

بررسی اثرات فردی و سازمانی تفکر راهبردی بر سرمایه معنوی با نقش تعدیلگر سبک تصمیم‌گیری شهودی (مورد مطالعه: دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی شهر ایلام)

طیبه جلیلیان^{۱*}، محمد تابان^۲، علی یاسینی^۳، یاسان اله پوراشرف^۴

- ۱- کارشناسی ارشد، مدیریت سازمان‌های دولتی - برنامه‌ریزی و کنترل، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران
- ۲- دکتری، مدیریت منابع انسانی، دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران
- ۳- دکتری، مدیریت آموزشی، استادیار گروه مدیریت، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران
- ۴- دکتری، بازاریابی بین‌الملل، دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

پذیرش: ۱۳۹۶/۴/۲۶

دریافت: ۱۳۹۵/۱۰/۱۸

چکیده

با گذشت سه دهه از عمر پژوهش‌های حوزه سرمایه‌های معنوی و نقش و مدیریت بهینه این سرمایه‌ها در پیشبرد اهداف سازمانی، لزوم آگاهی از رویکردهای نوین در رفع نارسایی‌های اجرای برنامه‌های اقتصاد دانش‌محور در سازمان‌ها به شدت محسوس است. پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر تفکر راهبردی بر سرمایه معنوی در دو سطح فردی و سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر سبک تصمیم‌گیری شهودی انجام شده است. روش تحقیق توصیفی-همبستگی است که به طور خاص از الگویابی علی استفاده شده است. جامعه آماری شامل تمامی رؤسا، معاونین و مدیران واحدها و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های شهر ایلام بود که تعداد ۱۳۲ نفر به روش سرشماری به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل ۳ پرسش‌نامه استاندارد تفکر راهبردی، سرمایه معنوی، سبک تصمیم‌گیری بود که روایی آن‌ها از طریق روایی همگرا و واگرا و پایایی آن‌ها با ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی محاسبه شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اسپاس و ویژوال پی‌ال‌اس تجزیه و تحلیل شدند و نتایج الگو در سطح فردی نشان داد که تفکر راهبردی بر سرمایه معنوی تأثیر معناداری دارد [β=۰/۵۹۴] که توسط سبک تصمیم‌گیری شهودی تعدیل می‌شود [β=۰/۳۸۷]، همچنین تمامی ابعاد تفکر راهبردی بر سرمایه معنوی تأثیر معناداری دارند، اما فرصت‌جویی هوشمندانه، دیدگاه سیستمی و

درک موقعیت بر مبنای یادگیری و مفاهیم شناختی بر سرمایه معنوی به لحاظ آماری تأثیر معناداری ندارند. نتایج آزمون الگوهای سطح سازمانی نشان داد که میزان پیش‌بینی سرمایه معنوی از طریق تفکر راهبردی و تصمیم‌گیری شهودی [$R^2 = 0/707$] در دانشگاه آزاد ایلام بیشتر از سایر دانشگاه‌هاست.

کلیدواژگان: تفکر راهبردی، سرمایه معنوی، سبک تصمیم‌گیری شهودی، آموزش عالی

۱- مقدمه

در دین اسلام بر نقش معنویت در سلامت جسم و روان تأکید ویژه‌ای شده است. سرمایه معنوی یکی از سازه‌های بسیار نوین در عرصه معنویت است. سرمایه معنوی به معنای آگاهی نسبت به توانایی‌های خود، تشخیص پتانسیل‌های موجود در محیط اطراف، توانایی دیدن مسائل و مشکلات از ابعاد متفاوت است [۱]. سرمایه معنوی مفهومی چند بعدی و چند سطحی است که از گذشته تا به امروز پژوهشگران با سه رویکرد مختلف یعنی تحلیل در سطوح فرد، سازمان و جامعه به آن توجه نموده‌اند [۲].

در برخی از مطالعات سرمایه معنوی یک قابلیت فردی برای پیشبرد اهداف سازمان‌ها محسوب شده و لازم است برای توسعه آن در سطوح مختلف سازمان عوامل موثر بر آن شناسایی و مورد بررسی قرار گیرد [۳؛ ۴؛ ۵]. منظور از عوامل تأثیرگذار عواملی است که در مسیر توسعه و شکل‌گیری سرمایه معنوی به صورت جمعی و سازمانی ممکن است سوق‌دهنده یا بازدارنده باشند [۶].

از نظر زوهر و مارشال [۲۰۰۴] مهم‌ترین ویژگی سرمایه معنوی خلق مزیت راهبردی برای سازمان از طریق افراد است. خلق مزیت راهبردی مستلزم برخورداری مدیران از سبک تفکر در حال تغییر و ایجاد رویه‌های جدید در حیات سازمانی است. بر این اساس مدیران برخوردار از سطوح بالای سرمایه معنوی، بیشتر می‌تواند برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد نمایند [۷]. از سوی دیگر می‌توان اذعان داشت که سبک رهبری و دیدگاه رهبران در خصوص مسائل سازمانی در شکل‌گیری این قابلیت پویا [سرمایه معنوی] نقش بسزایی دارد. بر این اساس نگرش رهبران سازمان‌ها در خصوص پذیرش اهمیت معنویت در محیط کار، مقبولیت یافتن شاخص‌ها و مؤلفه‌های سرمایه معنوی، درک ضرورت وجودی آن‌ها و نحوه تفکر در مورد

شکل‌گیری این قابلیت در سازمان‌ها بسیار حائز اهمیت است [۸؛ ۹]؛ بنابراین شیوه تفکر مدیران در خصوص مسائل، اهداف، استراتژی‌ها، و خط و مشی‌های سازمانی زمینه‌ساز توسعه و رشد سرمایه معنوی است.

تفکر راهبردی از انواع تفکرهای موجود برای سازمان‌ها و مدیران مهم و از جایگاه والایی برخوردار است. تفکر راهبردی عبارت از استفاده از چارچوب‌های ذهنی مختلف که با وجود پیشرفت علم و تکنولوژی بسیاری از آن‌ها ناشناخته مانده است؛ بنابراین برای بررسی و تحلیل و تصمیم‌گیری در موقعیت‌های استراتژیک در سازمان‌ها اقدامات لازم باید صورت گیرد [۱۰].

تفکر راهبردی از طریق کشف نیازهای نهفته برای خلق نوآوری، بازخورد و یادگیری از بازخورد، خلق چشم‌انداز، پیاده‌سازی در عمل و ارائه یک الگوی تفکر راهبردی منجر به بهبود و توسعه سرمایه معنوی در سطوح فردی و سازمانی می‌شود [۱۱]. اقدامات لازمی که در رابطه با تفکر راهبردی در سازمان‌ها باید انجام گیرد استفاده از مهارت‌های مشهودی و توجه نسبت با آن است، زیرا شهود و خلاقیت‌ها مدیران و کارکنان را در ترکیب الگوها و استراتژی‌های گوناگون یاری می‌کند [۱۲]. اغلب پژوهش‌های انجام شده در حوزه تفکر راهبردی به موضوع شهود و نقش آن در تفکر راهبردی پرداخته‌اند و تفکر راهبردی را فرایند به کاگیری تجربیات پیشین در چارچوبی منسجم که آن را تدوین استراتژی می‌نامند دانسته و با پیمودن این فرآیند می‌توان در موقعیت‌های حساس و بحرانی استراتژیک بهترین تصمیم را اتخاذ نمود [۱۳]. بر این اساس می‌توان ادعان داشت که تفکر راهبردی در کنار تصمیم‌گیری شهودی می‌تواند پیامدهای عملکردی و رفتاری مهم و مثبتی را برای سازمان، مدیران و کارکنان به همراه آورد.

در خصوص تفکر راهبردی سه موضوع شامل انفصال [ناتوانی مدیران در همراهی و هماهنگی با روند تغییرات محیطی است]، یکپارچگی [اتحاد، همکاری‌های مشترک، برنامه‌ریزی مشترک به طور گسترده و در سطح کلان و طرح قوانین بنیادین مشترک در سطح بین‌المللی و در داخل سازمان‌های کشوری]، و پیچیدگی [تغییرات فزاینده محیط سازمان] سازمان قابل بحث است [۱۴].

با توجه به روند تغییرات همه روزه، سریع‌تر و پی‌آمدهای تغییرات نیز پیچیده‌تر و غیرقابل پیش‌بینی می‌شود، از این‌رو توانایی تحلیل سریع و در عین حال صحیح تحولات اهمیت ویژه‌ای دارد انفصال ذهنی مدیران از تغییرات هر یک از این موزه‌ها پی‌آمد ناگواری را به همراه خواهد

داشت؛ بنابراین پرداختن به بحث تفکر راهبردی مدیران در سطوح فردی و سازمانی الزامی است.

در بحث یکپارچگی مسائلی همچون زمان کاری، آموزش کارکنان، تدوین قوانین اخلاقی در سازمان‌ها و توجه به حقوق کارکنان نیز مطرح است. از این‌رو تفکر راهبردی می‌تواند کلید طلایی یک برنامه‌ریزی مدون و جامع برای مجموعه‌ای از زیر برنامه‌ها باشد.

در نهایت، پیچیدگی در دنیای کسب و کار، ارتباطی تنگاتنگ با عنصر یکپارچگی دارد و بر تغییرات فزاینده‌ای که دنیای کسب و کار در حال حاضر با آن‌ها روبه‌رو است تأثیر فراوانی دارد. بنابراین، تحلیل سیاست سازمان‌ها نیز دشوارتر شده و بررسی پیشنهاد یک سازمان رقیب برای اتحاد نیازمند اندیشه ژرف و تفکر راهبردی دارد.

باور مدیران بر این است که افراد موفق پیش از عمل در مرحله اول فکر می‌کنند و سپس تصمیم می‌گیرند و بدین اعتبار احتمال شکست را کاهش می‌دهند. بر این اساس استفاده از تفکر راهبردی راهکاری است که افراد را در تصمیم‌گیری صحیح پیش از عمل یاری می‌دهند. متأسفانه عدم وجود برداشت صحیح از ماهیت تفکر راهبردی در میان مدیران موجب شده است تا آنان از دستیابی به دستاوردهای تفکر راهبردی بازمانند تا جایی که ضعف تفکر راهبردی در بین مدیران مانع تجمیع سرمایه معنوی در سازمان‌ها و در نهایت اخذ تصمیم‌های نادرست می‌شود؛ بنابراین پرداختن به تفکر راهبردی و تأثیر آن بر استراتژی‌های بنیادی سازمان‌ها امری اساسی و ضروری است.

مسأله‌ای که پژوهش حاضر به دنبال بررسی آن است از آن‌جا ناشی می‌شود که در اغلب سازمان‌ها مشاهده می‌شود که مدیران باور چندانی به تفکر راهبردی ندارند و معمولاً اتخاذ تصمیمات راهبردی آن‌ها به تفکر راهبردی آن‌ها مربوط نمی‌شود، همچنین ضعف تفکر راهبردی مدیران سازمان‌ها، آن‌ها را از بهره‌گیری از فرصت‌های جدید محروم می‌سازد؛ بنابراین مجهز شدن مدیران ارشد به قابلیت‌های راهبردی ضروری و حیاتی به نظر می‌رسد. با چنین وضعیتی جایگاه تمامی سرمایه‌های سازمانی اعم از سرمایه‌های اجتماعی، انسانی، فرهنگی، مادی، مالی، اطلاعاتی و سرمایه معنوی تک‌تک افراد و در مجموع سرمایه معنوی کل سازمان به خطر می‌افتد. برای تبیین ارتباط بین تفکر راهبردی و سرمایه معنوی، مطالعه و بررسی پیشینه نظری و تجربی بیانگر این امر است که تاکنون پژوهشی که تأثیر تفکر راهبردی

بر سرمایه معنوی را مورد بررسی قرار داده باشد، و تصمیم‌گیری را به عنوان عاملی که از نحوه تفکر و ذخائر معنوی افراد نشأت می‌گیرد و می‌تواند بر رابطه تفکر راهبردی بر سرمایه معنوی تأثیر گذارد، انجام نشده است. با این اوصاف هم به لحاظ نظری و عملی، و هم به لحاظ تجربی و بینشی، ادبیات پژوهش و حوزه مطالعاتی تفکر راهبردی دارای خلاء و شکاف علمی، دانشی، و بینشی است. پژوهش حاضر از آن جهت اهمیت دارد که یافته‌های آن می‌تواند چنین شکافی را تقلیل داده و مسیر جدیدی را رویاروی پژوهشگران قرار دهد.

۲- مبانی نظری و تجربی پژوهش

۲-۱- تفکر راهبردی

بررسی ادبیات مربوط به مدیریت راهبردی نشان می‌دهد که توافقی برای تعریف تفکر راهبردی وجود ندارد. تعدادی از نویسندگان تفکر راهبردی را به جای مفاهیم دیگری از قبیل برنامه‌ریزی راهبردی و یا مدیریت راهبردی استفاده کرده‌اند. نویسندگان دیگر نیز بر فرایندهای مدیریت راهبردی متمرکز شده‌اند. برخی از آن‌ها به صراحت اعلام کرده‌اند که برنامه‌ریزی راهبردی خوب منجر به تفکر راهبردی می‌شود، و برخی به طور ضمنی بر این فرض تأکید می‌کنند که اگر سیستم مدیریت راهبردی به خوبی طراحی شده باشد می‌تواند تفکر راهبردی را در یک سازمان تسهیل کند [۱۵، ص ۶۳]. اگرچه مفهوم تفکر راهبردی در ادبیات برای بیش از مدت یک ربع قرن است که پدید آمده، اما اغلب به جای جنبه‌های توسعه سازمانی مانند استراتژی، مدیریت راهبردی و برنامه‌ریزی راهبردی مورد استفاده قرار گرفته است [۱۶]. ریشه‌های تفکر راهبردی [تحلیل سیستماتیک موقعیت جاری سازمان و فرموله نمودن مسیر آتی آن] از اوایل قرن بیستم مورد توجه بوده است. زمان شکوفایی تفکر راهبردی بین سال‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۹۰ زمانی که اغلب تکنیک‌های اساسی مدیریت راهبردی توسعه یافته‌اند، بوده است. ده ایده اصلی بزرگ شامل برنامه‌ریزی بلند مدت و تحلیل راهبردی و کیفیت و برنامه‌ریزی سناریو و مدل‌های تخصیص منابع، فرهنگ سازمانی، رهبری، اندازه‌گیری و هم‌ردیفی استراتژیک سنگ بنای شکل‌گیری تفکر راهبردی بوده‌اند [۱۷، ص ۶]. ساوث^۲ [۱۹۸۱] اظهار داشت که «تفکر راهبردی یک فرایند ذهنی است که احتمالاً برای نخستین بار از قرن‌ها پیش

توسط سازمان‌های نظامی ظهور یافته است» [۲، ص ۱۶۹۸].

استیسی^۲ [۱۹۹۲]، تفکر راهبردی عبارت از استفاده از قیاس و شباهت کیفی برای ایجاد ایده‌های جدید و خلاق ... و طراحی اقدامات براساس یادگیری جدید است، و این با برنامه‌ریزی راهبردی که بر قوانین از پیش برنامه‌ریزی شده تمرکز دارد متفاوت است [۱۸، ص ۴۵]، به علاوه هنفورد^۴ [۱۹۹۵] بیان می‌کند که توانایی تفکر راهبردی نیاز به تعریف مفاهیم تفکر، مهارت‌های تفکر، سبک‌های تفکر و تکنیک‌های تفکر دارد. از سوی دیگر هرمان^۵ [۱۹۹۶] عنوان می‌کند که تفکر راهبردی فرایندی است که تا حد زیادی به آینده، الگوها، روندها، ظرافت‌ها و ابعادی که نیاز به توانایی درک فرصت‌های در حال ظهور دارند، می‌پردازد [۱۹، ص ۲۴۵]. گریتز^۱ [۲۰۰۰] ویژگی‌های مانند پیدا کردن راه‌حل‌های مختلف برای مشکلات و در نظر گرفتن فرصت‌های بیرونی را به طور هم‌زمان تفکر راهبردی می‌نامد [۲۰، ص ۲۲۰]. بن^۷ [۲۰۰۵] به صورت منسجم تفکر راهبردی را به عنوان «راه حل مشکلات راهبردی که رویکرد منطقی و همگرا را با روند تفکر خلاق و متفاوت ترکیب می‌کند» تعریف کرده است [۲، ص ۱۶۹۹]، همچنین توکلی و رمضان و معیا [۱۳۹۴] و لاوتون^۸ [۲۰۰۵] به طور مشابه بیان نمودند که تفکر راهبردی برای تدوین استراتژی و نیز مدیریت راهبردی لازم و با اهمیت است و متفکران راهبردی کمک می‌کنند تا سازمان به چالش‌های محیط در حال تغییر کسب و کارش بهتر پاسخ دهد [۷، ص ۲۴۵].

امروزه سازمان‌ها به یک فرایند برای تصمیم‌گیری دقیق و منطقی و همچنین درک مناسب و درستی از مسائل و رویدادهای مربوط، به منظور توسعه درک و فهم کارکنان خود نیاز دارند. این روش «تفکر راهبردی» نام دارد [۲۱، ص ۱۱۸]. در تعریفی دیگر تفکر راهبردی توانایی یادگیری از محیط در عین داشتن ذهنی باز و گسترده که از ویژگی‌های مدیریت خوب است [۱۳، ص ۱۰]؛ و آن راه‌حلی برای مشکلات راهبردی است که رویکرد منطقی و همگرا را با روند تفکر خلاق و متفاوت برای پیدا کردن راه‌های جایگزین رقابت و ارائه ارزش برای مشتری ترکیب می‌کند [۲۲، ص ۱۶۹۹]، همچنین ترکیبی از دو فرآیند «به‌کارگیری بصیرت» و «نوآوری» است که حاصل آن در نهایت به چشم‌انداز کلان شرکت منتهی می‌شود یا به عبارت دیگر آن را مهارت معماری راهبردی می‌نامند [۱۴، ص ۱۴]. تفکر راهبردی رهبران یا فرآیندهای ذهنی آنان

پایه‌های شناختی نوآوری کسب و کار هستند [۲۲، ص ۲۴].

واژه تفکر راهبردی در سال‌های اخیر چندان وسیع و عمومی در ادبیات راهبردی مورد استفاده قرار گرفته که گویی معنای خود را از دست داده است. بیشتر کسانی که از آن استفاده می‌کنند نمی‌توانند آن را تعریف کنند. این واژه بیشتر مفهوم تفکر کردن در مورد استراتژی را به جای نوعی تفکر در استراتژی که دارای مشخصاتی خاص است، به خود گرفته است، ولی این تعاریف عام از تفکر راهبردی منظور کسانی که این واژه را بیان نموده‌اند نبوده است [۲۳].

۲-۲- سرمایه معنوی در سطح فردی

تلاش محققان در جهت تعریف، آزمون و توسعه ابعاد فردی و سازمانی سرمایه معنوی مهم و قابل تحسین است، چرا که همه آن‌ها در صدد یک کاسه کردن ابعاد فردی و سازمانی سرمایه معنوی هستند [۲۴]. تلاش‌های اولیه جهت مفهوم‌سازی سرمایه معنوی از پژوهش‌های انجام شده در خصوص تأثیر اقدامات و فعالیت‌های معنوی، باورها و شبکه ارزش‌ها بر افراد، سازمان‌ها و جوامع نشأت می‌گیرد. سپس میدل بروک و نوگیا (۲۰۱۰) در یک مدل ویژه بر نقش مکمل سرمایه معنوی در ارتباط بین افراد و سازمان‌ها تأکید کردند [۲۴].

سرمایه معنوی مفهومی چند بعدی و چندسطحی است که از گذشته تا به امروز پژوهشگران با سه رویکرد مختلف به آن توجه نموده‌اند. برخی سرمایه معنوی را در ارتباط با امورات مرتبط با خداوند تعریف کرده‌اند [۴؛ ۲۵؛ ۲۶؛ ۲۷؛ ۳۳]. دسته دوم در سطح فردی بحث کرده‌اند و سرمایه معنوی را به ارزیابی پدیده‌ها توسط افراد در قالب‌های خوب و بد نسبت داده‌اند [۳؛ ۲۰؛ ۲۸]. زوهر و مارشال (۲۰۰۴) برای نخستین بار سرمایه معنوی را در سطح فردی بررسی نمودند. از نظر آن‌ها سرمایه معنوی در سطح فردی «به میزان دانش معنوی و تخصص موجود هر فرد» اشاره دارد و اضافه کردن واژه معنویت به سرمایه بیانگر معانی، ارزش‌ها و اهداف بنیادی مورد قبول هر فرد است. از نظر آن‌ها تحولات اجتماعی و سازمانی از افراد شروع می‌شود و لازمه این حرکت تجهیز افراد به سرمایه معنوی است. پس سرمایه معنوی ابتدا در بین افراد شکل می‌گیرد و سپس به سطوح سازمانی و اجتماعی منتقل می‌شود [۲۹].

فلانگان و سولیوان (۲۰۱۲) در تصدیق گفته زوهر و مارشال (۲۰۰۴) اذعان داشته‌اند که تک تک افراد سرمایه معنوی را هنگام ورود به سازمان با خود می‌آورند. در تشریح این فرآیند و موانع متعددی ممکن است در راستای شکل‌گیری سرمایه معنوی جمعی ایجاد شود. یکی از این موانع رقابت بین کارکنان است که باعث می‌شود هر فرد سرمایه معنوی خود را به تنهایی ارائه دهد و از شکل‌گیری سرمایه معنوی به صورت جمعی ممانعت به عمل آورد. دسته سوم نیز سرمایه معنوی را در سطح سازمانی تعریف کرده و آن را به عنوان ابزاری برای اعمال، ترویج، و توسعه ارزش‌ها و اصول اخلاقی در محیط کسب و کار قلمداد کرده‌اند [۲۶؛ ۲۹].

رویکردهای سه‌گانه بالا با وجود هم‌پوشانی موضوعی، هر کدام درصدد مفهوم‌سازی سرمایه معنوی به طور مجزا هستند. با توجه به دسته‌بندی‌ها و رویکردهای مختلف نسبت به موضوع سرمایه معنوی، شیوه سنجش و اعتبارسنجی سرمایه معنوی مسأله حال حاضر اغلب پژوهشگران است. این مسأله ناشی از ذات مفهوم سرمایه معنوی بوده که ممکن است توسط اشخاص، گروه‌ها، یا سازمان‌ها به طرق گوناگون به کار گرفته شود. با وجود این مسائل همه پژوهشگران و اندیشمندان این حوزه اذعان دارند که در نظر داشتن سرمایه معنوی از دیدگاه وحیانی [خدایی] و یا فردی [باورهای مذهبی افراد] همواره با محدودیت‌هایی مواجه است. در جدیدترین دیدگاه ارائه شده توسط زوهر و مارشال (۲۰۰۴) سرمایه معنوی زمانی حائز اهمیت است و می‌تواند به سازمان‌ها کمک نماید که نیک و بد اقدامات توسط افراد به صورت آزادانه انجام شود و تمامی افراد در انتخاب این‌که چه چیز خوب و چه چیز بد است، مختار باشند. بر این اساس زمانی که حوزه سرمایه معنوی به اصول اخلاقی افراد نسبت داده شود از مقبولیت بیشتری برخوردار شده و می‌توان فرض نمود که به یک ویژگی جمعی [سازمانی] مبدل گشته است [۳۰؛ ۳۱].

انعکاس سرمایه معنوی می‌تواند در نوع نگرش نیروی کار در برابر کارفرما، نوع نگرش نیروی کار در برابر کیفیت و کمیت کالا با ماشین‌آلات و نوع نگرش نیروی کار در برابر استفاده از دانش و تخصصش نیز متبلور شود؛ بنابراین سرمایه معنوی برخلاف سرمایه اجتماعی که در بین کنش‌های متقابل بین افراد شکل می‌گیرد، در نهاد افراد جای دارد. بر این اساس می‌توان سرمایه معنوی را آن نوع سرمایه‌ای تعریف کرد که کیفیت به کارگیری فرد از سایر سرمایه‌ها را تعیین می‌کند [۳۲].

توسعه سرمایه معنوی یک سازمان در ظاهر، کالبد و منابع فیزیکی آن سازمان نمایان نمی‌شود، بلکه جنبه‌ای مکمل برای سایر سرمایه‌ها [فیزیکی، اجتماعی، و انسانی] است که باید به صورت یک فرآیند طبیعی در سطوح مختلف سازمان، از کارکنان رده بالا گرفته تا نازل‌ترین سطوح مدیریت ساری و جاری باشد [۲۳].

پاندی [۲۰۱۶] بر این باور است افرادی که میزان بالایی از سرمایه معنوی را در وجود خود تجییع کرده‌اند، به طور عمیق‌تری قادرند اهداف و استراتژی‌های سازمان را با ارزش‌ها و اصول اخلاقی مرتبط سازند، آن‌ها دارای خودآگاهی به نسبت بالایی هستند و می‌دانند که به چه چیز اعتقاد دارند، چه چیزی و چه کسانی بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد، و می‌دانند که می‌خواهد به چه چیزی برسد [۳۴]. این دسته از افراد به طور خودجوش رهبران و هدایتگران ارزش‌ها، بینش‌ها و چشم‌انداز سازمان هستند و دیدگاهی کل‌گرایانه نسبت به رابطه انسان - سازمان دارند، بدین نحو که سازمان را بخشی از یک سیستم انسانی گسترده‌تر و قسمتی از یک سناریوی جهانی وسیع‌تر قلمداد می‌کنند [۳۵]. فلاناگان و سولیوان (۲۰۱۲) بر این باورند که ارزش‌های معنوی تک‌تک افراد توسط فرهنگ سازمان به صحنه و آزمون گذاشته می‌شود، مخصوصاً زمانی که رهبران و دست‌اندرکاران سازمان توسعه سرمایه معنوی را هدف نهایی خود در سازمان تلقی می‌کنند. سرمایه معنوی می‌تواند اغلب جنبه‌های مثبت سرمایه اجتماعی [همچون اعتماد، دسترسی به اطلاعات و مشارکت] را پوشش داده و بسیاری از نقص‌های آن [همچون سواری مجانی و شبکه‌خواهی] را مرتفع نماید. علاوه بر این سرمایه معنوی می‌تواند سبب عدم بروز کژگزینی و کژمنشی در سازمان‌ها شده و سازمان‌ها را از ناکارایی دور کند. وجود سرمایه معنوی سبب می‌شود تا سرمایه‌های فیزیکی، انسانی و اجتماعی به درستی مورد استفاده قرار گیرد [۱۷].

۳-۲- تصمیم‌گیری شهودی

تصمیم‌گیری، یافتن راه‌حل بهینه برای مسأله است، همچنین تصمیم‌گیری مجموعه‌ای از مراحل و اقدامات مشخص را دربرمی‌گیرد که اطلاعات در آن نقش مهم و حیاتی را برعهده دارد. بر همین اساس تصمیم‌گیری را آخرین مرحله استفاده از اطلاعات دانسته‌اند [۱۱؛ ۳۶؛ ۳۷]. تصمیم‌گیری عبارت از انتخاب یک راه حل از میان دو یا چند راه‌کار است [۱]. به عبارت دیگر

تصمیم‌گیری فرایند گردآوری اطلاعات برای ارزیابی گزینه‌ها و انتخاب بهترین آن‌ها برای حل مسأله است [۳۸].

در دنیای واقعی مسائل مربوط به تصمیم‌گیری‌های مدیریتی به دلیل عوامل انسانی و پیچیدگی‌های اجتماعی، روانی، اقتصادی، سیاسی و... از عدم اطمینان بالایی برخوردارند [۳۹]. مهارت تصمیم‌گیری یکی از مواردی است که در قرآن به آن پرداخته شده است. این مهارت به فرد کمک می‌کند تا به نحو مؤثرتری در مورد مسائل تصمیم‌گیری کند. خداوند در قرآن در سوره آل عمران آیه ۱۵۹ می‌فرماید: «وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ» و در کارها با آنان مشورت کن! اما هنگامی که تصمیم گرفتی، [قاطع باش! و] بر خدا توکل کن، یا در سوره رعد آیه ۱۱ می‌خوانیم «إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ» خداوند سرنوشت هیچ قوم [و ملتی] را تغییر نمی‌دهد، مگر آن‌که آنان آن‌چه را در خودشان است تغییر دهند! سبک تصمیم‌گیری، الگوی فردی تفسیر و پاسخ به تکالیف تصمیم‌گیری است. به واسطه این سبک‌هاست که درک تصمیم‌های متفاوت افراد در موقعیت‌های یکسان امکان‌پذیر می‌شود و معمولاً براساس عملکرد سازمانی اتخاذ می‌شود [۴۰]. پنج سبک تصمیم‌گیری برای مدیران است که شامل تصمیم‌گیری عقلایی، شهودی، اجتنابی، آنی و وابستگی است. این ۵ سبک تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد است [۳۷]. رابینز^۱ [۲۰۰۹] معتقد است که سبک تصمیم‌گیری شهودی فرایند ناخودآگاه تصمیم‌گیری است که در سایه تجربه‌های استنتاج شده به دست می‌آید و مبتنی بر احساسات و یادگیری ضمنی افراد است، لزوماً سوای تجزیه و تحلیل معقول عمل نمی‌کند، بلکه این دو مکمل یکدیگر هستند. پس در این شیوه تصمیم‌گیرنده از یک رویه نظامند استفاده نمی‌کند و در هنگام اخذ تصمیم از تجربه و آگاهی ضمنی خود سود می‌جوید [۴۱].

۴-۲- مبانی تجربی پژوهش

با توجه به این‌که در خصوص پژوهش حاضر تحقیق مشابهی وجود ندارد؛ بنابراین در این‌جا فقط پیشینه‌های نزدیک مرتبط با آن بیان می‌شود. در تحقیقی با عنوان «مطالعه‌ای بر سرمایه معنوی و تأثیرات آن بر مدیریت راهبردی کسب و کارها، اثرپذیری مدیریت راهبردی شرکت‌ها از سرمایه معنوی» گزارش شده است [۳۳]. در تحقیقی دیگر با عنوان بررسی همبستگی

سبک‌های تفکر و تصمیم‌گیری بالینی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی- درمانی تبریز در سال ۹۲ این نتیجه حاصل شد که بین سبک‌های تفکر و تصمیم‌گیری بالینی رابطه معنی‌دار، ولی ضعیفی وجود دارد [۴۰]. در تحقیقی با عنوان «سنجش سرمایه معنوی در شرکت مخابرات تایلد» نتایج نشان داد که سرمایه معنوی در بین مدیران ارشد شرکت مخابرات تایلد بالاتر از حد متوسط بوده است [۲۴]. یافته‌های یک کار تحقیقاتی که سرمایه معنوی و شاخص‌های تشکیل‌دهنده آن در میان کارکنان بانک‌های تجاری مالزی است بالاتر از حد متوسط بوده است [۳۱]. با توجه به این‌که توجیه تجربی قوی برای بررسی روابط بین متغیرها مشاهده نمی‌شود، در پژوهش حاضر از طرح پرسش پژوهشی به شرح زیر استفاده شده است

پرسش اصلی

آیا تفکر راهبردی با نقش تعدیل‌گر سبک تصمیم‌گیری شهودی بر سرمایه معنوی تأثیر معناداری دارد؟

پرسش‌های فرعی

- ۱- آیا تصور آینده و تمرکز بر آن بر سرمایه معنوی تأثیر مثبت و معناداری دارد؟
- ۲- آیا فرصت‌جویی هوشمندانه با دیدگاه سیستمی بر سرمایه معنوی تأثیر معناداری دارد؟
- ۳- آیا درک موقعیت بر مبنای یادگیری و مفاهیم شناختی بر سرمایه معنوی تأثیر معناداری دارد؟
- ۴- آیا تصمیم‌گیری بر مبنای فرضیه‌سازی، خلاقیت و الگوهای ذهنی متنوع بر سرمایه معنوی تأثیر معناداری دارد؟
- ۵- آیا قابلیت ایجاد زیرساخت‌های سازمانی بر سرمایه معنوی تأثیر معناداری دارد؟

در توجیه نقش تعدیل‌گر سبک تصمیم‌گیری شهودی در ارتباط بین تفکر راهبردی مدیران بر سرمایه معنوی می‌توان اذعان داشت که به طور کلی تفکر راهبردی مبنای چشم‌انداز سازمان است که در قالب قواعد ساده و عمیق ظاهر می‌شود. این قواعد براساس مدل‌های ذهنی و مبنای تصمیم‌گیری‌های روزانه است تا جهت‌گیری کلی سازمان شکل بگیرد. البته افراد براساس سبک خودشان فکر خواهند کرد و می‌توانند در تصمیم‌گیری سهم عمده‌ای داشته باشند. یک تصمیم‌گیری با توجه به ویژگی‌های فردی و درونی افراد عامل مهمی در شکل‌گیری آن است که پنج شیوه تصمیم‌گیری آنی، اجتنابی، عقلایی، شهودی و وابسته را شکل می‌دهد. اسکات و براوس (۱۹۹۵)، تانهلوم (۲۰۰۴)، اومی (۲۰۰۷)، منوریان (۲۰۱۴) بر مطالب یادشده صحه گذاشته‌اند [۲۴: ۲۵؛ ۱۹]. بر این اساس و با توجه به مبانی نظری بالا سبک‌های

تصمیم‌گیری می‌تواند نقش‌های مختلفی برای پژوهش داشته باشد، همچنین با توجه به آنچه در کتاب صعود و افول برنامه‌ریزی راهبردی مینزبرگ بیان شده مینی بر این‌که مدیران دارای سبک تصمیم‌گیری شهودی دارای برنامه‌ریزی راهبردی هستند، از بین سبک‌های تصمیم‌گیری، سبک تصمیم‌گیری شهودی انتخاب شد. همچنین فلاناگان و سولیوان [۲۰۱۲] بر این باورند که ارزش‌های معنوی تک‌تک افراد توسط فرهنگ سازمان به صحنه و آزمون گذاشته می‌شود، مخصوصاً زمانی که رهبران و دست‌اندرکاران سازمان توسعه سرمایه معنوی را هدف نهایی خود در سازمان تلقی می‌کنند [۶].

۳- روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از جهت شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی است که به طور خاص از الگویابی علی استفاده شده است. جامعه آماری شامل تمامی مدیران، رؤسا، معاونین و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی شهر ایلام [N=۱۳۲] بود که به شیوه تمام شماری مورد مطالعه قرار گرفتند. برای گردآوری اطلاعات از سه پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده است.

الف) پرسش‌نامه تفکر راهبردی لیدتکا^۱ (۱۹۹۸) شامل ۱۶ پرسش. در بعد تصور آینده و تمرکز بر آن (۳ پرسش)، در بعد فرصت‌جویی هوشمندانه با دیدگاه سیستمی (۳ پرسش)، درک موقعیت بر مبنای یادگیری و مفاهیم شناختی [۳ پرسش]، تصمیم‌گیری بر مبنای فرضیه‌سازی، خلاقیت و الگوهای ذهنی متنوع (۴ پرسش)، قابلیت ایجاد زیرساخت‌های سازمانی (۳ پرسش). با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب، همیشه) است [۴۲].

ب) پرسش‌نامه سرمایه زوهر و مارشال (۲۰۰۴) معنوی شامل (۵ پرسش) با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) است [۳].

ج) پرسش‌نامه سبک تصمیم‌گیری شهودی اسکات و بروس (۱۹۹۵) شامل (۳ پرسش) با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (مخالف، کاملاً مخالف، تا حدودی، موافق، کاملاً موافق) است [۱۶].

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از تحلیل مسیر و نرم‌افزار اسپاس و VISUAL-PLS استفاده شده است. جهت سنجش روایی و بومی‌سازی پرسش‌نامه‌ها از

روش اعتبار محتوایی استفاده شده است که پرسش‌نامه‌های حاضر استاندارد بوده و برای بومی‌سازی آن‌ها نیز به تأیید ۱۰ نفر از متخصصان رسیده است، همچنین برای سنجش روایی از روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. به منظور پایایی تحقیق نیز از آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی استفاده شده است. نتایج دو جدول ۱ و ۲ آمده است.

جدول ۱ گزارش بارعاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE

متغیرها	ابعاد	تعداد کویه	بارعاملی کویه‌ها ≤ ۰/۵	ضریب آلفای کرونباخ ≤ ۰/۵	ضریب پایایی ترکیبی ≤ ۰/۵	AVE ≤ ۰/۵
تفکر راهبردی	تصور آینده و تمرکز بر آن	۳	۰/۷۸ ۰/۵۳ ۰/۷۷	۰/۵۰	۰/۷۴	۰/۵۰
	فرصت‌جویی هوشمندانه با دیدگاه سیستمی	۳	۰/۸۶ ۰/۸۰ ۰/۵۵	۰/۶۳	۰/۷۶	۰/۵۳
	درک موقعیت بر مبنای یادگیری و مفاهیم شناختی	۳	۰/۶۴ ۰/۶۷ ۰/۸۵	۰/۵۷	۰/۷۷	۰/۵۳
	تصمیم‌گیری بر مبنای فرضیه‌سازی، خلاقیت و الگوهای ذهنی متنوع	۴	۰/۶۹ ۰/۶۸ ۰/۷۹ ۰/۸۶	۰/۷۵	۰/۸۴	۰/۵۸
	قابلیت ایجاد زیرساخت‌های سازمانی	۳	۰/۹۲ ۰/۶۴ ۰/۵۵	۰/۵۸	۰/۷۵	۰/۵۲

ادامه جدول ۱

متغیرها	ابعاد	تعداد گویه	بارعاملی گویه‌ها ≤ ۰/۵	ضریب آلفای کرونباخ ≤ ۰/۵	ضریب پایایی ترکیبی ≤ ۰/۵	AVE ≤ ۰/۵
سرمایه معنوی	-	۵	۰/۸۰	۰/۷۵	۰/۸۴	۰/۵۱
			۰/۶۶	۰/۷۵	۰/۸۴	
			۰/۶۴	۰/۷۵	۰/۸۴	
			۰/۷۸	۰/۷۵	۰/۸۴	
			۰/۶۸	۰/۷۵	۰/۸۴	
سبک تصمیم‌گیری شهودی	-	۳	۰/۹۳	۰/۷۶	۰/۸۳	۰/۶۳
			۰/۶۱	۰/۷۶	۰/۸۳	
			۰/۸۰	۰/۷۶	۰/۸۳	

با توجه به این‌که همه بارهای عاملی بیشتر از ۰/۵ است که نشان می‌دهد واریانس بین پرسش‌ها از واریانس خطای اندازه‌گیری آن بیشتر است، به این معنا که مدل اندازه‌گیری پایایی قابل قبول دارد و معیارهای مناسبی انتخاب شده است. با مشاهده جدول ۱ نیز می‌توان دریافت که همه متغیرها از پایایی مناسبی برخوردارند، مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی حاکی از پایایی مناسب است و نتایج برازش مناسب مدل این پژوهش را تأیید می‌کند. روایی پرسش‌نامه به کمک دو معیار روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. مقدار AVE در جدول ۱ آمده است. با توجه به این‌که نتایج AVE بیشتر از ۰/۵ را نشان می‌دهد [۴۴؛ ۴۵؛ ۴۶]، روایی همگرای مدل و مناسب بودن برازش مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شوند. همان‌گونه که در ادامه مشاهده می‌شود تمام مقادیر جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است؛ بنابراین نتایج روایی واگرای قابل قبول سازه‌ها را می‌رساند. نتایج در جدول ۲ قابل مشاهده است.

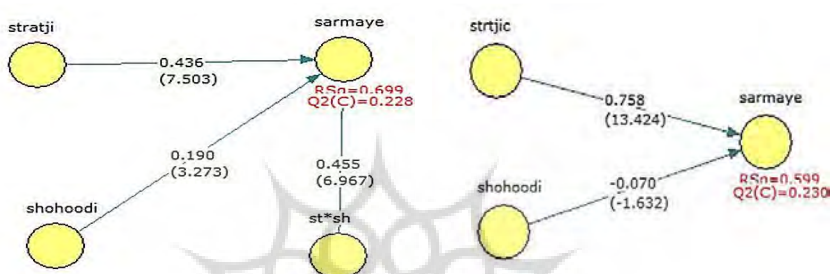
جدول ۲ مقایسه جذر AVE

سبک تصمیم‌گیری شهودی	سرمایه معنوی	قابلیت ایجاد زیرساخت‌های سازمانی	تصمیم‌گیری بر مبنای فرضیه‌سازی	درک موقعیت بر مبنای یادگیری	فرصت‌جویی هوشمندانه	تصور آینده و تمرکز بر آن
						تصور آینده و تمرکز بر آن ۰/۷۰
					۰/۷۲	فرصت‌جویی هوشمندانه ۰/۱۲
				۰/۷۲	۰/۲۳	درک موقعیت بر مبنای یادگیری ۰/۱۵
			۰/۷۶	۰/۵۰	۰/۱۳	تصمیم‌گیری بر مبنای فرضیه سازی ۰/۳۵
		۰/۷۲	۰/۵۰	۰/۳۶	۰/۲۰	قابلیت‌ایجاد زیرساخت‌های سازمانی ۰/۱۳
	۰/۷۱	۰/۵۶	۰/۷۲	۰/۳۷	۰/۵۱	سرمایه معنوی ۰/۴۳
۰/۷۹	-۰/۱۶	-۰/۱۶	-۰/۱۰	-۰/۰۷	۰/۱۰	تصمیم‌گیری شهودی -۰/۰۱

جهت آزمون الگوی مفروض پژوهش از نرم‌افزار ویژوال پی‌ال‌اس استفاده شد. روش حداقل مربعات جزئی یکی از جدیدترین رویکردها در الگوی معادلات ساختاری است. این روش الگوی معادله ساختاری کوواریانس محور در زمانی که برای هر سازه تعداد متغیر زیاد یا حجم نمونه کم یا سازه‌ای در الگوی مفهومی وجود دارد، بسیار مناسب است و نتایج مشابه لیزرل برای تخمین الگو ایجاد می‌کند. اجرای معادله ساختاری با روش‌های واریانس محور نرم‌افزارهای خاص خود را دارد. در تحقیق حاضر از نرم‌افزار ویژوال پی‌ال‌اس برای تدوین الگوی معادله ساختاری استفاده شده است.

۴- یافته‌های پژوهش

با در نظر گرفتن مدل به دست آمده از نرم‌افزار ویژوال پی‌ال‌اس فرضیه اصلی را مورد بررسی قرار می‌دهیم. با توجه به مدل اجرا شده و ضرایب مسیر و اعداد معناداری می‌توان نتیجه حاصل از تحلیل فرضیه اصلی را به صورت شکل‌های ۱ و ۲ گزارش کرد.



شکل ۲ فرضیه اصلی با تأثیر متغیر تعدیل‌گر

شکل ۱ فرضیه اصلی پژوهش بدون

تأثیر متغیر تعدیل‌گر

راهنما: stratji = تفکر راهبردی، sarmaye = سرمایه معنوی، shohoodi = سبک
تصمیم‌گیری شهودی، st*sh = تفکر راهبردی * سبک تصمیم‌گیری شهودی

با توجه به نقاط بحرانی مرسوم که عبارت از $1/96$ و $-1/96$ است، اشکال بالا را مورد بررسی قرار می‌دهیم. به‌طور کلی میزان معناداری براساس نقاط بحرانی $1/96$ و $-1/96$ تعیین می‌شود. چنانچه میزان ضریب معناداری بیش از $1/96$ یا کوچکتر از $-1/96$ باشد، برقراری رابطه معنادار به تأیید می‌رسد. برای برازش مدل ساختاری، معیار ضروری ضریب تعیین $[R^2]$ متغیرهای مکنون درون‌زا است. چین^{۱۱} [۱۹۹۸]، مقادیر R^2 ، $0/67$ ، $0/33$ و $0/19$ در مدل مسیر PLS را به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف می‌کند [۲۳]. ملاک دیگر ارزشیابی مدل ساختاری توانایی مدل‌ها برای پیش‌بینی است. شاخص اندازه‌گیری روابط

پیش‌بینی Q^2 استون-گیسر است. مقادیر Q^2 بالای صفر نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و این که مدل روابط پیش‌بینی دارد، اما مقادیر Q^2 زیر صفر عدم وجود روابط پیش‌بینی را نشان می‌دهد [12]. نتایج در جدول ۳ قابل مشاهده است.

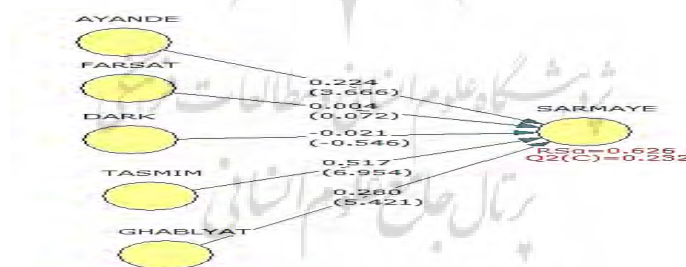
جدول ۳ بررسی فرضیه اصلی و شاخص‌های برازش

شاخص‌های برازش		نتیجه آزمون	ضریب معناداری	ضریب استاندارد	
Q^2	R^2				
۰/۲۲۵	۰/۵۲۷	تأیید	۷/۶۳۹	۰/۶۴۶	فرضیه اصلی بدون نقش تعدیل‌گر
۰/۲۲۸	۰/۶۹۹	تأیید	۶/۹۶۷	۰/۴۵۵	فرضیه اصلی با نقش تعدیل‌گر

ضریب کاپای کوهن یک معیار آماری توافق درون ارزیاب یا توافق درون نویس برای موارد کیفیتی است [۲۲] و به صورت رابطه (۱) محاسبه می‌شود.

$$k = \frac{\Pr(a) - \Pr(e)}{1 - \Pr(e)} = \frac{0.699 - 0.527}{1 - 0.527} = 0.36 \quad (1)$$

اکنون با توجه به مدل به دست آمده از نرم‌افزار ویزوال پی‌ال‌اس (شکل ۳) فرضیه‌های فرعی را بررسی می‌کنیم.



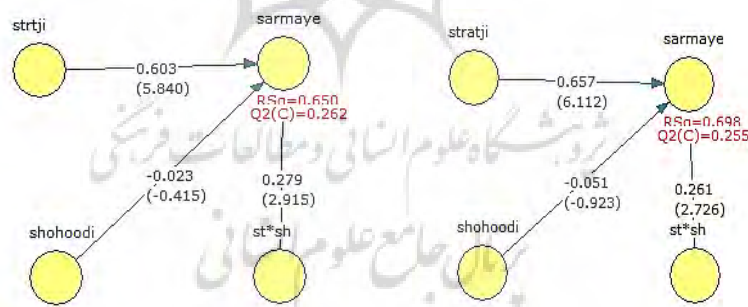
شکل ۳ فرضیه‌های فرعی پژوهش



راهنما: AYNDE = تصور آینده و تمرکز بر آن، FARSAT = فرصت‌جویی
 هوشمندانه با دیدگاه سیستمی، DARKM = درک موقعیت بر مبنای یادگیری و
 مفاهیم شناختی، TASMINGI = تصمیم‌گیری بر مبنای فرضیه‌سازی، خلاقیت و
 الگوهای ذهنی متنوع، GHABLYAT = قابلیت ایجاد زیرساخت‌های سازمانی،
 SARMAYE = سرمایه معنوی

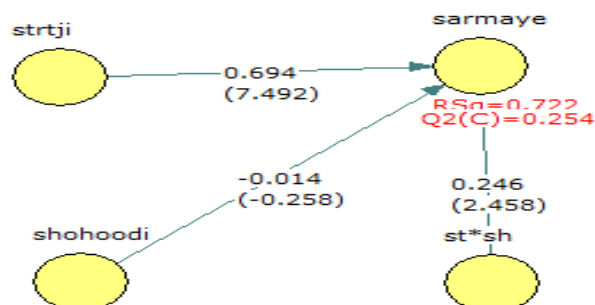
جدول ۶ نتیجه تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های فرعی

فرضیه	ضریب استاندارد	ضریب معناداری	نتیجه آزمون
فرضیه فرعی ۱	۰/۲۲۴	۳/۳۴۷	تأیید
فرضیه فرعی ۲	۰/۰۰۴	۰/۰۵۶	رد
فرضیه فرعی ۳	-۰/۰۲۱	-۰/۴۶۵	رد
فرضیه فرعی ۴	۰/۵۱۷	۷/۳۸۱	تأیید
فرضیه فرعی ۵	۰/۲۸۰	۵/۲۰۴	تأیید



شکل ۶ فرضیه اصلی در دانشگاه علوم پزشکی

شکل ۵ فرضیه اصلی در دانشگاه ایلام



شکل ۷ فرضیه اصلی در دانشگاه آزاد

راهنما: stratji = تفکر راهبردی، sarmaye = سرمایه معنوی، shohoodi = سبک تصمیم‌گیری شهودی، st*sh = تفکر استراتژیک * سبک تصمیم‌گیری شهودی

جدول ۷ نتیجه تحلیل فرضیه اصلی در سطح دانشگاه و شاخص‌های برازش

شاخص‌های برازش		نتیجه آزمون	ضریب معناداری	ضریب استاندارد	
Q^2	R^2				
۰/۲۵۵	۰/۶۹۸	تأیید	۰/۲۶۱	۲/۷۲۶	دانشگاه ایلام
۰/۲۶۲	۰/۶۵۰	تأیید	۰/۲۷۹	۲/۹۱۵	علوم پزشکی
۰/۲۵۴	۰/۷۲۲	تأیید	۲/۴۵۸	۰/۲۴۶	آزاد



جدول ۸ نتیجه تحلیل فرضیه‌های فرعی در سطح دانشگاه

نتیجه آزمون	ضریب معناداری	ضریب استاندارد	Q ²	R ²	
فرضیه فرعی ۱	۲/۲۹۹	-۰/۲۳۳	۰/۲۴۹	۰/۶۷۵	دانشگاه ایلام
فرضیه فرعی ۲	۰/۰۲۹	-۰/۰۰۳			
فرضیه فرعی ۳	-۰/۵۷۱	-۰/۰۳۵			
فرضیه فرعی ۴	۴/۲۲۹	۰/۵۰۳			
فرضیه فرعی ۵	۳/۰۴۲	۰/۲۸۸			
فرضیه فرعی ۱	۲/۲۵۰	-۰/۲۶۳	۰/۲۵۶	۰/۶۳۹	علوم پزشکی
فرضیه فرعی ۲	-۱/۵۱۰	-۰/۱۶۸			
فرضیه فرعی ۳	۰/۲۲۵	۰/۰۲۳			
فرضیه فرعی ۴	۳/۰۶۴	-۰/۴۴۹			
فرضیه فرعی ۵	۳/۵۰۷	۰/۳۱۵			
فرضیه فرعی ۱	۲/۶۸۴	-۰/۲۹۵	۰/۲۵۵	۰/۷۰۷	دانشگاه آزاد
فرضیه فرعی ۲	-۰/۱۴۵	-۰/۰۱۱			
فرضیه فرعی ۳	۰/۸۴۰	۰/۰۶۰			
فرضیه فرعی ۴	۳/۹۴۴	۰/۵۳۹			
فرضیه فرعی ۵	۱/۱۴۳	-۰/۱۱۵			

۵- بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر تفکر راهبردی بر سرمایه معنوی با نقش تعدیل‌گر سبک تصمیم‌گیری شهودی انجام شد. با توجه به گسترش روزافزون رقابت در دنیای کسب و کار و پاسخگو نبودن شرایط موجود جهت ماندگاری و رقابت پایدار در بازار پر جنب و جوش نوین و مدرن امروز، وجود سرمایه معنوی در سازمان‌ها می‌تواند یک نگاه جدیدی در بازار کسب و کار به وجود آورد که رقابت و سودهی پایدار سازمان‌ها را تضمین نماید [۴۷؛ ۴۸]. این نکته حائز اهمیت است که بدون درک واقعی سرمایه‌های سازمانی هرگز به دستاوردهای بزرگ نخواهیم رسید و تحولی نیز اتفاق نخواهد افتاد [۴۹]. رسیدن به سرمایه معنوی نیاز به تغییر اساسی چارچوب ذهنی در خصوص فلسفه بنیادی کسب و کار دارد. نوع کسب و کار یک

سازمان تعیین‌کننده موجودیت سرمایه معنوی در آن سازمان نیست، بلکه هر سازمانی با هر نوع کسب و کاری می‌تواند دارای سرمایه معنوی باشد، اما میزان آن در سازمان‌ها با توجه به شاخص‌ها و مؤلفه‌های مورد ارزیابی می‌تواند با یکدیگر متفاوت بوده و از سطوح مختلفی برخوردار باشد، چرا که فقط با ارزیابی این شاخص‌ها می‌توان میزان سرمایه معنوی سازمان‌ها را تعیین کرد؛ حتی این امکان وجود دارد که میزان سرمایه معنوی در یک سازمان خیریه با یک سازمان تولیدکننده اسلحه برابر باشد؛ به عبارت دیگر سرمایه معنوی فقط متعلق به سازمان‌هایی که صرفاً کارهای خدایسندانه و انسان دوستانه و عام‌المنفعه انجام می‌دهند نیست [۳۳]. در آموزش عالی با توجه به جایگاه و اهمیت آن در جامعه و نقشی که در پیشبرد اهداف دارد و از طرفی نقش مهم تفکر راهبردی در احساس نیاز به به‌کارگیری مؤثر چنین مهارت‌هایی روبه افزایش است. از این‌رو بهبود توانایی تفکر راهبردی در مدیران به عنوان یکی از عوامل کلیدی در اثربخشی فرایند مدیریت راهبردی نیازمند توجه بیشتری است، چرا که تفکر منشاء راهیابی و سلوک انسانی است و همه کمالات آدمی در زمینه اندیشه صحیح فراهم می‌آید [۴۳].

تفکر صحیح آدمی را به حقیقت هستی رهنمود می‌شود و او را از فرو رفتن در تباهی‌ها ننگه می‌دارد. در واقع با چنین تفکری است که آدمی به حکمت نظری و حکمت عملی دست می‌یابد. امیر مؤمنان علی^(ع) فرموده است: پس بیدار شو ای شنونده! و به خود آی از آن مستی که تو را از تو ربوده و از غفلتی که تو را در خود فرو برده است و از شتاب و حرص و آز در امور دنیوی (بیش از نیازهای ضروری) کم کن و خوب بیاندیش در آنچه که به زبان پیامبر امی^(ص) به تو رسیده است، اموری که چاره و گریز از آن‌ها امکان‌پذیر نیست». تفکر صحیح آدمی را به معرفت درست هستی و خشیت الهی راه می‌برد و این بالاترین حکمت برای آدمی است، از طرف دیگر سرمایه معنوی عاملی است که پویایی و حرکت سازمان را در پیشبرد اهداف ممکن می‌سازد و سبک تصمیم‌گیری هم عاملی برای حصول به اهداف این است، چنان‌چه در خصوص اهمیت تصمیم‌گیری حضرت علی^(ع) می‌فرمایند: با مردم مهربان باش، در کارها با آنان مشورت نما، پس از مشورت اگر تصمیم گرفتی به خدا اعتماد کن که خدا اعتمادکنندگان را دوست دارد [۲، ص ۹۹۴]. از این‌رو با توجه به ویژگی‌های آموزش عالی شهر ایلام به عنوان سازمان هدف در این مطالعه و همچنین با توجه به این‌که تا کنون تحقیق در این رابطه انجام

نشده است، به بررسی تأثیر تفکر راهبردی و ابعاد آن بر سرمایه معنوی با نقش تعدیلگر سبک تصمیم‌گیری شهودی پرداخته شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که تفکر راهبردی بر سرمایه معنوی با ضریب معناداری ۷/۶۳۹ تأثیرگذار است. میزان این تأثیر ۰/۶۴۶ است. در این رابطه سبک تصمیم‌گیری شهودی نقش تعدیلگر ایفا می‌کند. این ادعا با توجه نتایج حاصل شده به اثبات رسید. سبک تصمیم‌گیری شهودی با ضریب معناداری ۶/۹۶۷ رابطه تفکر راهبردی بر سرمایه معنوی را تعدیل می‌کند و بر رابطه آن‌ها تأثیر می‌گذارد. میزان این تأثیر ۰/۴۵۵ است. در بررسی فرضیات فرعی، سه فرضیه تأیید و دو فرضیه هم رد شد. با توجه نتایج به حاصله تصور آینده و تمرکز بر آن با ضریب معناداری ۳/۶۶۶ و میزان تأثیر ۰/۲۲۴ تصمیم‌گیری بر مبنای فرضیه‌سازی، خلاقیت و الگوهای ذهنی متنوع با ضریب معناداری ۶/۹۵۴ و میزان تأثیر ۰/۵۱۷ و قابلیت ایجاد زیرساخت‌های سازمانی با ضریب معناداری ۵/۴۲۱ و میزان تأثیر ۰/۲۸۰ تأیید شدند. در این بین بیشترین تأثیر مربوط به بعد تصمیم‌گیری بر مبنای فرضیه سازی، خلاقیت و الگوهای ذهنی متنوع بود و کمترین تأثیر مربوط به بعد تصور آینده و تمرکز بر آن بود، همچنین فرضیاتی که تأثیر فرصت‌جویی هوشمندانه با دیدگاه سیستمی و درک موقعیت بر مبنای یادگیری و مفاهیم شناختی بر سرمایه معنوی را بررسی کردند تأیید نشدند. ضریب معناداری بعد فرصت‌جویی هوشمندانه با دیدگاه سیستمی ۰/۰۷۲ به دست آمد که با توجه به نقاط بحرانی بیان شده این مقدار فرضیه مورد نظر را تأیید نکرد. ضریب معناداری بعد فرصت‌جویی هوشمندانه با دیدگاه سیستمی ۰/۵۴۶- به دست آمد که این فرضیه هم با توجه به نقاط بحرانی بیان شده تأیید نشد. نتایج این تحقیق با یافته‌های ایمانی‌راد؛ خوارزمی؛ غفاریان (۱۳۸۹)، حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۳)، لیم و دالیمور (۲۰۱۴)، سنم، سورا، و مال (۲۰۱۴)، پاگانی و اوت (۲۰۱۲)، دنارت، پانل، و دس، رونی، و اتکینسون (۲۰۱۲) همخوانی دارد. با توجه به جایگاه و اهمیت تفکر هیچ چیز جایگزین تفکر در تربیت نیست و لازم است نظام آموزشی به گونه‌ای سازماندهی شود که فرد اهل اندیشه صحیح بار آید و با تفکر منطقی خو گیرد و با راه تفکر حقیقی آشنا گردد که به بیان امام علی^(ع) در حکمت ۱۱۳ نهج البلاغه، هیچ دانشی مانند تفکر نیست.

حاصل فکر کردن [خود انسان] و دریافتن مطلب بیشتر است از حاصل درس و تکرار کردن [بدون اندیشه]. امیر مؤمنان علی^(ع) پیوسته مردمان را به اندیشیدن فرا می‌خواند و بدان

برمی‌انگیزد که اندیشیدن بهترین زمینه تربیت آدمیان است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که در نظام‌های آموزشی با توجه به اهمیت تفکر و تصمیم‌گیری در نظام اسلامی با بررسی میزان بهره‌گیری مدیران از تفکر راهبردی و تقویت آن سازمان را در به سمتی سوق داد که تفکر مدیران و نوع تصمیم‌گیری آن‌ها در شرایط مختلف همسو با سرمایه معنوی آن‌ها قرار گیرد و با توجه تأثیرپذیری سرمایه معنوی از تفکر راهبردی و همچنین عوامل تعدیل‌کننده همچون سبک تصمیم‌گیری شهودی، با بررسی بیشتر مفهوم سرمایه معنوی این زمینه ایجاد گردد که نگاه جدیدی به عنوان راه‌گشای مدیران با تفکر راهبردی و نوع سبک تصمیم‌گیری آن‌ها ایجاد و کمک کند به تداوم و پایداری سازمانی برسند. چرا که به نظر می‌رسد سازمان‌هایی که فرهنگ آن‌ها از ویژگی سرمایه معنوی برخوردار باشد و در واقع انباشت سرمایه معنوی در آن‌ها رخ داده باشد، پایدارتر هستند. این نکته حائز اهمیت است که بدون درک واقعی سرمایه معنوی هرگز به دستاوردهای بزرگ نخواهیم رسید و تحولی نیز اتفاق نخواهد افتاد. رسیدن به سرمایه معنوی نیاز به تغییر اساسی چارچوب ذهنی دارد. پیشنهاد می‌شود در فرایند جذب نیرو سطح سرمایه معنوی و تفکر فرد مورد مصاحبه قرار گیرد، برای این کار لازم است پرسش‌نامه‌ای براساس شاخص‌ها طراحی و با مشورت کارشناسان مورد بازبینی و اصلاح قرار گیرد. در این خصوص باید کلاس‌های آموزشی درباره سرمایه معنوی و ابعاد آن در دستور کار مدیران قرار گیرند. از طرفی یافته‌های پژوهش حاضر گویای این است که مدیران باید تلاش کنند که تفکر خود را با سرمایه معنوی همسو نمایند و در جهت پیشبرد اهداف سازمان میزان بهره‌گیری از سرمایه معنوی را تقویت کنند. به منظور هدایت و کمک به تحقیقات آتی که توسط محققین دیگر در این حوزه صورت خواهد گرفت، پیشنهادهای ارائه می‌شود:

- شناسایی عوامل مؤثر بر سرمایه معنوی، تفکر راهبردی و سبک‌های تصمیم‌گیری،
- طراحی الگویی برای مدیریت سرمایه معنوی،
- آسیب‌شناسی و بررسی مسائل مربوط به ایجاد و ارتقای سرمایه معنوی،
- بررسی میزان برخورداری مدیران آموزش عالی از تفکر راهبردی،
- شناسایی عوامل درون سازمانی و برون سازمانی مؤثر بر سبک‌های تصمیم‌گیری،



۶- پی نوشت

1. Visual-PLS
2. South
3. Stacey
4. Hanford
5. Hermann
6. Graetz
7. Bonn
8. Lawton
9. Robbins
10. liedtka
11. Chin

7- References

- [1] Gholpour, M; Daraei,N; & Khayatan, F. (2014). Developing a short form of spiritual capital and Islamic spiritual welfare scale, *Religious Anthropology Studies Quarterly*, 11 (32). 33-49.
- [2] Monnavarian, A., Farmani, G., & Yajam, H. (2011). Strategic thinking in Benetton, *Business Strategy Series*, 12(2), 63-72.
- [3] Zohar, D. & Marshall, I., (2004). *Spiritual capital: Wealth we can live by*. San Francisco: Berrett-Kohler Publishers, Inc.
- [4] Noghiu, A. A. (2015). *Spiritual capital theory: a grounded theory based analysis of SCT and its policy applications*. University of Delaware.
- [5] Rima, S. D. (2016). *Spiritual capital: a moral core for social and economic justice*. CRC Press.
- [6] Flanagan, B., & O'Sullivan, M. (Eds.). (2012). *Spiritual capital: Spirituality in practice in Christian perspective*. Ashgate Publishing, Ltd.
- [7] Niazazari, K., Enayati, T., & Abdolahi, M. (2016). Detection of Factors Affecting Creation of Spiritual Capital In Educational Organizations (Case Study: Second Term Secondary Schools-Educational Office of Tehran Province). *Urban Management Journal*, 15 (43): 121-148.

- [8] Badakhshani, F; & Pirouzi, S. (2010). *Investigation and measurement of spiritual capital in organization*. Human Resource Management master's Thesis, Payam Noor University.
- [9] Robson, M. (2015). Problem solving in Groups. Gower. Rowe, A. J. and McGrath, M.R. *Managerial decision making*. Upper saddle River, NJ: Prentice modules in management series Hall.
- [10] Valizadeh, A. (2014). *Assessment of strategic thinking of higher education managers. (Study: Universities of Ilam province)*. Master's Degree Thesis in Business Management. Ilam University.
- [11] Dadashkhas, E; & babaeiniloei, F (2014). A research on the effect of intellectual capital management on the strategic decision making of managers in the industrial companies. *Quarterly of development and evolution management*. 17 (3).17-26.
- [12] MirAkhori, A; Daraei, M; & Salamzadeh, Y. (2014). *Developing a Strategic Thinking Model based on Islamic - Iranian method (study: Education Department of Tehran Province)*, Master's Degree Thesis. Payam Noor University of Tehran.
- [13] Fathi Domirani, A. (2014). *The effects of strategic thinking on organization performance with mediator role of knowledge management*. Master's degree thesis of Azad University. Ilam Science & research branch, inedited.
- [14] Farhangi, A. A; & Dehghan Niri, M. (2010). Effective factors on strategic thinking. *Management and Marketing Journal*, Azad University. 5 (9):1-21.
- [15] Monavvarian, A. (2014). A Model of Strategic Thinking: Islamic and Iranian Perspective. *International Journal of Business*, 1(10), 316-328.
- [16] Scott, S. G, & Bruce, R.A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educ Psychol Meas*; 55 (5): 818-31.
- [17] Lashkar Bolouki, M. (2013). *Commands and techniques of strategic thinking, 10 commands and 20 applied thoughtware*, Tehran, NAS publication.
- [18] Iannaccone, L. R., & Klick, J. (2003). *Spiritual capital: An introduction and literature review*. Retrieved April, 24, 2005.



- [19] Moon, B. J. (2013). Antecedents and outcomes of strategic thinking, *Journal of Business Research* 66 (2013) 1698–1708.
- [20] Middlebrooks, A., & Noghiu, A. (2010). Leadership and spiritual capital: Exploring the link between individual service disposition and organizational value. *International Journal of Leadership Studies*, 6(1), 67-85.
- [21] Mehregan, N., & Daliri, H. (2010). Social capital or religious capital, which is the better for economy? *Economic knowledge quarterly*: 1 (21).51-72.
- [22] Nuntamanop, P., Kauranen, I., & Igel, B. (2013). A new model of strategic thinking competency. *Journal of Strategy and Management*, 6(3), 242-264.
- [23] Kazmi, S. A. Z., & Naaranoja, M. (2015). *Cultivating strategic thinking in organizational leaders by designing supportive work environment!*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 181(2), 43-52.
- [24] Lim, I., K. and Dallimore, P. (2014). Intellectual capital: management attitudes in Service Industries, *Journal of Intellectual capital*, Vol. 5, No.1, pp. 181-194.
- [25] Dnarte, Nichole A., Paul woods, Stevan., Rooney, Alexandra., Atkinson, J. Hampton. (2012). Working memory deficits affect risky decision- making in methamphetamine. Users with attention- deficit/ hyperactivity. Disorder. *Journal of psychiatric Research*, (46), 422-499.
- [26] Finke, R. (2003). *Spiritual capital: Definitions, applications, and new frontiers*. Retrieved April, 24, 2005.
- [27] Self, D. R., Self, T., Matuszek, T., & Schraeder, M. (2015). Improving organizational alignment by enhancing strategic thinking. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 29(1), 11-14.
- [28] Carletta, J. (1996). *Assessing agreement on classification tasks: The kappa statistic*. (<http://homepages.inf.ed.ac.uk/jeanc/squib.pdf>) *Computational Linguistics*, 22(2), pp. 249–254
- [29] Wagner, John A. (2014). *Organizational behavior: securing complete advantage*. South-western College.

- [30] Pandey, S. (2016). Impact of spiritual capital on work motivation among employees: an exploratory study. *International Journal of Science and Consciousness*; 2(3): 42- 52.
- [31] Sanam, S., & Sorar, G., & Marr, B. (2014). Real options and the impact of intellectual .capital on corporate value. *Journal of Intellectual Capital*, No.3. pp.291-308.
- [32] Rezaeian, A., & Lashkar Bolouki, M. (2010). Competitive intelligence and strategic decision making. *Monthly Journal of Business Management Perspective*. 2 (35): 17-33.
- [33] Ahanchian, M & Asarroudi, A. (2015). The relationship between decision making style and self-Leader learning among anesthesiology Students. *Caring Science Journal. Nursing Faculty of IRI Military*. 2 (1): 24-32.
- [34] Pagani, M., & Otto, P. (2013). Integrating strategic thinking and simulation in marketing strategy: Seeing the whole system. *Journal of Business Research*, 66(9), 1568-1575.
- [35] Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The leadership quarterly*, 16(5), 655-687.
- [36] Ahadi, H., & ghazanfari rad, f. (2013). Presenting a hybrid model from Fuzzy multi-criteria decision making for locating the place of specialized rail Industrial estates. *Research in Operation and Its Applications*, 8(4):1-11.
- [37] Imani Rad, M; kharazmi, S; & Ghafarian, V. (2010). *The study of spiritual capital and its effects on strategic management of businesses*. The search by "Fara system san'at pakhsh" firm. Master's degree thesis.
- [38] Bazazzadehm., H.R. (2014). Managers' Decision Making Based on Non – Financial Criteria of Performance in uncertainty Conditions. *Management Researches in Iran Quarterly*. 18 (4): 1-32.
- [39] Taheri, H., Pourkiani, M., & Amiri, A. (2014). The Relationship between Managers strategic Thinking and Leadership Styles. *International Journal of*

- Modern Management and Foresight, 1(6), 177-186.
- [40] Hasanpour, E; Naderiravesh ,N; Safavi, b; Zahra; N; Malihe;N; zandi, k. (2014). Investigating of the correlation of thinking styles and clinical decision making among nurses in Educational hospitals affiliated to the University of Medical Sciences Of Tabriz. *Preventive Care Journal in Nursing and Midwifery*, 4(1): 14-27.
- [41] Robbins, S, (2009). *Organizational behavior, meanings, theories and applications*, translated by: Ali parsaeian, Mohammad A'rabi, Tehran, cultural research office, Eighth edition, pp 220-222.
- [42] Liedtka, J. M. (1998). Strategic thinking: can it be taught?" *long Range planning*, 31(1), 120-128.
- [43] Tavakoli, G; Ramezan, M; Ma'ya, A. (2015). Analysis of the relationship between organizational Change Capacity and strategic thinking. *Management Studies Journal*. 24 (2):10-33.
- [44] Seyed Abbas Zadeh, M; Amani Saribeiglo, J; Khezri Azar,H; Pashoy,Gh (2012). *Introduction to structural equation modeling in PLS method and its applications in behavioral sciences*, Uremia university publication. First Publication.
- [45] Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1): 39-50.
- [46] Chin, w. w. (1998). *Issues and opinion in structural equation modeling*. *MIS Quarterly*, 22(1), vii-xvi.
- [47] Nasiri,N; & Ahmadi, P. (2007). Effective Strategic Relationship on Organizational Innovation on organizational innovation, *Tadbir Monthly Journal*, 18 (1): 11-22.
- [48] Bouhali, R., Mekdad, Y., Lebsir, H., & Ferkha, L. (2015). Leader roles for innovation: strategic thinking and planning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 181, 72-78.
- [49] Robbins, S. P. (2009). *Organizational Behavior, 13/E*. Pearson Education India.

- [30] Pandey, S. (2016). Impact of spiritual capital on work motivation among employees: an exploratory study. *International Journal of Science and Consciousness*; 2(3): 42- 52.
- [31] Sanam, S., & Sorar, G., & Marr, B. (2014). Real options and the impact of intellectual .capital on corporate value. *Journal of Intellectual Capital*, No.3. pp.291-308.
- [32] Rezaeian, A., & Lashkar Bolouki, M. (2010). Competitive intelligence and strategic decision making. *Monthly Journal of Business Management Perspective*. 2 (35): 17-33.
- [33] Ahanchian, M & Asarroudi, A. (2015). The relationship between decision making style and self-Leader learning among anesthesiology Students. *Caring Science Journal. Nursing Faculty of IRI Military*. 2 (1): 24-32.
- [34] Pagani, M., & Otto, P. (2013). Integrating strategic thinking and simulation in marketing strategy: Seeing the whole system. *Journal of Business Research*, 66(9), 1568-1575.
- [35] Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The leadership quarterly*, 16(5), 655-687.
- [36] Ahadi, H., & ghazanfari rad, f. (2013). Presenting a hybrid model from Fuzzy multi-criteria decision making for locating the place of specialized rail Industrial estates. *Research in Operation and Its Applications*, 8(4):1-11.
- [37] Imani Rad, M; kharazmi, S; & Ghafarian, V. (2010). *The study of spiritual capital and its effects on strategic management of businesses*. The search by "Fara system san'at pakhsh" firm. Master's degree thesis.
- [38] Bazazzadehm., H.R. (2014). Managers' Decision Making Based on Non – Financial Criteria of Performance in uncertainty Conditions. *Management Researches in Iran Quarterly*. 18 (4): 1-32.
- [39] Taheri, H., Pourkiani, M., & Amiri, A. (2014). The Relationship between Managers strategic Thinking and Leadership Styles. *International Journal of*

- Modern Management and Foresight, 1(6), 177-186.
- [40] Hasanpour, E; Naderiravesh ,N; Safavi, b; Zahra; N; Malihe;N; zandi, k. (2014). Investigating of the correlation of thinking styles and clinical decision making among nurses in Educational hospitals affiliated to the University of Medical Sciences Of Tabriz. *Preventive Care Journal in Nursing and Midwifery*, 4(1): 14-27.
- [41] Robbins, S, (2009). *Organizational behavior, meanings, theories and applications*, translated by: Ali parsaeian, Mohammad A'rabi, Tehran, cultural research office, Eighth edition, pp 220-222.
- [42] Liedtka, J. M. (1998). Strategic thinking: can it be taught?" *long Range planning*, 31(1), 120-128.
- [43] Tavakoli, G; Ramezan, M; Ma'ya, A. (2015). Analysis of the relationship between organizational Change Capacity and strategic thinking. *Management Studies Journal*. 24 (2):10-33.
- [44] Seyed Abbas Zadeh, M; Amani Saribeiglo, J; Khezri Azar,H; Pashoy,Gh (2012). *Introduction to structural equation modeling in PLS method and its applications in behavioral sciences*, Uremia university publication. First Publication.
- [45] Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1): 39-50.
- [46] Chin, w. w. (1998). *Issues and opinion in structural equation modeling*. *MIS Quarterly*, 22(1), vii-xvi.
- [47] Nasiri,N; & Ahmadi, P. (2007). Effective Strategic Relationship on Organizational Innovation on organizational innovation, *Tadbir Monthly Journal*, 18 (1): 11-22.
- [48] Bouhali, R., Mekdad, Y., Lebsir, H., & Ferkha, L. (2015). Leader roles for innovation: strategic thinking and planning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 181, 72-78.
- [49] Robbins, S. P. (2009). *Organizational Behavior, 13/E*. Pearson Education India.