

بررسی ارتباط بین تفکر استراتژیک و خشونت در محیط کار

نرگس محب‌اهری^۱، پیام مکوندی^{۲*}

^۱ کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
^۲ استادیار، گروه مدیریت، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

تاریخ دریافت: شهریور ماه ۱۳۹۶، اصلاحیه: دی ماه ۱۳۹۶، پذیرش: بهمن ماه ۱۳۹۶

چکیده

موضوع این پژوهش بررسی ارتباط بین تفکر استراتژیک و خشونت در محیط کار با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری است که در شرکت پتروشیمی شهید تندگویان انجام شده است. جامعه آماری شامل ۱۴۱ نفر از مدیران این شرکت است که با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۰۳ نفر تعیین شد. برای جمع آوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. مهارت تفکر استراتژیک و ابعاد آن (براساس مدل جان پیسایپا) به عنوان متغیرهای مستقل و خشونت در محیط کار و ابعاد آن (براساس مدل لیمن) به عنوان متغیرهای وابسته این پژوهش در نظر گرفته شده‌اند. نتایج بدست آمده حاکی از این امر است که تفکر استراتژیک مدیران بر میزان وقوع خشونت در محیط کار تأثیر معناداری دارد. همچنین، در ارتباط با تأثیر ابعاد تفکر استراتژیک بر میزان وقوع ابعاد خشونت در محیط کار (فرضیه‌های فرعی)، مشخص شد که مهارت تفکر سیستمی با رفتار تهدید کننده موقعیت شغلی و سلامت جسمانی ارتباط معناداری دارد؛ مهارت بازتاب با رفتار تهدید کننده روابط اجتماعی و سلامت جسمانی ارتباط معناداری دارد؛ و مهارت بازآرایی با رفتار تهدید کننده ارتباطات، روابط اجتماعی، شهرت شخص، و موقعیت شغلی ارتباط معناداری دارد.

واژه‌های اصلی: تفکر استراتژیک، خشونت در محیط کار، شرکت پتروشیمی شهید تندگویان.

۱- مقدمه

از سوی دیگر، در طول سه دهه گذشته، خشونت در محیط کار^۲ به موضوع تحقیقاتی مهمی در مطالعات مدیریت تبدیل شده است. خشونت در محیط کار یک مساله مدیریتی است که می‌تواند عملکرد موسسه را متأثر ساخته و محیط کار را به محلی ناامن و خصومت آمیز تبدیل نماید. امروزه، هر شخصی شاید چندین بار در طول زندگی کاری اش در معرض خشونت قرار گرفته باشد. بسیاری از مردم خشونت در محل کار را شامل درگیری‌های فیزیکی می‌دانند در حالی که این موضوع طیف گسترده تری از رفتارها را در بر می‌گیرد. هر عملی مانند تهدید، ارعاب و غیره که موجب آزار و اذیت شاغل می‌شود شامل خشونت در محل کار می‌شود. شایعات، سوء استفاده زبانی، شوخی، صدمه به اموال، هل دادن، سرقت، ضرب و جرح جسمی، آسیب‌های روانی نمونه‌هایی از این رفتار هستند. به طور کلی، خشونت در محیط کار به عنوان هر حادثه یا موقعیتی تعریف می‌شود که در آن، فرد در محل کار خود و یا شرایط مربوط به آن مورد بد رفتاری، تهدید یا حمله قرار گیرد. مهم‌ترین تبعات این مساله بر روی فرد و محیط کاری عبارت است از کاهش روحیه کاری، عصبانیت، کاهش اعتماد به نفس، غیبت از کار، مساله تغییر شغل، استرس شغلی، کاهش بهره‌وری، ترس، افسردگی، احساس عدم امنیت و..... [۸ و ۱۴]. این نوع خشونت علاوه بر ممانعت از موفقیت‌های فردی، جامعه را نیز از

دنیای امروز دنیای سازمان‌هاست. در سازمان‌ها دو عامل بسیار مهم و حیاتی وجود دارند؛ یکی مدیریت که مهم‌ترین عامل در حیات، رشد، بالندگی و یا مرگ سازمانی محسوب می‌شود و دیگری انسان‌ها که گردانندگان اصلی هر نوع سازمانی هستند. انسان‌ها به کالبد سازمان‌ها جان می‌بخشند و تحقق هدف‌ها را میسر می‌سازند [۳]. یکی از مهارت‌های مورد نیاز برای هر مدیر که او را در تدوین صحیح راهبرد و پیشبرد اهداف و مأموریت‌های سازمان متبوع خود یاری می‌دهد، تفکر استراتژیک^۱ است. اگر یک مدیر بخواهد موثر واقع شود، باید مهارت‌های مربوط به تفکر استراتژیک خود را بهبود بخشد. تفکر استراتژیک، فرآیندی است که طی آن مدیر یا رهبر می‌آموزد که چگونه آرمان تجاری خود را به وسیله کار گروهی و تفکر انتقادی تعریف نماید. مینتزربرگ معتقد است مدیرانی که مجهز به قابلیت تفکر استراتژیک هستند، قادرند سایر کارکنان را به یافتن راهکارهای خلاقانه برای موفقیت سازمان ترغیب کنند. این دست از مدیران، سازمان را آنگونه که باید باشد می‌بینند نه آنگونه که هست [۵].

* Makvandi@gmail.com

^۱ - Strategic Thinking

^۲ - Workplace Harassment

تفکر استراتژیک به عنوان یکی از دو قابلیت اصلی رهبران دارای عملکرد برجسته برشمرده شده است. تعاریف متعددی برای تفکر استراتژیک ارائه شده که هر یک به جنبه‌هایی از این رویکرد توجه داشته‌اند، هر چند که هیچ یک از این تعاریف تمامی ابعاد را مدنظر قرار نداده است. برای مثال، استیسی تفکر استراتژیک را طرح ریزی اقدامات براساس یادگیری‌های جدید عنوان کرده است [۵]. همچنین، کافمن و همکاران (۲۰۰۳) می‌گویند که تفکر استراتژیک تصویر نتایج مورد نظر آینده و رویارویی عملی برای خلق آینده‌ای مطلوب با نتایج تعیین شده است که موجب افزایش ارزش می‌گردد [۲]. در واقع تفکر استراتژیک مدیر را قادر می‌سازد تا بفهمد چه عواملی در دستیابی به اهداف مورد نظر موثر است و کدامیک موثر نیست و چرا، و چگونه عوامل موثر برای مشتری ارزش می‌آفریند. این بصیرت نسبت به عوامل تاثیرگذار در خلق ارزش، قدرت تشخیص ایجاد می‌کند.

برای تفکر استراتژیک الگوهای متعددی پیشنهاد شده است. هریک از این الگوها به ابعادی از مفاهیم و فرآیند شکل‌گیری تفکر استراتژیک پرداخته‌اند. از جمله مهمترین آنها عبارتند از: مدل گری هامل، مدل لیدکا، مدل مینتزبرگ، مدل بون، مدل کافمن، مدل گلدمن، و مدل پیسایا. هنگامی که مسائل اولیه تفکر استراتژیک در ادبیات مورد بررسی قرار گرفت، ابزارهای ارزیابی برای اندازه‌گیری توانایی انجام این مهارت‌ها در رهبران به آسانی شناسایی نشد و به طور گسترده مورد مطالعه قرار نگرفت، به همین منظور پیسایا و همکارانش سه مهارت فراشناختی در تفکر استراتژیک را تحت عنوان تفکر سیستمی^۳، بازتاب^۴ و بازآرایی^۵ که با موفقیت مدیر در ارتباط هستند، شناسایی کردند [۱۳ و ۱۷]. بنابر مدل پیسایا (۲۰۰۵)، سه عنصر اصلی تشکیل دهنده تفکر استراتژیک عبارتند از:

الف) تفکر سیستمی: عبارت است از توانایی دیدن سیستم به طور کلی با درک اجزا، نیروها، الگوها و روابط متقابل که با ارائه گزینه‌هایی برای عمل، به رفتار سیستم شکل می‌دهد. در حقیقت، این مهارت برای تفکر در مورد اطلاعات حاصل از درک پویایی‌های سیستم استفاده می‌شود. چهار توانایی که در تفکر سیستمی به کار می‌روند، عبارتند از:

۱. فکر به صورت کلی؛
۲. شناخت الگوها و روابط متقابل آنها؛
۳. شناخت و عمل بر مبنای ویژگی سیستم‌ها؛
۴. شناخت و عمل براساس ضرورت سیستم از دستیابی به هدف، حفظ و نگهداری الگو، ادغام و انطباق [۱۷].

ب) بازتاب (انعکاسی): به معنای توانایی گرده زدن تفکر منطقی و عقلانی از طریق استفاده از برداشت‌ها، تجربه و اطلاعات برای قضاوت به عنوان آنچه اتفاق افتاده و پس از آن ایجاد اصول شهودی که راهنمای اقدامات آینده است. این مهارت در پردازش اطلاعات، ایجاد دانش از آن و به

پیشرفت باز می‌دارد. مطابق گزارش سازمان جهانی بهداشت، خشونت محل کار معضلی جهانی است و شیوع آن به طور پیوسته در حال افزایش است. بنابراین، خشونت و آزار و اذیت در محل کار موضوعی نگران‌کننده برای هر کس و در هر محیط کاری است؛ درحالی‌که تشخیص این خطر غالباً مشکل و پایش آن نیز به دلیل ماهیت ذهنی و خاصی که دارد، دشوار است. لازم به ذکر است هم‌اکنون در دنیا هیچ قانونی در این زمینه وجود ندارد و فقط توصیه‌هایی از طرف سازمان ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در مورد روش‌های پیشگیری از خشونت ناشی از کار وجود دارد [۷]. در واقع، بروز خشونت محل کار امری اجتناب‌ناپذیر است و در نتیجه حذف کامل خشونت محل کار امری غیر ممکن است، بنابراین بهترین راه به حداقل رساندن میزان وقوع آن است.

در دنیای امروزی، سازمان‌ها باید احساس پیوند میان کارکنان را تقویت و آنها را تشویق به پشتیبانی از یکدیگر و داشتن هدف‌های مشترک نمایند. در سازمان‌هایی که خشونت در آنها رخ می‌دهد، اختلاف و ناراحتی در بین کارکنان به وجود می‌آید؛ در نتیجه کارکنان انگیزه و احساس تعلق‌شان نسبت به سازمان را از دست می‌دهند. افزایش غیبت و قصد ترک کار، کاهش مثبت‌اندیشی، اعتماد به دیگران، تعهد، انگیزه، خلاقیت، بهره‌وری و کارایی کارکنان از جمله پیامدهای منفی این پدیده در ارتباط با کار است. خشونت در محیط کار موضوعی است که اگر جلوی آن گرفته نشود، الگوی رفتاری نامناسب ایجاد می‌کند. ادامه یافتن این نوع از رفتار در محل کار منجر به خصومت‌آمیز شدن جو محیط کار شده و فضا را برای سوء استفاده و توهین هموار می‌نماید و همچنین باعث افزایش استرس و نگرانی تمامی کارکنان می‌شود (صرف نظر از این که خود این افراد شخصاً مورد آزار و اذیت قرار گرفته باشند یا خیر) و بازدهی کاری کارکنان را کاهش می‌دهد. از طرف دیگر، در سازمان‌هایی که تفکر استراتژیک بر آن حاکم است، ویژگی‌هایی مانند: مشخص کردن رسالت و اهداف بلندمدت سازمان، آرمان‌گرایی، تشویق به بروز خلاقیت، ترجیح دادن منطق بر احساس، صبوری در هنگام مواجهه با مشکلات، تفکر قبل از تصمیم‌گیری مشاهده می‌گردد. در نتیجه، با در نظر گرفتن پیامدهای اقتصادی منفی خشونت در محیط کار برای سازمان و در راستای کاهش هزینه‌های سازمانی ناشی از این مسئله، بررسی و پرداختن به موضوع تفکر استراتژیک مدیران به عنوان یکی از علل کاهش وقوع بروز خشونت در محل کار، ضرورت دارد. علی‌رغم وجود مطالعات مربوط به دو حوزه تفکر استراتژیک و خشونت در محیط کار، تاکنون پژوهشی درخصوص تاثیر تفکر استراتژیک مدیران بر وقوع خشونت در محیط کار صورت‌نپذیرفته است. پس، این پژوهش برای نخستین بار به بررسی ارتباط بین تفکر استراتژیک مدیران و میزان وقوع خشونت در محیط کار در شرکت پتروشیمی شهید تندگویان پرداخته است. هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیرگذاری تفکر استراتژیک بر وقوع خشونت در محیط کار است.

۲- مفاهیم نظری پژوهش

۲-۱- تفکر استراتژیک و عناصر آن

3- Systems Thinking
4- Reflecting
5- Reframing

بیشتری از اشخاص (بندرت بیشتر از چهار نفر)، از یک نفر (یا در موارد نادر، چندین فرد) به منظور مختل کردن رفتار به صورت هیجانی "تعریف کرد". این اعمال زمانی خشونت آمیز هستند که تکرار شونده (تعریف آمار: حداقل یک بار در هفته) باشند و در طی یک دوره‌ی زمانی طولانی (تعریف آمار: حداقل شش ماه استمرار) رخ دهند. لیمن (۱۹۹۰) و (۱۹۹۶) رفتارهای اذیت کننده را به ۵ طبقه دسته بندی کرد:

(الف) حمله به عزت نفس و قدرت ارتباط فرد (رفتار تهدید کننده ارتباطات): احتمال ارتباط را محدود می کند و از ارتباط با دیگران جلوگیری می کند.

(ب) حمله به روابط اجتماعی شخصی: محدود کردن احتمال حفظ ارتباط با دیگران، مجزا کردن شخص از دیگران.

(ج) حمله به شهرت شخص: انتشارات شایعات، مسخره کردن شخص یا نداشتن یک استعداد.

(د) حمله به وضعیت حرفه ای و موقعیت زندگی شخص: واگذار نکردن تکالیف معنادار، واگذار کردن وظایفی که پایین تر از شایستگی شخصی شخص هستند، غیره.

(ه) حمله به سلامتی شخص: واگذار کردن وظایف خطرناک، تهدیدهای جسمانی، آزار جنسی، غیره [۶، ۹ و ۲۰].

۳- پیشینه پژوهش

در خصوص موضوع بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک و خشونت در محیط کار به زبان فارسی هیچ سابقه پژوهشی یافت نشد؛ همچنین با توجه به جستجوهای انجام شده توسط محقق، هیچ پژوهشی به زبان انگلیسی راجع به این موضوع وجود ندارد. در نتیجه، با توجه به این موضوع که این پژوهش برای نخستین بار به بررسی ارتباط بین تفکر استراتژیک و خشونت در محیط کار پرداخته است، در این قسمت، برخی از نزدیکترین پژوهش ها و مطالعات صورت گرفته (به صورت جداگانه) در دو زمینه تفکر استراتژیک و خشونت در محیط کار در داخل و خارج از کشور مطرح می گردد.

۳-۱- تحقیقات مرتبط با موضوع تفکر استراتژیک

مطالعه ای در سال ۲۰۱۴ توسط الن گلدمن تحت نام " شیوه های سازمانی برای توسعه تفکر استراتژیک" انجام شده است. هدف از این تحقیق، بررسی شیوه های استفاده شده توسط سازمان ها برای توسعه توانایی تفکر استراتژیک رهبران، مدیران و کارکنان است. بنابر نتایج به دست آمده، سازمان ها از طیف گسترده روش های توسعه تفکر استراتژیک استفاده کم و محدودی می نمایند؛ و بسیاری از سازمان ها به صورت غیرمستقیم و از طریق برنامه های کلی و عمومی رهبری به توسعه تفکر استراتژیک می پردازند. بیشتر روش های استفاده شده به این منظور تجربی و با تمرکز بر نخبگان است [۱۱]. تحقیق دیگری تحت عنوان "بررسی تاثیر تفکر استراتژیک بر عملکرد شرکت" توسط اولانی و لوکاس در سال ۲۰۱۶ انجام شده است. بعد از تجزیه و تحلیل داده ها نتایج نشان می دهد که رابطه مثبت و معناداری بین تفکر استراتژیک و عملکرد شرکت وجود دارد [۱۵]. همچنین، تحقیقی تحت عنوان "بررسی ارتباط

کارگیری آن از طریق تمرین مورد استفاده قرار می گیرد. پنج توانایی مورد استفاده در این توانایی عبارتند از:

۱. شناخت دلیل اینکه چرا بعضی از انتخاب های مطمئن کار می کنند و بعضی دیگر کار نمی کنند؛

۲. استفاده از اصول یادگیری دوحلقه ای؛

۳. استفاده از برداشت ها، تجربه و دانش برای وضعیت و اینکه چگونه در مورد آنها فکر کنیم؛

۴. ترکیب برداشت ها، تجربیات، دانش و تجزیه و تحلیل، در حالی که اقدام صورت می گیرد؛

۵. استفاده از برداشت های کنونی، تجربه خود، دانش و تجربه گذشته دیگران برای ایجاد درک درستی از حال و آینده [۱۷].

(ج) باز آرای (چارچوب بندی مجدد): توانایی تغییر توجه در میان دیدگاه های چندگانه، چارچوب ها، مدل های ذهنی و پارادایم به منظور تولید بینش و گزینه های جدید برای اعمال است. این مهارت، برای جمع آوری و سازمان دهی اطلاعاتی که واقعیت های یک موقعیت را تعریف می کند، استفاده می شود. چهار توانایی که در باز آرای استفاده می گردند، عبارتند از:

۱. نداشتن قضاوت و پیش داوری در حالی که اطلاعات مناسب جمع آوری شده است؛

۲. قابلیت شناسایی و درک مدل های ذهنی، الگوها و چارچوب هایی که در شکل دهی به یک مشکل یا وضعیت استفاده می شود؛

۳. توانایی استفاده از مدل های مختلف ذهنی، الگوها و چارچوب ها برای درک یک موقعیت؛

۴. بررسی و اصلاح مدل های ذهنی خود و دیگران [۱۷].

۲-۲- خشونت در محیط کار و ابعاد آن

این مسئله پدیده ای است که در دهه های اخیر توجه پژوهشگران زیادی را به خاطر خسارت های سنگین روانی و مالی اش به خود جلب کرده است. پژوهشگران مختلف مفاهیم متفاوتی را برای توصیف خشونت در محیط کار به کار می برند. اصطلاحات زیر معمولاً در متون مربوطه به عنوان مترادفی برای این اصطلاح به کار می روند: آزار و اذیت، اجحاف، زورگویی، قلدری، اوباشگری سازمانی، اربابگری روانشناختی، اربابگری اداری، سوء استفاده هیجانی، قربانی کردن، سوء استفاده کلامی، ارباب، کمین کردن، سوء استفاده روان شناختی، پرخاشگری روان شناختی، رفتارهای خصمانه در محل کار، آسیب محیط کار، سوء استفاده از کار یا کارمند، بدرفتاری، افسردگی محل کار، رفتار غیرقابل قبول، رفتار خصمانه، خشونت هیجانی [۱۲]. پژوهشگران متعددی خشونت در محل کار را به طرق گوناگون تعریف کرده اند. سازمان بین المللی کار (۲۰۱۲) خشونت را به صورت متحد علیه یک همکار عمل کردن و قرار دادن آن شخص در معرض آزار روان شناختی تعریف کرده است.

هینز لیمن خشونت در محل کار را "به عنوان پیروی منظم یک یا تعداد

انجام شده است [۴]. نتایج نشان می‌دهد که خشونت در محل کار با وجود متغیر میانجی ترس از بروز خشونت منجر به کاهش سلامت سازمانی، تعهد عاطفی و افزایش قصد ترک شغل می‌شود و پیشنهادهایی برای کاهش پیامدهای شخصی و سازمانی در این ارتباط ارائه شده است.

۴- فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مطالعات نظری صورت گرفته، فرضیه‌های زیر برای این پژوهش در نظر گرفته شده است:

فرضیه اصلی: تفکر استراتژیک بر وقوع خشونت در محیط کار تاثیر معناداری دارد.

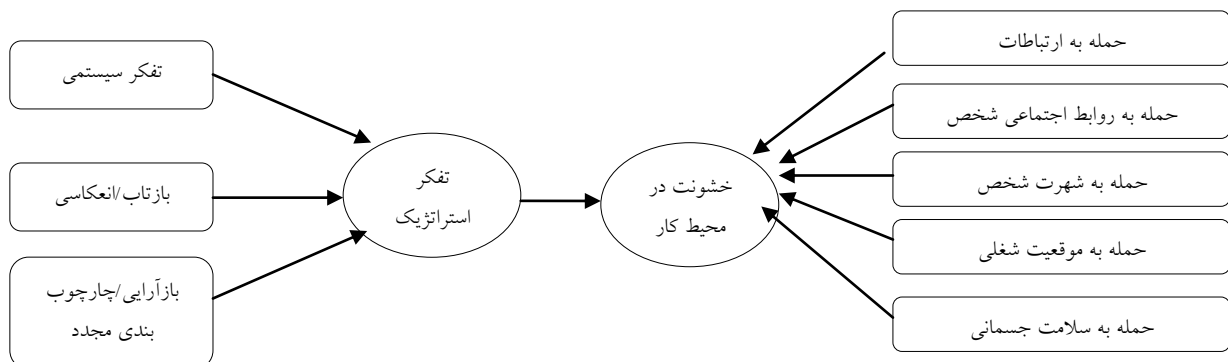
فرضیه فرعی: ابعاد تفکر استراتژیک بر وقوع انواع خشونت در محیط کار تاثیر معناداری دارد.

علی‌رغم وجود مطالعات مربوط به دو حوزه تفکر استراتژیک و خشونت در محیط کار، تاکنون پژوهشی درخصوص تاثیر تفکر استراتژیک مدیران بر وقوع خشونت در محیط کار صورت نپذیرفته است. بنابراین، این پژوهش برای نخستین بار به بررسی تاثیر تفکر استراتژیک مدیران بر میزان وقوع خشونت در محیط کار در شرکت پتروشیمی شهید تندگویان پرداخته است. در مدل تحلیلی این تحقیق، تفکر استراتژیک و ابعاد آن (تفکر سیستمی، بازتاب، بازآرایی) به عنوان متغیرهای مستقل و خشونت در محیط کار و ابعاد آن (رفتارهای تهدید کننده ارتباطات، رفتارهای تهدید کننده روابط اجتماعی، رفتارهای تهدید کننده شهرت شخص، رفتارهای تهدید کننده موقعیت شغلی، رفتارهای تهدید کننده سلامت جسمانی) به عنوان متغیرهای وابسته در نظر گرفته شده است بدین ترتیب در مدل مفهومی پیشنهادی (شکل ۱)، تاثیر تفکر استراتژیک مدیران بر خشونت در محیط کار با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار می‌گیرد.

بین سبک شخصیت و مهارت تفکر راهبردی مدیران در سازمان‌های رسانه‌ای ایران (مطالعه موردی: مجلات تهران) توسط آذرپور انجام شده است [۱]. در این پژوهش، محقق در پی کشف ارتباط میان سبک تفکر استراتژیک و سبک شخصیت افراد بوده است. در نهایت، سه فرضیه مبتنی بر ارتباط مثبت و معنادار میان سه متغیر تفکر سیستمی، مهارت بازآرایی (چارچوب بندی مجدد) و مهارت بازتاب و متغیر ابعاد شخصیت مدیران به اثبات رسیده است.

۳-۱- تحقیقات مرتبط با موضوع خشونت در محیط کار

تحقیقی تحت عنوان "سه گانه جدید در راستای درک رابطه میان جو سازمانی، قلدری در محیط کار و سلامت کارکنان" توسط محمد عمران قریشی در سال ۲۰۱۴ انجام شده است. این تحقیق نشان می‌دهد که از یک سو بین جو سازمانی و قلدری در محل کار رابطه منفی وجود دارد و از سوی دیگر، افزایش قلدری در محل کار بر سلامت کارکنان تاثیر منفی می‌گذارد. همچنین این مطالعه بیان می‌نماید که سازمان‌ها باید قلدری در محل کار را که ممکن است اثرات منفی جسمی و روانی بر سلامت کارکنان داشته باشد، کنترل نمایند [۱۹]. عاطفه همایونی در سال ۱۳۹۴ تحقیق دیگری تحت نام "رابطه اوباشگری سازمانی با خستگی مزمن و نارسایی‌های شناختی شغلی" انجام داده است [۶]. نتایج حاکی از آن است که بین اوباشگری سازمانی و مولفه‌های آن با خستگی مزمن و نارسایی‌های شناختی شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. علاوه بر این، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که خستگی مزمن به ترتیب از طریق رفتار تهدید کننده ارتباطات و رفتار تهدید کننده شهرت شخصی قابل پیش بینی است و در نهایت، از میان مولفه‌های اوباشگری سازمانی، "رفتار تهدید کننده شهرت شخصی" یکی از مهم ترین پیش بینی کننده‌های نارسایی‌های شناختی شغلی است و بیشترین درصد تغییرات واریانس نارسایی‌های شناختی شغلی را به خود اختصاص داده است. همچنین، تحقیقی با عنوان "بررسی الگویی از پیامدهای خشونت در محل کار در یک سازمان صنعتی" توسط سارا فقیه در سال ۱۳۹۳



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

۵- روش شناسی پژوهش

از نظر هدف، این تحقیق کاربردی است چرا که به بررسی ارتباط بین تفکر استراتژیک و خشونت در محیط کار در راستای بهبود سلامت سازمان و جامعه و ارتقای سطح زندگی انسان می‌پردازد. از لحاظ روش تحقیق و چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز، این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی است زیرا پژوهش‌گر به بررسی و توصیف وضعیت متغیرها و نیز روابط بین آنها می‌پردازد. همچنین، این پژوهش از نظر متد اجرا از نوع موردی و زمینه‌ای است. قلمرو مکانی این تحقیق شرکت پتروشیمی شهید تندگویان و قلمرو زمانی آن تابستان و پاییز سال ۱۳۹۵ است. جامعه آماری این پژوهش را مدیران، معاونین و سرپرستان شرکت پتروشیمی شهید تندگویان تشکیل می‌دهند و تعداد این جامعه طبق آخرین آمار مجموعاً ۱۴۱ نفر است. نمونه‌ای این تحقیق ۱۰۳ نفر از مدیران، معاونین و سرپرستان شرکت پتروشیمی شهید تندگویان هستند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بدون جایگذاری انتخاب شده‌اند. برای تعیین حجم نمونه نیز از فرمول کوکران استفاده شده است.

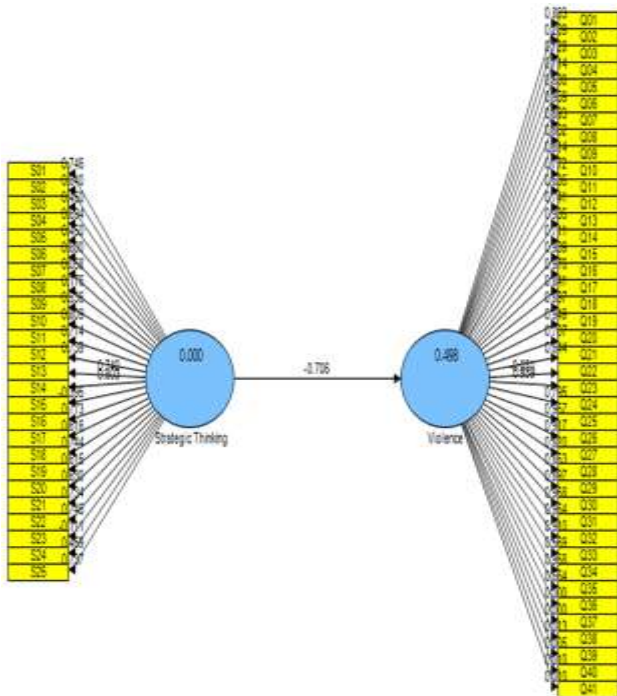
در این پژوهش، از پرسش‌نامه تفکر استراتژیک جان پیسپایا برای سنجش مهارت تفکر استراتژیک (متغیر مستقل) مدیران، معاونین و سرپرستان شرکت پتروشیمی شهید تندگویان استفاده شده است. این پرسش‌نامه استاندارد بوده و در بسیاری از تحقیقات بین‌المللی مورد استفاده قرار گرفته و اعتبار و پایایی آن ارزیابی شده است [۱۷ و ۱۸]. پرسش‌نامه مذکور در تحقیقات داخلی نیز مورد استفاده قرار گرفته است [۱]. این پرسش‌نامه شامل ۲۵ سوال است که به بررسی سه مهارت فراشناختی در تفکر استراتژیک می‌پردازد و پرسش‌شوندگان می‌توانند با استفاده از طیف لیکرت پنج تایی (از هرگز تا همیشه) به جملات موجود پاسخ دهند. همچنین، برای تعیین پایایی پرسش‌نامه، ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS محاسبه شد که مقدار آن برابر با ۰/۸۹ است که نشان می‌دهد این ابزار از پایایی لازم برخوردار است. همچنین، از پرسش‌نامه ترور روان‌شناختی لیمن (۱۹۹۶) که شامل ۴۵ نوع رفتار خشونت‌آمیز در محیط کار است برای سنجش خشونت صورت پذیرفته در محیط کار (متغیر وابسته) استفاده شد. نمره گذاری این پرسش‌نامه بر روی مقیاس لیکرتی ۵ درجه‌ای (از هر روز تا هرگز) صورت می‌گیرد. این پرسش‌نامه استاندارد بوده و در بسیاری از تحقیقات بین‌المللی مورد استفاده قرار گرفته و اعتبار و پایایی آن ارزیابی شده است [۶، ۹ و ۲۰]. پرسش‌نامه مذکور در تحقیقات داخلی نیز مورد استفاده قرار گرفته است [۶]. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه، ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS محاسبه شد که مقدار آن برابر با ۰/۸۱ است و نشان می‌دهد که این ابزار قابلیت اعتماد را دارا است. در این تحقیق، مدل‌سازی معادلات ساختاری^۲ و نرم‌افزارهای SPSS و SMARTPLS برای تحلیل نتایج به کار گرفته شده‌اند.

۶- یافته‌های پژوهش

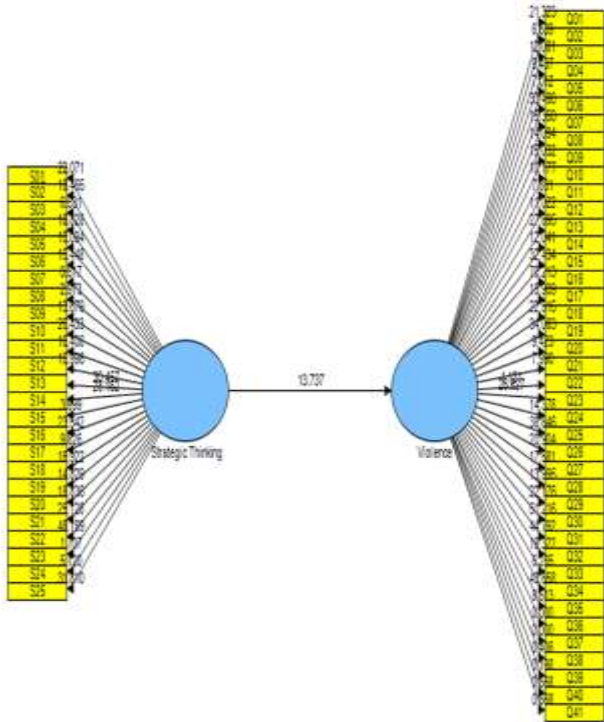
در این تحقیق، به آزمون مدل مفهومی از طریق تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار SMARTPLS پرداخته می‌شود. آزمون مدل در این نرم‌افزار از طریق آزمون الگوی اندازه‌گیری و الگوی ساختاری انجام می‌گردد. در این قسمت، ابتدا به بررسی فرضیه اصلی و سپس فرضیه‌های فرعی پرداخته می‌شود.

۶-۱- یافته‌های مربوط به فرضیه اصلی

آزمون ساختاری مدل از طریق SMARTPLS Algorithm صورت می‌گیرد. این گزینه مربوط به محاسبه ضرایب مسیر، واریانس‌های تبیین شده متغیرهای وابسته توسط متغیرهای مستقل، بارعاملی متغیرهای مشاهده شده و اثر مستقیم و کل متغیرها بر یکدیگر است. در تنظیمات مربوط به اجرای این آزمون، در قسمت مربوط به داده‌های مفقود از میانگین متغیر مشاهده شده‌ها استفاده شده است. طرح وزن دهی به حالت پیش فرض نرم‌افزار باقی‌ماند. معیار داده‌ها نیز در حالت Mean 0, Var 1 تنظیم شد؛ بدین معنا که تمامی متغیرها به صورت استاندارد در نظر گرفته می‌شوند و نرم‌افزار تمام داده‌ها را به نمرات استاندارد Z تبدیل می‌کند تا مقایسه اثرات متغیر مستقل بر متغیر وابسته را امکان پذیر سازد. در مورد حداکثر چرخش برای رسیدن به پوشش، معیار لغو چرخش و وزن اولیه تنظیمات پیش فرض نرم‌افزار تغییر داده نشدند. خروجی مدل در حالت ضرایب استاندارد در شکل (۲) نشان داده شده است.



شکل (۲): خروجی مدل در حالت ضرایب استاندارد (فرضیه اصلی)



شکل (۳): خروجی نرم افزار در حالت ضرایب معناداری (فرضیه اصلی)

۶-۲- یافته‌های مربوط به فرضیه‌های فرعی

آزمون ساختاری مدل مربوط به فرضیه‌های فرعی پژوهش نیز از طریق SMARTPLS Algorithm و با تنظیماتی همانند آزمون ساختاری مدل مربوط به فرضیه اصلی صورت پذیرفته است. خروجی مدل در حالت ضرایب استاندارد در شکل (۴) نشان داده شده است. برای مثال و با توجه به شکل زیر، میزان تاثیرگذاری تفکر سیستمی بر رفتارهای تهدید کننده ارتباطات ۰/۰۷۱، میزان تاثیرگذاری مهارت بازتاب بر رفتار تهدید کننده ارتباطات ۰/۱۹۲- و میزان تاثیرگذاری مهارت بازآرایی بر رفتار تهدید کننده ارتباطات ۰/۵۸۹- است که همگی عددی بین -۱ تا +۱ هستند. همچنین، برای مثال، واریانس تبیین شده مربوط به متغیر رفتار تهدید کننده ارتباطات برابر با ۰/۴۸۱، رفتار تهدید کننده روابط اجتماعی برابر با ۰/۵۱۶ و رفتار تهدید کننده شهرت شخص برابر با ۰/۵۱۳ است که همگی از مقدار قابل قبولی برخوردار هستند.

ضریب مسیر بیان کننده وجود رابطه علی خطی و شدت و جهت این رابطه بین دو متغیر مکنون است. در این مدل، تفکر استراتژیک و خشونت در محیط کار هر دو متغیر مکنون هستند. ضریب مسیر عددی بین -۱ تا +۱ است که اگر برابر با صفر شود، نشان دهنده‌ی نبود رابطه علی خطی بین دو متغیر مکنون است. به بیان دیگر، ضرایب مسیر روی خطوط میزان تاثیرگذاری را نشان می‌دهند. برای مثال و با توجه به شکل، میزان تاثیرگذاری (ضریب مسیر) تفکر استراتژیک (متغیر مکنون اول) بر خشونت در محل کار (متغیر مکنون دوم) ۰/۷۰۶- است؛ این بدین معناست که تاثیر تفکر استراتژیک به عنوان متغیر مستقل بر خشونت در محیط کار به عنوان متغیر وابسته برابر با ۰/۷۰۶ و به صورت معکوس است. همچنین، واریانس تبیین شده نشان می‌دهد که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. اعداد داخل بیضی‌ها نشان دهنده‌ی واریانس تبیین شده هستند. بنابراین، با توجه به شکل (۲)، واریانس تبیین شده مربوط به متغیر خشونت در محیط کار (متغیر وابسته) برابر با عدد ۰/۴۹۸ است که از مقدار قابل قبولی برخوردار است.

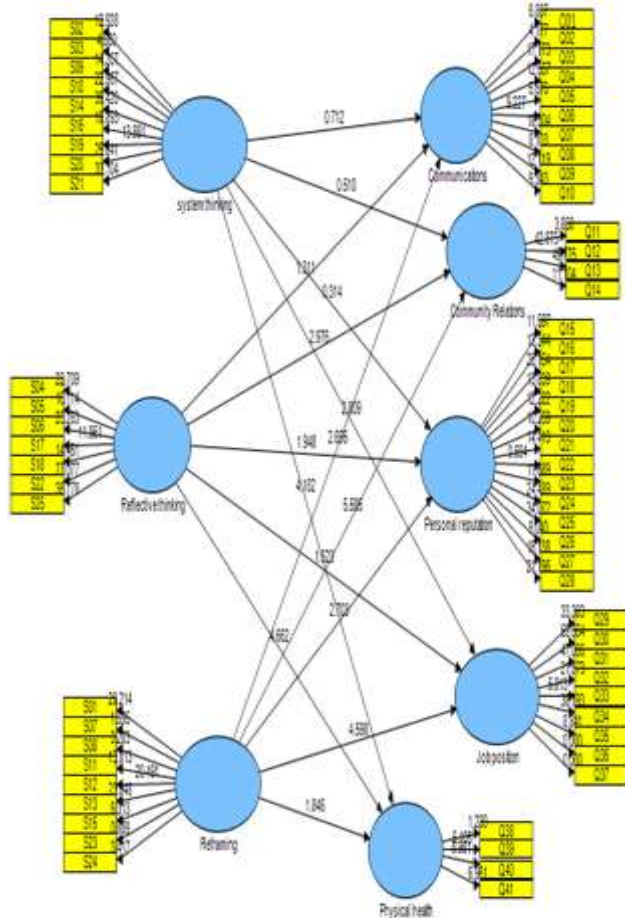
آزمون معناداری مدل برای بررسی ضرایب معناداری و بارهای عاملی استفاده می‌گردد که با استفاده از بوت استرپینگ اجرا می‌گردد. برای انجام این آزمون از حالت Construct Level Changes استفاده شده که حالت پیش فرض نرم افزار است. در شکل (۳) خروجی مدل در حالت ضرایب معناداری نشان داده شده است. اعداد روی خطوط مسیر مقادیر t مربوط به آزمون بوت استرپ هستند که همانند آزمون t تفسیر می‌شوند؛ یعنی اگر مقادیر بیش از ۱/۹۶ باشد در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار بوده و اعداد زیر ۱/۹۶ از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار نیستند. با توجه به شکل زیر عدد معناداری مربوط به میزان تاثیرگذاری تفکر استراتژیک بر خشونت در محل کار ۱۳/۷۳۷ است که بیشتر از عدد ۱/۹۶ بوده و در نتیجه معنادار است.

برای بررسی اعتبار ترکیبی هر یک از سازه‌ها از گزارش Quality Criteria استفاده می‌شود. در این ماتریس زیر ستون Composite Reliability در مقابل هر سازه یا متغیر پنهان عددی جهت اعتبار مرکب آن نوشته شده است. مقادیر بیش از ۰/۷ برای اعتبار ترکیبی قابل قبول هستند. همان طور که در جدول (۱) مشخص است، مقادیری این آمار برای متغیرهای تحقیق بالای میزان مشخص شده (۰/۷) بوده و قابل قبول هستند. مقادیر واریانس استخراج شده مربوط به سازه‌هاست؛ مقادیر قابل قبول برای این معیار که بیانگر اعتبار مناسب ابزار اندازه‌گیری است، مقدار ۰/۵ است. همان گونه که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، این مقادیر نیز قابل قبول هستند.

جدول (۱): اعتبار ترکیبی (فرضیه اصلی)

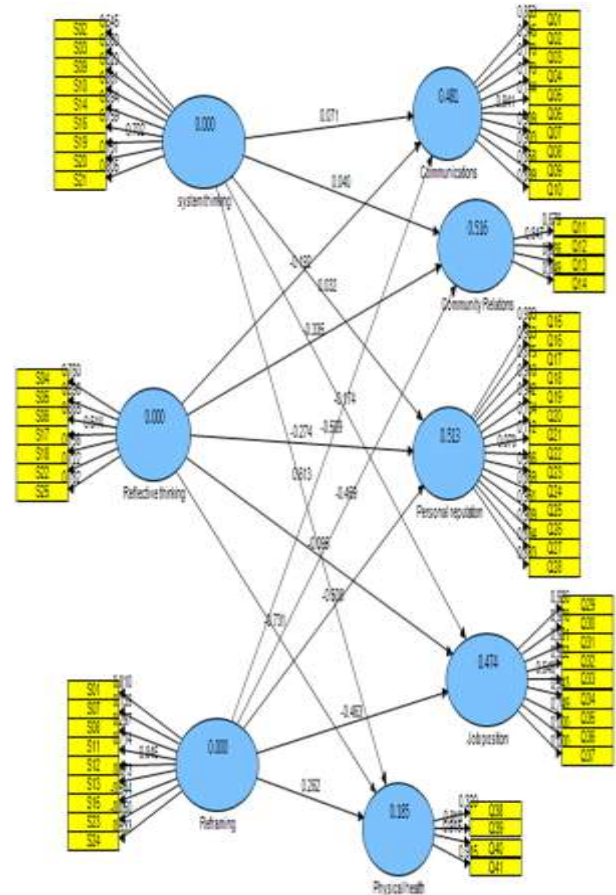
	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbach's Alpha	Communality	Redundancy
Strategic Thinking	۰/۵۹۰۲۸۸	۰/۹۲۴۸۹۹		۰/۹۰۸۶۱۲	۰/۳۹۰۲۸۸	
Violence	۰/۵۷۰۶۹۲	۰/۹۷۷۶۷۹	۰/۴۹۸۱۵۲	۰/۹۷۲۴۸۲	۰/۵۹۹۹۵۷	۰/۲۸۰۵۲۰

(بیشتر از ۱/۹۶) بوده و در نتیجه عددی معنادار است و این بدین معناست که ارتباط معناداری بین مهارت بازآرایی با رفتار تهدید کننده ارتباطات وجود دارد.



شکل (۵): خروجی نرم افزار در حالت ضرایب معناداری (فرضیه های فرعی)

برای بررسی اعتبار ترکیبی هر یک از سازه های مربوط به فرضیه های فرعی نیز از گزارش Quality Criteria استفاده شده است. همان گونه که در جدول (۲) قابل مشاهده است، مقادیر Composite Reliability برای متغیرهای تحقیق بالاتر از میزان مشخص شده (۰/۷) بوده و قابل قبول هستند. مقادیر واریانس استخراج شده (AVE) مربوط به سازه هاست؛ مقدار قابل قبول برای این معیار ۰/۵ است. پس، همان طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، این مقادیر نیز قابل قبول هستند.



شکل (۴): خروجی مدل در حالت ضرایب استاندارد (فرضیه های فرعی)

همچنین، آزمون معناداری مدل مربوط به فرضیه های پژوهش نیز با استفاده از بوت استرپینگ و با تنظیماتی همانند آزمون معناداری مربوط به فرضیه اصلی صورت پذیرفته است. در شکل (۵) خروجی مدل در حالت ضرایب معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ نشان داده شده است. برای مثال و با توجه به شکل (۵)، ضریب معناداری مربوط به میزان تاثیرگذاری تفکر سیستمی بر رفتار تهدید کننده ارتباطات برابر با ۰/۷۱۲ ، و ضریب معناداری مربوط به مهارت بازتاب بر رفتار تهدید کننده ارتباطات برابر با ۱/۳۱۱ است؛ با توجه به این موضوع که مقادیر مشخص شده کمتر از ۱/۹۶ هستند، این اعداد معنادار نیستند و در نتیجه بین تفکر سیستمی و مهارت بازتاب با رفتار تهدید کننده ارتباطات رابطه معناداری وجود ندارد. در حالیکه، ضریب معناداری مربوط به میزان

تاثیرگذاری مهارت بازآرایی بر رفتار تهدید کننده ارتباطات برابر با ۲/۶۹۵

جدول (۲): اعتبار ترکیبی (فرضیه اصلی)

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbach's Alpha	Communality	Redundancy
Communications	۰/۶۵۵۲۴۹	۰/۹۴۸۰۴۹	۰/۴۸۰۶۵۰	۰/۹۳۶۸۸۳	۰/۶۵۵۲۴۹	۰/۳۲۱۵۵۳
Community Relations	۰/۶۸۹۱۱۲	۰/۸۹۷۵۶۴	۰/۵۱۵۹۵۹	۰/۸۵۳۶۲۰	۰/۶۸۹۱۱۲	۰/۲۱۶۷۲۴
Job Position	۰/۶۰۸۹۱۰	۰/۹۱۴۵۶۰	۰/۴۷۳۵۶۹	۰/۸۷۳۰۷۶	۰/۷۸۲۸۸۴	۰/۲۷۹۹۹۲
Personal Reputation	۰/۷۳۰۷۳۸	۰/۹۷۲۵۶۹	۰/۵۱۲۹۶۵	۰/۹۶۵۳۷۸	۰/۷۳۰۷۳۸	۰/۲۰۲۹۹۹
Physical Health	۰/۶۰۸۶۰۶	۰/۸۴۸۴۹۶	۰/۱۸۴۷۲۲	۰/۷۲۸۳۸۵	۰/۶۰۸۶۰۹	-۰/۳۸۲۸۵۱
Reflective Thinking	۰/۵۹۸۹۸۶	۰/۸۷۳۷۲۵		۰/۸۳۱۱۱۵	۰/۴۹۸۹۸۶	
Reframing	۰/۵۳۵۹۴۶	۰/۷۶۱۶۵۲		۰/۵۸۰۶۶۹	۰/۳۳۵۹۴۶	
System Thinking	۰/۵۱۱۰۹۴	۰/۸۹۹۴۹۳		۰/۸۷۳۱۳۷	۰/۵۱۱۰۹۴	

همچنین، در جدول (۳) خلاصه نتایج مدل در حالت ضرایب مسیر و معناداری مربوط به فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی نشان داده شده است.

جدول (۳): خروجی مدل در حالت های ضرایب مسیر و معناداری

معناداری	ضریب مسیر	مسیر بین	
۱۳/۷۳۷	-۰/۷۰۶	خشونت در محل کار	تفکر استراتژیک
۰/۷۱۲	۰/۰۷۱	رفتار تهدید کننده ارتباطات	تفکر سیستمی
۰/۵۱۰	۰/۰۴۰	رفتار تهدید کننده روابط اجتماعی	
۰/۳۱۴	۰/۰۳۲	رفتار تهدید کننده شهرت شخص	
۲/۸۰۹	-۰/۱۷۴	رفتار تهدید کننده موقعیت شغلی	
۴/۱۸۲	۰/۶۱۳	رفتار تهدید کننده سلامت جسمانی	
۱/۳۱۱	-۰/۱۹۲	رفتار تهدید کننده ارتباطات	بازتاب
۲/۹۷۶	-۰/۳۳۵	رفتار تهدید کننده روابط اجتماعی	
۱/۹۴۸	-۰/۲۷۴	رفتار تهدید کننده شهرت شخص	
۱/۶۲۳	-۰/۰۹۵	رفتار تهدید کننده موقعیت شغلی	
۴/۶۶۲	-۰/۷۳۱	رفتار تهدید کننده سلامت جسمانی	
۲/۶۹۵	-۰/۵۸۹	رفتار تهدید کننده ارتباطات	بازآرایی
۵/۵۸۵	-۰/۴۵۹	رفتار تهدید کننده روابط اجتماعی	
۲/۷۰۳	-۰/۵۰۸	رفتار تهدید کننده شهرت شخص	
۴/۵۹۸	-۰/۴۶۳	رفتار تهدید کننده موقعیت شغلی	
۱/۸۴۶	۰/۲۶۲	رفتار تهدید کننده سلامت جسمانی	

تایید	۴/۱۸۲	رفتار تهدید کننده سلامت جسمانی	فرضیه فرعی
رد	۱/۳۱۱	رفتار تهدید کننده ارتباطات	فرضیه فرعی
تایید	۲/۹۷۶	رفتار تهدید کننده روابط اجتماعی	فرضیه فرعی
رد	۱/۹۴۸	رفتار تهدید کننده شهرت شخص	فرضیه فرعی
رد	۱/۶۲۳	رفتار تهدید کننده موقعیت شغلی	فرضیه فرعی
تایید	۴/۶۶۲	رفتار تهدید کننده سلامت جسمانی	فرضیه فرعی
تایید	۲/۶۹۵	رفتار تهدید کننده ارتباطات	فرضیه فرعی
تایید	۵/۵۸۵	رفتار تهدید کننده روابط اجتماعی	فرضیه فرعی
تایید	۲/۷۰۳	رفتار تهدید کننده شهرت شخص	فرضیه فرعی
تایید	۴/۵۹۸	رفتار تهدید کننده موقعیت شغلی	فرضیه فرعی
رد	۱/۸۴۶	رفتار تهدید کننده سلامت جسمانی	فرضیه فرعی

جدول (۵): میانگین امتیاز تفکر استراتژیک و ابعاد آن

متغیر	امتیازهای کسب شده					مقایسه با شاخص های بین المللی	
	تفکر استراتژیک	تفکر سیستمی	بازتاب	بازآرایی	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین بین المللی
تفکر استراتژیک	۳۷۱/۷۴۲	۲۱۶	۴۷۶	۳۷۰	۳۹۷	۴۳۶	
تفکر سیستمی	۳۷۱/۳۲۶	۱۸۸/۸۸۹	۴۸۸/۸۸۹	۳۷۲	۳۸۷	۴۴۷	
بازتاب	۳۸۶/۲۹	۱۸۷/۵	۴۸۷/۵	۳۷۳	۳۹۱	۴۲۵	
بازآرایی	۳۵۷/۶۶۲	۲۷۵	۴۷۵	۳۶۶	۳۷۴	۴۳۶	

۵-۶- سنجش میزان خشونت در محیط کار و ابعاد آن

در این بخش، با توجه به نوع پاسخ به پرسش نامه خشونت در محیط کار، امتیازات بدست آمده برای خشونت در محیط کار و ابعاد آن محاسبه می گردد. امتیازات مربوطه در جدول (۶) نشان داده شده اند. تفسیر وضعیت خشونت در محیط کار و ابعاد تشکیل دهنده آن براساس کلید پرسش نامه بدست آمده و معیار ارزیابی این امتیازها میانگین حاصل است.

۳-۶- جمع بندی یافته های منتج از فرضیه های پژوهش

بنابر بررسی های صورت پذیرفته، مشخص شد که تفکر استراتژیک مدیران بر وقوع خشونت در محیط کار تاثیر گذار است. همچنین در بررسی تاثیر ابعاد تفکر استراتژیک بر وقوع انواع خشونت در محیط کار، نتایج نشان می دهد که:

الف) تفکر سیستمی با رفتار تهدید کننده موقعیت شغلی و سلامت جسمانی ارتباط معناداری دارد.

ب) بازتاب با رفتار تهدید کننده روابط اجتماعی و سلامت جسمانی ارتباط معناداری دارد.

ج) بازآرایی با رفتار تهدید کننده ارتباطات، روابط اجتماعی، شهرت شخص و موقعیت شغلی ارتباط معناداری دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی پژوهش در جدول (۴) به صورت خلاصه قابل مشاهده است.

۴-۶- سنجش میزان تفکر استراتژیک و ابعاد آن

با توجه به نحوه پاسخ گویی به پرسش نامه و امتیازات به دست آمده براساس کلید پرسش نامه، میانگینی از این امتیازات تهیه شده که به عنوان میانگین تفکر استراتژیک، تفکر سیستمی، مهارت بازتاب و مهارت بازآرایی مدیران شرکت پتروشیمی شهید تندگویان تهیه شده که در جدول (۵) نشان داده شده است. با در نظر گرفتن نتایج حاصل از بررسی وضعیت تفکر استراتژیک و ابعاد آن و همچنین مقایسه امتیازات بدست آمده با شاخص های بین المللی مربوط به مدیران، میانگین تفکر بازتابی مدیران شرکت پتروشیمی شهید تندگویان از وضعیت بسیار مطلوبی برخوردار بوده و حتی از شاخص بین المللی برای مدیران نیز بیشتر است. اختلاف تفکر استراتژیک و تفکر سیستمی با شاخص بین المللی مدیران جزئی بوده و هر دو به یک اندازه با این شاخص اختلاف دارند. مهارت بازآرایی مدیران با شاخص بین المللی تقریباً اختلاف ده امتیازی دارد و از شاخص بین المللی مدیران کمتر است. به طور کلی، میانگین تفکر استراتژیک در شرکت پتروشیمی شهید تندگویان در سطح مطلوب قرار دارد.

جدول (۴): نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش

نوع فرضیه	مسیر بین	معناداری	نتیجه آزمون
فرضیه اصلی	تفکر استراتژیک	خشونت در محل کار	تایید
فرضیه فرعی	تفکر سیستمی	رفتار تهدید کننده ارتباطات	رد
فرضیه فرعی		رفتار تهدید کننده روابط اجتماعی	رد
فرضیه فرعی		رفتار تهدید کننده شهرت شخص	رد
فرضیه فرعی		رفتار تهدید کننده موقعیت شغلی	تایید

جدول (۶): میانگین امتیاز خشونت در محیط کار و ابعاد آن

وضعیت با توجه به کلید پرسشنامه	امتیازهای کسب شده			متغیر
	۱ ۲ ۳	۴ ۵ ۶	۷ ۸ ۹	
کم	۱۷۱	۴۱	۵۵/۳۲۳	خشونت در محیط کار
کم	۴۷	۱۰	۱۵/۱۶۱	رفتار تهدید کننده ارتباطات
کم	۱۹	۴	۵/۹۰۳	رفتار تهدید کننده روابط اجتماعی
کم	۶۴	۱۴	۱۸/۳۵۵	رفتار تهدید کننده شهرت شخص
کم	۳۷	۹	۱۱/۴۱۹	رفتار تهدید کننده موقعیت شغلی
خیلی کم	۹	۴	۴/۴۸۳	رفتار تهدید کننده سلامت جسمانی

یافته های حاصل از بررسی میانگین امتیازات کسب شده متغیرهای وابسته تحقیق براساس کلید پرسش نامه در شرکت پتروشیمی شهید تندگویان نشان می دهد که میزان وقوع متغیرهای خشونت در محیط کار، رفتار تهدید کننده ارتباطات، رفتار تهدید کننده روابط اجتماعی، رفتار تهدید کننده شهرت شخص، و رفتار تهدید کننده موقعیت شغلی در وضعیت کم و میزان وقوع رفتار تهدید کننده سلامت جسمانی در این شرکت در وضعیت خیلی کم قرار دارد. به طور کلی، این شرکت از نظر میزان وقوع خشونت در محیط کار در سطح مطلوب قرار دارد.

۷- نتیجه گیری

توجه به این موضوع که افراد بیش از یک سوم روز خود را در محیط های کاری سپری می کنند، اهمیت کارکردن در محیط های آرام و امن را بیش از پیش مشخص می نماید. درحالیکه برخی از محققان بیان نموده اند که تنها رواج ده درصدی زورگویی در محل کار نیازمند به توجه فراوانی دارد [۱۰]، برخی از مطالعات بیانگر این موضوع است که نزدیک به ۹۵ درصد از کارکنان در یک دوره ۵ ساله در معرض رفتار زورگویی در محیط کار خود قرار گرفته اند [۱۶]. تاثیرات منفی حاصل از خشونت در محل کار، فقط محدود به محیط کار نیست، بلکه از محیط کار به منزل، جامعه و زندگی اجتماعی فرد قربانی نیز تسری می یابد و تاثیرات دراز مدت مهمی بر روی کارکنان دارد. با توجه به اهمیت موضوع خشونت در محیط کار و با در نظر گرفتن این نکته که در ایران مطالعات کامل و میدانی در این زمینه صورت نپذیرفته است، پرداختن به این موضوع در سازمان های امروزی امری بایسته و شایسته است.

با در نظر گرفتن جدول (۴)، پیشنهادهایی به مدیریت ارشد سازمان پتروشیمی شهید تندگویان در راستای افزایش متغیرهای مستقل (تفکر استراتژیک و ابعاد تشکیل دهنده آن) با در نظر گرفتن مدل پژوهش ارائه

می گردد.

الف) پیشنهادات در ارتباط با فرضیه اصلی تایید شده:

با توجه به تئوری ارائه شده مبنی بر تاثیر معنادار تفکر استراتژیک و ابعاد آن بر خشونت در محیط کار و برخی از ابعاد آن، این نتیجه حاصل می-گردد که با بهبود وضعیت تفکر استراتژیک می توان وضعیت خشونت در محیط کار را نیز بهبود بخشید؛ بر همین اساس، در راستای افزایش تفکر استراتژیک پیشنهاد می گردد:

۱. از سیستم های آنلاین مجازی برای آموزش مدیران و آشنایی آنها با مفاهیم تفکر استراتژیک استفاده گردد. با توجه به همه گیر شدن استفاده از تلفن های هوشمند همراه، استفاده از سیستم های آموزش آنلاین دارای محاسن زیادی است که در سال های اخیر شاهد کاربردهای بیشتر آنها در سازمان ها و موسسات با هدف آموزش هستیم.

۲. استفاده از بازی های جدی در راستای آموزش و افزایش تفکر استراتژیک مدیران شرکت پتروشیمی شهید تندگویان. یکی از مزایای مهم بازی های جدی این امر است که مدیران می توانند در محیط های شبیه سازی شده نتایج تصمیماتی که اتخاذ می کنند را مشاهده نموده و از آنها تجربه کسب نمایند.

ب) پیشنهادات در ارتباط با فرضیه های فرعی تایید شده:

در راستای فرضیه های مربوط به تاثیر تفکر سیستمی بر رفتارهای تهدید کننده موقعیت شغلی و رفتارهای تهدید کننده سلامت جسمانی پیشنهاد می گردد:

۱. با استفاده از سمینار و همایش، مدیران را با تفکر سیستمی آشنا نموده و نمودهای این تفکر را در رفتار آنان معرفی نماییم.

۲. پس از برگزاری همایش و معنی دار شدن ماهیت تفکر سیستمی و آشنایی مدیران با کارکردهای تفکر سیستمی، از طریق برگزاری کارگاه تفکر سیستمی توسط افراد خبره (کارگاه های تعاملی که در آن فرد به صورت خاص با یک مسئله موجود سازمانی روبه رو شده و ملزم به حل مسئله است)، نکات زیر تمرین و تکرار شوند تا افراد بتوانند از آن به بعد بیشتر بر این رفتارها و عادات تمرکز نموده و آنها را برای افزایش تفکر سیستمی خود به کار گیرند:

- استخراج قواعد و الگوها از اطلاعات در دسترس؛

- توجه به تصویر بزرگ موجود در اطلاعات قبل از درگیر شدن در جزئیات؛

- جستجو برای یافتن علل، قبل از اقدام به هر عملی؛

- جستجو برای اقدامات اصلاحی بلند مدت؛

- درک این موضوع که برخی از چیزها به صورت غیرمستقیم با برخی از چیزها در ارتباط هستند.

در راستای فرضیه های مربوط به تاثیر مهارت بازتاب بر رفتارهای تهدید کننده روابط اجتماعی و رفتار تهدید کننده سلامت جسمانی پیشنهاد می گردد:

۱. در قدم اول، از طریق برگزاری سمینار و همایش، مدیران را با ماهیت مهارت بازتاب آشنا نموده و در مورد کارکردهای این مهارت آگاه سازی های لازم صورت گیرد.

۲. در مرحله بعد، از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی توسط افراد خیره (کارگاه‌های تعاملی که در آن فرد به صورت خاص با یک مسئله موجود سازمانی روبه‌رو شده و ملزم به حل مسئله است)، نکات زیر تمرین و تکرار شوند تا افراد بتوانند از آن به بعد بیشتر بر این رفتارها و عادات تمرکز نموده و آنها را برای افزایش مهارت بازتاب خود به کار گیرند:

- مروری بر نتایج تصمیمات اتخاذ شده؛
 - بازسازی تجربه‌های موفق و ناموفق مرتبط در ذهن؛
 - توجه به نحوه مدیریت کردن یک موقعیت سخت پس از حل شدن آن؛
 - مرتب ساختن مشکلات جاری به تجربیات شخصی و موفقیت‌های پیشین؛
 - توجه به تاثیر تصمیماتی که دیگران در مورد موقعیت مشابه گرفته‌اند؛
 - پذیرفتن محدودیت‌های دیدگاه شخصی.

۳. در نهایت، تشکیل کارگروه‌های حل مسأله در سازمان با رویکرد تفکر بازتابی.

در راستای فرضیه‌های مربوط به تاثیر بازآرایی بر رفتارهای تهدید کننده ارتباطات، رفتارهای تهدید کننده روابط اجتماعی، رفتارهای تهدید کننده شهرت شخص و رفتارهای تهدید کننده موقعیت شغلی پیشنهاد می‌گردد: ۱. با توجه به امتیازهای کسب شده در مهارت بازآرایی، پیشنهاد می‌گردد از طریق طراحی دوره‌های توسعه مهارت‌های فردی و سازمانی (تحت نظر مربی) به بهبود وضعیت بازآرایی مدیران کمک نموده و سطح این مهارت را افزایش دهند.

۲. برگزاری سمینارها و کارگاه‌های تفکر واگرا.
 ۳. تشویق مدیران به انجام فعالیت‌هایی که باعث افزایش مهارت‌های بازآرایی آنها می‌شوند؛ این فعالیت‌ها عبارتند از:
 - انجام مباحثه با افرادی که دارای دیدگاه‌های متفاوت هستند؛
 - استفاده از نقطه نظرات مختلف برای ایجاد استراتژی‌های مختلف؛
 - توجه به نقطه نظرات تمامی افراد درگیر در مسئله پیش از تصمیم‌گیری درباره آن.

پ) پیشنهادات در ارتباط با فرضیه‌های فرعی تایید نشده:
 درخصوص دلایل تایید نشدن برخی از فرضیه‌های فرعی که احتمال می‌رفت تاثیر معناداری داشته و از نظر آماری تایید شوند، می‌توان به کوچک بودن نمونه آماری اشاره نمود. پژوهش‌هایی که در مقیاس وسیع (هم از لحاظ تعداد افراد نمونه و هم تعداد دفعات تکرار) انجام می‌گردند، دارای خطاهای کمتری بوده و قابلیت اطمینان بیشتری دارند. از دیگر دلایل ممکن نیز می‌توان به ضعف ابزار اندازه‌گیری (پرسش‌نامه) در جمع‌آوری داده‌ها و یا بی‌دقتی پرسش‌شوندگان در پاسخ‌گویی اشاره کرد. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد برای بررسی مجدد فرضیه‌های مذکور از جامعه آماری و ابزارهای اندازه‌گیری دیگر استفاده گردد.

منابع و ماخذ

[۱] آذربور، سمانه. ابویی اردکان، محمد. قلی‌پور، آرین. (۱۳۹۴). ارتباط تفکر

استراتژیک و نوع شخصیت مدیران در سازمان‌های رسانه‌ای، فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره ۱۰، شماره ۴۰، صفحه ۴۲-۶۰.

[۲] حاجی حسینی، عفت. آفاجانی، طهمورث. شوقی، بهزاد. (۱۳۹۵). تاثیر تفکر استراتژیک بر ظرفیت تغییر سازمانی، پژوهش‌های مدیریت راهبردی، دوره ۲۲، شماره ۶۲، صفحه ۴۹-۸۰.

[۳] حقیقی، محمدعلی. رحیمی نیک، اعظم. برهانی، بهاء‌الدین. ممی زاده، جواد. علی پور، محمد حسین. (۱۳۹۲). مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات ترمه، تهران، چاپ نهم.

[۴] فقیه، سارا. بشلیده، کیومرث. نعمی، عبدالزهرا. هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل. (۱۳۹۳). بررسی الگوی از پیامدهای خشونت در محل کار در یک سازمان صنعتی، همایش مدیریت تحول در سازمان‌ها با رویکرد علوم رفتاری، تهران، موسسه نیروی تدبیر ایرانیان

https://www.civilica.com/Paper-MTNT01-MTNT01_012.html

[۵] قاسمی، حمیدرضا. فیضی، معصومه. (۱۳۹۵). نقش تفکر استراتژیک بر پیچیدگی ساختاری سازمان (مورد مطالعه: شرکت هپکو)، پژوهش‌های مدیریت راهبردی، دوره ۲۱، شماره ۵۹، صفحه ۱۴۱-۱۷۰.

[۶] همایونی، عاطفه. هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل. نعمی، عبدالزهرا. بشلیده، کیومرث. (۱۳۹۴). رابطه اوباشگری سازمانی با خستگی مزمن و نارسایی‌های شناختی شغلی، مجله علمی-پژوهشی سلامت کار ایران، دوره ۱۲، شماره ۲، صفحه ۱-۱۲.

[7] Aghajanian, A., Nirumand-Zandi, K., Safavi-Bayat, Z., & Alavi-Majd, H. (2011). **Clinical Violence in Nursing Students. Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research**, 16(4), 284-287.

[8] Alameddine, M., Mourad, Y., & Dimassi, H. (2015). **A National Study on Nurses' Exposure to Occupational Violence in Lebanon: Prevalence, Consequences and Associated Factors**. PLoS ONE, 10(9): e0137105. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0137105>.

[9] Diep T. N. Nguyen, Stephen T. T. Teo, Steven L. Grover, Nguyen Phong Nguyen, (2017). **Psychological Safety Climate and Workplace Bullying in Vietnam's Public Sector**. Public Management Review 19(10), pages 1415-1436.

[10] Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). **The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition**. In S. Einarsen (Ed.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and practice* (pp. 3-40). Boca Raton, FL: Taylor and Francis.

[11] Goldman, E. F., Scott, A. R., & Follman, J. M. (2015). **Organizational Practices to Develop Strategic Thinking**. Journal of Strategy and Management, 8(2), 155-175.

[12] Gül, H., İnce, M., & Özcan, N. (2011). **The Relationship between Workplace Mobbing and Burnout among Academics at a Turkish University**. Research Journal of International Studies, 18, 106-122.

[13] Kazmi, S. A. Z., Naarananoja, M., & Wartsila, J. K. (2016). **Integrating Strategic Thinking and Transformational Leadership for NPD Idea Support Process**. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 229, 387-397. doi:10.1016/j.sbspro.2016.07.149

[14] Lippel, K. (2016). **Addressing Occupational Violence: An Overview of Conceptual and Policy Considerations Viewed through a Gender Lens**. ILO Working Papers, International Labour Organization, <https://EconPapers.repec.org/RePEc:ilo:ilowps:994933133302676>

- [15] Olaniyi, I., & Lucas, E., (2016). **Strategic Thinking and Organization Performance: Study of Nigeria Firms.** Journal of Business Administration Research, 5.
- [16] Parzefall, M., & Salin, D. (2010). **Perceptions of and Reactions to Workplace Bullying: A Social Exchange Perspective.** Human Relations, 63(6), 761-780.
- [17] Pisapia, J. (2011). **Strategic Thinking Skills: Valid on and Con rma on of Constructs.** Department of Educational Leadership and Research Methodology Florida Atlantic University Florida, USA.
- [18] Pisapia, J. (2013). **Developing the Strategic Mind: Think Differently to Think Different.** In G. Shive (Ed.), **Leadership and social change in America.** Beijing: Peking University Press.
- [19] Qureshi, M. I., Rasli, A. Md., & Zaman, Kh. (2014). **A New Trilogy to Understand the Relationship among Organizational Climate, Workplace Bullying and Employee Health.** Arab Economic and Business Journal, 9(2), 133-146.
- [20] Sahin, B., Cetin, M., Cimen, M., & Yildiran, N. (2012). **Assessment of Turkish Junior Male Physicians' Exposure to Mobbing Behavior.** Croatian Medical Journal, 53(4), 357-366.