

ارتباط بین سبک تفکر با مهارت‌های ارتباطی و خودکارآمدی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گیلان

سیاوش خداپرست^{۱*}، حسین امیدی رشت آبادی^۲، وحید بخشعلی پور^۳

^۱ گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد لاهیجان، دانشگاه آزاد اسلامی، لاهیجان، ایران

^۲ گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شمال، آمل، ایران

^۳ آموزشکده فنی و حرفه‌ای سما سیاهکل، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد لاهیجان، سیاهکل، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر ارتباط بین سبک تفکر با مهارت‌های ارتباطی و خودکارآمدی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گیلان بود. تحقیق حاضر از نوع کاربردی و از حیث ماهیت و روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گیلان (۳۱۰ نفر) می‌باشد و نمونه آماری برابر با جامعه آماری و بصورت تمام شمار انتخاب گردید. برای اندازه‌گیری سبک تفکر از پرسشنامه سبک‌های تفکر استرنبرگ- واگنر (۱۹۹۱) و برای سنجش مهارت‌های ارتباطی از پرسشنامه بارتون جی (۱۹۹۰) و برای اندازه‌گیری خودکارآمدی از پرسشنامه شرر (۱۹۸۲) استفاده شده است. روایی صوری و محتوی پرسشنامه توسط اساتید تأیید و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ گزارش شد. بر اساس یافته‌های پژوهش رابطه مثبت و معناداری بین سبک تفکر و مهارت‌های ارتباطی وجود دارد ($r=0/631, P \leq 0/001$). رابطه مثبت و معناداری بین سبک تفکر و خودکارآمدی وجود دارد ($r=0/631, P \leq 0/001$). نتایج معادله رگرسیون نشان می‌دهد سبک تفکر ($t=10/2, P \leq 0/001$) واجد شرایط پیش‌بینی مهارت‌های ارتباطی می‌باشد. همچنین نتایج معادله رگرسیون نشان می‌دهد که سبک تفکر ($t=11/75, P \leq 0/001$) واجد شرایط پیش‌بینی خودکارآمدی می‌باشد. نتایج آزمون سوبل نشان می‌دهد که متغیر سبک تفکر تأثیر میانجی معناداری بر رابطه بین خودکارآمدی با مهارت‌های ارتباطی دارد ($Z=3/41, P \leq 0/001$). با توجه به نتایج به دست آمده توصیه می‌شود با طراحی دوره‌های آموزشی جهت آشنایی افراد با سبک‌های تفکر خود، بتوانند سبک تفکرشان را با الگوی توانایی‌هایشان همسو کنند و در جهت اعتلای هر چه بیشتر سازمان و افزایش خودکارآمدی بکوشند.

واژگان کلیدی: مهارت‌های ارتباطی، سبک تفکر، خودکارآمدی، آزاد اندیش، محافظه کار

۱. مقدمه

از جمله عواملی که در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است و همواره مدنظر مسئولان و مدیران سازمان‌ها می‌باشد، نیروی انسانی است. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و پرورش یافته در فرآیند تحول جامعه سنتی به جامعه صنعتی تأثیر انکارناپذیری داشته است. به نحوی که نیروی انسانی را مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل توسعه جوامع و سازمان‌ها قلمداد نموده‌اند (طالب پور و همکاران، ۱۳۸۵). از طرفی تصمیمات و برنامه‌های مدیران، تحت تأثیر سبک تفکر و اندیشه‌های آنان است؛ زیرا هر گونه عمل و تصمیمی در سازمان تحت تأثیر افکار، باورها و شیوه تفکر مدیران است. تفکر، توانایی، به کار بردن قوای استنباط، تصور و تشخیص به منظور دستیابی به یک نتیجه است. تفکر جریانی است که در آن فرد می‌کوشد مشکلی را که با آن مواجه شده است مشخص کرده و با تجربیات قبلی خویش به حل آن اقدام کند (نظری و خسروی، ۱۳۹۵).

در حقیقت فکر کردن، تهیه نقشه است و با توجه به نقش مدیر به عنوان طراح نقشه و بنیادی بودن سبک تفکر مدیر در تصمیم‌گیری‌های خرد و کلان سازمان، شناخت و آگاهی از سبک تفکر امر مهمی است. چرا که کارکنان استعداد و انگیزه و نیروی نهفته و بالقوه زیادی دارند و تطابق سبک تفکر افراد با مشاغل می‌تواند به موفقیت آنها در شغل و در نهایت موفقیت و پیشرفت سازمان منجر شود (ابوطالبی و صادقی، ۱۳۹۵). از طرفی، یکی از پیش فرض‌های مهم رفتار سازمانی، ویژگی‌های فردی و ارتباطی افراد در جهت دسترسی به اثربخشی، کارایی و در نهایت بهره‌وری و تحقق اهداف سازمانی است. این موضوع ارتباط تنگاتنگی با جنبه‌های مختلف فردی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی دارد. نداشتن مهارت در ارتباطات، به افزایش هزینه‌ها منجر می‌شود و در نهایت اثربخشی را کاهش می‌دهد. رهبران مؤثر از طریق ارتباطات پل‌ها را می‌سازند و با سخنان و عملکردشان، گذشته و حال را به یک دید الهام‌بخش نسبت به آینده متصل می‌کنند (نظری و همکاران، ۱۳۹۲). انسان در پرتو تبادل اطلاعات و برقراری ارتباطات گسترده، می‌تواند با تفکر و اندیشه نو بر واقعیت‌های تازه دست یابد و بدین ترتیب در توسعه سازمانی و بالندگی جامعه نقش داشته باشد. ایجاد ارتباط، احساس اجتماعی بودن را در انسان بر می‌انگیزد و در برقراری این ارتباط فرد به مهارت‌های تازه و طرز فکرهای جدید دست می‌یابد تا جایی که هر چه سازمان‌ها گسترده‌تر می‌شوند، ارتباطات انسانی شکل پیچیده‌تری به خود می‌گیرند (نظری، احسانی و سهرابی، ۱۳۹۵).

از سوی دیگر، باورهای خودکارآمدی، انتظارات مردم درباره این است که آیا آنها قادر خواهند بود بر یک رفتار مسلط شوند یا نه و اگر چنین است چگونه در آن موفق خواهند شد. تأکید بر مهارت‌های افراد نیست بلکه بر آن چیزی است که آنها باور دارند می‌توانند با مهارت‌هایشان در موقعیت‌های مختلف انجام دهند. مشاهده شده است افرادی که معتقدند مهارت‌های ضروری را دارند و قادرند آنها را به خوبی در یک وظیفه انجام برسانند، نسبت به کسانی که در زمینه باورهای خودکارآمدی ضعیف هستند احتمالاً انگیزه قوی‌تری دارند، اهداف بالاتری را برای خود تنظیم می‌کنند و قدرت بیشتری برای انجام عمل دارند؛ بنابراین، قضاوت‌های مردم درباره قابلیت‌هایشان می‌تواند بر اینکه آنها از مهارت‌هایی که دارند به صورت خوب یا ضعیف بهره‌برداری کنند تأثیرگذار باشد (باندورا، ۱۹۹۸). شناخت و به کارگیری سبک‌های تفکر و عوامل مرتبط با آن در دنیای امروز امری لازم و ضروری است. وجود تفاوت در سبک‌های تفکر افراد و عدم توجه به این تفاوت‌ها در موقعیت‌های مختلف می‌تواند منجر به این شود که برخی از بهترین و با ارزش‌ترین استعدادها و سرمایه‌های بالقوه انسانی حذف و یا نادیده گرفته شوند. از سوی دیگر، باور به خودکارآمدی عاملی مهم در نظام شایستگی انسان است. انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارت‌های مشابه در موقعیت‌های متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و قوی به تفاوت‌های خودکارآمدی، آن‌ها وابسته است. عملکرد مؤثر هم به داشتن مهارت و هم به باور در توانایی انجام کار نیازمند است. اداره کردن موقعیت‌های دائم‌التغییر و مبهم و غیر قابل پیش‌بینی مستلزم داشتن مهارت‌های چندگانه است.

مطالعاتی که در این زمینه صورت گرفته حاکی از ارتباط و تأثیر سبک‌های تفکر بر مهارت‌های ارتباطی و خودکارآمدی است. در همین راستا بلالمی و همکاران (۱۳۹۳) در زمینه سبک تفکر و خودکارآمدی نشان دادند که رابطه مثبت و معنی‌داری میان تمامی انواع سبک تفکر با خودکارآمدی وجود دارد، همچنین از بین مؤلفه‌های سبک تفکر، سبک تفکر تحلیل‌گرا بهترین پیش‌بینی کننده برای خودکارآمدی بود. در تحقیقی دیگر، اردلان و حسین‌چاری (۱۳۹۰) به مطالعه تأثیر مهارت‌های ارتباطی بر سازگاری تحصیلی به واسطه‌ی خودکارآمدی پرداختند و نشان دادند که مهارت‌های ارتباطی به طور مثبت پیش‌بینی کننده خودکارآمدی است و همچنین مهارت‌های ارتباطی از طریق متغیر واسطه‌ای خودکارآمدی نیز سازگاری تحصیلی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین شکیب و همکاران

(۱۳۹۱) نشان دادند که مدیران به ترتیب در سبک‌های تفکر قضایی، آزادمنشانه، اجرایی، بیرونی و کلی نسبت به دیگر سبک‌های تفکر نمره بالاتری دارند و بین سبک‌های تفکر و سبک رهبری تحولی مدیران رابطه معناداری مشاهده نشده است. ژو^۱ (۲۰۱۷) در تحقیقات خود با عنوان وضعیت هویت حرفه‌ای و خودکارآمدی حرفه‌ای دانشجویان پرستاری در چین و اینکه چگونه مستندات پزشکی در آن تأثیر می‌گذارد به این نتیجه دست یافت که تغییر معنی‌داری در خودکارآمدی حرفه‌ای گروه تجربی مشاهده نشد در حالی که هویت حرفه‌ای به طور معنی‌داری کاهش یافت. نظری و همکاران (۱۳۹۵) دریافتند که مهارت‌های ارتباطی بر مدیریت کوانتومی تأثیر خطی و مثبت داشته، همچنین مهارت‌های ارتباطی، بر چابکی سازمان مؤثر است. همچنین فلورس و همکاران^۲ (۲۰۱۳) در تحقیق خود نشان دادند که شخصیت و سبک‌های تفکر می‌تواند اثربخشی مداخلات روانی مراقبین را افزایش دهد. ابوطالبی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود نشان دادند که مؤلفه‌های مربوط به سبک تفکر و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان این متغیرها را اندازه‌گیری می‌کند و از این رو مدل اندازه‌گیری تأیید شد. با توجه به موضوعات و تحقیقات بیان شده و نظر به این که ادارات ورزش و جوانان نهاد اصلی و اثرگذار بر تمامی فعالیت‌های ورزشی کشور هستند و نقش چشمگیری در ارتقای سطح ورزش و سلامت، توسعه پایدار، سرفرازی دارند و تلاش در راستای شناخت روش‌های بهبود اثربخشی و خودکارآمدی و بررسی رابطه سبک‌های تفکر با متغیرهایی همچون مهارت‌های ارتباطی و خودکارآمدی، می‌تواند زمینه‌ساز رشد و بالندگی ورزش استان گردد. بطوری که می‌توان به سبک‌های تفکر کارکنان ادارات ورزش و جوانان پی برده و اینکه آیا مدیران و کارکنان با سبک‌های تفکر گوناگون از خودکارآمدی و مهارت‌های ارتباطی و کارایی بیشتری برخوردار بوده یا نه؟ همچنین آشنایی با سبک تفکر ما را با شیوه‌های نوین و معینی در برخورد با دیگران و حل مسائل و مشکلات آشنا ساخته و به ما کمک می‌کند تا دلیل موفقیت و یا عدم موفقیت را دریابیم. نتایج این پژوهش می‌تواند برای مسئولان و برنامه‌ریزان تربیت بدنی و ورزش در سطح استان به طور خاص مفید واقع شود و بر پایه آن، تغییرات لازم را در جهت نوع تفکر و خودکارآمدی و مهارت‌های ارتباطی ایجاد نمایند. لذا پژوهش حاضر در نظر دارد ارتباط سبک تفکر با مهارت‌های ارتباطی و خودکارآمدی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گیلان را بررسی نماید.

۲. روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف پژوهش، از نوع تحقیقات کاربردی و از حیث ماهیت و روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گیلان که بر طبق آمار اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان در سال ۹۶، ۳۱۰ نفر بوده‌اند تشکیل داده‌اند که نمونه آماری برابر با جامعه آماری و بصورت تمام شمار بوده است. از تعداد ۳۱۰ پرسشنامه توزیع شده، تعداد ۲۸۳ پرسشنامه جمع‌آوری گردید (نرخ برگشت پذیری ۹۱/۳ درصد). برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از روش‌های کتابخانه‌ای و شیوه‌های میدانی استفاده شده است. همچنین، با توجه به اهداف تحقیق، به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز جهت آزمون فرضیات تحقیق از ابزار اندازه‌گیری مناسب و متناسب با موضوع مورد پژوهش که شامل پرسشنامه اطلاعات فردی نمونه‌ها (که شامل متغیرهای عینی جنسیت، وضعیت تأهل، سن، مدرک تحصیلی، سابقه نوع قرارداد، سطح تحصیلات می‌باشد)، پرسشنامه سبک‌های تفکر (TSI) (در این پژوهش پرسشنامه‌ی سبک‌های تفکر، ۹ سبک تفکر را در قالب ۳۶ سؤال مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد که هر ۴ سؤال یکی از سبک‌های تفکر را ارزیابی می‌کند و پاسخ هر سؤال را یک مقیاس هفت درجه‌ای از اصلاً (۱) تا بسیار زیاد (۷) مشخص می‌شود)، پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی (پرسشنامه سه بعد ارتباطی را که شامل ابعاد کلامی، شنودی و بازخوردی است، می‌سجد و ۱۸ گویه دارد. به هر پاسخ در سیستم لیکرتی از ۱ تا ۵ (از بسیار زیاد تا خیلی کم) امتیاز تعلق می‌گیرد)، پرسشنامه خودکارآمدی (این پرسشنامه شامل ۱۷ ماده است که ماده‌های شماره ۳ و ۸ و ۹ و ۱۳ و ۱۵ از راست به چپ و بقیه از چپ به راست امتیازشان افزایش می‌یابد)، استفاده شده است.

1- Guo

2- Flores

جهت تعیین روایی صوری پرسشنامه و صحت و سقم سؤالات، پرسشنامه در بین تعدادی از خبرگان و متخصصین (۱۲ نفر) توزیع شد و پس از اطمینان از نتایج بدست آمده، پرسشنامه در جامعه آماری پژوهش توزیع شد. همچنین جهت تعیین پایایی مؤلفه‌های پرسشنامه از طریق فرمول کرونباخ محاسبه گردید و نتایج آن به این شرح بود: (سبک تفکر ۰/۸۱، مهارت‌های ارتباطی ۰/۷۶، خودکارآمدی ۰/۸۹). برای تجزیه و تحلیل آماری پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها از میانگین، انحراف استاندارد، جداول توزیع فراوانی و نمودارها استفاده و ارائه شد. در بخش آمار استنباطی از آزمون کلموگروف اسمیرنوف (K-S) برای بررسی طبیعی بودن داده‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی ارتباط بین متغیرها و از آزمون رگرسیون چند متغیره جهت بررسی پیش‌بینی متغیرها و آزمون سوبل جهت بررسی تأثیر میانجی بین متغیرها، با استفاده از نرم افزار Spss22 استفاده شد.

۳. نتایج

یافته‌های توصیفی این تحقیق نشان داد که از مجموع ۲۸۳ آزمودنی، ۲۶/۵ درصد را زنان و ۷۳/۵ درصد را مردان تشکیل دادند. بیشترین میانگین سنی مربوط به گروه بالای ۵۰ سال (۳۳/۶۱ درصد) و کمترین میانگین مربوط به گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۱۵/۵۳ درصد) بود. ۹۰/۱۰ درصد متأهل و ۹/۹۰ درصد مجرد بودند. در رابطه با مدرک تحصیلی کارکنان، بیشترین میانگین مربوط به لیسانس (۴۹/۸۲ درصد) و کمترین میانگین مربوط به دکتری (۰/۳۵ درصد) بود. ۵۲/۶۵ درصد از کارکنان دارای قرارداد رسمی-پیمانی بودند و ۴۷/۳۵ درصد بصورت قراردادی فعالیت می‌کردند. در رابطه با رشته تحصیلی کارکنان، ۳۴/۹۸ درصد از کارکنان رشته تربیت بدنی و ۶۵/۰۲ درصد از کارکنان سایر رشته‌ها را خوانده بودند. همان‌طور که در جدول (۱) مشاهده می‌گردد در تمامی متغیرها، سطح معنی‌داری بیش از ۰/۰۵ است؛ بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

جدول ۱، آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

| متغیرها | N | z | sig | نتیجه آزمون |
|-------------------|-----|------|-------|-------------|
| خودکارآمدی | ۲۸۳ | ۳/۴۲ | ۰/۰۶۹ | توزیع نرمال |
| سبک تفکر | ۲۸۳ | ۲/۱۲ | ۰/۱۵ | توزیع نرمال |
| مهارت‌های ارتباطی | ۲۸۳ | ۲/۹۳ | ۱/۳۱ | توزیع نرمال |

با توجه به جدول ۲، نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون برابر با ($r=0/553, P \leq 0/001$) می‌باشد. لذا با ضریب اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که رابطه مثبت و معناداری بین سبک تفکر و مهارت‌های ارتباطی وجود دارد. بدین معنی که با بهبود سبک تفکر، میزان مهارت‌های ارتباطی افزایش می‌یابد.

جدول ۲، ضریب همبستگی بین سبک تفکر و مهارت‌های ارتباطی

| متغیرها | تعداد | مقدار همبستگی | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|------------------------------|-------|---------------|------------|--------------|
| سبک تفکر و مهارت‌های ارتباطی | ۲۸۳ | ۰/۵۵۳ | ۰/۳۱۵ | ۰/۰۰۱ |

با توجه به جدول ۳، نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون برابر با $(r=0/631, P\leq 0/001)$ می‌باشد. لذا با ضریب اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که رابطه مثبت و معناداری بین سبک تفکر و خودکارآمدی وجود دارد. بدین معنی که با بهبود سبک تفکر، میزان خودکارآمدی افزایش می‌یابد.

جدول ۳، ضریب همبستگی بین سبک تفکر و خودکارآمدی

| متغیرها | تعداد | مقدار همبستگی | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|-----------------------|-------|---------------|------------|--------------|
| سبک تفکر و خودکارآمدی | ۲۸۳ | ۰/۶۳۱ | ۰/۴۱۲ | ۰/۰۰۱ |

با توجه به نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون می‌توان گفت که بین مؤلفه‌های قانون‌گذار $(r=-0/342, P\leq 0/001)$ و اجرایی $(r=-0/317, P\leq 0/001)$ با مهارت‌های ارتباطی همبستگی منفی و بین مؤلفه‌های قضایی $(r=0/412, P\leq 0/001)$ ، کلی‌نگر $(r=0/492, P\leq 0/001)$ ، درون‌گرا $(r=0/732, P\leq 0/001)$ ، آزاداندیش $(r=0/312, P\leq 0/001)$ و محافظه‌کار $(r=0/491, P\leq 0/001)$ با مهارت‌های ارتباطی همبستگی مثبت وجود دارد و بین مؤلفه‌های قانون‌گذار، اجرایی، قضایی، کلی‌نگر، درون‌گرا، آزاداندیش و محافظه‌کار با مهارت‌های ارتباطی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های جزئی‌نگر و برون‌گرا رابطه معنادار وجود ندارد.

با توجه به نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون، با ضریب اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که بین مؤلفه آزاداندیش با خودکارآمدی $(r=-0/279, P\leq 0/001)$ همبستگی منفی و بین مؤلفه‌های قانون‌گذار $(r=0/279, P\leq 0/001)$ ، اجرایی $(r=0/263, P\leq 0/001)$ ، قضایی $(r=0/319, P\leq 0/001)$ ، کلی‌نگر $(r=0/401, P\leq 0/001)$ ، جزئی‌نگر $(r=0/412, P\leq 0/001)$ ، درون‌گرا $(r=0/412, P\leq 0/001)$ ، برون‌گرا $(r=0/291, P\leq 0/001)$ و محافظه‌کار $(r=0/419, P\leq 0/001)$ با خودکارآمدی همبستگی مثبت و بین تمام مؤلفه‌های سبک تفکر با خودکارآمدی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج همبستگی چندگانه، مشخص می‌شود که بین سبک تفکر و مهارت‌های ارتباطی رابطه مثبت و معناداری $(P=0/001)$ وجود دارد. همچنین ضریب تعیین نشان می‌دهد که ۲۱/۹ درصد از واریانس تغییرات مهارت‌های ارتباطی توسط سبک تفکر در مدل توجیه می‌شود.

نتایج معادله رگرسیون نشان می‌دهد که سبک تفکر $(t=10/2, P\leq 0/001)$ واجد شرایط پیش‌بینی مهارت‌های ارتباطی می‌باشد؛ بنابراین، با توجه به مقادیر t و سطح معناداری، فرض تساوی ضرایب با صفر رد می‌شود و باید ضرایب B مذکور را در معادله رگرسیون حفظ کرد. لذا معادله رگرسیون به صورت زیر است:

$$Y = -2/61 + 0/425$$

بر اساس رابطه فوق و از طرفی با توجه به ضرایب بتا به دست آمده، به ازای یک واحد تغییر در مؤلفه سبک تفکر میزان مهارت‌های ارتباطی ۰/۴۲۵ واحد تغییر می‌کند.

با توجه به نتایج همبستگی چندگانه، مشخص می‌شود که بین سبک تفکر و خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری $(P=0/001)$ وجود دارد. همچنین ضریب تعیین نشان می‌دهد که ۳۵/۲ درصد از واریانس تغییرات خودکارآمدی توسط سبک تفکر در مدل توجیه می‌شود.

با توجه به نتایج، معادله رگرسیون نشان می‌دهد که سبک تفکر ($t=11/75, P\leq 0/001$) واجد شرایط پیش‌بینی خودکارآمدی می‌باشد؛ بنابراین، با اعتنا به مقادیر t و سطح معناداری، فرض تساوی ضرایب با صفر رد می‌شود و باید ضرایب B مذکور را در معادله رگرسیون حفظ کرد. لذا معادله رگرسیون به صورت زیر است:

$$Y = -21/02 + 0/317$$

بر اساس رابطه فوق و از طرفی با توجه به ضرایب بتا به دست آمده، به ازای یک واحد تغییر در مؤلفه سبک تفکر میزان خودکارآمدی $0/622$ واحد تغییر می‌کند.

با توجه به جدول ۴، با ضریب اطمینان 95% می‌توان گفت که متغیر سبک تفکر تأثیر میانجی معناداری بر رابطه بین خودکارآمدی با مهارت‌های ارتباطی دارد؛ زیرا: ۱- مهارت ارتباطی به طور معناداری با خودکارآمدی ($\beta=0/297, P\leq 0/001$) همراه است؛ ۲- مهارت ارتباطی به طور معناداری با سبک تفکر ($\beta=0/612, P\leq 0/001$) همراه است؛ ۳- پس از کنترل مهارت ارتباطی، سبک تفکر به طور معناداری با خودکارآمدی ($\beta=0/619, P\leq 0/001$) همراه است و ۴- پس از کنترل سبک تفکر، اگرچه ضریب رگرسیون استاندارد (بتا) مرتبط با رابطه بین مهارت ارتباطی با خودکارآمدی سطح معناداری خود را حفظ کرد، اما مقدار آن از $0/297$ به $0/152$ کاهش پیدا کرد. این یافته‌ها حاکی از نقش واسطه‌ای نسبی سبک تفکر در رابطه بین مهارت ارتباطی با خودکارآمدی است. نتایج آزمون سوبل ($Z=3/41, P\leq 0/001$) از این استنباط که سبک تفکر در رابطه بین مهارت ارتباطی با خودکارآمدی نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند، حمایت می‌کند.

جدول ۴، آزمون نقش میانجی سبک تفکر در رابطه بین مهارت ارتباطی و خودکارآمدی

| متغیر ملاک | متغیر مستقل | Total R2 | F | B | SE | Beta | Sobel test | سطح معناداری |
|------------|---------------------------|----------|-------|----------------|----------------|----------------|------------|--------------|
| خودکارآمدی | مهارت ارتباطی | 0/072 | 13/5 | 0/362 | 0/071 | 0/297 | 3/41 | 0/001 |
| سبک تفکر | مهارت ارتباطی | 0/392 | 111/2 | 0/312 | 0/042 | 0/612 | | |
| خودکارآمدی | مهارت ارتباطی سبک تفکر | 0/412 | 79/06 | 0/134 0/412 | 0/063 0/052 | 0/152 0/619 | | |

با توجه به جدول ۵، با ضریب اطمینان 95% می‌توان گفت که بین سطح تحصیلات با خودکارآمدی ($r=0/163, P=0/003$) و سبک تفکر ($r=0/163, P=0/003$) و بین سابقه کار با خودکارآمدی ($r=0/291, P=0/001$) رابطه معنی داری وجود دارد و بین سن با دیگر متغیرها و بین سطح تحصیلات با مهارت‌های ارتباطی ($r=0/192, P=0/025$) و بین سابقه کار با مهارت‌های ارتباطی ($P=0/083$) و سبک تفکر ($r=0/172, P=0/161$) رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول ۵- رابطه بین ویژگی‌های جمعیت شناختی با متغیرها

| متغیرها | مقدار همبستگی | سطح معناداری |
|-------------------|---------------|--------------|
| سن | -۰/۰۶۲ | ۰/۲۸۱ |
| | | ۰/۰۰۳ |
| | | ۰/۰۰۱ |
| سطح تحصیلات | -۰/۱۶۳ | ۰/۶۸۳ |
| | | ۰/۰۲۵ |
| | | ۰/۰۸۳ |
| سابقه کار | ۰/۲۹۱ | ۰/۲۵۸ |
| | | ۰/۱۹۲ |
| | | ۰/۱۷۲ |
| مهارت‌های ارتباطی | -۰/۰۲۱ | ۰/۲۵۸ |
| | | ۰/۱۹۲ |
| | | ۰/۱۷۲ |
| سن | ۰/۰۷۹ | ۰/۲۵۸ |

۴. بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی ارتباط بین سبک تفکر با مهارت‌های ارتباطی و خودکارآمدی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گیلان بود. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین سبک تفکر و مهارت‌های ارتباطی وجود دارد. بدین معنی که با بهبود سبک تفکر، میزان مهارت‌های ارتباطی افزایش می‌یابد. نتایج تا حدودی همسو با نتایج نظری و همکاران (۱۳۹۵) و محمدی (۱۳۸۹) و بلالمی و همکاران (۱۳۹۳) می‌باشد. امروزه، با توجه به پیچیده بودن وظایف کارکنان بدون استفاده از مدیریت ارتباط و مهارت ارتباطی نمی‌توان با موفقیت این وظایف را اداره کرد. بدون تردید کارکنان ادارات ورزش و جوانان باید به مهارت‌های ارتباطی مجهز شوند. گیو^۱ (۲۰۰۹) به عناصر کلیدی فرآیند ارتباط پرداخت و انواع مهارت‌های ارتباطی در راهبردهای مختلف را برای بهبود ارتباط مورد بررسی قرار داد. او اشاره به این دارد که یک مدیر ماهر باید روی راه‌هایی که باعث بهبود روابطش می‌شود تمرکز کند تا برای تشویق از میان کارمندان از جایگاه بهتری برخوردار باشد. ناسازگاری‌ها را به حداقل برساند و تأثیرگذار روی نظرها و رفتارها باشد تا در محل کار واکنش‌های عملی متقابل را کنترل کند. برای موفق بودن در یک حرفه، یک شخص باید در مهارت‌های مؤثر ارتباطی ماهر باشد. اگرچه ما اشکال مختلف ارتباط را در اساس زندگی روزانه به کار می‌بریم ولی توانایی ارتباطی که ما نیاز داریم نیست؛ اما البته خوب گفتگو کردن و رساندن مفهوم یک توانایی است. مهارت‌های ارتباطی مؤثر مرتبط است با وظیفه مدیران که منجر به هدایت، برنامه‌ریزی و سازماندهی می‌شود. یک مدیر ماهر باید روی راه‌هایی که باعث بهبود روابطش می‌شود تمرکز کند تا برای تشویق در میان کارمندان مقبولیت داشته باشد. ناسازگاری‌ها را به حداقل برساند و روی نظرها و رفتارها تأثیر بگذارد تا در محل کار واکنش‌های عملی متقابل را کنترل کند. لذا در این راستا توجه به سبک تفکر در میان کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. شناخت سبک‌های تفکر و متغیرهای مرتبط با آن در ادارات ورزش و جوانان امری لازم و ضروری است، زیرا بسیاری از تفاوت‌ها در عملکرد و ارتباطات افراد به جای نسبت دادن به توانایی، می‌توان به سبک تفکر نسبت داد (طالب پور و امامی، ۱۳۸۵)؛ بنابراین، با توجه به نتایج هر اندازه که سبک تفکر کارکنان ادارات ورزش و جوانان در امور مختلف سازمانی و گروهی و فردی و در زمینه‌های مختلف ورزشی

^۱-. Guo

بالاتر رود، مهارت‌های ارتباطی آنان نیز بیشتر می‌شود و می‌تواند سبب افزایش و بهبود عملکرد و توسعه در زمینه‌های مختلف ورزشی اعم از توسعه ورزش همگانی و قهرمانی گردد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری نشان داد، رابطه مثبت و معناداری بین سبک تفکر و خودکارآمدی وجود دارد. بدین معنی که با بهبود سبک تفکر، میزان خودکارآمدی افزایش می‌یابد. نتایج تحقیق همسو با یافته‌ی بلالمی و همکاران (۱۳۹۳) و اردلان و حسین چاری (۱۳۹۰) می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان بیان داشت که با توجه به نظریه استرنبرگ که هیچ سبک تفکر خوب و بد وجود ندارد و سبک‌های تفکر تنها شیوه‌های ترجیحی افراد در استفاده از توانایی‌ها می‌باشند؛ بنابراین کارکنان در محیط‌هایی که با سبک تفکرشان همخوانی دارند بهتر از محیط‌هایی عمل می‌کنند که با سبک‌های تفکرشان همخوانی ندارد. همچنین کارکنان در محیط‌های همخوان با سبک تفکرشان از خودکارآمدی عمومی بالاتری برخوردار هستند. با توجه به نظریه استرنبرگ (۱۹۹۴) مبنی بر اینکه سبک‌های تفکر را می‌توان آموزش داد، بنابراین می‌توان چنین تبیین کرد که با افزایش (بهبود) سبک‌های تفکر می‌توان خودکارآمدی کارکنان را افزایش داد و آن‌ها را در جهتی هدایت کرد که بتوانند با توجه به سبک‌های تفکر غالب، توانایی‌های خود را در خودباوری، افزایش اعتماد به نفس و عملکرد تحصیلی بهینه به ظهور برسانند و همچنین، با استناد به نظریه استرنبرگ که هیچ سبک تفکر خوب یا بدی وجود ندارد، کارکنان ما با هر سبک تفکر غالبی که باشند، می‌توانند با توجه به توانایی‌های خود در هر امری موفق باشند و خود را از سطوح بالای خودکارآمدی در برخورد با مسائل و مشکلات بهره‌مند سازند.

از سوی دیگر، با توجه به رابطه معنی‌دار بین مهارت ارتباطی و خودکارآمدی، باید به نقش میانجی سبک تفکر در ارتباط بین دو متغیر فوق اشاره نمود. لازم به ذکر است که سبک تفکر به عنوان یک متغیر نافذ و فراگیر که تمایلات و سبک شخصیتی فرد را برای درک، پردازش و تفسیر اطلاعات به منظور حل مساله مشخص می‌سازد، توصیف می‌شود. در واقع، یک استدلال ویژه و استراتژی حل مساله است که به روشن کردن این موضوع کمک می‌کند که چرا افراد به مسائل موجود در زمینه‌های شغلی، تحصیلی و یا در تعاملات اجتماعی با سایر افراد به شیوه‌های متفاوت واکنش نشان می‌دهند (محمدی، ۱۳۸۹)؛ بنابراین، یک کارمند باید بتواند با توجه به منابع در دسترس خود و با توجه به سبک تفکر خود و مسائلی چون از جمله نیروی انسانی، مادی، مالی و همچنین با مدنظر قرار دادن تغییرات و شرایط داخلی و خارجی سازمان بتواند سازمان خود را به افق‌ها و اهداف از پیش برنامه‌ریزی شده برساند که این موضوع باعث می‌شود کارکنان وارد حیطه مهارت و خودکارآمدی شوند. در حقیقت، کارکنان از راه اقدام‌های متعارف و داشتن سبک‌های تفکر متناسب با هر مسئله و با توجه به افکارشان فرصت‌هایی فراهم می‌آورند که با آزمودن افکار و نتایج، فکر موفق به حساب صاحب آن گذاشته می‌شود و بدین گونه تمام توان و ظرفیت خود را بکار می‌گیرند، آن‌ها با این گونه اقدامات فضایی مناسب از اعتماد، موفقیت و اطمینان را فراهم می‌آورند و به تحکیم ارتباطات و افزایش مهارت‌ها و توانایی‌ها و باورها و حمایت متقابل کمک می‌کنند (ابوطالبی و صادقی، ۱۳۹۵). در نتیجه سبک تفکر می‌تواند تأثیر میانجی در رابطه بین مهارت ارتباطی و خودکارآمدی را داشته باشد. زمانی سازمان بهترین کارایی و اثربخشی را داراست که افراد مناسب را از نظر سبک فکری و توانایی‌شان به کار بگیرد و به گونه‌ای عمل کند که فرد با شغل خود از نظر توانایی و سبک تفکر تناسب داشته باشد؛ اما باید دقت شود که سبک تفکر با نقشی که فرد در سازمان ایفا می‌کند، همخوانی داشته باشد. باید توجه داشت که هیچ یک از سبک‌های تفکر بهتر و یا بدتر از دیگری نیست و هیچ سازمانی بدون توجه به تمام این سبک‌ها نمی‌تواند برای مدت طولانی دوام داشته باشد (پورکیانی و شاهیلو، ۱۳۸۹).

به طور کلی، تحصیلات بالا و یا داشتن مدرک عالی دانشگاهی می‌تواند یکی از فاکتورهای مثبت و موفق‌تری برای بهبود مهارت ارتباطی و سبک تفکر و افزایش خودکارآمدی در بین کارکنان شود. سازمان‌ها می‌توانند از طریق استخدام افراد با مدرک تحصیلی عالی و بالا در روند بهبود کارایی سازمان تأثیر مطلوبی داشته باشند همچنین سازمان‌ها از طریق فراهم آوردن ادامه تحصیل در عین انجام خدمت و فرستادن کارکنان به طور پاره وقت برای ادامه تحصیل و فراهم آوردن شرایط باعث بالا بردن سطح تحصیلات کارکنان شوند در نهایت باعث بهبود متغیرهای فوق گردد که تمام این موارد در جهت افزایش و بهره‌وری کارکنان جهت خدمت در سازمان می‌باشد.

در پایان با توجه به این که بهبود سبک تفکر تأثیر مثبت بر مهارت‌های ارتباطی می‌گذارد لذا توصیه می‌شود با برگزاری کلاس‌های آموزشی و آشنایی افراد با سبک‌های تفکر زمینه رشد و شکوفایی هر چه بیشتر مهارت‌های ارتباطی کارکنان را فراهم سازند. همچنین توصیه می‌شود به جای تأکید بر محفوظات و وظایفی که ساختار آن‌ها از قبل مشخص است، بر کارها و موقعیت‌هایی تأکید شود که نیاز به تفکر و تحلیل و ارزشیابی بیشتری دارد. با توجه به تأثیر مثبت سبک تفکر بر خودکارآمدی، توصیه می‌شود از طریق برگزاری کلاس‌های ترویجی و آشنا کردن کارکنان با محیط کار و با شناسایی و به کارگیری کارکنانی که دارای شیوه تفکر پیچیده و خلاق هستند، به گسترش هر چه بهتر خودکارآمدی و در پی آن کارایی بیشتر ورزش در جامعه کمک کرد. توصیه می‌شود در گمردن افراد در مشاغل و پست‌های گوناگون به سبک‌های تفکر آنها نیز توجه شود تا بدین طریق بتوان بهترین فرد را انتخاب کرد و در عین حال حضور قوی‌تر و رضایت را شاهد بود تا بتوان اثربخشی را افزایش داد. با توجه به این که سبک‌های تفکر توان پیش‌بینی خودکارآمدی کارکنان ادارات ورزش و جوانان را دارند، لذا توصیه می‌شود با طراحی دوره‌های آموزشی جهت آشنایی افراد با سبک‌های تفکر خود، بتوانند سبک تفکرشان را با الگوی توانایی‌هایشان همسو کنند و در جهت خودشکوفایی و اعتلای هرچه بیشتر سازمان و افزایش خودکارآمدی بکوشند.

منابع

۱. ابوطالبی، مرضیه؛ صادقی، سعید. (۱۳۹۵). تبیین توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان براساس سبک تفکر مدیران (مطالعه موردی: اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان). مدیریت ورزشی، دوره ۸، شماره ۶، ۹۵۷-۹۷۵.
۲. اردلان، الهام. حسین چاری، مسعود. (۱۳۹۰). پیش‌بینی سازگاری تحصیلی بر اساس مهارت‌های ارتباطی با واسطه باورهای خودکارآمدی، فصلنامه روان‌شناسی تربیتی، ۶(۱۷)، صص ۱-۲۸.
۳. بلالعی، زهرا؛ رحیم آقایی، فلورا؛ صلواتی، شهرام. (۱۳۹۳). رابطه سبک‌های تفکر با خودکارآمدی پژوهشی مدیران آموزشی دانشگاه‌های آزاد غرب مازندران. همایش بین‌المللی مدیریت.
۴. پورکیانی، مسعود و شاهیلو، فاطمه. (۱۳۸۹). رابطه سبک تفکر مدیران و دام‌های زمان (مطالعه موردی)، تدبیر، شماره ۲۱۶.
۵. شکیب، علی مهدوی؛ آهنچیان، محمدرضا؛ مهرا، بهروز. (۱۳۹۱). بررسی رابطه سبک تفکر مدیران آموزشی با سبک رهبری تحولی آنان بر اساس مدل بس و اولیو. رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۶، شماره ۴، ۱۳۷-۱۵۵.
۶. طالب پور، مهدی؛ امامی، فرشاد. (۱۳۸۵). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت گانه ی مشهد، پژوهش در علوم ورزشی، ۴(۱۲): ۱۵-۳۲.
۷. محمدی، امین. (۱۳۸۹). بررسی رابطه سبک‌های تفکر با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مدیران مدارس، پایان نامه کارشناسی ارشد؛ دانشگاه سیستان و بلوچستان.
۸. نظری، رسول و همکاران. (۱۳۹۲). معادلات ساختاری اثر مهارت‌های ارتباطی بر ارتباطات بین فردی و نقش آن بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران.
۹. نظری، رسول؛ احسانی، محمد و سهرابی، زهرا. (۱۳۹۵). تدوین مدل معادلات ساختاری طبقه‌بندی مدیران براساس مهارت‌های ارتباطی و هوش فرهنگی در سازمان‌های ورزشی استان اصفهان. ۸(۱)، ۱۲۱-۱۳۵.
۱۰. نظری، رسول؛ سهیلا، خسروی. (۱۳۹۵). ارائه مدل اثر مهارت‌های ارتباطی بر الگوی مدیریت کوانتومی مدیران و نقش آن بر چابکی سازمانی: مطالعه موردی سازمان‌های ورزشی اصفهان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال ۴، شماره ۱، ۶۱-۷۰.

۱۱. وان فانزه، اوژن. (۱۳۷۴). «هنر خلاقیت در صنعت و فن»، ترجمه نعمتی حسن، تهران: امیر کبیر.
12. Bandura, A. (1998). Health promotion from the perspective of social cognitive theory. *Psychology and Health*, 13 (4), 623-649.
13. Flores, I. et, al. (2013). Thinking Styles and Psychological Treatment Effectiveness in Caregivers: A Pilot Studym *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 78, 250-354.
14. Guo, K. and Sanchez, Y. (2009). Work place Communication. In N. Borkowski (Ed). *Organizational Behavior, Theory and Design*. Sudbury, MA: Jones and Bartlett Publishers. pp. 71-101.

The relationship between the thinking style and communication and self-efficacy skills in the staff of Department of Youth and Sports in Guilan province

Siavash Khodaparast¹, Hossein Omidi Rasht Abadi², Vahid Bakhshalipour³

¹ Department of Physical Education and Sport Science, Lahijan Branch, Islamic Azad University, Guilan, Lahijan, Iran.

² Department of Physical Education and Sport Science, Shomal University.

³ Sama technical and vocational training college, Islamic Azad university, Lahijan Branch, Siyahkal, Iran.

Abstract

The purpose of this study was to examine the relationship between the thinking style and communication and self-efficacy skills in the staff of department of Youth and Sports in Guilan province. The method of this research was descriptive-correlation. This study was an applied research in terms of research purpose that it has been conducted through field method. The statistical population of this study was all the staff of department of Youth and Sports North in Guilan province (N=310). The statistical sample was selected as the statistical population. The instrument was included Sternberg –Wagner's thinking styles questionnaire (1991), Barton J's communication skills questionnaire (1990), and Sherer's self-efficacy scale (1990). The face and content validity of the questionnaire were confirmed by the professors and its reliability was reported above 0.7 through Cronbach's alpha. The results showed that there was a significant and positive relationship between thinking style and communication skills ($P \leq 0.001$, $r=0.631$) and there was a significant and positive relationship between thinking style and self-efficacy skills ($P \leq 0.001$, $r=10.2$). The results of the regression equation showed that thinking style ($P \leq 0.001$, $t = 10.2$) was qualified to predict communication skills. Also, the results of the regression equation showed that thinking style ($P \leq 0.001$, $t = 11.75$) was qualified to predict self-efficacy skills. The results of the Sobel test showed that thinking style had a significant mediating effect on the relationship between self-efficacy and communication skills ($P \leq 0.001$, $Z= 3.4110.211.75$). According to the results, it is recommended that individuals can align their thinking style with their ability patterns through the design of training courses to familiarize individual with their thinking styles and can try to promote an organization and increase their self-efficacy.

Keywords: Communication skills, thinking style, self-efficacy, free thinker, conservative
