



Shah Hosseini, Reza (٢٠٢٢). Examining the Impact of Strategic Thinking on Administrative Health (Case Study: A Military University), Journal of Resistance Thought in the Discourse of the Islamic Revolution, vol ٦١, ٢٩-٤٧

© The Authors. This is an open access article under the CC BY ٤.٠ license

(<https://creativecommons.org/licenses/by/٤.٠>)

Research Paper

Examining the Impact of Strategic Thinking on Administrative Health (Case Study: A Military University) Reza Shah Hosseini^١

Abstract:

This study aims to identify the effects of strategic thinking on administrative health within a military university. Strategic thinking, considered as the independent variable, encompasses five dimensions derived from Liedtka (١٩٩٨): systems thinking, intelligent opportunity-seeking, goal orientation, temporal thinking, and hypothesis-driven approach. Administrative health is treated as the dependent variable. To measure the dimensions of the independent variable, a standardized questionnaire comprising ٣٠ indicators was employed. The dependent variable was assessed using the Shariatmadari (٢٠٠٩) standardized questionnaire. Methodologically, this research is descriptive-correlational, with convenience random sampling applied. The statistical population consists of ٨٥٤ employees of the military university, from which a sample of ٢٥٩ individuals was selected. The Kolmogorov-Smirnov test was utilized to verify the normality of data distribution. Structural Equation Modeling (SEM) was conducted to examine the relationships among research variables. Results indicate a direct positive relationship between strategic thinking and its dimensions with administrative health. Among the dimensions, goal orientation demonstrated the strongest association ($\beta = ٠,٧٨$) with administrative health, ranking first among employees of the military university. Hypothesis-driven approach ranked second ($\beta = ٠,٦٤$), followed by systems thinking ($\beta = ٠,٦١$), intelligent opportunity-seeking ($\beta = ٠,٣٣$), and temporal thinking ($\beta = ٠,٣١$) in descending order.

Keywords: Strategic Thinking, Administrative Health, University, Military.

^١ . Assistant Professor, Shahid Motahari Basij Faculty, Imam Hossein University of Officer and Guard Training, Tehran, Iran: rshahhoseini@gmail.com



© نویسندگان/دسترسی به متن کامل مقاله بر اساس قوانین کپی‌رایت کامنز ۴٫۰ CC BY آزاد است.

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4/>).

مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر سلامت اداری (مطالعه موردی: یک دانشگاه نظامی)

رضا شاه حسینی^۱

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی اثرات تفکر استراتژیک بر سلامت اداری در دانشگاه نظامی است. تفکر استراتژیک شامل پنج بعد تفکر سیستمی، فرصت‌جویی هوشمندانه، تمرکز بر هدف، تفکر در طول زمان و فرضیه‌مداری از مقاله لیدکا (۱۹۹۸) به عنوان متغیر مستقل و سلامت اداری نیز به عنوان متغیر وابسته انتخاب شده‌اند. برای سنجش ابعاد متغیر مستقل از پرسشنامه‌ی استاندارد که دارای ۳۰ شاخص می‌باشد استفاده شده است. همچنین برای سنجش متغیر وابسته از پرسشنامه‌ی استاندارد شریعتمداری (۱۳۸۸) استفاده شده است. این پژوهش از نظر روش اجرا از نوع پژوهش‌های توصیفی از شاخه همبستگی است و روش نمونه‌گیری، تصادفی در دسترس می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان دانشگاه نظامی به تعداد ۸۵۴ نفر است که از این جامعه آماری تعداد ۲۵۹ نفر به عنوان نمونه پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون اسمیرنوف کولموگروف استفاده شده است. به منظور بررسی اثرات میان متغیرهای پژوهش از آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. بر این اساس نتایج دست‌آمده حاکی از ارتباط مستقیم میان تفکر استراتژیک و ابعاد آن با سلامت اداری است که از بین ابعاد تفکر استراتژیک بعد تمرکز بر هدف با ضریب ۰٫۷۸ در رتبه اول قرار گرفته و بالاترین میزان رابطه را با سلامت اداری در میان کارکنان دانشگاه نظامی داشته است. فرضیه‌مداری با ضریب ۰٫۶۴ در رتبه دوم، تفکر سیستمی با ضریب ۰٫۶۱ در رتبه سوم، فرصت‌جویی هوشمندانه با ضریب (۰٫۳۳) در رتبه چهارم و نهایتاً تفکر در طول زمان با ضریب ۰٫۳۱ در رتبه آخر (پنجم) قرار گرفته است.

واژگان کلیدی: تفکر استراتژیک، سلامت اداری، دانشگاه، نظامی.

مشکلات سازمان‌ها روز به روز پیچیده‌تر و حل آنها نیازمند راه‌حل‌های موثرتری می‌باشد. برنامه‌ریزی استراتژیک، برنامه‌ای الزاماً قابل اجرا نبوده و در گذر زمان دستخوش تغییرات می‌گردد و در برخی موارد به جای حل مشکل سازمان، فقط باعث تسکین آن شده و با از بین رفتن اثر خود منجر به ایجاد مشکلاتی بزرگتر می‌گردد. به نظر می‌رسد لازمه تدوین و پیاده‌سازی برنامه استراتژیک در سازمان وجود تفکر استراتژیک در مدیران تدوین کننده برنامه می‌باشد (شهامت نژاد، ۱۳۹۰). مقام معظم رهبری^(مدظله العالی) در چهارمین نشست اندیشه‌های راهبردی مورخه ۱۳۹۱/۸/۲۱ در باب اهمیت داشتن تفکر راهبردی می‌فرمایند: «اندیشه‌های راهبردی چند هدف عمده دارد که این هدفها را ما نمی‌خواهیم فراموش کنیم و از جلوی چشمان خارج کنیم، یکی این است که کشور در مقولات زیربنائی، نیاز شدیدی دارد به فکر، اندیشه و اندیشه ورزی».

لایدن و کلینگل^۱ (۲۰۰۰) معتقد بودند که سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه‌ای است و تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور مؤثر نیست بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می‌گردد. ناظران در سازمان‌های سالم کارکنانی متعهد و وظیفه شناس، روحیه بالا، کانال‌های ارتباطی باز و موفقیت بالا می‌یابند و یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و به آن افتخار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر هستند.

براساس نظریه‌ی پارسونز^۲ سلامت سازمانی در سه سطح اصلی و هر بعد بر اساس مؤلفه‌هایی به شرح زیر است: (۱) سطح فنی (تکنیکی)^۳: سطح فنی در سطح پایین سیستم قرار دارد که در آن به محصول واقعی سازمان پرداخته می‌شود و شامل:

الف - روحیه^۴: روحیه به احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی که بین کارکنان وجود دارد اشاره می‌کند. کارکنان احساس خوبی به یکدیگر داشته و در عین حال احساس می‌کنند که کار خود را به خوبی انجام می‌دهند. ب - تأکید علمی^۵: به تأکید سازمان برای یادگیری کارکنان اشاره می‌کند. اهداف علمی سطح بالا ولی قابل حصول برای کارکنان وضع شده است؛ محیط یادگیری، منظم و جدی است.

(۲) سطح اداری - مدیریتی: میانجی تلاش‌های داخلی سیستم بوده، آنها را کنترل می‌کند و شامل:

الف - ملاحظه‌گری^۶ (رعایت یا مراعات): عبارت از رفتار مدیری است که دوستانه و حمایتگر می‌باشد. ملاحظه‌گری بازتاب رفتار حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و به عبارتی ملاحظه‌گری به معنای ملاطفت و خوشرویی مصنوعی و حسابگرانه نیست، بلکه توجه صادقانه نسبت به کارکنان به عنوان همکاران حرفه‌ای است.

^۱ -Lynden & Klingl

^۲ -Parsons

^۳ -Technical

^۴ -Morale

^۵ -Academic Emphasis

^۶ -Consideration



ب - ساخت‌دهی^۱ (وظیفه‌مداری): رفتاری است که مدیر به طور واضح انتظارات کار، استانداردهای عملکرد و رویه را صراحتاً تعیین می‌کند. ساخت‌دهی به رفتاری از مدیر اشاره می‌کند که وظیفه‌مدار و موفقیت‌مدار است.

ج - پشتیبانی و حمایت منابع^۲: عبارت است از میزان تهیه مواد و وسایل لازم و مورد درخواست کارکنان. پشتیبانی منابع به سازمانی اشاره می‌کند که دارای مواد و منابع لازم می‌باشد.

۳) سطح نهادی: سطح نهادی، سازمان را با محیط آن ربط می‌دهد و شامل:

الف - نفوذ مدیر^۳: عبارت از توانایی مدیر به تأثیر در تصمیمات مافوق‌ها است. مدیر با نفوذ، ترغیب‌کننده بوده و با مافوق به طور اثربخشی کار می‌کند اما در عین حال در فکر و عمل خود استقلال دارد.

ب- یگانگی نهادی^۴: عبارت است از توانایی سازمان برای تطابق با محیط و سازش با روش‌هایی است که سلامت برنامه‌های سازمان را حفظ کند (هوی و میسکل، ۱۳۸۲). بنابراین اگر یک سازمان بتواند به موقعیتی دست یابد که اکثر مدیران و کارکنان آن صاحب تفکری استراتژیک شوند و به مساله نوآوری نیز به طور استراتژیک بنگرند، در این صورت همواره وضعیت موجود را مورد سوال قرار خواهند داد تا به موقعیت‌ها و راه حل‌های جدیدتر و بهتری دست یابند و در عین حال که خود دست به این کار می‌زنند از کسانی که به گروه آنان ملحق شود، حمایت نموده و آنها را هدایت خواهند کرد. با این روند، افراد چشم اندازی مطلوب برای سازمان و خود در آینده در نظر خواهند داشت و در قالب آن، شناختی بهتر از کل سازمان و محیط فعالیت آن بدست خواهند آورد و برای دستیابی به چشم انداز مطلوب و تطبیق سازمان با محیط دست به خلاقیت و نوآوری خواهند زد (مشهدی کردی، ۱۳۸۸). سلامت به معنای فقدان بیماری و نارسایی در یک ارگانیسم (موجود زنده) است، بروز یک بیماری جدی ممکن است به آسیب دیدگی جبران ناپذیر ارگانیسم یا حتی به مرگ آن منتهی شود. از سوی دیگر، فارغ بودن از بیماری نیز بدان معنا نیست که ارگانیسم، بهینه عمل می‌کند زیرا که ارگانیسم ممکن است سالم بوده ولی به وظایف و کارکردهای خویش عمل نکند. از این رو، در قلمروهای پزشکی و بهداشت روانی، مفهوم سلامت کامل یا سلامت مثبت^۵ مورد توجه قرار گرفته است. در حالت سلامت مثبت، ارگانیسم ضمن انجام وظیفه به رشد و شکوفایی خود ادامه می‌دهد (عزیزی مقدم، ۱۳۸۵). سلامت سازمانی مفهوم جدیدی نیست بلکه مایز در سال ۱۹۵۹ آن را تعریف کرد و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمان‌ها، خاطر نشان کرد که سازمان همیشه سالم نخواهد بود. به نظر او سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای بقا و سازش بیشتر اشاره می‌کند. سلامت سازمانی توانایی سازمان برای بقا خود است و سازمانی سالم است که با نیروهای مخرب خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروهای آنها را به طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند و در دراز مدت علائم یک سازمان سالم را از خود نشان

^۱ -Initiating Structure

^۲ -Resource Support

^۳ -Manager's Influence

^۴ -Institutional Integrity

^۵ -Positive Health



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



۳۱

بررسی تأثیر تفکر

استراتژیک بر سلامت

اداری (مطالعه موردی:

یک دانشگاه نظامی)



می‌دهد (واین^۱، ۱۹۸۶). بر اساس آنچه تشریح گردید مشخص می‌شود که بررسی اثرات تفکر استراتژیک بر سلامت اداری دارای اهمیت فراوانی است. همچنان که پژوهشگران در داخل و خارج از کشور این مباحث را به صورت مجزا مورد بررسی قرار داده‌اند. از جمله پژوهش‌های خارج از کشور می‌توان به پژوهش‌های بیونگ^۲ (۲۰۱۳)؛ لیدن^۳ (۲۰۱۴)؛ سی وند و پی گاون^۴ (۲۰۱۲)، بون^۵ (۲۰۰۵، ۲۰۰۱)؛ هراکلیوس^۶ (۱۹۹۸)؛ لیدکا^۷ (۱۹۹۸، ۱۹۹۹) و مینتزبرگ (۱۹۹۸) اشاره کرد. استناد اهمیت موضوع در داخل کشور نیز پژوهش‌هایی در این زمینه انجام گرفته است که از آن جمله می‌توان به پژوهش‌های حمیدی‌زاده (۱۳۹۲)؛ سالارزهی و همکاران (۱۳۹۱)؛ ناظم و همکاران (۱۳۸۹)؛ محمدی (۱۳۹۰)؛ اکبری و همکاران (۱۳۹۲)؛ مشبکی و خزایی (۱۳۸۷)؛ مشهدی کردی (۱۳۹۰)؛ شهامت نژاد (۱۳۹۰) و رحمان سرشت و کفچه (۱۳۸۷) اشاره کرد. اما پژوهشی که بتواند اثرات تفکر استراتژیک را بر سلامت اداری در یک دانشگاه نظامی را بسنجد به چشم نمی‌خورد. بر این اساس این پژوهش در صدد است که به پاسخ به این سؤال اصلی بپردازد که تا چه اندازه تفکر استراتژیک بر سلامت اداری در دانشگاه نظامی مؤثر است؟ بر این اساس هدف اصلی و اهداف فرعی این تحقیق به شرح ذیل می‌باشد:

اهداف پژوهش

هدف اصلی

تعیین میزان تأثیر تفکر استراتژیک بر سلامت اداری دانشگاه نظامی.

اهداف فرعی

- ۱- تعیین میزان تأثیر تفکر سیستمی بر سلامت اداری دانشگاه نظامی.
- ۲- تعیین میزان تأثیر فرصت‌جویی هوشمندانه بر سلامت اداری دانشگاه نظامی.
- ۳- تعیین میزان تأثیر تمرکز بر هدف بر سلامت اداری دانشگاه نظامی.
- ۴- تعیین میزان تأثیر تفکر در طول زمان بر سلامت اداری دانشگاه نظامی.
- ۵- تعیین میزان تأثیر فرضیه‌مداری بر سلامت اداری دانشگاه نظامی.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تفکر استراتژیک: تفکر استراتژیک عنصری حیاتی برای همه سازمان‌هاست اما مفهوم آن کمتر به درستی درک شده است. برای تبیین تفکر استراتژیک، مدل‌هایی ارائه شده است اما به دلیل پیچیدگی و گستردگی این مفهوم، مدلی جامع برای آن تدوین نگردیده است. بون تفکر استراتژیک را بعنوان فرآیندی معرفی می‌کند که بواسطه‌ی

^۱ - Wayne

^۲ - Byeong

^۳ - Lidén

^۴ - C. Wendt & and P. Gone

^۵ - Bonn

^۶ - Heracleous

^۷ - Liedtka



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



۳۳

بررسی تأثیر تفکر
استراتژیک بر سلامت
اداری (مطالعه موردی:
یک دانشگاه نظامی)

آن، مدیران با نگرستن از بالا به بحران‌ها و فرآیندهای روزانه مدیریتی، دیدگاه متفاوتی از سازمان و محیط متغیر آن کسب می‌کنند، تعریف کرده است (بون، ۲۰۰۱). در مطالعه دیگری مینتزبرگ (۱۹۹۴)، تفکر استراتژیک را به عنوان تفکری که سایر انواع تفکر مخصوصاً تفکر جانبی و تفکر استقرایی، شهود و خلاقیت پیش‌نیاز آن هستند را معرفی می‌کند. به نظر کافمن^۱ (۲۰۰۳) تفکر استراتژیک چیزی بیش از پاسخگویی به مشکلات روزانه است. تفکر استراتژیک روی ایجاد آینده‌ای بهتر از طریق آینده‌سازی و همچنین روی افزایش ارزش‌های هدف در جامعه از طریق دستیابی به نتایج بسیار سودمند تمرکز دارد. ناپیر و آلبرت^۲ (۱۹۹۰) نیز سه جنبه برای تفکر استراتژیک قائل هستند: الف) گستردگی حوزه مورد توجه فرد به هنگام تفکر در خصوص مسائل سازمانی ب) افق زمانی در تصمیمات ج) افراد کلیدی که در سازمان از قابلیت تفکر استراتژیک بهره‌مند هستند و همچنین میزان استفاده آنها از سیستم‌های رسمی برنامه‌ریزی.

تفکر سیستمی^۳: سیستم کلیتی است که حداقل دو ویژگی داشته باشد. به صورتی که اولاً، هریک از اجزا بتواند بر روی عملکرد یا خصوصیات کل سیستم اثر بگذارد و ثانیاً هیچ کدام از آنها نتواند اثر مستقلی بر روی کل سیستم داشته باشد (سنگوپتا و آکوف^۴، ۱۹۶۵). در تفکر راهبردی، تفکر سیستمی تغییر در نگاه به سازمان است (مارکوات^۵، ۱۹۹۶؛ کافمن^۶، ۲۰۰۳). تفکر سیستمی راه و روشی برای کل‌نگری است. جوهره‌ی اصلی تفکر سیستمی، تغییر در نگرش است. به بیان دیگر تفکر سیستمی، چارچوب مفهومی برای ایجاد الگوهای روشن‌تر ارائه نموده و تعیین می‌کند که چگونه آنها به گونه‌ی اثربخش تغییر می‌کنند. تفکر استراتژیک بر مبنای نگرش سیستمیک شکل می‌گیرد. یک متفکر استراتژیک همیشه باید مدل کاملی از عوامل ایجاد ارزش را در ذهن خود داشته و تعامل این زنجیره از عوامل را به درستی درک کند.

فرصت‌جویی هوشمندانه^۷: در تفکر استراتژیک، به همان اندازه که تمرکز بر اهداف یک اصل مهم و اساسی است، کشف فرصت‌ها و بهره‌گیری از آنها یک اصل مهم است. این ویژگی به مفهوم استقبال از تجارب و موضوعات جدید است و سازمان را برای اتخاذ استراتژی‌های تازه در جهت فرصت‌های جدید آماده می‌سازد. تفکر استراتژیک برای درک فرصت‌های جدید به صدای نامووزون افراد عاصی در سازمان گوش می‌سپارد و توان درک شرایط مناسب برای تغییر استراتژی را دارا می‌باشد. یک متفکر استراتژیک باید نسبت به تحولات فضای کسب و کار و فرصت‌های حاصل از آن هوشیار باشد. هم چنین توجه به بدنه سازمان و ظرفیت‌های نهفته در آن نیز امری کارساز است. در دیگر سوی سیستم برنامه‌ریزی هدف محور، رالف استیسی چنین استدلال می‌کند که مقاصد، نیات و فرصت‌ها باید با دید وسیع در نظر گرفته و هم چنین انعطاف‌پذیر باشند (لیدکا، ۱۹۹۸).

^۱ -Kaufman

^۲ -Napier and Albert

^۳ -System Thinking

^۴ - Sengupta & Ackoff

^۵ -Marquardt

^۶ -Kaufman

^۷ -Intelligent Opportunism



تمرکز بر هدف^۱: تفکر استراتژیک جهت‌گیری سازمان را مشخص می‌سازد و آن را در کانون توجه سازمان قرار می‌دهد. این تمرکز به سازمان و افراد اجازه می‌دهد که تمامی انرژی خود را در این جهت صرف کنند. هامل و پاراهالاد (۱۹۹۴) این نکته را که تفکر استراتژیک، جهت‌گیری سازمان را مشخص می‌کند برای نزدیک به ده سال بازگو کرده‌اند و انقلابی را در ذهن ما درباره استراتژی در فرآیندها به وجود آوردند. از نظر لیدکا همه‌ی منابع سازمان (فیزیکی، انسانی، تکنولوژیک، انرژی، روحی و روانی) باید در راستای دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان متمرکز شوند. این تمرکز از پراکنده‌کاری جلوگیری کرده و سازمان را در راستای چشم‌انداز، به پیش می‌برد. در مقایسه با رویکرد برنامه‌ریزی استراتژیک سنتی که روی ایجاد تناسب بین منابع موجود و فرصت‌های پیش آمده تاکید دارد، هدف استراتژیک بطور عمدی یک عدم تناسب اساسی بین اینها ایجاد می‌کند (لیدکا، ۱۹۹۹).

تفکر در طول زمان^۲: لیدکا چنین مطرح می‌کند که استراتژی تنها بر پایه آینده نیست. او چنین استدلال می‌کند که یک شکاف ما بین واقعیت‌های امروزی و مقاصدی که در آینده قرار دارند وجود دارد. تفکر استراتژیک، تفکری در طول زمان است که به متفکرین استراتژیک کمک می‌کند تا ارتباط زمان گذشته، حال و آینده را با هم مرور کرده و درک می‌کنند. از دید لیدکا، سازمان صرفاً در زمان حال زندگی نمی‌کند، بلکه این گذشته‌ی سازمان است که آن را از زمان حال به آینده هدایت می‌کند. گذشته، حال و آینده از هم جدا نیستند. آینده بر مبنای گذشته شکل می‌گیرد و نقطه‌ی آغاز آن زمان حال است. موفقیت‌های امروز سازمان حاصل توانمندی‌های دیروز است و موفقیت در آینده نیز باید امروز پایه‌گذاری گردد. این نوسان میان گذشته، حال و آینده برای اجرای استراتژی به خوبی فرموله کردن آن ضروری است چارلز هندی چنین استدلال می‌کند که ما به هر دوی احساس تدوام گذشته و جهت‌گیری آینده برای حفظ و کنترل تغییرات نیاز داریم. بنابراین سوال استراتژیک ما تنها این نیست که: "آینده ای که ما نیاز داریم شبیه چه چیزی است؟" بلکه سوال این است که: "ما می‌خواهیم چگونه آینده ای را با در نظر گرفتن گذشته و با خلق لحظه‌های حال خلق کنیم؟" (لیدکا، ۱۹۹۸).

فرضیه‌مداری^۳: فرضیه‌مداری، حلقه واصل بین خصوصیات خلاقانه و تحلیلی تفکر استراتژیک است. تفکر استراتژیک هم خلاق است و هم از ابزارهای تحلیلی بهره می‌جوید، این تلفیق از طریق فرضیه‌سازی (خلاقیت) و آزمون فرضیه (تحلیل) صورت می‌پذیرد. لیدکا می‌گوید: "زمانی که پیچیدگی کار به مراتب بیشتر از توانمندی مدل‌های تحلیلی است و زمان برای تصمیم‌گیری و اقدام محدود می‌باشد، برای کشف قواعد موفقیت ساز در محیط کسب و کار، باید از روش علمی فرضیه و آزمون فرض استفاده کرد. این فرضیات توسط پرسش‌های خلاق "چه چیزی اتفاق می‌افتد، اگر؟" که توسط سوال مهم "اگر ... آنگاه ...؟" دنبال می‌شود، حاصل می‌گردند. از دید لیدکا، تفکر استراتژیک دو شیوه درک شهودی و تحلیل را که مینتربرگ نیز با در نظر گرفتن تفکر استراتژیک بعنوان سنتز و برنامه‌ریزی استراتژیک به عنوان تجزیه و تحلیل به نوعی به آن اشاره کرده است، به هم پیوند می‌دهد (لیدکا، ۱۹۹۹).

^۱ -Intent Focus

^۲ -Thinking in Time

^۳ -Hypothesis-driven



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



۳۵

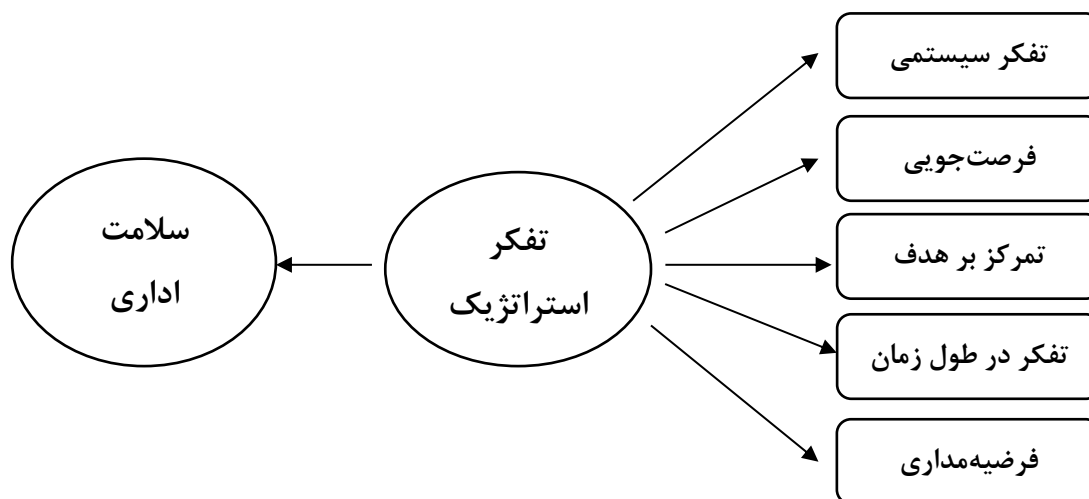
بررسی تأثیر تفکر
استراتژیک بر سلامت
اداری (مطالعه موردی:
یک دانشگاه نظامی)

سلامت اداری^۱: «مایلز» معتقد است سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر با آن بستگی دارد. «هرزبرگ» عواملی چون طرز تلقی و برداشت کارکنان، شیوه اداره امور، خط مشی‌های سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی، امنیت کاری، شرایط کاری، مقام و منزلت، سطح حقوق و دستمزد، استقرار روابط متقابل دو جانبه، سرپرستان، همکاران و مرئوسان و زندگی شخصی کارکنان را برای تأمین و حفظ سلامت سازمان لازم دانسته است و معتقد است نبود این عوامل ممکن است چنان کارمندان را دچار عدم رضایت سازد که سازمان را ترک کرده و موجودیت آن را به مخاطره اندازند (شریعتمداری، ۱۳۸۸). سلامت سازمانی در هر سازمانی حاکم باشد سیاست بازی و سردرگمی در آن کمتر راه دارد. روحیه و بهره‌وری در آن بالاتر است. میزان جابجایی نامطلوب نیروی کار در آن کمتر است (بیک‌زاد و بیرامی امینلویی، ۱۳۸۸). علیرغم مباحث نظری، چند نمونه از پیشینه مطالعاتی در داخل و خارج از کشور اشاره می‌شود؛ طی مطالعه مهدی زاده رستم و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان بررسی تأثیر تفکر استراتژیک و تغییر سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی نشان دادند که تفکر استراتژیک در برگزیده خلاقیت، کاوش و درک ناپیوستگی در سازمان و محیط آن است. تغییر در سازمانها به واسطه استدلال‌هایی مثل تغییر فناوری، گرایش‌ات ارتباطی جدید، قوانین نوپا و جنبه‌های اجتماعی و محیطی جدید در کنار کاهش فرسودگی شغلی مهم و موثر می‌باشد. در مطالعه محرم زاده و سیوان نوری (۱۳۹۹) با عنوان تأثیر تفکر استراتژیک بر بهره‌وری کارمندان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور با نقش میانجی چابکی سازمانی نشان دادند که تفکر استراتژیک و چابکی سازمانی به طور مستقیم بر بهره‌وری سازمانی اثر مثبت و معناداری دارند. همچنین تفکر استراتژیک اثر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی دارد. علاوه بر این مشخص گردید که تفکر استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی از طریق چابکی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. مطالعه سلطان حسینی و موسوی (۱۳۹۱) با عنوان «تعیین سهم نسبی مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی و هیات‌های ورزشی شهر اصفهان» نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی و هیات‌های ورزشی شهر اصفهان وجود دارد. همچنین، بین اجتماعی سازی دانش، درونی سازی دانش، برونی سازی دانش، و ترکیب سازی دانش با برخی از مولفه‌های سلامت سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. مطالعه بهرامی و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان «بررسی رابطه بین شیوه‌های تصمیم‌گیری مدیران و سلامت سازمانی در گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» نشان داد که تصمیم‌گیری مبتنی بر مشورت و مشارکت در گروه‌های آموزشی می‌تواند موجب تقویت و حفظ سلامت سازمانی شود. روحیه بالای اعضا و یگانگی نهادی از ابعاد مهم سلامت سازمانی بوده و به ارتقاء فرآیندهای آموزش و پژوهش در گروه‌ها منجر خواهد شد. مطالعه حسینی نسب و مصطفی پور (۱۳۹۱) با عنوان «بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت سازمانی مدارس شهرستان پارس آباد در سال تحصیلی ۹۰-۸۹» نشان داد که بین مهارت‌های ارتباطی مدیران، مهارت کلامی، مهارت شنود و مهارت بازخورد مدیر با سلامت سازمانی مدارس رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. پژوهش جعفری و همکاران

^۱ -Organizational Health

(۱۳۹۱) با عنوان «رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز: ۱۳۹۰» نشان داد که سلامت سازمانی ارتباطی معنادار با تعهد سازمانی کارکنان در بیمارستان دارد که باعث می‌شود آنان نسبت به سازمان خود احساس وفاداری بیشتری داشته باشند و در راستای تحقق اهداف سازمان گام بردارند. پژوهش بی‌یونگ و همکاران^۱ (۲۰۱۳) با عنوان «سوابق و نتایج تفکر استراتژیک» نشان داد که با بررسی عوامل موثر بر تفکر استراتژیک در سطح سازمانی در زمینه‌های گوناگون مدیریت از جمله استراتژی بازاریابی، مدیریت استراتژیک و مدیریت منابع انسانی نشان دادند که نتیجه آشفته‌گی بازار و تلاطم فن‌آوری، ترویج تفکر استراتژیک در سطح سازمانی است و یک رابطه مثبت بین تفکر استراتژیک و عملکرد بازاریابی وجود دارد. در مطالعه دابرز^۲ (۲۰۰۹) با عنوان «عنوان درک ارتباط بین محیط و مراقبت از سلامت و رابطه آن با تغییر در سازمانها» بر روی تغییرات سازمانی و طرح‌های توسعه در مورد محیط و مراقبت از سلامت سازمانی و بهبود آن تمرکز دارد، به بررسی چگونگی چنین طراحی و نحوه سازماندهی آنها می‌پردازد. مسائل توسعه و راه حل‌های آن نمی‌تواند به یک ساختار سازمانی تقسیم شود و آنها همدیگر را پوشش می‌دهند و نیاز به توجه به تنگناها توسط یک رویکرد چند جانبه احساس می‌شود. پژوهش مهمت^۳ (۲۰۰۷) با عنوان «اثر سبک‌های رهبری بر سلامت سازمانی» نشان داد که رهبری تحولی حائز اثرات ژرف بر رضایت سابقه شغلی معلمان می‌باشد در حالی که رهبری تحولی مدیران به طور مستقیم و از طریق رضایت سابقه شغلی معلمان به طور غیر مستقیم بر سلامت سازمانی مدرسه اثر می‌گذارد.

مدل مفهومی پژوهش:



منبع: لیدکا (۱۹۹۸)، شریعتمداری (۱۳۸۸)

^۱ -Byeong et al
^۲ - Dobers Peter
^۳ -Mehmat

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

تفکر استراتژیک بر سلامت اداری دانشگاه نظامی موثر است.

فرضیات فرعی

- ۱- تفکر سیستمی بر سلامت اداری دانشگاه نظامی موثر است.
- ۲- فرصت‌جویی هوشمندانه بر سلامت اداری دانشگاه نظامی موثر است.
- ۳- تمرکز بر هدف بر سلامت اداری دانشگاه نظامی موثر است.
- ۴- تفکر در طول زمان بر سلامت اداری دانشگاه نظامی موثر است.
- ۵- فرضیه‌مداری بر سلامت اداری دانشگاه نظامی موثر است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با توجه به هدف آن جز تحقیقات کاربردی^۱ محسوب می‌شود. در طبقه بندی پژوهش بر اساس روش، پژوهش حاضر از نوع همبستگی^۲ می‌باشد. همچنین این تحقیق از نظر دسته‌بندی تحقیقات بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها (طرح تحقیق)، تحقیقی توصیفی^۳ به شمار می‌آید که به توصیف ویژگی‌های نمونه و سپس تعمیم این ویژگی‌ها به جامعه آماری پرداخته است. تحقیقات توصیفی خود بر چند دسته هستند، که این پژوهش از نوع پیمایشی^۴ است. با تحقیق پیمایشی به توصیف، پیش‌بینی و تحلیل ارتباط میان متغیرها پرداخته می‌شود و با توجه به زمان جمع‌آوری داده‌ها، از نوع پژوهش‌های مقطعی می‌باشد. در این پژوهش از شیوه پرسشنامه استفاده خواهد شد. در واقع این تحقیق به دنبال جمع‌آوری اطلاعات برای توصیف شرایط موجود و آزمون فرضیه برای پاسخگویی به سوالات پژوهش است.

دانشگاه نظامی به عنوان جامعه آماری در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است که تعداد کارکنان آن ۸۵۴ نفر است. جهت نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. در روش نمونه‌گیری تصادفی ساده هر یک از عناصر جامعه مورد نظر برای انتخاب شدن شانس یکسانی دارند. از آنجا که جامعه آماری این تحقیق، به کارکنان دانشگاه نظامی محدود است، لذا در این تحقیق از فرمول کوکران جامعه محدود برای نمونه‌گیری استفاده شده است:

$$n = \frac{854 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (854 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} \cong 265$$

۱- Applied Research

۲- Correlational Research

۳- Descriptive research

۴- Survey research





بر اساس فرمول نمونه گیری فوق، تعداد نمونه‌ها را ۲۶۵ نفر برای کارکنان دانشگاه نظامی نشان می‌دهد. اما برای رفع اثرات پرسشنامه‌های ناقص و گم شده به میزان ۱۵٪ حجم نمونه اضافه گردید که بر این اساس ۳۰۵ پرسشنامه بین جامعه نمونه توزیع که از این تعداد ۲۷۱ پرسشنامه برگشت داده شد و در نهایت ۲۵۹ پرسشنامه، سالم و جهت تجزیه و تحلیل آماری مناسب و مورد استفاده قرار گرفته شد.

پایایی پرسشنامه: در این پژوهش برای بدست آوردن پایایی پرسشنامه تفکر استراتژیک و سلامت سازمانی از ضریب آلفای کرونباخ جهت پیش تست^۱ استفاده شده است. بدین نحو که قبل از اجرای نهایی، ۳۰ نفر از نمونه تحقیق به طور تصادفی انتخاب شدند، سپس پرسشنامه در اختیار آنان قرار گرفت و با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS^{۲۰} میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد، که بیانگر ثبات و همسانی درونی پرسشنامه است.

جدول شماره (۱): میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه تفکر استراتژیک

ردیف	عنوان متغیر	تعداد سئوالات	میزان آلفای کرونباخ	ضریب کل
۱	تفکر سیستمی	۶	۰.۸۵۶	۰.۹۳۷
۲	تمرکز بر هدف	۶	۰.۷۱۹	
۳	فرصت جویی	۶	۰.۸۷۸	
۴	تفکر در طول	۶	۰.۸۸۳	
۵	فرضیه محوری	۶	۰.۷۴۷	

جدول شماره (۲): میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه سلامت سازمانی

ردیف	عنوان متغیر	تعداد سوال	میزان آلفای کرونباخ
۱	سلامت	۲۴	۰.۸۶۸

مطابق جدول فوق در این پرسشنامه مقدار آلفا برای بعد سلامت سازمانی بالاتر از ۰.۷ است که نشانه پایایی بالای پرسشنامه است.

یافته‌های پژوهش

بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (K-S)

برای استفاده از تکنیک‌های آماری ابتدا باید مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده از توزیع نرمال برخوردار است یا غیر نرمال. چون در صورت نرمال بودن توزیع داده‌های جمع‌آوری شده برای آزمون فرضیه‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود و در صورت غیر نرمال بودن از آزمون‌های ناپارامتریک. بدین منظور در این

مرحله به بررسی نتایج حاصل از آزمون کولموگروف – اسمیرنوف در مورد هریک از متغیرهای مستقل و وابسته می‌پردازیم و بر اساس نتایج حاصل، آزمون‌های مناسب برای بررسی صحت و سقم فرضیات تحقیق را انتخاب می‌کنیم.

داده‌های متغیر i دارای توزیع نرمال است. : H_0

داده‌های متغیر i دارای توزیع نرمال نیست. : H_1

با توجه به نتایج جدول زیر اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرضیه صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می‌گیریم.

جدول (۳): نتیجه آزمون نرمال بودن متغیرهای مستقل

تفکر سیستمی	تمرکز بر	فرصت جویی	تفکر در طول	فرضیه	
	هدف	هوشمندانه	زمان	محوری	
N	۲۵۹	۲۵۹	۲۵۹	۲۵۹	
میانگین	۳,۱۲۱	۳,۲۴۸	۳,۰۰۶	۲,۸۷۹	۲,۶۲۲
انحراف معیار	۰,۸۵۳	۰,۶۵۵	۰,۸۳۸	۰,۸۶۴	۰,۷۴۷
آماره Z	۱,۳۲۳	۱,۵۴۰	۱,۲۱۹	۱,۱۵۳	۱,۲۲۶
سطح معنی‌داری	۰,۱۷۱	۰,۱۰۱	۰,۳۸۵	۰,۰۹۴	۰,۰۸۱
مقدار خطا	۰,۰۵	۰,۰۵	۰,۰۵	۰,۰۵	۰,۰۵
تایید فرضیه	H_0	H_0	H_0	H_0	H_0
نتیجه‌گیری	نرمال است	نرمال است	نرمال است	نرمال است	نرمال است

(منبع: داده‌های پژوهش)

جدول (۴): نتیجه آزمون نرمال بودن متغیر وابسته

N	میانگین	انحراف	آماره	سطح	مقدار	تایید	نتیجه‌گیری
	معیار	Z	معنی‌داری	خطا	فرضیه		
سلامت اداری	۳,۲۱۴	۰,۵۶۶	۱,۱۲۴	۰,۱۶۰	۰,۰۵	H_0	نرمال است

(منبع: داده‌های پژوهش)

با توجه به نتایج جدول فوق چون مقدار سطح معنی‌داری برای تمام مؤلفه‌ها بزرگتر از مقدار خطای $۰,۰۵$ است در نتیجه این متغیرها دارای توزیع نرمال بوده و جهت آزمودن فرضیات از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



۳۹

بررسی تأثیر تفکر

استراتژیک بر سلامت

اداری (مطالعه موردی:

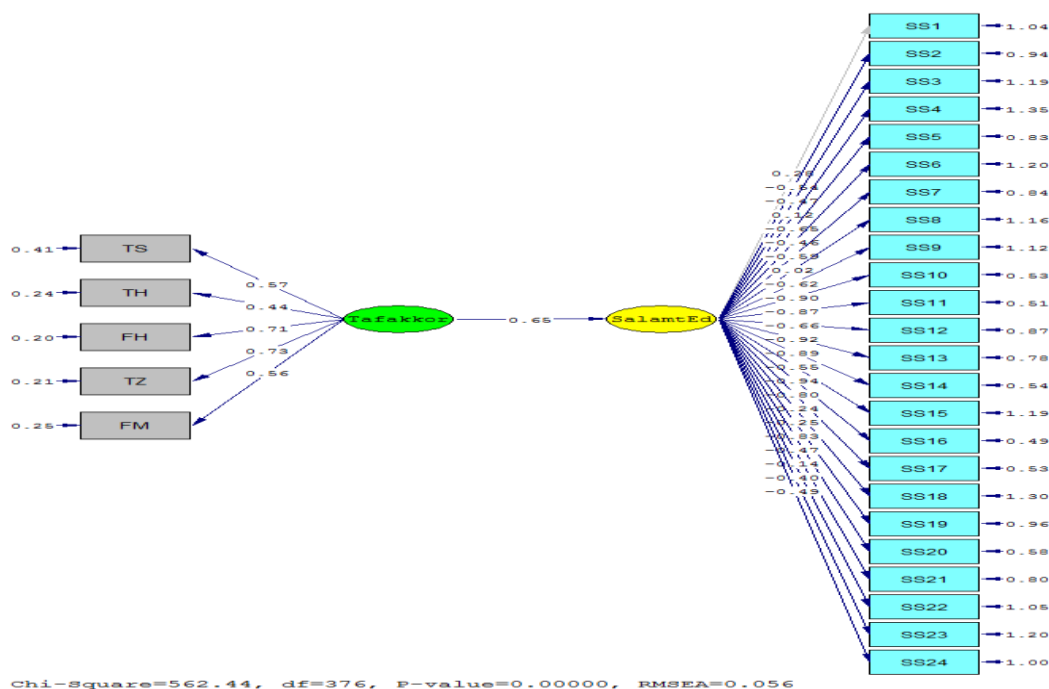
یک دانشگاه نظامی)

آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری

مدل ساختاری پژوهش

برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری است که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه هم زمان مورد آزمون قرار دهد. لیزرل یا مدل یابی معادلات ساختاری^۱ (SEM) یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده‌ی رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق‌تر بسط "مدل خطی کلی"^۲ است. که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه هم زمان مورد آزمون قرار دهد.

فرضیه اصلی پژوهش: تفکر استراتژیک بر سلامت اداری در دانشگاه نظامی موثر است.



نمودار (۱): مدل ساختاری تحقیق در حالت تخمین استاندارد (فرضیه اصلی پژوهش)

^۱ -Structural Equation Modeling

^۲ -General linear model



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کتبه انقلاب اسلامی



شماره ۶۱

تابستان

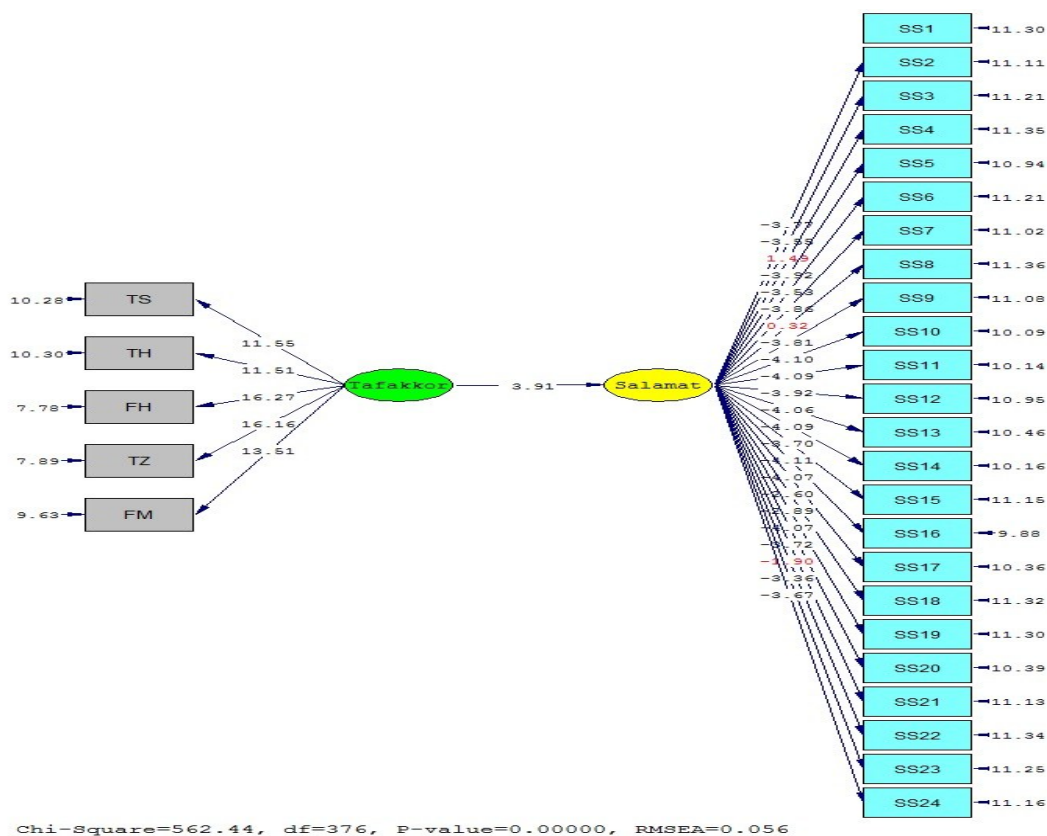
۱۴۰۱



فصلنامه اندیشه مقاومت
در کفتمان انقلاب اسلامی

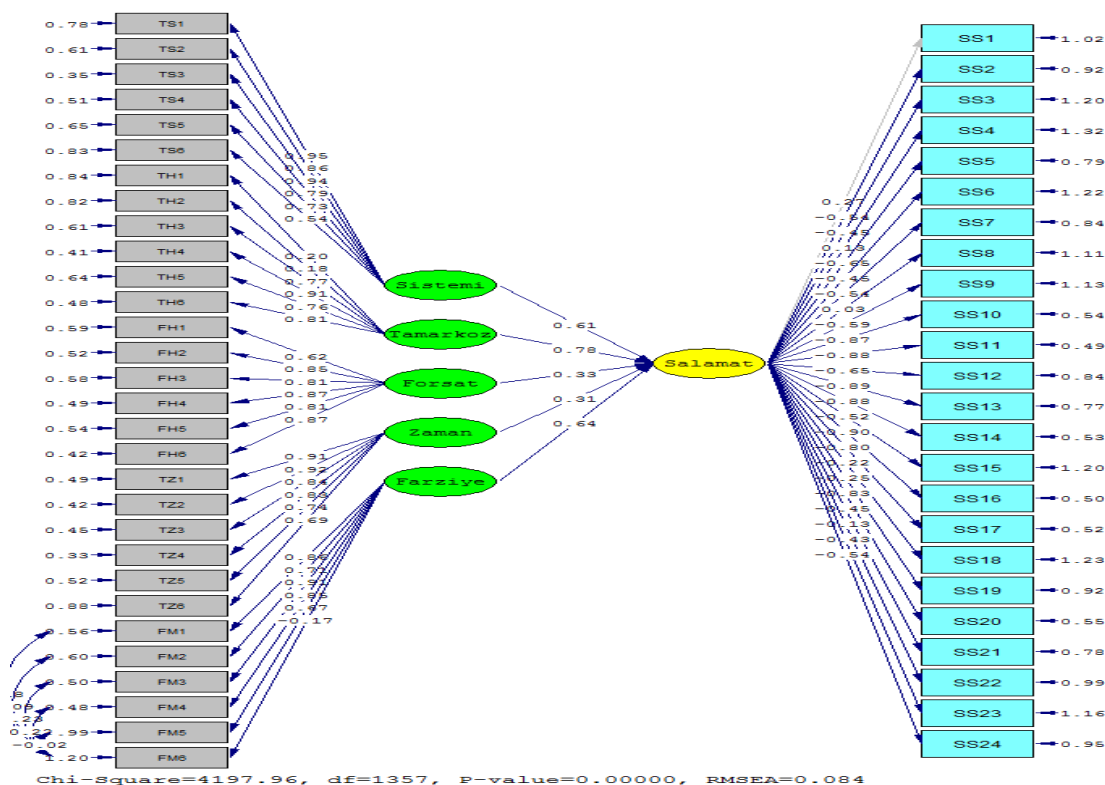


بررسی تأثیر تفکر
استراتژیک بر سلامت
اداری (مطالعه موردی:
یک دانشگاه نظامی)

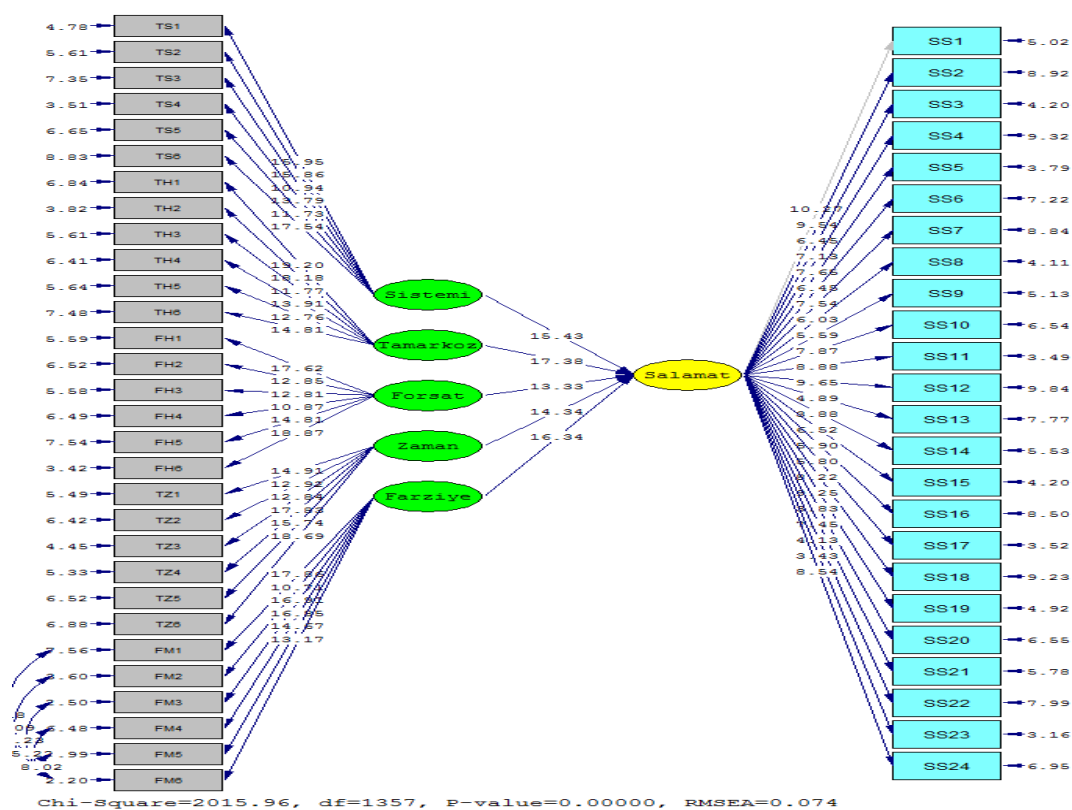


نمودار (۲): مدل ساختاری تحقیق در حالت عدد معناداری (فرضیه اصلی پژوهش)

آزمون فرضیات فرعی با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری



نمودار (۳): مدل ساختاری تحقیق در حالت تخمین استاندارد (فرضیات فرعی)



نمودار (۴): مدل ساختاری تحقیق در حالت عدد معناداری (فرضیات فرعی)



فصلنامه اندیشه مقاومت
در کفتمان انقلاب اسلامی



شماره ۶۱

تابستان

۱۴۰۱

جدول (۵): نتایج آزمون فرضیه‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش

رتبه	نتیجه	T	ضریب مسیر	جهت مسیر	
	تأیید	۳,۹۱	۰,۶۵	فرضیه اصلی از تفکر استراتژیک به سلامت اداری	در کتبات انقلاب اسلامی
	مسیر				
۳	تأیید	۱۶,۴۳	۰,۶۱	فرضیات از تفکر سیستمی به سلامت اداری	
	مسیر			فرعی	
۱	تأیید	۱۷,۳۸	۰,۷۸	از تمرکز بر هدف به سلامت اداری	
	مسیر				
۴	تأیید	۱۳,۳۳	۰,۳۳	از فرصت جویی هوشمندانه به سلامت اداری	
	مسیر				
۵	تأیید	۱۴,۳۴	۰,۳۱	از تفکر در طول زمان به سلامت اداری	
	مسیر				
۲	تأیید	۱۶,۳۴	۰,۶۴	از فرضیه مداری به سلامت اداری	

جدول بالا خلاصه‌ای از آزمون فرض‌های پژوهش را نشان می‌دهد. فرضیه‌ی اصلی پژوهش تأیید می‌گردد. زیرا ضریب مسیر T بیشتر از ۱.۹۶ بوده است، از فرضیه‌های فرعی پژوهش فرضیه‌ی اول با (ضریب مسیر ۰.۶۱ و عدد معناداری ۱۶.۴۳)، فرضیه‌ی دوم با (ضریب مسیر ۰.۷۸ و عدد معناداری ۱۷.۳۸)، فرضیه‌ی سوم با (ضریب مسیر ۰.۳۳ و عدد معناداری ۱۳.۳۳)، فرضیه‌ی چهارم با (ضریب مسیر ۰.۳۱ و عدد معناداری ۱۴.۳۴) و فرضیه پنجم (ضریب مسیر ۰.۶۴ و عدد معناداری ۱۶.۳۴) تأیید می‌گردند.

نتیجه گیری و پیشنهادها

در این مقاله، یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج نشان داد که تفکر استراتژیک و ابعاد آن بر سلامت اداری در یک دانشگاه نظامی موثر است. در مجموع نتایج حاصل از آزمون فرضیات مطالعه نشان داد توجه به تفکر استراتژیک، بهبود سلامت اداری را در پی دارد. چنانکه هرانسانی برای ادامه حیات و انجام وظایف انسانی خویش به سلامتی نیاز دارد، یک سازمان هم به عنوان به موجود زنده و ارگانیک به منظورنائل شده به اهداف تعریف شده خویش، به سلامتی و صحت سازمانی، نیازمند است. در صورتی که این سلامتی یا بخشی از آن تامین نشود به همان نسبت شرایط و نحوه رسیدن به اهداف مشخص شده خدشه دار می‌شود. یک سازمان نظامی و بالاخص محیط دانشگاه نظامی به خودی خود نمی تواند یک ایده یا فرصت نوآورانه خلق کند، مدیران خلاق باید ایده های خود را به الگو تبدیل کنند و انتظارات خود را به شکلی آگاهانه تدوین نمایند و آنها را به کمک کارکنان نظامی خود توسعه دهند. ایجاد فضای مبتنی بر همکاری و کار تیمی در ایجاد یک فرهنگ خلاق و نو می تواند به شدت تاثیر گذار باشد. دانشگاه ها به عنوان مراکز تربیت کننده افراد برخوردار از دانش، برای



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کتبات انقلاب اسلامی



۴۳

بررسی تأثیر تفکر
استراتژیک بر سلامت
اداری (مطالعه موردی:
یک دانشگاه نظامی)



اقدام در عرصه عمل به تفکر استراتژیک نیازمندند و تفکر استراتژیک برای دانشگاه های نظامی انگیزه و تعهد ایجاد می کند، این انگیزه و تعهد از طریق قدرتی به وجود می آید که در حقیقت ساده و در عین حال جذاب است. تحولات جهانی در ابعاد مختلف سیاسی، اقتصادی، نظامی، اجتماعی و فرهنگی به قدری سریع و پرشتاب به پیش می رود که سازمانها را برای برنامه ریزی استراتژیک با چالشها و مشکلات جدید مواجه ساخته است، این تحولات نه تنها در دنیای رقابتی تجارت بلکه «یکی از عناصر متشکله قدرت ملتی هر کشوری، قدرت نظامی آن کشور است که در واقع این عنصر در توان (قدرت) رزمی آن کشور تبلور می یابد». (رستمی، ۱۳۸۶). این مطالعه با مطالعات مهدی زاده رستم و همکاران (۱۴۰۰)، محرم زاده و سیوان نوری (۱۳۹۹)، بی یونگ و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی و همراستایی دارد. علت تفاوت نتایج مطالعه حاضر با برخی مطالعات را می توان در جامعه مورد مطالعه، ابزارهای مورد استفاده و محیط های مختلف سازمانی دانست. چرا که جامعه مورد بررسی در مطالعه حاضر دانشگاه نظامی بود و این در حالی است که در مطالعات اشاره شده جامعه آماری دانشگاه و سازمان نظامی نبود.

پیشنهادهای مورد انتظار برای این مقاله به شرح ذیل می باشد:

- ترویج گفتمان تفکر استراتژیک بین مدیران و کارکنان در دانشگاه نظامی
- شفاف سازی، آموزش و نهادینه کردن رویکردهای توصیفی مدیریت استراتژیک از جمله تفکر استراتژیک از طریق همایش ها، کارگاه ها و سمینارها.
- توجه به فرایند ارزشیابی کارکنان در کنار توجه به تشویق و توجه به سلامت جسمی، روحی و روانی کارکنان
- حذف موانع ساختاری و درونی در دانشگاه نظامی، ضمن توجه به قوانین و مقررات نیاز به انعطاف پذیری در ارتباطات با کارکنان در دانشگاه نظامی جهت شنیدن صداها و ایده های جدید و کم کردن محدودیت ها جهت ایجاد تغییر به گونه ای خلاق و مثبت و ایجاد تحولات استراتژیکی در محیطهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه نظامی.

- ایجاد فضای مبتنی بر مدیریت مشارکتی بین مدیران و کارکنان سطوح پایین تر و خلق تفکر System Dynamic در دانشگاه نظامی که امکان شنیدن پیشنهادهای جدید را به پرسنل داده و سبب شنیدن ایده های جدید و واگرا شده که با استفاده از این ایده ها و تصمیم گیری مشارکتی، امکان تصمیم گیری بهتر و بهینه تر برای سازمان ایجاد می شود.

الف) منابع فارسی

(۱) امام خامنه ای (مدظله العالی)

(۲) بهرامی سوسن؛ رجایی پور، سعید؛ کیوان آرا، محمود؛ ریسی، احمدرضا و کاظمی، ایرج (۱۳۹۱). "بررسی رابطه بین شیوه های تصمیم گیری مدیران و سلامت سازمانی در گروه های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان"، سلامت کار ایران: پاییز ۱۳۹۱، دوره ۹، شماره ۳؛ از صفحه ۹۶ تا صفحه ۱۰۴.

(۳) بیکزاد، جعفر و بیرامی امینلویی، هاجر (۱۳۸۸). سلامت سازمانی، اقتصاد "کار و جامعه"، شماره ۱۱۲، از ص ۶۲ تا ۶۶.

(۴) جعفری، مصطفی. کاظمی موحد، مهزیار (۱۳۸۴)، "تفکر استراتژیک و مدیریت تحول: دیدگاه های بین المللی درباره پویایی های سازمان"، موسسه خدمات فرهنگی رسا، چاپ تهران.

(۵) جعفری، حسن؛ محمدیان، مهدی و حسین پور، داود (۱۳۹۱). رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستان های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز: ۱۳۹۰، علوم بهداشتی جندی شاپور، دوره ۴، شماره ۱؛ از صفحه ۴۱ تا صفحه ۴۸.

(۶) حسینی نسب، سیدداوود و مصطفی پور، کبری "بررسی رابطه بین مهارت های ارتباطی مدیران با سلامت سازمانی مدارس شهرستان پارس آباد در سال تحصیلی ۸۹-۹۰"، علوم تربیتی: پاییز ۱۳۹۱، دوره ۵، شماره ۱۹؛ از صفحه ۲۷ تا صفحه ۴۰.

(۷) حمیدی زاده، محمدرضا (۱۳۹۲). "تبیین روش نرم افزاری دانش راهبردی برای ارتقای سلامت سازمانی"، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۱۳، ص ص ۳۷-۱.

(۸) رستمی، محمود (۱۳۸۶)، فرهنگ واژه های نظامی، تهران، ستاد مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران رحمان سرشت، حسین؛ کفچه، پرویز، (۱۳۸۷). "مدلی سازمانی برای تفکر راهبردی"، پیام مدیریت، شماره ۲۸ ص ص ۴۷-۷۷.

(۹) سالارزهی، حبیب الله؛ مرادزاده، عباس و عرب، عباس (۱۳۹۱). "نقش مولفه های مدیریت دانش در پیش بینی مؤلفه های سلامت سازمانی (مورد مطالعه: اداره ی راه و شهرسازی جنوب استان سیستان و بلوچستان)"، پژوهش های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره هجدهم، ص ص ۱۰۸ - ۸۵.

(۱۰) سلطان حسینی، محمد و موسوی، زهره (۱۳۹۱). "تعیین سهم نسبی مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی و هیات های ورزشی شهر اصفهان"، پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی: دوره ۲، شماره ۳ (پیاپی ۳)؛ از صفحه ۵۱ تا صفحه ۶۳.

(۱۱) شریعتمداری، مهدی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران، «علوم تربیتی»، سال دوم، شماره ۶، از ص ۱۱۹ تا ۱۵۱.





- (۱۲) شهامت نژاد، مینا (۱۳۹۰)، "سنجش تفکر استراتژیک در مدیران شهرداری تهران"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- (۱۳) عزیزی مقدم، ا (۱۳۸۵). "بررسی رابطه سلامت سازمانی با کانون کنترل مدیران مدارس مهاباد"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
- (۱۴) محمدی، شهناز (۱۳۹۰). "ارتباز بین هوش هیجانی و سلامت سازمانی مدیران مدارس"، مجله دست آوردهای روان شناختی (علوم تربیتی و روان شناسی)، دوره چهارم، سال ۱۸، شماره ۲.
- (۱۵) محرم زاده، مهرداد. سیوان نوری، محمد (۱۳۹۹). تأثیر تفکر استراتژیک بر بهره‌وری کارمندان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور با نقش میانجی چابکی سازمانی. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال ۷، شماره ۲: ۲۴۴-۲۲۵.
- (۱۶) مشهدی کردی، بهزاد (۱۳۸۸). "تفکر استراتژیک زمینه ساز نوآوری"، ص ۷-۳.
- (۱۷) مهدی زاده رستم، مهدی. محبی، ماهرخ. بهزادی، محدثه. زارعی، مرضیه. سنایی، نجمه (۱۴۰۰). بررسی تاثیر تفکر استراتژیک و تغییر سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی. فصلنامه علمی نگرش های نوین بازرگانی، دوره ۲، شماره ۵، پیاپی ۱۱: ۱۱۷-۹۲. مشبکی، اصغر؛ خزاعی، آناهیتا، (۱۳۸۷)، "طراحی مدل عناصر تفکر استراتژیک در سازمان های ایرانی"، نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱ شماره ۱ ص ۱۰۵-۱۱۸.
- (۱۸) ناظم، فتاح؛ کریم‌زاده، صمد و قادری، الهام (۱۳۸۹). "بررسی رابطه‌ی میان مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی"، فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال سوم، شماره نهم.
- (۱۹) هوی، و.؛ میسکل، س (۱۳۸۲). "مدیریت آموزشی (تئوری، تحقیق و عمل)"، ترجمه: میر محمد سید عباس زاده، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.

ب) منابع لاتین

- ۱) Bonn , Ingrid. (۲۰۰۵). "Improving Strategic Thinking: A Multilevel Approach Leadership & Organization", Development Journal, Vol. ۲۶, No. ۵, pp. ۳۳۶-۳۵۴.
- ۲) Bonn, Ingrid. (۲۰۰۱). "Developing strategic thing as a core competency". Management Decision. Vol ۳۹. No ۱. pp ۶۳-۷۰.
- ۳) Byeong-Joon, Moon (۲۰۱۳), "Antecedents and Outcomes of Strategic Thinking", Journal of Business Research, Vol ۶۶, Issue ۱۰. P: ۱۶۹۸-۱۷۰۸.
- ۴) C. Wendt, Dennis and P. Gone, Joseph (۲۰۱۲). "Urban-indigenous therapeutic landscapes: A case study of an urban American Indian health organization", Health & Place, Volume ۱۸, Issue ۵, Pages ۱۰۲۵-۱۰۳۳.
- ۵) Dobers, peter, (۲۰۰۹). Translation and inscription in development projects. . Journal of Organizational Change Management. Vol ۲۲ No ۵.
- ۶) Heracleous, Loizos (۱۹۹۸), "Strategic Thinking or Strategic Planning"? Long Range Planning, Vol. ۳۱, No. ۳, pp: ۴۸۱-۴۸۷, ۱۹۹۸.



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



بررسی تأثیر تفکر

استراتژیک بر سلامت

اداری (مطالعه موردی:

یک دانشگاه نظامی)

- ۷) Kaufman, R., & et al. (۲۰۰۳). "Strategic Planning For Success (Aligning People, Performance And Pay Offs)", Hard Cover.
- ۸) Lidén, J. (۲۰۱۴), "The World Health Organization and Global Health Governance: post-۱۹۹۰", Public Health, Volume ۱۲۸, Issue ۲, February ۲۰۱۴, Pages ۱۴۱-۱۴۷.
- ۹) Liedtka, Jean. M (۱۹۹۸). "Linking Strategic Thinking With Strategic Planning", Strategy and Leadership, Vol. ۲۶, No. ۵.
- ۱۰) Liedtka, Jean. M. (۱۹۹۹). "Strategic Thinking: Can it be taught?" Long Range Planning, ۳۱(۱), ۱۲۰-۱۲۹.
- ۱۱) Liedtka, Jean. M. (۱۹۹۸). "Linking Strategic Thinking With Strategic Planning", Strategy And Leadership, Vol. ۲۶, No. ۵.
- ۱۲) Lynden, J. A., and Klinge, W. (۲۰۰۰), Supervising Organizational Health, Supervision Journal.
- ۱۳) Marquardt, M (۱۹۹۶). Building The Learning Organization, McGraw hill, New York, YN.
- ۱۴) Mehmet Korkmaz (۲۰۰۷). The effect of leadership style on organizational health. Educational Research Quarterly. ۷۳۰ N۲ P۲۳-۵۵
- ۱۵) Mintzberg, H. (۱۹۹۸). "Strategic thinking as seeing", In B. Garratt (Ed), Developing Strategic Thought: Reinventing the Art of Direction, London: McGraw-Hill.
- ۱۶) Napier, Nancy K. & Albert, Martha S. ۱۹۹۰. "East Asian and American perspectives On Thinking Strategically: The Leopard and His Spots". Asia Pacific Journal of Human Resources. ۲۸; ۴۰. pp ۴۰-۵۰.
- ۱۷) Sengupta, S. S. and R. Ackoff (۱۹۶۵). "System Theory from an Operations Research Point of View", Journal of General System, ۱۰, ۴۳-۴۸.
- ۱۸) Wayne, K. (۱۹۸۶), Organizational Health: The Concept and Journal of Research and Development In education, Vol. ۲۰, Number. ۴, Summer, P. ۳۰