

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین باورهای فراشناختی مختل با سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران دانشگاه صنعتی مالک اشتر انجام شد. از بین کل مدیران دانشگاه، بر اساس جدول مورگان تعداد ۸۸ نفر به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه متغیرهای جمعیت شناختی، مقیاس باورهای فراشناختی مختل ولز، و سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری اسکات و بروس، بود. روش تجزیه و تحلیل شامل آمار توصیفی و آمار استنباطی (همبستگی، آزمون t، آزمون تحلیل واریانس، رگرسیون گام به گام) بود. نتایج بدست آمده نشان داد: متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، سابقه کار، تحصیلات) بر انواع سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران تأثیر نداشت فقط رتبه سازمانی مدیران بر سبک تصمیم‌گیری شهودی آنها تأثیر داشت. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد سبک‌های تصمیم‌گیری منطقی، وابسته و شهودی از روی خرده مولفه‌های باورهای فراشناختی مختل قابل پیش‌بینی نیستند؛ فقط سبک آنی از روی خرده مولفه‌های باور منفی در مورد نگرانی و باور منفی در مورد افکار و سبک اجتنابی نیز از روی خرده مولفه باور منفی در مورد نگرانی قابل پیش‌بینی است.

کلید واژه:

جمعیت‌شناختی^۱، باورهای فراشناختی^۲، سبک‌های تصمیم‌گیری^۳، مدیر^۴

بررسی رابطه باورهای فراشناختی مختل با سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران دانشگاه صنعتی مالک اشتر

فاطمه بهرامی (نویسنده مسئول)

استادیار، دکتری روان‌شناسی تربیتی،

دانشگاه حکیم سبزواری

F.bahrami^{۵۰}@Gmail.com

مقدمه

زندگی روزمره خالی از نیاز به تصمیم‌گیری نیست، مطالعه فرایند تصمیم‌گیری یک موضوع جدید نیست. اصول مربوط به آن نتیجه تلاشهایی است که به ۳۰۰ سال قبل برمی‌گردد. تصمیم‌های دنیای واقعی معمولاً با محیط‌های لبریز از فشار، درون داده‌های ناکافی، اطلاعات ضد و نقیض، فشارهای مالی، ضیق وقت، منابع نادر و بسیاری عناصر نیز روبرو است که بر مسایل سایه می‌افکند و کیفیت تصمیم‌ها و عملکرد فرد را تهدید می‌کند [۱].

تصمیم‌گیری یکی از محوری‌ترین فرایندها در سازمان محسوب شده و به عنوان وظیفه اصلی مدیران تمامی سطوح مطرح می‌باشد به نحوی که برخی صاحب‌نظران معتقدند تمام مدیریت تصمیم‌گیری است. تصمیمات مدیریتی است که موفقیت و شکست یک سازمان را تعیین می‌کند [۲]. محیط‌های پویا در محیط‌های شغلی امروز نیاز به مدیرانی دارد که تصمیم‌گیرندگان باهوش باشند و بتوانند تصمیم‌های سریع، مفید و موثر بگیرند. چنین تصمیماتی نقش حیاتی در شکل‌دهی عملکرد یک سازمان دارد [۳].

تصمیم‌گیری مدیران صرفاً یک فعالیت منظم و مشخص و منطقی نیست. مدیر تصمیم‌گیری را به عنوان شغل مرکزی می‌بیند، او باید به طور



ثابت انتخاب کند که چه انجام دهد، چه کسی انجام دهد، کی و کجا انجام دهد و حتی چگونه انجام خواهد شد [۴]. گاهی اوقات می‌بینیم مدیران با موقعیت‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهایی روبرو می‌شوند که باید برای همه فعالیت‌هایشان تصمیم بگیرند. بنابراین تصمیم‌گیری به عنوان مسئولیت اساسی و مرکزی یک مدیر در سازمان است [۵].

تصمیم‌گیری در محیط‌های نظامی حتی پیچیده‌تر است. تصمیم‌گیری در این محیط هم علم است و هم هنر، مواردی مثل تولید اسلحه، سوخت و کیفی‌سازی آنها علم است و تأثیر پیچیدگی عملیات، فشار زمان، نامشخص بودن موقعیت و... هنر است [۶]. در این محیط تصمیمات باید بروز، مرتبط و متناسب با زمان باشد. این مدیران همیشه منطقی عمل نمی‌کنند گاهی بر تجربیات خود تکیه کرده و شهودی عمل می‌کنند. لذا آنها باید کاملاً هوشیار و آگاه باشند [۷].

متخصصان بیان می‌کنند مدیران تصمیمات خود را به سبک‌های مختلف اتخاذ می‌کنند الگوی پاسخ‌دهی فرد به یک موقعیت تصمیم‌گیری را سبک تصمیم‌گیری^۵ می‌گویند [۸]. این سبکها در طول زمان ثابت هستند و سیالی آنها به شرایط موقعیتی بستگی دارد و ممکن است به خاطر عوامل محیطی هر جا که لازم باشد عوض شود [۹]. از شاخص‌ترین طبقه‌بندی سبک‌ها، انواع سبک‌های اسکات و بروس^۶ (۱۹۹۵) می‌باشد.

این سبکها عبارتند از:

۱. سبک تصمیم‌گیری عقلانی^۷ مشخصه این سبک بررسی و ارزیابی دقیق راه‌ها و شقوق مختلف است و فرد می‌تواند همه راهها را به طور منطقی تحلیل کند [۱۰].
۲. سبک تصمیم‌گیری شهودی^۸ این سبک مبتنی بر شهود و احساس است و فرد بر اساس تجربیات عمل کرده و جدای از تجزیه و تحلیل راهها می‌باشد [۱۱].
۳. سبک تصمیم‌گیری وابسته^۹ در این سبک فرد به هدایت و نصیحت دیگران متکی است و نمی‌تواند مستقلانه عمل کند [۱۰].

۴. سبک تصمیم‌گیری اجتنابی^{۱۰}: در این سبک افراد تا آنجا که بتوانند سعی می‌کنند تصمیم را به تعویق بیاورند [۸].

۵. سبک تصمیم‌گیری آنی^{۱۱}: مشخصه این سبک احساس اضطرار و میل به تصمیم‌گیری در کوتاه‌ترین زمان است [۸، ۱۰].

در هر سازمانی تصمیم‌گیری خوب با افزایش سودمندی رابطه دارد [۸، ۹، ۱۰]. تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد عوامل مختلفی بر تصمیم‌گیری افراد موثر هستند. در عوامل جمعیت‌شناختی، تحقیقات نشان می‌دهد افراد مسن‌تر بیشتر از سبک‌های اکتشافی و شهودی استفاده کرده و افراد جوانتر بیشتر از سبک عقلانی استفاده می‌کنند [۱۱، ۱۲]. تحقیقات داخلی در مورد تأثیر سن بر تصمیم‌گیری نتایج متفاوتی را نشان می‌دهد [۱۳، ۱۴]. بلیز^{۱۲} و همکاران (۲۰۰۵) و مارتین^{۱۳} (۲۰۰۵) عدم رابطه بین جنسیت و تصمیم‌گیری را در مدیران نشان دادند [۱۵، ۱۰] که تحقیقات داخلی نیز این نتیجه را تایید می‌کند [۱۳، ۱۴]. رضازاده (۱۳۸۹) نیز نشان داد سن، سطوح تحصیلات، سابقه خدمت بر سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران تأثیری ندارد [۱۶].

از دیگر عوامل موثر بر تصمیم‌گیری، متغیرهای اجتماعی می‌باشد. تحقیقات نشان می‌دهد فرهنگ‌های جمع‌گرا بیشتر از سبک اجتنابی و شهودی و فرهنگ‌های فردگرا بیشتر از سبک عقلانی استفاده می‌کنند [۱۷، ۱۸]. همچنین تصمیم‌های گروهی فرهنگ‌های جمع‌گرا بیشتر مشارکتی بوده اما در فرهنگ‌های فردا، بیشتر از تصمیمات مشاوره‌ای استفاده می‌شود [۹، ۱۰].



عوامل بافتی محیط شغلی نیز بر تصمیم‌گیری موثر است. تحقیقات نشان می‌دهد رفتارهای قانون محور و مهارت محور بیشتر از سبک‌های عقلانی و رفتارهای دانش محور بیشتر از سبک شهودی استفاده می‌کنند [۹، ۱۹]. همچنین وقتی فشار زمان زیاد است افراد در تصمیم‌گیری‌های خود بیشتر از راهبردهای اکتشافی استفاده می‌کنند و اگر یک موقعیت با ابهام همراه باشد از سبک شهودی و عقلانی کمتر استفاده می‌شود [۲۱، ۲۰، ۹]. در یک محیط شغلی high-tech تصمیم‌ها بیشتر شهودی گرفته می‌شود و در سازمان‌های دولتی مدیران بیشتر از سبک وابسته و اجتماعی استفاده کرده اما مدیران بخش‌های خصوصی بیشتر از سبک‌های آنی و عقلانی استفاده می‌کنند [۱۲].

علاوه بر عوامل محیطی و موقعیتی، عوامل فردی نیز بر تصمیم‌گیری مدیران موثر می‌باشد. همه مدیران به یک شیوه عمل نمی‌کنند و مانند سایر افراد تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها، رغبت‌ها و نگرش‌های مخصوص به خود دارند که این تفاوت‌ها ناشی از تفاوت‌های شخصیتی هر فرد می‌باشد [۲۲]. یافته‌ها نشان می‌دهد ویژگی‌های شخصیتی بر سبک‌های تصمیم‌گیری در حرفه‌های مختلف شغلی موثر است [۲۲، ۱۳، ۱۲، ۹]. و از روی عوامل شخصیتی مثل وظیفه‌شناسی، و وجدان^{۱۴} می‌توان در مورد تصمیم‌گیری مدیران دست به پیش‌بینی زد [۱۰، ۸، ۵]. یافته‌ها نشان می‌دهد افراد با منبع کنترل درونی بیشتر از سبک عقلانی و افراد با منبع کنترل بیرونی بیشتر از سبک اجتنابی، وابسته و آنی استفاده می‌کنند، همچنین خلاقیت با سبک شهودی و مطلوبیت اجتماعی با سبک عقلانی رابطه مثبت معنادار دارد. و تصمیم‌گیرندگان شهودی ریسک‌پذیرتر از سایر تصمیم‌گیرندگان هستند [۲۴، ۲۳، ۱۰، ۵]. همچنین هادی‌زاده و همکاران ۲۰۱۱ نشان دادند هوش هیجانی با سبک شهودی رابطه مثبت داشته و هوش فرهنگی مدیران با سبک‌های عقلانی، شهودی و آنی رابطه معنادار دارد [۲۵].

در بین عوامل فردی، شناخت^{۱۵} در تصمیم‌گیرندگان خاص، مساله پژوهشی و مدیریتی مهمی می‌باشد. توانایی‌های شناختی، مجموعه‌ای از فرایندهای ادراک، قضاوت و گزینه‌های تصمیم است که دربرگیرنده تبدیل و تعدیل اطلاعات در ارتباط با رفتار تصمیم‌گیرنده در رویارویی با اطلاعات است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد افرادی که نیاز به شناخت بالا دارند بیشتر از سبک عقلانی استفاده کرده، اما افرادی که ترس از نامعتبر بودن دارند بیشتر از سبک‌های اجتنابی استفاده می‌کنند [۲۶] و یا افرادی که محدودیت‌های شناختی در حافظه، ادراک یا قضاوت دارند در شرایط مبهم، بیشتر غیرعقلانی تصمیم می‌گیرند [۲۷، ۱۸]. محققین معتقد هستند اگر چه شناخت در تصمیم‌گیری مهم است اما فراشناخت مهمتر می‌باشد. فراشناخت^{۱۶} یعنی دانش و کنترل فرایندهای شناختی مثل توجه، حافظه، درک و... توانایی‌های فراشناختی کمک می‌کند تا فرد از ارتکاب مجدد به اشتباه اجتناب کند و باعث بهبودی مهارت‌های تصمیم‌گیری مناسب و معقول می‌شود [۲۶، ۱۲، ۴]. این یافته‌ها در محیط‌های نظامی نیز نتایج همسانی را ارائه می‌دهد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد خودآگاهی، خودتنظیمی، خودارزیابی، کنترل توجه برای تصمیم‌گیری‌های حساس، مهم هستند [۳۰، ۲۹، ۲۸]. به ویژه وقتی فشار زمان بالا بوده و تهدیدهای خارجی زیاد است نیاز است مدیر از تواناییها و قابلیت‌های فردی و شناختی بالاتری برخوردار باشد [۷، ۶].

جمع‌بندی یافته‌ها نشان می‌دهد تصمیم‌گیری جوهره اصلی فعالیت یک مدیر در سازمان می‌باشد، از طرفی با توجه به اهمیت مطالعه متغیرهای شناختی به عنوان موضوع مطالعه اقتصاد رفتاری در دهه اخیر، در مورد تاثیر این متغیرها بر عملکرد مدیران دچار خلأ اطلاعاتی و پژوهشی هستیم و در داخل کشور مطالعه جامعی در این خصوص، به ویژه در مورد مدیران دفاعی انجام نگرفته است، لذا پژوهش حاضر در نظر دارد سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران دفاع را با توجه به فراشناخت آنها بررسی نماید.



فرضیات اصلی

- الف) متغیرهای جمعیت شناختی بر سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران تاثیر معنادار دارد.
ب) بین باورهای فراشناختی مختل با سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیات فرعی

- ۱- سن مدیران بر سبک‌های تصمیم‌گیری آنها تاثیر معنادار دارد.
- ۲- سابقه کار مدیران بر سبک‌های تصمیم‌گیری آنها تاثیر معنادار دارد.
- ۳- تحصیلات مدیران بر سبک‌های تصمیم‌گیری آنها تاثیر معنادار دارد.
- ۴- رتبه سازمانی مدیران بر سبک‌های تصمیم‌گیری آنها تاثیر معنادار دارد.
- ۵- بین باورهای فراشناختی مختل با سبک تصمیم‌گیری منطقی در مدیران رابطه معنادار وجود دارد.
- ۶- بین باورهای فراشناختی مختل با سبک تصمیم‌گیری وابسته در مدیران رابطه معنادار وجود دارد.
- ۷- بین باورهای فراشناختی مختل با سبک تصمیم‌گیری شهودی در مدیران رابطه معنادار وجود دارد.
- ۸- بین باورهای فراشناختی مختل با سبک تصمیم‌گیری آنی در مدیران رابطه معنادار وجود دارد.
- ۹- بین باورهای فراشناختی مختل با سبک تصمیم‌گیری اجتنابی در مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر، پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. تحقیقات همبستگی شامل کلیه تحقیقاتی است که در آنها سعی می‌شود رابطه بین متغیرهای مختلف با استفاده از ضریب همبستگی کشف یا تعیین شود. هدف روش تحقیق همبستگی، مطالعه حدود تغییرات یک یا چند متغیر با حدود تغییرات یک یا چند متغیر دیگر است [۳۱].

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری شامل کلیه مدیران دانشگاه صنعتی مالک اشتر می‌باشد ($N=125$). از بین این مدیران، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان تعداد ۹۵ مدیر انتخاب شدند که تعداد ۷ نفر افت آزمودنی وجود داشت، لذا تعداد کل نمونه تحقیق به ۸۸ مدیر رسید.

ابزار پژوهش

۱- پرسشنامه باورهای فراشناختی ولز

فراشناخت یک مفهوم چند وجهی است. این مفهوم دربرگیرنده دانش، فرآیندها و راهبردهایی است که شناخت را ارزیابی، نظارت یا کنترل می‌کنند.

ولز و ماتئوس^{۱۷} اولین نظریه‌ای است که نقش فراشناخت را در سبب‌شناسی و تداوم اختلالات روانی مفهوم‌سازی کرده است، در این پرسشنامه MCQ برای سنجش تفاوت‌های بین فردی که در مورد باورهای مثبت و منفی نسبت به نگرانی و افکار مزاحم وجود دارد، ساخته شد. دلیل دیگر برای ساخته شدن این پرسشنامه، نظارت فراشناختی و قضاوت بر روی کارآمدی شناختی بود. MCQ شامل پنج عامل نیز می‌باشد.

این پنج عامل (مقیاس‌های فرعی) ابعاد فراشناختی زیر را اندازه می‌گیرند:



- ✓ باورهای مثبت در مورد نگرانی (مثل، نگرانی به من کمک می‌کند تا مقابله کنم).
- ✓ باورهای منفی درباره نگرانی که تمرکزشان بر غیر قابل کنترل بودن و خطرناک بودن نگرانی است (مثل، وقتی که من نگران می‌شوم دیگر نمی‌توانم آن را متوقف کنم).
- ✓ اطمینان شناختی کم (مثل، من حافظه ضعیفی دارم).
- ✓ باورهای منفی در مورد افکار که این باورها شامل موارد زیر هستند: خرافات، تنبیه، مسئولیت‌پذیری و نیاز به کنترل (مثل، عدم توانایی برای کنترل افکارم، نشانه ضعف است).
- ✓ خودآگاهی شناختی (مثل، من به نحوه کار ذهنم به شدت توجه می‌کنم).

هر کدام از عمل‌های MCQ همبستگی معناداری با میزان آسیب‌پذیری هیجانی دارند و از لحاظ مفهومی به ساختارهایی مثل خودآگاهی و شکست شناختی مرتبط هستند. این عوامل، ابعاد واقعی را در نظر می‌گیرند و بر خصوصیات غیر واقعی تاکید نمی‌کنند به نظر می‌رسد که این مقیاس‌های فرعی دارای پایایی و روایی خوبی باشند بیشترین مقدار آلفا (۰/۸۹) در بین پنج عامل مربوط به عامل دوم باورهای (منفی) در مورد غیر قابل کنترل بودن و خطرناک بودن و کمترین مقدار آلفا (۰/۷۲) مربوط به عامل چهارم، خودآگاهی شناختی است. در آزمون مجدد به فاصله پنج هفته بیشترین میزان همبستگی (۰/۸۹) در بین پنج عامل مربوط به عامل دوم باورهای (منفی) در مورد غیر قابل کنترل بودن و خطرناک بودن و کمترین میزان همبستگی (۰/۷۶) مربوط به عامل چهارم خودآگاهی شناختی است [۳۲].

۲- پرسشنامه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری

مطالعه فرآیندهای تصمیم‌گیری بحث تازه‌ای به شمار نمی‌آید در طی سال‌های اخیر تحقیقات متعددی در رشته‌ها و حوزه‌های مختلف پیرامون مقوله تصمیم‌گیری انجام گرفته است که در نتیجه آن تاکنون طبقه‌بندی‌های متعدد در رابطه با سبک‌ها و مدل‌های تصمیم‌گیری توسط صاحب نظران ارائه شده است.

اسکت و بروس (۱۹۹۵) در مطالعات خود پیرامون سبک‌های تصمیم‌گیری افراد و عوامل موثر بر آن بر ویژگی‌های درونی افراد و تفاوت‌های فردی آنها توجه بسیاری نمود و بر این اساس پنج سبک تصمیم‌گیری را ارائه نمودند. سبک تصمیم‌گیری افراد بیانگر الگوی عادی است که آنها در هنگام تصمیم‌گیری مورد استفاده قرار می‌دهند. این سبک‌ها عبارتند از:

سبک تصمیم‌گیری منطقی: این سبک بیانگر تمایل تصمیم‌گیرنده به شناسایی تمامی راهکارهای ممکن، ارزیابی نتایج هر راهکار از تمامی جنبه‌های مختلف و در نهایت انتخاب راهکار بهینه و مطلوب توسط تصمیم‌گیرنده در هنگام مواجهه با شرایط تصمیم‌گیری می‌باشد.

سبک تصمیم‌گیری وابسته: این سبک بیانگر عدم استقلال فکری عملی تصمیم‌گیرنده و تکیه بر حمایت‌ها و راهنمایی‌های دیگران در هنگام اتخاذ تصمیم است.

سبک تصمیم‌گیری اجتنابی: در این سبک فرد لزوم تصمیم‌گیری را انکار می‌کند و یا امیدوار است که همه چیز خود به خود درست شود و یا به تکنیک‌های به تاخیر انداختن مثل امروز و فردا کردن متوسل می‌شوند.

سبک تصمیم‌گیری شهودی: در این سبک تصمیم‌گیری مبنای انتخاب فرد آن است که احساس وی چه چیز را درست می‌داند.

در این سبک تاکید بر تماس یا حس درونی است و ملاک نهایی این است که چه حس می‌کند تا اینکه چه حس می‌کند تا اینکه چه فکر می‌کند.



سبک تصمیم‌گیری آنی: در این سبک فرد تلاش می‌کند در حداقل زمان ممکن تصمیم بگیرد.

پرسشنامه سبک‌های تصمیم‌گیری اسکات و براس با ۲۳ گزاره است که به مقیاس لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف در اختیار آزمودنی قرار گرفت و برای نمره‌گذاری آن، پاسخ‌ها به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شد و جمع نمره‌های ۲۳ گانه نمره کل مقیاس را تشکیل می‌دهد. از آزمودنی‌ها خواسته شد تا هر یک از گزاره‌های آزمون را با دقت بخوانند و جمله‌ای را انتخاب کنند که بهتر از همه در مورد آنها صدق می‌کند. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در مطالعه زارع و اعراب شیبانی (۱۳۸۹) روی گروه دانشجویان ۰/۸۹ به دست آمد. همچنین ضریب اعتبار بازآزمایی یک ماه بعد این پرسشنامه در مورد ۸۰ نفر دانشجو ۰/۶۸ به دست آمد. داده‌های پژوهش حاضر با استفاده از روش‌های آمار توصیفی ضریب همبستگی پیرسون و روش تحلیل مولفه‌های اصلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

به منظور اندازه‌گیری و بررسی پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و روش بازآزمایی و نیز روش فرم‌های موازی استفاده شد.

۲۳ گزینه این پرسشنامه در قالب چهار عامل یعنی چهار نوع سبک تصمیم‌گیری قادر به سنجش سبک تصمیم‌گیری پاسخ دهنده است. اسکات و براس (۱۹۹۵) نیز پس از اجرای این پرسشنامه و تحلیل عاملی آن پنج سبک تصمیم‌گیری به دست آورد و آلفای کرونباخ آن را از ۰/۶۸ تا ۰/۹۴ گزارش کرد.

روش جمع‌آوری داده‌ها

جهت گردآوری داده‌ها، ابتدا هماهنگی‌های لازم با مسوولان پژوهشی مربوطه صورت گرفت و پس از تهیه لیست مدیران، نمونه موردنظر به صورت تصادفی انتخاب شد، سپس پرسشنامه‌ها به مدیران تحویل داده شد و پس از چند هفته جمع‌آوری و کدگذاری شد و پس از آن، با نرم‌افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از هر دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. آمار توصیفی: فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد، آمار استنباطی، همبستگی، رگرسیون، آزمون t ، آزمون ANOVA و آزمون‌های تعقیبی.



یافته‌ها

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی مدیران

درصد	فراوانی	متغیر	
%۴/۵	۴	خانم	جنسیت
%۹۵/۵	۸۴	آقا	
%۲۶	۲۳	۲۰-۴۰ سال	سن
%۴۹	۴۳	بالای ۴۰ سال	
۰/۲۵	۲۲	بدون پاسخ	
%۱۲/۵	۱۱	زیر ۱۵ سال	سابقه کار
%۳۱	۲۸	بالای ۱۵ سال	
%۵۵/۷	۴۹	بدون پاسخ	
%۲۱/۶	۱۹	کارشناسی	تحصیلات
%۵۲/۳	۴۶	کارشناسی ارشد	
%۲۱/۶	۱۹	دکتر	
%۴/۴	۴	بدون پاسخ	
%۳۰/۷	۲۷	۱۶	رتبه سازمانی
%۴۵/۵	۴۰	۱۷	
%۲۳/۹	۲۱	۱۸-۱۹	
۰	۰	بدون پاسخ	

جدول بالا ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه تحقیق را نشان می‌دهد. در متغیر جنسیت ۹۵/۵٪ مدیران، آقا و ۴/۵٪ خانم بودند. در متغیر سن، ۲۶٪ مدیران دارای سن بین ۲۰-۴۰ سال، ۴۹٪ آنها دارای سن بالای ۴۰ سال بودند. در متغیر سابقه کار، ۱۲/۵٪ مدیران دارای سابقه زیر ۱۵ سال و ۳۱٪ آنها دارای سابقه بالای ۱۵ سال بودند. در متغیر تحصیلات، ۲۱/۶٪ مدیران دارای مدرک کارشناسی، ۵۲/۳٪ آنها دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۲۱/۶٪ آنها دارای مدرک دکتر بودند. در متغیر رتبه سازمانی ۳۰/۷٪ از مدیران دارای رتبه ۱۶، ۴۵/۵٪ آنها دارای رتبه ۱۷ و ۲۳/۹٪ آنها دارای رتبه ۱۸-۱۹ بودند.



فرضیه اول

- سن مدیران بر سبک‌های تصمیم‌گیری آنها تاثیر معنادار دارد.

جدول ۲: آزمون t جهت مقایسه میانگین سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران بر اساس سن آنها

نوع سبک	سن	تعداد	میانگین	درجه آزادی	t	Sig
سبک تصمیم‌گیری منطقی	۲۰-۴۰ سال	۲۳	۲۴/۱۷	۶۴	-۱/۳۵	۰/۱۸
	بالتر از ۴۰ سال	۴۳	۲۴/۹۳			
سبک تصمیم‌گیری وابسته	۲۰-۴۰ سال	۲۳	۲۰/۳۰	۶۴	۰/۴۵	۰/۵۹
	بالتر از ۴۰ سال	۴۳	۲۰/۰۲			
سبک تصمیم‌گیری آنی	۲۰-۴۰ سال	۲۳	۱۳/۷۱	۶۴	۰/۲۵	۰/۸۲
	بالتر از ۴۰ سال	۴۳	۱۳/۴۹			
سبک تصمیم‌گیری اجتنابی	۲۰-۴۰ سال	۲۳	۱۳/۷۰	۶۴	-۰/۸۹	۰/۳۷
	بالتر از ۴۰ سال	۴۳	۱۴/۴۷			
سبک تصمیم‌گیری شهودی	۲۰-۴۰ سال	۲۳	۱۴/۰۹	۶۴	-۰/۶۹	۰/۴۹
	بالتر از ۴۰ سال	۴۳	۱۴/۵۱			

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد t محاسبه شده در ۵ سبک عمومی تصمیم‌گیری در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی‌باشد. یعنی سن مدیران بر سبک‌های تصمیم‌گیری آنها تاثیر نداشته است و میانگین سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران در سنین مختلف تفاوت معناداری ندارد.

فرضیه دوم

سابقه کار مدیران بر سبک‌های تصمیم‌گیری آنها تاثیر معنادار دارد.

جدول ۳: آزمون t جهت مقایسه میانگین سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران بر اساس سابقه کار آنها

نوع سبک	سابقه کار	تعداد	میانگین	درجه آزادی	t	Sig
سبک تصمیم‌گیری منطقی	۰-۱۵ سال	۱۱	۲۵/۱۸	۳۶	۱/۲۸	۰/۲۰
	بالای ۱۵ سال	۲۷	۲۴/۱۵			
سبک تصمیم‌گیری وابسته	۰-۱۵ سال	۱۱	۲۰/۱۸	۳۶	۰/۳۷	۰/۷۱
	بالای ۱۵ سال	۲۷	۱۹/۹۳			
سبک تصمیم‌گیری آنی	۰-۱۵ سال	۱۱	۱۴/۲۷	۳۷	۰/۳۰	۰/۷۶
	بالای ۱۵ سال	۲۸	۱۳/۹۳			
سبک تصمیم‌گیری اجتنابی	۰-۱۵ سال	۱۱	۱۴/۶۴	۳۷	۰/۱۹	۰/۸۴
	بالای ۱۵ سال	۲۸	۱۴/۳۹			
سبک تصمیم‌گیری شهودی	۰-۱۵ سال	۱۱	۱۴/۳۶	۳۷	-۰/۲۸	۰/۷۷
	بالای ۱۵ سال	۲۸	۱۴/۶۱			

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد t محاسبه شده در ۵ سبک عمومی تصمیم‌گیری در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی‌باشد. یعنی سابقه کار مدیران بر سبک‌های تصمیم‌گیری آنها تاثیر نداشته است و میانگین سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با سابقه کار مختلف تفاوت معناداری ندارد.



فرضیه سوم

تحصیلات مدیران بر سبک‌های تصمیم‌گیری آنها تاثیر معنادار دارد.

جدول ۴: آزمون تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به مقایسه میانگین سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با تحصیلات مختلف

نوع سبک	منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات	آزمون F	Sig
سبک تصمیم‌گیری منطقی	بین گروهی	۳۱/۷۷	۳	۱۰/۵۹	۱/۸۵	۰/۱۴
	درون گروهی	۴۴۴/۷۱	۷۸	۵/۷۰		
	کل	۴۷۶/۴۸	۸۱			
سبک تصمیم‌گیری وابسته	بین گروهی	۷/۲۶	۳	۳۱/۴۲	۰/۳۵	۰/۷۸
	درون گروهی	۵۴۲/۲۹	۸۰	۶/۷۷		
	کل	۵۴۹/۵۶	۸۳			
سبک تصمیم‌گیری آنی	بین گروهی	۶/۷۶	۳	۲/۲۵	۰/۲۱	۰/۸۸
	درون گروهی	۸۱۳/۸۸	۷۹	۱۰/۳۰		
	کل	۸۲۰/۶۵	۸۲			
سبک تصمیم‌گیری اجتنابی	بین گروهی	۳۸/۳۴	۳	۱۲/۷۸	۱/۲۳	۰/۳۰
	درون گروهی	۸۱۶/۲۵	۷۹	۱۰/۳۳		
	کل	۸۵۴/۶۰	۸۲			
سبک تصمیم‌گیری شهودی	بین گروهی	۳۸۰/۶۵	۳	۱۲/۸۸	۲/۱۷	۰/۰۹
	درون گروهی	۴۷۳/۰۹	۸۰	۵/۹۱		
	کل	۵۱۱/۵۷۰	۸۳			

جدول بالا نشان می‌دهد در تمام ۵ سبک عمومی تصمیم‌گیری F معنادار نمی‌باشد بنابراین تحصیلات بر سبک تصمیم‌گیری مدیران تاثیر نداشته است و میانگین سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با تحصیلات مختلف، تفاوت معناداری با هم ندارند.

فرضیه چهارم

رتبه سازمانی مدیران بر سبک‌های تصمیم‌گیری آنها تاثیر معنادار دارد.

جدول ۵: آزمون تحلیل واریانس مربوط به مقایسه میانگین سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با رتبه سازمانی آنها

نوع سبک	منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات	آزمون F	Sig
سبک تصمیم‌گیری منطقی	بین گروهی	۰/۶۸	۲	۰/۴۳	۰/۰۵	۰/۹۴
	درون گروهی	۴۸۲/۴۲	۸۲	۵/۸۸		
	کل	۴۸۳/۱۰	۸۴			
سبک تصمیم‌گیری وابسته	بین گروهی	۶/۹۵	۲	۳/۴۷	۰/۵۱	۰/۵۹
	درون گروهی	۵۶۶/۱۰	۸۲	۶/۷۳		
	کل	۵۷۳/۰۵	۸۴			
سبک تصمیم‌گیری آنی	بین گروهی	۲۸/۲۵	۲	۱۴/۱۲	۱/۴۲	۰/۲۵
	درون گروهی	۸۲۰/۶۲	۸۳	۹/۸۸		
	کل	۸۴۸/۸۸	۸۵			
سبک تصمیم‌گیری اجتنابی	بین گروهی	۰/۰۹	۲	۰/۰۴	۰/۰۰۴	۰/۹۹
	درون گروهی	۸۷۴/۰۰	۸۳	۱۰/۵۳		
	کل	۸۷۴/۰۹	۸۵			
سبک تصمیم‌گیری شهودی	بین گروهی	۴۴/۲۹	۲	۲۲/۱۴	۳/۷۲	۰/۰۲
	درون گروهی	۴۹۹/۳۸	۸۴	۵/۹۴		
	کل	۵۴۳/۶۷	۸۶			

جدول بالا نشان می‌دهد رتبه سازمانی بر ۴ سبک منطقی، وابسته، آنی، اجتنابی تأثیر نداشته است و فقط بر سبک شهودی تاثیر داشته است. جهت مشخص شدن تفاوت بین گروهها از آزمون تعقیبی توکی استفاده شد. نتایج نشان داد میانگین سبک



شهودی مدیرانی که رتبه ۱۷ دارند ($\bar{x} = 15$) بیشتر است از میانگین سبک شهودی مدیرانی است که رتبه ۱۸-۱۹ دارند ($\bar{x} = 13$). و این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. ($sig = 0/031$)

فرضیه پنجم

بین باورهای فراشناختی مختل با سبک تصمیم‌گیری منطقی در مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۶: همبستگی باورهای فراشناختی مختل با سبک تصمیم‌گیری منطقی

خودآگاهی شناختی	باور منفی در مورد افکار	اطمینان شناختی کم	باور منفی در مورد نگرانی	باور مثبت در مورد نگرانی	باورهای فراشناختی مختل	سبک تصمیم‌گیری منطقی
۰/۲۱	۰/۱۶	۰/۲۲ *	۰/۲۱	۰/۱۱	همبستگی پیرسون	
۰/۰۵	۰/۱۵	۰/۰۴	۰/۰۶	۰/۳۳	معناداری	

* = ۰/۰۵

جدول بالا نشان می‌دهد سبک تصمیم‌گیری منطقی با اطمینان شناختی کم رابطه همبستگی منفی داشته که در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد و با بقیه باورها رابطه معنادار ندارد که جهت پیش‌بینی سبک تصمیم‌گیری منطقی از روی باورهای فراشناختی، رگرسیون اتفاق نیفتاد.

فرضیه ششم

بین باورهای فراشناختی مختل با سبک تصمیم‌گیری وابسته در مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۷: همبستگی باورهای فراشناختی مختل با سبک تصمیم‌گیری وابسته

خودآگاهی شناختی	باور منفی در مورد افکار	اطمینان شناختی کم	باور منفی در مورد نگرانی	باور مثبت در مورد نگرانی	باورهای فراشناختی مختل	سبک تصمیم‌گیری وابسته
۰/۱۲	۰/۰۷	۰/۰۵	۰/۰۶	۰/۱۵	همبستگی پیرسون	
۰/۲۶	۰/۵۲	۰/۶۱	۰/۶۰	۰/۱۷	معناداری	

جدول بالا نشان می‌دهد سبک تصمیم‌گیری وابسته با هیچ یک از باورهای فراشناختی مختل رابطه همبستگی معنادار ندارد.

فرضیه هفتم

بین باورهای فراشناختی مختل با سبک تصمیم‌گیری شهودی در مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۸: همبستگی باورهای فراشناختی مختل با سبک تصمیم‌گیری شهودی

خودآگاهی شناختی	باور منفی در مورد افکار	اطمینان شناختی کم	باور منفی در مورد نگرانی	باور مثبت در مورد نگرانی	باورهای فراشناختی مختل	سبک تصمیم‌گیری شهودی
۰/۱۰	۰/۱۰	۰/۲۰	۰/۱۳	۰/۰۷	همبستگی پیرسون	
۰/۳۳	۰/۳۸	۰/۰۶	۰/۲۴	۰/۵۱	معناداری	

جدول بالا نشان می‌دهد سبک تصمیم‌گیری شهودی با هیچ یک از باورهای فراشناختی مختل رابطه همبستگی معنادار ندارد.



فرضیه هشتم

بین باورهای فراشناختی مختل با سبک تصمیم‌گیری آنی در مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۹: همبستگی باورهای فراشناختی مختل با سبک تصمیم‌گیری آنی

باورهای فراشناختی مختل	باور مثبت در مورد نگرانی	باور منفی در مورد نگرانی	اطمینان شناختی کم	باور منفی در مورد افکار	خودآگاهی شناختی
همبستگی پیرسون	۰/۳۰**	۰/۴۰**	۰/۳۹**	۰/۲۱	۰/۰۵-
معناداری	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۶	۰/۶۵

** = $p < 0.01$ * = $p < 0.05$

جدول بالا نشان می‌دهد سبک تصمیم‌گیری آنی با باور مثبت در مورد نگرانی، باور منفی در مورد نگرانی و اطمینان شناختی کم رابطه معنادار مثبت داشته که در سطح 0.01 معنادار می‌باشد. جهت بررسی بیشتر رگرسیون گرفته شد. رگرسیون پیش‌بینی سبک آنی از روی باورهای فراشناختی مختل، ۲ مرحله داشت:

جدول ۱۰: آنالیز واریانس متغیرهای پیش‌بینی کننده

شاخص‌های آماری مدل‌های متغیر	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجموع مجذورات	F	R	R^2	Sig
گام اول رگرسیون باقی‌مانده کل	۱۱۳/۴۱ ۵۲۱/۸۰ /۹۱	۱ ۶۰ ۶۳۴	۱۱۳/۴۱ ۸/۶۹ ۶۱	۱۳/۰۴	۰/۴۲	۰/۱۷	۰/۰۰۱
گام دوم رگرسیون باقی‌مانده کل	۱۶۵/۹۵ ۴۶۸/۹۶ ۶۳۴/۹۱	۲ ۵۹ ۶۱	۸۲/۹۷ ۷/۹۴	۱۰/۴۳	۰/۵۱	۰/۲۶	۰/۰۰۰

جدول بالا نشان می‌دهد در گام اول مولفه، باور منفی در مورد نگرانی وارد رگرسیون شد که F محاسبه شده برای آن $13/04$ است که با درجات آزادی (۱ و ۶۰) در سطح 0.01 معنادار می‌باشد. R^2 گام اول 0.17 است یعنی ۱۷ درصد از تغییرات متغیر ملاک توسط مولفه باور منفی در مورد نگرانی قابل تبیین است. در گام دوم، مولفه باور منفی در مورد افکار وارد شد که F محاسبه شده برای این مرحله $10/43$ که با درجات آزادی (۲ و ۵۹) در سطح 0.00 معنادار می‌باشد. R^2 گام دوم 0.83 است یعنی $83/3$ درصد از تغییرات متغیر ملاک توسط مولفه باور منفی در مورد افکار قابل تبیین است.

جدول ۱۱: روند رگرسیون گام به گام برای متغیرهای پیش‌بینی کننده

گام‌ها و متغیرها	B	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
گام اول مقدار ثابت	۸/۹۰	۱/۳۵		۶/۵۹	۰/۰۰۰
مولفه باور منفی در مورد نگرانی	۰/۱۴-	۰/۰۴	۰/۴۲	۳/۶۱	۰/۰۰۱
گام دوم مقدار ثابت	۱۳/۱۰	۱/۷۹		۶/۷۵	۰/۰۰۰
مولفه باور منفی در مورد نگرانی	۰/۲۷-	۰/۰۶۲	۰/۷۸	۴/۳۵	۰/۰۰۰
مولفه باور منفی در مورد افکار	۰/۲۵-	۰/۱۰۰	۰/۴۶-	۲/۵۷-	۰/۰۱۳

در گام اول رگرسیون B برای مولفه باور منفی در مورد نگرانی 0.14 ، در گام دوم B برای مولفه باور منفی در مورد نگرانی 0.27 و در مولفه باور منفی در مورد افکار $0.25-$ است. نتایج ضریب Beta نشان می‌دهد در مرحله اول با ورود مولفه باور منفی در مورد نگرانی بنای محاسبه شده 0.42 است که در سطح 0.01 معنادار است یعنی با تغییری به اندازه یک واحد انحراف معیار در مولفه باور منفی در مورد نگرانی، متغیر سبک تصمیم‌گیری آنی، به اندازه 0.42 تغییر می‌کند. در گام دوم رگرسیون، مولفه باور منفی در مورد افکار وارد شده است که در سطح 0.13 معنادار است در این مرحله بتای مولفه باور منفی در مورد نگرانی افزایش



یافته است و بتای مولفه باور منفی در مورد افکار ۰/۴۶- است یعنی به ازاء یک انحراف معیار تغییر در مولفه باور منفی در مورد افکار، ۰/۴۶ تغییر به صورت معکوس در سبک تصمیم‌گیری آنی بوجود می‌آید. هر دو مرحله رگرسیون معنادار می‌باشند.

فرضیه نهم

بین باورهای فراشناختی مختل با سبک تصمیم‌گیری اجتنابی در مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۱۲: همبستگی باورهای فراشناختی مختل با سبک تصمیم‌گیری اجتنابی

باورهای فراشناختی مختل	باور مثبت در مورد نگرانی	باور منفی در مورد نگرانی	اطمینان شناختی کم	باور منفی در مورد افکار	خودآگاهی شناختی
همبستگی پیرسون	۰/۴۱**	۰/۵۱**	۰/۴۳**	۰/۳۶**	-۰/۲۵*
معناداری	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۲

* = ۰/۰۵ ، ** = ۰/۰۱

جدول بالا نشان می‌دهد سبک تصمیم‌گیری اجتنابی با مولفه‌های باور مثبت در مورد نگرانی، باور منفی در مورد نگرانی، اطمینان شناختی کم، باور منفی در مورد افکار رابطه معنادار مثبت در سطح ۰/۰۱ و با خودآگاهی شناختی رابطه معنادار مثبت در سطح ۰/۰۵ دارد. جهت بررسی بیشتر رگرسیون گرفته شد.

رگرسیون فقط یک مرحله داشت:

جدول ۱۳: آنالیز واریانس متغیرهای پیش‌بینی کننده

Sig	R ²	R	F	میانگین مجموع مجزورات	درجات آزادی	مجموع مجزورات	شاخص‌های آماری مدل‌های متغیر
۰/۰۰۱	۰/۱۷	۰/۴۱	۱۲/۵۹	۱۰۶/۱۶	۱	۱۰۶/۱۶	گام اول
				۸/۴۲	۶۰	۵۰۵/۷۰	رگرسیون باقی‌مانده
					۶۱	۶۱۱/۸۷	کل

جدول بالا نشان می‌دهد برای پیش‌بینی سبک تصمیم‌گیری اجتنابی، فقط مولفه باور منفی در مورد نگرانی وارد رگرسیون شد

که F محاسبه شده برابر ۱۲/۵۹ با درجات آزادی (۱ و ۶۰) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد. R² نشان می‌دهد ۱۷ درصد از تغییرات متغیر ملاک، توسط مولفه باور منفی در مورد نگرانی قابل تبیین است.

جدول ۱۴: روند رگرسیون گام به گام برای متغیرهای پیش‌بینی کننده

Sig	T	Beta	خطای استاندارد	B	شاخص‌های آماری
۰/۰۰۰	۷/۳۰		۱/۳۳	۹/۷۲	گام‌ها و متغیرها
۰/۰۰۱	۳/۵۴	۰/۴۱۷	۰/۰۴	۰/۱۴	گام اول مقدار ثابت
					باور منفی در مورد نگرانی

در این رگرسیون که فقط یک مرحله است B رگرسیون برای مولفه باور منفی در مورد نگرانی ۰/۱۴ است و بتای آن ۰/۴۱ می‌باشد که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد یعنی به اندازه تغییری به اندازه یک واحد انحراف معیار در مولفه باور منفی در مورد نگرانی، سبک تصمیم‌گیری اجتنابی، ۰/۴۱ تغییر می‌کند. این رگرسیون معنادار می‌باشد.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر در مورد رابطه بین باورهای فراشناختی مختل با سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران دانشگاه صنعتی مالک اشتر انجام شد. در ادامه، نتایج پژوهش مورد بحث قرار می‌گیرد.



فرضیه الف: متغیرهای جمعیت‌شناخت سن، سابقه کار، تحصیلات و رتبه سازمانی مدیران بر سبک‌های تصمیم‌گیری آنها تاثیر معنادار دارد.

برای بررسی فرضیه فوق تاثیر تمام متغیرهای جمعیت‌شناختی سن، سابقه کار، تحصیلات و رتبه سازمانی مدیران بر تک‌تک سبک‌های تصمیم‌گیری مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد به جز یک مورد، در بقیه موارد هیچ یک از متغیرهای جمعیت‌شناختی بر سبک‌های تصمیم‌گیری تاثیر معنادار نداشت.

اسکات و بروس (۱۹۹۵) نشان داد که سبک‌های تصمیم‌گیری تحت تأثیر ویژگی‌های فردی، درونی و شخصیتی آنها است و تحت تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی نیست [۸]، همچنین یافته‌های بلیز و همکاران ۲۰۰۵ و مارتین و همکاران ۲۰۰۵ نشان داد جنسیت و سن بر سبک‌های تصمیم‌گیری تاثیر ندارد [۱۰، ۱۵]. رضازاده ۱۳۸۹ نشان داد سن، سطوح تحصیلی، سابقه خدمت بر سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران تاثیری ندارد [۱۶]. این نتیجه توسط هادی‌زاده و همکاران (۲۰۱۱) نیز تایید شد. بهرامی (۱۳۹۱) نشان وضعیت تاهل و مجرد مدیران بر سبک‌های تصمیم‌گیری ندارد و تحصیلات و سابقه شغلی فقط بر سبک اجتنابی تاثیر داشت. تحقیقات هالدرمن^{۱۸} (۲۰۰۳)، اسمیت^{۱۹} (۲۰۰۵) نشان داد سابقه و تحصیلات بر سبک‌های تصمیم‌گیری تاثیر ندارد [۱۷]. بنابراین پژوهش‌های مکرر تایید می‌کنند که سبک‌های تصمیم‌گیری تحت تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی نمی‌باشد. فقط متغیر رتبه سازمانی بر سبک شهودی تاثیر معنادار داشت و مدیرانی که رتبه سازمانی ۱۷ داشتند بیشترین میانگین سبک شهودی را داشتند. تحقیقات اسکات و بروس (۱۹۹۵) نشان می‌دهد سبک شهودی تحت تأثیر تجربه می‌باشد و مبتنی بر احساسات و یادگیری ضمنی افراد می‌باشد و فرد از تجارب و آگاهی‌های ضمنی خود سود می‌برد این نتیجه توسط پژوهش‌های مارتین و همکاران (۲۰۰۵)، ثانلم^{۲۰} (۲۰۰۴)، وود^{۲۱} (۲۰۱۲) درور^{۲۲} (۲۰۰۷) نیز تایید شد [۳۵، ۱۰، ۹، ۵]. بنابراین در پژوهش حاضر نیز تجربه و سابقه کاری مدیران رتبه ۱۷ نسبت به دو رتبه دیگر، بیشتر می‌باشد (تعداد مدیرانی که سابقه بالای ۱۵ سال دارند در رتبه ۱۷ تعداد ۱۳ نفر (۴۶٪) در رتبه ۱۶، تعداد ۷ نفر (۲۵٪) و در رتبه ۱۹-۱۸ تعداد ۸ نفر (۲۸٪) می‌باشد، لذا مدیران (رتبه ۱۷) به واسطه تجربه خود، میانگین بالاتری در سبک شهودی داشتند. در کل جهت اهداف کلان، سبک‌های تصمیم‌گیری بیشتر تحت تأثیر موقعیت شغلی، ویژگی‌های خود فرد تصمیم‌گیرنده، ساختار سازمانی و تکلیف فرد تصمیم‌گیرنده می‌باشد [۳۶، ۲۴، ۲۰، ۱۰]. لذا جهت پیش‌بینی و کنترل سبک‌ها به منظور استخدام، ابقاء یا ارتقاء پست‌های مهم و مدیریتی بررسی این عوامل، نتایج کاربردی‌تر در اختیار قرار می‌دهد.

فرضیه ب: بین باورهای فراشناختی مختل و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

جهت بررسی فرضیه فوق باورهای فراشناختی مختل و انواع سبک‌های تصمیم‌گیری رابطه همبستگی پیرسون گرفته شد. نتایج نشان داد: مولفه‌های باور مثبت در مورد نگرانی و باور منفی در مورد نگرانی با سبک‌های اجتنابی و آنی رابطه مثبت معنادار دارد. همچنین باور منفی در مورد افکار و خودآگاهی شناختی با سبک اجتنابی رابطه مثبت معنادار دارند. اطمینان شناختی کم با سبک آنی و اجتنابی رابطه مثبت معنادار و با سبک منطقی رابطه منفی معنادار دارد. بررسی روابط همبستگی نشان می‌دهد هریک از باورهای فراشناختی مختل به طریقی با سبک‌های غیرمفید (سبک اجتنابی، سبک آنی) رابطه مثبت دارند. ثانلم (۲۰۰۴) بیان کرد سبک شهودی و سبک تحلیلی، شناختی هستند و پایه مفهومی آنها روشن است اما مفهوم اساسی سه سبک دیگر (اجتنابی، آنی، وابسته)، کمتر روشن است [۵]، همچنین پژوهش‌های مختلفی (مارتین و همکاران ۲۰۰۵، وود ۲۰۱۲، ایندیا ۲۳ و همکاران ۲۰۰۹) نیز بر غیرمفید و ناکافی بودن آنها اشاره کرده‌اند [۳۷، ۱۰، ۹]. بنابراین این سبک‌ها رابطه مثبت با باورهای فراشناختی مختل دارند. اطمینان



شناختی کم با سبک منطقی رابطه منفی دارد. چون تصمیم‌گیرنده با سبک منطقی، زمان تصمیم‌گیری باید اطلاعات را ارزیابی کرده و همه راه‌های ممکن را تحلیل کند لذا باید اطمینان شناختی بالایی داشته باشد به همین دلیل بین آنها رابطه منفی وجود دارد. در تحلیل‌های رگرسیونی، باورهای فراشناختی مختل قدرت پیش‌بینی سبک منطقی، شهودی و وابسته را نداشتند. اما در سبک آنی، در مرحله اول باور منفی در مورد نگرانی (با بتای ۰/۴۲) و در مرحله دوم رگرسیون باور منفی در مورد افکار (با بتای ۰/۴۶-) وارد شد. در سبک آنی فرد تصمیم‌گیرنده، سریع و بدون تحلیل و ارزیابی تصمیم می‌گیرد و گاهاً فرد از تجارب، احساسات و یادگیری‌های ضمنی خود استفاده می‌کند [۵، ۸]. عده‌ای از پژوهشگران معتقدند چون تحلیل و سنجش آلترناتیوهای مختلف در این سبک صورت نمی‌گیرد آنرا سبک دور از تحلیل و اعتبار می‌دانند اما عده‌ای معتقدند این سبک همیشه غیرمفید نیست. تحقیقات ولز و همکاران ۲۰۰۰ نشان داد در باور منفی درباره نگرانی، فرد بر غیرقابل کنترل بودن و خطرناک بودن نگرانی متمرکز است. بنابراین می‌توان تبیین کرد افرادی که بر غیرقابل کنترل بودن نگرانی متمرکز هستند این نگرانی‌ها، آنها را به طرف سبک آنی سوق می‌دهد تا سریع و بدون تحلیل و پردازش اطلاعات و راهها، دست به تصمیم‌گیری بزنند. در مرحله دوم باور منفی در مورد افکار که شامل خرافات، تنبیه، مسوولیت‌پذیری است با بتای ۰/۴۶- وارد شد می‌توان بیان کرد افرادی که سبک آنی دارند وقتی باورهای خرافات، تنبیه، مسوولیت‌پذیری در آنها زیاد می‌شود استفاده از سبک آنی در آنها کمتر می‌شود. در واقع وجود این باورهای مربوط به تنبیه و مسوولیت و زیاد بودن آنها باعث می‌شود فرد کمتر دست به تصمیم‌های سریع بزند.

در تحلیل رگرسیون سبک اجتنابی، مولفه باور منفی در مورد نگرانی (با بتای ۰/۴۱-) وارد شد. به عبارتی وقتی خطرناک بودن و غیرقابل کنترل بودن نگرانی افزایش یابد استفاده از سبک اجتنابی کاهش می‌یابد. در کل وقتی باور منفی در مورد نگرانی افزایش یابد سبک تصمیم‌گیری اجتنابی کاهش یافته و سبک تصمیم‌گیری آنی افزایش می‌یابد.

در جمع‌بندی این فرضیه می‌توان گفت پژوهش در مورد باورهای فراشناختی مختل ولز و کاربرد آن در یک محیط شغلی خاص مثل مدیران، به ویژه در داخل کشور اصلاً انجام نشده است و به علت محدودیت پژوهش‌های هم‌ارز، کار تبیین سخت است، این متغیر بیشتر در محیط‌های بالینی و یا اقشار خیلی معمولی انجام شده است و چون اینها، باورهای مختل هستند به میزان بیشتری قدرت پیش‌بینی سبک‌های غیرمفید مثل سبک آنی و اجتنابی را داشت، لذا جهت تبیین نتایج نیاز به پژوهش‌های بیشتری است. هم‌چنین جهت هدف، استخدام، ارتقاء با ابقاء پست‌های مدیریتی، وجود این مهارتها ضروری است. لذا سنجش آن در مدیران و در صورت نیاز آموزش این مهارتها ضروری می‌باشد. در کل می‌توان گفت: باورهای فراشناختی ۲۶ درصد از تغییرات سبک آنی و ۱۷ درصد از تغییرات سبک اجتنابی را پوشش داد.

پیشنهادات

در این پژوهش محدودیت اصلی نبود منابع اطلاعاتی و یافته‌های پژوهشی مرتبط با موضوع بود طوری که داخل کشور هیچ پژوهشی در مورد رابطه متغیرهای فراشناختی در یک محیط شغلی با پست‌های مدیریتی انجام نشده است. با توجه به محدودیت‌های موجود، پژوهش حاضر اولین پژوهش نرمی است که با عنوان مذکور در بین مدیران دفاعی انجام شد و توانست مبنای اطلاعاتی خوبی را در مورد ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، فراشناختی و تصمیم‌گیری مدیران ارائه دهد. اگرچه اولین پژوهش ممکن است دارای نقصها و خطاهای زیادی باشد اما راه را برای سایر پژوهشگران و علاقمندان باز می‌کند. بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:



- متغیرهای جمعیت‌شناختی تاثیر برجسته‌ای بر تصمیم‌گیری مدیران ندارد لذا در نظر گرفتن آنها در پروسه‌های حساس شغلی ضرورت نمی‌باشد مگر نیاز خاصی احساس شود.
- فراشناخت به عنوان یک متغیر شناختی برای پست مدیریت، مهم و ضروری می‌باشد اگر چه فراشناخت مدیران از سطح متوسط بالاتر بود اما پیشنهاد می‌شود کلاس‌های آموزشی جهت ارتقاء آن برای همه مدیران گذاشته شود و این مهارت‌ها قبل و بعد از دوره سنجیده شود زیرا باورهای فراشناختی به میزان مناسبی قدرت پیش‌بینی سبک‌های تصمیم‌گیری به ویژه سبک‌های غیرمفید را داشتند.
- سبک‌های تصمیم‌گیری غیرمفید (اجتنابی، آنی، وابسته) به طور ویژه و کیفی بررسی شود و علل ناکارآمدی آن مشخص و برجسته شود.
- بهتر است الگوی تصمیم‌گیری مدیران دفاعی مورد بررسی قرار گیرد.
- پژوهش‌هایی مشابه در بین سایر مدیران دفاعی انجام شده و نتایج مورد مقایسه قرار گیرد.
- چون تصمیم‌گیری تحت تاثیر ویژگی‌های فردی است پیشنهاد می‌شود سایر متغیرهای شناختی و شخصیتی به صورت کیفی و عمیق‌تر بررسی شده و لزوم در نظر گرفتن آنها در پروسه‌های حساس شغلی مثل استخدام، ابقاء یا تغییر پست‌های شغلی مورد بررسی قرار گیرد.
- لازم است مدیران سطح بالا که مسؤول تصمیم‌گیری‌های حساس و پرخطر هستند به صورت کیفی و عمیق‌تر بررسی شود. با توجه به اهمیت منابع انسانی پیشنهاد می‌شود سازمانها روی آموزش مهارت‌های شغلی و سنجش دقیق آن در بدو استخدام، یا هنگام ارتقاء و تغییر پست‌های مهم، سرمایه‌گذاری نمایند. این مسأله در سطح خرد باعث افزایش انگیزه افراد و در سطح کلان باعث پیشرفت سازمان می‌شود.



منابع

- Najaf Aghyi, H, kozehchian H, Adel A, Ehsani M. The study tuclly of decision making methods of managers of universities related to science ministry. Journal of Hekmat, ۱۳۸۱ (sn ۱۴). [Persian]
- Schwenk, C. The congntive persective on strategic decision making. Journal of management studies. (۱۹۸۸). ۲۵(۰۰۲۲-۲۳۸۰).
- Riaz, M, N.Haque, AU. leadership styles as predictors of decision making styles.African Journal of business management (۲۰۱۲). vol ۶ (۱۵), pp-۵۲۲۶-۵۲۳۳.
- Kummar, A. The influence of metacognition on manegerial hirig Decision making .Dissertation submitted to the faculty of the Virginia polytechnic institued and state university for the degree of doctor of philosophy in Education and houman development. (۱۹۹۸).
- Thunholm, P. Decision.making style:habit, style or both.personality and individual differences. (۲۰۰۴). ۳۶(۹۳۷-۹۴۴).
- Johnson, W. The paradexes of military risk assessment. Department of computing science, university of Glasgow, Scatland Uk. (۲۰۱۰).
- Louvieris, P. Gregoriades, A. Gom, W. Assessing critical success factors for military decision support. Expert systems with applications (۲۰۱۰). ۳۷ (۲۰۱۰) ۸۲۲۹-۸۲۴۷.
- Scott, S, Bruce, R. Decision Making style: The development and assisment of a new measure.Educational and psychological measurement, (۱۹۹۵). ۵۵(۵), ۸۱۸-۸۳۱.
- Wood.L.N. Individual differences in decision-making styles as predictor of good decision making. Thesis submitted to the graduatecollege of bowling green. (۲۰۱۲).
- Martin, L, B.Bandali, F.Lamoureux, T. survey of literature pertaining to decision making styles and individual factors. Proquest manager.Department of national defence. DRDC-Toronto scientific Authorite. (۲۰۰۵).
- Shiloh, sh.koren, sh.Zakay, D. Individual differences in compensatory decision-making style and need for closure as correlate of subjective decision complexity and difficulty. Personality and Individual differences. (۲۰۰۰). ۳۰(۶۹۹-۷۱۰).
- Mueller, CA. Influence of tiransformational leader ship style on decision- making style and thechnology readiness. Proquest dissertation and thesis.For degree Doctor of management in organizational leader ship. (۲۰۰۹).
- Hamidi F, Ebrahimi Damavandi M, Parvizi, A. Relationship Between Personality and decision – making styles of Guidance schools principals. The first national conferences of cognitive science findings in education. ۲-۳ Azar (۱۳۹۰) [Persian]
- Heydari E, Marzoghi R, Study of decision making styles of shiraz university managers. The research project of shiraz university. (۱۳۹۰) [Persia]
- Blais, A.R.Thompson, M, M.Baranski, J, v. Individual differences in decision processing and confidence Judgmentin comparative Judgment tasks. Personality and Individual difference. (۲۰۰۵). ۳۸ (۱۷۰۹- ۱۷۱۳).
- Rezadezadeh S, Relationship decision making styles and spiritual intelligence of the manager of ferdosi university and



- mashhad medical science university. (۱۳۸۹). [Persian]
- Sonders, P. The decision making style of knowing and learning strategy preferences of client at a one stope career. Center university of oklahoma. (۲۰۰۸).
- Singh, D. Exploring the factors that characterize the decision process for the use of pres cribbed fir in south caroline. Thesis: presented in partial fulfillment of the Requirements for the master of science Degree in the graduate school of the ohio state university. (۲۰۱۲).
- Baker, R. curseu, L. Vermeulen. D. cognitive factors in entrepreneurial strategic decision making. Cognitionm, Brain, Behavior. (۲۰۰۷). Volume XI, No ۱, (۱۹۵-۲۱۹).
- Weinstein, N. Brow, K. Ryan, R. A multi- method of the effects of mindfulness on stress attribution. coping and emotional well-being. Journal of research in personality (۲۰۰۹). ۴۳(۳۷۴-۳۸۵).
- Elbannan, M. A. Emerging Trends and challenges in Enformation Technology Management, (۲۰۰۶). V ۱ and V ۹.
- Fredson, E. Prefessions and occupational principal. In E. Fredson (Ed), Prefessions and their prespects. Beverly Hills. (۱۹۹۹).
- Boudceau, J. w. Boswell, W. R. Judye, T.A. Effect of personality on executive career success in the united state and Europe. Journal of vocational behavior (۲۰۰۱). ۵۸. N. ۱.
- Covin, J.G, slevin, DP. Heeley, MB. (۲۰۰۱). startegic decision making in an intuitive vs. technocratic mode. Journal of business research ۵۲(۵۱-۶۷).
- Hadizadeh moghadam, A. Tehrani, M. amin, F. study of the relation ship between Emotional intelligence and management decision maiking styles. Word Applied sciences Journal ۱۲ (۲۰۱۱). (۷): ۱۰۱۷-۱۰۲۵.
- Yeung, N. summer field, ch. Metacognition in human decision – making. Department of experimental psy chology, university of oxford, south parlss road, oxford, ox ۱ ۳ud.uk. (۲۰۱۲).
- Alkhatani, A. H. A bu-jarad, I. and Sulaiman Nikbin, D. The impact of personality and leadership style on leading change capacity of malaysiam manager. Australia journal of business and management research. (۲۰۱۱). Vol, ۱. No, ۲۰.
- Johnson, Ph.: effects of group think on tactical decision- making. United state Army command and General staff college. (۲۰۰۱)
- Johnson, W. The military decision- making precess. Decision- making in the military. Chapter ۵, in the press. (۲۰۰۸).
- Galusca, A. Ciciu, I. Bosco Ianu, M. Review of models and analytic instruments in operational military decision making process. Journal of defence resources management. (۲۰۱۰). No ۱(۱).
- Delavar. A. Theoretical and practical research fundamental in social and humanity science. (۱۳۹۰). [Persian]
- Wells. A. Emotienal disorders and metacognition. Translator, Bahrami F. Mani Press. (۱۳۸۵). [Persian]
- Zarea H, Abdollah Zadeh H. Measurement scales in cognitive psychology. Ayin press. (۱۳۹۱). [Persian]
- Bahrami F. The study of the relationship between personality traits with decision making styles of the managers of Hakim Sabzevari university. The research project of hakim sabzevari university. (۱۳۹۰). [Persian]
- Dror, I, E. (۲۰۰۷). Perception of risk and the decision to use force. University college London- Advanc Access publication. Published by oxford university.
- Lauriola, M. Levin, I, p. (۲۰۰۱). personality traits and risky decision- making in a controlled empermental



task.personality and Individual differences. ۳۱(۲۱۵-۲۲۶).

Indina, T, A. Marosanova, V. Personality and self- regulation on determinants of rational decision making in a political voting situation. Psychological institute of russion Academy of education Moscow. (۲۰۰۹).

پی نوشت

-
- ^۱. *Demography*
 - ^۲. *Metacognitive believes*
 - ^۳. *Decision making styles*
 - ^۴. *manager*
 - ^۵. *Decision – making style*
 - ^۶. *Scott, Bruce*
 - ^۷. *Rational decision-making style*
 - ^۸. *Intuitive decision-making style*
 - ^۹. *Dependent decision-making style*
 - ^{۱۰}. *Avoidance decision making style*
 - ^{۱۱}. *Spontaneous decision making style*
 - ^{۱۲}. *Blais*
 - ^{۱۳}. *Martin*
 - ^{۱۴}. *Conscientious ness*
 - ^{۱۵}. *Cognition*
 - ^{۱۶}. *Metacoynition*
 - ^{۱۷}. *Wells, Matoes*
 - ^{۱۸}. *Hulderman*
 - ^{۱۹}. *Smith*
 - ^{۲۰}. *Thunholm*
 - ^{۲۱}. *Wood*
 - ^{۲۲}. *Dror*
 - ^{۲۳}. *Indiya*