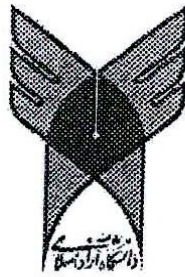


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



معاونت پژوهش و فناوری

به نام خدا مشور اخلاق پژوهش

بایاری از خداوند سبحان و اعتماد بر این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به مشور پاسبان داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظریه‌ایست
چاپخانه دانشگاه و استقلائی فرهنگ و تمدن بشری، مادی‌انگیزان و اصحاب بی‌اعتبار علمی و اندک‌اندک آزاد اسلامی متعهدی گردیم اصول زیر را در انجام
نهایت‌های پژوهش و نظریه‌ها و داده‌ها و از آن سخن می‌کنیم:

- ۱- اصل برانگیختگی: التزام بر برانگیختگی از حرکت و رفتار غیر حرفه‌ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به مثابه‌ای غیر علمی می‌آیند.
- ۲- اصل رعایت انصاف و امانت: تمهید به اجتناب از حرکت‌های جانب‌داری غیر علمی و مسامحت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۳- اصل ترویج: تمهید به رواج دانش و استفاده از نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۴- اصل احترام: تمهید به رعایت حریم نامزد حرمت‌ها در انجام تحقیقات در رعایت جانب‌داری و خودداری از حرکت‌های حرمت‌کنی.
- ۵- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهش‌مندان (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- ۶- اصل رازداری: تمهید به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد سازمان، دانشجویان و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل حقیقت‌جویی: تلاش در راستای پی‌جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از حرکت‌های پنهان‌سازی حقیقت.
- ۸- اصل مالکیت مادی و معنوی: تمهید به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.
- ۹- اصل منع علمی: تمهید به رعایت مصالح علمی و در نظر داشتن و پیشبرد و توسعه کشور و کلیه مراحل پژوهش.



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

رشته: مدیریت آموزشی

عنوان

مقایسه توانایی‌های مدیران زن و مرد دوره‌ی ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران

(بر اساس نظریه اسکینر)

استاد راهنما:

دکتر عباس خورشیدی

استاد مشاور:

دکتر سید فرهاد افتخارزاده

پژوهشگر:

الهه بیات مقدم

بهار ۱۳۹۲

تقدیم به

پدر و مادر فداکارم که همواره و در همه حال یار و

یاورم بوده است.

تشکر و قدردانی

(من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق)

بنا به فرمایش نبی مکرم اسلام «کسی که از مخلوق خداوند به خاطر کارهای خوب آنها تشکر نکند از خالق نیز تشکر نخواهد کرد».

هرکاری که صورت می گیرد نیاز به همفکری و همکاری یکی از ارکان آن می باشد و در کار پژوهش اولین چیزی که مورد نیاز می باشد اطلاعات صحیح است که اساس کار تلقی می گردد و این امر بدون همکاری و همفکری چندان میسر نیست. لذا جادارد از سروران گرامی که مرا در تهیه این پژوهش یاری نمودند تقدیر و تشکر نمایم. از استاد معظم جناب آقای دکتر عباس خورشیدی به عنوان استاد راهنما و جناب آقای دکتر سید فرهاد افتخارزاده به عنوان استاد مشاور و دیگر همکارانی که در تهیه این پژوهش بنده را یاری نمودند تشکر می نمایم. امیداست در ضلّ توجهات حضرت ولی عصر(عج) در همه امورات زندگی علی الخصوص در امر تعلیم و تربیت موفق و موید باشند.

تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب الهه بیات مقدم دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد نا پیوسته به شماره دانشجویی ۹۰۱۹۶۱۰۰۰۱۸ در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۹۲/۲/۲۵ از پایان نامه خود تحت عنوان "مقایسه توانایی‌های مدیران زن و مرد دوره‌ی ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران (بر اساس نظریه اسکینر)" با کسب نمره ۱۸/۷۵ و درجه عالی دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

۱- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و.....) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه های موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام.

۲- این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۳- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و.... از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۴- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء:

بسمه تعالی

در تاریخ ۹۲/۲/۲۵

دانشجوی کارشناسی ارشد خانم الهه بیات مقدم از پایان نامه خود دفاع
نموده و با نمره ۱۸/۷۵ بحروف هجده و هفتاد و پنج و با درجه
عالی مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات پژوهش

۲	۱-۱. مقدمه
۳	۲-۱. بیان مساله.....
۴	۳-۱. اهمیت پژوهش
۵	۴-۱. هدف های پژوهش
۵	۱-۴-۱. هدف اصلی.....
۵	۲-۴-۱. اهداف فرعی.....
۵	۵-۱. سوال های پژوهش.....
۵	۱-۵-۱. سؤال اصلی.....
۵	۲-۵-۱. سؤال های فرعی
۶	۶-۱. تعاریف مفاهیم.....
۶	۱-۶-۱. تعاریف نظری.....
۶	۲-۶-۱. تعریف عملیاتی.....
۷	۷-۱. متغیرهای پژوهش.....
۷	۱-۷-۱. متغیر مستقل:
۷	۲-۷-۱. متغیر وابسته:.....

فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش

۷	بررسی پیشینه مطالعاتی.....
۹	۱-۲. زمینه:.....
۱۰	۲-۲. تئوری های توانایی های مورد نیاز مدیران و رهبران.....
۱۴	۳-۲. توانایی های مدیران از دیدگاه جیم لواهر و تونی شوارتز.....
۱۴	۱-۳-۲. توانایی های فیزیکی - جسمی.....

- ۱۵-۲-۳-۲. توانایی های فکری - ذهنی.....
- ۱۵-۳-۳-۲. توانایی های روحی - روانی.....
- ۱۶-۴-۳-۲. توانایی های علمی.....
- ۱۷-۴-۲. مؤلفه ها و زیر مؤلفه های توانایی های مدیریتی.....
- ۱۷-۴-۲-۱. توانایی های فیزیکی - جسمی.....
- ۱۷-۴-۲-۲. توانایی های فکری - ذهنی.....
- ۱۹-۴-۳-۲. توانایی های روحی و روانی.....
- ۲۰-۴-۴-۲. توانایی علمی.....
- ۲۱-۵-۲. مهارت های سه گانه کاتز.....
- ۲۱-۱-۵-۲. مهارت های فنی.....
- ۲۴-۲-۵-۲. مهارت های انسانی.....
- ۲۶-۱-۲-۵-۲. اهمیت و نقش مهارت های انسانی.....
- ۲۶-۳-۲-۵-۲. سطوح مهارت های انسانی.....
- ۲۸-۴-۲-۵-۲. ضرورت مهارت های انسانی.....
- ۲۹-۵-۲-۵-۲. روحیه انجام کارگروهی.....
- ۳۰-۳-۵-۲. مهارت های ادراکی.....
- ۳۲-۶-۲. توانایی های مدیریت و رهبری آموزشی.....
- ۳۳-۱-۶-۲. توانایی های عمومی.....
- ۳۷-۲-۶-۲. توانایی های بلوغی.....
- ۴۱-۳-۶-۲. توانایی های رهبری.....
- ۴۴-۷-۲. پیشینه پژوهش.....
- ۴۴-۱-۷-۲. پژوهش های داخلی.....
- ۴۸-۲-۷-۲. بررسی تحقیقات انجام شده در خارج از کشور.....
- ۵۴-۳-۷-۲. جمع بندی.....
- ۵۶-۸-۲. چارچوب نظری پژوهش.....

فصل سوم: روش شناسی پژوهش

روش اجرای پژوهش	۵۱
۱-۳. روش تحقیق	۵۸
۲-۳. تعریف و تعیین جامعه و نمونه آماری	۵۸
۳-۳. ابزار سنجش	۵۹
۴-۳. شواهد مربوط به اعتبار و روایی ابزار سنجش	۵۹
۱-۴-۳. شواهد مربوط به اعتبار	۵۹
۲-۴-۳. شواهد مربوط به روایی ابزار سنجش	۵۹
۵-۳. روش گرد آوری اطلاعات	۶۰
۶-۳. روش تجزیه و تحلیل داده ها	۶۰

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها

۱-۴. توصیف داده ها	۶۲
۲-۴. جنسیت	۶۳
۳-۴. سطح تحصیلات	۶۴
۴-۴. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش	۶۵
۵-۴. تحلیل داده ها	۶۷
۱-۵-۴. بررسی سؤال اول پژوهش	۶۷
۲-۵-۴. بررسی سؤال دوم پژوهش	۶۸
۳-۵-۴. بررسی سؤال سوم پژوهش	۶۹
۴-۵-۴. بررسی سؤال چهارم	۶۹
۵-۵-۴. بررسی سؤال کلی مهارت‌های مدیران زن و مرد	۷۰

فصل پنجم: بحث و تفسیر

۱-۵. نتیجه گیری	۷۲
۲-۵. محدودیت های پژوهش	۷۴

۷۴	۳-۵. پیشنهاد های پژوهشی
۷۵	۴-۵. خلاصه پژوهش
۷۸	منابع
۷۸	الف) منابع فارسی
۸۱	ب) منابع انگلیسی

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: مقایسه دیدگاه های رفتاری مدیریت درباره توانایی های مورد نیاز مدیران.....	۱۳
جدول ۴-۱: توزیع فراوانی افراد نمونه آماری به تفکیک جنس.....	۶۳
جدول ۴-۲: توزیع فراوانی افراد نمونه آماری به تفکیک سطح تحصیلات.....	۶۴
جدول ۴-۳: میانگین وانحراف مهارت های مدیریتی زنان و مردان مدیر.....	۶۵
جدول ۴-۴: نتیجه آزمون t مستقل برای مقایسه توانایی های عمومی مدیران زن و مرد.....	۶۷
جدول ۴-۵: نتیجه آزمون t مستقل برای مقایسه توانایی های بلوغی مدیران زن و مرد.....	۶۸
جدول ۴-۶: نتیجه آزمون t مستقل برای مقایسه توانایی های رهبری مدیران زن و مرد.....	۶۹
جدول ۴-۷: نتیجه آزمون t مستقل برای مقایسه توانایی های کلی مدیران زن و مرد.....	۷۰

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۲ مقایسه توانایی مدیریت در مدیران زن و مرد.....	۵۷
نمودار ۴-۱: توزیع درصدی افراد نمونه آماری به تفکیک جنس.....	۶۳
نمودار ۴-۲: توزیع درصدی افراد نمونه آماری به تفکیک سطح تحصیلات.....	۶۴
نمودار ۴-۳: مقایسه مهارت های مدیریتی زنان و مردان مدیر.....	۶۶

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی مقایسه توانایی‌های مدیران زن و مرد دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران براساس نظریه اسکینر می‌پردازد. روش پژوهش از نظر اهداف کاربردی از نظر داده‌ها کمی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه پیمایشی مقطعی است. جامعه آماری مورد پژوهش حاضر را کلیه معاونان آموزشی مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران تشکیل می‌دهد که بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و فرمول تعیین حجم نمونه اچ اس بولا تعداد ۱۷۶ نفر (به تعداد مساوی زن و مرد) تعیین گردید. ابزار سنجش پژوهش حاضر را یک پرسشنامه ۲۴ سوالی که بر اساس نظریه اسکینر ترجمه میرکمالی تشکیل می‌دهد. اعتبار ابزار به وسیله آلفای کرباخ محاسبه و مقدار آن برابر $0/92$ و روایی آن از طریق روایی صوری به دست آمد. داده‌ها بر اساس آزمون آماری مرسوم به t مستقل و مقایسه میانگین‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده نشان داد که بین مهارت‌های سه گانه عمومی، بلوغی و رهبری مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد.

کلید واژه‌ها: مهارت‌های عمومی، بلوغی و رهبری مدیران دوره ابتدایی

فصل اول:

کلیات پژوهش

۱-۱. مقدمه

از جمله عوامل مهمی که می تواند هر فردی را به موفقیت برساند قابلیت ها و توانایی های فردی است. باید پذیرفت که همه انسان ها برابر آفریده می شوند این بدین معنا است که همگی از حق و حقوق مساوی جهت توسعه توانایی های خود برخوردارند و از طریق آموزش های مختلف می توان به کسب مهارت ها و توانایی های لازم پردازند (گرینبرگ^۱ و بارون، ۱۹۹۷: ۱۲۷).

در حقیقت مرز تمایز انسان های ناتوان و توانمند از زمانی شکل می گیرد که برای کسب توانایی ها و مهارت های مورد نیاز خود اقدام می کنند و درصدد تعالی و توسعه آنها بر می آیند. این تکاپوی انسانی موجب می شود تا فرد در طول زندگی کاری موفق باشد. اما نکته مهمی که در بارور نمودن پتانسیل درونی به آن باید توجه کرد حرکت در مسیر شکوفایی استعدادهاست که می بایست با خرد و همراه با درایت کافی باشد، به این معنی که توسعه توانایی ها می بایست بر اساس معیارهای گوناگونی بر حسب ابعاد وجودی انسان (ذهنی- روانی، جسمی- فیزیکی، روحی و عاطفی، احساسی و فیزیکی) صورت می پذیرد.

مدت زیادی است که نظریه پردازان مدیریت به دنبال پیدا کردن پاسخ این پرسش هستند که چرا بعضی از مدیران شکست می خورند و برخی دیگر از مدیران در شرایط فشار کاری موفق عمل می کنند.

نتیجه تحقیقات آنها فقط پاسخ های ناقص بوده علل این وضعیت را به عواملی چون فرهنگ مناسب پرداخت پاداش های مادی زیاد، مدیریت مبتنی بر هدف نسبت داده اند. در حالی که برخی از نویسندگان بر این باورند که یک راهبرد موفق در زمینه عملکرد عالی پایدار باید معطوف به کلیت

1. Greenburg & Baron

وجود انسان باشد. در واقع چنانچه خواستار عملکرد عالی مدیران هستیم می بایست آموزش منظم و همه جانبه ای (مانند ورزشکاران حرفه ای) برای آنها تدارک ببینیم.

بر اساس این نظریه برای برخورداری از عملکرد عالی مدیریتی می بایست ابعاد اساسی انسان شامل ذهن (فکر)، روح انسان و بدن (جسم) را در مدلی به نام هرم عملکرد تلفیق کرد و آن را مورد بررسی قرار داد.

در زیر بنای این مدل تندرستی (سلامتی جسم) قرار دارد، بر روی آن بعد احساسی و عاطفی قرار دارد و در مرتبه بالاتر سلامت ذهنی - فکری و در نهایت سلامت روحی در رأس هرم قرار دارد. همه سطوح گفته شده بر یکدیگر تأثیر می گذارند و به منظور جلوگیری از نقصان عملکرد باید وضعیت مناسب همه آن ها مورد نظر قرار گیرد.

در شرایط و موقعیتی که سازمانها شدیداً در معرض تغییرات محیطی هستند، تداوم عملکرد عالی مدیران بیش از هر زمان دیگری لازم است و این مهم بدون در نظر گرفتن محبت و سلامت جسمی، روحی و روانی، عاطفی، احساسی و علمی مدیران سازمان ها به دست نمی آید.

۲-۱. بیان مسأله

توانایی مدیریت و رهبری آموزشی را به گونه‌های متفاوتی ذکر کرده‌اند که هدف همگی، بیان آن دسته از ویژگی‌ها و توانایی‌هایی است که چنانچه رهبر یا مدیر آموزشی حائز آنها باشد، می‌تواند منجر به اثربخشی، کارایی و در نهایت بهره‌وری سازمان آموزشی خود شود. بدین معنا لازمه بهره‌وری سازمان‌های آموزشی توانمندی‌های رهبر یا مدیر آموزشی است.

توجه به این توانایی‌ها امری ضروری بوده و یافته‌های اریک^۱ (۲۰۱۱) بیانگر آن است که هر قدر این توانایی‌ها در مدیران یا رهبران آموزشی بیشتر باشد به همان میزان بهره‌وری سازمان آموزشی (مدرسه) افزایش می‌یابد. دو نکته اساسی در این توانایی حائز اهمیت است. اول این که این توانایی‌ها نسبی هستند و ثانیاً باید به این توانایی‌ها با تفکر سیستمی نگریست. مثال: ممکن است

1. Educational Resources Information Center

فردی از نظر دانش بسیار قوی باشد اما در عین حال نتواند مدیر موفقی باشد یا ممکن است فردی از لحاظ جسمی رنجور و بیمار است، اما بتواند علی رغم این مشکل در مدیریت موفق باشد.

توانایی‌های مدیران را می‌توان به سه دسته تقسیم نمود (اسکینر، ۱۹۹۶، نقل از میرکمالی، ۱۳۸۹):

الف: توانایی‌های عمومی: آن دسته از توانایی‌هایی که مدیران را برای اداره یک سازمان موفق می‌کند. مانند؛ سلامت جسمی، سلامت روانی، سلامت عاطفی، سلامت عقل، سلامت ایمان و سلامت تقوا،

ب: توانایی‌های بلوغی: آن دسته از توانایی‌هایی که منجر به موفقیت بیشتر در زندگی حرفه‌ای مدیران شود. مانند؛ دانش، مهارت‌های انسانی، مفهومی، تخصص، تجربه، تصمیم‌گیری، هدف دار بودن و ... و

ج: توانایی رهبری: که بیانگر قدرت و نفوذ در دیگران است. مانند؛ قدرت اقتصادی، قدرت علمی، قدرت اجرایی، قدرت کرزما، قدرت ایدئولوژیکی، پاداشی و ... می‌باشد. پژوهشگر قصد دارد چگونگی این توانایی‌ها را در مدیران زن و مرد دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران (بر اساس نظریه اسکینر) مورد بررسی و مقایسه قرار دهد.

۱-۳. اهمیت پژوهش

پژوهش حاضر از دو جنبه دارای اهمیت و کاربرد است. اول آنکه می‌تواند در تکوین این نظریه که بین توانایی‌های مدیران و بهره‌وری مدارس آنان فرضیه‌های قابل قبولی که از لحاظ نظریه اهمیت دارد، ارائه نمود و دوم آنکه امید است پس از تشخیص توانایی‌های مدیران در سه بُعد؛ عمومی، بلوغی، رهبری راهکارهای عملی ارائه نموده و پیشنهادهای عملی به مدیران و مسئولان وزارت آموزش و پرورش برای ارتقای این توانایی‌ها ارائه نماید.

۱-۴. هدف‌های پژوهش

۱-۴-۱. هدف اصلی

مقایسه توانایی‌های مدیران زن یا مرد دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران بر اساس نظریه اسکینر

۱-۴-۲. اهداف فرعی

- ۱- مقایسه توانایی‌های عمومی در مدیران زن و مرد دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران
- ۲- مقایسه توانایی‌های بلوغی در مدیران زن و مرد دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران
- ۳- مقایسه توانایی‌های رهبری در مدیران زن و مرد دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران
- ۴- تعیین اولویت توانایی‌های عمومی، بلوغی و رهبری در مدیران زن و مرد دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران

۱-۵. سوال‌های پژوهش

۱-۵-۱. سؤال اصلی

چه تفاوتی میان توانایی‌های مدیران زن و مرد دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران بر اساس نظریه اسکینر وجود دارد؟

۱-۵-۲. سؤالات فرعی

- ۱- چه تفاوتی بین توانایی‌های عمومی مدیران زن و مرد وجود دارد؟
- ۲- چه تفاوتی بین توانایی‌های بلوغی مدیران زن و مرد وجود دارد؟
- ۳- چه تفاوتی بین توانایی‌های رهبری مدیران زن و مرد وجود دارد؟
- ۴- ترتیب اولویت توانایی‌های عمومی، بلوغی و رهبری در مدیران زن و مرد دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران چگونه است؟
- ۵- بین توانایی‌های کلی مردان و زنان چه تفاوتی وجود دارد؟

۱-۶. تعاریف مفاهیم

۱-۶-۱. تعاریف نظری

توانایی‌های مدیریت: از جمله عوامل بسیار مهمی که می‌تواند هر مدیر را به موفقیت برساند توانایی‌های مدیریت نامیده می‌شود (گرینبرگ و بارون،^۱ ۱۹۹۷: ۶۲۷).

توانایی‌های عمومی: منظور از توانایی‌های عمومی از آن دسته از توانایی‌هایی هستند که فرد عادی برای ادامه زندگی معمولی و همراه با سعادت نسبی خود داشته باشد که مجموعه این توانایی‌های منتهی به زندگی سالم، معنی دار، خوشایند، پویا و نجات دهنده می‌شود در حقیقت این ویژگی‌ها حداقل توانمندی هستند که هر مدیر باید داشته باشد (میرکمالی، ۱۳۸۹ ص ۱۹۴)

توانایی‌های بلوغی: در مرحله بالاتر از توانایی‌های عمومی هستند و مدیر را در بالاتر از یک سطح عادی قرار می‌دهند که در واقع مدیر را در یک سطح پختگی قرار می‌دهد. (میرکمالی، ۱۳۸۹: ۱۱۱)

توانایی‌های رهبری: آن بخش از توانایی‌هایی است که منجر به تجمیع اقتدار مدیر در ابعاد مختلف می‌شود (میرکمالی، ۱۳۸۹: ۱۱۷).

۱-۶-۲. تعریف عملیاتی

در پژوهش حاضر توانایی‌های عمومی بلوغی و رهبری مدیران به وسیله یک پرسشنامه ۲۴ سوالی بر اساس نظریه اسکینر (۱۹۹۶، ترجمه میرکمالی: ۱۳۸۹) به دست آمده است.

لازم به ذکر است که توانایی‌های عمومی توسط سوال‌های ۱ الی ۷، توانایی‌های بلوغی از سوال ۸ الی ۱۵ و توانایی‌های رهبری از سوال ۱۶ الی ۲۴ به دست آمده است.

1 Greenburg and baron

۱-۷ متغیرهای پژوهش

۱-۷-۱ متغیر مستقل:

در پژوهش حاضر جنسیت مدیران (زن و مرد)، به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است.

۱-۷-۲ متغیر وابسته:

در پژوهش حاضر توانایی های مدیران (عمومی، بلوغی، رهبری) به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.