

تبیین وضعیت تفکر استراتژیک در دانشگاه و ارتباط آن با یادگیری سازمانی، مطالعه موردی

حمید شفیع‌زاده^۱

چکیده

از آنجا که داشتن تفکر استراتژیک پیامدی موثر و مستقیم در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه دارد و از طرفی از ارکان مهم و موثر دانشگاه است، مقاله حاضر در صد بررسی میزان تفکر استراتژیک اعضای هیات علمی و ارتباط آن با یادگیری سازمانی است. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی؛ از نظر روش گردآوری اطلاعات از نوع تحقیقات کمی و غیر آزمایشی و از نظر نحوه اجرا، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیات علمی تمام وقت و مدعو دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ شامل ۲۶۰ نفر است. حجم نمونه با روش تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان برابر با ۱۵۵ نفر انتخاب شدند. اولین ابزار پژوهش پرسشنامه، تفکر استراتژیک گلدمن (۲۰۰۵) با چهار مولفه تفکر سیستمی، تفکر مفهومی، آینده‌نگری و فرصت‌طلبی هوشمندانه است. دومین ابزار مورد استفاده، پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) شامل هفت مولفه چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار تیمی و یادگیری تیمی، تسهیم دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و مهارت‌ها و شایستگی‌های کارکنان است. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید متخصصان و استاد راهنما قرار گرفته است. پایایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، برای تفکر استراتژیک، ۰/۸۳ و برای یادگیری سازمانی، ۰/۹۱ برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل از روش‌های آماری توصیفی و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، t تک نمونه‌ای و رگرسیون) استفاده شد. نتایج نشان داد: وضعیت تفکر استراتژیک و یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی

۱. گروه مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران
(shafizadeh11@gmail.com)

بالاتر از حد متوسط است، اما وضعیت یادگیری سازمانی بهتر از تفکر استراتژیک آنهاست. بین دو متغیر تفکر استراتژیک با یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی رابطه مثبت و معناداری ($r = 0/512$) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای $0/01$ معنی دار است. به عبارت دیگر، هرچه اعضای هیات علمی از ابعاد تفکر استراتژیک بیشتری برخوردار باشند، یادگیری سازمانی آنها نیز بیشتر خواهد شد.

واژگان کلیدی: تفکر استراتژیک، یادگیری سازمانی، اعضای هیات علمی.

فصلنامه راهبرد اجتماعی فرهنگی ♦ سال هفتم ♦ شماره بیست‌وهفتم ♦ تابستان ۹۷ ♦ صص ۴۰۶-۳۸۵

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۲/۱۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۵/۱۳



مقدمه

عصر حاضر که عصر جهانی شدن است، دیگر موتور رشد سازمان‌ها به سرمایه و نیروی انسانی یدی محدود نمی‌شود. مهمترین متغیر رشد همه جانبه سازمان‌ها در عصر حاضر، دانش است. امروزه به سرمایه‌های نامشهود و معنوی که همان دانش نامیده می‌شود؛ به عنوان یک عامل مهم و حیاتی می‌نگرند. به بیان دیگر، سازمان‌هایی در برابر تغییرات و تحولات موفق و پیروز خواهند بود که بتوانند سرمایه‌های نامشهود و معنوی خود را بهبود و توسعه بخشند. در این راستا، برخی از اندیشمندان و صاحب‌نظران معاصر اظهار می‌دارند که دانش، منبع عمده کسب مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شود (احمدی، ۱۳۹۱). اما در این میان نکته قابل توجه این است که محصول دانش و دستیابی به اندوخته‌های دانش سازمان، بدون یادگیری ممکن نمی‌شود. یادگیری، کلید دستیابی به دارایی‌های دانش و در نتیجه افزایش سرمایه‌ی نامشهود است (سبحانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۵: ۷۰). سازمان‌های امروزی نمی‌توانند روند سرعت تغییر را متوقف سازند، بلکه تنها می‌توانند نوسانات بی‌ثباتی را به فرصت‌های یادگیری، تطابق و همخوانی مطلوب تبدیل سازند. در کاری که تغییرات به طور مستمر انجام می‌گیرد، یک روش مشخص و راه معین که بتواند به ما در پیش بینی آینده کمک کند وجود ندارد، بلکه مهمترین مهارت این است که چگونگی فراگیری را یاد بگیریم؛ یعنی یاد بگیریم که چطور یاد بگیریم. یادگیری سازمانی باعث افزایش خلاقیت و جلوگیری از خروج دانش و تجربیات سازمانی شده و در نهایت منجر به افزایش نوآوری، بهره‌وری و اثربخشی سازمانی می‌شود.

یادگیری سازمانی یک شکل خاص از توسعه یادگیری در سازمان به وسیله افراد کلیدی سازمان است که می‌توانند با تغییرات متعاقب سازمان مرتبط باشند (کراو، ۲۰۰۶: ۴۸-۲۵). یادگیری سازمانی، ابداع و فراگیری دانش جدید را در اولویت قرار می‌دهد و بر روی نقش افراد در ابداع و بکارگیری دانش جدید تأکید می‌کند؛ و شیوه مهمی برای

رسیدن به عملکرد موفق و کسب مزیت رقابتی برای سازمان‌ها ارائه می‌دهد (احمدی، ۱۳۹۱: ۲). سیرات^۱ (۲۰۰۹)، یادگیری سازمانی را این گونه تعریف می‌کند: «یادگیری سازمانی عبارت است از توانایی سازمان در کسب بصیرت، بینش و فهم از طریق تجربه، عمل، مشاهده، تجزیه و تحلیل و تمایل به آزمون موفقیت‌ها و شکست‌ها» (سیرات، ۲۰۰۹: ۱). یادگیری سازمانی به نقل از آرگریس و شاوون (۱۹۹۶) محصول پرس‌وجو و تحقیق در سازمان است؛ بدین معنی که هر زمان عواقب مورد انتظار یک فرآیند کاری مغایر با نتایج واقعی به دست آمده باشد، یک فرد (یا گروه) به پرس‌وجو و تحقیق مشغول می‌شود تا علت این تناقض را درک کرده و در صورت لزوم برای حل و فصل مشکل اقدام نماید. در روند این پرس و جوی سازمانی، فرد با دیگر اعضای سازمان به تعامل برخاسته و یادگیری اتفاق خواهد افتاد. بنابراین یادگیری محصول مستقیم این تعامل است (آلن فراست^۲، ۲۰۱۰: ۵). ابعاد یادگیری سازمانی از نظر نیفه^۳ عبارتند از: چشم انداز مشترک، فرهنگ سازمانی^۴، کار و یادگیری تیمی^۵، اشتراک دانش، تفکر سیستمی^۶، رهبری مشارکتی^۷ و توسعه‌ی شایستگی‌های کارکنان.

چشم‌انداز (بینش) مشترک: چشم‌انداز مشترک، تصویر ذهنی روشن است و اغلب هدفی که فرد می‌خواهد به آن برسد. در واقع، بینش به مفهوم تصویر آرمانی داشتن است. **فرهنگ سازمانی:** فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه‌ی نگرش‌ها، باورها، عقاید و تفکر حاکم بر سازمان.

کار و یادگیری تیمی: یادگیری تیمی عبارت است از فرایندی که طی آن ظرفیت اعضای گروه توسعه داده شده و به گونه‌ای همسو شود که نتایج حاصله از آن چیزی باشد که همگان واقعاً طالب آن بوده‌اند (خانعلیزاده، ۱۳۸۹: ۴۳-۲۰).

اشتراک دانش: به اشتراک گذاشتن دانش، انتقال و توزیع دانش، انتقال سازمانی و فناوریانه داده‌ها، اطلاعات و دانش را در بر می‌گیرد.

-
1. Serrat
 2. Alan Frost
 3. Neefe
 4. organizational culture
 5. team learning
 6. System thinking
 7. Participatory leadership

تفکر سیستمی: تفکر سیستمی یعنی استفاده از روش سیستمی در تحلیل و اداره امور سازمان و توجه به تأثیر عوامل سازمانی بر یکدیگر. یعنی تفکر کل‌نگر. روشی از تفکر که در آن برتری کل بر جزء تصدیق می‌شود (نیاز آذری و همکاران، ۱۳۸۹: ۳۵۳).

رهبری مشارکتی: یعنی مشارکت دادن کارکنان در امر تصمیم‌سازی و مدیریت سازمان.

توسعه‌ی شایستگی‌های کارکنان: شایستگی در ادبیات منابع انسانی، مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها و رفتارهای قابل سنجش و قابل مشاهده است که در موفقیت یک شغل یا پست سهم هستند. بنابر این توسعه شایستگی کارکنان یعنی آموزش و ارتقای سطح دانش و مهارت آنها. یکی از این عوامل که بر یادگیری سازمانی تأثیر می‌گذارد، تفکر استراتژیک است. همگام با تحولات شگرفی که امروزه در عرصه جهان رخ می‌دهد و از آن به عنوان انفجار اطلاعات، جهانی‌سازی و واژه‌هایی مشابه یاد می‌کنند، نوع نگرش مدیران و سازمان نیز تغییر یافته است. در عصر حاضر، برخلاف گذشته، تلاش مدیران در جهت کسب سود و کاهش زیان به نگرانی آنها برای بقاء در دنیای رقابتی تبدیل شده و حفظ بقاء در کنار سودآوری به عنوان اصلی‌ترین هدف یک سازمان در این دهه مطرح است. به گونه‌ای که راز ماندگاری هر سازمان در استفاده هر چه بهتر از منابع در دسترس برای رسیدن به حد اعلای رضایت مشتریان است و این همان مفهوم تفکر استراتژیک می‌باشد. پس می‌توان گفت لازمه حفظ بقاء هر سازمانی در عصر حاضر، وجود تفکری از نوع استراتژیک در میان اعضای آن است. عنوان تفکر استراتژیک در از یک دهه گذشته در حوزه مدیریت استراتژیک بسیار مورد توجه بود و در تحقیقات بسیاری به اهمیت دارا بودن قابلیت تفکر استراتژیک برای مدیران اشاره شده است. تفکر استراتژیک به عنوان یکی از قابلیت‌های اصلی رهبران دارای عملکرد برجسته برشمرده شده است (کالینز و همکاران، ۲۰۰۲).

تفکر استراتژیک، فرایند مداومی است که هدف آن، رفع ابهام و معنا بخشیدن به تحولات محیط پیچیده است. این فرایند، تجزیه و تحلیل موقعیت و ترکیب خلاقانه نتایج تحلیل در قالب یک برنامه استراتژیک موفقیت‌آمیز را دربر می‌گیرد (مشبکی و همکاران، ۱۳۸۷). تفکر استراتژیک، متضمن تمرکز بر مقصد است بر خلاف رویکرد برنامه‌ریزی

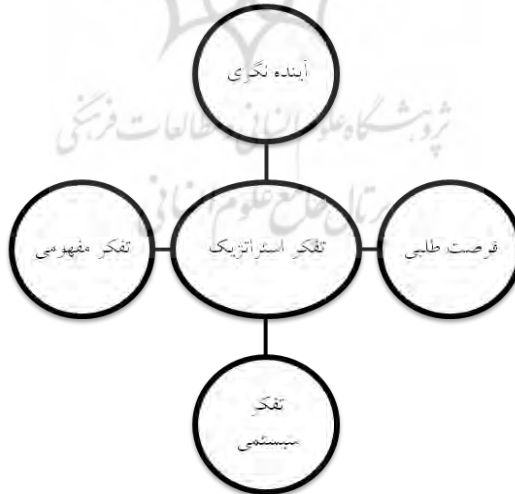
استراتژیک سنتی که بر ایجاد و خلق تناسب و هماهنگی بین منابع موجود و فرصت‌های در حال ظهور تأکید می‌کند، تفکر استراتژیک به عمد بر ایجاد عدم تناسب و ناهماهنگی اساسی بین آنها تمرکز می‌کند (لیدکا، ۱۹۹۸).

گلدمن (۲۰۰۱) معتقد است، به منظور سنجش میزان تفکر استراتژیک باید از پنج مولفه به شرح زیر استفاده کرد:

- تصور آینده و تمرکز بر آن
- فرصت جویی هوشمندانه با دیدگاه سیستمی
- درک موقعیت بر مبنای یادگیری و مفاهیم شناختی
- تصمیم‌گیری بر مبنای فرضیه‌سازی، خلاقیت و الگوهای ذهنی متنوع
- قابلیت ایجاد زیرساخت‌های سازمانی.

گلدمن (۲۰۰۵) در مطالعات بعدی خود با در نظر گرفتن مطالعات میتزبرگ، لیدکا و هنفورد، تفکر استراتژیک را ترکیبی از چهار عامل تفکر مفهومی، تفکر سیستمی، آینده‌نگری و فرصت‌طلبی تشخیص می‌دهد. مدل مفهومی گلدمن، شکل تلخیص یافته‌ای از مطالعات پیشین است.

شکل ۱: ویژگی‌های تفکر استراتژیک از نگاه گلدمن (۲۰۰۵)



تفکر مفهومی: اولین مؤلفه از عوامل تفکر استراتژیک، تفکر مفهومی است. تفکر مفهومی، توانایی درک یک موقعیت به وسیله شناسایی الگوها و نشان دادن مسئله محوری است. تفکر مفهومی 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، به‌ویژه دانش ضمنی را در بر می‌گیرد، که منجر به یافتن راه‌حل‌های بالقوه و گزینه‌های پایداری می‌شود که ممکن است به صورت آشکار هیچ ارتباطی با یکدیگر نداشته باشد و یا به راحتی قابل شناسایی نباشد (استیسی، ۱۳۸۴).

تفکر سیستمی: دومین مؤلفه از عوامل تفکر استراتژیک، تفکر سیستمی است. تفکر سیستمی، یک رویکرد منحصر به فرد برای حل مسئله است که در آن به مسائل مشخص بعنوان بخشی از سیستم کلی نگریسته می‌شود. یک متفکر استراتژیک باید الگویی از سیستم خلق ارزش را از ابتدا تا انتها در ذهن داشته باشد (ناظمی و همکاران، ۱۳۸۹). تفکر سیستمی به مدیران کمک می‌کند تا ساختار، الگوها و وقایع را در پیوند با یکدیگر مورد بررسی قرار دهند. تفکر سیستمی ملزم به مشاهده مبتنی بر درک است (قادری، ۱۳۹۱).

فرصت‌طلبی: سومین مؤلفه از عوامل تفکر استراتژیک، فرصت‌طلبی است. فرصت‌طلبی به معنای «با درایت در جستجوی منافع شخصی بودن» است (ویلیامسون، ۱۹۸۵). شاو، چینگ و دارل^۱ (۲۰۰۷) چهار عامل را به عنوان پیش‌نیازهای فرصت‌طلبی کارآفرینان شناسایی کردند. این چهار عامل عبارت‌اند: از عدم اطمینان، دارایی خاص، عدم تقارن اطلاعات و مبادله ارتباطی.

آینده‌نگری: چهارمین مؤلفه تفکر استراتژیک، آینده‌نگری است. بسیاری از مدیران خود را به عنوان قربانیان نیروهای محیطی خارج از کنترلشان می‌دانند. آنان احساس می‌کنند که نمی‌توانند مشتریان، بازارها، رقبا و قوانین را کنترل کنند. لذا تلاش می‌کنند تا بیشتر از آنچه نیاز است - به جای اینکه از پیش اقدام کنند- واکنشی عمل کنند (میلت و استفن^۲، ۲۰۰۶)، که این امر در محیط رقابتی به ضرر سازمان است.

تفکر استراتژیک با مکتب یادگیری تعریف می‌شود که برای محیط غیرقابل درک و پیش‌بینی، مناسب است. بدین ترتیب، تفکر استراتژیک در محیط پرتحول و غیرقابل پیش‌بینی امروز رویکرد مناسب راهبردی سازمان شمرده می‌شود. رویکردی که می‌تواند

1. Shueh, Chenge & Darrell

2. Millet & Stephen

سازمان را نسبت به رقیب برتری بخشد و سهم بیشتری از منافع بازار را نصیب آن سازد (برادران شرکاء، ۱۳۸۶).

در محیط کسب و کار امروزی، تغییرات با گام‌های سریع به وقوع می‌پیوندد. سازمان‌ها در عرصه رقابت در محیط کسب و کار جهانی ملزم هستند تا نسبت به تغییرات مستمر واکنش مطلوب داشته و یا از بین بروند. لذا دنیای کسب و کار از تسلط سرمایه به تفوق دانش تغییر یافته است. یک سازمان به منظور برتری یافتن از سایر سازمان‌ها باید منابع انسانی را توسعه داده و میزان اطلاعات و دانش در دسترس را افزایش دهد. کارکنان و دانشی که در سر آنهاست، منابع بسیار ارزشمندی برای سازمان هستند. دانش و چگونگی دانستن، منابع استراتژیک سازمان هستند که باید مدیریت و توسعه داده شوند. از این رو، یادگیری سازمانی و تولید دانش در طول چند سال اخیر مورد توجه مدیریت استراتژیک قرار گرفته است (کانتولا، ۲۰۰۸). تفکر استراتژیک، مدتهاست به عنوان یک برگ برنده در عرصه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی شناخته می‌شود (استیسی^۲، ۲۰۰۳). یادگیری سازمانی نیز به طور فزاینده‌ای در میان سازمان‌هایی که به افزایش مزیت رقابتی، نوآوری و اثربخشی علاقه‌مندند، مورد توجه ویژه قرار گرفته است (جمال زاده و همکاران، ۱۳۸۸).

همانند هر فعالیت خلاقانه دیگر، زمانی می‌توان از تفکر استراتژیک انتظار توفیق بیشتری داشت که از اصول خاصی پیروی و از پاره‌ای کاستی‌ها و نارسایی‌ها نیز آگاهانه پرهیز کند. بدان معنی که بتوان عوامل مؤثر بر سازمان را دید و از آینده مبهم و نامطمئن، با ملاحظه وابستگی عوامل مؤثر، راه حل‌های مسائل را ارائه نمود. تفکر استراتژیک چیزی بیش از توجه به روندهای اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فناوری بوده و مدیرانی را می‌طلبد که همبستگی این عوامل را تشخیص دهند (زارعی، ۱۳۸۹).

از طرف دیگر، بحران‌های ناشی از تحولات سیاسی جهان در سال‌های اخیر منجر به کاهش منابع مالی برای نظام‌های آموزشی و نیز محدودیت اشتغال برای دانش‌آموختگان آن شده است. کشورهای در حال توسعه در مواجهه این تحولات با مسائل گوناگون و بیشتری روبرو هستند. رشد سریع آموزش عالی باعث افزایش سطح سواد جمعیت فعال و نه توسعه اقتصادی شده است. بنابراین مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی در این باره با مسائلی از قبیل بیکاری دانش‌آموختگان، تورم مدارک تحصیلی و کاهش مزایای آنها، نیازهای

1. Kantola

2. Stacy

آموزشی بخش غیرمتشکل اقتصادی، تغییرات سریع تکنولوژی و رویارویی بیش از پیش با تکنولوژی دانش مواجهه‌اند که برای پیش‌بینی، پیش‌گیری و چاره‌جویی این مسائل نیاز به آشنایی آنها با ادبیات تفکر استراتژیک احساس می‌شود. در فرایند برنامه‌ریزی آموزشی، توسعه جنبه‌های کمی و کیفی نظام آموزشی باید به موازات یکدیگر مورد نظر قرار گیرند. در حالی که در برنامه‌ریزی آموزشی مدیران ما معمولاً هدف‌های کیفی تحت‌الشعاع هدف‌های کمی قرار گرفته و برنامه‌ریزان و مدیران بیشتر به انتخاب گزینه‌ها و احتمال عملی بودن و به اجرا درآوردن آنها توجه می‌کنند؛ که این مسئله نیز مبین عدم آگاهی نسبت به تفکر و مدیریت استراتژیک در بین کادر دانشگاهی است (کافمن و هرمن، ۱۳۸۵:۱۲).

با شروع هزاره سوم میلادی دانشگاه‌هایی موفق‌اند که با بهره‌گیری از آخرین یافته‌های دانش مدیریت به استقبال تغییر رفته و با توجه به شرایط موجود، خود را با روندهای ملی و بین‌المللی همراه سازند. برای رسیدن به این امر مهم، مدیران آموزش عالی دیگر قادر نیستند که با برنامه‌ریزی به شیوه سنتی به حل مشکلات بپردازند و نیاز به برنامه‌ریزی استراتژیک دارند. لازمه برنامه‌ریزی استراتژیک، داشتن تفکر استراتژیک است. بدین ترتیب مدیران می‌توانند بر مسائل و چالش‌های سازمان و از جمله مساله اشتغال فارغ‌التحصیلان غلبه نمایند و به راه‌حل‌های درست و منطقی دست یابند.

از آنجا که داشتن تفکر استراتژیک پیامدی موثر و مستقیم در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه دارد و از طرفی از ارکان مهم و موثر دانشگاه است، بنابراین در صورتی که اعضای هیات علمی از تفکر استراتژیک برخوردار باشند، در تحقق اهداف و ارتقای عملکرد دانشگاه نقش موثر و سازنده خواهند داشت. بر همین اساس، این مقاله در صدد بررسی میزان تفکر استراتژیک اعضای هیات علمی و ارتباط آن با یادگیری سازمانی است.

مون^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان ورودی‌ها و خروجی‌های تفکر استراتژیک، بر شناسایی عواملی که بر تفکر استراتژیک در سطوح سازمانی موثرند، تمرکز کرده است. بدین منظور کلیه پژوهش‌هایی که در حوزه‌های مختلف بر تفکر استراتژیک کار کرده‌اند، مورد توجه قرار داده است. مدل ارائه شده توسط مون، متغیرهای داخلی و خارجی سازمان

را که در تفکر استراتژیک مؤثرند و در عملکرد بازاریابی نقش دارند، شامل می‌شود. نتایج نشان می‌دهد نگرش مدیریت سازمان از طریق ریسک‌پذیری، تأکید هیأت مدیره بر تفکر استراتژیک تیم‌های درون سازمانی و صلاحیت بازاریابی، تفکر استراتژیک را در سطوح سازمانی پرورش می‌دهد. از طرفی، رسمی‌سازی در ساختار سازمان، تفکر استراتژیک را تضعیف می‌کند و تمرکزگرایی نیز بر تفکر استراتژیک اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج رابطه مثبتی را میان تفکر استراتژیک با عملکرد بازاریابی نشان می‌دهد.

اوستالازا و لیوپیس^۱ (۲۰۱۳) تحقیق تجربی با عنوان آموزش تفکر استراتژیک انجام داده‌اند. آنها با تأکید بر حیاتی بودن رفتار استراتژیک در کلیه سطوح سازمانی و برای همه کارمندان سازمان مورد مطالعه، تأثیر آموزش بر رفتار استراتژیک سازمان را مورد بررسی قرار دادند. آنها دو گروه آموزش دیده و آموزش ندیده را در نظر گرفتند و رفتار کارکنان را مورد مشاهده قرار دادند. تفکر استراتژیک در گروهی که آموزش دیده بودند، نسبت به گروه آموزش ندیده بودند بیشتر مشاهده می‌شود.

نیفه (۲۰۰۱) در دانشگاه ویسکانسین پژوهشی با عنوان «مقایسه مولفه‌های یادگیری سازمانی در دانشگاه‌هایی که پروژه کیفیت علمی را اجرا کرده‌اند (دانشگاه‌های مدرن) و دانشگاه‌هایی که این پروژه را اجرا نکرده‌اند (دانشگاه‌های سنتی)» انجام داده است. نتایج این پژوهش نشان داد که بین مولفه‌های یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های سنتی و دانشگاه‌های مدرن تفاوت دارد. با وجودی که بیشتر دانشگاه‌های مورد آزمون (سنتی و مدرن) از ویژگی‌های عمده یادگیری سازمانی برخوردار بوده‌اند، ولی شاخص کلی یادگیری سازمانی نشان داد که میزان یادگیری سازمانی دانشگاه‌های مدرن نسبت به دانشگاه‌های سنتی در سطحی بالاتر قرار دارد.

موسوی و بردیافر (۱۳۹۴) در پژوهش به دنبال سنجش میزان تفکر استراتژیک در میان مدیران انجمن گردشگری ورزشی کشور بودند. جامعه آماری شامل مدیران انجمن گردشگری ورزشی کشور و نمونه‌ها بصورت تمام شمار ۶۴ نفر انتخاب شدند. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه به تایید چند تن از اساتید مدیریت رسید و پایایی آن نیز از طریق یک آزمون مقدماتی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱ بدست آمد. یافته‌ها نشان داد که مدیران انجمن گردشگری ورزشی در نگرش سیستمی، عزم استراتژیک، فرصت‌طلبی

هوشمندانه، تفکر فرضیه محور و تفکر در طول زمان به ترتیب از بیشترین تا کمترین میزان را دارا بودند؛ علیرغم این که 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 را میان متغیرهای زمینه‌ای تحقیق با متغیر ملاک نشان داد که سابقه کار بیشترین نقش مؤثر در تفکر استراتژیک مدیران دارا بود.

گل محمدی و همکاران (۱۳۹۲) مقاله‌ای با عنوان «سبک‌های رهبری و تفکر استراتژیک در سطح سازمانی» منتشر کرده‌اند. هدف این پژوهش، بررسی رابطه‌ی بین سبک‌های رهبری و تفکر استراتژیک در سطح سازمانی در شرکت‌های صنعتی فعال در بخش غذایی و دارویی استان ایلام است. این پژوهش با رویکرد توصیفی همبستگی از طریق توزیع ۱۵۳ پرسشنامه بین مدیران و کارکنان شرکت‌های صنعتی مذکور صورت گرفته است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از آزمون آماری همبستگی و رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که بین سبک‌های رهبری و تفکر استراتژیک در سطح سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین براساس تحلیل رگرسیون مشخص شد که رهبری تحول‌آفرین بیشترین تأثیر مثبت را بر تفکر استراتژیک دارد.

اسدی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان «تجزیه و تحلیل وضعیت راهبردی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی غیرانتفاعی در ایران» به بررسی وضعیت راهبردی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی غیرانتفاعی پرداختند. داده‌های مورد نیاز در این پژوهش با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای با استفاده از پرسشنامه توزیع شده در بین مدیران، اعضای هیأت مؤسس، استادان دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های غیرانتفاعی گردآوری شد. وضعیت راهبردی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های غیرانتفاعی با تشکیل ماتریس سوات و ماتریس ارزیابی موقعیت تعیین شد. نتایج یافته‌ها نشان داد که مؤسسه‌ها و دانشگاه‌های غیرانتفاعی ایران در ارزیابی محیط داخلی خود از نقاط قوت برخوردار هستند. همچنین ارزیابی عوامل محیط خارجی با شناسایی بیست عامل بیانگر آن است که مؤسسه‌ها و دانشگاه‌های غیرانتفاعی ایران از فرصت‌های بسیاری در محیط خارجی برخوردارند.

شجاعی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان «چارچوب تلفیقی برای تدوین استراتژی در مؤسسه آموزش عالی راشد با توجه به امر تدوین درست استراتژی و پیاده‌سازی صحیح آن به عنوان چالش اصلی مدیران ارشد در فرایند مدیریت استراتژیک»

با استفاده از مدل تلفیقی به تدوین استراتژی در مؤسسه آموزش عالی آزاد راشد پرداختند. بدین صورت که ابتدا با استفاده از ماتریس سوات استراتژی‌های مؤسسه تدوین شد و سپس به منظور فائق آمدن بر موانع پیاده‌سازی و اجرای استراتژی‌ها از متدولوژی QFD و BSC استفاده شد و در نهایت، ترتیب اولویت منابع مؤسسه نیز مشخص گردید.

محمدی (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه یادگیری سازمانی و تفکر استراتژیک» به ثمر رسانده است. این تحقیق با فرض وجود داشتن ارتباط معنادار بین یادگیری سازمانی و تفکر استراتژیک انجام و در نمونه‌ای با حجم ۲۱۷ نفر از مدیران شرکت‌های صنعتی فعال استان کردستان از طریق پرسشنامه اجرا شده است. داده‌های گردآوری شده با استفاده از آزمون همبستگی و رگرسیون تحلیل شده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد بین یادگیری سازمانی و تفکر استراتژیک، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین از میان ابعاد یادگیری سازمانی، سه بعد تسهیم دانش، تفکر سیستمی و رهبری مشارکتی تأثیر مثبت بر تفکر استراتژیک دارند. ابعاد دیگر یادگیری سازمانی شامل چشم‌انداز مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی، کار و یادگیری تیمی و توسعه شایستگی‌های کارکنان بر تفکر استراتژیک تأثیر گذار نبودند.

ناظمی و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی ارتباط تفکر استراتژیک و عملکرد پرداختند و تأثیر تعدیل‌کننده متغیر یادگیری سازمانی بر این ارتباط را مطالعه کردند. آنها در اولین قدم، مدل جامعی برای تفکر استراتژیک استنتاج و طراحی کردند و سپس با روش پیمایشی/تحلیلی آزمون نمودند. همچنین برای انتخاب شرکت‌ها به شرکت‌های فعال در بورس مراجعه کردند و با توزیع پرسشنامه میان مدیران ارشد و میانی اقدام به جمع‌آوری داده‌ها نمودند. در نتیجه، ارتباط مستقیم بین تفکر استراتژیک و عملکرد شرکت‌های مورد بررسی پیدا شد، ولی یادگیری سازمانی، رابطه تفکر استراتژیک و عملکرد را تعدیل نکرد. حاتمی و همکارانش (۲۰۱۲) در مقاله‌ای که با عنوان «تفسیر نقش انواع فرهنگ، رهبری و یادگیری سازمانی روی تفکر استراتژیک» در سومین کنفرانس جهانی تکنولوژی اطلاعات ارائه کردند، نقش رهبری، فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی را در پیشبرد تفکر استراتژیک مورد سنجش قرار داده‌اند. این تحقیق در نمونه‌ای با حجم ۲۱۷ نفر از ۵۰۰ نفر کارکنان منطقه کنگان منطقه پارس جنوبی از طریق توزیع پرسشنامه انجام شده است. نتایج نشان می‌دهد که ارتباط مستقیم و معناداری میان فرهنگ و یادگیری سازمانی، رهبری و یادگیری سازمانی و یادگیری سازمانی و تفکر استراتژیک وجود دارد. نتایج

تحلیل، تأثیر قوی رهبری بر تفکر استراتژیک از طریق یادگیری سازمانی را نشان می‌دهد. معمایی و همکاران (۱۳۹۲)، مقاله‌ای با عنوان «سنجش تفکر استراتژیک در بین مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران» به ثمر رسانده‌اند. هدف اصلی این تحقیق، سنجش تطابق تفکر استراتژیک سازمان دانشگاه علوم پزشکی تهران با مولفه‌های مدل گلدمن که شامل تفکر مفهومی، تفکر سیستمی، فرصت‌طلبی هوشمندانه و آینده‌نگری است. جامعه آماری این تحقیق، مدیران ارشد ستادی دانشگاه با حجم نمونه ۹۷ نفری است که طبق مدل گلدمن (۲۰۰۵) تفکر حاکم بر دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران ارزیابی شد. برای تحلیل نتایج، پس از استخراج داده‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه از طریق آزمون t ، تک نمونه و آزمون فریدمن به عنوان آمار استنباطی و جدول فراوانی و نمودار ستونی برای آمار توصیفی استفاده شد. آزمون‌ها این نتیجه را تایید کردند که کلیه مولفه‌های مدل در سازمان اجرا شده و ترتیب مولفه‌ها با توجه به آزمون فریدمن به ترتیب تفکر سیستمی، تفکر مفهومی، آینده‌نگری و فرصت‌طلبی هوشمندانه است. یافته‌ها بیانگر این مساله است که مدیران دانشگاه در حد خوبی پایبند تفکر استراتژیک هستند. تفکر سیستمی بالاترین کاربرد را در این سازمان دارد و کمترین کاربرد در زمینه فرصت‌طلبی هوشمندانه است.

نصیری واحد (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان «ارتباط استراتژیک موثر بر نوآوری سازمانی در شرکت تولیدی ترانسفورماتور» و به این نتیجه دست یافت که در این سازمان نوآوری سازمانی و ارتباط استراتژیک در حد کمتر از متوسط وجود دارد، لذا ضروری است که توجه ویژه به آنها شود و در تصمیم‌گیری‌ها مد نظر قرار گیرد.

مطابق با مطالب ارائه شده در عصر ما، برای بقا و حتی حفظ وضع موجود باید جریان تازه‌ای را در سازمان تداوم بخشید و از رکود و نابودی آن جلوگیری کرد. تفکر استراتژیک و یادگیری سازمانی دو مقوله مهم برای پویایی سازمان‌های آموزشی به‌ویژه دانشگاه‌ها به حساب می‌آیند. این پژوهش بر این فرض بنیان شده است که تفکر استراتژیک در اعضای هیات علمی می‌تواند در افزایش جریان یادگیری آنها نقش مؤثری داشته باشد.

فرضیه های تحقیق

۱. وضعیت تفکر استراتژیک اعضای هیات علمی دانشگاه بالاتر از حد متوسط است.

۲. وضعیت یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه بالاتر از حد متوسط است.
۳. بین تفکر استراتژیک با یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.
۴. بین ابعاد تفکر استراتژیک با یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.
۵. هر یک از ابعاد تفکر استراتژیک قادر به پیش‌بینی یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی هستند.

روش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی؛ از نظر روش گردآوری اطلاعات از نوع تحقیقات کمی و غیرآزمایشی و از نظر نحوه اجرا، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیات علمی تمام وقت و مدعو دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ شامل ۲۶۰ نفر است. حجم نمونه نیز با توجه به تعداد جامعه آماری به روش تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان برابر با ۱۵۵ نفر برآورد شد. اولین ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه تفکر استراتژیک است که توسط گلدمن (۲۰۰۵) ارائه شد که از ۴۰ سوال در طیف هفت درجه‌ای تشکیل شده است. چهار مولفه تفکر سیستمی (سوال ۱ الی ۱۱)، تفکر مفهومی (سوال ۱۲ الی ۲۳)، آینده‌نگری (سوال ۲۴ الی ۳۱) و فرصت‌طلبی هوشمندانه (سوال ۳۲ الی ۴۰) را شامل می‌شود. دومین ابزار مورد استفاده در پژوهش، پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) شامل ۳۱ سوال است. مولفه‌های یادگیری سازمانی مطابق با مدل نیفه شامل چشم‌انداز مشترک (۴ سوال)، فرهنگ سازمانی (۴ سوال)، کار تیمی و یادگیری تیمی (۴ سوال)، تسهیم دانش (۴ سوال)، تفکر سیستمی (۴ سوال)، رهبری مشارکتی (۵ سوال) و مهارت‌های و شایستگی‌های کارکنان (۶ سوال) است. در نهایت برای پاسخ‌ها از طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای کاملاً مخالف تا کاملاً موافق استفاده شده است. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید متخصصان و استاد راهنما قرار گرفته است. پایایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، برای تفکر استراتژیک، ۰/۸۳ و برای یادگیری سازمانی، ۰/۹۱ برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل از روش‌های آماری توصیفی و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، t-تک نمونه‌ای و رگرسیون) استفاده شد.

یافته‌ها

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

در این پژوهش، به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده شد. بر اساس نتایج این آزمون (جدول شماره ۱) سطح معنی‌داری در مورد هر دو متغیر، از سطح خطا (۰/۰۵) بزرگتر است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که داده‌های مربوط به متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال برخوردار است. لذا با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل فرضیه‌های تحقیق استفاده کرد.

جدول ۱: نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف در مورد توزیع داده‌های نمونه آماری

متغیر	تفکر استراتژیک	یادگیری سازمانی
مقدار Z	۰,۷۱۲	۰,۹۴۱
سطح معنی‌داری	۰,۶۹۱	۰,۳۳۸

فرضیه اول: وضعیت تفکر استراتژیک اعضای هیات علمی دانشگاه بالاتر از حد متوسط است.

در این پژوهش، از طیف هفت گزینه‌ای لیکرت برای سنجش تفکر استراتژیک استفاده شده است. بنابراین عدد میانگین نظری در هر سوال که برای سنجش استفاده شده عدد ۴ است. نتایج آزمون در مورد تفکر استراتژیک و مولفه‌های مربوط به آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۲: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت تفکر استراتژیک

شاخص‌ها	میانگین تجربی	انحراف معیار	میانگین نظری	t	سطح معنی‌داری
تفکر مفهومی	۳/۹۲	۰/۸۷۳	۴	-۱/۹۲	۰/۰۸۷
تفکر سیستمی	۴/۲۲	۰/۹۱۷	۴	۳/۹۵	۰/۰۰۰
فرصت‌طلبی	۴/۱۹	۰/۸۶۲	۴	۲/۰۲	۰/۰۰۰
آینده‌نگری	۴/۰۱	۰/۸۰۹	۴	۱/۸۸	۰/۰۰۶
تفکر استراتژیک	۴/۰۸	۰/۷۹۰	۴	۱/۹۹	۰/۰۳۲

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد میانگین نمره تفکر استراتژیک کمی بالاتر از میانگین نظری ۴ است و از نظر آماری نیز معنی دار است. بنابراین فرضیه اول تایید می‌شود؛ یعنی وضعیت تفکر استراتژیک اعضای هیات علمی دانشگاه کمی بالاتر از حد متوسط است. علاوه بر این، جدول فوق نشان می‌دهد که بالاترین میانگین مربوط به تفکر سیستمی (۴/۲۲) و پایین‌ترین میانگین مربوط به تفکر مفهومی (۳/۹۲) است.

فرضیه دوم: وضعیت یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه بالاتر از حد متوسط است.

در این پژوهش، برای سنجش یادگیری سازمانی از طیف هفت گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است بنابراین عدد میانگین نظری در هر سوال که برای سنجش استفاده شده عدد ۴ است. نتایج آزمون در مورد یادگیری سازمانی و مولفه‌های مربوط به آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۳: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت یادگیری سازمانی

شاخص‌ها مقیاس	میانگین تجربی	انحراف معیار	میانگین نظری	t	سطح معنی داری
چشم انداز مشترک	۴/۹۶	۰/۵۸۷	۴	۱۱/۹۲	۰/۰۰۰
فرهنگ سازمانی	۴/۶۷	۰/۵۳۰	۴	۳/۹۵	۰/۰۰۰
کار و یادگیری تیمی	۴/۹۷	۰/۶۱۶	۴	۱۲/۰۲	۰/۰۰۰
تسهیم دانش	۴/۸۹	۰/۵۹۳	۴	۱۰/۸۸	۰/۰۰۰
تفکر سیستمی	۴/۵۴	۰/۶۸۰	۴	۸/۲۵	۰/۰۰۰
رهبری مشارکتی	۴/۸۵	۰/۶۲۵	۴	۱۰/۰۱	۰/۰۰۰
مهارت و شایستگی کارکنان	۴/۱۵	۰/۶۳۹	۴	۴/۲۳	۰/۰۰۰
یادگیری سازمانی	۴/۸۷	۰/۵۰	۴	۱۰/۸۵	۰/۰۰۰

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد میانگین نمره یادگیری سازمانی بالاتر از میانگین نظری ۴ است و از نظر آماری نیز معنی دار می‌باشد. بنابراین فرضیه دوم تایید می‌شود یعنی وضعیت یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه بالاتر از حد متوسط است. علاوه بر این جدول فوق نشان می‌دهد که بالاترین میانگین مربوط به کار و یادگیری تیمی (۴/۹۷) و پایین‌ترین میانگین مربوط به مهارت و شایستگی کارکنان (۴/۱۵) می‌باشد. مقایسه بین نمرات این دو متغیر نشان می‌دهد وضعیت یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی بهتر از تفکر استراتژیک آنهاست.

فرضیه سوم: بین تفکر استراتژیک با یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک با یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی از روش همبستگی پیرسون (باتوجه به نرمال بودن توزیع داده ها) استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: همبستگی بین تفکر استراتژیک با یادگیری سازمانی

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	جهت همبستگی	سطح معنی داری
تفکر استراتژیک با یادگیری سازمانی	پیرسون	۰/۵۱۲	مثبت	۰/۰۰۰

همانطور در جدول فوق ملاحظه می شود، بین دو متغیر تفکر استراتژیک با یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی رابطه مثبت و معناداری ($r = ۰/۵۱۲$) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر هر چه اعضای هیات علمی از تفکر استراتژیک بیشتری برخوردار باشند، یادگیری سازمانی آنها بیشتر خواهند شد.

فرضیه چهارم: بین ابعاد تفکر استراتژیک با یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین ابعاد تفکر استراتژیک با یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی از روش همبستگی پیرسون (باتوجه به نرمال بودن توزیع داده ها) استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: همبستگی بین ابعاد تفکر استراتژیک با یادگیری سازمانی

ابعاد تفکر استراتژیک	میزان همبستگی	جهت همبستگی	سطح معنی داری
تفکر مفهومی	۰/۳۴۱	مثبت	۰/۰۰۰
تفکر سیستمی	۰/۵۲۳	مثبت	۰/۰۰۰
فرصت طلبی	۰/۵۷۲	مثبت	۰/۰۰۰
آینده نگری	۰/۴۱	مثبت	۰/۰۰۰

همانطور در جدول فوق ملاحظه می شود، بین ابعاد تفکر استراتژیک با یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر، هر چه اعضای هیات علمی از ابعاد تفکر استراتژیک بیشتری برخوردار باشند، یادگیری سازمانی آنها نیز بیشتر خواهند شد.

فرضیه پنجم: هر یک از ابعاد تفکر استراتژیک قادر به پیش بینی یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی هستند.

به منظور بررسی تأثیری که هر یک از مؤلفه‌های تفکر استراتژیک بر یادگیری سازمانی دارد، از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است. در گام اول، متغیر فرصت طلبی که بیشترین همبستگی را با یادگیری سازمانی دارد به مدل رگرسیون وارد شده است و در گام‌های بعد، به ترتیب، متغیرهای تفکر سیستمی و آینده نگری وارد مدل شده‌اند و تفکر مفهومی به دلیل همبستگی ضعیف وارد معادله رگرسیونی نشده است. سطح معنی داری برای ورود متغیرها برابر با ۰/۰۵ و برای خروج برابر با ۰/۱ است.

جدول ۶: متغیرهای ورودی با استفاده از رگرسیون گام به گام

مدل	متغیرهای وارد شده	روشن
۱	فرصت طلبی	
۲	تفکر سیستمی	گام به گام
۳	آینده نگری	

همانگونه که در جدول ۷ مشاهده شده است، در گام اول، متغیر فرصت طلبی که بیشترین همبستگی را با متغیر یادگیری سازمانی دارد، به مدل رگرسیون وارد شده است. ضریب ثابت برای این مدل برابر با ۱۴۸/۰۳۲ و ضریب رگرسیون برابر با ۲/۷۸۶ برآورد شده است و sig برای این متغیر برابر با ۰/۰۰۰ است بنابراین فرض اینکه مقدار R^2 برای این متغیر برابر با صفر است، رد می شود و درستی انتخاب متغیر، تأیید می گردد.

در گام دوم، متغیر تفکر سیستمی که نسبت به سایر متغیرهای باقیمانده، همبستگی بیشتری را با فرض ثابت بودن فرصت طلبی نسبت به یادگیری سازمانی داشته است، به مدل رگرسیون وارد شده است. میزان sig برای این متغیر کمتر از ۰/۱ است و بنابراین متغیر تفکر سیستمی نیز تأیید می شود.

جدول ۷: معنی‌دار بودن مدل‌های رگرسیونی

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		مدل
		Beta	Std. Error	B	
.000	22.721		6.515	148.032	۱ مقدار ثابت
.000	9.173	.572	.304	2.786	فرصت طلبی
.000	20.023		6.781	135.771	۲ مقدار ثابت
.000	5.389	.389	.352	1.896	فرصت طلبی
.000	4.430	.320	.333	1.473	تفکر سیستمی
.000	20.024		6.727	134.701	۳ مقدار ثابت
.002	3.166	.278	.428	1.355	فرصت طلبی
.000	3.901	.286	.337	1.315	تفکر سیستمی
.031	2.171	.185	.355	.771	آینده نگری

در گام سوم، آینده نگری به مدل وارد می‌شود. بنابراین مدل به دست آمده به صورت زیر است:

$$\text{آینده نگری} = 0.771 + 1.315 \text{ تفکر سیستمی} + 1.355 \text{ فرصت طلبی} + 134.701 + 1.344 \text{ یادگیری سازمانی}$$

جمع بندی و نتیجه گیری

برنامه ریزی در آموزش عالی و به تبع آن در دانشگاه‌ها باعث جهت دهی کار اعضای هیئت علمی بر اساس چشم انداز، پرهیز از فعالیت‌های تکراری و روزمره، ایجاد هماهنگی و همکاری بیشتر بین واحدها، شفاف‌سازی فعالیت‌ها برای تسهیل و تسریع فعالیت‌های آموزش و پژوهشی و توجه بیشتر اعضای هیئت علمی برای رسیدن به اهداف دانشگاه می‌شود. تفکر استراتژیک در آموزش عالی، با ارتباط بین مأموریت، سازمان، اهداف و نیازهای توسعه منابع انسانی آغاز می‌شود و برای اینکه تفکر استراتژیک آموزشی موفق باشد باید مأموریت سازمان، سیستم‌های منابع انسانی و فرهنگ سازمان را مورد توجه قرار دهد و مشارکت همه کارکنان آن را در جهت توسعه یک برنامه آموزشی جلب نماید. بنابراین پرداختن به مفهوم تفکر استراتژیک از ابعاد گوناگون حائز اهمیت است. نتایج تحقیق حاضر نیز نشان داد سطح تفکر استراتژیک اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد سمنان

بالا تر از حد متوسط است. نتایج تحقیق با نتایج تحقیق معمایی و همکاران (۱۳۹۲) تا حد زیادی مطابقت دارد. آنها در مقاله‌ای با عنوان «سنجش تفکر استراتژیک در بین مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران» به این نتیجه رسیدند که مدیران دانشگاه در حد خوبی پایبند به تفکر استراتژیک هستند. یافته‌های آنها بیانگر این است تفکر سیستمی بالاترین کاربرد را در این سازمان دارد و کمترین کاربرد در زمینه فرصت‌طلبی هوشمندانه است. در مقایسه، نتایج تحقیق حاضر نیز نشان داد بالاترین میانگین مربوط به تفکر سیستمی (۴/۲۲) و پایین‌ترین میانگین مربوط به تفکر مفهومی (۳/۹۲) است. نتایج این بخش با تحقیق موسوی و بردیافر (۱۳۹۴) نیز مطابقت دارد. پژوهش آنها نشان داد مدیران انجمن گردشگری در ابعاد تشکیل‌دهنده تفکر استراتژیک از حد متوسط تا زیادی برخوردارند، اما نیازمند برنامه‌ریزی بیشتر جهت تقویت این ابعاد هستند.

نتایج تحقیق نشان داد بین دو متغیر تفکر استراتژیک و یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی رابطه مثبت و معناداری ($r = 0/512$) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر، هر چه اعضای هیات علمی از تفکر استراتژیک بیشتری برخوردار باشند، یادگیری سازمانی آنها بیشتر خواهند شد. همچنین بین همه ابعاد تفکر استراتژیک با یادگیری سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. محمدی (۱۳۹۱) در تحقیق مشابهی رابطه بین یادگیری سازمانی و تفکر استراتژیک را بررسی کرده است. مطابق نتایج، تحقیق او بین یادگیری سازمانی و همه ابعاد آن و تفکر استراتژیک رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و از بین ابعاد یادگیری سازمانی بعد تفکر سیستمی بیشترین و بعد چشم‌انداز مشترک کمترین تأثیر را بر تفکر استراتژیک دارد. همچنین ابعاد یادگیری سازمانی توانسته‌اند ۵۷ درصد تغییرات تفکر استراتژیک را تبیین کنند. نتایج تحقیق مذکور همراستای نتایج تحقیق حاضر است.

براساس یافته‌های این تحقیق در عین حال که ابعاد مختلف تفکر استراتژیک اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد سمنان از قوت نسبی برخوردارند، اما در بعد تفکر مفهومی نسبت به سایر ابعاد ضعیف‌تر هستند و نیازمند برنامه‌ریزی بیشتر جهت تقویت هستند.

منابع

الف) فارسی

- احمدی، ابراهیم (۱۳۹۱)، **سنجش تفکر استراتژیک با استفاده از الگوی جین لیدکا در مدیران موسسه مالی و اعتباری مهر**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران غرب، دانشکده مدیریت.
- استیسی، رالف (۱۳۸۴)، **تفکر استراتژیک و مدیریت تحول**، ترجمه مصطفی جعفری و مهزیار کاظمی، موحّد، تهران: رسا.
- برادران شرکاء، حمیدرضا (۱۳۸۶)، **تفکر استراتژیک یا برنامه استراتژیک**، معاونت پژوهش‌های اقتصادی مرکز تحقیقات استراتژیک، مجمع تشخیص مصلحت نظام.
- خانعلیزاده، رقیه (۱۳۸۹)، رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه تربیت مدرس)، **پژوهش‌نامه مدیریت تحول**، سال دوم شماره ۳: ۴۳-۲۰.
- زارعی، ابراهیم و علی محمد قلی‌ها (۱۳۸۹)، **مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک**، تهران، پیام.
- سبحانی‌نژاد، مهدی، بهنام شهبابو علی‌رضا یوزباشی (۱۳۸۵)، **سازمان یادگیرنده (مبانی نظری، الگوی تحقق و سنجش)**، تهران: یسطرون.
- قادری، بهمن (۱۳۹۱)، «بررسی رابطه بین فرآیندهای مدیریت دانش و تفکر استراتژیک در سطح سازمان»، **مطالعات مدیریت راهبردی**، شماره ۱۵: ۱۱۴-۹۳.
- کافمن، راجر. و جری هرمن (۱۳۸۵)، **برنامه‌ریزی استراتژیک در نظام آموزشی**، ترجمه فریده مشایخ و عباس بازرگان، چاپ سوم. تهران: مدرسه.
- گل محمد، عماد و نشاط محمدی و زهرا برومندان (۱۳۹۲)، «فرآیند و مدل یادگیری تفکر استراتژیک»، **راهبرد توسعه**، شماره ۳۶: ۱۰۸-۸۸.
- محمدی، نشاط (۱۳۹۱)، «بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر تفکر استراتژیک در واحدهای صنعتی استان کردستان»، **کنفرانس مدیریت؛ چالشها و راهکارها**، شیراز.
- مشبکی، اصغر و آناهیتا خزاعی (۱۳۸۷)، «طراحی مدل عناصر تفکر استراتژیک در سازمان‌های ایرانی»، **مدیریت بازرگانی**، شماره ۱: ۱۱۸-۱۰۵.
- معمایی، هاجر (۱۳۹۲)، «سنجش تفکر استراتژیک در بین مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی تهران»، **مدیریت سلامت**، سال شانزدهم، شماره ۵۳.
- موسوی، جعفر و نفیسه بردیافر (۱۳۹۴)، بررسی وضعیت تفکر استراتژیک مدیران انجمن گردشگری ورزشی کشور بر اساس مدل جین لیدکا، **پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی**، شماره ۹: ۸۱-۷۳.
- ناظمی، شمس‌الدین، سعید مرتضوی و حسن جعفریان (۱۳۸۹)، «ارتباط تفکر راهبردی و عملکرد»، **چشم‌انداز مدیریت بازرگانی**، سال نهم، شماره ۳۵: ۸۷-۶۹.
- نصیری واحد، ناهید (۱۳۸۶)، «ارتباط استراتژیک موثر بر نوآوری سازمانی»، **تدبیر**، شماره ۱۸۶.
- نیاز آذری، کیومرث، مریم، تقوایی یزدی و مرضیه نیاز آذری (۱۳۸۹)، **نظریه‌های سازمان و**

ب) لاتین

- Alan Frost M.Sc. (2010), *Organizational Learning Theory, Company-Wide Perspective*, <http://www.knowledge-management-tools.net/organizational-learning-theory.html>
- Benito-Ostolaza, J. M. & Sanchis-Llopis, J. A. (2014), "Training strategic thinking: Experimental evidence", *Journal of business research*, Vol.67, No.5: 785-789.
- Collins, Doris B. Lowe, Janis S. and Arnett. Carson. R. (2002), "High- Performance Leadership at the Organization Level", *Advances in Developing Human Resources*, Vol.2. No.2: 18-46.
- Curado, Carla (2006), *Organizational learning and organizational design*, from: www.emeraldinsight.com. from: www.emeraldinsight.com
- Goldman F. Ellen (2005), *Becoming an Expertise Strategic Thinker*, The Learning Journey of Healthcare CEOs, pp 20-27 available at: www.proquest.umi.com
- Liedtka, Jeanne M. (1998), "Strategic Thinking: Can it be thought? ", *Long Range Planning*, Vol.31, No 1: 120-129.
- Moon, B.Joon. (2013), "Antecedents and outcomes of strategic thinking", *Journal of Business Research*, Vol.66, No.10: 1698-1708.
- Neefe, D. O. (2001), Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating in traditional and non-traditional (Academic quality improvement project) accreditation processes, *University of Wisconsin stout Menomonie*, 5.
- Paajanen, P. Kantola, J. (2008), "Applying systems thinking in the evaluation of organizational learning and knowledge creation", *systemics cybernetics and informatics*, Vol.3, No.3: 79-84.
- Stacey, R. (2003), *Strategic Management and Organizational Dynamics*, 2nd Ed, London, Pitman.
- Williamson, O. E. (1985), *The Economic Institutions of Capitalism*, NY: The free press.