Bahreini¹

Abstract

The present study was conducted with the aim of determining the differences in thinking styles, self-esteem and communication skills among female and male managers of elementary schools in Bandar Abbas. The sample of the present study was 160 male and female managers in Bandar Abbas who were selected through purposive and accessible sampling according to the research objectives in 2025. In this study, the Sternberg Thinking Styles Questionnaire, the Cooper Smith Self-Esteem Scale (CSSEI) and the Communication Skills Questionnaire were used to collect data. And to analyze the collected data, the multivariate analysis of variance test was used, and SPSS 20 statistical software was used for data analysis. The results of the analysis of the main research hypotheses showed that there is a difference between the thinking styles among male and female managers. Thus, legislative, executive, judicial, anarchist, general and internal thinking styles are more common among male managers. Also, monarchy, hierarchy, groupism, partial and external thinking styles are more commonly used among female managers. The results showed that male managers are much higher in the variables of self-esteem (total), self-esteem and family self-esteem than female managers. Also, female managers have a higher average in the variable of social self-esteem than male managers. Finally, the results of the present study showed that there is a difference between the communication skills of female managers and male managers in elementary schools. The group of female managers benefit from listening skills much more and in principle use this skill more than men. However, male managers had a higher average in the skills of insight in communication, assertiveness in communication and regulation of emotions, so they used these skills more.

Keywords

Thinking styles, self-esteem, communication skills, female and male managers

1. Department of Management, Bandar Abbas, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran