

Prediction of Decision-Making Style of Physical Education Managers based on Psychological Hardiness and Coping Strategies

Pourya Zandi. M.A

Sport Management, sanandaj Branch, Islamic Azad University.

Jalil Moradi. Ph.D

Department of Motor Behavior and Sport Psychology, Faculty of Sport Sciences, Arak University, Arak, Iran.

پیش‌بینی سبک تصمیم‌گیری مدیران تربیت‌بدنی بر اساس سرسختی روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای

پوریا زندی

کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سنندج، ایران.

جلیل مرادی*

گروه رفتار حرکتی و روان‌شناسی ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اراک، اراک، ایران.

Abstract

This study aimed to predict the decision-making style based on psychological hardiness and coping strategies in physical education managers. The sample consisted of 210 physical education managers, that selected by random Multi-stage cluster sampling method. Data gathered by 3 questionnaires Ahvaz psychological hardiness questionnaire (Kiamarsi et al, 1998), coping strategies questionnaire (Billings & Moss, 1984) and public decision-making styles questionnaire (Scott and Bruce, 1995). The data were analyzed by Pearson correlation test and multivariate regression using SPSS software version 20. The results showed that there was a positive and significant relationship between psychological hardiness and decision-making styles, as well as coping strategies and decision making styles of managers in general ($P < 0.05$). But there were no significant relationship between psychological hardiness and coping strategies in general. The results of multivariate regression showed that we can predict decision-making in managers based on the psychological hardiness and coping styles variables ($P < 0.05$).

Keywords: Psychological Hardiness, Coping Strategies, Decision-Making Styles and Physical Education Managers.

چکیده

هدف پژوهش، پیش‌بینی سبک تصمیم‌گیری مدیران تربیت‌بدنی بر اساس سرسختی روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای بود. نمونه آماری شامل ۲۱۰ نفر از مدیران تربیت‌بدنی بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه سرسختی روان‌شناختی اهواز (کیامارثی و همکاران، ۱۳۷۷)، پرسشنامه راهبردهای مقابله‌ای (بیلینگز و موس، ۱۹۸۴) و پرسشنامه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران (اسکات و بروس، ۱۹۹۵) استفاده شد. داده‌های به دست آمده به وسیله آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره و با استفاده از نرم‌افزار SPSS₂₀ تحلیل شدند. نتایج نشان داد بین سرسختی روان‌شناختی و سبک‌های تصمیم‌گیری و همچنین بین راهبردهای مقابله‌ای و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران به صورت کلی رابطه مثبت و معناداری به دست آمد ($P < 0.05$)؛ اما بین سرسختی روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای به صورت کلی رابطه معناداری وجود نداشت. همچنین نتایج رگرسیون چندمتغیره نشان داد که می‌توان بر اساس ابعاد متغیر سرسختی روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای به صورت معناداری سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران را پیش‌بینی کرد ($P < 0.05$).

واژه‌های کلیدی: سرسختی روان‌شناختی، راهبردهای مقابله‌ای، سبک‌های تصمیم‌گیری و مدیران تربیت‌بدنی.

*. نویسنده مسئول: jalilmoradi@gmail.com

پذیرش: ۹۸/۰۲/۱۶

وصول: ۹۷/۰۱/۲۴

مقدمه

مؤلفه تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی تشکیل شده است. شخصی که از تعهد بالایی برخوردار است، اهمیت و معنای اینکه چه کسی است و چه فعالیتی انجام می‌دهد را باور دارد. این اشخاص با بسیاری از جنبه‌های زندگی‌شان همچون شغل، خانواده و روابط بین فردی، کاملاً درآمیخته می‌شوند. افرادی که در مؤلفه کنترل، قوی هستند رویدادهای زندگی را قابل پیش‌بینی و کنترل می‌دانند و بر این باورند که قادرند با تلاش، آنچه را که در اطرافشان رخ می‌دهد، تحت تأثیر قرار دهند. اشخاصی که مبارزه‌جویی بالایی دارند، موقعیت‌های منفی یا مثبتی که به سازگاری مجدد نیاز دارد را فرصتی برای یادگیری و رشد بیشتر می‌دانند تا تهدیدی برای امنیت و آسایش خویش (مدی^۴، ۱۹۹۰). شواهد نشان‌دهنده آن است که سرسختی روان‌شناختی، می‌تواند پیش‌بینی‌کننده سلامت روانی باشد (اوپلتی^۵، ۱۹۹۲؛ مدی، ۱۹۹۰). نتایج نشان می‌دهد که سرسختی، یک منبع مقاومت درونی معرفی شده که آثار زیان‌بار استرس را بر سلامتی، کاهش می‌دهد (کلاگ و برادلی^۶، ۲۰۰۴). در زمینه ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با سبک‌های تصمیم‌گیری پژوهش‌های مختلفی صورت گرفته است. رiaz، Riaz و بتول^۷ (۲۰۱۲) ارتباط ویژگی‌های شخصیتی را با سبک‌های تصمیم‌گیری در دانشجویان دانشگاه مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی ۱۵ تا ۲۸ درصد از واریانس سبک‌های تصمیم‌گیری را تبیین می‌کند. ناروی و کارازی^۸ (۲۰۱۵) ارتباط ویژگی‌های شخصیتی، سبک تصمیم‌گیری و نگرش نسبت به زندگی را در دانشجویان مورد مطالعه قرار دادند. آن‌ها ارتباط معنی‌داری میان صفات شخصیتی و سبک تصمیم‌گیری پیدا کردند. بایرام و آیدامیر^۹ (۲۰۱۷) نیز در پژوهشی دیگر دریافتند که سبک تصمیم‌گیری افراد به ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها بستگی دارد؛ اما در زمینه ارتباط سرسختی روان‌شناختی با سبک‌های تصمیم‌گیری پژوهش‌های بسیار کمی صورت گرفته است. برای نمونه، حمود، باکر، ابوهلال، سیف و الرجیبی^{۱۰} (۲۰۱۹) ارتباط سرسختی روان‌شناختی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری را

مدیران همواره با موقعیت‌هایی روبرو هستند که نیازمند تصمیم‌گیری است و تصمیم آن‌ها در موفقیت و تحقق اهداف سازمان مؤثر است، بنابراین شناخت عوامل مرتبط با تصمیم‌گیری دارای اهمیت زیادی است. مدیریت و تصمیم‌گیری یک فرآیند چندبعدی و متأثر از عوامل متفاوت است. در حال حاضر ورزش کشور به دلیل تصمیمات اشتباه مدیران در سطوح مختلف، دست‌خوش مشکلاتی در ابعاد مختلف ورزش شده است (کشکر، قاسمی و مولایی، ۱۳۹۳). مدیران تصمیمات خود را به سبک‌های گوناگونی اتخاذ می‌کنند که در طول زندگی شغلی آنان یکسان نبوده و دگرگون می‌شود (تانهم^۱، ۲۰۰۴). در این باره پژوهشگران سبک‌های تصمیم‌گیری متفاوتی ارائه نموده‌اند یکی از این پژوهشگران اسکات و بروس^۲ (۱۹۹۵) هستند که پنج سبک تصمیم‌گیری مدیران را که شامل تصمیم‌گیری عقلایی، شهودی، اجتنابی، آنی و وابسته است را مطرح نموده‌اند و معتقدند این پنج سبک تحت تأثیر ویژگی‌های درونی و شخصیتی افراد است که به عنوان الگو در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این رابطه حیدری و مرزوقی (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی و مقایسه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری در مدیران دانشگاه پرداختند که نتایج نشان داد که سبک غالب تصمیم‌گیری مدیران دانشگاه شیراز سبک تصمیم‌گیری آنی است.

به‌طور کلی نوع شخصیت افراد و یا منافع که در یک تصمیم‌گیری برای تصمیم‌گیرندگان وجود دارد و حتی هوش عاطفی و هیجانی افراد، سلیقه‌ها و نظام ارزشی آن‌ها بر تصمیم‌ها اثر می‌گذارد (عزیزی‌نژاد و نیکفر، ۱۳۹۷). بسیاری از پژوهشگران معتقدند وجود تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی متفاوت، واکنش افراد را نسبت به موقعیت‌ها و فشارها متمایز می‌کند، یکی از این ویژگی‌های شخصیتی، سرسختی روان‌شناختی است (کیامرثی، نجاریان و مهرابی‌زاده هنرمند، ۱۳۷۷). کوباسا^۳ (۱۹۷۹) سرسختی را ترکیبی از باورها در مورد خویش و جهان تعریف می‌کند که از سه

1. Thunholm
3. Kobasa
5. Ouellette
7. Riaz, Riaz & Batool
9. Bayram & Aydemir

2. Scott & Bruce
4. Maddi
6. Klag & Bradley
8. Narooi & Karazee
10. Hammoud, Bakkar, Abu-Hilal, Saif & Al Rujaiabi

تصمیم‌گیری افراد نسبت به تحلیل‌های منفی و مثبت است. به‌واسطه اثرات ناهموار استرس در مدارهای عصبی است که فرآیند تصمیم‌گیری تحت تأثیر قرار می‌گیرد. تأثیر استرس ممکن است بسته به شدت و طول مدت شرایط استرس‌زا متفاوت باشد و نیز استرس به‌عنوان یکی از متغیرهای مشخص در امر تصمیم‌گیری بسیار حائز اهمیت است (فلپس، لمپرت و سوکول-هسنر^۴، ۲۰۱۴)؛ اما پژوهش هانگ، واندروین و سانگ^۵ (۲۰۱۸) نشان داد که راهبرد مقابله‌ای مسئله‌مدار پیش‌بینی‌کننده سطوح پایین استرس شغلی کارمندان است.

با توجه به اینکه سرسختی روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای از ویژگی‌های شخصیتی مهم می‌باشند و طبق تحقیقات ارتباط معناداری بین این متغیرها و سلامت روانی افراد وجود دارد لذا بررسی ارتباط این متغیرها با سبک تصمیم‌گیری مدیران می‌تواند اهمیت زیادی داشته باشد. در همین راستا نحوه مقابله مدیر با تنش‌های وارده بر وی در هنگام تصمیم‌گیری می‌تواند بر انتخاب سبک تصمیم‌گیری و کیفیت تصمیم اتخاذ شده از جانب وی مؤثر بوده و او را در انتخاب تصمیمات درست یاری رساند. بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد ارتباط متغیرهای سرسختی روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای با سبک تصمیم‌گیری مدیران بررسی نشده است. لذا با توجه به موارد فوق‌الذکر سؤال اصلی تحقیق این بود که آیا می‌توان بر اساس سرسختی روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای، سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران تربیت‌بدنی را پیش‌بینی کرد؟

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: در پژوهش حاضر ارتباط سرسختی روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای با سبک تصمیم‌گیری مدیران تربیت‌بدنی بررسی شد، لذا به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را همه مدیران ورزشی، مدیر گروه‌های تربیت‌بدنی در دانشگاه‌ها و رئیس و دبیرهای هیئت‌های ورزشی استان کردستان در سال ۱۳۹۵ با دامنه سنی ۳۱ تا ۵۴ سال تشکیل دادند. در این پژوهش برای انتخاب نمونه‌ها از

در میان دانش‌آموزان بررسی کردند. نتایج نشان داد که ارتباط معناداری بین سرسختی روان‌شناختی و تصمیم‌گیری وجود دارد و سرسختی روان‌شناختی بر تصمیم‌گیری فرد در زندگی مؤثر است.

یکی دیگر از عوامل مرتبط با فرآیند تصمیم‌گیری مدیران میزان استفاده از راهبردهای مقابله‌ای توسط آن‌ها است. راهبردهای مقابله‌ای مجموعه‌ای از تلاش‌های شناختی و رفتاری فرد است که در جهت تعبیر و تفسیر و اصلاح یک وضعیت تنش‌زا به کار می‌رود و منجر به کاهش رنج ناشی از آن می‌شود. دو راهبرد اصلی مقابله‌ای وجود دارد. راهبرد مقابله‌ای هیجان‌مدار شامل کوشش‌هایی جهت تنظیم پیامدهای هیجانی واقعه تنش‌زاست و تعادل عاطفی و هیجانی را از طریق کنترل هیجانات حاصله از موقعیت تنش‌زا حفظ می‌کند؛ اما راهبرد مقابله‌ای مسئله‌مدار شامل اقدامات سازنده فرد در رابطه با شرایط تنش‌زا است و سعی دارد تا منبع تنیدگی را حذف کرده یا تغییر دهد. در بیشتر موقعیت‌ها، احتمالاً ترکیب این دو راهبرد، مفیدتر خواهد بود (غضنفری و قدم‌پور، ۱۳۸۷).

بررسی ادبیات پیشینه نشان می‌دهد، پژوهش درزمینه ارتباط راهبردهای مقابله‌ای با سبک تصمیم‌گیری مدیران در حوزه تربیت‌بدنی بسیار محدود است. بیچ^۱ (۲۰۱۲) در پژوهشی ارتباط نشانه‌های افسردگی و نحوه تصمیم‌گیری در افراد را بررسی کرد. نتایج نشان داد که افراد دارای افسردگی بالا در تصمیم‌گیری دارای شک و تردید هستند و کمتر از استراتژی‌های تصمیم‌گیری بهره می‌برند. تکین^۲ (۲۰۱۱) در پژوهش خود به بررسی سطح تصمیم‌گیری و مقابله با استرس در ۱۰۰۳ نفر از دانش‌آموزان کالج‌های ورزشی و تربیت‌بدنی پرداخت. نتایج به‌دست آمده حاکی از این بود که رابطه معناداری بین کل خرده‌مقیاس‌های سطوح تصمیم‌گیری و خرده‌مقیاس برنامه‌ریزی فعال در مقابله با استرس وجود دارد. سینکلایر و فیگنباوم^۳ (۲۰۱۲) در پژوهشی بیان کردند مدیرانی که دارای آگاهی هیجانی و احساسی هستند در تصمیم‌گیری‌های احساسی موفق‌تر عمل می‌کنند و این امر در مدیران زن بیشتر دیده شده است. از نتایج دیگر این تحقیق تأثیرگذاری سریع‌تر احساسات منفی و مثبت بر روی

1. Beach
3. Sinclair & Feigenbaum
5. Huang, van der Veen & Song

2. Tekin
4. Phelps, Lempert & Sokol-Hessner

به‌ندرت، گاهی اوقات، اغلب اوقات پاسخ گفته و بر اساس مقادیر صفر، یک، دو و سه نمره‌گذاری می‌شود، البته به‌جز ماده‌های ۶، ۷، ۱۰، ۱۳، ۱۷ و ۲۱ که دارای بار عاملی منفی هستند و به شیوه معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. به دست آوردن نمره بالا در این پرسشنامه، نشان‌دهنده سرسختی روان‌شناختی بالا در فرد است (کیامرثی و همکاران، ۱۳۷۷). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ ابعاد تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۴ و ۰/۸۰ به دست آمد. دو نمونه از سؤالات پرسشنامه به این شرح است: تلاش من در نتیجه‌ها و پیامدهای زندگی‌ام مؤثر است و هر اندازه هم که سخت تلاش می‌کنم در هر حال کوشش‌هایم بی‌ثمر هستند.

پرسشنامه راهبردهای مقابله‌ای: بیلینگز و موس^۱ (۱۹۸۴)

پرسشنامه راهبردهای مقابله‌ای بیلینگز و موس نحوه پاسخگویی افراد به حوادث استرس‌زا را می‌سنجد و شامل ۱۹ سؤال بله/خیر است که سه نوع مقابله رفتاری فعال، شناختی فعال و اجتماعی را می‌سنجد. بیلینگز و موس در سال ۱۹۸۴ در بررسی رفتارهای مقابله‌ای گروهی از بیماران افسرده آیم‌های پرسشنامه قبلی را به ۳۲ ماده افزایش دادند و به جای بله/خیر از مقیاس لیکرت چهاردرجه‌ای استفاده نمودند. در این پرسشنامه جدید پنج نوع راهبرد مقابله‌ای مشخص شد: پنج ماده مربوط به مقابله متمرکز بر ارزیابی شناختی، سه ماده مربوط به مقابله متمرکز بر حل مسئله، ۱۱ ماده مربوط به مقابله متمرکز بر هیجان، چهار ماده مربوط به مقابله مبتنی بر جلب حمایت اجتماعی و نه ماده مربوط به مقابله متمرکز بر مهار جسمانی یا جسمانی کردن مشکلات است. نمره‌گذاری چهاردرجه‌ای از صفر تا سه است (زنوزیان، غرابی و یکه‌یزدان‌دوست، ۱۳۸۹). ضریب پایایی بازآزمایی آن ۰/۷۹ گزارش شده است و برای خرده‌مقیاس حل مسئله ۰/۹۰، برای مقابله مبتنی بر مهار هیجانی ۰/۶۵، برای مقابله مبتنی بر ارزیابی شناختی ۰/۶۸، برای مقابله مبتنی بر جسمانی کردن مشکلات ۰/۹۰ و برای مقابله مبتنی بر جلب حمایت اجتماعی ۰/۹۰ حاصل شده است. اعتبار همسانی درونی این پرسشنامه از ۰/۴۱ تا ۰/۶۶ گزارش شده است (زنوزیان و همکاران، ۱۳۸۹). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس حل مسئله ۰/۷۶، برای مقابله مبتنی بر مهار هیجانی ۰/۷۲، برای مقابله مبتنی بر

روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شده است. در مرحله اول نمونه‌گیری، چهار شهرستان سنندج، سقز دیواندره و دهگلان به صورت تصادفی انتخاب شدند و در مرحله دوم از میان مدیران مختلف ورزشی، تعدادی از مدیر گروه‌های تربیت‌بدنی در دانشگاه‌ها و رئیس و دبیرهای تعدادی از هیئت‌های ورزشی، صورت تصادفی از میان شهرستان‌های مذکور انتخاب شدند. نمونه پژوهش بر اساس جدول مورگان ۲۱۰ نفر برآورد شد که به نسبت جمعیت مدیران هر شهر در مجموع اطلاعات حاصل از ۲۱۰ شرکت‌کننده مرد جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار سنجش

پرسشنامه سرسختی روان‌شناختی اهواز: این پرسش‌نامه توسط کیامرثی و همکاران (۱۳۷۷) تهیه و اعتباریابی شده است. پرسشنامه سرسختی روان‌شناختی اهواز یک مقیاس خود گزارشی مداد-کاغذی است که دارای ۲۷ ماده است. احراز نمره بالا در این پرسش‌نامه نشان‌دهنده سرسختی روان‌شناختی بالا در فرد است و اغلب سه مؤلفه اصلی این سازه یعنی مبارزه‌جویی، کنترل و تعهد نیز در این افراد بالا است. جهت سنجش اعتبار این پرسش‌نامه از چهار آزمون ملاک یعنی پرسشنامه‌های اضطراب، افسردگی، خودشکوفایی، و تعریف سازه‌ای سرسختی روان‌شناختی استفاده شده است. سرسختی روان‌شناختی با اضطراب ($r = -.55$)، افسردگی ($r = -.62$)، خود شکوفایی ($r = .55$) و با تعریف سازه‌ای سرسختی روان‌شناختی ($r = .51$) رابطه معنادار داشت که بیانگر اعتبار مطلوب و رضایت‌بخش است. برای محاسبه پایایی این پرسش‌نامه از دو روش باز آزمایی و همسانی درونی استفاده شده است. ضریب پایایی باز آزمایی برای کل آزمودنی‌ها برابر با ۰/۸۴، برای آزمودنی‌های مؤنث برابر با ۰/۸۵ و برای آزمودنی‌های مذکر برابر با ۰/۸۴ است. همچنین ضرایب آلفای کرونباخ برای کل آزمودنی‌ها برابر با ۰/۷۶، برای آزمودنی‌های مؤنث برابر با ۰/۷۴ و برای آزمودنی‌های مذکر برابر با ۰/۷۶ است (کیامرثی و همکاران، ۱۳۷۷). شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه ۲۷ ماده‌ای بدین گونه است که آزمودنی‌ها به یکی از چهار گزینه هرگز،

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

بخش اول پژوهش، شامل مطالعات کتابخانه‌ای بود. در این بخش ابتدا کتب، مقالات، پژوهش‌ها و به‌طورکلی، اسناد و مدارک مرتبط با موضوع پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و داده‌های تکمیلی جمع‌آوری شد. در بخش دوم پژوهش که به‌صورت میدانی انجام شد، محقق پس از هماهنگی با مدیران ورزشی، با حضور در محل کار آن‌ها، اهداف پژوهش برای آن‌ها توضیح داده شد و پرسشنامه موردنظر در اختیار آن‌ها قرار داده شد و پس از ۳۰ دقیقه جمع‌آوری شد. از آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) برای توصیف متغیرهای پژوهش استفاده شد سپس اطلاعات به‌دست‌آمده پس از اطمینان از طبیعی بودن داده‌ها، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین میزان ارتباط بین متغیرها و رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی سبک تصمیم‌گیری مدیران بر اساس سرسختی روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای تحلیل شد. در کلیه آزمون‌های آماری سطح معناداری $\alpha = 0.05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های سرسختی روان‌شناختی، راهبردهای مقابله‌ای و سبک تصمیم‌گیری مدیران تربیت‌بدنی را نشان می‌دهد.

جدول ۱ نشان می‌دهد که در متغیر سرسختی روان‌شناختی بعد تعهد دارای میانگین بالاتری است و در متغیر راهبردهای مقابله‌ای راهبرد ارزیابی شناختی و راهبرد متمرکز بر هیجان میانگین بیشتری را به خود اختصاص دادند. همچنین در متغیر سبک‌های تصمیم‌گیری، سبک عقلانی تصمیم‌گیری و سبک وابستگی تصمیم‌گیری میانگین بیشتری را به خود اختصاص دادند. جدول ۲ نتایج به‌دست‌آمده از ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد متغیرهای سرسختی روان‌شناختی، راهبردهای مقابله‌ای و سبک تصمیم‌گیری مدیران را نشان می‌دهد.

ارزیابی شناختی ۰/۷۴، برای مقابله مبتنی بر جسمانی کردن مشکلات ۰/۸۴ و برای مقابله مبتنی بر جلب حمایت اجتماعی ۰/۷۸ به دست آمد. دو نمونه از سؤالات پرسشنامه به این شرح است: در مواجهه با مشکلات گریه می‌کنم و به جنبه‌های مثبت موقعیتی که پیش آمده توجه می‌کنم.

پرسشنامه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران:

اسکات و بروس (۱۹۹۵) این پرسشنامه را مشتمل بر ۲۵ پرسش با طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (هرگز = ۱، به ندرت = ۲، گاهی = ۳، بیشتر = ۴، همیشه = ۵) ساختند. به‌منظور سنجش هر یک از سبک‌های تصمیم‌گیری در این پرسشنامه پنج پرسش اختصاص داده شده است دامنه نمرات در این پرسشنامه از ۲۵ تا ۱۲۵ است. روایی پرسشنامه مذکور در خارج از کشور به‌وسیله اسکات و بروس (۱۹۹۵) محاسبه گردید و روایی آن را بسیار بالا گزارش کردند و ضریب پایایی آن را برای هر یک از زیرمقیاس‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه نموده که برای خرده‌مقیاس سبک عقلانی ۰/۸۵، سبک شهودی ۰/۸۴، سبک وابستگی ۰/۸۶، سبک آنی ۰/۹۴ و سبک اجتنابی ۰/۸۷ گزارش شده است. همچنین ضریب پایایی پرسشنامه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری نیز با استفاده از آلفای کرونباخ برای هر یک از زیرمقیاس‌های این پرسشنامه در داخل کشور نیز توسط حیدری و مزروقی (۱۳۹۱) محاسبه گردیده که برای خرده‌مقیاس سبک عقلانی ۰/۷۷، سبک شهودی ۰/۷۸، سبک وابستگی ۰/۷۶، سبک آنی ۰/۸۶ و سبک اجتنابی ۰/۸۳ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس سبک عقلانی ۰/۶۸، سبک شهودی ۰/۷۴، سبک وابستگی ۰/۷۸، سبک آنی ۰/۸۲ و سبک اجتنابی ۰/۷۰ به دست آمد. دو نمونه از سؤالات پرسشنامه به این شرح است: همه تصمیمات را می‌توان با یک روش کاملاً منطقی و نظام‌مند اتخاذ نمود و بدون پیش‌زمینه قبلی تصمیم‌گیری می‌کنم.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

| انحراف استاندارد | میانگین | بیشترین | کمترین | |
|------------------|---------|---------|--------|---------------------------------------|
| .۳۷۲ | ۲/۱۴۶ | ۲/۷۸ | .۸۹ | تعهد |
| .۳۳۱ | ۱/۶۷۷ | ۲/۳۳ | .۶۷ | کنترل |
| .۲۷۱ | ۲/۰۹۶ | ۲/۶۷ | ۱/۴۴ | مبارزه‌جویی |
| .۲۴۴ | ۱/۹۷۳ | ۲/۵۲ | ۱/۲۲ | سرسختی روان‌شناختی (کلی) |
| .۴۴۸ | ۲/۳۰۱ | ۳ | .۴۰ | راهبرد ارزیابی شناختی |
| ۱/۱۳۲ | .۲۶۷ | .۳۳ | ۰ | راهبرد حل مسئله |
| .۹۸۴ | ۲/۸۵۲ | ۴/۵۰ | .۵۰ | راهبرد متمرکز بر هیجان |
| .۳۵۴ | .۸۴۷ | ۲/۲۵ | ۰ | راهبرد جلب حمایت اجتماعی |
| .۴۳۵ | ۱/۰۳۵ | ۲/۸۹ | .۳۳ | راهبرد مهار جسمانی |
| .۲۳۵ | ۱/۳۰۳ | ۲/۰۳ | .۵۶ | راهبردهای مقابله‌ای (کلی) |
| .۴۹۱ | ۳/۳۴۵ | ۴/۴۰ | ۱/۸۰ | سبک عقلانی تصمیم‌گیری |
| .۵۴۲ | ۲/۸۸۶ | ۴/۴۰ | ۱/۶۰ | سبک شهودی تصمیم‌گیری |
| .۵۰۷ | ۳/۱۸۱ | ۵ | ۱/۴۰ | سبک وابستگی تصمیم‌گیری |
| .۵۳۱ | ۳/۱۱۷ | ۴/۶۰ | ۱/۴۰ | سبک آنی تصمیم‌گیری |
| .۵۹۵ | ۲/۷۲۶ | ۴/۸۰ | ۱/۴۰ | سبک اجتنابی تصمیم‌گیری |
| .۳۶۰ | ۳/۰۵۱ | ۴/۴۴ | ۱/۶۰ | سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران (کلی) |

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای مطالعه

| سبک اجتنابی | سبک آنی | سبک وابستگی | سبک شهودی | سبک عقلانی | سبک تصمیم‌گیری | |
|----------------|---------|----------------|--------------|---------------|-------------------|--------------------------|
| **/.۱۶۹ | **/.۴۶۵ | **/.۴۸۲ | **/.۱۷۲ | **/.۲۱۲ | **/.۴۳۸ | راهبردهای مقابله‌ای (کل) |
| ./۰۷۲ | **/.۱۷۰ | ./۰۶۳ | **-/۰.۲۷۱ | **/.۲۳۰ | ./۰۷۳ | راهبرد ارزیابی شناختی |
| **/.۲۷۶ | **/.۳۵۵ | ./۱۲۵ | **/.۱۶۰ | **/.۴۳ | **/.۲۹۱ | راهبرد حل مسئله |
| **/.۲۹۱ | **/.۳۰۷ | **/.۱۹۴ | **/.۳۷۲ | **-/۰.۲۰۵ | **/.۲۹۷ | راهبرد متمرکز بر هیجان |
| -/۰.۱۱۰ | **/.۲۷۰ | **/.۳۷۹ | -/۰.۱۰ | **/.۲۰۶ | **/.۲۰۳ | راهبرد جلب حمایت اجتماعی |
| ./۰۱۶ | **/.۳۳۸ | **/.۵۲۳ | **/.۱۸۴ | **/.۳۴۹ | **/.۴۰۳ | راهبرد مهار جسمانی |
| **/.۱۸۳ | ./۱۱۱ | -/۰.۴۱ | -/۰.۱۳۲ | **/.۴۰۸ | **/.۱۵۳ | سرسختی روان‌شناختی (کل) |
| -/۰.۲۴ | ./۰.۲۴ | ./۰.۱۶ | **/.۱۹۳ | **/.۲۹۳ | ./۰.۱۶ | تعهد |
| **/.۳۵۴ | **/.۲۶۶ | -/۰.۱۱۱ | -/۰.۲۰ | **/.۳۶۰ | **/.۲۵۶ | کنترل |
| ./۰.۹۴ | -/۰.۵۹ | ./۰.۴۹ | -/۰.۶۵ | **/.۲۶۰ | ./۰.۷۸ | مبارزه‌جویی |

تصمیم‌گیری مدیران به صورت کلی رابطه مثبت و معناداری به میزان ($r=/.۱۵۳$) وجود دارد.

برای بررسی امکان پیش‌بینی سبک تصمیم‌گیری مدیران از طریق ابعاد سرسختی روان‌شناختی از روش رگرسیون

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بین راهبردهای مقابله‌ای و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران به صورت کلی رابطه مثبت و معناداری به میزان ($r=/.۴۳۸$) وجود دارد. همچنین بین سرسختی روان‌شناختی و سبک‌های

چندمتغیره استفاده شد؛ اما پیش از استفاده از رگرسیون، چندمتغیره را برای پیش‌فرض‌های رگرسیون به تفصیل مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان داد که پیش‌فرض‌های لازم برای گرفتن آزمون روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی سبک تصمیم‌گیری مدیران از طریق ابعاد سرسختی روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای

| Sig | T | β | R^2 | R | Sig | F | متغیر ملاک | متغیر پیش‌بین |
|--------|--------|---------|-------|------|------|-------|------------|--------------------------|
| .۲۲۷ | -۱/۲۱۲ | -.۰۹۱ | | | | | | تعهد |
| .۰۰۱* | ۳/۸۰۵ | .۲۸۲ | | | | | | کنترل |
| .۷۸۳ | .۲۷۵ | .۰۲۰ | .۰۵ | .۰۲۶ | .۰۰۲ | ۵/۲۸ | | مبارزه‌جویی |
| | | | | | | | سبک | راهبرد ارزیابی شناختی |
| .۰۸۲ | ۱/۷۴۹ | .۱۰۸ | | | | | تصمیم‌گیری | راهبرد حل مسئله |
| .۰۰۱* | ۴/۱۳۰ | .۲۵۴ | | | | | مدیران | راهبرد متمرکز بر هیجان |
| .۰۰۳* | ۲/۹۹۷ | .۱۹۰ | .۲۸ | .۰۵۳ | .۰۰۱ | ۱۵/۸۵ | | راهبرد جلب حمایت اجتماعی |
| .۰۴۳** | -۲/۰۴۱ | -.۱۵۶ | | | | | | راهبرد مهار جسمانی |
| .۰۰۱* | ۵/۸۹۶ | .۴۳۶ | | | | | | |

اما بعد راهبرد جلب حمایت اجتماعی با میزان $(\beta = -.۱۵۶)$ نشان داد که این بعد به صورت معکوس و به میزان $-.۱۵$ درصد واریانس سبک‌های تصمیم‌گیری را پیش‌بینی می‌نمایند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از مطالعه حاضر پیش‌بینی سبک تصمیم‌گیری مدیران تربیت‌بدنی بر اساس سرسختی روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای بود. اولین یافته این پژوهش این بود که بین سرسختی روان‌شناختی و سبک تصمیم‌گیری مدیران تربیت‌بدنی ارتباط معناداری وجود دارد. در زمینه ارتباط دو متغیر مذکور پژوهش‌های کمی صورت گرفته است اما بررسی پژوهش‌های گذشته در زمینه ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با سبک‌های تصمیم‌گیری نشان می‌دهد که این یافته با پژوهش‌های ریاز و همکاران (۲۰۱۲)، نازوی و کارازای (۲۰۱۵)، بایرام و آیدامیر (۲۰۱۷) و حمود و همکاران (۲۰۱۹) همسو است. پژوهش‌های مذکور نشان دادند که سبک شخصیتی افراد در نوع تصمیم‌گیری آن‌ها مؤثر است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان عنوان کرد که

با توجه به نتایج حاصل از جدول ۲ مؤلفه‌های سرسختی روان‌شناختی در مجموع $۰/۲۶$ با سبک تصمیم‌گیری مدیران همبستگی دارند. ضریب تعیین نیز برابر با $۰/۰۵$ است و نشان می‌دهد که ۵ درصد از واریانس سبک تصمیم‌گیری مدیران از طریق متغیر پیش‌بین (سرسختی روان‌شناختی) قابل توضیح است. همچنین ملاحظه می‌شود که بعد کنترل با میزان $۰/۲۸$ $(\beta =)$ و در سطح معنی‌داری $P(۰/۰۱)$ به میزان ۲۸ درصد واریانس سبک‌های تصمیم‌گیری را پیش‌بینی می‌نمایند.

مؤلفه‌های راهبردهای مقابله‌ای در مجموع $۰/۵۳$ با سبک تصمیم‌گیری مدیران همبستگی دارند. ضریب تعیین نیز برابر با $۰/۲۸$ است و نشان می‌دهد که ۲۸ درصد از واریانس سبک تصمیم‌گیری مدیران از طریق متغیر پیش‌بین (راهبردهای مقابله‌ای) قابل توضیح است. نتایج نشان می‌دهد که از میان پنج بعد راهبردهای مقابله‌ای، تنها بعد راهبرد ارزیابی شناختی، پیش‌بینی معنی‌داری از سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران را نشان نمی‌دهد. بعد راهبرد حل مسئله با میزان $(\beta = .۲۵۴)$ ، راهبرد متمرکز بر هیجان با میزان $(\beta = .۱۹۰)$ و بعد راهبرد مهار جسمانی با میزان $(\beta = .۴۳۶)$ پیش‌بینی مثبت و معناداری را از سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران نشان دادند؛

کرد که نوع راهبردهای مقابله‌ای استفاده شده توسط مدیران سبک تصمیم‌گیری متفاوتی را به همراه دارد و سبک تصمیم‌گیری هر فرد تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی از جمله راهبردهای مقابله‌ای فرد است. در نتیجه علاوه بر عوامل سازمانی و محیطی اثرگذار بر سبک تصمیم‌گیری مدیران، عامل مذکور نیز می‌تواند باعث شود که مدیران نسبت به موقعیت‌های تصمیم‌گیری به نحو متفاوت رفتار کنند و در نتیجه سبک تصمیم‌گیری آن‌ها با یکدیگر متفاوت باشد. همچنین می‌توان عنوان کرد که راهبردهای مقابله‌ای، واکنش مدیران به رویدادهای غیرقابل پیش‌بینی است و چون همه مدیران یک اتفاق واحد را به صورت یکسان درک و تصور نمی‌کنند، در نتیجه، فشارها بودن یک واقعه برای آنان متفاوت است و سبک تصمیم‌گیری آن‌ها را تغییر می‌دهد. وقوع رویدادهای فشارزا همراه با ناتوانی در مهارت‌های حل مسئله به راهبردهای مقابله‌ای غیر مؤثر منجر شده و نه تنها مشکلات قبلی حل نشده بلکه با اتخاذ تصمیم نادرست، مشکلات و مسائل جدیدی به وجود می‌آورد (زنوزیان و همکاران، ۱۳۸۹).

همچنین نتایج نشان داد که متغیرهای سرسختی روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای قابلیت پیش‌بینی سبک تصمیم‌گیری استفاده شده توسط مدیران را دارا می‌باشند. بررسی دقیق‌تر دو متغیر پیش‌بینی‌کننده، نشان می‌دهد که ابعاد متغیر راهبردهای مقابله‌ای پیش‌بینی معنادارتری از سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران دارد. بررسی ابعاد سرسختی روان‌شناختی نشان می‌دهد که بعد کنترل پیش‌بینی‌کننده معنادارتری برای سبک‌های تصمیم‌گیری است. این نتایج با پژوهش حمود و همکاران (۲۰۱۹) همسو است. در تبیین این یافته حمود و همکاران (۲۰۱۹) عنوان کردند که سرسختی روان‌شناختی شاخص مهمی برای تعیین موفقیت افراد در بسیاری از زمینه‌ها است. آن‌ها عنوان کردند که بعد کنترل سرسختی روان‌شناختی تمایل فرد برای تفکر و رفتار همراه با توانایی را نشان می‌دهد که می‌تواند بر بسیاری از موقعیت‌های زندگی تأثیر بگذارد. نتایج پژوهش حاضر نیز نشان می‌دهد که مدیران دارای سرسختی روان‌شناختی در موقعیت‌های مختلف، سبک تصمیم‌گیری مناسب‌تری انتخاب می‌کنند و به احتمال زیاد با چالش‌های موجود، راحت‌تر برخورد می‌کنند. نتایج همچنین نشان داد که ابعاد راهبردهای

سرسختی روان‌شناختی دارای ابعاد تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی است. افرادی که دارای این ویژگی‌ها هستند نوع تصمیم‌گیری متفاوتی در برخورد با مسائل از خود نشان می‌دهند و احتمالاً در بیشتر موارد تصمیم‌گیری‌های منطقی‌تری می‌گیرند. بررسی ارتباط انواع سبک‌های تصمیم‌گیری و سرسختی روان‌شناختی در پژوهش حاضر نیز همبستگی‌های متفاوتی را نشان می‌دهد. بیشترین میزان همبستگی بین سبک تصمیم‌گیری عقلانی و سرسختی روان‌شناختی وجود دارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هر چه سرسختی روان‌شناختی افزایش یابد به همان نسبت عملکرد فرد تصمیم‌گیرنده کارآمدتر خواهد بود. در تبیین این یافته می‌توان عنوان کرد که سرسختی روان‌شناختی متشکل از مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی است که در مواجهه با حوادث فشارزای زندگی به عنوان منبعی از مقاومت و سپری محافظ عمل می‌کند و تصمیم‌گیری فرد در شرایط گوناگون منطقی‌تر و عقلایی‌تر خواهد بود (کوباسا، ۱۹۷۹).

نتایج همچنین نشان داد که بین راهبردهای مقابله‌ای و سبک تصمیم‌گیری مدیران تربیت بدنی رابطه معناداری وجود دارد. می‌توان عنوان کرد که این نتایج با یافته‌های تکین (۲۰۱۱)، سینکلایر و فیگنباوم (۲۰۱۲) و هانگ و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. نتایج این پژوهش‌ها نشان داده‌اند که راه‌های مقابله با استرس و استفاده از راهبردهای مقابله‌ای تصمیم‌گیری فرد را تغییر خواهد داد. برای نمونه سینکلایر و فیگنباوم (۲۰۱۲) بیان کرده‌اند که مدیران دارای آگاهی هیجانی و احساسی، در تصمیم‌گیری‌های احساسی موفق‌تر عمل می‌کنند. بررسی ارتباط انواع راهبردهای مقابله‌ای با سبک‌های تصمیم‌گیری نیز ضرایب همبستگی متفاوتی را نشان می‌دهد؛ به عبارت دیگر افرادی که در یک نوع راهبرد مقابله‌ای نمره بالا به دست آوردند، سبک تصمیم‌گیری متفاوتی را اتخاذ می‌کنند. برای نمونه راهبردهای متمرکز بر هیجان دارای همبستگی بالاتری با سبک تصمیم‌گیری آنی است که نشان می‌دهد افرادی که دارای این راهبرد هستند، تصمیمات آنی بیشتری می‌گیرند؛ اما افرادی که دارای سبک تصمیم‌گیری عقلانی هستند بیشتر از راهبرد حل مسئله استفاده می‌کنند. همچنین نتایج نشان داد که بین سبک تصمیم‌گیری عقلانی و راهبرد مقابله‌ای متمرکز بر هیجان همبستگی منفی وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان عنوان

پرسشنامه بود که ممکن است در پاسخ دادن شرکت‌کننده‌ها تأثیر منفی گذاشته باشد. پیشنهاد می‌شود ارتباط متغیرهای این مطالعه در نمونه‌های همگن مورد بررسی قرار بگیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود با توجه به ارتباط معنادار راهبردهای مقابله‌ای و سبک تصمیم‌گیری مدیران، در مطالعات بعدی اثربخشی آموزش راهبردهای مقابله‌ای در سبک تصمیم‌گیری مدیران بررسی شود. با توجه به ارتباط سبک‌های تصمیم‌گیری با سرسختی روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای، پیشنهاد می‌شود کارگاه‌های مختلف برای ارتقاء و بهبود ویژگی‌های روان‌شناختی مذکور برای مدیران برگزار شود. همچنین پیشنهاد می‌شود ویژگی‌های روان‌شناختی از جمله سرسختی روان‌شناختی و راهبردهای مقابله در واگذاری سمت‌های مدیریتی به کارکنان مدنظر قرار داده شود.

منابع

- حیدری، ا.، مرزوقی، ر. (۱۳۹۱). بررسی و مقایسه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری در مدیران دانشگاه شیراز. *فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۴، ۶۷-۸۴.
- رحیمیان بوگر، ا.، اصغرنژادفرید، ع. (۱۳۸۷). رابطه سرسختی روان‌شناختی و خود تاب‌آوری با سلامت روان در جوانان و بزرگسالان بازمانده زلزله شهرستان بم. *مجله روان پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار)*. دوره ۱۴، شماره ۱ (پیاپی ۵۲). (۱). ۶۲-۷۰.
- زنوزیان، س.، غرابی، ب.، یکه یزداندوست، ر. (۱۳۸۹). اثربخشی آموزش حل مسئله در تغییر راهبردهای مقابله‌ای دانشجویان. *فصلنامه علمی پژوهشی روان‌شناسی دانشگاه تبریز*. سال پنجم. شماره ۲۰. (۴). ۸۳-۱۰۱.
- عزیزی نژاد، ب.، نیکفر، ن. (۱۳۹۷). بررسی روابط بین رجحان‌های ارزشی و سبک‌های پنج‌گانه تصمیم‌گیری مدیران تربیت‌بدنی. *فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*. ۷ (۲۵)، ۴۵-۵۶.
- غضنفری، ف.، قدم پور، ع. (۱۳۸۷). بررسی رابطه راهبردهای مقابله‌ای و سلامت روانی در ساکنین شهر خرم‌آباد. *فصلنامه اصول بهداشت روانی*، ۵۴، ۴۷-۳۷.
- کشکر، س.، قاسمی، ح.، مولانی، ر. (۱۳۹۳). مقایسه هوش هیجانی و سبک تصمیم‌گیری مدیران ادارات تربیت‌بدنی و سایر مدیران حوزه دانشجویی دانشگاه‌های تهران. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۲ (۱)، ۲۳-۱۳.

مقابله‌ای نیز پیش‌بینی‌کننده معناداری برای سبک‌های تصمیم‌گیری می‌باشند. در راستای تبیین این نتایج می‌توان عنوان کرد که مدیرانی که دارای راهبردهای مقابله‌ای هیجان مدار هستند به دلیل داشتن خصوصیات هیجانی و نامتناسب با موقعیت در تصمیم‌گیری کمتر از معیارهای عقلایی بهره خواهند برد و ممکن است کمتر از سبک‌های تصمیم‌گیری کارآمدتر استفاده کنند و برعکس مدیرانی که دارای راهبردهای مقابله‌ای شناخت مدار هستند به دلیل داشتن خصوصیات شناختی و عقلانی مناسب‌تر در تصمیم‌گیری بیشتر از معیارهای عقلایی بهره خواهند برد و بیشتر از سبک‌های تصمیم‌گیری کارآمدتر استفاده می‌کنند.

به‌طورکلی در تبیین نتایج پژوهش می‌توان عنوان کرد که افراد از سبک‌های مختلفی برای تصمیم‌گیری استفاده می‌کنند. به‌صورت کلی مدیران همواره بنا بر ضرورت شغلی در انجام تمامی وظایف خود با شرایطی مواجه می‌شوند که لزوم اتخاذ تصمیم از جانب آنان ضروری است به همین دلیل وظیفه تصمیم‌گیری یکی از وظایف مهم و اساسی آنان در فرایندهای سازمانی است. سبک تصمیم‌گیری هر فرد تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی او در برخورد با مسائل و واکنش نسبت به آن‌هاست. در نتیجه علاوه بر عوامل سازمانی و محیطی اثرگذار بر سبک تصمیم‌گیری مدیران، تفاوت ویژگی‌های شخصیتی نیز باعث می‌شود که مدیران نسبت به موقعیت‌های تصمیم‌گیری به نحو متفاوت رفتار کنند و در نتیجه سبک تصمیم‌گیری آن‌ها با یکدیگر متفاوت باشد. با توجه به این اوصاف و یافته‌های به‌دست‌آمده از این پژوهش هر چقدر مدیران از سرسختی روان‌شناختی بیشتر و راهبردهای مقابله‌ای شناخت مدارتر استفاده کنند، از سبک‌های تصمیم‌گیری که استدلال و منطق در آن‌ها بیشتر مشهود است از جمله سبک تصمیم‌گیری عقلانی بیشتر استفاده خواهند کرد. هر مطالعه‌ای علیرغم نقاط قوت، دارای محدودیت‌هایی نیز است. یکی از محدودیت‌های مطالعه حاضر تعداد کم نمونه پژوهش یعنی مدیران تربیت‌بدنی در ادارات ورزش و جوانان بود و به ناچار از مدیران گروه‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها، رؤسا و دبیران هیئت‌های ورزشی نیز به‌عنوان نمونه استفاده شد. لذا نمونه تحت بررسی از لحاظ سمت سازمانی همگن نبودند و این شرایط ممکن است نتایج را دچار سوگیری کرده باشد. محدودیت دیگر، استفاده از سه

- Disorder. *Personality and individual differences*, 52 (6), 674 - 679.
- Taghipour, Z., & khaki, A. (2014). The Relationship between Coping Strageies with Job Burnout in Sport Coaches. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 4 (s4), 2147-2151.
- Tekin, M. (2011). A study into the levels of decision making and coping with stress of the students of physical education and Sports College. *African Journal of Business Management*, 5(9), 3614-3622.
- Thunholm, P. (2004), "Decision-Making Style: habit, style or both? " *Journal of Personality and Individual Differences*, pp 932-933.
- کیامرثی، آ.، نجاریان، ب.، مهرابی زاده هنرمند، م. (۱۳۷۷). ساخت و اعتباریابی مقیاس برای سنجش سرسختی روان‌شناختی. *مجله روان‌شناسی*. شماره ۳. ۲۷۱-۲۸۴.
- Bayram, N., & Aydemir, M. (2017). Decision-Making Styles and Personality Traits. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences (IJRAOB)*. 3(1), 905-915
- Beach, L. R. (2012). Narrative thinking and decision making: How the stories we tell ourselves shape our decisions, and vice versa. *Online publication*, www.LeeRoyBeach.com.
- Billings A.G. & Moos R.H. (1984). Coping, Stress and Social Resources among adults with unipolar depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46/4, 877-891.
- Hammoud, M. S., Bakkar, B., Abu-Hilal, M. M., Saif, Y., & Al Rujaiabi, M. (2019). Relationship between psychological hardiness and career decision-making self-efficacy among eleventh grade students in Sultanate of Oman. *International Journal of Psychology and Counselling*, 11(2), 6-14
- Huang, S., van der Veen, R., & Song, Z. (2018). The impact of coping strategies on occupational stress and turnover intentions among hotel employees. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 27(8), 926-945.
- Klag, S., & Bradley, G. (2004). The role of hardiness in stress and illness: An exploration of the effect of negative affectivity and gender. *British Journal of Health Ppsychology*, 9 (2), 137- 61.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful events, personality, and health: An inquiry in to hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*: 7, 413- 42.
- Maddi, S. R. (1990). Issues and intervention in stress mastery. In (ED). *Personality and disease*. Friend man, S. H (ED), *Personality and disease*. New York: Mc Graw.
- Narooi, Z. S., Karazee F. (2015). Investigating the Relationship among Personality Traits, Decision-Making Styles, and Attitude to Life (Zahedan Branch of Islamic Azad University as Case Study in Iran). *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol 6 No 6 S6. 311-317.
- Ouellette, S. C. (1992). Inquiries into hardiness. In L. Goldberger., & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of Stress*. New York: Free Press.
- Phelps, E. A., Lempert, K. M., & Sokol-Hessner, P. (2014). Emotion and decision making: multiple modulatory neural circuits. *Annual review of neuroscience*, 37, 263-287.
- Riaz, M. N., Riaz, M. N., & Batool, N. (2012). Personality Types as Predictors of Decision-Making Styles. *Journal of Behavioral Sciences*, 22(2), 100-114.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and psychological measurement*, 55(5), 818-831.
- Sinclair, H., & Feigenbaum, J. (2012). Trait Emotional Intelligence and Borderline Personality