

بررسی رابطه در نظر گرفتن پیامدهای آتی سازمان با سبک‌های مدیریت تعارض از طریق الگوهای تصمیم‌گیری هوشیارانه و الگوهای تصمیم‌گیری فوق هوشیارانه (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی یزد)

مصطفی طاهری^{1*}، نوریه کوشکی زاده²

1- استاد یار، هیات علمی گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: mtaheri362@pnu.ac.ir

2- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، گرایش منابع انسانی اسلامی دانشگاه پیام نور،

مرکز یزد E-mail: noriye.k16@gmail.com

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه در نظر گرفتن پیامدهای آتی سازمان با سبک‌های مدیریت تعارض از طریق الگوهای تصمیم‌گیری هوشیار (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی یزد) می‌باشد. روش تحقیق بر اساس هدف از نوع کاربردی و از جهت ماهیت توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران سازمان‌های دولتی یزد به تعداد 280 می‌باشد. به استناد جدول مورگان حجم نمونه برابر با 162 نفر برآورد و به روش تصادفی ساده مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها در مورد پرسشنامه استاندارد شامل 16 سؤال بود که روایی پرسشنامه توسط استاد راهنما و متخصصان، کارشناسان مدیریت و پایایی آن‌ها از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای همه شرایط بیشتر از 0.7 تأیید شد. در این پژوهش بر اساس ادبیات و مدل مفهومی 6 فرضیه ارائه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (با استفاده از نرم افزار SPSS) و آمار استنباطی (با استفاده از نرم افزار PLS) استفاده شد. یافته‌ها تمامی فرضیه‌ها و برازش مناسب مدل تحقیق را تأیید می‌کند. آزمون فرضیه‌ها ثابت کرده است که درک تعارض و چگونگی مدیریت آن در سازمان، اموری حیاتی هستند و بیشتر تلاش‌های کارکنان، در این راستا است، تأثیرگذاری کارمندان، گروه‌ها و سازمان‌ها، به چگونگی مدیریت تعارض در محل کار، توسط افراد بستگی دارد، نتایج تحقیق حاضر بینشی نسبت به فرایندهای روانی ارائه می‌دهد که زمینه ساز اولویت بخشی به سبک‌های مدیریت تعارض تعاملی در برابر سبک‌های مدیریت تعارض رقابتی هستند. نتایج، پشتیبانی قوی برای این ادعا ارائه می‌نماید که پیامدهای آتی سازمان با سبک‌های مدیریت تعارض، پیوند دارد. یافته‌های این تحقیق دارای مفاهیمی برای طرف‌های مذاکره‌کننده و تعاملات استراتژیک اجتماعی است. تمرکز بر پیامدهای آتی، می‌تواند برای هر دو طرف مذاکره‌کننده دارای مزیت‌هایی باشد.

واژگان کلیدی: الگوهای تصمیم‌گیری هوشیار، الگوهای تصمیم‌گیری فوق هوشیار، پیامدهای آتی سازمان و سبک‌های مدیریت تعارض

مقدمه

تعارض در زندگی اجتماعی و حرفه‌ای، امری شایع است. تعارض، درک تفاوت‌های منافع میان افراد است، زمانی که تصمیمات گرفته می‌شوند، تعارضات اجتناب‌ناپذیر هستند و بهترین راه برای مقابله با تعارضات، مدیریت آن‌ها است. روشی که از طریق آن تعارض حاصل می‌شود، سازنده بودن یا مخرب بودن آن را مشخص می‌نماید (آپادهای، 2021: 1). تعارضات می‌توانند سازنده باشند و تغییرات مثبتی را ایجاد نمایند و یا مخرب باشند و منجر به ایجاد تلفات، درد و رنج شوند، با توجه به مخاطرات زیادی که اغلب در مدیریت تعارضات نقش دارند، درک روانشناسی اولویت‌های افراد در سبک‌های متفاوت مدیریت تعارض، حائز اهمیت است (مورفی¹، 2018: 1). سبک مدیریت تعارض فرد، جهت‌گیری رفتاری چگونگی نحوه برخورد و رویایی با تعارض است که افراد الگویی از اصول را برای راهنمایی خود در فرآیند تعارض اتخاذ می‌نمایند، این الگوها، اعمال و واکنش‌هایی را در برمی‌گیرند که به ((سبک)) آنان تبدیل می‌شود، تحقیقات گسترده‌ای بر روی درک چگونگی برخورد افراد با تعارضات متمرکز هستند (آپادهای، 2021: 2). اهمیت تعاون (تعامل) و رقابت به عنوان دو فرآیند اصلی که زمینه‌ساز حل تعارض هستند، به خوبی مستند شده است، روش‌های رقابتی زمانی ظاهر می‌شوند که دستیابی به اهداف یک طرف، مانع از دستیابی به اهداف دیگر طرفین می‌شود. روش‌های تعاونی (تعاملی) زمانی ظاهر می‌شوند که هر دو طرف می‌توانند به صورت همزمان به اهداف خود دست یابند. همچنین، تحقیقات نشان داده‌اند که افراد کاملاً با حالت‌های حل تعارض خود، در داخل و تمام محتوای آن و نیز هم در تعارضات واقعی و هم در تعارضات فرضی بین شخصی، سازگاری دارند، از این گذشته، تفاوت‌های فردی بسیار گسترده‌ای در سبک‌های ترجیحی مدیریت تعارض وجود دارند و این تفاوت‌ها می‌توانند با استفاده از ویژگی‌های ذهنی و شخصیتی خاصی، پیش‌بینی شوند (مایچینو²، 2022: 1). تصمیم‌گیری را جوهره اصلی حکمرانی و مدیریت می‌دانند. هر تصمیمی به‌طور هدفمند از میان گزینه‌های احتمالی متفاوتی گرفته می‌شود؛ اما در زمان پیاده‌سازی توان آن را دارد تا آینده سازمان و کلیه ذی‌نفعان خود را دستخوش تغییرات بسیاری کند. از این رو، علم تصمیم‌گیری به علمی بی‌بدیل برای خط‌مشی‌گذاران و مدیران چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی تبدیل شده است. بخشی از این علم متمرکز بر روش‌ها و فنون تصمیم‌گیری است (دانایی فرد و همکاران، 1401: 16). سبک‌های تصمیم‌گیری را سبک‌هایی ثابت در نظر می‌گیرند؛ الگوهایی از رویکردهایی مناسب که برای تصمیم‌گیری فراخوانده می‌شوند، این سبک‌های تصمیم‌گیری، احتمال انجام رفتار در موقعیت‌ها و حوزه‌ها را ارائه می‌دهند. به عنوان مثال، فرآیندهای حساس (هوشیارانه) تصمیم‌گیری با بررسی کامل تمام گزینه‌های موجود، آزمایش مجدد و بررسی داده‌ها قبل از تصمیم‌گیری، مشخص می‌شوند و استراتژی‌های فوق حساس (فوق هوشیارانه) با توجه به گزینه‌های محدود، ارزیابی سریع داده‌ها و انتخاب راه‌حلی بدون بررسی گسترده یا ارزیابی مجدد، مشخص می‌شوند (آپادهای، 2021: 2). تمایل به استفاده از یک الگوی تصمیم‌گیری خاص، شدیداً به متغیرهای شخصیتی مانند استقلال - وابستگی، مرکز کنترل، خوش‌بینی - بدبینی، بهره‌وری شخصی و دیگر مشخصه‌های تصمیم‌گیرنده مانند سبک مقابله (تحمل) همیشگی و توانایی

¹ Murphy² Michinov

های پردازش اطلاعات بستگی دارد (وینتر³ و همکاران، 2020: 28). زمانی که افراد، تعارضات را مدیریت می نمایند، تنها شرایطی آنی را حل و فصل یا مدیریت نمی کنند؛ بلکه الگوهایی رفتاری ایجاد می نمایند که می توانند در آینده مورد استفاده قرار گیرند. به عبارت دیگر، به احتمال زیاد این الگوها بر روی نتایج دور نیز تأثیرگذار هستند. حساسیت (هوشیاری) بیش از حد را بدین شکل تعریف نمودند ((فعالیت مغزی نامرتب که در آن، فکر کردن ساده انگارانه تر می شود)) و تصمیم گیرندگان بیش از حد حساس (هوشیار) به صورت ناگهانی و غیرارادی به راه حل هایی سوق داده می شوند که به نظر می رسند آرامشی آنی را تضمین می نمایند (آپادهای، 2021: 3). کسانی که از الگوهای بیش از حد حساس (هوشیارانه) استفاده می نمایند، نسبت به کسانی که از استراتژی هوشیار بیشتر سازمان یافته ای استفاده می نمایند، تلاش ذهنی کم تری را گزارش می نمایند. تحقیقات گذشته، پیوندی بین توجه به پیامدهای آینده سازمان و تکانشگری ایجاد نموده است، بنابراین، با پیوند دادن توجه به پیامدهای آینده و الگوهای تصمیم گیری بیش از حد هوشیارانه، انتظار می رود که افرادی با توجه به پیامدهای آینده بالا، نتایج دور بالقوه رفتارهای فعلی خود را در نظر گیرند و نباید از گستره کامل انتخاب هایی که قبل از تصمیم گیری پیش رویشان است، چشم پوشی نمایند (آپادهای، 2021: 3). در نظر گرفتن پیامدهای آتی، میزان در نظر گرفتن نتایج بالقوه بلندمدت رفتارهای فعلی آنان و میزانی که آنان تحت تأثیر این نتایج بالقوه قرار دارند را نشان می دهد. یافته های تحقیقاتی نشان می دهند که افراد دارای میزان در نظر گرفتن پیامدهای آتی پایین، اهمیت زیادی به پیامدهای فوری رفتارهایشان می دهند؛ در حالی که افراد دارای میزان در نظر گرفتن پیامدهای آتی بالا، اهمیت بسیار زیادی برای پیامدهای آتی رفتارهای خود قائل هستند، زمانی که افراد پیامدهای آتی انتخاب های فعلی خود را در نظر نمی گیرند، ممکن است فکر کنند که اهداف آتی، از اهمیت بیشتری برخوردارند و شدیداً تحت تأثیر عواقب آتی اعمال خود قرار می گیرند. لذا توجه به عواقب آتی، افکار مربوط به آینده را در برمی گیرد و پیامدهایی برای نگرش ها و رفتارها دارد (آپادهای، 2021: 4). از آنجا که تصمیم گیری در مدیریت اساس موفقیت تیم های کاری است، لذا تصمیم گیری به موقع مدیران در مورد مسائلی که نیازمند توجه سریع و فوری هستند، حیاتی است، از طرفی فرایند تصمیم گیری در مدیریت به فاکتورهای مختلفی بستگی دارد، بحث های بسیاری بر سر این موضوع که کدام یک از انواع تصمیم گیری در سازمان بهتر است، وجود دارد؛ چرا که تصمیم گیری در مدیریت، یکی از مهم ترین مسئولیت های هر مدیر به شمار می رود، زیرا یک تصمیم درست می تواند سازمان را به اوج برساند و یک تصمیم اشتباه، سازمان را زمین می زند. در این راستا پژوهش حاضر بدنبال اهمیت این موضوع خصوصاً در حوزه تصمیم گیر مدیران دولتی، به بررسی موضوع توجه به پیامدهای آینده برای مطالعه مدیریت تعارض می پردازد و تأثیرات آن بر روی الگوهای تصمیم گیری هوشیارانه و الگوهای تصمیم گیری فوق هوشیارانه را مطالعه می کند. پژوهش حاضر با تمرکز بر مقدمه ها و فرآیندهایی که در مدیریت تعارضات، منجر به ترجیح سبک های رقابتی یا تعاملی می شوند، و توجه به پیامدهای آینده سازمان را برای مطالعه مدیریت تعارض معرفی می نماید و تأثیرات آن بر روی سبک های مدیریت تعارضات را از طریق الگوهای تصمیم گیری هوشیار بررسی می نماید. با توجه به مطالب بالا این پژوهش بدنبال پاسخ به این سوال است که در نظر گرفتن پیامدهای آتی سازمان با سبک های مدیریت تعارض از طریق

³ Winters

الگوهای تصمیم‌گیری هوشیارانه و الگوهای تصمیم‌گیری فوق‌هوشیارانه در سازمان‌های دولتی یزد چه رابطه‌ای دارد؟

مبانی نظری پژوهش

پیامدهای آتی سازمان

میزان در نظر گرفتن نتایج بالقوه بلندمدت رفتارهای فعلی کارکنان و میزانی که آنان تحت تأثیر این نتایج بالقوه قرار دارند را نشان می‌دهد (آپادهای، 2021: 4). در نظر گرفتن پیامدهای آتی تعیین می‌کند که افراد تا چه اندازه پیامدهای بالقوه آینده رفتار فعلی خود را در نظر می‌گیرند (شی⁴ و همکاران، 2021: 1). در نظر گرفتن پیامدهای آتی به عنوان یک سازه شناختی شناخته می‌شود که نشان دهنده میزانی است که افراد ممکن است پیامدهای فوری و دور رفتار فعلی خود را در نظر بگیرند (مورفی و همکاران، 2020: 663). در نظر گرفتن پیامدهای آینده میزانی را نشان می‌دهد که فرد توسط پاداش‌های کوتاه‌مدت هدایت می‌شود یا خود را به سمت اهداف بلندمدت سوق می‌دهد (برودر انزله⁵، 2015: 618). در نظر گرفتن پیامدهای آتی به عنوان «میزانی که مردم نتایج دور بالقوه رفتارهای فعلی خود را در نظر می‌گیرند و میزان تأثیرپذیری آنها از این پیامدهای بالقوه» تعریف می‌شود (هوی⁶ و همکاران، 2010: 654). استراتمن و همکاران (1994) در نظر گرفتن پیامدهای آتی را به عنوان میزانی که افراد پیامدهای بالقوه دور رفتارهای فعلی خود را در نظر می‌گیرند و تا چه حد تحت تأثیر این پیامدهای بالقوه قرار می‌گیرند؛ تعریف نموده‌اند (آپادایا، 2021: 2). یک مطالعه متاآنالیز نشان می‌دهد که مبارزه درون فردی افراد در مورد پیامدهای آتی به طور قابل توجهی با رفتارهای سلامت فعلی آنها مرتبط است (مورفی و داکری، 2018). علاوه بر این، پیامدهای آتی با انگیزه، تصمیم‌گیری، تعقیب هدف و رفتار در سایر حوزه‌های مهم زندگی، از جمله کار، سلامت، محیط‌زیست، امور مالی و تحصیلات مرتبط است (مورفی و همکاران، 2020). نتایج مطالعه رابطه مثبت تأثیرگذار بین پیامدهای آتی را با خودبینی و انرژی (استفان⁷ و همکاران، 2018)، روابط خانوادگی کلیدی (کاتاوکا⁸ و تاکیزاوا، 2019)، محافظت در برابر پرخشگری مرتبط با روان‌پریشی نشان می‌دهد (ژائو⁹ و همکاران، 2018)، تعهد مدیریت به ارتباطات ایمنی و ایمنی، پذیرش و پاسخ به تغییرات آب و هوایی انسانی T و مصرف پایدار (شی و همکاران، 2021: 3). نحوه رفتار افراد در هر نقطه از زمان بستگی به این دارد که آنها دیدگاه کوتاه مدت یا بلندمدت داشته باشند (آپادایا، 2021: 5). در نظر گرفتن پیامدهای آتی میزان ارزیابی افراد از نتایج آتی رفتار فعلی خود را ارزیابی می‌کند. این

⁴She

⁵ Broderick

⁶Hevy

⁷ Stephan

⁸ Kataoka

⁹ Zhao

ویژگی شخصیتی به طور سنتی به عنوان یک سازه تک بعدی استفاده می‌شود، اما تحقیقات اخیر ارتباط نظری و تجربی را در تمایز بین در نظر گرفتن پیامدهای فوری و آینده برجسته کرده‌اند (ویلار و همکاران¹⁰، 2022: 3428).

سبک‌های مدیریت تعارض

بک مدیریت تعارض فرد، جهت گیری رفتاری چگونگی نحوه برخورد و رویایی با تعارض است که افراد الگویی از اصول را برای راهنمایی خود در فرآیند تعارض اتخاذ می‌نمایند. این الگوها، اعمال و واکنش‌هایی را در برمی‌گیرد که به ((سبک)) آنان تبدیل می‌شود (آپادهای، 2021: 3). تعارض فرایندی است که در آن فردی در می‌یابد که شخص دیگری به طور منفی روی آن چیزی که او تعقیب می‌کند تأثیر گذاشته است. به عبارت دیگر تعارض فرایندی است که در آن فردی در می‌یابد که شخص دیگری به طور منفی روی آن چیزی که او تعقیب می‌کند تأثیر گذاشته است (آسترکی و فلاحی، 1398: 70). تعارض زمانی رخ می‌دهد که دو یا چند نفر از افراد در مقابل یکدیگر قرار گیرند زیرا نیازها، خواسته‌ها، اهداف و ارزش‌های آنها متفاوت است. تعارض تقریباً همیشه با احساس عصبانیت، درماندگی، رنج، اضطراب یا ترس همراه است. در حالی که تعارض و برداشت ما از آن به سوی تصویر منفی گرایش دارد، اما تعارض لزوماً امری منفی نیست. مدیریت تعارض فرایند برنامه‌ریزی برای پرهیز از تعارض در جایی که ممکن است و سازماندهی آن برای حل تعارض، جایی که رخ می‌دهد است (آسترکی و فلاحی، 1398: 70). کنت توماس پنج سبک اصلی برای مدیریت تعارض معرفی می‌کند: سبک رقابتی، سبک سازش، سبک مصالحه، سبک همکاری و سبک اجتناب؛ هر یک از این سبک‌ها بر اساس ترکیب دو بعد توجه به خود و توجه به دیگران است. شناخت این سبک‌ها به حل درست و مؤثر تعارض و مدیریت کارآمد آن کمک می‌کند (حسینی، 1395: 10). سبک‌های مدیریت تعارض از دیدگاه رابینز (2009) به سه شیوه کنترل (رقابت)، راه حل مداری (همکاری و مصالحه)، عدم رویارویی و عدم رقابت (اجتناب) صورت می‌پذیرد (آسترکی و فلاحی، 1398: 70). مدیر باید راهی بیابد که تعارض‌های موجود در سازمان‌ها را در خدمت اهداف سازمانی به کار گیرد. این امر می‌تواند با شناخت ویژگی‌ها و تیپ‌های شخصیتی افراد درون سازمان صورت گیرد تا بتوان هر شخص را با توجه به ویژگی‌هایی که دارد مورد قضاوت و شناخت قرارداد تا از بروز هر گونه تعارض مخربی جلوگیری کرد (شازیا¹¹ و ایرام، 2016: 122).

الگوهای تصمیم‌گیری هوشیار

سبک‌های تصمیم‌گیری را سبک‌هایی ثابت در نظر می‌گیرند؛ الگوهایی صفت-مانند از رویکردهایی مناسب که برای تصمیم‌گیری فراخوانده می‌شوند، این سبک‌های تصمیم‌گیری، احتمال انجام رفتار در موقعیت‌ها و حوزه‌ها را ارائه می‌دهند (آپادهای، 2021: 2). فرآیندهای حساس (هوشیارانه) تصمیم‌گیری با بررسی کامل

¹⁰ . vilar

¹¹ Shazia

تمام گزینه‌های موجود، آزمایش مجدد و بررسی داده‌ها قبل از تصمیم‌گیری، مشخص می‌شوند (آپادای، 2021: 2). استراتژی‌های فوق حساس (فوق هوشیارانه) با توجه به گزینه‌های محدود، ارزیابی سریع داده‌ها و انتخاب راه حلی بدون بررسی گسترده یا ارزیابی مجدد، مشخص می‌شوند (آپادای، 2021: 2). تصمیم‌گیری یک فرآیند ذهنی است که تمام افراد بشر در سراسر زندگی خود با آن سرو کار دارند (آسترکی و فلاحی، 1398: 70). فرآیند تصمیم‌گیری در پرتو فرهنگ، ادراکات، اعتقاد و ارزش‌ها، نگرش‌ها، شخصیت، دانش و بینش فرد صورت می‌گیرد و این عوامل بر یکدیگر تأثیر متقابل دارند. در مدیریت معاصر تصمیم‌گیری به عنوان فرآیند حل مسأله تعریف شده است و اغلب به تصمیم‌گیری، حل مسأله نیز گفته می‌شود، فرآیندهای تصمیم‌گیری هوشیار با بررسی کامل همه گزینه‌های موجود، بررسی مجدد و بررسی داده‌ها قبل از تصمیم‌گیری مشخص می‌شود (آپادای، 2021: 3). الگوی فرایندهای حساس (هوشیارانه) تصمیم‌گیری بیانگر تمایل تصمیم‌گیرنده به شناسایی تمامی راهکارهای ممکن، ارزیابی نتایج هر راهکار از تمامی جنبه‌های مختلف در و نهایت انتخاب راهکار بهینه و مطلوب توسط تصمیم‌گیرنده در هنگام مواجهه با شرایط تصمیم‌گیری می‌باشد (لاجوردی و کوکی، 1395: 84). استراتژی‌های تصمیم‌گیری بیش از حد هوشیار با در نظر گرفتن گزینه‌های محدود، ارزیابی سریع داده‌ها و انتخاب راه حل بدون بررسی یا ارزیابی مجدد مشخص می‌شود (آپادای، 2021: 3). افرادی از که این الگوی تصمیم‌گیری برخوردار هستند در هنگام مواجهه شدن با موقعیت تصمیم‌گیری، بلافاصله و بی درنگ تصمیم اصلی خود را اتخاذ می‌کنند. این الگو بیانگر احساس اضطراب تصمیم‌گیرنده و تمایل وی به اخذ تصمیم نهایی در کوتاه‌ترین و سریع‌ترین زمان ممکن است (لاجوردی و کوکی، 1395: 85). بنابراین، با پیوند در نظر گرفتن پیامدهای آتی و الگوهای تصمیم‌گیری بیش از حد هوشیار، انتظار می‌رود که افراد دارای در نظر گرفتن پیامدهای آتی بالا، پیامدهای بالقوه دور فعلی خود را در نظر بگیرند و ممکن است قبل از تصمیم‌گیری، طیف وسیعی از انتخاب‌های پیش روی خود را نادیده بگیرند (آپادای، 2021: 5). افراد با در نظر گرفتن پیامدهای آتی بالا پیامدهای اعمال فعلی خود را ارزیابی می‌کنند و قبل از انتخاب به دقت فکر می‌کنند؛ از طرفی افراد هنگام مدیریت تعارض، صرفاً در حال حل و فصل یا مدیریت یک موقعیت فوری نیستند، بلکه در حال ایجاد الگوهای رفتاری هستند که ممکن است در آینده اعمال شوند. به عبارت دیگر، این الگوها به احتمال زیاد بر نتایج دیستال نیز تأثیر می‌گذارند (آپادای، 2021: 3).

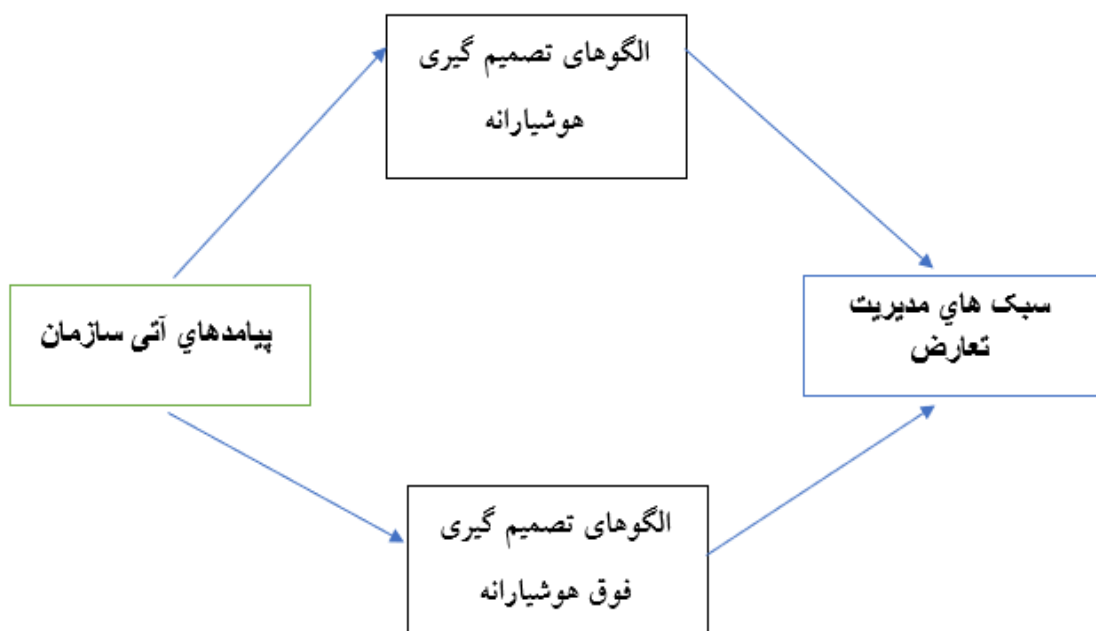
جدول 1- جدول پیشینه های پژوهش

نویسنده	عنوان	سال	نتیجه
شابانی ^{۱۲} و همکاران	"ادغام الگوهای معنایی و مفاهیم فازی برای کاهش ناهماهنگی مرزی در تصمیم گیری سه جانبه	2022	نتایج تجربی تأیید می کند که ادغام مفاهیم فازی و الگوهای معنایی عملکرد طبقه بندی بهتری نسبت به استفاده از مفاهیم فازی به تنهایی دارد. این همچنین نشان می دهد که ادغام ویژگی های چندگانه راه حل مؤثری برای نمایش بیشتر نظرات است، در نتیجه به طور مؤثر دقت طبقه بندی را بهبود می بخشد و مرزهای نامشخص در طبقه بندی نظرات سه طرفه را کاهش می دهد
این ساری ^{۱۳} و همکاران	مدیریت سازنده و حل تعارض	2022	در نتیجه مطالعات خود بیان کرد این مقاله به بررسی مفاهیم حل تعارض و مدیریت تعارض می پردازد و مروری بر مقدمات و پیامدهای کلیدی تعارض مخرب و سازنده، انواع مختلف آن (وظیفه، رابطه و فرآیند)، سبک های اصلی مدیریت تعارض، رفتارها، و مذاکره و میانجیگری ارائه می کند.
مایچینو ^{۱۴}	نقش تعدیل کننده هوش هیجانی در رابطه بین سبک های مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی در میان آتش نشانان	2022	در نتیجه مطالعات خود بیان کرد در حالی که عوامل سازمانی که عامل فرسودگی آتش نشانان هستند به طور گسترده مورد بررسی قرار گرفته است، عوامل فردی مرتبط با نحوه تنظیم تعارضات و احساسات بین فردی آنها همچنان باید بررسی شوند.
آپادهای	"بررسی پیامدهای آتی و الگوهای تصمیم گیری به عنوان عوامل تصمیم گیری در سبک های مدیریت تعارض	2021	در نتیجه مطالعات خود بیان کرد این تحقیق، تأثیر بررسی های زمانی مربوط به اولویت های سبک های متفاوت مدیریت تعارض را بررسی می نماید. همچنین، تأثیرات غیرمستقیم الگوهای متفاوت تصمیم گیری در تعیین این سبک ها را کشف می نماید.
لی ^{۱۵} و همکاران	"سبک های تفکر انتقادی، هوش هیجانی و مدیریت تعارض	2021	در نتیجه مطالعات خود بیان کرد تفکر انتقادی یک مهارت ضروری است که دانشجویان پزشکی به دلیل لزوم قضاوت های

¹²Shabani¹³Ensari¹⁴Michinov¹⁵Li

پیچیده در محیط‌های مراقبت‌های بهداشتی باید بر آن مسلط شوند.		دانشجویان پزشکی: یک مطالعه مقطعی	
(در این پژوهش رویکرد روش‌شناسی مقطعی اتخاذ شد. در این مطالعه 529 بزرگسال جوان (محدوده سنی 25 تا 40) که معیارهای ورود به مطالعه مقاله را برآورده کردند، انتخاب شدند. روایی سازه با استفاده از روایی محتوایی، روایی همگرا و روایی تمایز ارزیابی شد. آلفای کرونباخ، امگا مک دونالد و میانگین همبستگی بین گویه ای (AIC) برای ارزیابی سازگاری درونی مقیاس استفاده شد. تحلیل عاملی تاییدی (CFA) ساختار دو عاملی مقیاس در نظر گرفتن پیامدهای آتی را با اعتبار سازه خوب پشتیبانی کرد.	2021	بررسی مقیاس در نظر گرفتن پیامدهای آینده در میان بزرگسالان جوان مالزیایی	شی و همکاران
در نتیجه مطالعات خود بیان کرد تصمیم‌گیری را جوهره اصلی حکمرانی و مدیریت می‌دانند. هر تصمیمی به‌طور هدفمند از میان گزینه‌های احتمالی متفاوتی گرفته می‌شود؛ اما در زمان پیاده‌سازی توان آن را دارد تا آینده سازمان و کلیه ذی‌نفعان خود را دستخوش تغییرات بسیاری کند	1401	تصمیم‌گیری در سازمان: فهم مبانی فلسفی، اسلوب اجرای روش تحلیل اهمیت-عملکرد و نقد آن	دانایی فرد و همکاران
در نتیجه مطالعات خود بیان کرد سیستم اطلاعات مدیریت می‌تواند با در اختیار قراردادن اطلاعات طبقه بندی شده و نیز اطلاعات مورد نیاز برای تصمیم‌گیری به مدیران جهت اخذ بهترین تصمیمات بر پایه اطلاعات کنونی و پیشین کمک کند. نتایج حاکی از آن است که استقرار سیستم اطلاعات مدیریت بر 5 سبک که عبارتند از رقابت، اجتناب، گذشت، مصالحه، همکاری، در مدیران آموزشی موثر است.	1400	ارائه مدل تاثیر استقرار سیستم اطلاعات مدیریتی بر سبک‌های مدیریت تعارض مدیران آموزشی ورزش	علائی فرد و همکاران
در نتیجه مطالعات خود بیان کرد، قوی‌ترین رابطه را سبک رقابت با هوش سیاسی نشان داده و بدان معناست که مدیران از سبک زورمدارانه در مدیریت تعارض استفاده و این کار اثر منفی بر جای خواهد گذاشت.	1400	بررسی تاثیر هوش سیاسی در انتخاب سبک‌های مدیریت تعارض	سروری و همکاران

طاهرپور و همکاران	نقش باورهای ارتباطی در هم‌آفرینی با میانجی‌گری سبک‌های مدیریت تعارض در اعضای هیات علمی دانشگاه بیرجند	1400	در نتیجه مطالعات خود بیان کرد که باور به تخریب‌کنندگی مخالفت و تفاوت‌های جنسیتی نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای در هم‌آفرینی داشتند و با وجود آنها هم‌آفرینی اعضای هیئت‌علمی کاهش می‌یافت. باورهای ارتباطی پیش‌بینی‌کننده هر سه سبک مدیریت تعارض بودند
ملکی	"آشنایی با فرآیند تصمیم‌گیری و انواع مدل‌های تصمیم‌گیری	1399	در نتیجه مطالعات خود بیان کرد تصمیم‌سازی مانند برخی دیگر از مفاهیم در تئوری سازمان، یک ساخت مصنوعی، یک مفهوم روان‌شناختی از تعامل تعهد و عمل است، در اینصورت نقش شخصیت در تصمیم‌گیری برجسته می‌شود. تصمیم‌گیری چنان با خصوصیات روانی تصمیم‌گیرنده آمیخته است که نمی‌توان یکی را بدون دیگری مطرح و مورد مطالعه قرار داد
طحان پور و همکاران	"بررسی تأثیر توانمندسازهای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی فرایند ایجاد دانش و نقش تعدیلگر سبک‌های تصمیم‌گیری (نمونه پژوهش: سازمان امور مالیاتی کشور)	1399	با توجه به آنکه دانش به‌عنوان قدرت درونی هر سازمان و توانمندسازهای مدیریت دانش به مثابه پل ارتباطی این قدرت میان کارکنان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و سبک‌های تصمیم‌گیری شهودی و عقلایی مدیران سازمان برای تفسیر و پاسخ به موقعیت‌های متفاوت می‌تواند تأثیر بسیاری بر بهبود عملکرد سازمانی داشته باشد و پژوهشی نیز تاکنون به این مسأله نپرداخته است



شکل 1. مدل مفهومی پژوهش منبع: (آبادهای، 2021).

فرضیه‌های پژوهش

1. پیامدهای آتی سازمان بر الگوهای تصمیم‌گیری هوشیارانه در سازمان‌های دولتی یزد رابطه معنی داری دارد.
2. پیامدهای آتی سازمان بر الگوهای تصمیم‌گیری فوق هوشیارانه در سازمان‌های دولتی یزد رابطه معنی داری دارد.
3. الگوهای تصمیم‌گیری هوشیارانه بر سبک‌های مدیریت تعارض در سازمان‌های دولتی یزد رابطه معنی داری دارد.
4. الگوهای تصمیم‌گیری فوق هوشیارانه بر سبک‌های مدیریت تعارض در سازمان‌های دولتی یزد رابطه معنی داری دارد.

5. الگوهای تصمیم‌گیری هوشیارانه در رابطه بین پیامدهای آتی سازمان بر سبک‌های مدیریت تعارض در سازمان‌های دولتی یزد نقش میانجی دارد.
6. الگوهای تصمیم‌گیری فوق‌هوشیارانه در رابطه بین پیامدهای آتی سازمان بر سبک‌های مدیریت تعارض در سازمان‌های دولتی یزد نقش میانجی دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، از نوع توصیفی و نحوه جمع‌آوری اطلاعات آن پیمایشی است. این پژوهش، براساس روش میدانی و با استفاده از پرسشنامه استاندارد استاندارد (آپادهای، 2021) در بین مدیران سازمان‌های دولتی یزد شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران سازمان‌های دولتی یزد به تعداد 280 می‌باشد. به استناد جدول مورگان حجم نمونه برابر با 162 نفر برآورد و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده مورد از میان کارکنان سازمان تامین اجتماعی، سازمان بهزیستی، سازمان امور مالیاتی، سازمان آموزش و پرورش، سازمان ورزش و جوانان یزد (بدلیل تعداد بالای کارکنان نسبت به سازمان‌های دیگر و همچنین تسهیل جمع‌آوری اطلاعات به صورت میدانی برای پژوهشگر) مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت. چون در این پژوهش از معادلات ساختاری برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است، پرسشنامه استاندارد در این پژوهش شامل دو بخش سؤالات عمومی و تخصصی است. سؤالات عمومی شامل 4 سؤال و سؤالات تخصصی شامل 16 سؤال می‌باشد که از این سؤالات در آزمون فرضیه‌ها و بررسی مدل پژوهش استفاده شد. در پژوهش حاضر، پاسخ‌ها روی مقیاس 5 درجه‌ای لیکرت مشخص شده‌اند، روشهای گردآوری داده‌های این پژوهش، به دو دسته روشهای کتابخانه‌ای و روشهای میدانی قابل تقسیم است. برای گردآوری داده‌های مربوط به ادبیات پژوهش، تدوین فرضیه‌ها و مدل پژوهش، شناسایی عوامل و مؤلفه‌ها از روش کتابخانه‌ای ازجمله کتب، مجلات، پایان‌نامه‌ها و پایگاه‌های اطلاعاتی اینترنتی و برای تأیید عوامل و مؤلفه‌ها، جمع‌آوری داده‌های مربوط به سؤالات پژوهش و آزمون فرضیه‌ها، از روش پیمایشی نظیر مصاحبه و پرسشنامه استاندارد استفاده گردید. روایی اندازه‌گیری شده این پژوهش به سه طریق روایی صوری و روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شده است. به منظور سنجش روایی صوری در این پژوهش، از نظر متخصصان استفاده شد. برای سنجش پایایی در این پژوهش، از روش سازگاری درونی استفاده شده است. این روش، برآوردی از میزان همبستگی میان متغیرهایی که سازه یا مقیاس موردنظر را می‌سازند، نشان می‌دهد. شاخص متداول برای ارزیابی پایایی در این روش، ضریب آلفای کرونباخ می‌باشد.

جدول 2 - نتایج آزمون الفای کرونباخ و پایایی مرکب

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
سبک های مدیریت تعارض	0.799	0.825
الگوهای تصمیم گیری فوق هوشیارانه	0.702	0.926
الگوهای تصمیم گیری هوشیارانه	0.881	0.923
پیامدهای آتی سازمان	0.914	0.924

نتایج حاصل از دو آزمون آلفای کرونباخ و پایایی مرکب نشان داد که مقادیر کسب شده برای تمامی متغیرهای بیشتر از 0/7 کسب شده، بنابراین می‌توان گفت مدل از پایایی مناسبی برخوردار است.

یافته های پژوهش

این بخش شامل دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی می باشد. در بخش اول آمار جمعیت شناختی از قبیل سن و جنسیت و تحصیلات با استفاده از نرم افزار (SPSS) مورد بررسی قرار گرفته و در بخش آمار استنباطی نیز فرضیات پژوهش با استفاده از نرم افزار (PLS) مورد تحلیل قرار گرفته شده است.

یافته های توصیفی

جدول 3- جدول آمار توصیفی

متغیر	فراوانی هر طبقه	درصد فراوانی داده های هر طبقه
جنسیت	مرد	95
	زن	67
سن	زیر 30 سال	16
	30-40 سال	72
		44.4
		58.6
		41.4

18.5	30	40-50 سال	
27.2	44	بالای 50 سال	
2.5	4	دیپلم	
27.2	44	فوق دیپلم	تحصیلات
33.3	54	لیسانس	
0.34	55	فوق لیسانس	
3.1	5	دکتری	
79.6	129	متاهل	
20.4	33	مجرد	تاهل
100	162	کل	

بررسی وضعیت نوع توزیع داده، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و انتخاب نوع آزمون‌های مربوطه، ابتدا باید انجام شود. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای این منظور به کار گرفته شده است

جدول 4- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	سطح معناداری	نتیجه
پیامدهای آتی سازمان	0.002	غیرنرمال
الگوهای تصمیم‌گیری هوشیارانه	0.011	غیرنرمال
الگوهای تصمیم‌گیری فوق هوشیارانه	0.000	غیرنرمال
سبک‌های مدیریت تعارض	0.016	غیرنرمال

با توجه به نتایج تحلیل فوق مشخص شده که سطح معناداری برای تمامی متغیرها کمتر از مقدار خطا 0/05 می‌باشد. در نتیجه داده‌ها دارای توزیع غیر نرمال می‌باشد. بنابراین برای آمار استنباطی باید از روش‌های ناپارامتریک و برای استفاده از روش‌های معادلات ساختاری باید از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شود.

جدول 5- نتایج آزمون همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	سطح خطا	سطح معناداری	ضریب همبستگی
پیامدهای آتی سازمان	الگوهای تصمیم‌گیری هوشیارانه	0.01	0.000	0.334
پیامدهای آتی سازمان	الگوهای تصمیم‌گیری فوق هوشیارانه	0.01	0.000	0.405
الگوهای تصمیم‌گیری هوشیارانه	سبک‌های مدیریت تعارض	0.01	0.000	0.341
الگوهای تصمیم‌گیری فوق هوشیارانه	سبک‌های مدیریت تعارض	0.01	0.000	0.466

همچنان که در جدول 5 مشاهده می شود سطح معناداری تمام متغیرها از سطح 0/05 کمتر است. در نتیجه با سطح اطمینان 0/99 می توان گفت در تمامی روابط، بین متغیر مستقل و وابسته ارتباط وجود دارد. علامت ضریب همبستگی مثبت و یا منفی بودن نیز نشانه دهنده جهت رابطه کاهش و یا افزایشی را نشان می دهد.

a. معیار GOF

شاخص دیگری که برای برازش توسط تن هاوس و همکاران (2005) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می شود.

$$GOF = \sqrt{communality \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص های برازش مدل لیزرل عمل می کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص های مبتنی بر خی دو در مدل های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده های گردآوری شده نمی پردازد. بلکه توانایی پیش بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش بینی متغیرهای مکنون درون را موفق بوده است یا نه؟

جدول 6. مقدار Communalities و R^2 متغیرهای تحقیق

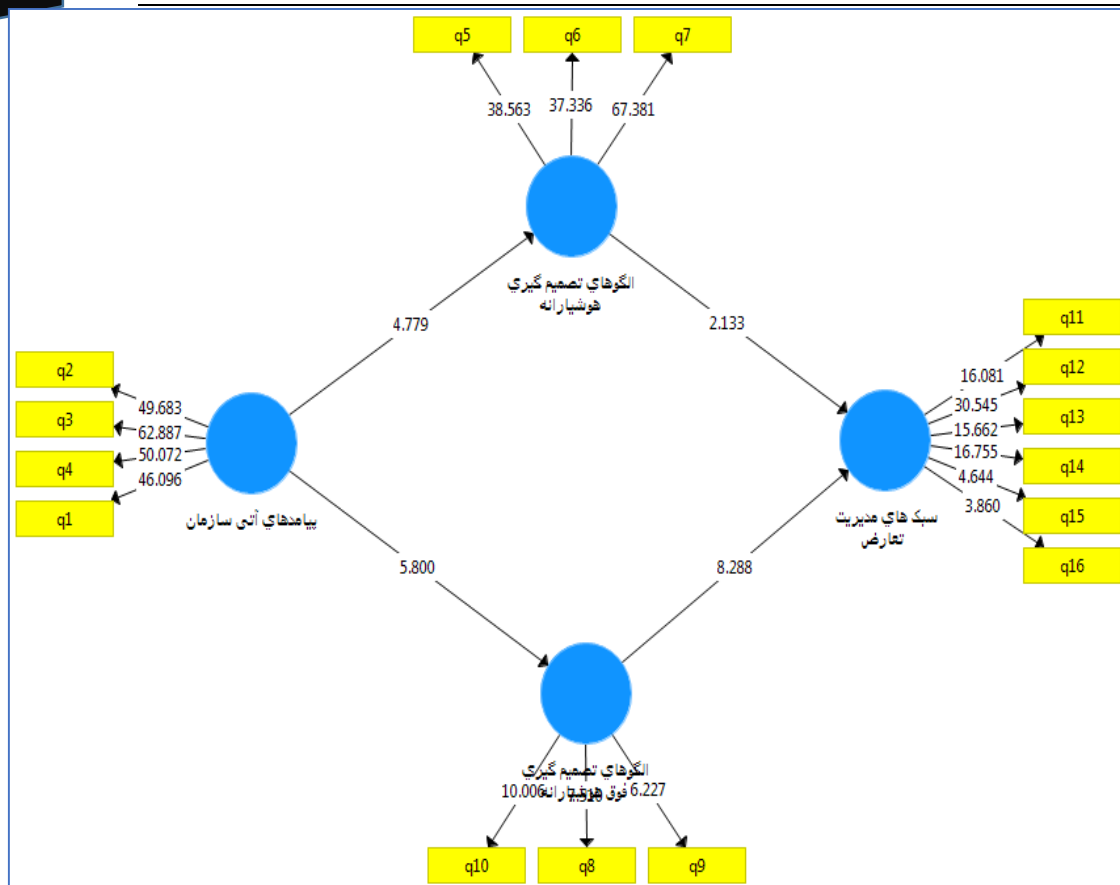
متغیر	Communalities	R^2
سبک های مدیریت تعارض	0.332	0.369
الگوهای تصمیم گیری فوق هوشیارانه	0.196	0.193
الگوهای تصمیم گیری هوشیارانه	0.543	0.115
پیامدهای آتی سازمان	0.605	-
میانگین	0.419	0.225

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0,225 \times 0,419} = 0,307$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول 4-13، مقدار 0/307 محاسبه گردیده است که نشان از توان خوب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد

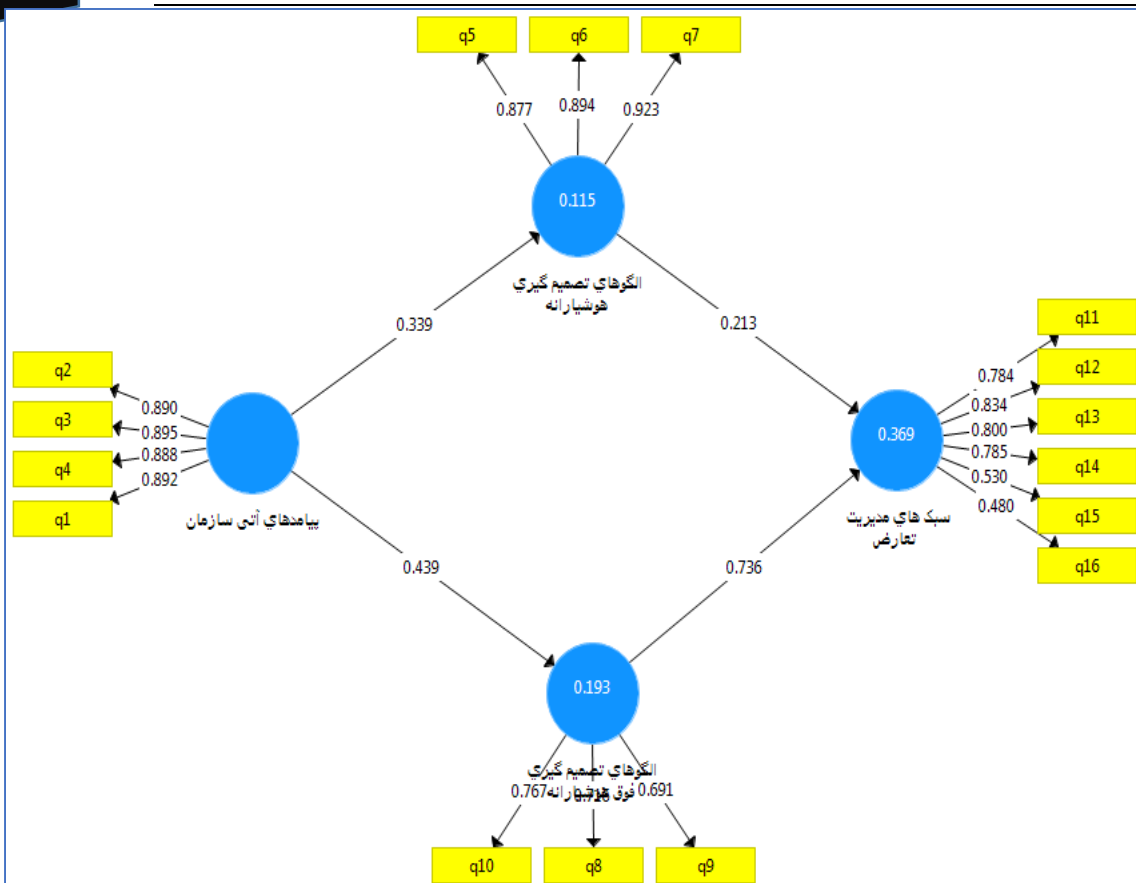
b. آزمون مدل درونی یا مدل معادلات ساختاری

رابطه متغیرها و یا فرضیه‌ها با آزمون معادلات ساختاری و نرم افزار PLS آزمون شده است. معادلات ساختاری، مدل را در دو حالت معناداری و استاندارد مورد آزمون قرار می‌دهد. در حالت معناداری بار عاملی بین متغیرها باید بیشتر از 1/96 کسب شود تا فرضیه تایید، و در حالت استاندارد میزان و شدت تاثیر بین متغیرها مورد بررسی قرار می‌گیرد



شکل 2- مدل پژوهش در حالت معناداری

شکل 2 نتایج معادلات ساختاری را در حالت معناداری نشان می‌دهد. در حالت معنی داری باید ارزش t (ضریب مسیر در حالت معنی داری) بیشتر از مقدار $1/96$ باشد تا رابطه بین متغیرها یا فرضیات پژوهش معنی دار باشد. در صورتیکه که ارزش t برای رابطه بین متغیرها بیشتر از مقدار $1/96$ بدست آمده لذا رابطه بین متغیرها و متغیر مورد نظر معنی دار بوده است.



شکل 3 مدل پژوهش در حالت استاندارد

شکل 3 نتایج معادلات ساختاری را در حالت استاندارد نشان می‌دهد. در حالت استاندارد بارهای عاملی نشان داده می‌شود. ضریب مسیر بیان‌کننده وجود رابطه علی خطی و شدت و جهت این رابطه بین دو متغیر مکنون است. در حقیقت همان ضریب رگرسیون در حالت استاندارد است که ما در مدل‌های ساده‌تر رگرسیون ساده و چندگانه مشاهده می‌کردیم. عددی بین -1 تا +1 است که اگر برابر با صفر شوند، نشان‌دهنده ی نبود رابطه ی علی خطی بین دو متغیر پنهان است.

یافته‌ها و پیشنهادات پژوهشی

فرضیه اول: پیامدهای آتی سازمان بر الگوهای تصمیم‌گیری هوشیارانه در سازمان‌های دولتی یزد رابطه معنی‌داری دارد.

نتایج حاصل از آزمون معادلات ساختاری برای بررسی تاثیر پیامدهای آتی سازمان بر الگوهای تصمیم‌گیری هوشیارانه نشان داد که مقدار معناداری برابر با (4.779) بدست آمد، که این مقدار بیشتر از حد بحرانی 1/96 کسب شده، در نتیجه فرضیه اول تایید شده است. مقدار بار عاملی در حالت استاندارد نیز برابر با (0.339) بدست آمده که نشان می‌دهد که تاثیر پیامدهای آتی سازمان بر الگوهای تصمیم‌گیری هوشیارانه مثبت و در جهت مستقیم می‌باشد، زیرا ضریب بدست آمده مثبت می‌باشد. افراد با در نظر گرفتن پیامدهای آتی بالا با معیار بیش‌هوشیاری همبستگی منفی دارند. هوشیاری بیش از حد برحسب «...فعالیت ذهنی نامنظم که در آن تفکر ساده‌تر می‌شود» تعریف می‌شود، کسانی که از الگوهای بیش از حد هوشیار استفاده می‌کنند، تلاش ذهنی کمتری را نسبت به افرادی که از استراتژی هوشیاری سازمان یافته‌تر استفاده می‌کنند، گزارش می‌کنند. تکانش‌گری تمایل به عمل بدون تفکر یا تأمل است که نشان‌دهنده فقدان خودکنترلی است. پیامدهای مدت‌دار اغلب به قیمت از دست دادن پیامدهای بلندمدت انجام می‌شود. تضاد، خودکنترلی عواملی را فعال می‌کند که توجه را به نتایج بلندمدت جلب می‌کند (مانند استراتژی‌های احتمالی برد-برد در مذاکرات) و احتمالاً رفتارهای تکانشی را سرکوب می‌کند. بنابراین، با پیوند در نظر گرفتن پیامدهای آتی و الگوهای تصمیم‌گیری بیش از حد هوشیار، انتظار می‌رود که افراد دارای در نظر گرفتن پیامدهای آتی بالا، پیامدهای بالقوه دور فعلی خود را در نظر بگیرند و ممکن است قبل از تصمیم‌گیری، طیف وسیعی از انتخاب‌های پیش روی خود را نادیده نگیرند. نتایج این فرضیه با مطالعات دانایی فرد و همکاران (1401)، ملکی (1399)، آپادهای (2021)، وینتر¹⁶ و همکاران (2020) و مورفی و همکاران (2019) مطابقت دارد.

✓ پیوند بین پیامدهای آتی سازمان و الگوهای تصمیم‌گیری می‌تواند به مذاکره‌کنندگان (کارکنان) کمک نماید تا تعادل لازم بین رقابت و تعامل، منافع شخصی و منافع دیگر طرفین را به وجود آورند. پیشنهاد می‌شود برای تصمیم‌گیرندگان در سازمان، تعادل توجه هم به منافع شخصی و هم به منافع دیگران، برای تسهیل راه‌های مشارکتی برای مدیریت تعارضات، به عنوان امری حیاتی در نظر گرفته شود.

✓ مطالعه پیامدهای آتی دارای پیامدهای زیادی برای مدیریت در سازمان‌ها است و مستحق توجه تحقیقاتی بیشتری است. به عنوان مثال، توانایی پیش‌بینی چگونگی پاسخ فرد منبعی قدرتمند است. مطالعه ای سیستماتیک از پیامدهای آتی؛ همان‌طور که در این تحقیق بر آن تلاش شده است، می‌تواند به صورت بالقوه به آموزش و یادگیری کاربران مدیریتی و رهبران کمک نماید.

¹⁶ Winters

فرضیه دوم: پیامدهای آتی سازمان بر الگوهای تصمیم‌گیری فوق‌هوشیارانه در سازمان‌های دولتی یزد رابطه معنی‌داری دارد.

نتایج حاصل از آزمون معادلات ساختاری برای بررسی تاثیر پیامدهای آتی سازمان بر الگوهای تصمیم‌گیری فوق‌هوشیارانه نشان داد که مقدار معناداری برابر با (5.800) بدست آمد، که این مقدار بیشتر از حد بحرانی 1/96 کسب شده، در نتیجه فرضیه دوم تایید شده است. مقدار بار عاملی در حالت استاندارد نیز برابر با (0.439) بدست آمده که نشان می‌دهد که تاثیر پیامدهای آتی سازمان بر الگوهای تصمیم‌گیری فوق‌هوشیارانه مثبت و در جهت مستقیم می‌باشد، زیرا ضریب بدست آمده مثبت می‌باشد. استراتژی‌های تصمیم‌گیری بیش از حد هوشیار با در نظر گرفتن گزینه‌های محدود، ارزیابی سریع داده‌ها و انتخاب راه حل بدون بررسی یا ارزیابی مجدد مشخص می‌شود، افرادی از که این الگوی تصمیم‌گیری برخوردار هستند در هنگام مواجه شدن با موقعیت تصمیم‌گیری، بلافاصله و بی‌درنگ تصمیم اصلی خود را اتخاذ می‌کنند. این الگو بیانگر احساس اضطراب تصمیم‌گیرنده و تمایل وی به اخذ تصمیم نهایی در کوتاه‌ترین و سریع‌ترین زمان ممکن است (لاجوردی و کوکی، 1395: 85). فعالیت تصمیم‌گیری با توجه به عامل زمان، اطلاعات و شرایط محیطی، از جهت الگو و روش و فنون مورد استفاده متفاوت خواهد بود. در اختیار داشتن زمان و اطلاعات کافی برای اتخاذ تصمیم سبب می‌شود تا تصمیم‌گیرنده از الگوهایی استفاده کند که بر اساس آن فرایندهای تصمیم‌گیری به درستی و با دقت بالا طی شده، تمام راه‌حل‌ها شناسایی و بهترین راه حل انتخاب شود. اگر زمان کافی در اختیار و محیط تصمیم‌گیری از ثبات نسبی برخوردار نباشد و یا این که اطلاعات لازم و کافی در اختیار تصمیم‌گیرنده قرار نگرفته باشد، الگو و روش مورد استفاده در تصمیم‌گیری قاعده‌منطقی و دقت کافی نخواهد داشت، در حقیقت الگوی تصمیم‌گیری افراد، بیانگر الگوی عادی است که آنها در هنگام تصمیم‌گیری مورد استفاده قرار می‌دهند. به عبارت دیگر، الگوی تصمیم‌گیری هر فرد رویکرد شخصیتی او در درک و واکنش به وظیفه تصمیم‌گیری خود است. نتایج این فرضیه با مطالعات دانایی فرد و همکاران (1401)، ملکی (1399)، طحان‌پور و همکاران (1399) آپادهای (2021)، وینتر و همکاران (2020) و مورفی و همکاران (2019) مطابقت دارد.

✓ پیشنهاد می‌شود افراد، پیامدهای آتی رفتار کنونی خود در سازمان را در نظر بگیرند، و سعی بر انجام کاری سیستماتیک، جستجوی اطلاعات برنامه‌ریزی شده و منطقی با استفاده از تمام گزینه‌های موجود داشته باشند و پیش از تصمیم‌گیری نهایی، هر گزینه را با آرامش ارزیابی نمایند.

فرضیه سوم: الگوهای تصمیم‌گیری هوشیارانه بر سبک‌های مدیریت تعارض در سازمان‌های دولتی یزد رابطه معنی‌داری دارد.

نتایج حاصل از آزمون معادلات ساختاری برای بررسی تاثیر الگوهای تصمیم‌گیری هوشیارانه بر سبک‌های مدیریت تعارض نشان داد که مقدار معناداری برابر با (2.133) بدست آمد، که این مقدار بیشتر از حد بحرانی 1/96 کسب شده، در نتیجه فرضیه سوم تایید شده است. مقدار بار عاملی در حالت استاندارد نیز برابر با (0.213) بدست آمده که نشان می‌دهد که تاثیر الگوهای تصمیم‌گیری هوشیارانه بر سبک‌های مدیریت

تعارض مثبت و در جهت مستقیم می‌باشد، زیرا ضریب بدست آمده مثبت می‌باشد. سبک‌های تصمیم‌گیری با تمایلات شخصی مطابقت دارد. تصمیم‌گیرندگان تفاوت‌های فردی را در عادات و همچنین در توانایی‌های شناختی اساسی از خود نشان می‌دهند: پردازش اطلاعات، خودارزیابی و خودکنترلی که تأثیر ثابتی بر الگوی پاسخ به موقعیت‌های مختلف دارد. هر دو سبک تصمیم‌گیری و مدیریت تعارض نقش مهمی در تنظیمات سازمانی دارند. برای رشد سالم سازمان‌ها، مدیریت تعارضات به شیوه مناسب و اتخاذ تصمیمات مناسب در زمان مناسب برای مدیران مهم است. برای مدیریت مؤثر تعارض، کاوش و بررسی دقیق گزینه‌های تصمیم‌مهم است. بنابراین، استدلال می‌شود که الگوهای تصمیم‌گیری از منظر ویژگی بر ترجیحات افراد برای سبک مدیریت تعارض تأثیر می‌گذارد. از منظر نظری، مدیریت تعارض یکپارچه از طریق کاوش دقیق منافع هر دو طرف (طرف) امکان‌پذیر است. نتایج این فرضیه با مطالعات علائی فرد و همکاران (1400)، آسترکی و فلاحی (1398)، این ساری و همکاران (2022) و آپادهای (2021) مطابقت دارد.

✓ گروه‌های درگیر تعارض در صورتی که ترغیب به تفکر در مورد پیامدهای بلندمدت اعمالشان شوند، می‌توانند به صورت تعاملی آموزش ببینند. به دلیل تفاوت‌های انگیزشی بین اعضای یک گروه، تعارض در گروه‌ها شایع می‌شود و اگر این تعارضات، به خوبی مدیریت نشوند، می‌توانند برای موفقیت گروه، مخاطره‌آفرین باشند. بنابراین با مدیریت درست تعارض، برای حفظ بهره‌وری سازمانی و تأثیرگذاری، به عنوان امری حیاتی باید تمرکز کرد.

فرضیه چهارم: الگوهای تصمیم‌گیری فوق‌هوشیارانه بر سبک‌های مدیریت تعارض در سازمان‌های دولتی یزد رابطه معنی‌داری دارد.

نتایج حاصل از آزمون معادلات ساختاری برای بررسی تأثیر الگوهای تصمیم‌گیری فوق‌هوشیارانه بر سبک‌های مدیریت تعارض نشان داد که مقدار معناداری برابر با (8.288) بدست آمد، که این مقدار بیشتر از حد بحرانی 1/96 کسب شده، در نتیجه فرضیه چهارم تایید شده است. مقدار بار عاملی در حالت استاندارد نیز برابر با (0.736) بدست آمده که نشان می‌دهد که تأثیر الگوهای تصمیم‌گیری فوق‌هوشیارانه بر سبک‌های مدیریت تعارض مثبت و در جهت مستقیم می‌باشد، زیرا ضریب بدست آمده مثبت می‌باشد. افراد با الگوهای تصمیم‌گیری هوشیار بالا، گزینه‌های مختلف را قبل از انتخاب هر سبک مدیریت تعارض (مانند رویارویی با تفاوت‌ها، اشتراک‌گذاری ایده‌ها و اطلاعات و تلاش برای جستجوی راه‌حل‌های یکپارچه) با دقت ارزیابی و جستجو می‌کنند. بررسی موضوعی و کامل همه بومی‌های جایگزین موجود با در نظر گرفتن منافع هر دو طرف، اولویت برای رویکرد مشارکتی مستلزم زمان کافی برای ارزیابی هر گزینه قبل از انتخاب راه‌های مناسب برای حل تعارض است. تصمیم‌گیرندگان در حین انتخاب سبک‌های مدیریت تعارض رقابتی (مانند استفاده از نیروی فیزیکی یا اجبار به طرف مقابل)، دیوانه‌وار به دنبال راه‌هایی برای ارائه راه‌حل‌های فوری برای تعارض هستند، بدون اینکه زمان و تلاش زیادی برای در نظر گرفتن راه‌های سازنده دیگر برای حل آنها صرف کنند. آنها ممکن است به سرعت بدون بررسی کامل وضعیت به نتیجه برسند. افرادی که مستعد الگوهای تصمیم‌گیری

بیش از حد هوشیار هستند، به احتمال زیاد رفتار تکانشی نشان می‌دهند. نتایج این فرضیه با مطالعات علائی فرد و همکاران (1400)، این ساری و همکاران (2022) و آپادهای (2021) مطابقت دارد.

✓ پیشنهاد می‌شود کارکنان در تصمیم‌گیری‌های گروهی، توجه به پیامدهای آتی پیش از تصمیم‌گیری، نسبت به تصمیم‌گیری عجولانه، و نادیده گرفتن موارد جایگزین برای سهامداران، را در نظر بگیرند

✓ تحقیقات پیشین، دریافته‌اند که علائم افسردگی و کاهش استفاده از تصمیم‌گیری‌های فوق‌هوشیارانه، با هم ارتباط داشته‌اند. همچنین، احتمال این که افراد افسرده برای جلوگیری از تنش در نظر گرفتن گزینه‌هایی، تصمیماتی سریع گیرند، بیشتر است، لذا پیشنهاد می‌شود مدیران شرایطی فراهم کنند که با حمایت‌های مادی و معنوی کارکنان، تا حدی آنان را از فضای افسردگی و یاس و ناامیدی دور کنند تا در زمان تصمیم‌گیری‌های سازمانی، بدرستی بتوانند تعارضات را مدیریت کنند.

فرضیه پنجم: الگوهای تصمیم‌گیری هوشیارانه در رابطه بین پیامدهای آتی سازمان بر سبک‌های مدیریت تعارض در سازمان‌های دولتی یزد نقش میانجی دارد.

جدول 7- بررسی فرضیه پنجم

فرضیه پنجم	معناداری	استاندارد	P Values
پیامدهای آتی سازمان -> الگوهای تصمیم‌گیری هوشیارانه -> سبک‌های مدیریت تعارض	3/927	0/272	0.000

نتایج تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که مقدار معناداری برابر با 3/927 کسب شد و چون این مقدار بیشتر از عدد 1/96 کسب شده در نتیجه این فرضیه تایید شده است، همچنین ضریب استاندارد 0/272 بدست آمده که نشان می‌دهد الگوهای تصمیم‌گیری هوشیارانه در رابطه بین پیامدهای آتی سازمان بر سبک‌های مدیریت تعارض در سازمان‌های دولتی یزد نقش میانجی دارد. در نظر گرفتن پیامدهای آتی رفتار فعلی، باعث می‌شود فرد بر منافع بلندمدت همکاری متقابل تمرکز کند، افرادی که در نظر گرفتن پیامدهای آتی امتیاز بالایی دارند، در تأخیر رضایت، امید، خوش‌بینی و جهت‌گیری کلی به زمان آینده نیز امتیاز بالایی دارند. افرادی که امتیاز بالایی در در نظر گرفتن پیامدهای آتی دارند، سطح پایین‌تری از تکانش‌گری، خصومت و پرخاشگری را گزارش می‌کنند. افراد پرخاشگر بر عواقب فوری رفتار خصمانه خود تمرکز می‌کنند که از نظر آنها سودمند است، در حالی که پیامدهای آتی رفتار خود را که ممکن است به روابط آنها آسیب برساند، در نظر نمی‌گیرند. نتایج این

فرضیه با مطالعات سروری و همکاران (1400)، آسترکی و فلاحی (1398)، این ساری و همکاران (2022) و آپادهای (2021) مطابقت دارد.

- ✓ یافته‌ها نشان می‌دهند که پیامدهای آتی سازمان باید در تحقیقات مربوط به مدیریت تعارض، مورد توجه قرار گیرد. یافته‌ها نشان داد هرچه میزان پیامدهای آتی سازمان بالاتر باشد، راه‌های تعاملی اولویت بیشتری دارند و راه‌ها رقابتی مدیریت تعارض، از اولویت کم‌تری برخوردارند.
- ✓ یکی از مشارکت‌های مهم این تحقیق، معرفی ساختار پیامدهای آتی برای تحقیق در مورد سبک‌های مدیریت تعارض و الگوهای تصمیم‌گیری و سودمندی بالقوه آن به عنوان شاخصی پیش‌بینی‌کننده در تحقیق سبک مدیریت تعارض است. پیشنهاد می‌شود با اشاعه هماهنگی و توجه به سودمندی عواقب آتی، افراد در تعارضات به شیوه‌ای بسیار خوب بر سر اتفاقی که باید در آینده بيفتد به توافق برسند و توجه به پیامدهای آتی رفتار کنونی بتواند به آنان در مدیریت تعارض سازمانی کمک نماید و حداقل به شیوه‌ای مخرب عمل ننماید.

فرضیه ششم: الگوهای تصمیم‌گیری فوق‌هوشیارانه در رابطه بین پیامدهای آتی سازمان بر سبک‌های مدیریت تعارض در سازمان‌های دولتی یزد نقش میانجی دارد.

جدول 8- بررسی فرضیه پنجم

فرضیه ششم	معناداری	استاندارد	P Values
پیامدهای آتی سازمان -> الگوهای تصمیم‌گیری فوق‌هوشیارانه -> سبک‌های مدیریت تعارض	4/154	0/323	0.000

نتایج تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که مقدار معناداری برابر با 4/154 کسب شد و چون این مقدار بیشتر از عدد 1/96 کسب شده در نتیجه این فرضیه تایید شده است، همچنین ضریب استاندارد 0/323 بدست آمده که نشان می‌دهد الگوهای تصمیم‌گیری فوق‌هوشیارانه در رابطه بین پیامدهای آتی سازمان بر سبک‌های مدیریت تعارض در سازمان‌های دولتی یزد نقش میانجی دارد. در نظر گرفتن پیامدهای آتی تأثیر عمده‌ای بر الگوهای تصمیم‌گیری دارد. افرادی که در نظر گرفتن پیامدهای آتی بالایی دارند در الگوهای تصمیم‌گیری خود هوشیارتر و کمتر هوشیارتر خواهند بود. افراد با در نظر گرفتن پیامدهای آتی بالا، نتیجه نهایی انتخاب فعلی خود را در نظر می‌گیرند و بنابراین احتمال بیشتری دارد که برای جذب و جستجوی اطلاعات مرتبط زمان بگذارند.

افراد با در نظر گرفتن پیامدهای آتی بالا پیامدهای اعمال فعلی خود را ارزیابی می‌کنند و قبل از انتخاب به دقت فکر می‌کنند؛ از طرفی افراد هنگام مدیریت تعارض، صرفاً در حال حل و فصل یا مدیریت یک موقعیت فوری نیستند، بلکه در حال ایجاد الگوهای رفتاری هستند که ممکن است در آینده اعمال شوند. به عبارت دیگر، این الگوها به احتمال زیاد بر نتایج دیستال نیز تأثیر می‌گذارند. نتایج این فرضیه با مطالعات سروری و همکاران (1399)، آسترکی و فلاحی (1398)، انصاری و همکاران (2022) و آپادهای (2021) مطابقت دارد.

✓ پیشنهاد می‌شود افرادی که بیشتر درگیر فرآیندهای پرزحمت هستند، بطور آگاهانه و سیستماتیک اولویت‌های مبتنی بر قانون را در نظر بگیرند و با جستجوی عمیق و آگاهانه اطلاعات می‌توانند تصمیم‌گیری بسیار با کیفیت داشته باشند و با جسجوی راه حل یکپارچه‌ی تعاملی که مستلزم کشف و شناسایی گزینه‌های متعددی است با دقت به دنبال گزینه‌های متفاوت باشند و آن‌ها را پیش از انتخاب هر سبک مدیریت تعارض خاصی، به نفع هر دو طرف، ارزیابی نمایند.

پیشنهادهای پژوهشی

✓ از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به پرسشنامه اشاره کرد، پرسشنامه به منزله ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در انتقال مفاهیم مورد نظر پاسخگو از محدودیت ذاتی برخوردار است. همچنین حوزه این پژوهش، محدود است؛ زیرا این پژوهش براساس اولویت‌های ارزیابی شده سبک‌های مدیریت تعارض است و نه رفتار حقیقی. یکی از محدودیت‌های این تحقیق، استفاده از معیارهای خودگزارش افراد برای ارزیابی ساختارها استفاده شده در این مطالعات است. لذا پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی در جامعه آماری با مشاغل متفاوت انجام شود تا امکان تعمیم‌پذیری یافته‌های این پژوهش به سایر جوامع میسر شود. این مطالعه دارای مفاهیم مهمی برای دستورالعمل‌ها و سیاست‌های رفاه، جلوگیری از بحران و مدیریت تعارض است. تحقیق بر روی این موضوع می‌تواند دارای پیامدهای گسترده نظری و پیامدهای به کاربرده شده در افزایش نگرانی افراد برای حفظ آرامش، جلوگیری از مخاطره و داشتن رفتاری مفید باشد. تحقیقات آینده با حجم نمونه قابل توجه‌تر را می‌توان برای مقایسه و ارائه آگاهی بیشتر در زمینه‌های مختلف انجام داد. تحقیقات آتی می‌توانند برای کشف درکی عمیق‌تر از ترجیح سبک‌های مدیریت تعارض در افرادی دارای علائم افسردگی، راه‌هایی بگشایند.

منابع

1. ابراهیم پور دلاور، حسینیعلی؛ خالق خواه، علی؛ زاهد بابلان، عادل. (1398). بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های ارتباطی بر سبک‌های مدیریت تعارض معلمان مقطع دبیرستان شهرستان بابل، دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، 76(12): 78 – 89.
2. آسترکی، سمانه و فلاحی، میثم. (1398). بررسی رابطه بین سبک‌های تصمیم‌گیری و راهبرد راه حل‌گرایی مدیریت تعارض در مدیران مدارس شهرستان ازنآ. رویکردی نو در علوم تربیتی، 1(1): 68-74.
3. حسینی، حسنا. (1395). نقش مدیریت تعارض در ایجاد خالقیت و بهبود نحوه عملکرد سازمان، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت اقتصاد علوم انسانی آتن-یونان، شهریور 1395.
4. دانایی‌فرد، حسن؛ قنبری وانانی، راضیه. (1401). صمیم‌گیری در سازمان: فهم مبانی فلسفی، اسلوب اجرای روش تحلیل اهمیت-عملکرد و نقد آن، روش‌شناسی علوم انسانی، 110(16): 17-2.
5. سروری لاله، هما؛ موسوی، سید سیامک. (1399). تأثیر هوش سیاسی در انتخاب سبک‌های مدیریت تعارض (مطالعه موردی، مدیران دفاتر و شرکت‌های خدمات مسافرت هوایی و گردشگری شهر تبریز)، همایش ملی تحقیقات میان‌رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی؛ دوره 1.
6. سروری لاله، هما؛ موسوی، سید سیامک. (1400). اثیر هوش سیاسی در انتخاب سبک‌های مدیریت تعارض (مورد مطالعه: مدیران دفاتر و شرکت‌های خدمات مسافرت هوایی و گردشگری، خط مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، 42(11): 163 – 173.
7. سید نقوی، میر علی؛ قربانی پاجی، عقیل. (1396). رابطه سبک‌های مدیریت تعارض با کارایی و اثربخشی نیروی انسانی با نقش تعدیلی خصوصیات شخصیتی، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، 44(32): 29-60.
8. طاهرپور، فاطمه؛ شکوهی فرد، حسین؛ سمائی، سعیده. (1400). نقش باورهای ارتباطی در هم‌آفرینی با میانجی‌گری سبک‌های مدیریت تعارض در اعضای هیات علمی، مطالعات رفتار سازمانی، 40(1): 1-30.
9. طاهریان، مجید؛ قلعه‌ای، علیرضا؛ حسنی، محمد؛ قلاوندی، حسن. (1399). مدل ساختاری روابط بین سبک‌های مدیریت تعارض و رفتارهای نوآورانه با میانجیگری وجدان کاری و شادکامی، توسعه آموزش جندی شاپور اهواز، 11(4): 797 – 809.
10. طحان‌پور، سمیه؛ آرائی، وحید. (1399). بررسی تأثیر توانمندسازهای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی فرایند ایجاد دانش و نقش تعدیلگر سبک‌های تصمیم‌گیری (نمونه پژوهش: سازمان امور مالیاتی کشور)، مدیریت دانش سازمانی، 10(35): 178-212.

11. علانی راد، محسن؛ اشرف گنجویی، فریده؛ سجادی هزاوه، حمید. (1400). ارائه مدل تاثیر استقرار سیستم اطلاعات مدیریتی بر سبک های مدیریت تعارض مدیران آموزشی ورزش، فصلنامه علوم ورزش، 13(41): 41-57.
12. لاجوردی، سیدجلیل، کوکی سامیه. (1395). بررسی نقش هوش هیجانی در کیفیت تصمیم گیری مدیران (مورد مطالعه: موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی (بزرگ حوزه صنعت نفت). فصلنامه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، ۸ (۲۹): ۷۹-۹۷.
13. ملکی، عباس. (2020). آشنایی با فرآیند تصمیم گیری و انواع مدل های تصمیم گیری، کتاب اصول و مبانی مدیریت، دانشگاه صنعتی شریف
14. Broderick, D. (2022). The Influence of Conflict Management Styles on Group Decision Making . <https://www.linkedin.com>
15. Crstofaro, M.(2019). The role of affect in management decisions: A systematic review, European Management Journal, Volume 37, Issue 1, February 2019, Pages 6-17.
16. Ensari, N., Schlaerth, A., Sherry Camden- Anders, S.(2022). Constructive management and resolution of conflict, Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology, Information Sciences, Volume 595, May 2022, 257-277
17. Hevy, D., Pertl, M., Thomas, K., Maher, L., Craig, A., Ni chuinneagain, S. (2010). Consideration of future consequences scale: Confirmatory Factor Analysis. Personality and Individual Differences. Volume 48, Issue 5, April 2010, Pages 654-657.
18. Kataoka, Y., and Takizawa, R. (2019). Family accommodation and empathic responses to persons with obsessive-compulsive symptoms: the moderating effect of consideration of future consequences. J. Obsessive Compuls. Relat. Disord. 21, 138–143.
19. Li, Y, & et al.(2021). Critical thinking, emotional intelligence and conflict management styles of medical students: A cross-sectional study, Thinking Skills and Creativity, Volume 40, June 2021, 100799
20. Michinov, E.,(2022).The Moderating Role of Emotional Intelligence on the Relationship Between Conflict Management Styles and Burnout among Firefighters, Safety and Health at Work, Available online 12 July 2022

21. Murphy, L., & Dockray, S. (2018). The consideration of future consequences and health behaviour: A meta-analysis. *Health Psychology Review* 1–2
22. Murphy, L., Cadogan, E. & Dockray, S. (2020). The consideration of future consequences: evidence for domain specificity across five life domains. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 46, 663–678. doi: 10.1177/014616721987 3478.
23. Murphy, L., Cadogan, E., and Dockray, S. (2019). The Consideration of Future Consequences: Evidence for Domain Specificity Across Five Life Domains, Volume 46, Issue 5; 1-13.
24. Shabani, G., Behluli, A., & Qerimi, F. (2022). The impact of conflict management styles on organizational performance: a comparative analysis. *Emerging Science Journal*, 6(4), 758–775.
25. Shazia, K, & Iram, F. (2016). Conflict Types and Conflict Management Styles In Public And Private Hospitals. *Pak Armed Forces Med J* 2016, 66(1), 122-126.
26. She, L., Lan Ma, L., & Khoshnavay Fomani, F. (2021). The Consideration of Future Consequences Scale Among Malaysian Young Adults: A Psychometric Evaluation .ORIGINAL RESEARCH article, 1-10.
27. Stephan, E., Shidlovski, D., and Sedikides, C. (2018). Self-prospection and energization: the joint influence of time distance and consideration of future consequences. *Self Identity* 17, 22–36. doi: 10.1080/15298868.2017.131 4319
28. Subhashini, L.D.C.S., Li,Y., Zhang,J.(2022). Integration of semantic patterns and fuzzy concepts to reduce the boundary region in three-way decision-making
29. Vilar, R., Milfont, T.L., Araújo, R.d.C.R. et al. (2022). Consideration of future consequences (CFC): Validation and proposition of an ultra-short scale. *Curr Psychol* 41, 3428–3442
30. Wang, Z., Nally, R.M.N., Lenihan,H.(2019). The role of social capital and culture on social decision-making constraints: A multilevel investigation,[European Management Journal](#), [Volume 37](#), [Issue 2](#), April 2019, Pages 222-232.

-
31. Winters, CH., Robinson, M., Evans, N. (2020). Developing a decision-making dependency (DMD) model for nurse managers. Heliyon
 32. Zhao, Y., Wei, J., Chen, Y., and Xia, L. (2018). Consideration of future consequences (CFC) serves as a buffer against aggression related to psychopathy. PLoS One 13:e0203663. doi: 10.1371/journal.pone.020 3663.