

استاد: بابایی نژاد، عباس؛ سهیلا شمس الدینی؛ (۱۴۰۰). «بررسی همبستگی بین تفکر استراتژیک با حل تعارضات سازمانی و موفقیت سازمانی (مطالعه موردی: ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان)»، توسعه سازمانی پلیس، دوره ۱۸، شماره ۷۶، صص ۱۱-۴۰.

بررسی همبستگی بین تفکر استراتژیک با حل تعارضات سازمانی و موفقیت سازمانی (مطالعه موردی: ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۱/۳۱

عباس بابایی نژاد، سهیلا شمس الدینی^۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۴/۰۹

چکیده:

این تحقیق با هدف بررسی همبستگی بین تفکر استراتژیک با حل تعارضات سازمانی و موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان انجام شده است. روش تحقیق بصورت توصیفی - همبستگی بوده و جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان می‌باشد. نمونه آماری طبق فرمول کوکران ۲۴۲ نفر که بصورت تصادفی طبقه ایی انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه تفکر استراتژیک با روایی ۰/۸۷ و پایایی ۰/۸۸، پرسشنامه حل تعارضات سازمانی با روایی ۰/۸۳ و پایایی ۰/۸۶ و پرسشنامه موفقیت سازمانی با روایی ۰/۸۷ و پایایی ۰/۹۲ استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم افزار SPSS و پیراست ۲۵ انجام گرفته و از آماره‌های توصیفی و استنباطی مثل میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که بین نگرش استراتژیک، عزم استراتژیک، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان با رفع تعارضات سازمانی و موفقیت سازمانی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد و مهمترین پیش بینی کننده رفع تعارضات سازمانی و موفقیت سازمانی، تفکر در زمان می‌باشد.

کلیدواژه‌ها:

تفکر استراتژیک، موفقیت سازمانی، تعارضات سازمانی.

۱. گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. (نویسنده مسئول) (Management7204020@yahoo.com)

۲. گروه مدیریت بازرگانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

مقدمه

سازمان انتظامی یکی از شریان‌های مهم و امنیتی در جامعه به شمار می‌آید که بستر الزم برای فعالیت دیگر حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی را تأمین و تضمین می‌کند. این سازمان با عملکرد خود میتواند به ارتقای سطح زندگی مردم و ایجاد فضای سالم اجتماعی و اقتصادی کمک کند. این سازمان به دلیل گستردگی اندازه، تنوع مأموریت، تفاوت در مأموریت‌های سازمانی در رده‌های مختلف و وظایف محول شده، به کارکنان و مدیرانی قوی، مجرب و دانش‌محور احتیاج دارد. (خیراندیش، ۱۳۸۹) اما این سازمان مانند سایر نهادها از انسان‌ها تشکیل شده‌اند و همه صاحب‌نظران تئوری‌های سازمان و مدیریت معتقدند که تضاد و اختلاف از ویژگی‌های بارز سازمان‌های اجتماعی است و همیشه وجود دارد اما بایستی آن را اداره نمود و در جهت نیل به اهداف سازمانی قرار داد (ال دفت، ۱۳۹۰: ۲۴۵). تعارض همواره یکی از واقعیت‌های زندگی اجتماعی بوده و بخش اجتناب‌ناپذیری در حیات سازمانی است و همواره در سازمان‌ها افرادی با ویژگی‌های شخصیتی متفاوت و همچنین با دانش، مهارت، نگرش و دیدگاه‌های متفاوت مشغول به کار هستند و محیط سازمان را با انواع تعارض‌ها و عدم توافق‌ها روبه‌رو می‌سازند (زارعی متین، ۱۳۸۸: ۲۳۰). مدیریت تعارض فرایند تشخیص نقش مناسب تعارض و استفاده مناسب از فنون مربوطه برای برطرف کردن یا تحریک آنها در جهت اثربخشی سازمان است. این مدیریت رویکردها و الگوهای متفاوتی دارد. بطوریکه مدیران سازمان‌ها با رویکرد مدیریت تعارض درمقابل با تعارض می‌توانند از سبک‌های مختلفی استفاده کنند (درگاهی و همکاران، ۱۳۸۷: ۶۶). سازمان‌های موفق، راز و رمز موفقیت و برتری جویی را می‌دانند، آنها از منابعی که در اختیار دارند نظیر منابع مالی، انسانی، و توانایی‌های تکنولوژیک به بهترین شکل استفاده می‌کنند اما حرف‌نهایی را کارکنان می‌زنند، آنها هستند که عامل و علت تغییراتند. کارکنان موتور رشد و بهره‌وری هستند و مدیران بالغ و خردمند، امکان کار این موتور را فراهم می‌کنند (اتابکی، ۱۳۹۳: ۶۸). اگر یک مدیر یا رهبر، بخواهد مؤثر واقع شود، باید مهارت‌های مربوط به تفکر استراتژیک خود را بهبود بخشد. تفکر استراتژیک، فرایندی است که طی آن، مدیر یا رهبر می‌آموزد که چگونه آرمان تجاری خود را به وسیله کار گروهی و تفکر انتقادی تعریف نماید. تفکر استراتژیک، ابزاری است که به مدیران کمک می‌کند تا با تغییرات روبرو شده و برای ایجاد تحول، برنامه ریزی نموده و فرصت‌های جدید را تجسم نمایند. در واقع مسئله اصلی آن است که لازمه برنامه ریزی استراتژیک، داشتن تفکر استراتژیک است. یک سازمان می‌تواند بدون تفکر استراتژیک رسمی به حیات خود ادامه دهد ولی بقای آن، بدون داشتن تفکر استراتژیک، امکان پذیر نخواهد بود (دیوید، ۲۰۰۳: ۶۶). بزعم مینتزرگ، برنامه ریزی استراتژیک عبارتست از

فرایند تجزیه و تحلیل و تقسیم یک هدف در قالب مراحل قابل پیش بینی و اجراء و تفکر استراتژیک، فرایند ترکیب، شم و خلاقیت است که با ایجاد چارچوبی یکپارچه از دیدگاهها و آرمان ها، سازمان را جلوتر از رقبا قرار می دهد (مینتزبرگ، ۴، ۲۰۱۴: ۶۹).

بیان مسأله

تعارض به فرایند ادراک و یا احساس هرگونه ناسازگاری اطلاق می شود که درون یا بین افراد، گروهها و سازمانها به وجود می آید و به رفتار پنهان یا آشکار متعارض در دو طرف منتهی می گردد (حیدری و همکاران، ۱۳۸۹: ۶۶). در مروری که (آلموست ۲۰۱۰: ۹۶) انجام داده، روابط تعارض آمیز و منفی با سرپرست و همکاران که از اشکال اصلی تعارض بین فردی محسوب می شوند، خود از زمره عوامل استرس آور اصلی در محیطهای کار محسوب می شوند. وقتی تعارض با سرپرست و همکاران در حد بالایی است، استرس شغلی بالا می رود و برهمین مینا رفتارهای پر خاشگرانه افزایش می یابد (گل پرور ۱۳۸۷: ۱۹). تعارضات بین فردی در محیط کار به طور جدی با سطح استرس تجربه شده در حین کار دارای رابطه مثبت است. اما افراد هریک بنابر تجارب، ویژگیهای شخصیتی و آمادگی شخصی و روانی خود، وقتی با استرس، فرسودگی و تعارض به عنوان مسأله اصلی در محیط کار مواجه می شوند، به اشکال مختلف سعی در مدیریت آنها می نمایند. این مدیریت در سبکهای مدیریت تعارض نمود می یابند. در واقع سبکهای مدیریت تعارض به مجموعه تلاش هایی اطلاق می شود که افراد در زمان مواجهه با تعارض و مشکل آنها را انجام می دهند (گل پرور، ۱۳۹۱: ۱۲). مدیریت تعارض ترس از جلوگیری یا سرکوب تعارض نیست، بلکه برخورد مناسب و بهره گیری درست از آن در جهت تامین نیازها، ایجاد خلاقیت و شکوفایی استعداد است (امیری، ۱۳۸۵: ۵۰). واقعیتهای موجود در مبحث رفتار سازمانی نشان می دهد که درصد قابل توجهی از علل و موجبات بیماریهای روانی و کسالتهای ناشی از خستگی کار بین کارکنان و تبع آن، کاهش عملکرد سازمانها و عدم دسترسی به تعالی و موفقیت سازمانی را می توان در شیوههای رفتاری برخورددها و شخصیت مدیران جستجو کرد. نتایج بدست آمده از تحقیقات نشان می دهد، هر چه محدوده ای که یک شغل معین در آن اتخاذ تصمیم قانون گذاری، خط مشی، آگاهی از موارد و مصالح، مبادله مکرر اطلاعات با دیگران، شرایط کاری نامناسب و انجام وظایف فاقد ساختار، بیشتر و گسترده تر باشد، امکان ایجاد فشار روانی بیشتر خواهد بود (اتابکی، ۱۳۹۳: ۶۶). بنابراین، یکی از اصلی ترین وظایف برای راهبری موفقیت

آمیز سازمان‌ها جهت رسیدن به تعالی و موفقیت سازمانی سعی در از بین بردن عوامل ایجاد کننده فشار روانی سازمانی کارکنان، توسط مدیریت ارشد سازمان می‌باشد. بدین منظور شیوه‌های از قبیل ایجاد محیط حمایتی برای کارکنان، غنی سازی شغل، کاهش تعارضات سازمانی، ارزیابی عادلانه و به طور خلاصه کنترل عواملی که ایجاد کننده فشار روانی سازمانی در کارکنان هستند، همه می‌توانند مفید و چاره ساز باشند و باعث افزایش عملکرد افراد و موفقیت سازمان گردند(نورتون، ۱۳۸۹: ۴۵۳). سبک‌هایی که تاکنون در عرصه مدیریت تعارض در محیط‌های کار، شناسایی و معرفی شده، شامل حل مساله، اجتناب، اعمال زور، تسلیم شدن و سازش کردن هستند. هریک از این سبک‌های تعارض به نوبه خود زمینه تضعیف یا تقویت اثربخشی فردی و گروهی را در محیط‌های کار فراهم می‌سازند براساس مرور جامع و وسیعی که در حوزه تعارض در محیط کار و سبک‌های مدیریت تعارض انجام شد، مشخص شده که هرگاه افراد روش‌های موثری نظیر حل مساله و سازش مبتنی بر شرایط خود و طرف‌های تعامل را در مواجهه با استرس، مشکلات و تعارضات بین فردی در پیش می‌گیرند، کمتر به اعمال پرخاشگرانه و خشونت بار روی می‌آورند (دی درو و بیرسما، ۲۰۰۵: ۱۱۰).

یکی از عواملی که امروزه می‌تواند ضرورت توجه به حل تعارضات سازمانی و موفقیت سازمانی را بیشتر نمایان کند، تفکر استراتژیک و لزوم بکارگیری آن است. نرخ و ژرفای تغییراتی که بر سازمان‌ها اثر می‌گذارند بسیار زیاد است(سلطانی و قربانی، ۱۳۸۹: ۴۲). در دنیای امروز و در شرایطی که عوامل مزیت ساز رقابتی در جریان تحولات قرار دارد، تنها یک مزیت رقابتی پایدار می‌تواند فهم و بصیرت لازم را نسبت به تشخیص مستمر این عوامل بوجود آورد که این امر وجود تفکر استراتژیک را در سازمان‌های امروز حیاتی می‌سازد. یکی از مشکلات سازمان‌ها، فقدان تفکر استراتژیک در سطح مدیران عالی می‌باشد(ریبیعی و همکاران، ۱۳۸۷: ۴۳). فقدان تفکر استراتژیک مدیران ارشد بنگاه‌ها و سازمان‌ها، آنها را از بهره گیری از فرصت‌های جدید محروم می‌سازد. لذا امروزه، بر این نکته تأکید فراوان می‌شود که مدیران ارشد، برای کارآمد شدن، باید به ابزار ساده و مهمی به نام تفکر استراتژیک مجهز شوند. تفکر استراتژیک مدت هاست به عنوان برگ برنده در عرصه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی شناخته می‌شود. این مهارت معمولاً در نگاه اول برای بسیاری از مدیران ابهام برانگیز است، گر چه می‌دانند که راه موفقیت در کسب و کار از شناسایی آن می‌گذرد (استیسی، ۱۳۸۹: ۱۱). در ایران با توجه به افزایش تغییر و تحول محیطی پیرامون هر سازمان و توسعه و پیشرفت تکنولوژی در جوامع و رقابتی شدن محیط‌های کسب و کار و

انتظاراتی که مشتریان و ذینفعان از سازمان و بنگاه‌ها دارند، وجود مدیرانی با تفکر استراتژیک امری بدیهی و لازم است، تا بوسیله آن عوامل مؤثر بر سازمان را ببینند و با تجزیه و تحلیل آنها، درک درستی از محیط داشته و تصمیم درست را اتخاذ کنند (مقیمی، ۱۳۹۰: ۱۹۲).

بنابراین با افزایش مشکلات و پیچیده شدن سازمان‌ها، نیاز به ارائه راه‌حل‌های بهتر و استفاده از ابزارهای قدرتمندتر از برنامه ریزی استراتژیک، خودنمایی می‌کند چراکه مدیران با تفکر استراتژیک با فهم و درک بهتر از برنامه استراتژیک، عملکرد مؤثر تری خواهند داشت و می‌توان گفت تفکر استراتژیک به عنوان مکملی برای برنامه ریزی استراتژیک، رویکرد مناسب "راهبری" سازمان شمرده می‌شود و می‌تواند در جهت مقابله سیستماتیک با معضلات، درک فرصت‌ها، تخصیص بهینه منابع کمیاب و دستیابی به نتایج مورد نظر کمک نماید. هدف اصلی هر سازمان دستیابی به موفقیت سازمان است و برای رسیدن به این هدف، آشکار است که شهروندان در دنیای امروز از منابع بسیار مهم سازمان محسوب می‌گردند و رفتار آنان برای مدیران، بسیار با اهمیت تلقی می‌گردد بنابراین با توجه به نقش زیاد رفتار شهروندی، محققین بسیاری به تجزیه و تحلیل رفتار شهروندی پرداخته‌اند. و همچنین نظر به اینکه موفقیت یک سازمان مأموریت اصلی سازمان است و سازمان‌های خدماتی نیز در دنیای پر از رقابت امروز در تکاپوی دستیابی به موفقیت هستند ضرورت دارد که در مورد آن تحقیق بیشتری صورت بگیرد (نجفی، ۱۳۸۲: ۴۳). از طرفی دستیابی به موفقیت سازمانی در هر تشکیلاتی، تلاش مدیر و اعضای آن سازمان را برای فراگیری و به کارگیری اصول و مهارت‌های خاصی می‌طلبد که از آن میان عبارتند از: فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، تبیین آشکاری از خط و مشی‌ها و هدف‌های سازمان، جایگاه سازمان پشتیبان، دستیابی به تمامی این اصول و به کارگیری آنها در سازمان نیاز به صرف زمان و کسب تجربه است. علاوه بر این دو عامل، مدیر باید با فعالیت‌های ضمنی از جمله شرکت در هم‌اندیشی‌ها و کارگاه‌های مربوط، دانش خود و سازمان را، همگام با دانش روز ارتقاء بخشد و با فراگیری اصول مدیریت تغییر، قادر به کسب دیدگاه‌های جدید و توسعه روز افزون سازمان باشد (مرادیان، ۱۳۸۹: ۱۳۳). برای هماهنگی با تغییرات روزافزون و گام برداشتن در جهت اهداف سازمانی نیاز به تغییر در روش تفکر و تحول ذهنی مدیران و کارکنان سازمان‌ها می‌باشد و وقتی سازمان با مشکلات جدید مواجه می‌شود، راه‌حل‌های قدیمی کارایی خود را از دست می‌دهند. همانند هر فعالیت خلاقانه دیگر، زمانی می‌توان از تفکر استراتژیک انتظار توفیق بیشتری داشت که از اصول خاصی پیروی کرده و از پاره‌ای کاستی‌ها و نارسایی‌ها نیز آگاهانه پرهیز کند. بدان معنی که بتوان عوامل مؤثر بر سازمان را دید و از آینده مبهم و نامطمئن، با ملاحظه وابستگی عوامل مؤثر راه‌حل‌های

مسائل را ارائه نمود. تفکر استراتژیک چیزی بیش از توجه به روندهای اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فناوری بوده و مدیران و کارکنانی را می‌طلبد که همبستگی این عوامل را تشخیص دهند (ایران نژاد، ۱۳۸۳: ۶۸). با توجه به مطالب گفته شده مشخص است که تعارض بخشی از زندگی سازمانی و امری اجتناب ناپذیر است که مدیران باید در مورد چگونگی برخورد با آن حساس بوده و بدانند چگونه برای حل آن اقدام نمایند، در واقع اداره امور سازمان مدیر را رویاروی ارزش‌های متضاد قرار می‌دهد و مدیریت تعارض یعنی مدیریتی که بتواند در شرایطی که تعارض وجود دارد به بهترین شکل سازمان را اداره کند و بین آنها تعادل ایجاد نماید که یکی از بهترین مهارت‌های مدیران برای حل تعارض، و بردن سازمان به سمت موفقیت استفاده از تفکر استراتژیک است. تفکر استراتژیک مدیر و کارکنان سازمان را قادر می‌سازد تا بفهمد چه عواملی در دستیابی به اهداف موردنظر مؤثر است و کدامیک مؤثر نیست و چرا؟ و بر این اساس این تحقیق در پی پاسخگویی به این سوال است که: آیا بین تفکر استراتژیک با موفقیت سازمانی و رفع تعارضات سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه وجود دارد؟

مبانی نظری پژوهش

تفکر استراتژیک: تفکر استراتژیک فرایندی است که از طریق آن مدیران ارشد می‌توانند خود را از فرایندها و بحرانهای روزمره مدیریتی جدا سازند و بدین گونه دیدگاهی متفاوت از سازمان و محیط متغیر آن حاصل کنند. (گریت^۶، ۱۹۹۵: ۵). تفکر استراتژیک یعنی اختصاص زمانی برای فکرکردن در خصوص موضوعات آتی، حیاتی، محیطی و کلان سازمانی (میلر، ۲۰۱۳). لیدکا^۷ (۲۰۰۷: ۱۲۲) برای تفکر استراتژیک پنج بعد قائل است:

نگرش سیستماتیک: تفکر استراتژیک بر مبنای نگرش سیستمیک شکل می‌گیرد. یک متفکر استراتژیک باید یک سیستم کامل از ارزش‌ها را در ذهن خود ایجاد کرده و ارتباط بین اجزای آن را به خوبی درک کند. پورتر در این خصوص معتقد است که استراتژی یک نگرش تمام نگر و یکپارچه است هر چند فعالیت‌های مجزا و متنوع زیادی در آن وجود دارد. بدون نگرش سیستمی، بهینه سازی امکان پذیر نمی‌باشد. زیرا بیشینه کردن یک بخش، ممکن است به از دست رفتن خصوصیات مهم و حیاتی بخش دیگری از سیستم منجر شود.

6. Garratt

7. Liedtka

عزم استراتژیک (تمرکز بر هدف): تفکر استراتژیک جهت گیری سازمان رامشخص می سازد و آن را در کانون توجه سازمان قرار می دهد. این تمرکز به سازمان و افراد اجازه می دهد تا تمامی انرژی خود را در این جهت صرف کنند.

فرصت جویی هوشمندانه: در تفکر استراتژیک، کشف فرصتها و بهره گیری از آنها یک اصل مهم است. این ویژگی به مفهوم استقبال از تجارب و موضوعات جدید است و سازمان را برای اتخاذ استراتژیهای تازه در جهت فرصتهای جدید آماده می سازد. تفکر استراتژیک برای درک فرصتهای جدید به صدای ناموزون افراد عاصی در سازمان گوش می سپارد و توان درک شرایط مناسب برای تغییر استراتژی را دارا می باشد (سیاری، ۱۳۹۴: ۳۵).

تفکر در زمان: تفکر استراتژیک، تفکری در طول سازمان است که گذشته، حال و آینده را به هم پیوند می دهد. استراتژی نیز پلی بین حال (وضع موجود) و آینده (وضع مطلوب) است. در تفکر استراتژیک باید آینده را بر مبنای توانمندیهای امروز (که دستاوردهای گذشته سازمان است) خلق کرد.

فرضیه سازی (پیشروی بر اساس رویکرد علمی): بدین معنا می باشد که مدیر جهت برنامه ریزی و تصمیم گیری بر اساس یافته های علمی عمل می کند و در مواقع مورد نیاز فرضیه سازی می کند و بر اساس رویکرد علمی آن فرضیه را می آزماید (لیدکا، ۲۰۰۷: ۱۲۳).

تعارضات سازمانی:

رابینز^۸ هر نوع مخالفت یا تعامل خصمانه را، تعارض می نامد و منشاء آن را کمیابی منابع، موقعیت اجتماعی، قدرت یا نظام های ارزشی متفاوت میدانند و چنین بیان می دارد تعارض، فراگردی است که در آن تلاش عمدی شخص «الف» برای خنثی سازی تلاش های شخص «ب» از طریق نوعی مانع تراشی، به عجز و ناکامی شخص «ب» در دستیابی به هدفها یا افزایش منافعش منجر می شود (رضائی یان، ۱۳۸۲: ۶). تعارض به نظر میرکمالی، فرآیند ادراک و یا احساس هرگونه ناسازگاری در درون و یا بین افراد، گروهها و یا سازمانها است که منتهی به رفتار پنهان و یا آشکار متعارض بین دو طرف میشود (میرکمالی، ۱۳۸۷: ۱۶۱). در خصوص این تشتت آراء، در مورد مفهوم تعارض، کولاسا^۹ چنین بیان نموده است: چنانچه اصطلاح تعارض را دقیقاً مورد بررسی قرار دهیم،

8. Robbins

9. Kolasa

متوجه می‌شویم که صاحب نظران و افراد مختلف، معانی متفاوتی از آن در ذهن دارند. امکان دارد در جایی تعارض، به عنوان عدم توافق یا دشمنی بین افراد و گروه‌های مورد نظر باشد و در جایی دیگر، به مثابه تضاد و ناهماهنگی موجود در درون شخص قلمداد شود یا به صورت احساس عدم توانایی وی برای حل مسائل، جلوه نماید. تعارض ممکن است پیامد خواسته‌های متناقض و در حال رقابت فرد یا گروه باشد. در عین حال رقابت و هم‌چشمی نیز ممکن است، از این مفهوم استفاده شود (ایزدی یزدان آبادی، ۱۳۸۹: ۷).

تعارض، سازمان‌ها را که باید افراد و گروه‌ها را جهت اهداف و آرمان‌های خود همسو و همساز کنند، بصورت نظام‌هایی متلاطم و آسیب پذیر که مستعد انواع تنش و ناسازگاری می‌باشند، درآورده است (درگاهی و همکاران، ۱۳۸۷: ۶۴) در نتیجه وقت و کوششی را که می‌تواند برای بهره‌وری بیشتر به کار گرفته شود، به خود اختصاص داده (فیضی، ۱۳۹۰: ۵۶) و در عمل انرژی سازمان را تحلیل می‌برد، تمرکز سازمان را کاهش می‌دهد و وقت مدیران را تلف می‌سازد (عباسی، ۱۳۸۹: ۳۶). از این رو در دهه‌های اخیر تعارض و مدیریت آن توجه صاحب‌نظران علوم رفتاری و مدیریت رفتار سازمانی را به خود جلب کرده و گسترش دامنه آن در سازمان‌ها ضرورت بهره‌گیری از ترفندهای مدیریت تعارض را افزایش داده است. تامپسون هر رفتاری را که از جانب اعضای یک سازمان به منظور مخالفت با سایر اعضا سرزند را تعارض می‌داند. تعارض عبارت است از حالت فردی که در راه ارضای نیازهای منطقی با آن روبروست یا در راه دستیابی به امیدهای فریب می‌خورد (گنجی، ۱۳۸۲: ۱۲۷). برای تبیین نوع تعارض، تقسیم‌بندی‌های متعددی وجود دارد. از جمله تعارض را به دو دسته ی «تعارض سازنده» و «تعارض مخرب» تقسیم‌بندی نموده‌اند. اینکه تعارض سازنده تعارضی است که اهداف گروه و سازمان را تقویت می‌کند، اما تعارض مخرب، تعارضی است که گروه و سازمان را از رسیدن به اهداف خود دور می‌کند؛ اما تعارض برحسب طرف درگیر شامل «تعارض درون فردی»، «تعارض بین افراد»، «تعارض درون گروهی»، «تعارض بین گروهی» و «تعارض بین سازمانی» تقسیم می‌شود.

موفقیت سازمانی:

موفقیت سازمانی عبارت است از کسب اهداف سازمانی بر مبنای اثربخشی لازم در سازمان. موفقیت سازمانی هدف اصلی سازمان است (نکویی مقدم و دیگران، ۱۳۹۰: ۸). هدف‌ها و ماموریت‌های سازمان دلیل وجودی هر سازمان است و موفقیت سازمانی عبارت است از دستیابی به ترفیعات بلند مدت و مستمر سازمان‌ها در ایفای ماموریت‌ها و مسئولیت‌ها (رضایی، ۱۳۹۱: ۲۱). عوامل تسهیل‌کننده دستیابی به موفقیت سازمانی شامل ویژگی‌های مدیریت، سبک مدیریت، ریسک‌پذیری مدیران، مدیریت موثر هزینه‌ها، ارتباطات مناسب مدیران،

برنامه ریزی مدیران، نظارت موثر، ایجاد انگیزه برای کارکنان، تیم سازی، سیستم استخدامی کارمند، آموزش موثر کارکنان، وجود واحد تحقیق و توسعه در سازمان (رضایی، ۱۳۹۱: ۵). عوامل بحرانی موفقیت، تعداد محدودی از عوامل مختلف هستند که در راه موفقیت سازمان و دستیابی به اهداف استراتژیک به عنوان گلوگاه یا عوامل بحرانی شناسایی می‌شوند و در صورتی که سازمان بتواند این گلوگاه‌ها را با انجام تمهیداتی مرتفع سازد و یا موارد بحرانی و بحران ساز را تحت کنترل درآورد، می‌تواند از دستیابی به موفقیت سازمانی و مزینت‌های رقابتی که در نتیجه دستیابی به اهداف سازمانی به دست می‌آید، اطمینان حاصل کند. رسیدن سازمان به موفقیت در سایه رهبری قوی و منسجم در صدر سازمان امکان پذیر است. در این رابطه وارن بنیس، رهبری را مترادف با آفرینش و تحقق آرمان برای سازمان می‌داند (ریاحی، ۱۳۹۳: ۱۵۰). گرچه امکان یافتن رهبران بالقوه در رده‌ها و لایه‌های مختلف سازمان و در منابع دیگر وجود دارد، اما تعیین صفات معینی برای تشخیص آنها سخت دشوار است. مهمترین چالشی که رهبران سازمان‌ها با آن روبرو هستند، یافتن افراد خطرپذیر و مسئول است. رشد و گسترش رهبری مسئولانه، مستلزم میدان دادن به همه افراد در کلیه سطوح سازمان است. اگر برنامه‌های رهبری، مختص و محدود به مدیران باشد، از این برنامه‌ها نتیجه‌ای عاید نخواهد شد (چاپمن، ۱۳۸۹: ۶۵). باید توجه داشت که دنیای بسیار پیچیده نگرگونی‌ها بی وقفه ادامه دارند و موضوعات به قدری تخصصی شده اند که نمی‌توان از رهبر یا کمیته راهبری توقع داشت به تنهایی هر مفصلی را چاره کنند، به همین سبب سازمان‌هایی موفق خواهند بود که فرهنگ رهبری را در سطوح مختلف سازمان رواج دهند. از طرقی دستیابی به موفقیت سازمانی در هر تشکیلاتی، تلاش مدیر و اعضای آن سازمان را برای فراگیری و به کارگیری اصول و مهارت‌های خاصی می‌طلبد که از آن میان عبارتنداز: فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، تبیین آشکاری از خط و مشی‌ها و هدف‌های سازمان، جایگاه سازمان پشتیبان، دستیابی به تمامی این اصول و به کارگیری آنها در سازمان نیاز به صرف زمان و کسب تجربه است. علاوه بر این دو عامل، مدیر باید با فعالیت‌های ضمنی از جمله شرکت در هم اندیشی‌ها و کارگاه‌های مربوط، دانش خود و سازمان را، همگام با دانش روز ارتقاء بخشد و با فراگیری اصول مدیریت تغییر، قادر به کسب دیدگاه‌های جدید و توسعه روز افزون سازمان باشد (مرادیان، ۱۳۸۹: ۱۳۳).

پیشینه پژوهش:

سیاری و همکاران (۱۳۹۷)، تحقیقی تحت عنوان تاثیر تفکر استراتژیک مدیران بر اخلاقیات و یادگیری سازمانی کارکنان انجام و نتایج تحقیق نشان داد که بین مولفه‌های تفکر استراتژیک با اخلاقیات و یادگیری سازمانی کارکنان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. به طوری که مولفه‌های تفکر استراتژیک ۱۸ درصد تغییرات یادگیری سازمانی کارکنان و ۲۵ درصد اخلاقیات را تبیین می‌کند.

پور صادق و یزدانی (۱۳۹۶) پژوهشی را با عنوان بررسی تأثیر قابلیت تفکر استراتژیک مدیران ارشد بر موفقیت شرکت‌های کوچک و متوسط استان آذربایجان شرقی انجام داد که نتایج نشان داد قابلیت تفکر استراتژیک مدیران ارشد بر موفقیت شرکت‌های متوسط تأثیر بسزایی دارد هر چند که در عمل چندان از آن بهره نمی‌گیرند.

صالحی و رحیمی (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی همبستگی بین تفکر استراتژیک و حل تعارضات سازمانی به این نتیجه رسیدند که اگر تفکر استراتژیک در سازمان حاکم باشد، نیازها و علایق کارکنان به راحتی درک می‌شود و این امر منجر به ایجاد انگیزه و رضایت شغلی کارکنان می‌شود و شایستگی حرفه‌ای آنها را بالا می‌برد و در نهایت باعث کاهش رفع تعارضات سازمانی بین کارکنان خواهد شد.

سیاری و همکاران (۱۳۹۵) تحقیقی با هدف بررسی رابطه میان هوش سازمانی و تفکر استراتژیک بر رفع تعارضات سازمانی کارکنان در شعب بانک ملی انجام داده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که میان ابعاد هوش سازمانی، سن کارکنان، جنسیت، سابقه خدمت با رفع تعارضات سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین تفکر استراتژیک و ابعاد آن با میزان رفع تعارضات سازمانی کارکنان همبستگی مستقیم و معناداری وجود دارد. به طوری که متغیر تفکر استراتژیک و مولفه‌های آن ۱۸ درصد تغییرات رفع تعارضات سازمانی کارکنان را تبیین می‌کند.

اشنایدر (۲۰۱۹) در مقاله‌ای تحت عنوان تفکر استراتژیک و رفع تعارضات در سازمان‌های واقع در کشور استرالیا، تعدادی از عناصر کلیدی را معرفی می‌کنند و تأکید می‌کند که تجزیه و تحلیل بیشتر، موقعیت‌هایی که می‌توانند قابلیت تفکر استراتژیک در افراد را بالا ببرند، معلوم می‌سازد و سازمان‌ها می‌توانند از این موقعیت‌ها برای توسعه موفقیت مدیران و بهبود شغل‌هایشان استفاده کنند. این مقاله به طور خلاصه در مورد روابط بین تفکر استراتژیک، برنامه ریزی استراتژیک و استراتژی ابتکاری بحث می‌کند و پیشنهاد می‌کند که تفکر استراتژیک موثر و مناسب می‌تواند به طور موثر به تغییرات محیط تجاری امروز پاسخ دهد. همچنین تفکر استراتژیک به عنوان یک عامل مهم در کاهش اختلافات از طریق بالا بردن تجربه و بصیرت نسبت به واحدهای سازمان و نقاط تصمیم‌گیری، می‌داند.

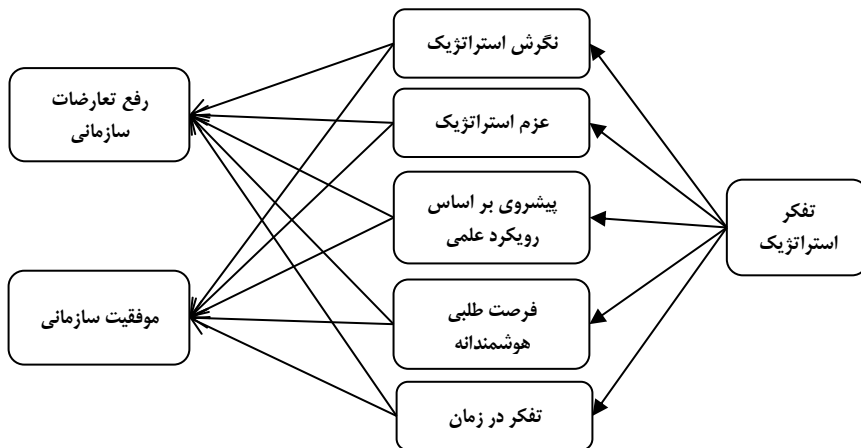
برور، میشل و وبر^{۱۰} (۲۰۱۸) در تحقیقی درباره رابطه جایگاه تفکر استراتژیک و سبک‌های مدیریت تعارض در سازمان به این نتیجه رسیدند که بین تفکر استراتژیک با نوع مواجهه افراد با تعارضات رابطه وجود دارد، به طوری که افراد دارای تفکر استراتژیک بالا در سازمان، بیشتر از سبک‌های وحدت بخش

10. Brewer & Mitchell & Weber

(همکاری و تشریک مساعی) در حل تعارضات استفاده می‌کنند در حالی که افراد دارای جایگاه تفکر استراتژیک پایین از سبک‌های الزامی و اجتنابی در مواجهه با تعارضات استفاده می‌کنند. گلدمن^{۱۱} (۲۰۱۷) در تحقیق خود در مورد تفکر استراتژیک بیان می‌کند که توانایی تفکر استراتژیک مدت هاست به عنوان یکی از نیازهای مدیران ارشد جهت تعالی و موفقیت سازمانی شناخته شده است. ضمن اینکه با توجه به افزایش پیچیدگی محیط اجتماعی، این توانایی در سطح پایین تر سازمان هم مورد نیاز است.

الگوی مفهومی پژوهش:

با توجه به مفاهیم ارائه شده در این پژوهش، الگوی مفهومی زیر (شکل ۱) برای نقش تفکر استراتژیک در حل تعارضات سازمانی و موفقیت سازمانی بررسی شد. در این پژوهش برای بررسی تفکر استراتژیک از مدل لیدکا (۲۰۰۷) با پنج بعد (نگرش استراتژیک، عزم استراتژیک، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان) و از حل تعارضات سازمانی مدل توماس (۲۰۰۵) همچنین موفقیت سازمانی بر مبنای مدل نکویی مقدم و همکاران (۱۳۹۰) بهره گرفته شده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

11. Goldman

فرضیه‌های تحقیق:

فرضیات اصلی:

- بین تفکر استراتژیک با رفع تعارضات سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه وجود دارد.
- بین تفکر استراتژیک با موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- بین نگرش استراتژیک با رفع تعارضات سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین عزم استراتژیک با رفع تعارضات سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین پیشروی بر اساس رویکرد علمی با رفع تعارضات سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین فرصت طلبی هوشمندانه با رفع تعارضات سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین تفکر در زمان با رفع تعارضات سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین نگرش استراتژیک با موفقیت سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین عزم استراتژیک با موفقیت سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین پیشروی بر اساس رویکرد علمی با موفقیت سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین فرصت طلبی هوشمندانه با موفقیت سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین تفکر در زمان با موفقیت سازمانی رابطه وجود دارد.

روش تحقیق پژوهش:

پژوهش کنونی بر مبنای نتیجه یا دستاورد، یک پژوهش کمی از نوع کاربردی می‌باشد، زیرا هدف از این پژوهش، توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص بوده و هدف نهایی آن، حل مشکلات خاص درون سازمانی است و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی و در زمره پژوهش‌های پیمایشی می‌باشد. پژوهش در سال ۱۳۹۹ و در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان انجام شده و جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان به تعداد ۶۴۰ می‌باشد. نمونه آماری طبق جدول مورگان ۲۴۲ نفر که بصورت تصادفی ساده مورد پیمایش قرار گرفتند. پژوهش حاضر از لحاظ روش، میدانی می‌باشد. در روش میدانی

با استفاده از پرسشنامه و طرح سوالات در مورد متغیرها و فرضیه‌های تحقیق داده‌های مورد نیاز جمع آوری می‌شوند. در این پژوهش به منظور جمع آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه استفاده شده است. جهت سنجش تفکر استراتژیک از پرسشنامه ۲۷ سوالی بر اساس مدل لیدکا (۲۰۰۷) استفاده شد. پرسشنامه سبک‌های مدیریت تعارض بر اساس مدل (توماس، ۲۰۰۵) دارای ۲۱ سوال با ۵ مولفه می‌باشد. جهت سنجش موفقیت از پرسشنامه ۲۰ سوالی پرسشنامه نکویی مقدم و همکاران (۱۳۹۰) استفاده شد. که پاسخ به هریک از سوالات این پرسشنامه توسط کارکنان داده می‌شود. بعد از جمع داده‌ها توسط محقق به صورت مستقیم برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ۲ روش آماری استفاده می‌شود، آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در قسمت توصیف داده‌ها به توصیف شاخص‌های جمعیت شناختی و همچنین توصیف متغیرهای پژوهش توسط توزیع فراوانی و آماره‌های توصیفی پرداخته شد. در قسمت تحلیل داده‌ها به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته شد. قبل از آزمون فرضیه‌ها، نرمال بودن (توزیع طبیعی داشتن) متغیرهای مورد مطالعه توسط آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه‌های بررسی شد. فرض نرمال برای متغیرها برقرار بود. برای بررسی فرضیات به دلیل نرمال بودن متغیرها از همبستگی پیرسون استفاده شد. برای بررسی آزمون‌های جانبی تحقیق از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. ضمناً مراحل مختلف محاسبات آماری این پژوهش و برای تجزیه و تحلیل آن از نرم افزار SPSS استفاده می‌گردد. سطح معنی داری برای تایید فرضیه‌های تحقیق ($\alpha=0.05$) است.

یافته‌های تحقیق:

بررسی فرضیه اصلی اول تحقیق :

بین تفکر استراتژیک با رفع تعارضات سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه وجود دارد.

H_0 : بین تفکر استراتژیک با رفع تعارضات سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین تفکر استراتژیک با رفع تعارضات سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون بین دو متغیر تفکر استراتژیک و رفع تعارضات سازمانی برابر 0.328 و با مقدار p (معنی داری) 0.001 و کوچکتر از سطح

معنی داری ۰/۰۵ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین تفکر استراتژیک با رفع تعارضات سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه معنی داری وجود دارد. در ضمن مثبت بودن ضرایب همبستگی نشان از رابطه مستقیم بین این دو متغیر است. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر ۰/۱۰۶ ($R^2=0/106$) است به عبارتی ۱۰/۶ درصد تغییرات رفع تعارضات سازمانی به وسیله تفکر استراتژیک تبیین می شود.

جدول ۱. آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین تفکر استراتژیک با رفع تعارضات سازمانی

رفع تعارضات سازمانی			متغیر		
			آزمون		
			پیرسون		
نوع رابطه	وجود	تعداد	معنی	ضریب	تفکر استراتژیک
	رابطه		داری	همبستگی	
مستقیم	دارد	۲۴۲	۰/۰۰۱	۰/۳۲۸	

۵- بررسی فرضیه‌های فرعی تحقیق:

۵-۱: بین نگرش استراتژیک با رفع تعارضات سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۲. آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین نگرش استراتژیک با رفع تعارضات سازمانی

رفع تعارضات سازمانی			متغیر		
			آزمون		
			پیرسون		
نوع رابطه	وجود	تعداد	معنی	ضریب	نگرش استراتژیک
	رابطه		داری	همبستگی	
مستقیم	دارد	۲۴۲	۰/۰۰۲	۰/۲۳۶	

۵-۲: بین عزم استراتژیک با رفع تعارضات سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۳. آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین عزم استراتژیک با رفع تعارضات سازمانی

رفع تعارضات سازمانی			متغیر		
			آزمون		
			پیرسون		
نوع رابطه	وجود	تعداد	معنی	ضریب	عزم استراتژیک
	رابطه		داری	همبستگی	
مستقیم	دارد	۲۴۲	۰۰۱/۰	۲۵۸/۰	

۳-۵- بین پیشروی بر اساس رویکرد علمی با رفع تعارضات سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۴. آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین پیشروی بر اساس رویکرد علمی با رفع تعارضات سازمانی

رفع تعارضات سازمانی			متغیر	
			آزمون	
			پیرسون	
نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	ضریب همبستگی	معنی داری
مستقیم	دارد	۲۴۲	۰/۱۸۵	۰/۰۱۷

۴-۵- بین فرصت طلبی هوشمندانه با رفع تعارضات سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۵. آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین فرصت طلبی هوشمندانه با رفع تعارضات سازمانی

رفع تعارضات سازمانی			متغیر	
			آزمون	
			پیرسون	
نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	ضریب همبستگی	معنی داری
مستقیم	دارد	۲۴۲	۰/۲۵۵	۰/۰۰۱

۵-۵: بین تفکر در زمان با رفع تعارضات سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۶. آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین تفکر در زمان با رفع تعارضات سازمانی

رفع تعارضات سازمانی			متغیر	
			آزمون	
			پیرسون	
نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	ضریب همبستگی	معنی داری
مستقیم	دارد	۲۴۲	۰/۲۹۷	۰/۰۰۱

ابعاد تفکر استراتژیک (نگرش استراتژیک، عزم استراتژیک، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان) پیش بینی کننده رفع تعارضات سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان هستند.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

با توجه به این که مقدار p محاسبه شده از آزمون (۰/۰۰۱) کمتر از سطح معنی‌دار ۰/۰۵ است، لذا در این سطح، H_0 رد می‌شود و در نتیجه مدل رگرسیون خطی معنی‌دار می‌باشد، یعنی بین نگرش استراتژیک، عزم استراتژیک، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان با رفع تعارضات سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد (ضریب همبستگی چندگانه $r=0/358$ می‌باشد). و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۱ و کوچکتر از سطح $\alpha = 0/05$ است. بنابراین این رابطه معنی‌دار می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار R^2_{adj} (تعدیل شده R^2)، برابر با ۰/۱۰۶ می‌باشد، پس کلیه متغیرهای وارد شده در این مدل ۰/۱۰۶ واریانس رفع تعارضات سازمانی را تبیین می‌کنند

جدول ۷. تحلیل واریانس مدل رگرسیون نگرش استراتژیک، عزم استراتژیک، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان با رفع تعارضات سازمانی

مقدار p	مقدار F	R2adj	R	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات
۰/۰۰۱	۴/۶۶	۰/۱۰۶	۰/۳۵۸	۸۶۳/۰۷۳	۵	۴۳۱۵/۳۶۴	رگرسیون
				۱۸۴/۹۷۵	۱۵۹	۲۹۴۱۰/۹۶۳	باقی مانده
				-	۱۶۴	۳۳۷۲۶/۳۲۷	جمع

همچنین با توجه به مقدار p محاسبه شده در آزمون ضرایب مدل رگرسیون H_0 ، (تفکر در زمان)، در سطح ۰/۰۵ رد می‌شود، با توجه به مقدار آماره t برای تفکر در زمان برابر ۲/۰۹۵ با معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشند، پس میزان رفع تعارضات سازمانی با توجه به میزان تفکر در زمان متفاوت می‌باشد بنابراین تفکر در زمان بصورت همزمان پیش بینی کننده رفع تعارضات سازمانی هستند. اما نگرش استراتژیک، عزم استراتژیک، پیشروی بر اساس رویکرد علمی و فرصت طلبی هوشمندانه بصورت همزمان پیش بینی کننده‌های رفع تعارضات سازمانی نیستند و براساس مقدار β بدست آمده می‌توان گفت که مهمترین پیش بینی کننده رفع تعارضات سازمانی، تفکر در زمان می‌باشد.

اعتبار مدل

با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین - واتسون ($D = ۶۰/۱/۱$) در دامنه ۵/۱ تا ۵/۲ قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها ناهمبسته‌اند.

بررسی فرضیه اصلی دوم تحقیق :

بین تفکر استراتژیک با موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه وجود دارد.
 H0: بین تفکر استراتژیک با موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه وجود ندارد.

H1: بین تفکر استراتژیک با موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه وجود دارد.

جدول ۸. ضرایب مدل رگرسیون روابط نگرش استراتژیک، عزم استراتژیک، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان با رفع تعارضات سازمانی

متغیر	برآورد B	خطای معیار	برآورد استاندارد β	مقدار t	مقدار p
ثابت	۴۱/۸۴۱	۵/۷۲۷	-	۷/۳۰۶	۰/۰۰۱
نگرش استراتژیک	-۰/۴۹۲	۰/۴۳۵	-۰/۱۷۴	-۱/۱۲۶	۰/۲۶
عزم استراتژیک	۰/۲۹	۰/۲۲۹	۰/۱۲۵	۱/۲۶۷	۰/۲۰۷
پیشروی بر اساس رویکرد علمی	۰/۳۳	۰/۳۸۳	۰/۰۷۳	۰/۸۶۲	۰/۳۹
فرصت طلبی هوشمندانه	۰/۳۴۵	۰/۳۴۲	۰/۱۲۵	۱/۴۲۶	۰/۱۵۶
تفکر در زمان	۱/۵۷۱	۰/۷۵	۰/۳۰۷	۲/۰۹۵	۰/۰۳۸

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون بین دو متغیر تفکر استراتژیک و موفقیت سازمانی برابر ۰/۴۸۱ و با مقدار p (معنی داری) ۰/۰۰۱ و کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، لذا در این سطح فرض H0 یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود و در نتیجه بین تفکر استراتژیک با موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه معنی داری وجود دارد. در ضمن مثبت بودن ضرایب همبستگی نشان از رابطه مستقیم بین این دو متغیر است.

جدول ۹. آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین تفکر استراتژیک با موفقیت سازمانی

موفقیت سازمانی			متغیر	
			آزمون	
			ضریب	معنی
نوع رابطه	وجود	تعداد	ضریب	معنی
	رابطه		همبستگی	داری
مستقیم	دارد	۲۴۲	۰/۴۸۱	۰/۰۰۱

۷- بررسی فرضیه‌های فرعی تحقیق:

۷-۱: بین نگرش استراتژیک با موفقیت سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱۰. آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین نگرش استراتژیک با موفقیت سازمانی

موفقیت سازمانی			متغیر	
			آزمون	
			پیرسون	
نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	ضریب همبستگی داری	معنی
مستقیم	دارد	۲۴۲	۰/۲۴۹	۰/۰۰۲

۷-۲: بین عزم استراتژیک با موفقیت سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱۱. آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین عزم استراتژیک با موفقیت سازمانی

موفقیت سازمانی			متغیر	
			آزمون	
			پیرسون	
نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	ضریب همبستگی داری	معنی
مستقیم	دارد	۲۴۲	۰/۲۸۶	۰/۰۰۱

۷-۳: بین پیشروی بر اساس رویکرد علمی با موفقیت سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱۲. آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین پیشروی بر اساس رویکرد علمی با موفقیت سازمانی

موفقیت سازمانی			متغیر	
			آزمون	
			پیرسون	
نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	ضریب همبستگی داری	معنی
مستقیم	دارد	۲۴۲	۱۸۴/۰	۰/۱۷/۰

۷-۴: بین فرصت طلبی هوشمندانه با موفقیت سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱۳. آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین فرصت طلبی هوشمندانه با موفقیت سازمانی

موفقیت سازمانی			متغیر	
			آزمون	
			پیرسون	
نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	ضریب همبستگی داری	معنی
مستقیم	دارد	۲۴۲	۰/۲۴۱	۰/۰۰۱

۵-۷: بین تفکر در زمان با موفقیت سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱۴. آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین تفکر در زمان با موفقیت سازمانی

موفقیت سازمانی		متغیر	
		آزمون	
		پیرسون	
		ضریب همبستگی	
نوع رابطه	تعداد وجود رابطه	معنی داری	ضریب همبستگی
مستقیم	دارد	۰۰۱/۰	۲۸۳/۰

۸- ابعاد تفکر استراتژیک (نگرش استراتژیک، عزم استراتژیک، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان) پیش بینی کننده موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان هستند.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

با توجه به این که مقدار p محاسبه شده از آزمون ($0/001$) کمتر از سطح معنی دار $0/05$ است، لذا در این سطح، H_0 رد می‌شود و در نتیجه مدل رگرسیون خطی معنی دار می‌باشد، یعنی بین نگرش استراتژیک، عزم استراتژیک، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان با موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه خطی معنی داری وجود دارد (ضریب همبستگی چنگانه $r=0/412$ می‌باشد). و با توجه به اینکه سطح معنی داری برابر $0/001$ و کوچکتر از سطح $\alpha=0/05$ است. بنابراین این رابطه معنی دار می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار R^2 adj (تعدیل شده R^2)، برابر با $0/183$ می‌باشد، پس کلیه متغیرهای وارد شده در این مدل $0/183$ واریانس موفقیت سازمانی را تبیین می‌کنند.

جدول ۱۵. تحلیل واریانس مدل رگرسیون نگرش استراتژیک، عزم استراتژیک، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان با موفقیت سازمانی

مقدار p	مقدار F_r	R^2 adj	R	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات
۰/۰۰۱	۴/۶۶	۰/۱۸۳	۰/۴۱۲	۸۱۳/۰۹۳	۵	۴۱۱۵/۳۶۴	رگرسیون
				۱۷۴/۹۳۵	۱۵۹	۲۸۷۳۰/۹۶۲	باقی مانده
				-	۱۶۴	۳۲۱۹۶/۳۴۱	جمع

همچنین با توجه به مقدار p محاسبه شده در آزمون ضرایب مدل رگرسیون H_05 ، (تفکر در زمان)، در سطح $0/05$ رد می‌شود، با توجه به مقدار آماره t برای تفکر در زمان برابر $3/171$ با معنی داری کمتر

از ۰/۰۵ می‌باشند، پس میزان موفقیت سازمانی با توجه به میزان تفکر در زمان متفاوت می‌باشد بنابراین تفکر در زمان بصورت همزمان پیش بینی کننده موفقیت سازمانی هست. اما نگرش استراتژیک، عزم استراتژیک، پیشروی بر اساس رویکرد علمی و فرصت طلبی هوشمندانه بصورت همزمان پیش بینی کننده‌های موفقیت سازمانی نیستند و براساس مقدار β بدست آمده می‌توان گفت که مهمترین پیش بینی کننده موفقیت سازمانی، تفکر در زمان می‌باشد.

جدول ۱۶. ضرایب مدل رگرسیون روابط نگرش استراتژیک، عزم استراتژیک، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان با موفقیت سازمانی

متغیر	برآورد B	خطای معیار	برآورد استاندارد β	مقدار t	مقدار p
ثابت	۵۳/۷۳۱۱	۵/۹۱۷	-	۷/۰۰۶	۰/۱۱
نگرش استراتژیک	-۰/۴۳۲	۰/۴۴۱	-۰/۱۶۳	-۱/۱۳۶	۰/۲۴
عزم استراتژیک	۰/۱۹	۰/۲۸۳	۰/۱۲۱	۱/۲۶۷	۰/۲۱۱
پیشروی بر اساس رویکرد علمی	۰/۴۳	۰/۳۲۳	۰/۰۵۳	۰/۸۶۲	۰/۲۹
فرصت طلبی هوشمندانه	۰/۳۲۵	۰/۲۴۲	۰/۱۴۵	۱/۴۲۶	۰/۱۷۶
تفکر در زمان	۱/۵۷۱	۰/۵۳	۰/۴۵۱	۳/۱۷۱	۰/۰۳۸

اعتبار مدل

با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین - واتسون ($D = ۱/۶۰۱$) در دامنه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها ناهمبسته‌اند.

بحث و نتیجه گیری:

بدون شک در تمام مشاغل تعارض و ابهام در نقش وجود دارد بطوریکه می‌توان گفت تعارض جزئی لاینفک از زندگی انسانی است که چهره‌های گوناگونی دارد و برای مدیرانی که مسئول دستیابی به هدف‌های سازمانی هستند چالشی مستمر تلقی می‌شود. در واقع امروزه یکی از مسائل اساسی مدیریت سازمان‌ها، رویارویی با تفاوت‌ها، تضادها و اختلافات سازمانی است و مدیریت تضاد یکی از مشکل ترین و در عین حال مهمترین وظایف هر مدیر محسوب می‌شود چرا که تعارض در سازمان‌ها امری اجتناب ناپذیر می‌باشد و کسی نمی‌تواند ادعا کند که با آن روبه رو نشده و یا نخواهد شد. شناخت میزان رفع تعارضات سازمانی کارکنان از دو منظر یعنی میزان تعارضات و عوامل موثر بر رفع تعارضات سازمانی

کارکنان سازمان ها، در دنیایی با تغییرات سریع اهمیت به سزایی دارد که عدم توجه به آن باعث عدم اثربخشی و کارایی سازمان ها می شود. سازمان ها از ارکان مهمی از قبیل سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت تشکیل یافته اند که به زعم بسیاری از صاحب نظران نیروی انسانی مهم ترین رکن در این بین است زیرا موفقیت سازمان منوط به انجام درست و صحیح وظایف توسط نیروهای انسانی می باشد. رسیدن سازمان به موفقیت در سایه رهبری قوی و منسجم در صدر سازمان امکان پذیر است. در این رابطه وارن بنیس، رهبری را مترادف با آفرینش و تحقق آرمان برای سازمان می داند. به طور کلی، محققان و پژوهشگران (سیاری و همکاران (۱۳۹۵)، کلاتنری (۱۳۹۶)، امیرخانی و صنفی خانی (۱۳۹۵)، علی شاد و منفردی راز (۱۳۹۵)، خدیوی (۱۳۹۴)، مولایاری (۱۳۹۴)، پژوهش شقاقی (۱۳۹۳)، علی ابادی (۱۳۹۲)، پژوهش جهانیان (۱۳۹۲)، فیضی و دیگران (۱۳۹۵)، حاجی (۱۳۹۴)، سیمونتی و نیکودی^{۱۲} (۲۰۱۶)، اپرل^{۱۳} (۲۰۱۵)، کاناری^{۱۴} (۲۰۱۴)، فنگ چن و همکاران (۲۰۱۳)، مینتزیبرگ و لمپل^{۱۵} (۲۰۱۴)، و غیره) بر این امر اتفاق نظر دارند که برای رفع تعارضات سازمانی در بین افراد عامل یا علت ویژه های را نمی توان ارایه کرد، بلکه توجه به میزان رفع تعارضات سازمانی در بین کارکنان سازمان ها معلول ترکیبی از عوامل گوناگون است. از این رو در این تحقیق تفکر استراتژیک و مولفه های آن به عنوان یکی از عوامل تاثیر گذار بر افزایش رفع تعارضات سازمانی و موفقیت سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. از سوی دیگر امروزه، روبرو شدن با تغییرات سریع در ارزش ها و دیدگاه های ارباب رجوعان، رشد کند نظام اقتصادی، رشد بازاریابی غیر انتفاعی، انفجار فناوری اطلاعات، جهانی شدن بسیار سریع، توجه زیاد به مسئولیت های اجتماعی و اصول اخلاقی و سرانجام مجموع های از چالش های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی دیگر، همه و همه باعث شده که سازمان ها برای بقا، افزایش سهم بازار و موفقیت سازمانی بدنبال راه حل هایی اساسی و استراتژی هایی موثر برآیند. از اینرو بسیاری از سازمان ها امروزه سخت بدنبال برنامه ریزی استراتژیک بر پایه تفکر استراتژیک می باشند. این در حالی است که موثر بودن برنامه ریزی استراتژیک، بدون حمایت تفکر استراتژیک کارآمد به عنوان جان مایه و جوهره اصلی در فرایند این قسم برنامه ریزی، جای تردید است. نتایج حاصل از فرضیات اصلی تحقیق نشان می دهد بین تفکر استراتژیک با رفع تعارضات سازمانی و موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. و این نتایج با یافته های تحقیق بسیاری و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که بین تفکر استراتژیک با میزان رفع تعارضات سازمانی و موفقیت سازمانی

12. Simonetion and Nykodym

13. Earl

14. Canary

15. Mintzberg and Lampel

همبستگی مستقیم و معناداری وجود دارد به طوری که متغیر تفکر استراتژیک و مولفه‌های آن ۱۸ درصد تغییرات رفع تعارضات سازمانی و ۲۵ درصد موفقیت سازمانی را تبیین می‌کند، همخوانی دارد. همچنین نتایج این تحقیق با یافته‌های خارج از کشور؛ مینتزبرگ و لمپل^{۱۶} (۲۰۱۴) نشان داد که اگر تفکر استراتژیک در سازمان حاکم باشد، نیازها و علایق کارکنان به راحتی درک می‌شود و این امر منجر به ایجاد انگیزه و رضایت شغلی کارکنان می‌شود و شایستگی حرفه‌ای آنها را بالا می‌برد و در نهایت باعث افزایش رفع تعارضات سازمانی بین کارکنان و ایجاد زمینه موفقیت سازمانی خواهد شد. بنابراین بر اساس نتایج بدست آمده از تحقیق می‌توان گفت هر چقدر میزان تفکر استراتژیک کارکنان یک سازمان بیشتر باشد، رفع تعارضات سازمانی و موفقیت آنها نیز بیشتر خواهد شد. در تبیین این فرضیات می‌توان چنین بیان نمود که هر زمانی مدیران سازمان خود را از فرآیندها و بحران‌های روزمره مدیریتی جدا سازند می‌توانند زمینه ساز رفع تعارضات سازمانی کارکنان سازمان باشند. به نظر می‌رسد تفکر استراتژیک به سبب تأکیدی که بر جدا سازی بحران‌های روزمره در بین کارکنان دارد، موجبات افزایش رفع تعارضات سازمانی در بین کارکنان و ایجاد سازمانی موفق شده است. نتایج حاصل از فرضیه فرعی تحقیق نشان می‌دهد بین نگرش استراتژیک با رفع تعارضات سازمانی و موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. و این نتایج با یافته‌های تحقیق سیاری و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که بین مولفه‌های تفکر استراتژیک از جمله (نگرش استراتژیک) با میزان رفع تعارضات سازمانی کارکنان و موفقیت سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد، بنابراین بر اساس نتایج بدست آمده از تحقیق می‌توان گفت هر چقدر میزان نگرش استراتژیک کارکنان یک سازمان بیشتر باشد، رفع تعارضات و موفقیت سازمانی نیز بیشتر خواهد شد. در تبیین این فرضیه می‌توان چنین بیان نمود که هر زمانی مدیران سازمان نگرش تمام نگر و یکپارچه به سازمان داشته باشند و همچنین در کنار این نگرش سیستمی، فعالیت‌های مجزا و متنوع زیادی نیز انجام دهند در نتیجه می‌توانند تعارضات سازمانی را رفع و کم و موفقیت را افزایش دهند. به نظر می‌رسد مقوله نگرش استراتژیک به سبب تأکیدی که بر نگاه تمام نگر و یکپارچه مدیران در سازمان دارد، موجبات افزایش رفع تعارضات و موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان شده است. نتایج حاصل از فرضیه فرعی تحقیق نشان می‌دهد بین عزم استراتژیک با رفع تعارضات سازمانی و موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. و این نتایج با یافته‌های تحقیق سیاری و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که بین مولفه‌های تفکر استراتژیک از جمله (عزم استراتژیک) با میزان رفع تعارضات سازمانی کارکنان و موفقیت سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد،

16. Mintzberg and Lampel

همخوانی دارد. بنابراین بر اساس نتایج بدست آمده از تحقیق می‌توان گفت هر چقدر میزان عزم استراتژیک کارکنان یک سازمان بیشتر باشد، رفع تعارضات سازمانی آنها و موفقیت سازمانی نیز بیشتر خواهد شد. در تبیین این فرضیات می‌توان چنین بیان نمود که هر زمانی مدیران سازمان تمام تمرکز خود را جهت موفقیت سازمان انجام دهند و سعی کنند رضایت کارکنان را بدست آورند آن وقت است که می‌توان انتظار داشت در جهت افزایش رفع تعارضات سازمانی کارکنان نیز گام‌های موثری بردارند. به نظر می‌رسد مقوله عزم استراتژیک کارکنان به سبب تأییدی که بر جهت‌گیری مشخص مدیران و کارکنان برای سازمان دارد، موجبات افزایش رفع تعارضات سازمانی در بین کارکنان و موفقیت سازمانی ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان شده است. نتایج حاصل از فرضیات فرعی تحقیق نشان می‌دهد بین پیشروی بر اساس رویکرد علمی با رفع تعارضات سازمانی و موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. و این نتایج با یافته‌های تحقیق سیاری و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که بین مولفه‌های تفکر استراتژیک از جمله (مقوله پیشروی بر اساس رویکرد علمی) با میزان رفع تعارضات سازمانی کارکنان و موفقیت سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین بر اساس نتایج بدست آمده از تحقیق می‌توان گفت هر چقدر میزان پیشروی بر اساس رویکرد علمی کارکنان یک سازمان بیشتر باشد، رفع تعارضات و موفقیت سازمانی نیز بیشتر خواهد شد. در تبیین این فرضیه می‌توان چنین بیان نمود که هر زمانی کارکنان سازمان جهت برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری بر اساس یافته‌های علمی عمل کند و در مواقع مورد نیاز فرضیه‌سازی کند و همچنین بر اساس رویکرد علمی آن فرضیه را مورد آزمایش قرار دهد بالطبع تعارضات سازمانی کارکنان نیز رفع خواهد شد و زمینه جهت حرکت به سمت موفقیت سازمانی ایجاد خواهد شد. به نظر می‌رسد مقوله پیشروی بر اساس رویکرد علمی کارکنان به سبب تأییدی که بر برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری بر اساس یافته‌های علمی دارد، موجبات افزایش رفع تعارضات سازمانی در بین کارکنان و موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان شده است. نتایج حاصل از فرضیات فرعی تحقیق نشان می‌دهد بین فرصت‌طلبی هوشمندانه با رفع تعارضات و موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. و این نتایج با یافته‌های تحقیق سیاری و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که بین مولفه‌های تفکر استراتژیک از جمله (فرصت‌طلبی هوشمندانه) با میزان رفع تعارضات و موفقیت سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همخوانی دارد. بنابراین بر اساس نتایج بدست آمده از تحقیق می‌توان گفت هر چقدر میزان فرصت‌طلبی هوشمندانه کارکنان یک سازمان بیشتر باشد، رفع تعارضات سازمانی و موفقیت آنها نیز بیشتر خواهد شد. در تبیین این فرضیات می‌توان چنین بیان نمود که هر زمانی کارکنان و مدیران سازمان از تجارب و موضوعات جدید

استقبال نشان دهند و سازمان را برای اتخاذ استراتژی‌های تازه در جهت فرصت‌های جدید آماده سازند در نتیجه تعارضات سازمانی کارکنان نیز کاهش و موفقیت افزایش خواهد یافت. به نظر می‌رسد مقوله فرصت طلبی هوشمندانه به سبب تأکیدی که بر استقبال کارکنان از تجارب و موضوعات جدید در سازمان دارد، موجبات افزایش رفع تعارضات و موفقیت سازمانی در بین کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان شده است. نتایج حاصل از فرضیات فرعی تحقیق نشان می‌دهد بین تفکر در زمان با رفع تعارضات و موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. و این نتایج با یافته‌های تحقیق سیاری و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که بین مولفه‌های تفکر استراتژیک از جمله (مقوله تفکر در زمان) با میزان رفع تعارضات و موفقیت سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد، همخوانی دارد. بنابراین بر اساس نتایج بدست آمده از تحقیق می‌توان گفت هر چقدر میزان تفکر در زمان کارکنان یک سازمان بیشتر باشد، رفع تعارضات سازمانی و موفقیت آنها نیز بیشتر خواهد شد. در تبیین این فرضیات می‌توان چنین بیان نمود که هر زمانی کارکنان سازمان نسبت به آینده سازمان بی تفاوت نباشند و بتوانند توانمندی‌های امروز خود را جهت موفقیت حال و آینده سازمان به کار گیرند بالطبع تأثیر مثبتی بر رفع تعارضات سازمانی خود و همکاران خواهند داشت. به نظر می‌رسد مقوله تفکر در زمان به سبب تأکیدی که بر تفکر آینده نگر در بین کارکنان سازمان دارد، موجبات افزایش رفع تعارضات سازمانی و موفقیت سازمانی در بین کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان شده است. به طور کلی براساس نتایج بدست آمده از فرضیات تحقیق می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین تفکر استراتژیک با رفع تعارضات سازمانی و موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد، همچنین بین نگرش استراتژیک، عزم استراتژیک، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان با رفع تعارضات سازمانی و موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد و مهمترین پیش بینی کننده رفع تعارضات و موفقیت، تفکر در زمان می‌باشد.

پیشنهادهات

با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین تفکر استراتژیک با رفع تعارضات و موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود کارکنان و مدیرانی انتخاب شوند که دارای برنامه و اهداف استراتژی باشند. و همچنین از روزه کاری موفق‌تری برخوردار باشند.

با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین نگرش استراتژیک با رفع تعارضات و موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران و کارکنان سازمان دید همه جانبه و تمام نگرشی به سازمان و اعضای آن داشته باشند. با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین عزم استراتژیک با رفع تعارضات و موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌شود از امکانات فیزیکی، تکنولوژی و منابع انسانی در جهت تحقق اهداف سازمان استفاده بهینه کنند.

با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین پیشروی بر اساس رویکرد علمی با رفع تعارضات و موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان امکان فرضیه سازی خلاقانه در محیط کاری برای کارکنان فراهم سازند. با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین فرصت طلبی هوشمندانه با رفع تعارضات و موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود کارکنان سازمان نگرش مثبتی به تغییرات به عنوان وسیله‌ای برای کشف فرصت‌ها داشته باشند. با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین تفکر در زمان با رفع تعارضات و موفقیت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان کرمان در راستای ایجاد ارزش‌های سازمانی جدید برای سازمان تلاش کنند.

منابع:

منابع فارسی

- ال دفت، ریچارد (۱۳۹۰). *مبانی تئوری و طراحی سازمان*. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.
- استیسی رالف. دی. (۱۳۹۴). *تفکر استراتژیک و مدیریت تحول*. ترجمه مصطفی جعفری و مهیار کاظمی موحد، تهران: انتشارات رسا.
- اعرابی، محمد، هاشم هدایتی (۱۳۹۶). *ارائه‌ی مدل تدوین استراتژی مبتنی بر فرهنگ-مورد ایران*، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، دوره ۱، شماره ۳، صص ۱۲۷-۱۴۵.
- امیری، محمد (۱۳۹۵). *بررسی آگاهی، نگرش و عملکرد مدیران دانشکده علوم پزشکی شاهرود، در زمینه مدیریت تعارض*، مجله افق دانش نشریه دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی گناباد، دوره ۱۲، شماره ۴، ص ۵۱-۵۰.
- ایران نژاد، مهدی. (۱۳۸۳). *ابزارهای تفکر استراتژیک*، مجله تدبیر، شماره ۴۵.
- ایزدی یزادن، احمد آبادی (۱۳۹۴). *مدیریت تعارض تهران: انتشارات دانشگاه امام حسین (ع)*.
- پورصادق، ناصر، بهرنگ یزادنی (۱۳۹۰). *تاثیر قابلیت تفکر استراتژیک مدیران ارشد بر موفقیت شرکت‌های کوچک و متوسط*، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۷، صص ۱۴۳-۱۶۳.
- چاپمن، گری (۱۳۸۹). *استقرار مدیریت استراتژیک*. ترجمه عبدالله زندیه، تهران: انتشارات سمت.
- حیدری، زهرا، مصطفی عسکریان و مهدی دوایی (۱۳۸۹). *بررسی رابطه بین جوسازمانی و مدیریت تعارض از دیدگاه دبیران*، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، دوره ۱، شماره ۳، صص ۷۴-۶۵.
- خدوی، اسداله، مرضیه حسین‌زاده و نسرين جهانگیری میرشکارلو (۱۳۹۴). *پیش‌بینی تعارض سازمانی بیمارستان‌های دولتی شهر تبریز بر اساس اخلاق حرفه‌ای پرستاران*. مجله پرستاری و مامایی ارومیه. ۱۳۹۴. دوره ۱۲، شماره ۴: ۳۱۴-۳۱۹.
- خیراندیش، مهدی (۱۳۸۹). *استراتژی‌های مدیریت برای دانش شخصی و سازمانی*. پنجمین کنفرانس بین‌المللی، مدیریت استراتژیک تهران.

- درگاهی، حسین، سیدمحمدهادی موسوی، سمانه عراقیه‌فراهانی و گلسا شهام (۱۳۹۷). مدیریت تعارض و راهبردهای مرتبط. نشریه پی‌اورد سلامت، دوره ۲، شماره ۱: ۶۴-۶۳.
- رابینز، استیفن پی، (۱۳۹۴). *تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها)*، ترجمه سید مهدی الوانی و محسن دانایی فرد، تهران: انتشارات صفار - اشراقی.
- رابینز، استیفن پی، (۱۳۹۵). *مبانی رفتار سازمانی*، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ دوازدهم، تهران.
- ربیعی، علی، فرناز خاتمی نو، شهرام علاقه مند و فاطمه خاشعی (۱۳۹۷). *بررسی میزان تفکر استراتژیک در سازمان‌های استراتژی محور*، پنجمین کنفرانس بین المللی، مدیریت استراتژیک تهران.
- رحیمی، فرج الله، رضا صالحی (۱۳۹۶). *تحلیل چندسطحی تاثیر ویژگی‌های شغل بر اشتراک دانش با نقش میانجی هویت سازمانی*، پژوهش نامه پردازش و مدیریت اطلاعات.
- رضائیان، علی (۱۳۹۵). *مبانی سازمان و مدیریت*، انتشارات سمت، چاپ پانزدهم، تهران.
- رضائیان، علی (۱۳۹۵). *مدیریت تعارض و مذاکره*، تهران: سمت.
- زارعی متین، حسن (۱۳۸۸). *مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته*، انتشارات آگاه، تهران.
- سلطانی. مسعود. احمد قربانی (۱۳۸۹). *تحول ذهنی زیربنای تفکر استراتژیک رهبری سازمانی*، هفتمین کنفرانس بین المللی استراتژیک تهران.
- سیاری سجاد، قاسم رضایی و مازیار محمدی (۱۳۹۵). *بررسی رابطه میان هوش سازمانی و تفکر استراتژیک با رفع تعارضات سازمانی کارکنان در شعب بانک ملی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- سیاری، رضا، حسین سعیدی، محمد موسوی، حسن رجایی (۱۳۹۴). *بررسی تاثیر تفکر استراتژیک مدیران بر اخلاقیات و یادگیری سازمانی کارکنان*. دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- عباسی، روح الله، رضا عباسی و یوسف عابدی (۱۳۸۹). *نحوه اتخاذ راهبردهای مدیریت تعارض در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی، بررسی نقش خلاقیت*. فصلنامه علمی - پژوهشی کتابخانه‌های عمومی کشور (شاپا)، دوره ۱۶، شماره ۲: ۳۲-۳۱.

علی شاد، داوود، براتعلی منفردی راز (۱۳۹۵). *رابطه بین استراتژی‌های مدیریتی تعارض مدیران با میزان استرس شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان قوچان در سال تحصیلی ۸۴-۸۵*. پژوهش‌های تربیتی، ۱۲: ۸۱-۵۸.

فیضی، طاهره، الهام شاه بهرامی، و افسانه آژنده (۱۳۹۵). *بررسی رابطه هوش هیجانی با راهبردهای مدیریت تعارض مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران*. نشریه مدیریت سلامت، دوره ۱۴، شماره ۴۴: ۶۱-۵۶.

قربانی. محمود (۱۳۹۴). *مدیریت تعارض و اثربخشی در سازمان‌ها*، چاپ اول، انتشارات پژوهش توس، مشهد: ۲۸.

گل پرور، محسن (۱۳۹۷). *بررسی رابطه استرس، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی در شرکت سهامی نوب آهن*، نشریه روان شناسی اجتماعی یافته‌های نو در روان شناسی، پاییز ۸۷، دوره ۲، شماره ۸.

گنجی. حمزه (۱۳۹۵). *روانشناسی عمومی*، چاپ اول، انتشارات فراز اندیش سبز، تهران: ۱۲۷.

مقیمی. محمد (۱۳۹۵). *سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی*، تهران ترمه.

مولایاری، حمید (۱۳۹۴). *بررسی تاثیر تعارض سازمانی بر خلاقیت کارکنان بررسی تاثیر تعارض سازمانی بر خلاقیت کارکنان معاونت‌های مالیات مستقیم و مالیات بر ارزش افزوده ستاد سازمان امور مالیاتی کشور*، پایان نامه. کارشناسی ارشد - دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت و حسابداری..

میرکمالی. سید محمد. فاطمه نارنجی ثانی (۱۳۹۷). *بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف*. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸: ۷۱-۱۰۱.

میتزبرگ، هنری (۲۰۱۴). *داستان‌های برای مدیران*. ترجمه سید عادل آذر و محمد جوادی. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

نجمی، رضا (۱۳۸۲). *مدیریت تعارض*، چاپ اول، تهران، انتشارات شهر اشوب.

منابع لاتین

- Almost, J. M. (2010). *Antecedents and Consequences of inter group conflict among in acute setting* Doctoral Dissertation of nursing university of Toronto and *Conflict Management Styles*. International Journal of Conflict Management, 13(1), 78 – 94.
- David, Fred. R. , (2000). *Strategic Management*. Prentice-Hall.
- De Dreu, C, K, W, & Bergsma, B. (2005). *Conflict in Organizations Beyond Effectiveness and performance*, European of work and Organizational Psychology, 14,105-117.
- De Dreu, C, K, W, & Bergsma, B. (2016). *Conflict in Organizations Beyond Effectiveness and performance*, European of work and Organizational Psychology, 14,105-117
- Drucker, P. (2003). *The Essential Drucker*. Oxford, Uk: Butterworh-Heinemann.
- Earl H. Cheek J. Jimmy D. Lindsay E. 2015. *Principal's Roles and Teacher Conflict A. Recapitulation*. Journal of Learning Disabilities, Vol 5, No. 8: 23-30.
- Earnest, G. W. , McCaslin, N. L. (2010). *Extension Administrators Approach to Conflict Management: A Study of Relationships Between Conflict Management Styles and Personality Type*, Journal of Agricultural Education, vol. 35, No3: 18-22.
- Goldman, E, F. , (2017). *The power of work experiences: characteristics critical to Developing expertise in strategic thinking*. human resource development quarterly, 19(3): 217-239.
- Greatz, Fiona. , (2013). *Strategic Thinking versus strategic planning: Toward Understanding the Complementaritie*. Management Decision, 40(5).
- Heeracleous Loizos. , (2010). *strategic thinking or Strategic Planning Long range planning* 3(2).
- Jeffrey A. Donald J, darner M. (2015). *Strategic Thinking and knowledge management in American organizations* (<http://www.emeraldinsight.com>).
- Liedtka J. M. (2007). *Strategic Thinking: Can It Be Taught?*. Long Range Planning, Vol 31. No 1. 120-129.

Miller, George. , (2013). *The Logic of Number Seven Plus and Mines Two: Some of Our Limitations in Analyzing the Information*, Psychological Review.

Post-Capitalist Society. New York: Harper Business.