

## تأثیر معنویت بر تصمیم‌گیری مدیران ورزشی

عباس شفیعی<sup>۱</sup>، بهاره استادزاده مهربانی<sup>۲</sup> و زلیخا کریمی<sup>۳</sup>

۱ عضو هیات علمی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

Ashafiee844@gmail.com

۲ کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

۳ کارشناس مدیریت بازرگانی مؤسسه طلوع مهر

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر معنویت بر تصمیم‌گیری مدیران با توجه به جامعه آماری مدیران ورزشی شهرستان قم انجام گرفته است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، تحقیقی توصیفی است. روش نمونه‌گیری تمام‌شماری است و برابر با ۶۵ نفر است. ابزار پژوهش، دو پرسشنامه معنویت سازمانی میلیمن با ۲۰ سوال و پرسشنامه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری اسکات و بروس با ۲۵ سوال بود که پس از سنجش روایی و پایایی، در اختیار جامعه آماری قرار داده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، نشان داد که معنویت بر شیوه‌های تصمیم‌گیری مدیران ورزشی تأثیر دارد. میان معنویت و سبک تصمیم‌گیری عقلایی مدیران جامعه پژوهش، همبستگی مثبت و بین معنویت و سبک‌های تصمیم‌گیری شهودی و اجتنابی، همبستگی منفی وجود دارد. بین ضریب همبستگی معنویت سازمانی و دو سبک تصمیم‌گیری وابستگی معنی‌دار نبود.

واژه‌های کلیدی: تصمیم‌گیری، معنویت، معنویت سازمانی، سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران

#### ۱- مقدمه

امروزه از یک سو توجه به انسان در سازمانها بیش از پیش افزایش یافته است و از سوی دیگر، نگاه به انسان دگرگون شده است. در نگاه جدید به انسان، علاوه بر تاکید بر انسان واقعی، تاکید بر انسان ایده‌آل و متعالی نیز مشاهده می‌شود. یقیناً نیازهای چنین انسانی، متعالی‌تر شده و جست‌وجوی وی برای ارضای نیازهای برتر معطوف خواهد شد. بدیهی است که مباحث انگیزشی چنین انسانی نیز نسبت به گذشته متعالی‌تر و متفاوت‌تر خواهد گشت (۷)

تصمیم‌گیری یکی از محوری‌ترین فرآیندها در سازمان محسوب شده و در اداره امور سازمان‌ها به قدری مهم است که برخی نویسندگان سازمان را شبکه تصمیم و مدیریت را عمل تصمیم‌گیری می‌نامند. سایمون (۱۹۶۰) تصمیم‌گیری را جوهره اصلی مدیریت می‌داند، بارنارد (۱۹۳۸) تصمیم‌گیری را اصل و اساس وظایف یک مدیر می‌داند. دراکر (۱۹۵۴) بیان می‌دارد که تاکید مدیران آینده بر فراگرد تصمیم‌گیری و درک این فراگرد است. مدیران بنا به لحاظ حرفه‌ای، تصمیم‌گیرنده‌اند و کیفیت این تصمیم‌ها، تعیین‌کننده موفقیت سازمان در جهت رسیدن به اهداف سازمانی است. هر مدیر سبک یا سبک‌های خاصی را مبنای اتخاذ تصمیم خود قرار می‌دهد که انتخاب سبک مناسب تصمیم‌گیری از سوی مدیر، عامل بسیار مهمی برای موفقیت مدیر و اثربخشی سازمان است (۲۵)

محققان مختلف با ارائه الگوها و سبک‌های متفاوت همگی درصددند تا راهی برای تصمیم‌گیری صحیح‌تر و مبتنی بر پایه‌های علمی و عقلایی برای مدیران فراهم آورند. اسکات و بروس ۴ در مطالعات خود پیرامون سبک تصمیم‌گیری ۵ افراد و عوامل موثر بر آن، بر ویژگی‌های درونی و تفاوت‌های فردی افراد توجه بسیاری نموده و بر این اساس پنج سبک تصمیم‌گیری را تحت عنوان سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری ارائه نموده‌اند. این پنج سبک عبارتند از: سبک تصمیم‌گیری عقلایی، سبک تصمیم‌گیری شهودی، سبک تصمیم‌گیری اجتنابی، سبک تصمیم‌گیری وابسته و سبک تصمیم‌گیری آنی (۲۲). سبک تصمیم‌گیری عقلایی 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 (۱۷). افرادی که از سبک عقلایی برخوردارند تصمیمات خود را براساس جستجو و تجزیه و تحلیل کامل و همه جانبه تمامی اطلاعات موجود هم از منابع درونی و هم از منابع بیرونی قرار می‌دهند (۲۳). تصمیم‌گیری شهودی فرآیندی ناخودآگاه است که بر مبنای تجارب گذشته صورت می‌گیرد و لزوماً جدا از تحلیل منطقی نیست؛ بلکه، این دو یکدیگر را تکمیل می‌کنند (۶). در این شیوه تصمیم‌گیری فرد تصمیم‌گیرنده منطق روشنی در رابطه با درست بودن تصمیم خود ندارد، بلکه با تکیه بر بینش و فراست درونی خود آن چیزی را که فکر می‌کند درست است انجام می‌دهد. (۱۹). سبک تصمیم‌گیری وابستگی بیانگر عدم استقلال فکری و عملی تصمیم‌گیرنده و تکیه بر حمایت‌ها و راهنماییهای دیگران در هنگام اتخاذ تصمیم است (۱۸). مدیرانی که از سبک تصمیم‌گیری وابستگی برخوردارند در هنگام مواجه شدن با یک مشکل یا فرصت نیازمند این هستند که حتماً فردی در کنار آنها باشد تا کاملاً مطابق گفته‌های او عمل کنند. سبک تصمیم‌گیری آنی بیانگر احساس اضطرار تصمیم‌گیرنده و تمایل وی به اخذ تصمیم نهایی در کوتاه‌ترین و سریع‌ترین زمان ممکن است (۲۴). افرادی که از سبک تصمیم‌گیری اجتنابی برخوردارند در هنگام مواجه شدن با مساله (مشکل یا فرصت) تا آنجا که امکان‌پذیر باشد تصمیم‌گیری را به تعویق انداخته و از هر گونه واکنش نسبت به مساله رخداده طفره می‌روند (۱۸). بنابراین سبک تصمیم‌گیری اجتنابی را

1. Simon

2. Barnard

3. Drucker

4. Scott & Bruce

5. Decision making

می‌توان تلاش و تمایل فرد تصمیم‌گیرنده به اجتناب از اتخاذ هر گونه تصمیم و تا حد امکان دوری از موقعیت‌های تصمیم‌گیری تعریف کرد (۲۴).

موضوع معنویت همیشه توجه انسان را به خود جلب کرده است. با ظهور بحران‌های اخلاقی و هویتی در سراسر جهان تاکید بر معنویت بیش از پیش آشکار شده است. به نظر می‌رسد نیاز بشر امروزی به معنویت بیش از زمان گذشته است (۲). محققان بیان می‌کنند تشویق معنویت در محیط کار به مزایا و منافعی از قبیل افزایش تعهد سازمانی (۱۲)، افزایش حس تکامل شخصی (۱۱)، افزایش خلاقیت (۱۳)، افزایش صداقت و اعتماد (۲۶)، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان مانند افزایش رضایت شغلی (۲۰)، مشارکت شغلی و نیز کاهش تمایل به ترک محیط کار (۱۶)، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیش‌تر (۱۵) منجر می‌شود و همه اینها به طور مستقیم و غیرمستقیم سبب بهبود عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی می‌شود.

از نظر مفهومی معنویت در کار عبارت است از درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد که به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی ایجاد می‌شود (۱۰)، در تجربه و تحلیل سطوح معنویت در سازمان، سطوح ارائه‌شده توسط میلیمان ۶ و همکارانش (۲۰۰۳) اهمیت بیشتری دارد زیرا با سه سطح رفتار سازمانی یعنی سطح فردی، گروهی و سازمانی پیوند برقرار می‌کند. هر چند معنویت در سازمان، مفهوم فلسفی و فردی عمیق به همراه دارد، با این وجود، تقریباً در تمام تعاریف ارائه‌شده توسط مراکز علمی و دانشگاهی، معنویت در برگیرنده مفهومی از تمامیت، کمال، پیوستگی در محیط کار و ارزش‌های عمیق است. بنابراین معنویت در سازمان در سطح فردی؛ تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری، در سطح گروهی؛ ارتباط قوی بین همکاران و افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند و در سطح سازمانی؛ هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزش‌های سازمانی است. (۹)

#### بیان مساله

به رغم اهمیت و تأثیری که معنویت سازمانی می‌تواند بر سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران ورزشی داشته باشد، هنوز بررسی رابطه آن با تصمیم‌گیری از سوی محققان مورد توجه قرار نگرفته و تنها پژوهش‌هایی با محوریت یکی از موضوعات معنویت سازمانی یا سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران صورت گرفته است لذا بررسی این رابطه مساله اصلی و خلا اساسی در این پژوهش است و متغیرهای موردنظر دربرگیرنده متغیر مستقل همچون معنویت سازمانی و متغیر وابسته همچون شیوه و سبک‌های تصمیم‌گیری است بدیهی است که این پژوهش در گستره زمانی خاص با توجه به قلمرو موضوعی مدیریت و رفتار سازمانی بوده و با عنایت به جامعه آماری مدیران ورزشی شهرستان قم صورت می‌گیرد و در برگیرنده تبیین ابعاد مجهول متغیرهای پژوهش است از اینرو سؤال اساسی این است که رابطه میان معنویت سازمانی و سبک‌های تصمیم‌گیری چگونه است؟ در پاسخ به این پرسش فرضیه مورد نظر دربرگیرنده معناداری رابطه میان معنویت و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران ورزشی شهرستان قم است.

#### پیشینه پژوهش

مطالعات نشان می‌دهد که در خصوص موضوع پژوهش حاضر پژوهشی جامع صورت نگرفته است مع الوصف با توجه به متغیرهای تحقیق، به برخی از پژوهشها برخورد کرده ایم که ذیلا اشاره می‌شود:

بررسی رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی مدیران ورزش استان قزوین (۸)، پیش‌بینی اثربخشی سازمانی براساس معنویت در کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ (۵)، نقش معنویت سازمانی در استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان اداری بیمارستان بقیه الله و بررسی راهکارهای ارتقاء معنویت آنان (۱)، بررسی رابطه معنویت در کار از دیدگاه میلیمان و درگیر شدن در کار (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی شهرستان قم) (۲)، بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران کارخانه پلی‌اکریل اصفهان (۳)، سنجش تأثیر معنویت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در کتابخانه‌ها (۴)، بررسی رابطه میان معنویت محیط کار و رفتار شهروندی در میان مربیان تربیت‌بدنی شهرستان تهران (۲۱)، معنویت

فردی و رفتار شهروندی سازمانی: آیا معنویت فردی رفتار شهروندی سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد (۲۷)، معنویت و مدیریت استراتژیک: تاثیر اعتقادات معنوی در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک (۱۴).

انجام چنین پژوهشی در جمع مدیران ورزشی شهرستان قم منجر به شناخت و ارتباط میان معنویت سازمانی و سبک‌های مورد استفاده مدیران در اتخاذ تصمیم‌گیری‌های خود شود و با شناسایی و روشن نمودن یافته‌ها، مدیران را به توجه بیشتر به معنویت سازمانی و بهره‌گیری از آن متمایل نموده و در ارضای نیازهای متعالی خویش و داشتن کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر یاری نماید. چنانکه این پژوهش رابطه معناداری بین معنویت سازمانی و سبک‌های تصمیم‌گیری را تایید کند، می‌تواند توجه بیشتر مدیران موجود در اداره کل تربیت‌بدنی استان قم و نیز مسئولین تربیت‌بدنی دانشگاه‌های قم به مباحث معنوی جلب کند. نتایج احتمالی این پژوهش از این اهمیت برخوردار است که راه جدیدی را برای افزایش معنویت سازمانی در بین مدیران با استفاده از آموزش و تمرین سبک‌های تصمیم‌گیری پیش‌روی قرار می‌دهد و از بعد نظری این موضوع می‌تواند یافته جدیدی را به مطالعات و پژوهش‌های معنویت سازمانی و ارتباط آن با سبک‌های تصمیم‌گیری اضافه کند.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از نظر روش، تحقیق توصیفی و از حیث ماهیت، تحقیق همبستگی است که در آن سعی در شناسایی رابطه بین متغیر مستقل «معنویت سازمانی» و متغیرهای وابسته سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران (شامل: سبک عقلایی، سبک شهودی، سبک وابستگی، سبک آنی و سبک اجتنابی) می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران ادارات ورزشی شهرستان قم شامل مدیر کل اداره ورزش و جوانان و مدیران زیر مجموعه آن، روسا هیئت‌های ورزشی، مدیران مجموعه‌های ورزشی بزرگ شهر و مسئولین تربیت‌بدنی دانشگاه‌های شهرستان قم که تعداد آنها ۷۲ نفر بودند را تشکیل داده‌اند. با توجه به امکان جمع‌آوری نظرات تمام افراد جامعه آماری، لذا در این تحقیق از شیوه سرشماری استفاده گردید و تعداد ۶۵ پرسشنامه تنظیم شده از سوی مدیران جمع‌آوری شد.

### ابزار و روش گردآوری اطلاعات

ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، دو پرسشنامه استاندارد است. برای سنجش معنویت محیط کاری از پرسشنامه میلیمن و تعیین سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران از پرسشنامه اسکات و بروس استفاده شده است. پرسشنامه معنویت محیط کاری شامل ۱۴ سوال می‌باشد که معنویت محیط کاری را در مولفه‌های معنا در کار، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌سنجد. پرسشنامه سبک‌های تصمیم‌گیری اسکات و بروس دارای ۲۵ سوال است، که پنج سبک تصمیم‌گیری به عبارت‌های عقلایی، شهودی، اجتنابی، وابسته و آنی را اندازه‌گیری می‌کند. اعتبار محتوای این پرسشنامه‌ها، قبلاً توسط اساتید و متخصصان مختلف مورد تایید قرار گرفته است و از اعتبار لازم برخوردار می‌باشند و برای سنجش پایایی پرسشنامه‌های این تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که با یک مطالعه مقدماتی بر روی ۱۰ مدیر و پرسشنامه‌های تکمیل‌شده توسط آنها، میزان آلفای کرونباخ برای پرسشنامه «معنویت سازمانی» برابر ۰/۸۳۳ و جهت پرسشنامه «سبک‌های تصمیم‌گیری» برابر ۰/۹۵۲ بدست آمد که نشانگر پایایی این دو پرسشنامه می‌باشد.

### روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده در این پژوهش، از آمارهای توصیفی و استنباطی استفاده گردید و پس از پردازش داده‌ها به وسیله نرم افزار SPSS ۱۸ و Excel نتایج در قالب جداول و نمودارهای متعدد مورد بررسی قرار گرفت. برای آزمون فرضیه‌های این پژوهش و تجزیه و تحلیل آنها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. آزمون ضریب همبستگی پیرسون، برای بررسی وجود یا عدم وجود رابطه و همچنین میزان شدت رابطه بین دو متغیر کمی استفاده می‌شود. تحلیل یافته‌های پژوهش

نتایج بررسی توصیفی پژوهش حاضر نشان داد که از مجموع ۶۵ نفر از نمونه تحت بررسی ورزش شهرستان قم، ۳۸ نفر (۵۸/۴۵) درصد مرد و ۲۷ نفر (۴۱/۵۴) درصد زن بودند. بیشترین پاسخ‌دهندگان دارای مدرک فوق‌لیسانس و بالاتر بودند که این گروه تعداد ۲۸ نفر برابر با (۴۳/۰۸) درصد را شامل می‌شوند پس از آن به ترتیب دارندگان مدرک تحصیلی لیسانس و فوق

دیپلم با تعداد ۲۵ نفر (۳۸/۴۶) درصد و ۱۰ نفر (۱۵/۳۸) درصد در رده‌های بعدی قرار دارند. ۲۶ نفر (۴۰) درصد از پاسخ‌دهندگان دارای سابقه کاری ۱۱ تا ۲۰ سال بودند و بعد از آن سابقه کاری بیش از ۲۰ سال (۳۰/۷۷) درصد قرار داشت. از نظر وضعیت استخدامی ۴۲ نفر (۶۴/۶۲) درصد رسمی و ۸ نفر (۱۲/۳۱) درصد پیمانی و بقیه هم به صورت قراردادی و خرید خدمت مشغول بودند.

در تحلیل آماری جهت سنجش ارتباط بین معنویت سازمانی و سبک‌های تصمیم‌گیری، ضریب همبستگی بین هر زوج را با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن بررسی شد که نتایج آن در جدول شماره ۱ به قرار زیر است:

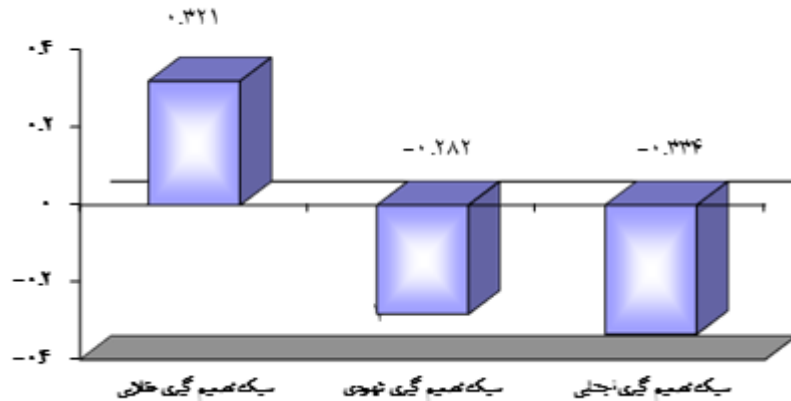
جدول شماره ۱- وضعیت اثرگذاری معنویت سازمانی بر سبک‌های تصمیم‌گیری

متغیر مستقل	متغیرهای مستقل	فراوانی	ضریب همبستگی	- مقدار P	نتیجه آزمون	نتیجه	وضعیت
معنویت سازمانی	سبک تصمیم‌گیری عقلایی	۶۵	۰/۳۱۲	۰/۰۱۲	H <sub>۰</sub> رد .	تأیید فرضیه	وجود همبستگی مستقیم
	سبک تصمیم‌گیری شهودی	۶۵	-۰/۲۸۲	۰/۰۲۳	H <sub>۰</sub> رد .	تأیید فرضیه	وجود همبستگی معکوس
	سبک تصمیم‌گیری وابستگی	۶۵	۰/۸۱	۰/۵۲۳	H <sub>۰</sub> تأیید .	رد فرضیه	عدم همبستگی
	سبک تصمیم‌گیری آنی	۶۵	-۰/۱۴۷	۰/۲۴۳	H <sub>۰</sub> تأیید .	رد فرضیه	عدم همبستگی
	سبک تصمیم‌گیری اجتنابی	۶۵	-۰/۳۳۴	۰/۰۰۷	H <sub>۰</sub> رد .	تأیید فرضیه	وجود همبستگی معکوس

در بررسی رابطه معنویت سازمانی و سبک تصمیم‌گیری عقلایی مدیران ورزشی شهرستان قم و چنانکه در جدول نتایج نشان داده شده است؛ P - مقدار بدست آمده، کوچکتر از سطح خطای  $\alpha = 0/05$  می‌باشد؛ بنابراین فرض  $H_0$  مبنی بر ناهمبسته بودن دو متغیر معنویت سازمانی و سبک تصمیم‌گیری عقلایی در سطح  $0/05$  رد می‌شود یعنی این دو متغیر همبسته می‌باشند و ضریب همبستگی بدست آمده نیز مثبت بوده و برابر  $0/312$  می‌باشد و می‌توان گفت که: معنویت سازمانی بر سبک تصمیم‌گیری عقلایی مدیران ورزشی شهر قم تأثیر دارد. معنویت سازمانی بر سبک تصمیم‌گیری شهودی مدیران ورزشی شهر قم تأثیر دارد؛ زیرا با توجه به جدول، P - مقدار بدست آمده، کوچکتر از سطح خطای  $\alpha = 0/05$  می‌باشد؛ بنابراین فرض  $H_0$  مبنی بر ناهمبسته بودن دو متغیر معنویت سازمانی و سبک تصمیم‌گیری شهودی در سطح  $0/05$  رد می‌شود یعنی این دو متغیر همبسته می‌باشند و ضریب همبستگی بدست آمده نیز منفی بوده و برابر  $0/282$  می‌باشد که بیانگر رابطه معکوس دو متغیر می‌باشد، بنابراین معنویت سازمانی بر سبک تصمیم‌گیری شهودی مدیران تربیت بدنی تأثیر دارد.

بررسی رابطه میان معنویت سازمانی و سبک تصمیم‌گیری وابستگی مدیران ورزشی شهرستان قم و چنانکه در جدول نتایج نشان داده شده است؛ P - مقدار بدست آمده، بسیار بزرگتر از سطح خطای  $\alpha = 0/05$  می‌باشد؛ بنابراین فرض  $H_0$  مبنی بر ناهمبسته بودن دو متغیر معنویت سازمانی و سبک تصمیم‌گیری وابستگی در سطح  $0/05$  تأیید می‌شود یعنی این دو متغیر همبسته نمی‌باشند. به تعبیر دیگر می‌توان گفت که: معنویت سازمانی بر سبک تصمیم‌گیری وابستگی مدیران ورزشی شهر قم تأثیر ندارد. برای بررسی تاثیر معنویت سازمانی بر سبک تصمیم‌گیری آنی مدیران ورزشی شهرستان قم و با توجه به اینکه P - مقدار بدست آمده، بسیار بزرگتر از سطح خطای  $\alpha = 0/05$  می‌باشد؛ بنابراین فرض  $H_0$  مبنی بر ناهمبسته بودن دو متغیر معنویت سازمانی و سبک تصمیم‌گیری آنی در سطح  $0/05$  تأیید می‌شود یعنی این دو متغیر همبسته نمی‌باشند، بنابراین معنویت سازمانی بر سبک تصمیم‌گیری آنی مدیران ورزشی شهر قم تأثیر ندارد. برای بررسی تاثیر معنویت سازمانی بر سبک

تصمیم‌گیری اجتنابی مدیران ورزشی شهرستان قم و چنانکه در جدول نتایج نشان داده شده است؛  $P$  - مقدار بدست آمده، کوچکتر از سطح خطای  $\alpha = 0/05$  می‌باشد؛ بنابراین فرض  $H_0$  مبنی بر ناهمبسته بودن دو متغیر معنویت سازمانی و سبک تصمیم‌گیری اجتنابی در سطح  $0/05$  رد می‌شود یعنی این دو متغیر همبسته می‌باشند و ضریب همبستگی بدست



نمودار شماره ۱- نمودار مقایسه‌ای ضرایب همبستگی معنویت سازمانی و سبک‌های تصمیم‌گیری

آمده نیز منفی بوده و برابر  $0/334$  می‌باشد که بیانگر رابطه معکوس دو متغیر می‌باشد و می‌توان گفت که: معنویت سازمانی بر سبک تصمیم‌گیری اجتنابی مدیران ورزشی شهر قم تأثیر دارد. چنانکه در جدول و نمودار فوق نشان داده شده است؛ معنویت سازمانی با سبک‌های تصمیم‌گیری: عقلایی، شهودی و اجتنابی همبسته می‌باشد و فرض صفر مبنی بر ناهمبسته بودن زوج متغیرها در آزمون‌های مربوطه، رد شده است. ضریب همبستگی در خصوص تصمیم‌گیری عقلایی مثبت می‌باشد که نشانگر تأثیر مستقیم معنویت سازمانی بر آن می‌باشد. در خصوص سبک‌های تصمیم‌گیری اجتنابی و شهودی می‌توان دید که ضریب همبستگی بدست آمده منفی است که بیانگر تأثیر معکوس معنویت سازمانی بر این دو نوع سبک تصمیم‌گیری می‌باشد. ضریب همبستگی معنویت سازمانی با دو سبک وابستگی و آنی معنی‌دار نبوده است و می‌توان گفت: معنویت سازمانی بر این دو نوع سبک تصمیم‌گیری اثری نداشته است

### بحث و نتیجه‌گیری

تصمیم‌گیری همواره به دلیل اهمیتی که برای سازمانها دارد مورد توجه سازمانها و مدیران می‌باشد. سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران بیانگر روش و عملکرد آنان در مواجهه با موضوعات و مشکلاتی است که با آنها روبرو هستند. عوامل مختلفی سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران را تحت تأثیر قرار می‌دهند که در این پژوهش سعی شد تأثیر معنویت سازمانی بر هر یک از سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد. در بررسی تأثیر معنویت سازمانی بر سبک تصمیم‌گیری عقلایی مدیران ورزشی استان شهرستان قم، با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش تأکید بر این نکته دارد که معنویت سازمانی بر سبک تصمیم‌گیری عقلایی مدیران ورزشی شهرستان قم تأثیر مثبت دارد، لذا مدیرانی که از معنویت سازمانی بالاتری برخوردارند، در شرایط تصمیم‌گیری، تصمیم‌های عقلایی‌تری نسبت به سایر مدیران اتخاذ می‌نمایند که در مجموع این تصمیمات به نفع ورزش این شهرستان خواهد بود. تصمیم‌های عقلایی در شرایطی گرفته می‌شوند که فرد تصمیم‌گیرنده در هنگام تصمیم‌گیری تمام اطلاعات مورد نظر را از منابع مختلف کسب نموده، همه راهکارها را شناسایی کرده و مورد بررسی قرار داده است و در نتیجه براساس یک روش کاملاً منطقی بهترین راه‌حل را انتخاب نموده است. بنابراین، باید به دنبال راه‌هایی جهت تأمین معنویت سازمانی این مدیران باشیم تا انتظار تصمیم‌های بهتر را در شرایط مختلف داشته باشیم. نتایج پژوهش تاییدی بر این واقعیت است که مدیران ورزشی که از معنویت سازمانی بالایی برخوردار هستند، تصمیم‌های عقلایی‌تری نسبت به سایر مدیران اتخاذ می‌کنند.

نتایج پژوهش حاضر بیانگر تاثیر معکوس معنویت سازمانی بر سبک تصمیم‌گیری شهودی مدیران ورزشی شهرستان قم است. تصمیم‌گیری شهودی از نظر مفهومی بیانگر اعتماد فرد به فراست، آگاهی هیجانی و شهود درونی خود در هنگام تصمیم‌گیری است، لذا مدیرانی که از سبک تصمیم‌گیری شهودی برخوردارند، در هنگام تصمیم‌گیری بدون نیاز به دلائل منطقی در مورد درست بودن راهکار انتخاب‌شده، براساس بینش خودآگاه و غرایز خود، راهکاری که فکر می‌کنند درست است، را انتخاب می‌کنند. مدیری که معنویت سازمانی بیشتری دارد، بیش‌تر سعی می‌کند تصمیم‌های عقلایی‌تر بگیرد و کمتر تصمیمات شهودی اتخاذ کند چرا که با توجه به اینکه فرآیند شهود در ذهن انسان بسیار سریع رخ می‌دهد، بنابراین احتمال اشتباه بودن این نوع از تصمیم‌ها نیز افزایش می‌یابد. جمشیدی قهقرخی و حیاتی (۱۳۹۲)، آزادمرزآبادی و همکاران (۱۳۹۳) و رفیعی و همکاران (۱۳۹۴)، دلیگ (۱۹۹۹)، بوراک (۱۹۹۹)، پاور (۲۰۰۹)، مارکیوس و همکاران (۲۰۰۵)، نیز به نتایج مشابهی رسیدند. معنویت سازمانی بر سبک تصمیم‌گیری وابستگی مدیران ورزشی شهرستان قم تاثیر ندارد، نتایج این پژوهش با یافته‌های آزادمرزآبادی و همکاران (۱۳۹۳) همگرا است و تاییدی بر دیدگاه اسکات و بروس در ارتباط با ماهیت درون فردی و شخصیتی سبک‌های تصمیم‌گیری عمومی تصمیم‌گیری می‌باشد.

نتایج پژوهش بیان می‌کند که معنویت سازمانی بر سبک تصمیم‌گیری آنی مدیران ورزشی شهرستان قم تاثیر ندارد. تصمیم‌گیری آنی از نظر مفهومی بیانگر اتخاذ تصمیم به صورت سریع، فی‌البداهه و بی‌مقدمه در هنگام مواجهه‌شدن با شرایط تصمیم‌گیری است. انتظار می‌رفت در این پژوهش معنویت سازمانی رابطه همبسته و معکوسی با تصمیم‌گیری آنی داشته باشد که نتایج حاصل از پژوهش خلاف این انتظار را نشان می‌دهد.

همچنین نتایج نشان می‌دهد که معنویت سازمانی بر سبک تصمیم‌گیری اجتنابی مدیران ورزش شهرستان قم تاثیر معکوس دارد. مدیرانی که از معنویت سازمانی پائین‌تری برخوردارند در هنگام تصمیم‌گیری نیز خود را وابسته و متکی به نظرات دیگران می‌دانند و از استقلال کافی جهت اتخاذ تصمیم برخوردار نیستند، تا آنجا که امکان داشته باشد هرگونه واکنش و اقدام عملی را در جهت حل مساله به تعویق می‌اندازند و در شرایطی که نسبت به اتخاذ تصمیم و واکنش به مساله رخ داده تحت فشار قرار می‌گیرند کاملاً وابسته و متکی به نظرات و راهکارهای اطرافیان خود عمل می‌کنند، بی‌تردید ترویج معنویت در میان این مدیران باعث تغییر تصمیم‌گیری‌های آنها و در نهایت بهبود عملکرد آنها خواهد گردید. در پژوهش‌هایی که توسط احدی شعار و همکاران (۱۳۹۳)، اعتباریان و همکاران (۱۳۹۳)، جمشیدی قهقرخی و حیاتی (۱۳۹۲)، آزادمرزآبادی و همکاران (۱۳۹۳)، انجام شد، نیز به نتایج مشابهی دست یافتند.

### پیشنهادات

پژوهش حاضر به بررسی تاثیر معنویت سازمانی بر سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران ورزشی شهرستان قم پرداخته است. تاکنون پژوهشی با این عنوان در کشورمان انجام نشده است که نشان از عدم توجه به این موضوع دارد و در این راستا انجام پژوهش‌های کاربردی و گسترده در ابعاد گوناگون این نظریه و استفاده از نتایج آنها در ایجاد محیط مناسب‌تر جهت فعالیت مدیران ورزشی و مسئولین تربیت‌بدنی‌ها کاملاً احساس می‌شود. با توجه به این مطلب که در پژوهش حاضر تاثیر متغیرهای معنویت سازمانی در سطوح (فردی، گروهی و سازمانی) بر هر کدام از سبک‌های تصمیم‌گیری به صورت جداگانه بررسی شد، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های دیگری در ارتباط با موارد ذکر شده انجام شود. مسلماً با تکرار پژوهش به نتایج صریح‌تری دست خواهیم یافت. در جمع‌بندی کلی، براساس یافته‌های این پژوهش معنویت سازمانی می‌تواند یکی از عوامل موثر در اتخاذ تصمیم‌گیری‌های عقلایی در جمع مدیران ورزش شهرستان قم باشد، لذا جهت افزایش اتخاذ تصمیم‌های درست، برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران باید بر رشد معنویت در کار بخصوص در بعد معنویت سازمانی تمرکز بیشتری نمایند. در این پژوهش تنها به تاثیر معنویت سازمانی بر سبک‌های تصمیم‌گیری بر اساس مدل اسکات و بروس پرداخته شد. پیشنهاد می‌شود جنبه‌های مختلف معنویت سازمانی (فردی، گروهی و سازمانی) بر سبک‌های تصمیم‌گیری با عنایت به مدل‌های دیگر همچون نظریه پارکینسون و همکاران (سبک‌های تشریفاتی، رقابتی و تیمی) پرداخته شود و با توجه به عدم وجود الگوی ایرانی - اسلامی

برای سنجش میزان معنویت سازمانی، به محققان و پژوهشگران پیشنهاد می‌شود در این زمینه کارهای پژوهشی خود را ساماندهی کنند.

#### منابع

۱. آزادمرزآبادی، اسفندیار و همکاران (۱۳۹۳). "نقش معنویت سازمانی در استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان اداری در یک بیمارستان نظامی و بررسی راهکارهای ارتقاء معنویت آنان". *مجله طب نظامی*، (۱۶)، ۳، ۱۵۳-۱۴۷
۲. احدی شعار، سیدمجید و همکاران (۱۳۹۳). "بررسی رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه میلیمن و درگیر در کار (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی شهر قم)". *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*، (۱۲)، ۱، ۴۱-۶۱
۳. اعتباریان، اکبر و همکاران (۱۳۹۳). "بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران". *ماهنامه کار و جامعه*، (۱۷۲)، ۲۲-۳۷
۴. جمشیدی قهقرخی، فاطمه؛ حیاتی، زهیر (۱۳۹۲). "سنجش تاثیر معنویت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در کتابخانه‌ها". *پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، (۳)، ۱، ۲۷-۵۰
۵. حیدری، زکیه؛ کشتی‌دار، محمد و سیده عدرا میرکاظمی (۱۳۹۴). "پیش‌بینی اثربخشی سازمانی براساس معنویت در کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ". *مجله مطالعات مدیریت ورزشی*، (۲۹)، ۱۷۴-۱۵۹
۶. رابینز، استیون پی. (۱۳۸۸). "مبانی رفتار سازمانی". ترجمه فرزاد امیدواران ... و همکاران. تهران: موسسه کتاب مهربان نشر
۷. رستگار، عباسعلی (۱۳۸۹). "معنویت در سازمان با رویکرد روان‌شناختی". قم: دانشگاه ادیان و مذاهب، انتشارات
۸. رفیعی و همکاران (۱۳۹۴). "بررسی رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی مدیران ورزش استان قزوین". *پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، (۲۱)، ۱۶۶-۱۵۷
۹. عابدی جعفری، حسن؛ رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶). "ظهور معنویت در سازمان‌ها: مفاهیم، تعاریف، پیش‌فرض‌ها، مدل مفهومی". *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، (۵)، ۹۹-۱۲۱
10. Ashmos, D. & Duchon, D (2000). "Spirituality at work". *Journal of management Inquiry*, 9 (2), 134-145
11. Burack, E. (1999). "Spirituality in the workplace". *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 280-291
12. Delbecq, L. A. (1999). "Christian spirituality and contemporary business leadership". *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 345-349
13. Freshman, Brenda (1999). "An Exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace". *Journal of organizational change management*, 12 (4), 318-327
14. Kelly A. Phipps (2012). "Spirituality and Strategic Leadership: The Influence of Spiritual Beliefs on Strategic Decision Making". *Bus Ethics*, (106), 177-189
15. Marques, j.; Dhiman, S., & King, R. (2005). "Spirituality in the workplace: developing an integral model and a comprehensive definition". *The Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91
16. Milliman, J. Czaplewski, A. J. & Ferguson J. (2003). "Workplace spirituality and employee work attitudes". *Journal of Organizational change management*, 16 (4), 426-447
17. Oliveira, Arnaldo, (2007), "A Discussion Of Rational And Psychological Decision Making Theories And Models: The Search For a Cultural-Ethical Decision Making Model", *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, (12) 2, 12-13
18. Parker, Andrew M., Wandi Burine de Bruine & Baruch Fichhoff, (2007), "Maximizers versus Satisficers: Decision-Making Styles, Competence and Outcomes", *Judgment and Decision Making*, (2) 6, 342-344.



19. Patton, John R., (2003), "*Intuition in Decisions*", Journal of Management Decision, p989 , The current issue and full text archive of this journal is available at [www.emeraldinsight.com/0025-1747.htm](http://www.emeraldinsight.com/0025-1747.htm)
20. Pawar B S. (2009). "*Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects*". Leadership and Organization Development Journal, 30(8), 759-777
21. Porshariati, Mahdiah & Dousti, Morteza & Seyyed Jafar Moosavi (2015). "*Study of The Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers in Tehran City*". International Journal of Sport Studies, 4 (4), 386-393
22. 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
23. Singh, Romila and Greenhouse Jeffryh.(2004). "The Relation between career decision making strategies and person-tohfit" . Journal of vocational behavior, 64 (1), 198-221
24. Thunholm, Peter (2004), "Decision-Making Style: habit, style or both?". Journal of Personality and Individual Differences, 36 (4), 931-944
25. Vroom, Victor H. (1973). "A New Look at management decision making". Organizational dynamics, spring 1973, 66-80
26. Wanger-Marsh, F., & Conley, J. (1999). "The fourth wave: the spiritualitybased firm". Journal of Organizational Change Management, 12(4), 292-301
27. Williams, La (2013). "Personal spirituality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personal spirituality affect Organizational Citizenship Behavior? " [PhD. Thesis]. Capella University