

بررسی رابطه عزت نفس مدیران زن و اثربخشی آنان در مدارس منطقه چناران در سال تحصیلی ۸۶ - ۸۵

فاطمه ثابت^۱

حسینعلی کوهستانی^۲

بهروز مهران^۳

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه عزت نفس مدیران زن و اثربخشی آنان در مدارس منطقه چناران در سال تحصیلی ۸۵-۸۶ انجام گرفت. فرضیه اصلی در این پژوهش آن است که: بین عزت نفس مدیران زن و اثربخشی آنان در مدارس رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

جامعه آماری در این تحقیق کلیه مدیران زن مدارس (مدیر مستقل) در مقاطع مختلف ابتدایی، راهنمایی و متوسطه اداره آموزش و پرورش چناران در سال تحصیلی ۸۶ - ۸۵ است، که طبق آمار اخذ شده از آن اداره تعداد آنها ۷۰ نفر می‌باشد و کلیه معلمان شاغل در آموزشگاه‌های مذکور که طبق آمار اخذ شده تعداد آنها ۸۲۰ نفر می‌باشد. گروه مورد بررسی برای مدیران ۴۲ نفر به صورت تصادفی و برای معلمان از هر مدرسه‌ای که مدیر آن به عنوان نمونه انتخاب شده است، تعداد ۵ نفر از معلمینی که بیشترین ساعت تدریس را در آن مدرسه داشتند جهت پاسخگویی به پرسشنامه اثربخشی انتخاب شدند (جمعاً ۲۱۰ نفر از معلمین) به نحوی که از هر کدام از مدارس که مدیر زن داشتند درصد مساوی در نمونه انتخاب شد. یکی از ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه اثربخشی پارسونز است، که این پرسشنامه توسط معلمان شاغل در مدارس که مدیر زن دارند تکمیل گردید و اثربخشی مدیران را از دیدگاه معلمان

^۱ - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

^۲ - دکترای مدیریت رفتاری - عضو هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد

^۳ - دکترای سنجش و اندازه‌گیری - عضو هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد

بررسی رابطه عزت نفس مدیران زن و اثربخشی آنان...
مورد سنجش قرار داد و همچنین پرسشنامه دیگر، پرسشنامه عزت نفس آیزنگ بود که توسط مدیران زن تکمیل گردید، و نیز پرسشنامه مشخصات فردی مدیران که ضمیمه پرسشنامه عزت نفس است و اطلاعاتی نظیر سن، رشته و مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و مدیریت و وضعیت تأهل از آن استخراج می‌شود. روش تحقیق روش توصیفی پیمایشی است و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولوموگروف اسمیرنف، t استودنت، آزمون ضرایب همبستگی پیرسون و اسپیرمن، ضریب همخوانی، ضریب همبستگی دو رشته‌ای نقطه‌ای و همچنین آنالیز تحلیل واریانس یک عاملی (one-way) استفاده شده است. نتایج بدست آمده عبارتند از:

۱- بین عزت نفس مدیران زن و اثربخشی آنان در مدارس رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

۲- بین نمره اثربخشی مدیران با عزت نفس بالا و پایین تفاوت معنی‌داری وجود دارد و اثربخشی مدیران با عزت نفس بالا از اثربخشی مدیران با عزت نفس پایین بیشتر است.

۳- بین ویژگی‌های خصیصه‌ای (سن، تأهل، سابقه خدمت، سابقه مدیریت، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی) و عزت نفس مدیران رابطه وجود ندارد.

۴- بین ویژگی‌های خصیصه‌ای (سن، تأهل، سابقه خدمت، سابقه مدیریت، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی) و اثربخشی مدیران رابطه وجود ندارد.

کلید واژه‌ها

عزت نفس، اثربخشی، مدیر، زن

مقدمه

از بین انواع مدیریت، مدیریت بر سازمان‌های آموزشی از اهمیت ویژه برخوردار است زیرا نظام آموزش و پرورش سنگ زیربنای توسعه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و علمی است، به بیان دیگر اگر جامعه‌ای بخواهد که مراحل رشد و ترقی را در تمام جنبه‌ها پشت سر بگذارد باید در پی پرورش و

انتخاب مدیران لایق و شایسته و با عزت نفس بالا و اثربخش باشد (اتزیونی، ۱۹۶۴).

در نظام آموزشی به طور کل و مدرسه به طور خاص، مدیر هسته اصلی به شمار می‌رود و ویژگی‌های شخصیتی او در کامیابی کل سازمان اثر می‌گذارد. برای دستیابی به کارایی و اثربخشی سازمانها در بازار رقابتی حال و آینده باید از مدیران متعهد، متخصص و با عزت نفس بالا کمک گرفت (دعائی، ۱۳۸۱).

در عصر حاضر که تغییر و تحولات جزء لاینفک زندگی انسان شده است و سازمان‌های زیادی در حال توسعه یا نابودی هستند، آنچه می‌تواند یک سازمان را ضمن حفظ، به سوی کمال سوق دهد، نیروی انسانی آن سازمان به ویژه مدیر سازمان است (مقیمی، ۱۳۸۰).

آن چه مسلم است مهمترین عاملی که می‌تواند اهداف سازمان را تحقق و سرعت بخشد نیروی انسانی سازمان است. اثربخشی سازمان به میزان زیادی در گرو اداره مؤثر سازمان توسط مدیران مرد و زن با عزت نفس بالا است. به طور خلاصه می‌توان گفت یک مدیر با عزت نفس بالا می‌تواند به کارکنان عزت نفس بدهد و کارکنان با عزت نفس، دقیقاً همان کارکنانی هستند که یک سازمان اگر طالب توان رقابتی در بازار جهانی متلاطم، متغیر و غیرمطمئن امروزی است به آنها نیاز دارد. این کارکنان فعال‌ترند، در شرایط بی‌اطمینان احتمالاً مسائل پیچیده بیشتری را حل و فصل می‌کنند، مسئول‌ترند و خود هدایتگری و خود کنترلی بیشتری دارند و در دستیابی به اهداف موفق‌ترند (استونر و دیگران، ۱۳۷۹).

این امر بر همگان روشن است که هیچ کشوری به پیشرفت و ترقی نخواهد رسید مگر این که بتواند در آموزش و پرورش کودکان و نوجوانان و جوانان خود آن چنان تحولی ایجاد کند که آنان بتوانند از حداکثر توان و استعداد خود برای کسب و کاربرد دانش خود در پیشبرد اهداف عالی

کشورشان بهره جویند. هر ساله بخش زیادی از بودجه کشور صرف آموزش در مدارس می‌شود که از اثربخشی کمی برخوردار بوده و نه تنها تأثیر چندانی در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ندارند بلکه با افت تحصیلی زیادی هم مواجه هستیم، با این وجود در کنار همین مدارس با مدارس هم روبرو می‌شویم که با همان امکانات و شرایط، افرادی با سواد و با کارآیی بالا تحویل جامعه می‌دهند و از این جهت با استقبال عموم مردم برای ورود به این گونه مراکز روبرو می‌شوند. اگر کمی تأمل کنیم در می‌یابیم که این گونه مدارس فردی شایسته و با عزت نفس بالا را در رأس خود دارند که توانسته‌اند، با خلاقیت، آینده‌نگری، تیزبینی، تخصص و تجربه خود محیط آموزشی را به محیطی بالنده تبدیل کنند و از امکانات موجود حداکثر بهره را ببرند و با عملکرد و رفتار صحیح افراد شایسته و با عزت نفس بالا را نیز جذب مرکز یا سازمان خود نمایند. مدیرانی که در برانگیختن کارکنان خود موفقیت دارند غالباً محیطی بوجود می‌آورند که در آن اهداف (محركات) مقتضی و مناسب برای ارضای نیازهای کارکنان محیا می‌باشد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۳).

نتایج تحقیقات و مطالعات انجام گرفته بر روی عزت نفس، به نقش اساسی عزت نفس در رابطه با سازگاری عاطفی، هیجانی و شناختی تأکید کرده‌اند و عزت نفس پایین را حداقل به منزله یک عامل مستعد کننده ناراحتی‌ها و اختلالات روانی قلمداد نموده است (بیابانگرد، ۱۳۸۴).

کوپر اسمیت با مطالعات وسیع خود در مورد عزت نفس به این نتایج رسید: افرادی که از عزت نفس بالا برخوردارند، در بسیاری موارد با افرادی که عزت نفس پایین دارند متفاوت هستند. آنها مجموعه اهداف بالاتری انتخاب می‌کنند، تمایل بیشتری به جستجو و درگیر شدن با مسائل دارند و از این رو کنجکاوی بیشتری نسبت به خود و محیط نشان می‌دهند و به طور کلی می‌توان

گفت، آنها حقیقتاً نه تنها افرادی شایسته‌اند بلکه نگرش مثبتی نسبت به خود و دیگران دارند (فوتتانا، ۱۳۸۰).

جامعه به نظام آموزشی امکانات و سرمایه می‌دهد و در مقابل انتظار دارد که نظام آموزشی افرادی مفید و با عزت نفس بالا و اثر بخش تحویل جامعه دهد. پاسخگویی به انتظارات و نیازهای جامعه مستلزم تحقق اهداف آموزشی است و تحقق این اهداف به دنبال اثربخشی سازمان و آن نیز در گرو مدیریت اثربخش است (علاقه‌بند، ۱۳۷۶).

بنابراین مدیران آموزشی باید از عناصر مطلع، آگاه، پژوهشگر، مدیر، با عزت نفس و اعتماد به نفس بالا انتخاب شوند تا انتظارات و آرمانهای جامعه تحقق پیدا کنند. مدیران در سطوح و رده‌های مختلف با مشکلات زیادی نظیر: رشد جمعیت، کاهش منابع، کمبود فضای آموزشی، کافی نبودن نیروی انسانی آموزش دیده و متخصص، تنوع اقلیمی و جغرافیایی، تهاجم فرهنگی و بسیاری از مسائل بزرگ و کوچک دیگر روبرو هستند که این مسائل بر دشواری وظایف مدیران می‌افزاید، از این رو مدیرانی می‌توانند کشتی آموزش و پرورش را از طوفان‌ها و گرداب‌هایی که در سر راه آن قرار می‌گیرد نجات داده و به سر منزل مقصود برسانند که توانایی، شایستگی، دانش، تجربه و مهارت‌های ارتباطی - اجتماعی لازم را داشته باشند، همچنین باید درک صحیحی از موقعیت کنونی و چشم‌انداز آتی مدارس خود داشته باشند و بتوانند تغییرات محیطی و آثار آن را بر مدارس خود پیش‌بینی کنند. این شایستگی حاصل نمی‌شود مگر آنکه آنان افزوده بر داشتن تعهد و صلاحیت‌های فردی و اجتماعی نظیر عزت نفس، به علم و دانش مدیریت نیز مجهز شوند تا بتوانند اثربخشی و مطلوبیت لازم را در امر مدیریت دارا شوند و در این امر بسیار خطیر محکم گام بردارند. هر چه مدیران بیشتر به اهداف خود دست یابند، اثربخش‌تر خواهند بود (انصاری و دیگران، ۱۳۷۸).

جامعه گسترده زنان بیش از نیمی از جمعیت بشر را تشکیل می‌دهند و شناخت ویژگیهای روانی - اخلاقی، نیازها، تواناییها و ظرافت‌های دنیای شگفت انگیز زنان و جایگاه اخص و ممتاز اجتماعی، طبیعی، اقتصادی و فرهنگی آنان، شناخت نیمی از جامعه بشری است. بدون این آگاهی‌ها و آشنایی‌ها، استفاده از عواطف، ادراکات و تواناییهای جسمی و روحی زنان در جهت مثبت یا منفی مقدور نیست (امین‌زاده، ۱۳۸۰).

بسیاری از انحرافات، تبعض، بی‌عدالتی، فساد، افراط و تفریط در امور و... معلول این است که بی‌فضیلت را بر با فضیلت، بی‌تدبیر را بر مدبر، بی‌استعداد را بر با استعداد و خلاق و احساس را بر عقل مقدم داشته و جایگاه واقعی و مناسب هر یک از افراد را به دیگری بدهند (همان منبع).

با توجه به آنچه آوردیم، روشن است که زن از جایگاه عظیم انسانی برخوردار است که توجه به آن، زمینه‌پدایش جامعه انسانی و الهی است و نفی آن مساوی با مفاسد خانواده و اجتماع بشری است (همان منبع).

در طول تاریخ همیشه سابقه واقعی دستاوردهای زنان را ناچیز جلوه داده، آن را دست کم گرفته و تحریف کرده‌اند. بدین سبب باید درباره نقش زنان در پیشرفت اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، علمی و ... به روشنگری بپردازیم (رید، ۱۳۸۰).

رشد و شکوفایی یک کشور امری همه جانبه و فراگیر است که بار آن بر دوش همه است. جوامع متشکل از افراد است و طبعاً خود افراد (زنان و مردان) در گردش امور مختلف یک جامعه نقش دارند. ارتقاء و انحطاط هر جامعه‌ای به شخصیت و نقش زنان آن جامعه مربوط است. به تعبیر ویل دورانت، کشورها مان چون از تجمع ما پدید آمده‌اند، همان هستند که ما هستیم، قوانین و احکامشان بر مبنای طبایع ما و اعمالشان حاصل زشت و زیبای ماست در مقیاس بس بزرگتر (ویل دورانت، ۱۳۶۸).

از همین رو، این تصور را که کار از جای دیگر خراب است باید کنار گذاشت و عامل نابسامانی، عدم توسعه، ضعف، استبداد و ... را همه باید در روحيات خود و شیوه تعاملات خود جستجو کنیم (کدیور، ۱۳۸۱).

زن مربی جامعه است. از دامن زن انسان‌ها پیدا می‌شوند. سعادت و شقاوت کشورها بسته به وجود زن است (همان منبع).

جامعه و واحد اولیه و بنیادین آن «خانواده» تنها در صورتی به کمال کارائی و بهره‌وری از استعداد‌های خویش نائل می‌آید که زنان به عنوان قشر سازنده نیم جامعه، مؤثر در سرنوشت نیم دیگر و ستون زیربنای خانواده، به ایفای نقش مؤثر و شکوفا بپردازد (کرباسیان و جلائی، ۱۳۸۳).

در مطالعات مختلف نشان داده شده است که عزت نفس مدیران تأثیر زیادی در اثربخشی و دستیابی به اهداف سازمان دارد. سطح عزت نفس ما بر هر چیزی در زندگی‌مان، از جمله کارمان، و هر آن چه با کارمان ارتباط دارد و موجب تغییر آن می‌گردد، تأثیرگذار می‌باشد (کانفیلد و میلر، ۱۳۷۹).

در طول صد سال گذشته بسیاری از روانشناسان مانند «آدلر»^۱ (۱۹۴۰)، «آلپورت»^۲ (۱۹۳۰)، «راجرز»^۳ «سولویان»^۴ (۱۹۳۷) و «مزلو»^۵ این نظریه را پذیرفته‌اند که انسان دارای نیاز به عزت نفس است. برای انسان هیچ حکم ارزشی بهتر از داوری او در مورد عزت نفس خویش نیست و ارزشیابی شخص از خویشتن، قطعی‌ترین عامل در روند رشد روانی اوست. فریج (۱۹۶۸) و وارگو (۱۹۷۲) از عزت نفس به عنوان یک سپر فرهنگی در مقابل اضطراب نام می‌برند. همچنین پوپ و همکارانش (۱۹۸۹) معتقدند که وجود شکاف و فاصله بین «خود

1 - Adler

2 - Alports

3 - Rogers

4 - Sullivan

5 - Maslow

بررسی رابطه عزت نفس مدیران زن و اثربخشی آنان...
ادراک شده» و «خود ایده‌آل» از جمله عواملی است که مشکلاتی را برای عزت نفس انسان فراهم می‌کند (بیابانگرد، ۱۳۸۴).

با توجه به دانسته‌های فوق اگر بدانیم که بین عزت نفس مدیران زن و اثر بخشی آنان چه رابطه‌ای وجود دارد، می‌توانیم با رهنمودهایی برای افزایش عزت نفس مدیران به بهبود اثر بخشی مدارس کمک کنیم.

فرضیه اصلی: بین عزت نفس مدیران زن و اثربخشی آنان در مدارس رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

بر اساس فرضیه فوق سؤال‌های فرعی زیر مطرح است:

- ۱- آیا بین اثر بخشی مدیرانی که عزت نفس بالا دارند با مدیرانی که عزت نفس پایین دارند تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟
- ۲- آیا بین ویژگی‌های خصیصه‌ای (سن، تأهل، سابقه خدمت، سابقه مدیریت، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی) و عزت نفس مدیران رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا بین ویژگی‌های خصیصه‌ای (سن، تأهل، سابقه خدمت، سابقه مدیریت، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی) و اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد؟

روش

روش پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف تحقیق، توصیفی پیمایشی است، که محقق به وسیله دو پرسشنامه استاندارد قصد بررسی رابطه بین دو متغیر عزت نفس و اثربخشی مدیران از دید معلمان را دارد. جامعه آماری محدود و نوع تحقیق کاربردی می‌باشد.

در این پژوهش کلیه مدارس مقاطع مختلف تحصیلی اداره آموزش و پرورش چناران که مدیر مدرسه خانم می‌باشد مورد مطالعه قرار گرفته است. در این صورت جامعه پاسخ‌دهندگان به شرح زیر تفکیک می‌شود:

۱- کلیه مدیران زن مدارس (مدیر مستقل) در مقاطع مختلف ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان اداره آموزش و پرورش چناران در سال تحصیلی ۸۶ - ۸۵، که طبق آمار اخذ شده از آن اداره تعداد آنها ۷۰ نفر می‌باشد.

۲- کلیه معلمان شاغل در آموزشگاههای مذکور در سال تحصیلی ۸۶ - ۸۵ که طبق آمار اخذ شده تعداد آنها ۸۳۰ نفر می‌باشد.^۱

در این پژوهش چندین متغیر مورد مطالعه قرار گرفت که برای رسیدن به اطلاعات در مورد این متغیرها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

۱- پرسشنامه اثربخشی، که این پرسشنامه توسط معلمان شاغل در مدارس که مدیر زن دارند تکمیل گردید و اثربخشی مدیران را از دیدگاه معلمان مورد سنجش قرار داد.

۲- پرسشنامه عزت نفس آیزنگ که توسط مدیران زن تکمیل گردید. همچنین پرسشنامه مشخصات فردی مدیران که ضمیمه پرسشنامه عزت نفس است و اطلاعاتی نظیر سن، رشته و مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و مدیریت و وضعیت تأهل از آن استخراج شد.

محاسبات آماری این تحقیق توسط رایانه صورت گرفته است و تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش به کمک نرم‌افزار کامپیوتری SPSS انجام شده است.

با توجه به فرضیات، استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در انجام تجزیه و تحلیل اطلاعات لازم به نظر می‌رسد. در بخش توصیفی استفاده از جداول فراوانی، نمودارها، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی استفاده از آزمون‌های کولوموگروف اسمیرنوف، t استودنت، آزمون ضرایب همبستگی پیرسون و اسپیرمن، همبستگی دو رشته‌ای نقطه‌ای، ضریب همخوانی و

^۱ - به منظور همگن کردن جامعه، مدارس که ضمیمه هستند و همچنین مدارس چندپایه، دارای مدیرآموزگار، شبانه و بزرگسالان که از ویژگی‌های خاص و شرایط ویژه‌ای برخوردار هستند حذف شدند.

بررسی رابطه عزت نفس مدیران زن و اثربخشی آنان... همچنین آنالیز تحلیل واریانس یک عاملی (one way) مورد استفاده قرار گرفته است.

یافته‌ها

فرضیه اصلی: بین عزت نفس مدیران زن و اثربخشی آنان در مدارس رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد.

جدول شماره ۱: آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر عزت نفس مدیران و اثربخشی

		عزت نفس	اثربخشی
اثربخشی	Pearson correlation	۰.۶۹۲**	۱
	Sig (2-tailed)	۰.۰۰۰	
	N	۴۲	۴۲
عزت نفس	Pearson correlation	۰.۶۹۰**	۱
	Sig (2-tailed)	۰.۰۰۰	
	N	۴۲	۴۲

** correlation is significant at the 0.01 level

(ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر در نمونه مورد بررسی) $r = 0.69$

چون سطح معنی‌داری آزمون همبستگی پیرسون معادل تقریباً صفر، و از عدد 0.05 کمتر شده است لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون، بین عزت نفس مدیران زن و اثربخشی آنان، رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/001$).

سؤال فرعی ۱: آیا بین اثر بخشی مدیرانی که عزت نفس بالا دارند با مدیرانی که عزت نفس پایین دارند تفاوت معنی داری وجود دارد؟
 اگر فرض کنیم که مدیرانی که نمره عزت نفس آنها از عدد میانگین کمتر است، عزت نفس پایین و مدیرانی که نمره عزت نفسشان از میانگین بالاتر باشد، عزت نفسشان بالا باشد، لذا داریم:

جدول شماره ۲: فراوانی وضعیت عزت نفس مدیران

عزت نفس	فراوانی	درصد
عزت نفس پایین	۱۸	۴۲/۹
عزت نفس بالا	۲۴	۵۷/۱
جمع	۴۲	۱۰۰/۰

جدول شماره ۳: آماره های توصیفی اثربخشی به تفکیک عزت نفس

Group statistics

تربیتی	کد	N	Mean	Std.deviation	Std.error mean
	عزت نفس پایین	۱۸	۱۱۱,۴۳۳۳	۵,۵۰۸۶۰	۱,۲۹۸۳۹
	عزت نفس بالا	۲۴	۱۱۸,۳۷۶۲	۴,۷۶۸۹۱	۹۷۳۴۵.

جدول شماره ۴: آماره های آزمون تی استودنت به تفکیک عزت نفس

تربیتی		Levenes test for equality of variances		t-test for equality of means		
		F	sig	T	df	Sig.(2-tailed)
تربیتی	Equal variances assumed	۱/۱۶۶	۰/۲۸۷	-۴/۳۶۹	۴۰	۰/۰۰۰
	Equal variances not assumed			-۴/۳۷۸	۳۳/۶۲۹	۰/۰۰۰

همان طور که از جدول بالا ملاحظه می گردد مقدار آماره t معادل $-4/369$ و درجه آزادی ۴۰ و سطح معنی داری برابر با $0/000$ می باشد. لذا بین نمره اثربخشی مدیران با عزت نفس بالا و پایین تفاوت وجود دارد. با توجه به نمودار

بررسی رابطه عزت نفس مدیران زن و اثربخشی آنان...

ملاحظه می‌گردد که اثربخش مدیران با عزت نفس بالا از اثربخشی مدیران با عزت نفس پایین بیشتر است ($p < 0/001$).

سؤال فرعی ۲: آیا بین ویژگی‌های خصیصه‌ای (سن، تأهل، سابقه خدمت، سابقه مدیریت، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی) و عزت نفس مدیران رابطه وجود دارد؟

(۱) سن

جدول شماره ۵: آزمون همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر عزت نفس و سن مدیران

		عزت نفس	سن
اثربخشی	عزت نفس	Correlation coefficient	۱/۰۰۰
		Sig (2-tailed)	۰
		N	۴۲
	سن	Correlation coefficient	۱/۰۰۰
		Sig (2-tailed)	۰/۱۵۳
		N	۴۲

چون سطح معنی‌داری آزمون همبستگی اسپیرمن معادل ۰/۱۵۳ است و از عدد ۰/۰۵ بالاتر شده است، لذا فرضیه صفر را رد نمی‌کنیم. یعنی بین سن مدیران زن و عزت نفس آنها رابطه وجود ندارد.

(۲) تأهل: برای بررسی رابطه بین عزت نفس مدیران و تأهل و مجرد آنان با توجه به آن که یکی از متغیرها فاصله‌ای و دیگری متغیر اسمی دو ارزشی واقعی (تأهل - مجرد) است، الزاماً باید از همبستگی دو رشته‌ای نقطه‌ای استفاده کرد.

با توجه به محاسبات: $I=۰/۱۱۶$ (همبستگی دو رشته‌ای نقطه‌ای بین دو متغیر عزت نفس و تأهل) لازم به توضیح است که این رابطه با احتمال خطای ($p < 0/05$) معنی‌دار نیست.

۳) سابقه خدمت: با توجه به آن که یکی از متغیرها رتبه‌ای و دیگری فاصله‌ای است، لذا بایستی برای بررسی رابطه بین عزت نفس و سابقه خدمت مدیران از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده کرد.

جدول شماره ۶: آزمون همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر عزت

نفس مدیران و سابقه خدمت

		عزت نفس	سابقه خدمت
رتبه و فاصله	عزت نفس	Correlation coefficient	۱/۰۰۰
		Sig (2-tailed)	۰
	N	۴۲	
	سابقه خدمت	Correlation coefficient	۰/۲۲۴
Sig (2-tailed)		۰/۱۵۴	
N	۴۲		

چون سطح معنی‌داری آزمون همبستگی اسپیرمن معادل ۰/۱۵۴ از عدد ۰/۰۵ بالاتر شده است لذا فرضیه صفر را رد نمی‌کنیم. یعنی بین سابقه خدمت مدیران زن و عزت نفس آنها رابطه وجود ندارد.

۴) سابقه مدیریت: با توجه به آن که یکی از متغیرها رتبه‌ای و دیگری فاصله‌ای است، لذا بایستی برای بررسی رابطه بین سابقه مدیریت و عزت نفس مدیران از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده کرد.

جدول شماره ۷: آزمون همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر

عزت نفس مدیران و سابقه مدیریت

		عزت نفس	سابقه مدیریت
عزت نفس	Correlation coefficient	۱/۰۰۰	۰/۲۱۷
	Sig (2-tailed)	۰	۰/۱۶۷
	N	۴۲	۴۲
سابقه مدیریت	Correlation coefficient	۰/۲۱۷	۱/۰۰۰
	Sig (2-tailed)	۰/۱۶۷	۰
	N	۴۲	۴۲

چون سطح معنی‌داری آزمون همبستگی اسپیرمن معادل ۰/۱۶۷ از عدد ۰/۰۵ بالاتر شده است لذا فرضیه صفر را رد نمی‌کنیم. یعنی بین سابقه مدیریت مدیران زن و عزت نفس آنها رابطه وجود ندارد.

(۵) مدرک تحصیلی: با توجه به آن که یکی از متغیرها رتبه‌ای و دیگری فاصله‌ای است، لذا بایستی برای بررسی رابطه بین عزت نفس و مدرک تحصیلی مدیران از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده کرد.

جدول شماره ۸: آزمون همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر

عزت نفس و مدرک تحصیلی مدیران

		عزت نفس	مدرک تحصیلی
Spearman's rho	عزت نفس	Correlation coefficient	۱/۰۰۰
		Sig (2-tailed)	۰
		N	۴۲
مدرک تحصیلی	مدرک تحصیلی	Correlation coefficient	۰/۱۳۸
		Sig (2-tailed)	۰/۳۸۲
		N	۴۲

چون سطح معنی‌داری آزمون همبستگی اسپیرمن معادل ۰/۳۸۲ از عدد ۰/۰۵ بالاتر شده است لذا فرضیه صفر را رد نمی‌کنیم. یعنی بین مدرک تحصیلی مدیران زن و عزت نفس آنها رابطه وجود ندارد.

۶) رشته تحصیلی: با توجه به گروه‌های مربوط به رشته تحصیلی، برای بررسی رابطه بین دو متغیر عزت نفس و رشته تحصیلی از مشخصه آماری کندال که ضریب همخوانی یا ضریب هماهنگی خوانده می‌شود می‌توان استفاده کرد. اگر فرض کنیم که:

Y: متغیر رشته تحصیلی: (مدیریت آموزشی - گرایش‌های علوم تربیتی -

رشته غیرعلوم تربیتی)

X: متغیر عزت نفس مدیران: (عزت نفس بالا - عزت نفس پایین)

جدول شماره ۹: توافقی متغیرهای عزت نفس و رشته تحصیلی

		رشته تحصیلی	رشته‌های غیر		Total
			علوم تربیتی	مدیریت آموزشی	
عزت نفس پایین	Count	۱۰	۹	۲	۱۸
	Expected count	۹/۴	۷/۲	۱/۳	۱۸/۰
	%within رشته تحصیلی	%۴۵/۵	%۵۳/۳	%۶۶/۷	%۴۲/۹
	%of total	%۲۳/۸	%۱۴/۳	%۴/۸	%۴۲/۹
عزت نفس بالا	Count	۱۲	۱۱	۱	۲۴
	Expected count	۱۲/۶	۹/۷	۱/۷	۲۴/۰
	%within رشته تحصیلی	%۵۴/۵	%۶۴/۷	%۳۳/۳	%۵۷/۱
	%of total	%۲۸/۶	%۲۶/۲	%۲/۴	%۵۷/۱
total	Count	۲۲	۱۷	۳	۴۲
	Expected count	۲۲/۰	۱۷/۰	۳/۰	۴۲/۰
	%within رشته تحصیلی	%۱۰۰/۰	%۱۰۰/۰	%۱۰۰/۰	%۱۰۰/۰
	%of total	%۵۲/۴	%۴۰/۵	%۷/۱	%۱۰۰/۰

جدول شماره ۱۰: آماره‌های آزمون فی دو برای دو متغیر

عزت نفس و رشته تحصیلی

مقدار	آماره
۱/۱۵۲	خی دو
۲	درجه آزادی
۰/۵۶۲	سطح معنی داری

لذا فرض وجود رابطه بین دو متغیر فوق رد می‌شود. ضریب همخوانی یا کندال برای متغیرهای عزت نفس و رشته تحصیلی $0/017$ - و با سطح معنی داری $0/909$ می‌باشد، یعنی هیچ گونه رابطه‌ای مشاهده نمی‌شود.

سؤال فرعی ۳: آیا بین ویژگی‌های خصیصه‌ای (سن، تأهل، سابقه خدمت، سابقه مدیریت، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی) و اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد؟

(۱) سن

جدول شماره ۱۱: آزمون همبستگی اسپیرمن بین دو

متغیر اثربخشی و سن مدیران

اثربخشی	سن
Correlation coefficient	۱/۰۰۰
Sig (2-tailed)	۰/۱۲۹
N	۰/۴۱۷
	۴۲
Correlation coefficient	۰/۱۲۹
Sig (2-tailed)	۰/۴۱۷
N	۰
	۴۲

چون سطح معنی داری آزمون همبستگی اسپیرمن معادل $0/417$ است و از عدد $0/05$ بالاتر شده است، لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه

صفر را رد نمی‌کنیم. یعنی بین سن مدیران زن و اثربخشی آنها رابطه وجود ندارد.

۲) تأهل: برای بررسی رابطه بین اثربخشی مدیران و تأهل و مجرد آنان با توجه به آن که یکی از متغیرها فاصله‌ای و دیگری متغیر اسمی دو ارزشی واقعی (تأهل - مجرد) است، الزاماً باید از همبستگی دو رشته‌ای نقطه‌ای استفاده کرد. با توجه به محاسبات: $r = 0/026$ (همبستگی دو رشته‌ای نقطه‌ای بین دو متغیر اثربخشی و تأهل) لازم به توضیح است که این رابطه با احتمال خطای $(p < 0/05)$ معنی‌دار نیست.

۳) سابقه خدمت: با توجه به آن که یکی از متغیرها رتبه‌ای و دیگری فاصله‌ای است، لذا بایستی برای بررسی رابطه بین اثربخشی و سابقه خدمت مدیران از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده کرد.

جدول شماره ۱۲: آزمون همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر
اثربخشی و سابقه خدمت مدیران

		اثربخشی	سابقه خدمت
Spearman's rho	اثربخشی	Correlation coefficient	۰/۰۳۸
		Sig (2-tailed)	۰
		N	۴۲
	سابقه خدمت	Correlation coefficient	۰/۰۳۸
		Sig (2-tailed)	۰/۸۱۳
		N	۴۲

چون سطح معنی‌داری آزمون همبستگی اسپیرمن معادل ۰/۸۱۳ از عدد ۰/۰۵ بالاتر شده است لذا فرضیه صفر را رد نمی‌کنیم. یعنی بین سابقه خدمت مدیران زن و اثربخشی آنها رابطه وجود ندارد.

بررسی رابطه عزت نفس مدیران زن و اثربخشی آنان...

۴) سابقه مدیریت: با توجه به آن که یکی از متغیرها رتبه‌ای و دیگری فاصله‌ای است، لذا بایستی برای بررسی رابطه بین سابقه مدیریت و اثربخشی مدیران از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده کرد.

جدول شماره ۱۳: آزمون همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر

اثربخشی مدیران و سابقه مدیریت

		اثربخشی	سابقه مدیریت
Spearman's rho	اثربخشی	Correlation coefficient	۱/۰۰۰
		Sig (2-tailed)	۰
		N	۴۲
	سابقه مدیریت	Correlation coefficient	۰/۱۹۴
		Sig (2-tailed)	۰/۲۱۹
		N	۴۲

چون سطح معنی‌داری آزمون همبستگی اسپیرمن معادل ۰/۲۱۹ از عدد ۰/۰۵ بالاتر شده است لذا فرضیه صفر را رد نمی‌کنیم. یعنی بین سابقه مدیریت مدیران زن و اثربخشی آنها رابطه وجود ندارد.

۵) مدرک تحصیلی: با توجه به آنکه یکی از متغیرها رتبه‌ای و دیگری فاصله‌ای است، لذا بایستی برای بررسی رابطه بین اثربخشی و مدرک تحصیلی مدیران از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده کرد.

جدول شماره ۱۴: آزمون همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر

اثر بخشی مدیران و مدرک تحصیلی

		اثر بخشی	مدرک تحصیلی
Spearman's rho	اثر بخشی	Correlation coefficient	۱/۰۰۰
		Sig (2-tailed)	۰
		N	۴۲
	مدرک تحصیلی	Correlation coefficient	۰/۰۸۴
		Sig (2-tailed)	۰/۵۹۹
		N	۴۲

چون سطح معنی‌داری آزمون همبستگی اسپیرمن معادل ۰/۵۹۹ از عدد ۰/۰۵ بالاتر شده است لذا فرضیه صفر را رد نمی‌کنیم. یعنی بین مدرک تحصیلی مدیران زن و اثربخشی آنها رابطه وجود ندارد.

۶) رشته تحصیلی: با توجه به گروه‌های مربوط به رشته تحصیلی، برای بررسی رابطه بین دو متغیر اثربخشی و رشته تحصیلی از مشخصه آماری کندال که ضریب همخوانی یا ضریب هماهنگی خوانده می‌شود می‌توان استفاده کرد. اگر فرض کنیم که:

Y: متغیر رشته تحصیلی: (مدیریت آموزشی - گرایش‌های علوم تربیتی - رشته غیر علوم تربیتی)

X: متغیر اثربخشی مدیران: (اثربخشی بالا - اثربخشی پایین)

جدول شماره ۱۵ : توافقی متغیرهای رشته تحصیلی و اثربخشی

		رشته تحصیلی			Total	
		مدیریت آموزشی	گرایشهای علوم تربیتی	رشته‌های غیر علوم تربیتی		
کد اثربخشی	اثربخشی پایین	Count	۲	۵	۹	۱۶
		Expected count	۱/۱	۶/۵	۸/۴	۱۶/۰
		%within رشته تحصیلی %of total	%۶۶/۷	%۲۹/۴	%۴۰/۹	%۳۸/۱
کد اثربخشی	اثربخشی بالا	Count	۱	۱۲	۱۳	۲۶
		Expected count	۱/۹	۱۰/۵	۱۳/۶	۲۶/۰
		%within رشته تحصیلی %of total	%۲۳/۳	%۷۰/۶	%۵۹/۱	%۶۱/۹
total		Count	۳	۱۷	۲۲	۴۲
		Expected count	۲/۰	۱۷/۰	۲۲/۰	۴۲/۰
		%within رشته تحصیلی %of total	%۱۰۰/۰	%۱۰۰/۰	%۱۰۰/۰	%۱۰۰/۰

جدول شماره ۱۶ : آماره های آزمون خی دو برای دو متغیر

اثربخشی و رشته تحصیلی

مقدار	آماره
۱/۶۵۶	خی دو
۲	درجه آزادی
۰/۴۳۷	سطح معنی داری

لذا فرض وجود رابطه بین دو متغیر فوق رد می‌شود. ضریب همخوانی یا کندانال برای متغیرهای اثربخشی و رشته تحصیلی ۰/۱۵- و سطح معنی‌داری ۰/۹۲ می‌باشد، یعنی هیچ‌گونه رابطه‌ای مشاهده نمی‌شود.

نتیجه‌گیری

با در نظر گرفتن تمام نتایج اصلی و فرعی به دست آمده از این

تحقیق می‌توان ادعا نمود که:

۱- بین عزت نفس مدیران زن و اثربخشی آنان در مدارس رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

۲- بین اثر بخشی مدیرانی که عزت نفس بالا دارند با مدیرانی که عزت نفس پایین دارند تفاوت معنی‌داری وجود دارد و مدیرانی که عزت نفس بالا دارند اثربخش تر از مدیرانی هستند که عزت نفس پایین دارند.

۳- بین ویژگی‌های دموگرافیک یا خصیصه‌ای (سن، تأهل، سابقه خدمت، سابقه مدیریت، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی) و عزت نفس مدیران رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

۴- بین ویژگی‌های دموگرافیک یا خصیصه‌ای (سن، تأهل، سابقه خدمت، سابقه مدیریت، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی) و اثربخشی مدیران رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

این تحقیق نشان داد که عاملی همچون عزت نفس، نقش بسزایی در

اثربخشی مدیران دارد و هر چه عزت نفس مدیران بالاتر باشد، اثربخشی آنان نیز بالاتر می‌رود.

کتابنامه

- استونر، جیمز و دیگران (۱۳۷۹). مدیریت، علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- امین‌زاده، محمدرضا (۱۳۸۰). جایگاه اخص و ممتاز زن، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.
- انصاری، محمد علی و دیگران (۱۳۷۸). مبانی مدیریت اسلامی، مشهد: محقق.
- بالانچارد، هرسی (۱۳۷۳). مدیریت رفتار سازمانی، قاسم کبیری، تهران: ماجد.
- بیابانگرد، اسماعیل (۱۳۸۴). روش‌های افزایش عزت نفس در کودکان و نوجوانان، چاپ هشتم، تهران: انجمن اولیا و مربیان.
- دعائی، حبیب‌ا... (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی، چاپ چهارم، مشهد: بیان هدایت نور.
- دورانت، ویل (۱۳۶۸). درآمدی بر تاریخ تمدن، احمد آرام، تهران: سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی.
- رید، ایولین (۱۳۸۰). آزادی زنان، افشنگ مقصودی، تهران: گل آذین.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۷۶). مدیریت عمومی، چاپ دوم، تهران: روان.
- فونتانا، دیوید (۱۳۸۰). روانشناسی در خدمت معلمان، صغری ابراهیمی، تهران: مؤسسه فرهنگی منادی تربیت.
- کانفیلد، جک، میلر، ژاکلین (۱۳۷۹). شور و شوق در محیط کار، عباس چینی و نگین صراف، تهران: پیکان.
- کدیور، جمیله (۱۳۸۱). زن، چاپ سوم، تهران: اطلاعات.
- کرباسیان، فاطمه، جلائی. شهربانو (۱۳۸۳). بررسی میزان آگاهی زنان از خود، نقشها، وظایف و حقوق خود و ارتباط این آگاهی با تحصیلات، فصلنامه تخصصی پژوهش‌های تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی بجنورد، سال اول، شماره ۱.

- مقیمی، محمد (۱۳۸۰). سازمان و مدیریت، تهران: ترمه.

- Etzioni, Amitai. Modern Organizations. (Englewood Cliffe, N. J. Prentice, Hall). 1964.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



پرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی