

## اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

رابطه بین عزت نفس و سبک های عمومی تصمیم گیری مدیران آموزش ابتدائی

شهرستان گناباد سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵

زکیه رجبی باغسیاه

دانشجو کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان هاشمی نژاد مشهد

zakirajabi1373@gmail.com

سماء سقائی شهری

دانشجو کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان هاشمی نژاد مشهد

Samasaghaei74@gmail.com

امین احمدی

دانشجو کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان

Amin.ahmadi6464@gmail.com

## چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین عزت نفس و سبک های عمومی تصمیم گیری مدیران آموزش ابتدائی شهرستان گناباد انجام گرفت. روش پژوهش از نوع پیمایشی است و جامعه ی پژوهش متشکل از ۲۰۰ مدیر آموزش ابتدائی در شهرستان گناباد است که در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۶ مشغول به کار هستند. نمونه آماری شامل ۱۳۰ نفر بوده است که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش به منظور سنجش عزت نفس مدیران، آزمون "عزت نفس" برگرفته از کوپر اسمیت (SEI) با آلفای کرونباخ ۰/۸۸ و برای سنجش سبک های عمومی تصمیم گیری مدیران، آزمون "سبک عمومی تصمیم گیری (GDMS)" برگرفته از اسکات و بروس (۱۹۹۵) با آلفای کرونباخ قابل قبول مورد استفاده قرار گرفته است. برای تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی و روش های آماری استنباطی کلموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج نشان داد که در مدیران مدارس ابتدائی رابطه معناداری بین عزت نفس و سبک های عمومی تصمیم گیری وجود دارد.

واژگان کلیدی: عزت نفس، سبک عمومی تصمیم گیری، مدیر، آموزش ابتدائی

## اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

## مقدمه

علم مدیریت از ظریف‌ترین و پربهرترین کارهای آدمی است و به عنوان یکی از شاخص‌های مهم تمدن معاصر و از جمله عوامل مؤثر در رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جوامع کنونی به حساب می‌آید. «فلیپو»<sup>۱</sup> مدیریت را هماهنگی همه منابع از طریق فراگردهای برنامه‌ریزی و کنترل عملیات سازمان به طوری که هدف‌ها را بتوان به طور مؤثر و صرفه‌جویانه حاصل نمود. تعریف می‌کند. دکتر «علاقه‌بند» مدیریت را «بوجود آوردن و حفظ کردن محیطی که در آن افراد بتوانند در جهت برآوردن هدف‌های معینی به طور مؤثر و کارآمد فعالیت کنند.» می‌داند. مدیریت از ارکان هر سازمان و جامعه‌ای است و نیاز به آن در همه‌ی زمینه‌های فعالیت اجتماعی، محسوس و حیاتی است. نظام آموزش و پرورش که سنگ‌زیر بنای توسعه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و علمی است از جمله سازمان‌هایی است که مدیریت، رکن اصلی و اساسی در آن محسوب می‌شود در نتیجه از بین‌انواع مدیریت، مدیریت بر سازمان‌های آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مدیریت سازمان‌های آموزشی از آن‌جا که تمام اهداف و عوامل آن انسانی است نقشی استراتژیک دارد. اگر سازمان‌های دیگر جامعه در ایفای وظایف و رسالت خود کوتاهی کنند و به اهداف موردنظر دست نیابند، نتیجه‌ی آن مستقیماً عاید گروه یا سازمانی است که با آن سر و کار دارند. اما اگر سازمان آموزش و پرورش و مدیران آن از ماهیت کار غافل باشند. حاصل کارشان در ابعاد اخلاقی، اجتماعی و اقتصادی متوجه جامعه خواهد شد و در رشد و توسعه‌ی جامعه و یا افت و انحطاط آن سهم مؤثری خواهد داشت (میرکمالی، ۱۳۸۰). بنابراین مدیریت در نظام آموزش و پرورش نقش بسیار سنگینی است. در همین راستا دعایی (۱۳۸۱) بیان می‌کند که 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. به همین دلیل نظام آموزش و پرورش برای انجام هر چه بهتر خدمات آموزشی و پرورشی، همواره به دنبال یافتن مناسب‌ترین ملاک‌های گزینش در انتخاب مدیران مدارس مخصوصاً مدارس ابتدایی است. چرا که دوره‌ی ابتدایی یکی از مهم‌ترین دوره‌های تحصیلی است که در رشد و تربیت و تکوین شخصیت دانش‌آموزان که آینده‌سازان جامعه هستند تاثیر به‌سزایی دارد. در نتیجه باید در انتخاب و انتصاب مدیران که نقش مهمی در برنامه‌ریزی، رهبری، هماهنگی، نظارت و ارزشیابی و برقراری روابط انسانی مؤثر با دانش‌آموزان و کارکنان مدرسه دارند؛ دقت کافی به عمل آید و این نقش باید به افرادی برخوردار از هنر و علم مدیریت و تعلیم و تربیت سپرد (صافی، ۱۳۸۳). تا بتوانند اهداف نظام آموزش و پرورش را تحقق بخشند. یکی از عوامل مهم در تحقق اهداف سازمان، نیروی انسانی با عزت نفس است (نقوی و همکاران، ۱۳۹۲).

<sup>۱</sup> FLIPPO

## اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

موفقیت سازمان‌ها وابسته به نیروی انسانی آن‌ها می‌باشد (رتمن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). امروزه همه بر این حقیقت واقفند که باید جنبه‌های جسمانی، روانی و اجتماعی انسان را شناخت (سلطانی و همکاران ۱۳۸۷). همه‌ی انسان‌ها، صرف نظر از سن، جنسیت، زمینه‌ی فرهنگی، جهت و نوع کاری که در زندگی دارند، نیازمند عزت نفس هستند (هریس<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۳۷۵). عزت نفس یک شاخص بسیار مهمی در شخصیت افراد است و به مقدار ارزشی که انسان به خود نسبت می‌دهد و فکر می‌کند دیگران برای او قائل هستند، گفته می‌شود. قدمت تاریخی این موضوع به مباحثی که علما و فلاسفه تعلیم و تربیت در گذشته داشته‌اند بر می‌گردد. در طول صد سال گذشته بسیاری از روان‌شناسان مانند آدلر<sup>۴</sup> (۱۹۴۰)، آپورت<sup>۵</sup> (۱۹۳۰)، راجرز سولیوان<sup>۶</sup> (۱۹۳۷) و مزلو این نظر را پذیرفته‌اند که انسان دارای یک نیاز به عزت نفس می‌باشد (ثابت، ۱۳۸۷). کوپر اسمیت<sup>۷</sup> (۱۹۶۷) عزت نفس را احساس ارزشمندی از توانایی‌های خود، می‌داند. بیابانگرد<sup>۸</sup> (۱۳۷۲) عزت نفس را درجه‌ی تصویب، تایید و ارزشمندی که شخص نسبت به خود احساس می‌کند، می‌داند. و به طور کلی از نظر مفهومی فرهنگ توصیفی علوم تربیتی، عزت نفس، احساس قائل بودن ارزش برای خود یا میزان ارزش مندی، احترام، شایستگی، توانایی، شناخت شان و خصایص فردی و برخورداری از رضایت و خشنودی درونی تعریف می‌کند (فراهانی، ۱۳۷۸). ناتانیل براندن عزت نفس را به عنوان ابزاری برای رسیدن به ارزش‌ها و برخوردار شدن از ثمرات تلاش‌های خویش می‌داند (اسدی گندمانی و تیمورزاده، ۱۳۹۳). در واقع عزت نفس نیاز اساسی انسان است که سهم اصلی را در فرآیند زندگی و محیط کار بر عهده دارد. بنابراین عزت نفس برای مدیریت در سازمان‌ها و شخص از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (رنجریان، ۱۳۸۷). جامعه‌شناسان و روان‌شناسان بصیرت‌ها و رهنمودهای عمده‌ای را برای مطالعه عزت نفس ارائه داده‌اند و عزت نفس را یک مورد مهم می‌دانند. کوپر اسمیت عزت نفس را عامل بسیار مهمی در ایجاد رفتار می‌داند و عقیده دارد افرادی که عزت نفس مثبت دارند رفتارهایشان اجتماع‌پسندتر از افرادی است که عزت نفس منفی دارند (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۴). فینکلمن<sup>۸</sup> (۱۹۶۹) با انجام پژوهشی به این نتیجه رسید که افراد دارای عزت نفس بالا هنگامی که توانایی‌های شان به چالش طلبیده شود، به احتمال بیشتر کار را با موفقیت به انجام می‌رسانند تا افرادی که عزت نفس پایینی دارند (محبوبی و همکاران، ۱۳۹۱). گرینه‌هاوس<sup>۹</sup> و بادین<sup>۱۰</sup> (۱۹۷۴) با انجام پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه عزت نفس با عملکرد نشان دادند که عزت نفس با عملکرد رابطه معناداری دارد. کورمن<sup>۱۱</sup> (۱۹۷۷) در پژوهشی نشان داد که افرادی که عزت نفس بالایی دارند با احتمال بیشتر مشاغلی را انتخاب می‌کنند که در آن‌ها خود را دارای درجه‌ی بالایی از توانایی می‌دانند، تا آن‌هایی که عزت نفس پایینی دارند. در نتیجه از آن‌جایی که عزت نفس چگونگی احساس خود درباره‌ی خود است و بر همه‌ی افکار، ادراکات، هیجانات، آرزوها، ارزشها و اهداف شخصی نفوذ دارد و

<sup>2</sup> Rothman<sup>3</sup> Harris<sup>4</sup> Adler<sup>5</sup> Allport<sup>6</sup> Rogers Sullivan<sup>7</sup> Smith<sup>8</sup> Fynklmn<sup>9</sup> Greenhaus<sup>10</sup> Badin<sup>11</sup> Korman



# اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

کلید رفتار آدمی می باشد و این که افراد دارای عزت نفس مشاغل درجه بالا را انتخاب می کنند، در نظام آموزش پرورش افرادی که قادر به قضاوت از ارزشمندی های خود هستند مدیریت در مدارس را بر می گزینند (ولی زاده و همکاران، ۱۳۸۷). زندگی در نظام های آموزشی نیز مانند همه ی سازمان ها نیازمند اتخاذ تدابیر و راه حل های گوناگون و مستمر است. که بیشتر مسئولیت اخذ تصمیم گیری بر عهده ی مدیر نظام آموزشی می باشد (میرکمالی، ۱۳۸۶). هوی<sup>۱۲</sup> و میسکا<sup>۱۳</sup> (2008) نیز معتقدند تصمیم گیری مسئولیت اصلی همه مدیران است و به نظر آن ها مدیریت فرآیندی است که نه تنها منتهی به اتخاذ تصمیم بلکه منتهی به اجرا نیز می شود. در نتیجه تصمیم گیری یکی از چالش های مدیران در طول زمان می باشد. (Kaucher, 2010).

تصمیم گیری فرایندی پیچیده و مرکب است که شبکه ای پیچیده از تصمیمات قبلی را در بر می گیرد. ماهیت پیچیده آن سبب گردیده که مطالعه آن کاری بس دشوار و سرنوشت ساز قلمداد شود. دقت تصمیم گیری را به مثابه ی مغز و سلسله اعصاب در نظر گرفته است. این مغز و سلسله اعصاب تحت شرایطی می تواند موجب رشد و موفقیت سازمان گردد و برعکس تحت شرایط دیگری اسباب و علل شکست و ناکامی آن را فراهم سازد (Daft, 2001). تصمیم گیری به معنی فرایند جمع آوری داده ها برای ارزشیابی گزینه ها و انتخاب بهترین آن ها برای حل مساله است. به گونه کلی تصمیم گیری به معنای انتخاب یک راهکار از میان دو یا چند گزینه به منظور رسیدن به هدف با حداقل ریسک ممکن است (Korooni, 2005). تصمیم گیری جز لا ینفک مدیریت است. به همین دلیل سایمون آن را مترادف با مدیریت تلقی می کند. همچنین نیومن کیفیت مدیریت را تابع کیفیت تصمیم گیری می داند. زیرا کیفیت طرح ها، اثر بخشی راهبردها و کیفیت نتایجی که از اعمال آنها به دست می آید، همگی تابع کیفیت تصمیماتی است که مدیر اتخاذ می کند (عباسپور). هربرت سایمون<sup>۱۴</sup> (۱۳۷۱) تصمیم گیری را جوهره اصلی مدیریت می داند. به نظر وی تصمیم گیرنده فردی است که در تقاطع راه ها، در لحظه ی انتخاب، آماده است در یکی از مسیر ها پا گذارد (الوانی، ۱۳۸۴). البته مدیران تصمیمات خود را به سبک های گوناگونی اتخاذ می کنند که در طول زندگی شغلی آنان یکسان نبوده و دگرگون می شود. سبک تصمیم گیری افراد بیانگر الگوی عادت است که آن ها در هنگام تصمیم گیری مورد استفاده قرار می دهند. به گونه کلی سبک تصمیم گیری هر فرد تحت تاثیر ویژگی های شخصیتی او در برخورد با مسایل و واکنش نسبت به آن ها است (Tanelhom, 2004). اسکات<sup>۱۵</sup> و بروس<sup>۱۶</sup> (1995) پنج سطح تصمیم گیری را که شامل سبک تصمیم گیری عقلانی، سبک تصمیم گیری شهودی، سبک تصمیم گیری وابستگی، سبک تصمیم گیری آنی و سبک تصمیم گیری اجتنابی معرفی کردند.

<sup>12</sup> Hoy

<sup>13</sup> Miskel

<sup>14</sup> Simon

<sup>15</sup> Scott

<sup>16</sup> Bruce

## اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

سبک تصمیم‌گیری عقلایی: در این سبک تصمیم‌گیری، فرد از همه راه‌ها مطلع است. و می‌داند که هر تصمیمی به چه نتیجه‌ای می‌انجامد و می‌تواند نتایج حاصل از تصمیم‌گیری را برحسب اولویت مرتب و سازماندهی کند (Eberlin, 2005) تا با استفاده از یک استراتژی بهینه‌سازی، حصول به اهداف را به حداکثر رساند (Hoy & Miskel, 2008). بنابر این افراد در این سبک تمامی راه‌حل‌های ممکن را تعیین و ارزشیابی نموده و با تعیین عواقب هر یک از این راه‌حل‌ها بهترین راه‌حل را انتخاب می‌کنند.

سبک تصمیم‌گیری شهودی: رابینز<sup>۱۷</sup> (۱۳۸۵) معتقد است که این سبک، فرایندی ناخودآگاه تصمیم‌گیری است که در سایه تجربه‌های استنتاج شده به دست می‌آید. و مبتنی بر احساسات و یادگیری ضمنی افراد است و الزاماً سوای تجزیه و تحلیل معقول عمل نمی‌کند، بلکه این دو مکمل یکدیگراند. پس در این شیوه تصمیم‌گیرنده از یک رویه نظامند استفاده نمی‌کند و در هنگام اتخاذ تصمیم از تجربه و آگاهی‌های ضمنی خود سود می‌جوید.

سبک تصمیم‌گیری وابستگی: پارکر<sup>۱۸</sup> و همکاران او (2007) معتقدند که این سبک بیانگر عدم استقلال فکری و عملی تصمیم‌گیرنده و تکیه بر حمایت‌ها و راهنمایی‌های دیگران در هنگام اتخاذ تصمیم است. و آگاهی‌های دیگران در هنگام این نوع تصمیم‌گیری نقش اساسی دارد (scot & Brouce, 1995). بنابراین در این شیوه تصمیم‌گیری متکی به باورهای دیگران بوده و نقش منفعلی دارد (حیدری و مرزوقی، ۱۳۹۱).

سبک تصمیم‌گیری آنی: بیانگر شرایط اضطراری است که فرد بدون پشتوانه فکری قبلی، بلافاصله در کمترین زمان ممکن تصمیم اصلی خود را اتخاذ می‌کنند (scot & Brouce, 1995). البته ممکن است این شیوه تصمیم‌گیری معلول شرایطی باشد که برای مدیر ایجاد می‌شود. البته استفاده از این سبک به معنی گرفتن تصمیمات خام و ناپخته نیست، زیرا در این شیوه نیز مدیر براساس تجربه و داده‌هایی که دارد تصمیم‌گیری می‌کند.

تصمیم‌گیری اجتنابی: به عقیده پارکر و همکاران (2007) این سبک به معنی، به تعویق انداختن تصمیم‌گیری در هنگام مواجهه با مشکلات و طفره رفتن از واکنش، نسبت به مساله اتفاق افتاده می‌باشد. در این شیوه تصمیم‌گیرنده تمایل دارد که از هر گونه اتخاذ تصمیم اجتناب کرده و تا حد امکان از موقعیت تصمیم‌گیری دوری جوید. (هادی زاده مقدم و طهرانی، ۱۳۸۷) به گونه‌ای که می‌توان گفت افراد از گرفتن تصمیم وحشت داشته و نگران عواقب تصمیم خود می‌باشند.

حیدری و مرزوقی (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران دانشگاه شیراز پرداختند، یافته‌ها حاکی از آن بود که در هیچ یک از سبک‌های تصمیم‌گیری بین مدیران بر اساس رشته تحصیلی و جنسیت تفاوت وجود ندارد و همچنین بین سبک‌های تصمیم‌گیری رابطه معناداری وجود دارد. اسمیت (2011) در پژوهش خود دریافت که بین زنان و

<sup>17</sup> Robbins

<sup>18</sup> Parker

# اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

مردان در استفاده از سبک شهودی تفاوت معناداری وجود ندارد و نیز بین سبک عقلانی و شهودی رابطه معناداری مشاهده نمی شود.

بنابراین لازم به ذکر است مدیران آموزشی باید از عناصر مطلع، آگاه، پژوهشگر، مدیر، با عزت نفس و دارای قدرت تصمیم گیری بالا انتخاب شوند تا انتظارات و آرمان های جامعه تحقق یابند. مدیرانی می توانند کشتی آموزش و پرورش را از طوفان ها و گرداب هایی که در سر راه آن قرار می گیرد نجات دهند و به سر منزل مقصود برسانند که توانایی، دانش، تجربه و مهارت های ارتباطی - اجتماعی و عزت نفس لازم و همچنین درک صحیحی از موقعیت کنونی و چشم انداز آتی مدارس داشته باشند و بتوانند تغییرات محیطی و آثار آن را بر مدارس پیش بینی کنند. بر اساس این مهم پژوهش های زیادی نظیر ثابت (۱۳۸۷) و نقوی (۱۳۹۲) به بررسی رابطه ی عزت نفس و اثر بخشی مدیران پرداخته و همچنین پژوهش هایی نظیر حیدری و مرزوقی (۱۳۹۱) و هادی زاده مقدم و طهرانی (۱۳۸۷) به بررسی رابطه بین سبک های عمومی تصمیم گیری مدیران پرداخته اند. حال در این پژوهش به بررسی رابطه بین عزت نفس و سبک های عمومی تصمیم گیری مدیران آموزش ابتدائی می پردازیم. فرضیه اصلی در این پژوهش "بین سبک های عمومی تصمیم گیری با عزت نفس در بین مدیران شهرستان گناباد رابطه وجود دارد." است.

۶

بر این اساس فرضیه ی فوق سوال های فرعی زیر مطرح است:

- ۱- بین سبک تصمیم گیری عقلانی با عزت نفس در بین مدیران رابطه وجود دارد.
- ۲- بین سبک تصمیم گیری شهودی و عزت نفس مدیران رابطه وجود دارد.
- ۳- بین سبک تصمیم گیری وابستگی و عزت نفس مدیران رابطه وجود دارد.
- ۴- بین سبک تصمیم گیری آنی و عزت نفس مدیران رابطه وجود دارد.
- ۵- بین سبک تصمیم گیری اجتنابی و عزت نفس مدیران رابطه وجود دارد.

## روش تحقیق

از آن جا که پژوهش حاضر به بررسی رابطه ی عزت نفس و سبک های عمومی تصمیم گیری مدیران آموزش ابتدایی شهرستان گناباد می پردازد، و با توجه به اینکه تحقیق پیمایشی برای تعیین ماهیت شرایط موجود، رابطه بین رویدادها و چگونگی وضعیت موجود مورد استفاده قرار می گیرد (سرمد و سایرین، ۱۳۸۵، ۸۲)، روش مورد استفاده روش پیمایشی است. که محقق از پرسشنامه سبک های عمومی تصمیم گیری اسکات و بروس (1995) و پرسشنامه عزت نفس کوپر اسمیت (SEI) استفاده کرده است.



# اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

## جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر متشکل از ۲۰۰ مدیر آموزش ابتدایی شهرستان گناباد است که در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۹۶ مشغول به کار هستند. لذا برای انتخاب گروه نمونه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است که با این روش ۱۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. با اجرای آزمون و بررسی پاسخنامه‌هایی که مدیران مدارس ابتدایی آن‌ها را تکمیل کرده بودند ۱۳۰ پاسخنامه‌ی "عزت نفس" و ۱۳۰ پاسخنامه‌ی "سبک عمومی تصمیم‌گیری (GDMS)"<sup>۱۹</sup> مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند که برای تحلیل از روش‌های آماری توصیفی و روش‌های آماری استنباطی کلموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است.

## ابزار پژوهش

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین عزت نفس و سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران آموزش ابتدایی شهرستان گناباد انجام شده است. به منظور سنجش عزت نفس مدیران آموزش ابتدایی، از آزمون "عزت نفس" برگرفته از کوپر اسمیت (SEI) استفاده شده است که آن را در سال ۱۹۶۷ ساخته است (رجبی، ۱۳۸۴). این آزمون شامل ۵۸ ماده است که احساسات، عقاید یا واکنش‌های فرد را توصیف می‌کند و آزمودنی باید به این مواد با علامت گذاری در دو خانه ((به من شبیه است (بلی)) یا ((به من شبیه نیست (خیر)) پاسخ دهد. ضریب بازآزمایی این آزمون ۰/۸۸. گزارش شده است. مطالعات انجام شده در ایران ضرایب پایایی و اعتبار آن را رضایت بخش ذکر کرده‌اند (نیسی، ۱۳۵۸). به نظر بیابانگرد (۱۳۷۲) آزمون عزت نفس کوپر اسمیت از اعتبار و روایی بالایی برخوردار است. این آزمون برای دانشجویان انگلیسی و عرب در دانشگاه عربستان سعودی نیز نرم‌گیری شده و امتیاز بین فرهنگی دارد. در پژوهش حاضر پایایی این آزمون با استفاده از روش‌های تنصیف، آلفای کرونباخ و گاتمن به دست آمد که ضرایب این آزمون به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۸، ۰/۸۰، ۰/۸۰، ۰/۸۰ است.

نمره‌ی مقیاس دروغ در مجموع نمرات محاسبه نمی‌شود. حداکثر نمره در مقیاس عمومی مساوی ۲۶ و در هر یک از سه مقیاس دیگر مساوی ۸ است. حداکثر نمره کل عزت نفس مساوی ۵۰ است.

میزان عزت نفس	نمرات
عزت نفس ضعیف	۲۶ و کمتر
عزت نفس متوسط	۲۷-۴۳
عزت نفس قوی	۴۴ و بالاتر

<sup>19</sup> General Decision-making Style

# اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

برای بررسی سبک تصمیم‌گیری مدیران آموزش ابتدائی از پرسشنامه "سبک عمومی تصمیم‌گیری (GDMS)" اسکات و بروس (۱۹۹۵) استفاده شده است. این پرسشنامه، پنج بعد مختلف عقلایی، شهودی، وابسته، اجتنابی و آنی را اندازه می‌گیرد. پرسشنامه دارای ۲۵ سؤال (برای هر بعد ۵ سؤال) است که در طیف لیکرت، از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) درجه بندی می‌شود. پایایی و روایی این پرسشنامه برای اندازه‌گیری سبک‌های تصمیم‌گیری به وسیله مطالعات مختلف بررسی شده و آن را قابل قبول گزارش کرده‌اند.

پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای سبک‌های مختلف از ۰/۶۲ تا ۰/۸۷ گزارش شده است (لو<sup>۲۰</sup> ۲۰۰۰؛ اسکات و بروس، ۱۹۹۵). هادی زاده مقدم و طهرانی (۱۳۸۷) نیز پایایی این پرسشنامه را ۰/۷۱ و روایی سازه آن را قابل قبول گزارش نموده‌اند.

سبک تصمیم‌گیری عقلانی: ۴-۷-۱۱-۱۳-۲۵

سبک تصمیم‌گیری شهودی: ۱-۳-۱۲-۱۶-۱۷

سبک تصمیم‌گیری وابستگی: ۲-۵-۱۰-۱۸-۲۲

سبک تصمیم‌گیری آنی: ۸-۹-۱۵-۲۰-۲۴

سبک تصمیم‌گیری اجتنابی: ۶-۱۴-۱۹-۲۱-۲۳

زیرمقیاسی که دارای بیشترین امتیاز است، سبک غالب آزمودنی در تصمیم‌گیری به شمار می‌رود.

## یافته‌ها

بر اساس پژوهش ثابت (۱۳۸۷) بین ویژگی‌های خصیصه‌ای (سن، تاهل، سابقه‌ی خدمت، سابقه‌ی مدیریت، مدرک تحصیلی و رشته‌ی تحصیلی) و عزت نفس مدیران رابطه وجود ندارد. حیدری و مرزوقی (۱۳۹۱) که به بررسی سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران دانشگاه شیراز پرداختند، یافته‌ها حاکی از آن بود که در هیچ یک از سبک‌های تصمیم‌گیری بین مدیران بر اساس رشته تحصیلی و جنسیت تفاوت وجود ندارد. کارین<sup>۲۱</sup> (۲۰۰۳) در مطالعات خود دریافت که جنسیت در فرایند تصمیم‌گیری تاثیر معناداری ندارد. همچنین اسمیت (۲۰۱۱) در پژوهش خود دریافت که بین زنان و مردان در استفاده

<sup>20</sup> Karin

<sup>21</sup> Loo



## اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

از سبک شهودی تفاوت معناداری وجود ندارد. بنابراین در پژوهش حاضر مولفه های جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه ی شغلی مدیران ابتدائی کنترل نشده است.

الف) جنسیت: بررسی تعداد و درصد پاسخ دهندگان از نظر جنسیت.

جدول ۴-۱: فراوانی و درصد فراوانی نمونه بر حسب جنسیت

مدارس	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۸۰	٪۶۱/۵۳
زن	۴۰	٪۳۰/۷۷
کل	۱۳۰	٪۱۰۰

ب) تحصیلات: بررسی تعداد و درصد پاسخ دهندگان از نظر تحصیلات.

جدول ۴-۲: فراوانی و درصد فراوانی نمونه بر حسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
فوق دیپلم	۳۸	٪۲۹/۲۳
لیسانس	۷۰	٪۵۳/۸۴
فوق لیسانس	۲۰	٪۱۵/۳۸
دکتر	۲	٪۱/۵۳
کل	۱۳۰	٪۱۰۰

پ) سن: بررسی تعداد و درصد پاسخ دهندگان از نظر سن.

جدول ۴-۳: فراوانی و درصد فراوانی نمونه بر حسب سن

سن	فراوانی	درصد فراوانی
۲۰-۳۰	۳۶	٪۲۷/۷
۳۰-۴۰	۸۴	٪۶۴/۶۱
۴۰-۵۰	۴۵	٪۳۴/۶
۵۰ سال به بالا	۱۸	٪۱۳/۸
کل	۱۳۰	٪۱۰۰

ت) سابقه شغلی: بررسی تعداد و درصد پاسخ دهندگان از نظر سابقه شغلی.

## اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

جدول ۴-۴: فراوانی و درصد فراوانی نمونه بر حسب سابقه شغلی

کلاس	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۵ سال	۵	۳/۹٪
۵-۱۰ سال	۳۱	۲۳/۸٪
۱۰-۱۵ سال	۴۲	۳۲/۴٪
۱۵-۲۰ سال	۳۳	۲۵/۳۸٪
بیشتر از ۲۰ سال	۹	۶/۹٪
کل	۱۳۰	۱۰۰٪

برای بررسی تحلیل های آمار استنباطی ابتدا میانگین سوالات مربوط به پرسشنامه پژوهش محاسبه گردید تا داده ها از ماهیت کیفی به ماهیت کمی تغییر کند. برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد و نتایج در جدول ۴-۶ ارائه گردید.

جدول ۴-۶: آزمون کلموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

مولفه ها	آماره	p-value
سبک تصمیم گیری	۱/۱۲	۰/۶۱
عزت نفس	۰/۵۹	۰/۸۷

همانگونه که در جدول ۴-۶ ملاحظه می کنید مقدار p-value آزمون کلموگروف اسمیرنوف مولفه های پرسشنامه از سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر می باشند، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد توزیع متغیرها نرمال است. از این رو از آزمون های پارامتریک برای بررسی فرضیات پژوهش استفاده گردید.

فرضیه اصلی پژوهش: بین سبک های عمومی تصمیم گیری با عزت نفس در مدیران ابتدائی شهرستان گناباد رابطه وجود دارد.

از آنجایی که سطح سنجش متغیرهای مورد بررسی فاصله ای بوده لذا از آزمون رگرسیون خطی ساده مدل همزمان استفاده شده است.

## اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

جدول ۴-۷- شاخص های مدل

مجدورات R تعدیل شده	مجدورات R	R
۰/۲۱	۰/۲۳	۰/۴۸

جدول ۴-۸ معناداری مدل رگرسیون برای پیش بینی میزان عزت نفس

مدل	مجموع مجذورات	Df	میانگین مجذورات	آماره F	مقدار احتمال
رگرسیون	۵۰۷/۹	۳	۱۶۹/۳	۸/۴۳	۰/۰۰۰
باقی مانده	۴۹۳۷/۴	۲۴۶	۲۰/۰۷		
کل	۵۴۴۵/۳	۲۴۹			

جدول ۴-۹: ضرایب مدل

مدل	بتای غیراستاندارد	خطای استاندارد	بتای استاندارد	آماره t	مقدار احتمال
ثابت	۰,۴۱	۰,۰۷	-	۷,۲۸	۰,۰۰۰
عزت نفس	۰,۳۵	۰,۰۵	۰,۳۲	۵,۰۸	۰,۰۰۰

ضریب همبستگی بین سبک تصمیم گیری با عزت نفس مدیران برابر با ۰/۴۸ است. به عبارتی، با توجه به مجذور R تعدیل شده، سبک تصمیم گیری قادر است ۰/۲۳ تغییرات میزان عزت نفس را تبیین کند. با توجه به جدول معناداری مدل رگرسیون چون مقدار احتمال یا سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین نتایج به دست آمده قابل تعمیم به جامعه می باشد، به عبارتی فرضیه پژوهش پذیرفته می شود. همچنین ضرایب مدل بیانگر این است که متغیرهای سبک عمومی تصمیم گیری تاثیر مثبت معناداری بر عزت نفس دارد. ( $p < 0.05$  و  $B > 0$ )

فرضیه فرعی اول: بین سبک تصمیم گیری عقلانی و عزت نفس مدیران ابتدائی رابطه وجود دارد. در این قسمت به بررسی رابطه بین سبک تصمیم گیری عقلانی و عزت نفس مدیران با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون پرداخته شده و نتایج در جدول ۴-۱۰ ارائه شده است.



## اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

جدول ۴-۱۰- آزمون پیرسون بین سبک تصمیم‌گیری عقلانی و عزت نفس مدیران

متغیر	ضرایب همبستگی	سطح معناداری
عزت نفس	۰/۲۷	۰/۰۴۲

همانگونه که در جدول ۴-۱۰ ملاحظه می‌شود سطح معنی‌داری آزمون پیرسون برابر با ۰/۰۴۲ است که از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر است. لذا فرض صفر (عدم رابطه) رد می‌شود و شدت این همبستگی برابر با ۰/۲۷ است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین سبک تصمیم‌گیری عقلانی و عزت نفس مدیران رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین سبک تصمیم‌گیری شهودی و عزت نفس مدیران ابتدائی رابطه وجود دارد. در این قسمت به بررسی رابطه بین سبک تصمیم‌گیری شهودی و عزت نفس مدیران با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون پرداخته می‌شود و نتایج در جدول ۴-۱۱ ارائه گردید.

جدول ۴-۱۱- آزمون پیرسون بین سبک تصمیم‌گیری شهودی و عزت نفس مدیران

متغیر	ضرایب همبستگی	سطح معناداری
عزت نفس	۰/۰۳۲	۰/۰۳۹

همانگونه که در جدول ۴-۱۱ ملاحظه می‌شود سطح معنی‌داری آزمون پیرسون برابر با ۰/۰۳۹ است که از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر است. لذا فرض صفر (عدم رابطه) رد می‌شود و شدت این همبستگی برابر با ۰/۳۲ است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین سبک تصمیم‌گیری شهودی و عزت نفس مدیران رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین سبک تصمیم‌گیری وابستگی و عزت نفس مدیران ابتدائی رابطه وجود دارد. در این قسمت به بررسی رابطه بین سبک تصمیم‌گیری وابستگی و عزت نفس مدیران با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون پرداخته می‌شود و نتایج در جدول ۴-۱۲ ارائه گردید.

جدول ۴-۱۲- آزمون پیرسون بین سبک تصمیم‌گیری وابستگی و عزت نفس مدیران

متغیر	ضرایب همبستگی	سطح معناداری
عزت نفس	۰/۳۸	۰/۰۱۹



# اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

## بحث و نتیجه‌گیری

از مسایل اساسی و با اهمیت نظام آموزش و پرورش، مدیریت و سازماندهی آن است، مدیریت در آموزش و پرورش از سایر مدیریت‌ها متمایز است، زیرا مدیریت آموزشی امری ظریف، تخصصی و علمی است و باید با خصوصیات روانشناختی اعمال گردد. مدیر در نظام آموزشی به طور کل و همچنین در مدرسه رکن اساسی است که با رسالت سنگینی که بر دوش دارد، می‌تواند در کامیابی کل نظام آموزش و پرورش موثر باشد. مدیران مدارس برای بالا بردن اثر بخشی مدارس عامل مهم عزت نفس را در خود تقویت کرده، چرا که عزت نفس قدرت تصمیم‌گیری و خلاقیت آدمی را تحت تاثیر قرار می‌دهد و یک مدیر با عزت نفس بالا دارای توانایی و قابلیت‌های مناسب برای نشان دادن واکنش سریع نسبت به محیط است. بنابراین افرادی که به عنوان مدیر در نظام آموزش و پرورش گمارده می‌شوند باید از عناصر مطلع، آگاه، پژوهشگر، مدبر، با عزت نفس و دارای قدرت تصمیم‌گیری بالا انتخاب شوند تا انتظارات و آرمان‌های جامعه تحقق یابند. بر این اساس هدف کلی از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین عزت نفس و سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران آموزش ابتدائی شهرستان گناباد است. نتایج نشان داد که رابطه‌ی معناداری بین عزت نفس و سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری در مدیران آموزش ابتدائی وجود دارد. افرادی که دارای عزت نفس بالایی هستند، از قدرت تصمیم‌گیری بالاتری برخوردار هستند و در شرایط بحرانی قادر به تصمیم‌گیری‌های مناسب می‌باشند. در حالی که افراد دارای عزت نفس پائین، اغلب در تصمیم‌گیری‌های خود دچار مشکل هستند. آن‌ها شاید برای امور خیلی جزئی، زمان خیلی زیادی صرف کنند تا تصمیم‌گیری لازم را انجام دهند و برخی از آن‌ها حتی از شرایطی که آن‌ها را ناگزیر از تصمیم‌گیری می‌کند، فرار می‌کنند.

نقوی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان رابطه‌ی بین عزت نفس مدیران و اثر بخشی مدارس متوسطه دخترانه شهر کرمان به این نتیجه دست یافتند که بین عزت نفس مدیران و اثر بخشی آنان در مدارس رابطه مثبت وجود دارد. کانفیلد و میلر<sup>۲۲</sup> (۱۳۷۹) نیز در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که عزت نفس مدیران تاثیر زیادی در اثر بخشی و اهداف سازمان دارد. از طرفی با توجه به نتایج حاصل شده از این پژوهش بین عزت نفس و سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری در مدیران رابطه وجود دارد در نتیجه می‌توان با سنجش عزت نفس به عنوان ملاک انتخاب و انتصاب فرد به عنوان مدیر، از داشتن قدرت تصمیم‌گیری و اثر بخشی او در مدارس نیز اطمینان حاصل کرد. در پایان پیشنهاد می‌شود که روابط بین هر یک از سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری با سایر ویژگی‌های شخصیتی مدیران آموزش ابتدائی نیز مورد مطالعه قرار گیرد.



## اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

## منابع

اسدی گندمانی، رقیه و تیمورزاده، لطیفه، ۱۳۹۳، بررسی رابطه ی عزت نفس و افسردگی با رضایت از تن انگاره در دانش آموزان نوجوان دختر، فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، سال بیست و پنج، شماره ۱۰۰، صص ۱۳-۲۰.

اسمیت، کوپر، ۱۹۶۷، ناراحتی های مربوط به فشار روانی و راه های رفع آن، ترجمه ی نصرت الله پور افکاری، تهران، نشر رشد.

الوانی، مهدی، ۱۳۸۴، تصمیم گیری و خط دولت، تهران، انتشارات سمت.

بیابانگرد، اسماعیل، ۱۳۷۲، روش های افزایش عزت نفس در کودکان و نوجوانان. تهران، نشر اولیا و مربیان.

ثابت، فاطمه، کوهستانی، حسینعلی و مهram، بهروز، ۱۳۸۷، بررسی رابطه عزت نفس مدیران زن و اثر بخشی آنان در مدارس منطقه چناران در سال تحصیلی ۸۶۰۸۵، پژوهش های تربیتی دانشگاه آزاد، شماره ۱۴، بهار ۸۷.

حاجی عمو عصار، محمد تقی؛ عبداللهی، راشن، رحمتی، داریوش و فرخجسته، وحیده سادات، ۱۳۹۴، رابطه ی عزت نفس سازمانی و تهد سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان شاغل شهر تهران، فصلنامه مدیریت شهری، شماره ۳۹، صص ۱۸۹-۲۰۰.

۱۵ حیدری، الهام و مرزوقی، رحمت اله، ۱۳۹۱، بررسی و مقایسه سبک های عمومی تصمیم گیری در مدیران دانشگاه، مطالعه موردی: دانشگاه شیراز، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. سال سوم. شماره ۴. صص ۶۷-۸۴.

دعایی، حبیب ا...، ۱۳۸۱، مدیریت منابع انسانی، چاپ چهارم، مشهد، انتشارات بیان هدایت نور.

رابینز، استیفن، پی، ۱۳۸۵، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها و کاربرد ها، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ هشتم، صص ۲۲۰-۲۲۲.

رجبی، سوران، ۱۳۸۴، اعتباریابی آزمون عزت نفس روزنبرگ بر روی نمونه ای از دانشجویان دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده ی ادبیات و علوم انسانی.

رنجبریان، مسعود؛ موسی پور، نعمت ا... و قزل ایاق، محمد، ۱۳۸۷، رابطه ی عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت کارکنان سازمان های دولتی فصلنامه ی مطالعه ی مدیریت، شماره ۴۸. ۸۵-۱۰۲.

سایمون، هربرت ای، ترجمه ی محمد علی طوسی، "رفتار اداری، بررسی در فراگرد های تصمیم گیری در سازمان اداری"، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۱، صص ۱۶۸.

سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه، ۱۳۸۵، روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات آگاه.

# اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

سلطانی، ایرج؛ پدران، حسن و پالاهنگ، حسن، ۱۳۸۷، بررسی و شناسایی تاثیر عوامل ضد انگیزه موثر در کاهش رضایت شغلی کارکنان شرکت فولاد مبارکه، مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی، ۱۲۲-۱۳۲.

صافی، احمد، ۱۳۸۳، سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش، تهران، انتشارات ارسباران.

عباسپور، عباس، شان تصمیم گیری در مدیریت: در جستجوی درک مدل ها و پارادایم های تصمیم گیری سازمانی.

علاقه بند، علی، ۱۳۷۶، مقدمات مدیریت در آموزش و پرورش، تهران، انتشارات روان.

فرهیمینی فراهانی، محمد، ۱۳۸۷، فرهنگ توصیفی علوم تربیتی، تهران، انتشارات اسرار دانش.

کانفیلد، جک و میلر، ژاکلین، ۱۳۷۹، شور و شوق در محیط کار، عباس چینی و نگین صراف، تهران، انتشارات پیکان.

کورمن، ا. ک، ۱۹۷۷، روانشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه: حسی شکر کن (۱۳۷۰)، تهران، انتشارات رشد.

محبوبی، کمال؛ بنی سی، پریناز و شیرزاد کبریا، بهارک، ۱۳۹۱، بررسی رابطه عزت نفس و خلاقیت با کار آفرینی دانشجویان دانشگاه پیام نور مرکز بوکان در سال تحصیلی ۸۸-۸۹، فصلنامه ی نوآوری های مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره اول، ۱۰۳-۱۱۷.

میر کمالی، سید محمد و میر صنایع، ژاله، ۱۳۸۰، کنکاشی در بهره وری و ارائه الگو برای اندازه گیری آن در سازمان های آموزشی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۸.

میر کمالی، سید محمد، ۱۳۸۶، رهبری و آموزش مدیریت، تهران، انتشارات یسپرون.

نقوی، نجمه؛ آذری، همایون و لسانی، مهدی، ۱۳۹۲، رابطه ی بین عزت نفس مدیران بر اثر بخشی مدارس متوسطه دخترانه شهر کرمان در سال تحصیلی ۹۰-۹۱، فصلنامه ی اندیشه های نوین تربیتی دوره ی ۹، شماره ۱۳۲، ۳-۱۵۳.

نیسی، عبدالکاظم، ۱۳۸۵، تاثیر عزت نفس بر عملکرد تحصیلی دانش آموزان دبیرستانی، رساله ی کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده ی علوم تربیتی و روان شناسی.

ولی زاده شیرین، روشهای افزایش عزت نفس در کودکان دارای نیازهای ویژه، تعلیم و تربیت استثنایی ۱۳۸۷ شماره ۸۵ و ۸۴، ص ۷۰.

هادی زاده مقدم، اکرم و طهرانی، اکرم، ۱۳۸۷، بررسی رابطه بین سبک های عمومی تصمیم گیری مدیران در سازمان های دولتی، نشریه مدیریت دولتی، دوره اول، شماره ۱، صص ۱۲۳-۱۳۸.

هریس کلمز، امینه کلارک، رینولد بین، ۱۳۷۵، ترجمه ی علیپورف روش های تقویت عزت نفس در نوجوانان، مشهد، انتشارات استان قدس رضوی.

Daft, Richard L. (2001). *Essentials of Organization Theory & Design*, (7<sup>th</sup> ed). South-western: Thomson Learning.

Eberlin, Richard Jay. (2005). The relationship among leadership styles, decision making and organizational justice: Alliant International University.

Greenhaus, J. H., Badin, I. J. (1974). Self-esteem, performance, and satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 52(6), 15-35.

Hoy, K. W & Miskel, G. C. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (8th Ed.). New York: McGraw Hill, Inc.

Karin, K. (2003). Gender influences in decision-making processes in top management teams, *Management Decision*, Vol. 41 Iss: 10, pp. 1024-1034.

Kaucher, E. (2010). *Ethical decision making and effective leadership*: Alliant International University.

Korman, A. K. (1977). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall

Parker, A. M., Wandl, B. B & Baruch, F. (2007), "Maximizes versus Satisfiers: Decision-Making Styles, Competence and Outcomes", *Judgment and Decision Making*, vol. 2, no. 6, pp 342-344.

Rothman, S., Scoltz, P.E., Rothman, J.C., Fourie, M. (2002). The Relationship Between Individual Variables and Work-Related Outcomes. International Council for Small Business, 47<sup>th</sup> World Conference, San Juan, Puerto Rico.

Scott, S. G., and Bruce, R. A. (1995). "Decision-making style: The development and assessment of a new measure". *Educational and Psychological Measurement*, 55(5), 818-831.

Smith, E. (2011). "The intuitive style: Relationships with local/global and verbal/visual styles, gender, and superstitious reasoning". *Journal of Learning and Individual Differences* Vol 21, PP 263-270

Thunholm, P. (2004). "Decision-Making Style: habit, style or both? ", *Journal of Personality and Individual Differences*, pp 932-933.

Loo, R. (2000). A psychometric evaluation of the general decision making style inventory. *Personality and Individual Differences*, 29, 895-905.



**The relation between self-esteem and General Decision Making Style of primary education managers in Gonabad county in 1396 school year.**

Abstract:

The aim of this study was considering of the relation between self-esteem and General Decision Making Style of primary education managers in Gonabad country. The research method was geodesic and the research's Population Consists of 200 operative primary education managers in Gonabad country in 1396 school year. Statistical population consists of 130 people who are chosen random. In this research, for measuring the self-esteem of managers, the "self-esteem test" according to Cooper Smith theory with 0.88 Cronbach's alpha was taken. And for measuring the General Decision Making Style of managers, the "General Decision Making Style" test according to Scoot and Bruce (1995) with acceptable Cronbach's Alpha has been used. For information analysis, Descriptive statistics method and inferential statistics method of Kolmogorov-Smirnov and Spearman Correlation Coefficient has been used. The results of the research showed that there's a meaningful relation between manager's self-esteem and general decision making styles.

Keywords: self-esteem, general decision making styles, managers, primary education