

بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان

حمیدرضا بامری چاه شاهی^{۱*} و امید بامری چاه شاهی^۲

۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد کهنوج

۲ کارشناس ارشد حقوق عمومی دانشگاه آزاد زاهدان

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان می‌باشد. بر این اساس تعداد ۶۰ نفر از کارکنان اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان به عنوان افراد جامعه آماری انتخاب شد. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. به منظور جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های تفکر استراتژیک گلدمن (۲۰۰۵) با روایی ۰/۸۸ و پایایی ۰/۶۷ و پذیرش تغییر هلر (۱۹۸۶) با روایی ۰/۸۶ و پایایی ۰/۷۰ استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss استفاده و سطح معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. نتایج تحقیق نشان داد که: بین متغیر پذیرش تغییر و مولفه‌های تفکر سیستمی، تفکر مفهومی و آینده‌نگری رابطه معنادار وجود دارد. و بین پذیرش تغییر و فرصت‌طلبی هوشمندانه رابطه معنادار وجود ندارد. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمانی ضمن توجه به کارکنان دارای سبک تفکر استراتژیک، آنها را جهت پذیرش تغییرات و ترغیب دیگران به این امر تشویق نمایند.

واژه‌های کلیدی: تفکر استراتژیک، پذیرش تغییر، اداره بنیاد شهید زاهدان.

۱-۱- بیان مسأله

تحولات مدیریتی دو دهه اخیر و حضور سازمانها در دنیای رقابتی و پیچیده امروز این نکته را یادآور می‌شود که مدیریت نیز به مانند سایر علوم نیازمند مهارت و تخصص ویژه است. مدیران نه تنها باید محیط پیرامون خود را بشناسند بلکه باید با اشراف به اصول و فنون و استفاده از ابزارهای مورد نیاز، سازمان خود را اداره کنند. صاحبانظران، محیط کنونی مدیریت را متلاطم ارزیابی می‌کنند و بر این باورند که کارکنان باید بتوانند به سهولت خود را با تحولات مستمر و تلاطم‌های محیط جدید کار، تطبیق دهند. فشار برای بهره‌وری بیشتر، تمایل برای درس گرفتن از موفقیت دیگران، و بهبود مستمر موضوعاتی هستند که نمی‌توان به سادگی از آنها چشم پوشید. از این رو از همه افراد سازمان خواسته می‌شود که علیرغم فشار تغییرات و تنیدگی مراحل مختلف موفقیت نیز کسب کنند. تغییر در همه جا متداول و از جمله موضوع‌های ثابت اواخر دهه ۱۹۹۰ و سده‌ی آتی می‌باشد. در مباحث سازمان و مدیریت، تغییر بیشتر به معنای خروج سازمان از حالت تعادل به دلیل فشارهای وارده بر آن است (رشیدی، ۱۳۹۵).

در محیط سازمانی پویایی امروز، تغییر سازمانی جهت مواجهه با چالشهای درونی و بیرونی سازمانی و سازگاری با آنها امری ضروری به نظر می‌رسد و ایجاد تغییرات مطلوب اصلی ترین عامل بقای سازمانها به شمار می‌رود. در این میان افزایش پویاییهای محیطی، سازمان‌ها را ناچار به ایجاد تغییراتی در استراتژی، فرهنگ، فرایندها و ساختار آنان ساخته است تا بتوانند زمینه‌ی فعالیت معنادار سازمان در محیط را فراهم سازد و آمادگی برای تغییر سازمانی یکی از مهم ترین عناصری است که اجرای اثربخش این تغییرات را تحت تاثیر قرار می‌دهد. زمانی که مدیران تلاش دارند تا تغییراتی را در سطوح مختلف سازمان خود ایجاد نمایند سازمان‌هایی که دارای آمادگی بهتری برای تغییر هستند نسبت به آنهايي که آمادگی کمتری دارند نتایج بهتری کسب می‌کنند و درجه‌ی همکاری کارکنان و میزان مقاومت آنان در برابر تغییر پیشنهادی نیز متفاوت می‌باشد (ترک زاده و عبدشرفی، ۱۳۹۴).

آمادگی زمانی اتفاق می‌افتد که محیط، ساختار و نگرش اعضای سازمان، به گونه‌ای باشد که پذیرای تغییر در شرف رخ دادن باشند (آرمناکیس و هریس، ۲۰۰۲). آمادگی برای تغییر سازمانی زمانی ایجاد می‌شود که اعضای سازمان احساس کنند تغییر مورد نیاز است و سازمان و اعضای آن توانایی ایجاد تغییرات را داشته باشند. بنابراین سازمانها باید قبل از هرگونه اقدام در زمینه‌ی اجرای تغییرات مورد نظر آمادگی سازمانی را در جوانب مختلف آن مورد بررسی قرار دهند. زیرا زمانی که آمادگی لازم برای تغییر وجود نداشته باشد تغییر نامطلوب تلقی شده و کارکنان نیز از همراهی با آن اجتناب می‌کنند (ترک زاده و عبدشرفی، ۱۳۹۴).

توانایی تفسیر رخدادها و وقایع غیرمرتبط و برنامه ریزی نشده بزرگترین نشان موفقیت مدیران موفق سازمانهای کنونی است که این تواناییها در واقع همان تفکر استراتژیک در یک سازمان است، که خود مبین کمبود اساسی برای رساندن یک سازمان به تعالی و توانمندسازی است. این توانایی استراتژیک به کارکنان کمک می‌کند تا بتوانند وقایع آینده را تشخیص دهند، آن را درک، پیش بینی و کنترل کنند و به جای آنکه تحت تأثیر تغییرات قرار گیرند، تغییرات آتی را تحت تأثیر خود قرار دهند (پیسایا و همکاران، ۲۰۰۹).

تفکر استراتژیک راهی است که افراد در یک سازمان فکر می‌کنند، ارزیابی می‌کنند، می‌نگرند و آینده را برای خود و دیگران خلق می‌کنند. به زعم مورسی تفکر استراتژیک در سطح سازمان، هماهنگ کردن فکرهای خلاق در یک دیدگاه مشترک است که سازمان را قادر می‌سازد به سمت تهیه و تدوین روشی که در آینده همه ذینفعان را خشنود می‌کند، پیشروی نماید (گل محمدی و همکاران، ۱۳۹۲).

تفکر استراتژیک نگاهی جدید به سازمان و روابط مرسوم و حاکم بر آن را ارائه می‌دهد و اثرات محیط و تغییرات آن را جدی می‌گیرد و بجای روش سنتی و ماشینی و بوروکراتیک در اداره سازمانها، از طریق کشف فرصتهای پنهان و بی رقیب با کمک ساختارهای نوین و ابتکاری و تخصص محور اداره سازمان را به عهده می‌گیرد. سازمانهایی که با دیدگاه تفکر استراتژیک اداره

می شوند، هم رضایت مشتری خارجی را مهم می‌دانند و هم رضایت کارکنان به عنوان مشتریان داخلی سازمان را در نظر می‌گیرند. این سازمانها در برابر هر تغییر غیرمنتظره آمادگی لازم را دارند (امینی و همکاران، ۱۳۹۲).

با اینکه در ادبیات، ضرورت بهره‌گیری از تفکر استراتژیک و ضرورت ایجاد ظرفیت تغییر سازمانی در محیط متغیر کنونی مورد تأکید قرار گرفته است، اما امروزه رهبران استراتژیک سازمانها با فشارهای بی‌حدی برای دستیابی به نتایج کوتاه مدت مواجهند که بر اثر آن بسیاری از ایشان به این جمع بندی رسیده اند که تنها راه، واکنش سریع در برابر مشکلات و فراموش کردن تفکر استراتژیک است (توکلی و همکاران، ۱۳۹۴).

در تحقیق حاضر به بررسی مبحث پذیرش تغییر، یکی از ابعاد اصلی (فرایند) عملیات سازمان، همچنین به مقوله تفکر استراتژیک به عنوان یک ابزار مهم و تعیین کننده که نقش بسیار مهمی در راستای حفاظت از سازمان در عرصه متلاطم تغییرات ایفاء می‌نماید می‌پردازیم. با توجه به مطالب فوق مساله اصلی اینست که آیا رابطه‌ای بین تفکر استراتژیک و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان وجود دارد؟

۱-۲- اهمیت و ضرورت

در عصر حاضر سازمانها به صورت فزاینده‌ای با محیطهای پویا و در حال تغییر مواجه اند و بنابراین، به منظور بقا و پویایی خود مجبورند که خود را با تغییرات محیطی سازگار سازند. به بیان دیگر با توجه به سرعت شتابنده تغییرات و تحولات علمی، تکنولوژیک، اجتماعی، فرهنگی و ... در عصر حاضر، سازمانهایی موفق و کارآمد محسوب می‌شوند که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی، بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونیها را نیز در آینده پیش‌بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند چرا که به گفته تافلر «تنها با بهره‌گیری خلاقانه از تغییر برای هدایت کردن خود تغییرات است که می‌توانیم از آسیب شوک آینده در امان بمانیم و به آینده‌ای بهتر و انسانی تر دست یابیم» (رشیدی، ۱۳۹۵).

اهمیت برنامه ریزی تفکر استراتژیک فقط در پیش بینی دقیق آینده نبوده، بلکه در پاسخگویی به آینده نیز می‌باشد و این موضوع نیز از طریق تفکر استراتژیک مستمر، امکان پذیر است. تفکر استراتژیک به سازمانها کمک می‌کند تا برنامه ریزی استراتژیک خود را به صورت مؤثری تدوین نمایند. ترکیب فرایندهای تفکر استراتژیک، برنامه ریزی استراتژیک و اجرای برنامه، در ایجاد مزیت‌های رقابتی پایدار به سازمانها کمک می‌کند (گلکار و ناصحی فر، ۱۳۸۱).

امروزه در دنیایی زندگی می‌کنیم که به سرعت در حال تغییر است. سازمانهای متعددی با ضرورت تغییر مواجه اند و محیطی به شدت ناپایدار برای کسب و کارها ایجاد شده است. در چنین موقعیتی، تصمیم‌گیری در چارچوب قوانین و دستورالعمل‌های همیشگی امکان پذیر نیست. برای پذیرش و همراهی با تغییرات پیچیده و متنوع آینده، مدیران سازمانی باید ظرفیتهای لازم جهت ایجاد تغییرات به هنگام را در سازمان خود ایجاد نمایند تا چابکی خود را در شرایط بحرانی و پیچیده حفظ نماید همچنین با اتخاذ تفکر استراتژیک در تحلیل‌ها و تصمیم‌گیری‌های خود و تقویت این قابلیت سازمانی و عناصر سازنده آن در خود و تیم مدیریتی سازمان، ضمن دنبال کردن اهداف بلندمدت، ظرفیت سازمان خود را برای مواجهه با چالشهای آتی نیز افزایش بخشند. پژوهش حاضر در تلاش است تا با سنجش رابطه بین تفکر استراتژیک و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان به راه حل عملی در این زمینه دست یابد.

۱-۳- سوالات تحقیق

الف) سوال اصلی: آیا بین تفکر استراتژیک و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد؟

ب) سوالات فرعی

- ۱- آیا بین تفکر سیستمی و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۲- آیا بین تفکر مفهومی و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۳- آیا بین آینده‌نگری و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد؟

۴- آیا بین فرصت طلبی هوشمندانه و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد؟

۴-۱- اهداف پژوهش

۴-۱-۱- هدف کلی

هدف عمده و کلی تحقیق: شناخت و توصیف رابطه بین تفکر استراتژیک با پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان

۴-۱-۲- اهداف ویژه

در راستای تحقق هدف فوق الذکر، دستیابی به هدف های ویژه زیر مدنظر می باشد.

۱- شناخت و توصیف رابطه بین تفکر سیستمی با پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان

۲- شناخت و توصیف رابطه بین تفکر مفهومی با پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان

۳- شناخت و توصیف رابطه بین آینده نگری با پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان

۴- شناخت و توصیف رابطه بین فرصت طلبی هوشمندانه با پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان

۴-۱-۵- تعاریف واژه ها

الف) تعاریف مفهومی واژه ها

- پذیرش تغییر^۱: تغییر یک فرایند ساده نیست، یادگیری زدایی الگوهای جاری و عادی می تواند باعث برانگیختن اضطراب شود فرایند تغییر به معنای دگرگون کردن یک سازمان و راهی برای فهم فرایند جدید در سازمان است (کاملی و همکاران، ۱۳۹۲).

- تفکر استراتژیک^۲: تفکر استراتژیک یک نوع قدرت ذهنی است که شخص را قادر می سازد نظم و هماهنگی در ذهن خود به وجود آورد و تفکرش را منسجم کند و به آشفتگی ها نظام دهد (موسوی و بردیافر، ۱۳۹۴).

- تفکر سیستمی^۳: تفکر سیستمی یک رویکرد منحصر به فرد برای حل مسأله است که در آن به مسائل مشخصی به عنوان بخشی از سیستم های کلی نگریسته می شود (امینی و همکاران، ۱۳۹۲).

- تفکر مفهومی^۴: تفکر مفهومی به یافتن، تجزیه کردن و ترکیب کردن مفاهیم می پردازد. مفاهیم به مثابه ویژگی ها، الگوها و طبقه بندی های کلی هستند. ما به واسطه این مفاهیم، امور و جهان را فهم و تفسیر می کنیم (ایثار، ۱۳۹۶).

- آینده نگری^۵: آینده نگری، علم و هنری است که با استفاده از اطلاعات تاریخی و شیوه های کمی و کیفی، آینده را مورد تحلیل قرار می دهد (طیبی، ۱۳۷۴).

- فرصت طلبی هوشمندانه^۶: فرصت طلبی هوشمندانه عبارت است از بازنگری استراتژی های برنامه ریزی شده و طرح گزینه های استراتژی جدید در مواجهه با شرایط جدید محیطی (ایثار، ۱۳۹۶).

ب) تعاریف عملیاتی واژه ها

- پذیرش تغییر: پذیرش تغییر در این تحقیق از طریق پرسشنامه تغییر هلر (۱۹۸۶) سنجیده می شود که شامل ۳۲ سوال است. نمره ای که آزمودنیها در مقیاس لیکرت به این پرسشنامه می دهند میزان پذیرش تغییر در سازمان را نشان می دهند. نمره گذاری این آزمون به صورت طبقه ای می باشد. در مقابل هر پرسش چهار گزینه ی «هرگز»، «گاهی اوقات»، «اغلب» و «همیشه» قرار دارد که به هر کدام از این گزینه ها به ترتیب نمره های «یک» تا «چهار» تعلق می گیرد این انتخاب بر اساس تجربیات قبلی آزمودنی است. بر اساس نمرات بدست آمده آزمودنی ها در سه طبقه قرار می گیرند.

1. Acceptance of Change
2. Strategic Thinking
3. System thinking
4. Conceptual thinking
5. Looking ahead
6. Clever opportunism

- **تفکر استراتژیک:** تفکر استراتژیک در این تحقیق شامل مولفه‌های تفکر مفهومی، تفکر سیستمی، آینده‌نگری و فرصت طلبی هوشمندانه می‌باشد. که با استفاده از پرسشنامه ۴۰ سوالی تفکر استراتژیک گلدمن (۲۰۰۵) سنجیده می‌شود. نمره ای که آزمودنیها در مقیاس لیکرت به این پرسشنامه می‌دهند میزان تفکر استراتژیک را نشان می‌دهد. این مقیاس به شکل طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای " کاملاً مخالفم"، " مخالفم"، " تا حدی موافقم"، " موافقم"، " کاملاً موافقم" سازماندهی شده است و ترتیب ۱ تا ۵ را در بر می‌گیرد که نمره ۱ یعنی کاملاً مخالفم و نمره ۵ به معنی کاملاً موافقم می‌باشد.

۳۰- مروری بر برخی تحقیقات انجام شده

۳۰-۲- برخی تحقیقات انجام شده در داخل کشور

- سریدونی (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک مدیران با عملکرد آنان در دبیرستانهای دخترانه شهرستان بم به این نتیجه رسید که: بین متغیر عملکرد و مولفه های تفکر مفهومی، تفکر سیستمی، آینده نگری و فرصت طلبی هوشمندانه رابطه معنادار وجود دارد.

- ایثار (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک و فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستان پاستور شهرستان بم به این نتایج دست یافت که: وضعیت فرسودگی شغلی و تفکر استراتژیک مطلوب است و تفکر استراتژیک بر فرسودگی شغلی به طور مستقیم تاثیر ندارد. بین فرسودگی شغلی و متغیرهای جنسیت و سابقه خدمت تفاوت معنی داری وجود ندارد. از سوی دیگر بین فرسودگی شغلی و سن، همچنین بین مولفه‌ی کاهش موفقیت فردی و تحصیلات تفاوت معنی داری وجود دارد.

- سرخه (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان سنجش تفکر استراتژیک و تحلیل رابطه آن با ظرفیت تغییر سازمانی مدیران ورزشی استان خوزستان نشان داد که: تفکر استراتژیک مدیران ورزشی با میانگین (۳/۸۳) و ظرفیت تغییر سازمانی سازمان های ورزشی استان خوزستان با میانگین (۳/۴) در سطح متوسطی قرار دارد. همچنین مشخص شد که همبستگی مثبت و معناداری بین مولفه تفکر سیستمی ($\alpha = 0.242$) با ظرفیت تغییر سازمانی وجود دارد. یافته های پژوهش نشان داد که تفکر مفهومی با میانگین رتبه ای (۳/۵۱) بیشترین و فرصت طلبی هوشمندانه با میانگین رتبه ای (۱/۵۴) کمترین میزان برخورداری را در میان مدیران ورزشی دارند و در ابعاد ظرفیت تغییر سازمانی فرهنگ پاسخگویی با میانگین رتبه ای (۵/۳۷) بالاترین و رهبران قابل اعتماد با میانگین رتبه ای (۳/۱۱) و مدیران میانی درگیر (۳/۴۹) از کمترین میانگین برخوردار بودند. سازمان ها با تأکید بر تفکر استراتژیک در دو سطح فردی و سازمانی، می توانند یک قابلیت اصلی ایجاد کنند. این قابلیت سازمان را در برابر تغییر انعطاف پذیرتر و سازگارتر می کند و به سازمان ها جهت دستیابی به اصل بهبود مستمر در جهت بقا سازمان یاری می رساند.

- فریدونی و جلالی فراهانی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان ارائه مدل تبیین رابطه فرایندهای مدیریت دانش با تفکر استراتژیک به این نتیجه رسیدند که بین فرایندهای مدیریت دانش، شامل تولید دانش، تسهیم دانش، بکارگیری و ذخیره دانش، با تفکر استراتژیک در جامعه مورد مطالعه ارتباط وجود دارد.

- رشیدی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین سبک تفکر مدیران و پذیرش تغییر در شعب بانکهای شهرستان بم به این نتیجه رسید که: بین سبک تفکر قانونگذار، سبک تفکر اجرایی و پذیرش تغییر در سازمان رابطه معنی دار وجود دارد و بین سبک تفکر قضاوت گر و پذیرش تغییر در سازمان رابطه معنی دار وجود ندارد.

- موسوی و بردیاfer (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان بررسی وضعیت تفکر استراتژیک مدیران انجمن گردشگری ورزشی کشور براساس مدل جین لیدکا به این نتیجه رسیدند که مدیران انجمن گردشگری ورزشی در نگرش سیستمی، عزم استراتژیک، فرصت طلبی هوشمندانه، تفکر فرضیه محور و تفکر در طول زمان به ترتیب از بیشترین تا کمترین میزان را دارا بودند؛ علیرغم اینکه مدیران انجمن گردشگری در ابعاد تشکیل دهنده تفکر استراتژیک از حد متوسط تا زیادی برخوردارند، اما نیازمند برنامه ریزی بیشتر جهت تقویت این ابعاد هستند. علاوه بر این روابط همبستگی میان متغیرهای زمینه ای تحقیق با متغیر ملاک نشان داد که سابقه کار بیشترین نقش مؤثر در تفکر استراتژیک مدیران را دارا بود.

- مهرداد و بیرانوند (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین سبک تفکر و پذیرش تغییر مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم آباد در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹» به این نتیجه رسیدند که: میزان پذیرش بیشتر مدیران ۵۸/۱ درصد به عنوان عامل تغییر عمل می‌کند، ۳۸/۷ درصد از مدیران ضرورت تغییر را درک می‌نمایند و ۳/۲ درصد مدیرانی هستند که در برابر تغییر مقاومت می‌کنند. همبستگی محاسبه شده بین سطوح مختلف سبک‌های تفکر و پذیرش تغییر توسط مدیران نشان داد، بین سطوح تفکر قضاوتگر، قانون گذار و اجرایی با پذیرش تغییر رابطه معنادار وجود دارد.

- کریمیان و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر تغییرات سازمانی بر واکنش کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به این نتیجه رسیدند که: وجود یک نوع بی تفاوتی در بین کارکنان نسبت به تغییرات سازمانی می‌باشد که ممکن است ناشی از فرهنگ سازمانی، عدم اطلاع رسانی کافی، عدم مشارکت کارکنان در جریان تغییر و عدم آرایه آموزش‌های مناسب و ... باشد. همچنین کلیه افرادی که از امنیت شغلی برخوردار هستند (استخدام رسمی)، واکنش تعهد بیشتری نسبت به سایر کارکنان نشان می‌دهند.

۲-۳۰-۲- برخی تحقیقات انجام شده در خارج کشور

- بی یونگ^۷ و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان سوابق و نتایج تفکر استراتژیک، با بررسی عوامل موثر بر تفکر استراتژیک در سطح سازمانی در زمینه های گوناگون مدیریت از جمله استراتژی بازاریابی، مدیریت استراتژیک و مدیریت منابع انسانی نشان دادند که نتیجه آشنایی بازار و تلاطم فن آوری، ترویج تفکر استراتژیک در سطح سازمانی است و یک رابطه مثبت بین تفکر استراتژیک و عملکرد بازاریابی وجود دارد.

- گلدمن (۲۰۱۲) در تحقیقی فراوانی آن دسته از فعالیت های رهبری سازمانی که می تواند فرهنگ تفکر استراتژیک را در سازمان ها تقویت کند، ارائه کرد. در بحث های انجام شده با تعداد ۴۰۰ مدیر اجرایی سازمان های مراقبت سلامت در کشور امریکا مشخص شد آن دسته از مدیران اجرایی که از فعالیت های رهبری بیشتر استفاده می‌کردند، برنامه های درازمدت، سرمایه گذاری در توسعه منابع انسانی و یادگیری شغلی در حیطه مسئولیت خود را به منظور دستیابی به توانمندی در تفکر استراتژیک، در سرلوحه کار خود قرار داده بودند. گلدمن به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی بر روی تفکر استراتژیک مدیران تأثیرگذار است.

- میلر (۲۰۱۲) در تحقیقی با هدف آشنایی با موضوع پایداری و نیاز به تغییر، به دنبال پاسخ به چگونگی مقابله سازمان ها با چالش توسعه پایدار است؟ نتایج تحقیق وی نشان داد که: همگام شدن با خواسته ها و ارزش های محیطی در گرو تمایل به داشتن سازمانی تغییر خواه است. بنابراین توسعه پایدار در سایه توجه به ارزش های محیطی امکان پذیر است.

- بارباروکس^۸ (۲۰۱۱) در پژوهشی که تحت عنوان «رویکردی طراحی محور برای تغییر سازمانی در سازمان ارتش» انجام داد به این نتیجه دست یافت که: تغییر سازمانهای نظامی منجر به بازسازی مجدد و تنظیم ارتباطات و تغییر ساختارهای سازمانی می‌شود، همچنین با مرتبط کردن دو دیدگاه ساختاری و شناختی طراحی سازمان، رویکردی طراحی محور را برای دست یافتن به اصول و توانایی هایی مدیریت تغییر سازمانی توسعه داد.

- گلدمن و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیقی به بررسی تجربه های توسعه دهنده تفکر استراتژیک پرداخته و بیان کردند تعداد هشت تجربه شغلی شامل پروژه ها، فرآیندها و ارتباطات سازمانی می‌توانند به ایجاد تفکر استراتژیک در مدیران کمک کنند. علاوه بر این، آنها توانستند ویژگی های خاص مربوط به هر یک از تجربیات شغلی را مشخص کنند. این نوع ویژگی ها دلالت بر این دارند که عامل زمان به صورت قابل توجهی جهت توسعه توانمندی تفکر به صورت استراتژیک در میان نقش دارند. مدیران می‌توانند چندین استراتژی را به منظور ارتقا توانایی خود در بکارگیری تفکر استراتژیک به اجرا درآورند که از آن جمله می توان به پیوستگی تجربیات شخصی به برنامه های توسعه و ویژگی های خاص شغلی و ارتقا برنامه های آموزشی نام برد.

7. Byeong

8. Barbaroux

- ویلیامسون^۹ (۲۰۰۸) در تحقیقی به بررسی مدیریت تغییر در کتابخانه های تحقیقاتی کانادا پرداخت، نتایج تحقیقات وی نشان داد که: بزرگترین چالش برای تغییر در خدمات کتابخانه ها و منابع و تسهیلات، تغییر دانش، مهارت و تواناییهای کارمندان کتابخانه است و این ویژگی ها برای پیشبرد مدلها و رهیافتهای حرفهای جدید و برآورده کردن انتظارات کاربران و غلبه بر رهیافتهای سنتی کتابداران ضروری است.

۲-۳۴- فرضیات تحقیق

الف) فرضیه اصلی: بین تفکر استراتژیک و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد.
(ب) فرضیه های فرعی:

- ۱- بین تفکر سیستمی و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین تفکر مفهومی و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳- بین آینده نگری و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۴- بین فرصت طلبی هوشمندانه و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد.

۱- روش تحقیق

انتخاب روش تحقیق بستگی به ماهیت موضوع، اهداف پژوهش، فرض یا فرضهای تدوین شده، ملاحظات اخلاقی و انسانی ناظر بر موضوع تحقیق و وسعت و امکانات اجرایی دارد. تحقیق توصیفی، آنچه را که هست توصیف می کند و به شرایط و روابط موجود، عقاید متداول، فرایندهای جاری، آثار مشهور یا روندهای در حال گسترش توجه دارد. تمرکز اصلی در درجه اول به زمان حال است، هر چند رویدادها و آثار گذشته را نیز که به شرایط موجود مربوط می شود، مورد بررسی قرار می دهد. در تحقیق همبستگی بر کشف وجود رابطه بین دو گروه از اطلاعات تأکید می شود؛ اینها اطلاعاتی است که در خصوص یک متغیر در دو جامعه یا دو موقعیت گردآوری شده، یا اطلاعاتی است که در خصوص دو یا چند متغیر در یک جامعه تهیه شده است (ایثار، ۱۳۹۵). تحقیقات کاربردی تحقیقاتی هستند که نظریه ها، قانونمندیها، اصول و فنونی که در تحقیقات پایه و تدوین می شوند را برای حل مسائل اجرایی و واقعی بکار می گیرند این نوع بیشتر بر مؤثرترین اقدام تأکید دارند و علتها را کمتر مورد توجه قرار می دهند. این تأکید بیشتر بوسیله آن است که تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد علمی دانش هدایت می شود (خاکی، ۱۳۸۴).

تحقیق حاضر از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی می باشد و از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی بوده که به شیوه تحقیقات میدانی به تعیین هدف می پردازد. در این تحقیق همبستگی بین تفکر استراتژیک مدیران و پذیرش تغییر سنجیده می شود بنابراین تحقیق از نوع همبستگی است.

۳-۲- فرایند تحقیق

هر تحقیقی، فرآیندی علمی و روش مند است که طی آن پژوهشگر تلاش می کند تا برای یک مسأله پاسخی نظری پیدا کند، یا برای حل یک مشکل واقعی در دنیای عمل راهکاری بیابد. هرچه مسأله تحقیق ویژگیهای بهتری داشته باشد، فرآیند تحقیق از انسجام و دقت بیشتری برخوردار خواهد بود (خاکی، ۱۳۸۲). برای سازماندهی عملیات این پژوهش گامهای متعددی طی شده که در نمودار (۱-۳) نشان داده شده است.

9. Williamson



نمودار ۳-۱- فرایند تحقیق

۳-۳- جامعه آماری

هر مجموعه ای از اشیاء یا افراد که لاقلاً دارای یک صفت مشترک باشند را جامعه آماری می‌نامیم (نیکوکار، ۱۳۸۱). جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان می باشد که تعداد آنها ۶۰ نفر می باشد. که همه اعضای جامعه آماری به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته خواهند شد.

۳-۴- ابزار جمع‌آوری داده‌ها

در این تحقیق به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه استفاده گردید:

- پرسشنامه تفکر استراتژیک: برای سنجش تفکر استراتژیک مدیران از پرسشنامه ۴۰ سوالی استفاده شده که به وسیله گلدمن (۲۰۰۵) تهیه شده است. این مقیاس به شکل طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای "کاملاً مخالفم"، "مخالفم"، "تا حدی موافقم"، "موافقم"، "کاملاً موافقم" سازماندهی شده است و ترتیب ۱ تا ۵ را در بر می‌گیرد که نمره ۱ یعنی کاملاً مخالفم و نمره ۵ به معنی کاملاً موافقم می‌باشد. پاسخ‌هایی که به ۴۰ سوال طرح شده، داده می‌شود امتیاز کلی تفکر استراتژیک را نشان می‌دهد (پیوست الف).

- پرسشنامه پذیرش تغییر: برای سنجش پذیرش تغییر مدیران از پرسشنامه ۳۲ سوالی استفاده شده که به وسیله رابرت هلر (۱۹۸۶) تهیه شده است. نمره گذاری این آزمون به صورت طبقه ای می باشد. در مقابل هر پرسش چهار گزینه ی

«هرگز»، «گاهی اوقات»، «اغلب» و «همیشه» قرار دارد که به هر کدام از این گزینه ها به ترتیب نمره های «یک» تا «چهار» تعلق می گیرد این انتخاب بر اساس تجربیات قبلی آزمودنی است. بر اساس نمرات بدست آمده آزمودنی ها در سه طبقه قرار می گیرند (پیوست ب).

۳-۵- روایی و پایایی ابزار سنجش

۳-۵-۱- روایی

مفهوم اعتبار (روایی) به این سوال پاسخ می دهد که ابزار اندازه گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می سنجد. بدون آگاهی از اعتبار ابزار اندازه گیری نمی توان به دقت داده های حاصل از آن اطمینان داشت. ابزار اندازه گیری ممکن است برای اندازه گیری یک خصیصه ویژه دارای اعتبار باشد، در حالی که برای سنجش همان خصیصه بر روی جامعه دیگر از هیچ گونه اعتباری برخوردار نباشد (سرمد و همکاران، ۱۳۷۶).

- **تفکر استراتژیک:** در تحقیق سعادت و همکاران (۱۳۹۲) که با موضوع بررسی رابطه بین انواع سبکهای رهبری با میزان تفکر استراتژیک در مدیران سازمانهای دولتی شهر کرمان انجام شده است. میزان روایی پرسشنامه تفکر استراتژیک ۰/۸۸ بیان شده است.

- **پذیرش تغییر:** در تحقیق رشیدی (۱۳۹۵) که با موضوع بررسی رابطه بین سبک تفکر مدیران و پذیرش تغییر در شعب بانکهای شهرستان بم انجام شده است. میزان روایی پرسشنامه پذیرش تغییر ۰/۸۶ عنوان گردیده است.

۳-۵-۲- پایایی

پایایی ابزار که از آن به اعتبار، دقت و اعتمادپذیری نیز تعبیر می شود، عبارت است از اینکه اگر یک وسیله اندازه گیری که برای سنجش متغیر و صفتی ساخته شده در شرایط مشابه در زمان یا مکان دیگر مورد استفاده قرار گیرد، نتایج مشابهی از آن حاصل شود (حافظ نیا، ۱۳۸۳). پایایی تداوم و ثبات اندازه گیری در مشاهدات و یا اندازه گیری مکرر در آزمودنیهای مشابه را بیان می کند (مهداد، ۱۳۸۱).

- میزان پایایی پرسشنامه تفکر استراتژیک با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۶۷ و میزان پایایی پرسشنامه پذیرش تغییر با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۰ محاسبه گردید (پیوست ج).

۳-۶- روش تجزیه و تحلیل داده ها

در تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آماری استفاده می شود. ۱- آمار توصیفی شامل: تهیه و تنظیم جدول و ترسیم نمودار و شاخص های پراکندگی ۲- آمار استنباطی شامل: ضرایب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون چند متغیره، ضمناً برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS ویراست ۲۲ استفاده و سطح معنی دار آزمون $\alpha = 0/05$ می باشد.

۱- توصیف نتایج تحقیق

۵-۱-۱- نتایج مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی یا دموگرافیک

نمونه مورد بررسی شامل ۶۰ نفر از کارکنان اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان بودند که:

از نظر وضعیت تاهل: از ۶۰ فرد مورد بررسی ۸ نفر (۱۳/۳ درصد) مجرد و ۵۲ نفر (۸۶/۷ درصد) متاهل بودند.

- از نظر وضعیت سن: از ۶۰ فرد مورد بررسی ۷ نفر (۱۱/۷ درصد) سن آنها ۲۰-۳۰ سال، ۲۹ نفر (۴۸/۳ درصد) ۳۰-۴۰ سال، ۱۷ نفر (۲۸/۳ درصد) ۴۰-۵۰ سال و ۷ نفر (۱۱/۷ درصد) سن آنها بالای ۵۰ سال بوده است.

- از نظر وضعیت تحصیلات: از ۶۰ فرد مورد بررسی ۱ نفر (۱/۷ درصد) تحصیلات دیپلم، ۹ نفر (۱۵ درصد) فوق دیپلم، ۴۰ نفر (۶۶/۷ درصد) لیسانس، ۷ نفر (۱۱/۷ درصد) فوق لیسانس و ۳ نفر (۵ درصد) تحصیلات دکتری داشته اند.

- از نظر وضعیت سابقه مدیریت: از ۶۰ فرد مورد بررسی ۸ نفر (۱۸/۲ درصد) سابقه مدیریت کمتر از یک سال، ۹ نفر (۲۰/۵ درصد) ۱-۲ سال، ۱۹ نفر (۴۳/۲ درصد) ۲-۵ سال و ۸ نفر (۱۸/۲ درصد) سابقه مدیریت بیشتر از ۵ سال داشته اند.

- از نظر وضعیت سابقه خدمت: از ۶۰ فرد مورد بررسی ۱۱ نفر (۱۸/۳ درصد) سابقه خدمت کمتر از ۵ سال، ۱۹ نفر (۳۱/۷ درصد) ۱۵-۲۰ سال، ۱۹ نفر (۳۱/۷ درصد) ۲۰-۲۵ سال و ۱۱ نفر (۱۸/۳ درصد) ۲۵-۳۰ سال سابقه خدمت داشته اند.

۲-۵- توصیف متغیرهای تحقیق و مؤلفه‌های آنها

۱-۲-۵- توصیف کمی متغیرهای تحقیق

۱-۱-۲-۵- توصیف کمی متغیر تفکر استراتژیک

با توجه به میانگین محاسبه شده، میانگین ابعاد تفکر استراتژیک (تفکر مفهومی، تفکر سیستمی، آینده‌نگری و فرصت طلبی هوشمندانه) بیشتر از حد متوسط و در حد مطلوب است ($p < 0/05$).

۲-۱-۲-۵- توصیف کمی متغیر پذیرش تغییر

با توجه به میانگین محاسبه شده، میانگین متغیر پذیرش تغییر بیشتر از حد متوسط و در حد مطلوب است ($p < 0/05$).

۳-۵- توصیف نتایج فرضیات تحقیق

۱-۳-۵- فرضیه اصلی

بین تفکر استراتژیک و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

- نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان می‌دهد بین تفکر استراتژیک و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی دار وجود دارد ($r = 0/381$, $p < 0/001$). این رابطه به صورت مستقیم می باشد. بنابراین هرچه تفکر استراتژیک در بین افراد جامعه مورد بررسی بیشتر باشد پذیرش تغییر در آن‌ها بیشتر خواهد بود.

۲-۳-۵- فرضیه ۱

بین تفکر سیستمی و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

- نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان می‌دهد بین تفکر سیستمی و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی دار وجود دارد ($r = 0/256$, $p < 0/05$). این رابطه به صورت مستقیم می باشد. بنابراین هرچه تفکر سیستمی در بین افراد جامعه مورد بررسی بیشتر باشد پذیرش تغییر در آن‌ها بیشتر خواهد بود.

۳-۳-۵- فرضیه ۲

بین تفکر مفهومی و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

- نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان می‌دهد بین تفکر مفهومی و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی دار وجود دارد ($r = 0/349$, $p < 0/01$). این رابطه به صورت مستقیم می باشد. بنابراین هرچه تفکر مفهومی در بین افراد جامعه مورد بررسی بیشتر باشد پذیرش تغییر در آن‌ها بیشتر خواهد بود.

۴-۳-۵- فرضیه ۳

بین آینده نگری و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

- نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان می‌دهد بین آینده نگری و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی دار وجود دارد ($r = 0/436$, $p < 0/01$). این رابطه به صورت مستقیم می باشد بنابراین هرچه آینده‌نگری در بین افراد جامعه مورد بررسی بیشتر باشد پذیرش تغییر در آن‌ها بیشتر خواهد بود.

۵-۳-۵- فرضیه ۴

بین فرصت طلبی هوشمندانه و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

- نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان می‌دهد بین فرصت طلبی هوشمندانه و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی دار وجود ندارد ($r = -0/029$, $p = 0/828$). بنابراین تغییر در فرصت طلبی هوشمندانه کارکنان بنیاد شهید شهرستان زاهدان، پذیرش تغییر را در آنان تغییر نخواهد داد.

۴-۵- بحث و بررسی

تفکر استراتژیک به عنوان یکی از دو قابلیت اصلی رهبران دارای عملکرد برجسته شمرده شده است و تقویت تفکر استراتژیک، به تدوین استراتژی‌های بهتر منجر می‌شود. مدیران و کارکنانی که مجهز به قابلیت تفکر استراتژیک هستند سازمان را آن گونه که باید باشد می‌بینند نه آن گونه که هست و قادرند سایر کارکنان را به یافتن راهکارهای خلاقانه برای موفقیت سازمان ترغیب

کنند. از سوی دیگر امروزه رهبران شرکتهای و سازمانها به نقش و اهمیت فرایند نفوذ در میان کارکنان و متقاعد ساختن آنها برای پذیرفتن و مشارکت در تغییر و رشد شرکتی بیش از پیش پی برده اند. هرگونه تغییر و دگرگونی، چه در وزن یا روابط اجتماعی و چه در سطوح پایینی شرکتهای و سازمانها ارتباط تنگاتنگی با رفتار انسانی دارد. اشخاص پذیرای آن دسته از تغییراتی هستند که با عادات و رفتارهای گذشته آنها هماهنگی بیشتری داشته باشد و پذیرش تغییر زمانی اتفاق می افتد که میان چیز جدید و چیز قدیم تعادلی وجود داشته باشد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌های یافته‌های پژوهش مبین این است که:

۱- براساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن بین تفکر سیستمی و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد ($p < 0/05$ ، $r = 0/256$). یک متفکر استراتژیک، در زمان مواجه شدن با مشکلات، رویدادها یا موقعیت هائی که در ظاهر یک کل هماهنگ را تشکیل می دهند، آنها را به اجزای تشکیل دهنده اش تقسیم می کند. پس از شناخت اجزا و اهمیت آنها، با استفاده از توان فکری، مجدداً آنها را طوری ترکیب می کند که بیشترین مزیت را برایش داشته باشد (ایران زاده و عماری، ۱۳۸۸). معمولاً مدیران یا جزء نگرند یا کل نگر، این دو لازم و ملزوم هم هستند و نباید در تفکر استراتژیک این دو را از هم جدا کرد، بلکه باید هوشمندانه با ترکیب این دو، سیستمی بودن را تجربه کرد. در واقع بدون داشتن تفکر سیستمی، تفکر استراتژیک معنا نمی یابد (زند، ۲۰۱۰). تفکر سیستمی برخورداری یک مدل ذهنی از تمام سیستم مولد ارزش و درک روابط بین اجزای آن است. برای توسعه ظرفیت تغییر سازمان و پذیرش آن از سوی کارکنان و برای اجرای موفق تغییرات در آینده، باید بر تفکر سیستمی تأکید نمود و سازوکارهایی برای تقویت آن در تیم های کاری سازمان طراحی کرد. یافته‌های تحقیق توکلی و همکاران (۱۳۹۴) و جاج (۲۰۱۱) همسو با فرضیه مزبور می باشد.

۲- براساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن بین تفکر مفهومی و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد ($p < 0/01$ ، $r = 0/349$). تفکر مفهومی توانایی درک یک موقعیت به وسیله شناسایی الگوها و نشان دادن مسئله محوری است. و شامل ادغام مسائل و عوامل در یک چارچوب مفهومی است. این سبک تفکر استفاده از تجارب، خلاقیت و استدلال استقرایی، فرایندهای شهودی و مدیریت دانش به ویژه دانش ضمنی را در بر می گیرد، که منجر به یافتن راه حل های بالقوه و گزینه های پایداری می شود که ممکن است به صورت آشکار هیچ ارتباطی با یکدیگر نداشته باشد و یا به راحتی قابل شناسایی نباشد (ناظمی و همکاران، ۱۳۸۹). بدون وجود اعتماد بین اعضای سازمان، هیچ تغییر پایدار و پرباری در سازمان پدید نمی آید. در نتیجه اولین بعد اساسی ظرفیت تغییر سازمانی، میزان درک افراد از هدایت سازمان به وسیله رهبرانی قابل اعتماد است. سازمانها باید به منظور راهبری ابتکارات تغییر به شناسایی، توسعه و حفاظت از قهرمانانی توانمند برای تغییر اهتمام ورزند زیرا در اغلب سازمانهایی که قهرمانان توانمند ندارند، ابتکارات تغییر سرگردانند (توکلی و همکاران ۱۳۹۴). یافته های تحقیق دقیر و آل زاید (۲۰۰۵) همسو با فرضیه مذکور می باشد.

۳- براساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن بین آینده نگری و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه رابطه معنی داری وجود دارد ($p < 0/01$ ، $r = 0/436$). راهبرد صرفاً در آینده نیست، بلکه پلی است که گذشته، حال و آینده را به هم پیوند می دهد. برای تدوین و اجرای راهبرد باید پیوسته این مسیر را بازبینی کرد (شریفی و همکاران، ۱۳۹۳). یکی از روشهای مؤثر برای آینده نگری، برنامه ریزی دقیق می باشد که احتیاج به امکانات، آموزشها و نیل به یادگیری دارد. این روش به مدیران کمک می کند تا طرز فکر خود را مستقیماً تغییر دهند (پورصادق و یزدانی، ۱۳۹۰). تفکر استراتژیک باید گذشته حال و آینده را به هم پیوند دهد. گذشته ارزش پیشگویانه دارد، حال انحراف ها، تغییرات و دگرگونی ها را نشان می دهد. بنابراین مقایسه گذشته، حال و اهداف و اقتضائات آینده، موجب توجه به تغییرات آینده و اتخاذ تصمیمات مناسب می شود (توکلی و همکاران، ۱۳۹۴). فضای حاکم بر کسب و کارها و سازمانهای امروزی که تغییر جزء جدایی ناپذیر آنها شده است، نشانگر اهمیت پرداختن و تقویت تفکر استراتژیک در میان کارکنان سازمانی می باشد. همچنین می توان ادعا نمود که اتخاذ رویکرد تفکر استراتژیک در مسائل سازمانی ما را در مواجهه با چالشها و تغییراتی که در آینده متوجه سازمان می شود

یاری می‌رساند و ظرفیت سازمان را برای پذیرش و اجرای موفق تغییرات توسعه می‌دهد. یافته‌های تحقیق توکلی و همکاران (۱۳۹۴) همسو با فرضیه مذکور می‌باشد.

۴- براساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن بین فرصت طلبی هوشمندانه و پذیرش تغییر در اداره بنیاد شهید شهرستان زاهدان رابطه معنی‌داری وجود ندارد ($r = -0.029, p < 0.001$). تفکر استراتژیک نقش بسیار مهمی را در حفظ بقای سازمانی و پیشرفت روزافزون در محیط متغیر و پویای امروزی ایفا می‌کند. فرصت طلبی هوشمندانه یکی از مولفه‌های تفکر استراتژیک براساس مدل گلدمن می‌باشد که براساس عدم اطمینان محیطی، عدم تقارن اطلاعات، منحصر بودن دارایی‌های و تبادل اطلاعات تبیین گشته است (خان جمالی و فتاحی، ۱۳۹۴). برای تفکر استراتژیک همواره باید از ایده‌های جدید استقبال کرد. این امر سبب می‌شود تا فضای گزینه‌های استراتژیک توسعه یابد و دستیابی به راهبرد اثربخش میسر شود. در تفکر استراتژیک، کشف فرصت‌ها و بهره‌گیری از آنها اصل مهمی است (شریفی و همکاران، ۱۳۹۳). اینگرید بن معتقد است استقرار تفکر استراتژیک در سطح فردی و سازمانی موجب انعطاف‌پذیری و سازگاری بیشتر سازمان با تغییر شده و به سازمان کمک می‌کند در محیط متلاطم کنونی موفق و پایدار باشد. برای تغییر سازمانی، رهبران تنها نیمی از معادله هستند و نیمه دیگر، پیروان هستند و بعد کلیدی دوم ظرفیت تغییر سازمانی سطح عمومی اعتماد در میان کارکنان سازمان می‌باشد (توکلی و همکاران، ۱۳۹۴). چه سازمان دارای برنامه راهبردی باشد و چه نباشد، سطحی از تفکر استراتژیک در سازمان وجود دارد که با انتخاب هر شیوه‌ای، می‌تواند بر سازمان و کارکنان تأثیر داشته باشد. آنچه در اولین گام و متعاقب داشتن و یا استقرار یک تفکر استراتژیک، از سازمان‌ها، می‌توان انتظار داشت سامان بخشیدن به بهبود وضعیت آنها در مقایسه با شرایط قبل و توجه هوشمندانه به فرصت‌های پیشرو است.

منابع

- ۱) امینی، محمدتقی. بختیاری، لطفعلی. درگاهی، حسین. کریمی، اوژن. معمایی جان بزرگی، هاجر. و حق‌شناس، الهام. (۱۳۹۲). سنجش تفکر سیستمی در بین مدیران ارشد ستادی از طریق مدل گلدمن در دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیابورد سلامت)، دوره ۷، شماره ۳: ۱۹۶-۱۸۸.
- ۲) ایثار، اکبر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک و فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستان پاستور شهرستان بم. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان: ۱۰۰.
- ۳) ایران زاده، سلیمان. و عمارتی، حسین. ۱۳۸۸. ارایه مدلی کارا برای انتخاب مناسب ترین نوع تفکر برای مدیران بازرگانی. فصلنامه بصیرت، شماره ۴۳: ۲۹-۱.
- ۴) پورصادق، ناصر. و یزدانی، بهرنگ. (۱۳۹۰). تاثیر قابلیت تفکر استراتژیک مدیران ارشد بر موفقیت شرکت‌های کوچک و متوسط. نشریه مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۷: ۱۵۹-۱۴۳.
- ۵) ترابی فاطمه. و سیف، دیبا. (۱۳۹۰). نقش سبک‌های تفکر در پیش بینی ابعاد خلاقیت در دانشجویان استعداد درخشان و ممتاز. مجله علوم رفتاری، شماره ۴: ۳۷۶-۳۶۹.
- ۶) ترک زاده، جعفر. و عبدشرفی، فاطمه. (۱۳۹۵). تأثیر انسجام سازمانی بر آمادگی برای تغییر سازمانی. فصلنامه جامعه شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)، سال بیست و هفتم، شماره ۴: ۷۸-۶۱.
- ۷) توکلی، غلامرضا. رمضان، مجید. و معیا، عباس. (۱۳۹۴). تحلیل رابطه ظرفیت تغییر سازمانی و تفکر استراتژیک. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم. شماره ۷۷: ۱۶۹-۱۵۳.
- ۸) حسینی، سید محمد حسن. و عامری، زهرا. (۱۳۹۶). ارزیابی تاثیر گرایش به پذیرش تغییر سازمانی بر افزایش رضایت مشتریان با در نظر گرفتن متغیر میانجی بازاریابی رابطه مند. نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال شانزدهم: شماره ۵۰: ۵۳-۳۸.
- ۹) حمیدی زاده، محمدرضا. (۱۳۹۰). نظریه زمان و آینده پژوهی بر اساس نظریه فهم و درک. نشریه مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۶: ۱۰۱-۸۱.

- ۱۰) رشیدی، زهرا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سبک تفکر مدیران و پذیرش تغییر در شعب بانک‌های شهرستان بم. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان: ۱۰۳ صفحه.
- ۱۱) رضائیان، علی. (۱۳۹۵). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. انتشارات سمت، تهران، ایران: ۵۱۲.
- ۱۲) روانبخش، روح اله، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین سبک تفکر مدیران با پذیرش تغییر در سازمان‌های کمیته امداد استان کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان.
- ۱۳) سعادت، امیر رضا. صیادی، سعید. و آهنگری، شورش. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین انواع سبک‌های رهبری با میزان تفکر استراتژیک در مدیران. نشریه مدیریت بهره‌وری، شماره ۲: ۶۹-۹۱.
- ۱۴) سرخه، عبدالستار. (۱۳۹۵). سنجش تفکر استراتژیک و تحلیل رابطه آن با ظرفیت تغییر سازمانی مدیران ورزشی استان خوزستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز: ۲۲۵.
- ۱۵) سریدونی، معصومه، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک مدیران با عملکرد آنان در دبیرستانهای دخترانه شهرستان بم، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.
- ۱۶) سنجقی، محمدابراهیم. فرهی، علی. و امیراحمدی، فاطمه السادات. (۱۳۹۵). تأثیر هوش هیجانی و فرهنگ یادگیری در سازمان بر رابطه بین رفتار رهبر و آمادگی کارکنان برای تغییر. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. سال پنجم، شماره ۷: ۱۶۳-۱۹۵.
- ۱۷) شریفی، سید محمد. تابان محمد. و شرفی، وحید. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه دولتی استان ایلام). نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، دوره چهل و هشتم، شماره ۳: ۳۷۱-۳۸۹.
- ۱۸) طبیبی، سیدجمال‌الدین. (۱۳۷۴). جایگاه آینده‌نگری در برنامه‌ریزی آموزش عالی، نشریه پژوهش برنامه‌ریزی در آموزش عالی. شماره ۹: ۳۹-۶۰.
- ۱۹) فریدونی، مسعود. و جلالی فراهانی، مجید. (۱۳۹۵). ارائه مدل تبیین رابطه فرایندهای مدیریت دانش با تفکر استراتژیک. نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۸، شماره ۶: ۸۷۴-۸۶۱.
- ۲۰) کاملی، محمدجواد. بختیاری اصل، طیبه. لطفی آرباطان. ابوالفضل. و پورفرج، اکبر. (۱۳۹۲). بررسی الگوهای رفتاری کارکنان در مقابل تغییر. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۳، شماره ۷۰: ۱۳۴-۱۰۳.
- ۲۱) کریمیان، جهانگیر. شکرچی اصفهانی، پروش. یارمحمدیان، محمدحسین. غلامی، بهاره. دستغیب، مونا. و فریور افشار، مریم. (۱۳۸۹). تاثیر تغییرات سازمانی بر واکنش کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. نشریه مدیریت اطلاعات سلامت، شماره ۷ (ویژه نامه): ۵۹۳-۵۸۶.
- ۲۲) گلکار، بهزاد. و ناصحی فر، وحید. (۱۳۸۱). مروری بر جنبه‌های مختلف تفکر استراتژیک. نشریه توسعه مدیریت، شماره ۴۱: ۱۰-۱۳.
- ۲۳) گل محمدی، عماد. کفچه، پرویز. و سلطانپناه هیرش. (۱۳۹۲). سبک‌های رهبری و تفکر استراتژیک در سطح سازمانی. نشریه مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۱۵: ۹۳-۱۱۴.
- ۲۴) مختاری، امیرحسین. اکبری محله کلایی، محمد. و باقری، روح‌الله. (۱۳۹۷). آمادگی تغییر و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری تهران). فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال اول، شماره ۱: ۱۶۹-۱۸۷.

- ۲۵) معمایی، هاجر. امینی، محمدتقی. درگاهی، حسین. مشایخ، محمدرضا. و جان بزرگی، محمد. (۱۳۹۲). سنجش تفکر استراتژیک در بین مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران. نشریه مدیریت سلامت، شماره ۱۶: ۷۳-۸۴.
- ۲۶) مورهد، جی. و گریفین، آر دبلیو. (۱۳۹۰). رفتار سازمانی. ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، انتشارات مروارید، تهران، ایران: ۵۷۴ صفحه.
- ۲۷) موسوی، سیدجعفر. و بردیافر، نفیسه. (۱۳۹۴). بررسی وضعیت تفکر استراتژیک مدیران انجمن گردشگری ورزشی کشور براساس مدل جین لیدکا. پژوهشهای معاصر در مدیریت ورزشی، سال پنجم، شماره ۹: ۷۱-۸۱.
- ۲۸) مهرداد، حسین. و بیرانوند، پری. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سبک تفکر و پذیرش تغییر مدیران راهنمایی پسرانه شهر خرم آباد در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۸: ۲۳-۳۳.
- ۲۹) ناظمی، شمس الدین. مرتضوی، سعید. و جعفریانی، حسن. (۱۳۸۹). ارتباط تفکر راهبردی و عملکرد. نشریه چشم انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۲: ۶۹-۸۷.
- ۳۰) هرسی، پل. و بلانچارد، کنت. (۱۳۹۲). مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی. ترجمه قاسم کبیری، انتشارات امیر کبیر، تهران: ۱۷۶ صفحه.

- 1) Armenakis, A.A. and Harris, S.G. (2002). Crafting a Change Message to Create Transformational Readiness. *Journal of Organizational Change Management*, Vol.15, No.2:169-183 .
- 2) Barbaroux, P. (2011). A design-oriented approach to organizational change: insights from a military case study. *Journal of Organizational Change Management*, Vol.24, No. 5: 626-639.
- 3) Byeong, J. M. (2013). Antecedents and Outcomes of Strategic Thinking. *Journal of Business Research*, Vol. 66, No.10: 1698-1708.
- 4) Dagher, M. M., and Al Zaydi, K. I. (2005). The measurement of strategic thinking type for top managers in Iraqi public organizations-cognitive approach. *International Journal of Commerce and Management*, Vol.15. No.1, 34-46.
- 5) De Wit, B. and Meyer, R. (2004). "Strategy: Process, Content, Context, An International Perspective". Third Edition, Italy, Thomson Learning: 209-211.
- 6) Goldman. E.F. (2012). Leadership practices that encourage strategic thinking. *Journal of Strategy and Management*, Vol. 5, No.1: 25-40.
- 7) Goldman E.F.; Cahill, T. and Fiho P.R. (2009). Experiences that develop the ability to think strategically. *J Healthc Manage*, Vol. 54, No. 6: 403-16.
- 8) Helfrich, C.D.; Kohn, M.J. Stapleton, A. Allen, C.L. Hammerback, K. E. Chan, K.C.G. Parrish, A.T. Ryan, D.E. Weiner, B.J. Harris, J.R. and Hannon P.A. (2018). Readiness to Change over Time: Change Commitment and Change Efficacy in a Workplace Health-Promotion Trial. *Frontiers in Public Health*. Volume 6. [110]. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00110>.
- 9) Judge, W. (2011). *Building Organizational Capacity for Change: The Strategic Leader's New Mandate*. New York: Business Expert Press.
- 10) Miller, C., and Stensaker, I. (2012). Developing Capacity for Change. *Journal of Change Management*, No. 6: 217-229.
- 11) Pisapia, J.; Sun-Keung Pang, N. Hee, T. F. Lin, Y. and Morris, J.D. (2009). A Comparison of the Use of Strategic Thinking Skills of School Leaders in Hong Kong, Malaysia, Shanghai, and the UnitedStates: Exploratory Study. *International Education Studies*, Vol. 2, No.2: 1-46.

- 12) Williamson, V. (2008). The Challenges and Opportunities for Effective Leadership and Change Management in a Canadian Research Library. *Library Mngement*, Vol.29, No.1/2: 29-40.
- 13) Zand, D.E. (2010). Drucker's strategic thinking process: three key techniques. *Strategy and leadership*, Vol. 38, No.3: 23-28.