

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول : کلیات تحقیق	۱
۱-۱- مقدمه	۱
۲-۱- عنوان تحقیق	۴
۳-۱- بیان مسئله	۴
۴-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق	۷
۵-۱- اهداف تحقیق	۹
۶-۱- قلمرو تحقیق	۱۰
۱-۶-۱- قلمرو موضوعی تحقیق	۱۰
۲-۶-۱- قلمرو مکانی تحقیق	۱۰
۳-۶-۱- قلمرو زمانی تحقیق	۱۰
۷-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی واژه‌های تحقیق	۱۱
۱-۷-۱- تعاریف مفهومی	۱۱
۲-۷-۱- تعاریف عملیاتی	۱۲
۸-۱- متغیرهای تحقیق	۱۳
۹-۱- خلاصه فصل	۱۳
فصل دوم : مبانی تحقیق و مروری بر تحقیقات انجام شده	۱۴
۱-۲- مقدمه	۱۴
۲-۲- مبانی تئوری یا نظری تحقیق	۱۵
۱-۲-۲- مفاهیم مرتبط با متغیر سبک رهبری	۱۵
۲-۲-۱- مفهوم رهبری	۱۵
۲-۲-۲- نظریه‌های رهبری	۱۷
۲-۲-۱-۲- نظریه پویایی روان	۱۸
۲-۲-۱-۲- نظریه‌های وضعی و اقتضایی	۱۹
۲-۲-۱-۳- نظریه تنن بام و اشمیت	۱۹
۲-۲-۱-۳- انواع سبک رایج رهبری در سازمان	۲۰
۲-۲-۱-۳-۱- سبک رهبری دموکراتیک و یا (رابطه مدار)	۲۰

- ۲۰-۲-۱-۳-۲-سبک رهبری خودکامه ۲۰
- ۲۰-۲-۱-۳-۳-سبک رهبری آزادی خواهانه ۲۰
- ۲۱-۲-۱-۳-۴-سبک رهبری استراتژیک ۲۱
- ۲۱-۲-۱-۳-۵-سبک رهبری تحولی ۲۱
- ۲۱-۲-۱-۳-۶-سبک رهبری عملیاتی ۲۱
- ۲۲-۲-۱-۳-۷-سبک رهبری بوروکراتیک و یا رهبری اداری ۲۲
- ۲۲-۲-۱-۳-۸-سبک رهبری کاریزماتیک ۲۲
- ۲۳-۲-۱-۳-۹-سبک رهبری مشارکتی ۲۳
- ۲۳-۲-۱-۳-۱۰-رهبری تفویضی ۲۳
- ۲۳-۲-۱-۴-اهمیت سبک رهبری در سازمان ۲۳
- ۲۴-۲-۱-۵-چالش‌های پیش روی سازمان‌ها و سبک‌های رهبری ۲۴
- ۲۶-۲-۲-۲-مفاهیم مرتبط با متغیر تفکر استراتژیک مدیران ۲۶
- ۲۶-۲-۲-۱-تعریف تفکر استراتژیک ۲۶
- ۲۷-۲-۲-۲-مفهوم تفکر استراتژیک ۲۷
- ۲۸-۲-۲-۳-رابطه بین برنامه ریزی استراتژیک و تفکر استراتژیک ۲۸
- ۲۹-۲-۲-۴-ویژگی‌های تفکر استراتژیک از نظر لیدکا ۲۹
- ۲۹-۲-۲-۴-۱-نگرش سیستماتیک ۲۹
- ۳۰-۲-۲-۴-۲-تمرکز بر هدف ۳۰
- ۳۰-۲-۲-۴-۳-فرصت جویی هوشمندانه ۳۰
- ۳۰-۲-۲-۴-۴-تفکر در زمان ۳۰
- ۳۰-۲-۲-۴-۵-فرضیه سازی ۳۰
- ۳۰-۲-۲-۵-ماهیت دستیابی به دستاوردهای تفکر استراتژیک در میان مدیران ۳۰
- ۳۰-۲-۲-۵-۱-انفصال ۳۰
- ۳۱-۲-۲-۵-۲-یکپارچگی ۳۱
- ۳۱-۲-۲-۵-۳-پیچیدگی ۳۱
- ۳۲-۲-۲-۶-اهمیت تفکر استراتژیک ۳۲
- ۳۴-۲-۲-۷-بهترین دیدگاه تفکر استراتژیک ۳۴
- ۳۵-۲-۲-۸-تفکر استراتژیک، کارکردها و چالش‌ها ۳۵

- ۳۶ ۲-۲-۲-۸-۱-عدم داشتن دیدگاه سیستمی
- ۳۶ ۲-۲-۲-۸-۲-عدم استفاده از مدیریت مشارکتی
- ۳۷ ۲-۲-۲-۸-۳-عدم دسترسی به اطلاعات صحیح و بهنگام
- ۳۷ ۲-۲-۲-۸-۴-موانع رفتاری و درونی مدیران
- ۳۷ ۲-۲-۲-۸-۵-کمبود و فقدان مدیران کلیدی
- ۳۸ ۲-۲-۲-۸-۶-مشکل در همسو کردن اعضاء سازمان (عدم اعتماد سازمانی)
- ۳۸ ۲-۲-۲-۸-۷-عدم فرهنگ سازمانی مشوق
- ۳۹ ۲-۲-۲-۹-کارکردهای تفکر استراتژیک برای مدیران
- ۳۹ ۲-۲-۳-مفاهیم مرتبط با متغیر هوش رقابتی
- ۳۹ ۲-۲-۳-۱-مفهوم هوش رقابتی
- ۴۱ ۲-۲-۳-انواع هوش رقابتی
- ۴۱ ۲-۲-۳-هوشمندی رقابتی، اهداف و مزایا
- ۴۳ ۲-۲-۳-۴-هوش رقابتی، تحقیقات بازار و هوش سازمانی
- ۴۳ ۲-۲-۳-۵-حوزه هوش رقابتی
- ۴۴ ۲-۲-۳-۶-هدف‌های سیستم هوش رقابتی
- ۴۴ ۲-۲-۳-۷-فرآیند هوشمندسازی رقابتی
- ۴۵ ۲-۲-۳-۸-واحد سازمانی برای هوشمندسازی رقابتی
- ۴۶ ۲-۲-۳-۹-وظایف هوشمندی رقابتی
- ۴۶ ۲-۲-۳-۱۰-طبقه بندی هوش رقابتی
- ۴۷ ۲-۲-۳-۱۰-تمایز هوش رقابتی با جاسوسی رقابتی
- ۴۷ ۲-۲-۳-۱۱-ملاحظات پایه ای برای واحد هوش رقابتی
- ۴۸ ۲-۲-۳-۱۲-استراتژی بازاریابی و هوشمندی رقابتی
- ۴۹ ۲-۲-۳-۱۳-اهمیت و ضرورت استفاده از هوشمندی رقابتی
- ۴۹ ۲-۲-۳-۱۴-اندازه گیری ارزش هوشمندی رقابتی براساس نوع استفاده
- ۵۱ ۲-۳-۳-پیشینه تحقیقات
- ۵۱ ۲-۳-۱-پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل کشور پیرامون متغیر سبک هبری
- ۵۲ ۲-۳-۲-پیشینه تحقیقات انجام شده در خارج کشور پیرامون متغیر سبک هبری
- ۵۳ ۲-۳-۳-پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل کشور پیرامون متغیر تفکر استراتژیک

۵۴	۲-۳-۴-پیشینه تحقیقات انجام شده در خارج کشور پیرامون متغیر تفکر استراتژیک.....
۵۶	۲-۳-۵-پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل کشور پیرامون متغیر هوش رقابتی.....
۵۷	۲-۳-۶-پیشینه تحقیقات انجام شده در خارج کشور پیرامون متغیر هوش رقابتی.....
۵۸	۲-۴-چارچوب نظری تحقیق.....
۶۲	۲-۶-فرضیات تحقیق.....
۶۳	۲-۷-خلاصه فصل.....
۶۴	فصل سوم : مواد و روش ها.....
۶۴	۳-۱-مقدمه.....
۶۵	۳-۲-فرایند تحقیق.....
۶۶	۳-۳-روش تحقیق.....
۶۷	۳-۴-جامعه آماری.....
۶۷	۳-۵-حجم نمونه و روش نمونه گیری.....
۶۸	۳-۶-ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها.....
۶۹	۳-۷-روایی و پایایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها.....
۷۱	۳-۸-روش جمع‌آوری داده‌ها.....
۷۱	۳-۹-روش تجزیه و تحلیل داده‌ها.....
۷۱	۳-۱۰-خلاصه فصل.....
۷۲	فصل چهارم : نتایج.....
۷۲	۴-۱-مقدمه.....
۷۳	۴-۲-اطلاعات جمعیت شناختی.....
۷۳	۴-۲-۱-جنسیت.....
۷۴	۴-۲-۲-سن.....
۷۵	۴-۲-۳-مدرک تحصیلی.....
۷۶	۴-۲-۴-سابقه کاری.....
۷۷	۴-۳-آمار توصیفی متغیرهای پژوهش.....
۷۸	۴-۴-آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها.....
۷۹	۴-۵-آزمون کفایت نمونه.....
۸۰	۴-۶-تحلیل عاملی تاییدی.....

۸۱	۴-۶-۱-تحلیل عامل تاییدی پرسشنامه سبک رهبری.....
۸۲	۴-۶-۲-تحلیل عامل تایید پرسشنامه هوش رقابتی.....
۸۴	۴-۶-۳-تحلیل عامل تایید پرسشنامه تفکر استراتژیک.....
۸۷	۴-۷-۷-آزمون فرضیات تحقیق.....
۸۸	۴-۷-۱-فرضیه اصلی ۱: بین سبک رهبری با تفکر استراتژیک مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد.....
۸۸	۴-۷-۲-فرضیه اصلی ۲: بین سبک رهبری با هوش رقابتی رابطه معنی‌داری وجود دارد.....
۸۹	۴-۷-۳-فرضیه اصلی ۳: بین هوش رقابتی با تفکر استراتژیک مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد.....
۹۱	۴-۷-۴-فرضیه فرعی ۱-۱: بین سبک رهبری دستوری با تفکر استراتژیک مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد.....
۹۱	۴-۷-۵-فرضیه فرعی ۱-۲: بین سبک رهبری توانمندساز با تفکر استراتژیک مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد.....
۹۱	۴-۷-۶-فرضیه فرعی ۱-۳: بین سبک خود رهبری با تفکر استراتژیک مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد.....
۹۱	۴-۷-۷-فرضیه فرعی ۲-۱: بین سبک رهبری دستوری با هوش رقابتی رابطه معنی‌داری وجود دارد.....
۹۳	۴-۷-۸-فرضیه فرعی ۲-۲: بین سبک رهبری توانمندساز با هوش رقابتی رابطه معنی‌داری وجود دارد.....
۹۳	۴-۷-۹-فرضیه فرعی ۲-۳: بین سبک خود رهبری با هوش رقابتی رابطه معنی‌داری وجود دارد.....
۹۳	۴-۷-۱۰-فرضیه فرعی ۳-۱: بین فرصت‌های بازار با تفکر استراتژیک مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد.....
۹۵	۴-۷-۱۱-فرضیه فرعی ۳-۲: بین تهدیدات ناشی از رقبا با تفکر استراتژیک مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد.....
۹۵	۴-۷-۱۲-فرضیه فرعی ۳-۳: بین آگاهی از مخاطرات رقبا با تفکر استراتژیک مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد.....
۹۵	۴-۷-۱۳-فرضیه فرعی ۳-۴: بین مفروضات زیربنایی با تفکر استراتژیک مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد.....
۹۶	۴-۷-۱۴-فرضیه فرعی ۳-۵: بین آسیب‌پذیری‌ها با تفکر استراتژیک مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد.....
۹۶	۴-۸-خلاصه فصل.....
۹۷	فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری.....
۹۷	۵-۱-مقدمه.....

۹۸	۲-۵-آمار توصیفی
۹۸	۲-۵-۱-توصیف نتایج مربوط به متغیرهای تحقیق
۹۹	۲-۵-۲-توصیف نتایج مربوط به متغیر سبک رهبری
۹۹	۲-۵-۳-توصیف نتایج مربوط به متغیر سبک رهبری دستوری
۹۹	۲-۵-۴-توصیف نتایج مربوط به متغیر سبک خود رهبری
۹۹	۲-۵-۵-توصیف نتایج مربوط به متغیر تفکر استراتژیک مدیران
۹۹	۲-۵-۶-توصیف نتایج مربوط به متغیر تفکر سیستمی
۱۰۰	۲-۵-۷-توصیف نتایج مربوط به متغیر عزم استراتژیک
۱۰۰	۲-۵-۸-توصیف نتایج مربوط به متغیر پیشروی بر اساس رویکرد علمی
۱۰۰	۲-۵-۹-توصیف نتایج مربوط به متغیر فرصت طلبی هوشمندانه
۱۰۰	۲-۵-۱۰-توصیف نتایج مربوط به متغیر تفکر در زمان
۱۰۰	۲-۵-۱۱-توصیف نتایج مربوط به متغیر هوش رقابتی
۱۰۰	۲-۵-۱۲-توصیف نتایج مربوط به متغیر تهدیدات ناشی از رقبا
۱۰۱	۲-۵-۱۳-توصیف نتایج مربوط به متغیر آگاهی از مخاطرات رقبا
۱۰۱	۲-۵-۱۴-توصیف نتایج مربوط به متغیر مفروضات زیربنایی
۱۰۱	۲-۵-۱۵-توصیف نتایج مربوط به متغیر آسیب پذیری‌ها
۱۰۱	۳-۵-۳-نتایج بررسی فرضیات تحقیق
۱۰۱	۳-۵-۱-فرضیات اصلی تحقیق
۱۰۲	۳-۵-۲-بررسی فرضیات فرعی تحقیق
۱۰۵	۴-۵-۴-بحث و بررسی
۱۰۸	۵-۵-۵-محدودیت‌های تحقیق
۱۰۹	۵-۶-پیشنهادات بر اساس فرضیات تحقیق
۱۱۲	۵-۷-پیشنهادات برای تحقیقات آتی
۱۱۲	۵-۸-خلاصه فصل
۱۱۳	منابع
۱۲۴	پیوست‌ها
۱۲۵	پیوست شماره (۱) پرسشنامه سبک رهبری
۱۲۶	پیوست شماره (۲) پرسشنامه تفکر استراتژیک مدیران

پیوست شماره (۳) پرسشنامه هوش رقابتی..... ۱۲۸

پیوست شماره (۴) تعداد کارکنان ادارت دولتی شهر کرمان همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق ۱۳۰

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول ۳-۱- مشخصات پرسشنامه پژوهش سبک رهبری.....	۶۸
جدول ۳-۲- مشخصات پرسشنامه پژوهش تفکر استراتژیک.....	۶۹
جدول ۳-۳- مشخصات پرسشنامه پژوهش هوش رقابتی.....	۶۹
جدول ۳-۴- میزان پایایی پرسشنامه‌های تحقیق.....	۷۱
جدول ۴-۱- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان براساس جنسیت.....	۷۳
جدول ۴-۲- فراوانی پاسخ دهندگان براساس سن.....	۷۴
جدول ۴-۳- فراوانی پاسخ دهندگان براساس تحصیلات.....	۷۵
جدول ۴-۴- فراوانی پاسخ دهندگان براساس سابقه کاری.....	۷۶
جدول ۴-۵- آمار توصیفی متغیرهای تحقیق.....	۷۷
جدول ۴-۶- آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها.....	۷۹
جدول ۴-۷- محاسبه شاخص کفایت نمونه (KMO) پرسشنامه.....	۸۰
جدول ۴-۸- شاخص‌های نیکوئی برازش مدل ساختاری مدل نهایی تحقیق.....	۸۸
جدول ۴-۹- شاخص‌های نیکوئی برازش مدل اول فرضیات فرعی.....	۹۰
جدول ۴-۱۰- شاخص‌های نیکوئی برازش مدل دوم فرضیات فرعی.....	۹۳
جدول ۴-۱۱- شاخص‌های نیکوئی برازش مدل سوم فرضیات فرعی.....	۹۵

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار ۳-۱- فرآیند انجام تحقیق.....	۶۶
نمودار ۴-۱- نمودار فراوانی پاسخ دهندگان براساس جنسیت.....	۷۴
نمودار ۴-۲- نمودار فراوانی پاسخ دهندگان براساس سن.....	۷۴
نمودار ۴-۳- نمودار فراوانی پاسخ دهندگان براساس مدرک تحصیلی.....	۷۵
نمودار ۴-۴- نمودار فراوانی پاسخ دهندگان براساس سابقه کاری.....	۷۶
نمودار ۴-۵- نمودار میانگین متغیرهای تحقیق.....	۷۸
نمودار ۴-۶- بار عاملی استاندارد تحلیل سوالات سبک رهبری.....	۸۱
نمودار ۴-۷- آماره معناداری (t-value) تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه سبک رهبری.....	۸۲
نمودار ۴-۸- بار عاملی استاندارد تحلیل سوالات هوش رقابتی.....	۸۳
نمودار ۴-۹- آماره معناداری (t-value) تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه هوش رقابتی.....	۸۴
نمودار ۴-۱۰- بار عاملی استاندارد تحلیل سوالات تفکر استراتژیک.....	۸۵
نمودار ۴-۱۱- آماره معناداری (t-value) تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه تفکر استراتژیک.....	۸۶
نمودار ۴-۱۲- نتایج تأیید مدل نهایی ارتباط بین سازه‌های اصلی تحقیق.....	۸۷
نمودار ۴-۱۳- آماره t-value نتایج تأیید مدل نهایی ارتباط بین سازه‌های اصلی تحقیق.....	۸۷
نمودار ۴-۱۴- نتایج تأیید مدل نهایی ارتباط بین متغیرهای سبک رهبری و تفکر استراتژیک مدیران.....	۸۹
نمودار ۴-۱۵- آماره t-value نتایج تأیید مدل نهایی ارتباط بین متغیرهای سبک رهبری و تفکر استراتژیک مدیران.....	۹۰
نمودار ۴-۱۶- نتایج تأیید مدل نهایی ارتباط بین متغیرهای سبک رهبری و هوش رقابتی.....	۹۲
نمودار ۴-۱۷- آماره t-value نتایج تأیید مدل نهایی ارتباط بین متغیرهای سبک رهبری و هوش رقابتی.....	۹۲
نمودار ۴-۱۸- نتایج تأیید مدل نهایی ارتباط بین متغیرهای هوش رقابتی با تفکر استراتژیک.....	۹۴
نمودار ۴-۱۹- آماره t-value نتایج تأیید مدل نهایی ارتباط بین متغیرهای هوش رقابتی با تفکر استراتژیک.....	۹۴

چکیده

این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین سبک رهبری با تفکر استراتژیک مدیران در ادارات دولتی شهر کرمان با توجه به نقش میانجی هوش رقابتی انجام گرفته است. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۷ در بین کلیه کارکنان ادارات دولتی شهر کرمان انجام گرفته است. که تعداد آنها ۱۸۸۲ نفر می باشد و از این تعداد ۳۱۹ بر اساس روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم جامعه و طبق فرمول کوکران به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه سبک رهبری مقیمی و رمضان (۱۳۹۰)، پرسشنامه تفکر استراتژیک مدیران لیدکا (۱۹۹۸) و پرسشنامه هوش رقابتی گلدستون (۲۰۰۹) استفاده گردیده است. پرسشنامه سبک رهبری با ۱۸ سوال و روایی و پایایی به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۱، پرسشنامه تفکر استراتژیک مدیران با ۲۸ سوال و روایی و پایایی به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۷، و پرسشنامه هوش رقابتی با ۲۰ سوال و روایی و پایایی به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۷ استفاده گردیده است. تمام تجزیه و تحلیل‌های آماری از طریق نرم‌افزارهای کامپیوتری SPSS و LISREL انجام گرفته است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بین سبک رهبری با تفکر استراتژیک مدیران در ادارات دولتی شهر کرمان با توجه به نقش میانجی هوش رقابتی رابطه معنی‌داری وجود دارد. که با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاداتی نیز ارائه گردید.

واژه‌های کلیدی: سبک رهبری، تفکر استراتژیک مدیران، هوش رقابتی

فصل اول

کلیات تحقیق

سبک رهبری مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و ماهیت و نوع فعالیت و نیز احساس امنیت در موقعیت‌های مبهم شکل می‌گیرد. محققان ثابت کرده‌اند که رهبران می‌توانند وجه تمایز در سازمان‌ها نسبت به یکدیگر باشند. یکی از اساسی‌ترین و مهم‌ترین وظایف مدیر در فرایند مدیریت، رهبری سازمان است. (مرادی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۲۶). سبک رهبری یکی از رویکردهای مطرح شده است که از سوی برنز^۱ (۱۹۷۸) و بس^۲ (۱۹۸۵) مطرح شده است که از رهبران می‌توانند با استفاده از ویژگی‌های رفتاری رهبری، پیروان خود را به سوی عملکرد بیش از انتظار رهنمون کنند (اکرادی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۵۴).

مکنزی و دیکامبو^۳ (۱۹۸۶) معتقدند که رهبری به امر هدایت و راه بردن و نشان دادن راه به انسان‌ها می‌پردازد ولی مدیریت با اداره کردن و گرداندن یک سازمان سر و کار دارد. و جنینگر و یانگ^۴ (۱۹۹۰) نیز بیان می‌دارد رهبری بر توانایی نفوذ مدیر در انگیزش کارکنان به منظور دستیابی به اهداف سازمانی دلالت دارد و از طریق هدایت، انگیزش و برقراری ارتباطات صورت می‌گیرد (گلپور و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۳). نقش مدیران در فرآیند برنامه ریزی استراتژیک و اتخاذ تصمیمات، وابسته به نحوه تفکرشان می‌باشد و چارچوب‌های برنامه ریزی استراتژیک تنها فراهم کننده سوالاتی است که پاسخش مبتنی بر روش‌شناسی مدیران و تفکر ایشان در تصمیم‌گیری است. لذا تفکر افراد در مقابل مدل‌های برنامه ریزی استراتژیک از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشد. این نوع از تفکر، که تفکر استراتژیک نام گرفته است نقش بسیار مهمی را در استمرار بقا و پیشرفت در محیط متغیر و پویای امروزی بازی می‌نماید که این امر نشانی بر اهمیت تحقیقات مرتبط با آن می‌باشد (معمایی و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۶).

دافی^۵ (۲۰۱۴) بیان می‌دارد تفکر استراتژیک مدیران را قادر می‌سازد تا بفهمند چه عواملی در دست‌یابی به اهداف مورد نظر مؤثرند و چه اهدافی مؤثر نیستند و چرا و چگونه این اهداف ارزش می‌آفریند. به اعتقاد موون^۶ (۲۰۰۹) تفکر استراتژیک از دیدگاه ماهوی یک بصیرت است که مشخص می‌کند کدامیک از عوامل منجر به موفقیت (عواملی که برای مشتری ارزش ایجاد می‌کند) می‌شود. میشلن^۷ (۲۰۱۲) بیان می‌دارد تفکر استراتژیک بر برنامه ریزی استراتژیک نظارت می‌کند و هر جا که لازم باشد بسته به شرایط و برهه‌ای که سازمان در آن قرار دارد برنامه را تغییر می‌دهد (شیروانی و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۰۷۵). هوشمندی رقابتی^۸

¹ - Burns

² - Bass

³ - Mackenzie & Dicambo

⁴ - Jenginer & Yang

⁵ - Duffy

⁶ - Moon

⁷ - Mishlen

⁸ - Competitive Intelligence

مفهوم جدیدی نیست. شرکت‌ها همیشه سعی داشته‌اند بدانند که رقبای آنها چه می‌کنند. این مفهوم از دهه ۱۹۸۰ جای خود را در محافل آکادمیک باز کرد. برخی از نویسندگان ادعا کرده‌اند مایکل پورتر^۹ (۱۹۸۰) محقق معروف مدیریت استراتژیک، با معرفی نیروهای پنج‌گانه رقابتی و استراتژیهای ژنریک، مفهوم هوشمندی رقابتی را خلق کرده است. پورتر در ایجاد انجمن متخصصان هوشمندسازی رقابتی سال ۱۹۸۶ پیشگام بوده و نخستین شماره مجله هوشمندی رقابتی را در سال ۱۹۹۰ منتشر ساخته است (سایمان^{۱۰}، ۲۰۱۸: ۱۰۴). صمدنیا (۱۳۹۴) طی تحقیقی نشان داد بین سبک رهبری دستوری، رهبری توانمندساز، خود رهبری با تفکر استراتژیک در مدیران سطوح مختلف سازمان‌های نظامی رابطه معنی‌داری وجود دارد. چانگ و چلادوری (۲۰۱۳) در تحقیق خود نشان دادند بین سبک رهبری با تفکر استراتژیک مدیران و مدیریت بحران سازمانی کارکنان نیمه وقت و پاره وقت سازمان‌های ورزشی کشور کره جنوبی رابطه معنی‌داری وجود دارد. اسپمن و زارات (۲۰۱۶) نشان دادند بین سبک‌های رهبری با هوش رقابتی و مدیریت بحران در سازمان‌های دولتی ایالت واشنگتن رابطه معنی‌داری وجود دارد. توسعه تکنولوژی و رشد تجارت جهانی، امروزه به این معنی است که: محیط تجاری به سرعت و دایم در حال تغییر است. مدیران بیش از این نمی‌توانند برای تصمیم‌گیری‌های راهبردی به اشراق و شهود تکیه کنند. در بیشتر کارها نتیجه یک تصمیم نادرست غیر قابل چشم‌پوشی است. سازمان‌ها برای ارائه ارزشی بالاتر و تأمین رضایت ارباب رجوع در هر زمینه‌ای، به اطلاعات نیازمندند. که تمام این اطلاعات به وسیله دستیابی به سبک‌های مختلف رهبری و تفکر استراتژیک مدیران و نیز داشتن هوشمندی رقابتی آنها امکان‌پذیر است. به همین دلیل بررسی سبک رهبری، تفکر استراتژیک مدیران و هوشمندی رقابتی از اهمیت فوق‌العاده‌ای برای تمامی سازمان‌ها و ادارات دولتی و غیر دولتی برخوردار است. این تحقیق دارای پنج فصل است که در فصل اول به کلیات طرح شامل، بیان مسئله، اهمیت و ضرورت، اهداف، فرضیات، قلمرو تعاریف و واژه‌ها (مفهومی و عملیاتی)، و متغیرهای تحقیق اشاره خواهد شد. و در فصل دوم که ادبیات تحقیق است به، مبانی نظری تحقیق، ادبیات داخلی و خارجی چارچوب نظری، مدل مفهومی و تحلیلی و فرضیات پرداخته خواهد شد. در فصل سوم که مبانی روش‌شناختی است به روش تحقیق تحقیق پرداخته خواهد شد. در فصل چهارم به تجزیه و تحلیل داده‌ها و در فصل پنجم به بحث و نتیجه‌گیری خواهیم پرداخت و در آخر محدودیت‌های تحقیق و پیشنهادات بیان می‌شوند.

⁹ - Michael Porter

¹⁰ - Saayman

۱-۲- عنوان تحقیق

بررسی رابطه بین سبک رهبری با تفکر استراتژیک مدیران در ادارات دولتی شهر کرمان با توجه به نقش میانجی هوش رقابتی

۱-۳- بیان مسئله

توانایی تفسیر رخدادها و وقایع غیرمرتبط و برنامه ریزی نشده بزرگترین نشان موفقیت مدیران موفق سازمان های کنونی است که این توانایی ها در واقع همان تفکر استراتژیک در یک سازمان می باشد که خود مبین یک کمبود اساسی برای رساندن یک سازمان به تعالی و توانمندسازی می باشد. این توانایی استراتژیک می تواند به مدیران کمک نماید که بتوانند وقایع آینده را درک، تشخیص، پیش بینی و کنترل نماید و بجای آنکه تحت تاثیر تغییرات قرار بگیرند، تغییرات آتی را تحت تاثیر خود قرار دهند. از طرفی کاربرد تفکر استراتژیک در یک سازمان بدون توجه به نوع اقدام و سبک مدیریتی مدیران امروز منتج به موفقیت نخواهد شد. چرا که بالندگی یک سازمان صرفاً به خود مدیر، تفکرات و تصمیمات او به تنهایی بستگی ندارد و به مسایلی مانند توجه به شرایط و موقعیت سازمان، ویژگی ها، شرایط، نیازها و اولویت های کارکنان سازمان نیز بستگی دارد. مشکلات سازمان ها روز به روز پیچیده تر شده و حل آنها نیازمند تفکر بهتر و ارائه راه حل های نوین است. دنیای پرشتاب امروز، سازمان ها را بعنوان شالوده های اساسی اجتماع با تغییرات گسترده ای روبرو ساخته است. نرخ و ژرفای تغییراتی که بر سازمان ها اثر می گذارند بسیار زیاد است در دنیای امروز و در شرایطی که عوامل مزیت ساز رقابتی در جریان تحولات قرار دارد، تنها یک مزیت رقابتی پایدار می تواند فهم و بصیرت لازم را نسبت به تشخیص مستمر این عوامل بوجود آورد که این امر وجود تفکر استراتژیک را در سازمان های امروز حیاتی می سازد.

یکی از مشکلات سازمان ها، فقدان تفکر استراتژیک در سطح مدیران عالی می باشد. فقدان تفکر استراتژیک مدیران ارشد بنگاه ها و سازمان ها، آنها را از بهره گیری از فرصت های جدید محروم می سازد. لذا امروزه، بر این نکته تأکید فراوان می شود 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 عرصه های مختلف اقتصادی و اجتماعی شناخته می شود. این مهارت معمولاً در نگاه اول برای بسیاری از مدیران ابهام برانگیز است، گر چه می دانند که راه موفقیت در کسب و کار از شناسایی آن می گذرد در سازمان های دولتی شهر کرمان با توجه به افزایش تغییر و تحول محیطی پیرامون هر سازمان و توسعه و پیشرفت تکنولوژی در جوامع و رقابتی شدن محیط های کسب و کار و انتظاراتی که مشتریان و ذینفعان از سازمان و بنگاه ها 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 (احمد علی^{۱۱}، ۲۰۱۶: ۱۲۹). بنابراین بسیاری از سازمان‌ها می‌کوشند تا افرادی را که داری این توانایی هستند در پست‌های مدیریت بگمارند و یکی از جنبه‌هایی که بایستی در جذب و بکارگیری مدیران سازمان قرار گیرد سبک‌های رهبری و هوشمندی رقابتی است چراکه مدیریت استراتژیک در شرایط بحرانی با مدیریت و رهبری این عامل به کمک سازمان می‌آید و سازمان را در بروز چالش‌ها و مسائل و مشکلات پیش رو یاری می‌دهد (علی احمدی، ۱۳۹۵: ۲۵).

اغلب رهبران سعی می‌کنند سبک حرفه‌ای خود را به استانداردهای عملیاتی شرکت تبدیل کنند؛ ولی این روش همیشه با موفقیت همراه نیست و حتی رهبران بزرگ گاهی با مشکلات اجرایی مواجه می‌شوند. متأسفانه بیشتر مدیران علاقه‌ای ندارند شیوه‌ی کار کردن و ارتباطات خود را تغییر دهند و این موضوع موفقیت شرکت را تحت تأثیر قرار می‌دهد. گرچه بعضی از مدیران خیلی زود مشکلات را شناسایی می‌کنند و راه حلی برای ارتقاء به مرحله‌ی بعدی رشد می‌یابند. از مسائل پیش روی سبک‌های رهبری در سازمانها عدم شناخت کافی از خود و تیم مدیریتی که در مواجهه با نقاط قوت و ضعف به سازنده‌ترین و کارآمدترین شکل بتوانند راهگشا باشند، عدم ارتباطات موثر و توسعه اعتبار و تاثیر مثبت از طریق نفوذ رهبری سازمان، عدم شجاعت و اعتماد به نفس، سبک‌های رهبری متفاوت است اما در هسته اصلی هر سازمان موفق، این رهبران لایق هستند که می‌توانند کارکنانی خوب را شکل دهند. موثرترین کار رهبری ایجاد فضای کارکردی است که کارکنان در آن نه به واسطه ترس، بلکه با تعلق خاطر و احساس وظیفه و لذت در سازمان تلاش و کار کنند (فقی سلوک و همکاران، ۱۳۹۳).

از مسائل هوش رقابتی می‌توان به افزایش ناگهانی هزینه‌ها در ابتدای به کارگیری اشاره کرد، عدم مدیریت صحیح فناوری‌هایی که در سطح گسترده‌ای از سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرند ممکن است هزینه بالایی را برای سازمان به وجود آورد. سیستم هوش رقابتی به دلیل گستردگی اش در سازمان و نفوذ در بسیاری از فرایندهای سازمانی ممکن است در ابتدای به کارگیری هزینه بسیاری را سربار سازمان کند. قسمتی از این هزینه بالا، طبیعی بوده و در بازگشت سرمایه جبران خواهد شد ولی قسمتی از این هزینه‌ها ممکن است به دلیل عدم مدیریت صحیح، عدم آموزش کافی کارکنان، عدم بررسی تمام جوانب سیستم و... به وجود آید. ایجاد سیستم هوش رقابتی در سازمان نیاز به همکاری تنگاتنگ بین واحدهای مختلف داخل و خارج سازمان دارد. معمولاً تعیین و تعریف اهداف مورد نظر سازمان در سیستم هوش تجاری مشکل است. اغلب سازمان‌ها به دلیل نداشتن اطلاعات کافی، راه اندازی سیستم هوش تجاری در یک سازمان را غیرعملی یا بسیار مشکل می‌دانند. نرسیدن به

^{۱۱}- Ahmad Ali

هوشمندی واقعی به این معناست که بتوان برای این چالش‌های مهم بهترین راه حل را پیدا کرد. برای همراهی با تغییرات پیچیده و متنوع آینده، مدیران سازمانی باید علاوه بر بهره‌گیری از تفکر استراتژیک، رهبری قوی و مقتدر در سازمان خود باشند و با بهره‌گیری از هوش رقابتی خود در شرایط بحرانی و پیچیده سازمان خود را هدایت و رهبری کنند. چراکه رهبر قوی و دارای توانایی‌های خاص و تفکر استراتژیک، قادر به خلق یک فرهنگ سازمانی منحصر بوده و به کارکنان خود چنین القا می‌کند که راه مطلوب را تشخیص دهند و در واقع از آنان می‌خواهد که در جهت تشخیص رهبر خود در سازمان و برای رسیدن به وضعیت مطلوبی که توسط خرد سازمانی ترسیم شده است، تعامل و همیاری کنند (جادگ^{۱۲}، ۲۰۱۱: ۱۱).

سازمان‌های دولتی، خصوصاً سازمان‌هایی که در مناطق کمتر توسعه یافته کشور نظیر شهر کرمان هستند نیازمند رقابت مؤثر در محل، منطقه و سایر استان‌های کشور می‌باشند لذا مجبورند اولویت‌های استراتژیک خود را بر تفکر مدیران، سبک‌های رهبری در سازمان و همچنین هوشمندی رقابتی، تدوین و اجراء نمایند تا رشد و بقا خود را حفظ، و از چالش‌ها و مشکلات سازمانی پیش رو نجات پیداکنند. بر این اساس می‌توان بیان داشت تفکر استراتژیک، سبک‌های رهبری، و هوشمندی رقابتی به عنوان یکی از رویکردهای راهبردی مناسب سازمان‌ها در کشور بالاخص سازمان‌های دولتی شهر کرمان می‌باشند (سعادت‌ی و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۱). امروزه رهبران استراتژیک سازمان‌ها با فشارهای بی‌حدی برای دستیابی به نتایج کوتاه مدت مواجهند که بر اثر آن بسیاری از آنها به این جمع بندی رسیده اند که تنها راه، واکنش سریع در برابر مشکلات تفکر استراتژیک بلند مدت، سبک رهبری سازمانی و هوش رقابتی است. چراکه مدیران با تفکر استراتژیک، سبک‌های رهبری و هوش رقابتی می‌آموزند چگونه می‌توانند اوضاع سازمانی خود را بهبود ببخشند و از چالش‌های سازمانی‌های رهایی یابند (زارعی، ۱۳۹۳: ۱۹). شهر کرمان با مشکلات و چالش‌های عدیده ای مواجه است که عمده این چالش‌ها ضعف در شبکه‌های ارتباطی درون و برون استانی، نازل بودن میزان بارندگی و کمبود شدید آب، ضعف مهارت‌های فنی و حرفه ای و تخصصی در نیروی کار، وابستگی شدید منابع مالی بخش ورزش به درآمدهای عمومی و... می‌باشند که مدیران ادارات و سازمان‌های دولتی این استان با بهره‌گیری سیستم تفکر استراتژیک و سبک‌های رهبری و همچنین هوش رقابتی خود می‌توانند ظرفیت سازمانی خود را بهبود ببخشند و بحران‌ها را در سازمان‌های خود مدیریت نمایند. با عنایت به مطالب بیان شده در این تحقیق محقق به دنبال این سوال است. آیا بین سبک رهبری با تفکر استراتژیک مدیران در ادارات دولتی شهر کرمان با توجه به نقش میانجی هوش رقابتی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

12- Judge