

بررسی رابطه بین تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان

(مورد مطالعه: کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه دولتی استان ایلام)

سید مهدی شریفی^{۱*}، محمد تابان^۲، وحید شرفی^۳

تاریخ دریافت: ۹۳/۴/۲۶ تاریخ پذیرش: ۹۳/۹/۲۸

چکیده

هدف: هدف این تحقیق «بررسی رابطه بین تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه دولتی استان ایلام» است. روش: روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی - مدل معادلات ساختاری بوده است. جامعه آماری تمامی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه دولتی استان ایلام (۲۰۰ نفر) بودند که با استفاده از جدول مورگان، ۱۲۷ نفر برای نمونه مورد نظر انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه بود که پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱۶ به دست آمد که بیانگر تأیید پایایی پرسش‌نامه مورد نظر خواهد بود. در نهایت مجموعه داده‌ها به کمک نرم‌افزار LISREL تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان دادند که بین تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان در دانشگاه دولتی استان ایلام رابطه مستقیم، مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین هنگامی که ارتباط بین ابعاد تفکر راهبردی (نگرش سیستمی، عزم راهبردی، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت‌طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان) به صورت تک تک و بدون تعامل با یکدیگر با عملکرد کارکنان سنجیده شد، نتایج نشان داد که بین هر پنج بعد تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان رابطه مستقیم، مثبت و معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: تفکر راهبردی، دانشگاه دولتی ایلام، عملکرد کارکنان.

sharifee@ut.ac.ir

taab1351@ut.ac.ir

vahidsh282@gmail.com

۱. استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

۲. استادیار دانشگاه ایلام

۳. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی سمنان

مقدمه

تفکر راهبردی ابزار مهمی است که مدیران ارشد امروزی باید به آن مجهز باشند و برگ برنده‌ای در عرصه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی شناخته می‌شود و همچنین به مدیران امکان می‌دهد که ریسک، سود و هزینه‌های حاصل از تصمیماتشان را ارزیابی کنند. تفکر راهبردی بیش از جنبه‌های فرایندی و روش‌شناسانه به راهبرد به‌عنوان یک هنر نگاه می‌کند و در محیط پرتحول و پیش‌بینی‌ناپذیر امروز رویکرد مناسب راهبری سازمان شمرده می‌شود، رویکردی که شاید برای سازمان مزیتی رقابتی بیافریند (اعرابی و حقیقت ثابت، ۱۳۸۹). تفکر راهبردی در قالب قواعد ساده و عمیق ظاهر می‌شود. این قواعد مدل ذهنی خاصی را ایجاد می‌کنند و مبنای تصمیم‌گیری‌های روزانه تا جهت‌گیری کلی سازمان خواهند بود (موغلی، ۱۳۸۵). در دوران جدید، عصر برنامه‌ریزی راهبردی به پایان رسیده و نقش آن به تفکر راهبردی سپرده شده است. رویکرد سازنده‌تر و مفیدتری هم برای این زمینه وجود دارد. تفکر و برنامه‌ریزی راهبردی می‌توانند در کنار هم نقش مکمل داشته باشند. در این رویکرد، تفکر راهبردی چشم‌انداز می‌آفریند و برای تبیین و پیاده‌سازی آن از ابزار برنامه‌ریزی راهبردی استفاده می‌شود (اخگر، ۱۳۸۹). هنری مینتزرگ متفکران را از برنامه‌ریزان راهبردی جدا می‌داند. وی برای برنامه‌ریزان راهبردی نقش‌های مؤثری همچون گردآوری داده، همراهی متفکر راهبردی در خلق راهبرد و مشارکت در پیاده‌سازی چشم‌اندازهای راهبردی ذکر می‌کند، ولی خلق چشم‌انداز و معماری راهبردی را حاصل تفکر راهبردی می‌داند (پورپیجانی، ۱۳۸۵). در تفکر راهبردی یک تصویر بزرگ و یکپارچه (و درعین حال کلی و فاقد دقت) از محیط کسب‌وکار شکل می‌گیرد. این شیوه، نگرش لازم برای کشف قواعد اثربخش و به‌کارگیری آنها در راستای پاسخ به مشتری است، درحالی‌که برنامه‌ریزی راهبردی با تمرکز بر چشم‌انداز و جزئیات راهبردی خلق شده، داده‌های دقیق برای پیاده‌سازی راهبردی را فراهم می‌کند. تفکر راهبردی جهت‌گیری مناسب سازمان را مشخص می‌سازد و برنامه‌ریزی راهبردی سازمان را در جهت مشخص شده به پیش می‌برد. تفکر راهبردی با سنتز عوامل مؤثر محیطی و درونی تصویر یکپارچه‌ای از فضای کسب‌وکار را در ذهن ایجاد و زمینه را برای خلق پاسخ‌های خلاقانه و بدیع به نیازهای بازار فراهم می‌کند و برنامه‌ریزی راهبردی با روش‌های تحلیلی، اهداف راهبردی را به برنامه‌ها و اهداف سالیانه و کوتاه‌مدت تبدیل و مراحل لازم برای پیاده‌سازی راهبردی خلق را تعیین می‌کند. شاید با این دیدگاه بهتر باشد برنامه‌ریزی راهبردی، ابزاری برای پیاده‌سازی چشم‌انداز (حاصل از تفکر راهبردی) تلقی شود. به این ترتیب، ابعاد تحلیلی و عقلایی راهبرد با ابعاد خلاقانه و هنری آن پیوند می‌خورد و یک رویکرد قوی مدیریتی حاصل

می‌شود (علیمحمدی، ۱۳۸۶). مشکلات سازمان‌ها روزه‌به‌روز پیچیده‌تر می‌شود و حل آنها نیازمند راه‌حل‌های مؤثرتری است. برنامه‌ریزی راهبردی، برنامه‌ای الزاماً اجراشدنی نیست و در گذر زمان، دستخوش تغییرات می‌شود و در برخی موارد به جای حل مشکل سازمان، فقط سبب تسکین آن می‌شود و با از بین رفتن اثر خود به ایجاد مشکلات بزرگ‌تری منجر می‌شود. به نظر می‌رسد لازمه تدوین و پیاده‌سازی برنامه راهبردی در سازمان وجود تفکر راهبردی در مدیران تدوین‌کننده برنامه است. این مقاله به سنجش تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه دولتی استان ایلام به کمک مدل جین لیدکا می‌پردازد. این مدل شامل ۵ شاخص اصلی «نگرش سیستمی»، «عزم راهبردی»، «پیشروی بر اساس رویکرد علمی»، «فرصت‌طلبی هوشمندانه» و «تفکر در زمان» است. در این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش هستیم که آیا بین تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه دولتی استان ایلام رابطه معناداری وجود دارد؟

مبانی نظری

تفکر راهبردی چیست؟

هنری مینتزر برگ تفکر راهبردی را نمای یکپارچه‌ای از کسب و کار در ذهن می‌داند، گری هامل^۱ آن را معماری هنرمندانه استراتژی بر مبنای خلاقیت و فهم کسب و کار توصیف می‌کند. رالف استیسی^۲ آن را طرح‌ریزی بر مبنای یادگیری می‌شناسد. هر یک از این تعابیر نمایی از این رویکرد را ارائه می‌کنند، بدون آنکه هیچ‌یک مدعی بیان تمامی این رویکرد باشند (مینزبرگ، ۲۰۰۴).

تفکر راهبردی از طریق تشخیص و تقویت فعالیت‌هایی که ارزش‌های منحصر به فردی برای مشتری ایجاد می‌کند، مزیت رقابتی می‌آفریند. این کار از طریق فهم قواعد بازار و پاسخگویی خلاقانه به آن انجام می‌گیرد که در محیط ناپایدار و متحول کسب و کار رویکرد بی‌نظیری است.

تفکر راهبردی برای سازمان و ذی‌نفعان آن انگیزه و تعهد ایجاد می‌کند. این انگیزه و تعهد از طریق قدرتی به وجود می‌آید که در «حقیقت» ساده و در عین حال جذاب است. به قول آنتوان سنت اکزوپری^۳ «اگر می‌خواهید کشتی بسازید، لازم نیست مردم را فراخوانید و برای هر کس وظیفه‌ای مشخص سازید، بلکه کافی است به آنان عظمت بی‌پایان دریا را نشان دهید».

چالش‌ها و موانع تفکر راهبردی

۱. نداشتن دیدگاه سیستمی

معمولاً مدیران یا جزء‌نگرند یا کل‌نگر، این دو لازم و ملزوم هم هستند و نباید در تفکر راهبردی

این دو را از هم جدا کرد، بلکه باید هوشمندانه با ترکیب این دو، سیستمی بودن را تجربه کرد. در واقع بدون داشتن دیدگاه سیستمی، تفکر راهبردی معنا نمی‌یابد (زند، ۴، ۲۰۱۰).

۲. عدم استفاده از مدیریت مشارکتی

از نظر مینتزبرگ، مدیرانی که به قابلیت تفکر راهبردی مجهزند، قادرند سایر کارکنان را به یافتن راهکارهای خلاقانه برای موفقیت سازمان تشویق کنند.

۳. عدم دسترسی به اطلاعات صحیح و بهنگام

در دنیای امروز که لحظه‌ها سرنوشت‌سازند، دسترسی به اطلاعات درست و بهنگام همانند یافتن مرواریدی در اعماق دریاهاست و بی‌اغراق می‌توان گفت شاهرگ حیاتی بقای سازمان‌ها محسوب می‌شود (امیری و همکاران، ۵، ۲۰۱۰).

۴. موانع رفتاری و درونی مدیران

برخی مدیران هنوز فقط با تکیه بر تجربه، همانند یک کاپیتان قدیمی کشتی (در سال‌های دور) با حدس و گمان (شم اقتصادی، اجتماعی و سیاسی) و نیز شاید با تکیه بر اندکی خرافات می‌خواهند سازمان خود را به سرمزمل مقصود برسانند. آنها هنوز به ضرورت استفاده از برنامه‌ریزی راهبردی و در مرتبه تخصصی‌تر، تفکر راهبردی پی نبرده‌اند و دنباله‌روی از سیستم‌های سنتی را بیشتر ترجیح می‌دهند که ناگفته پیداست تنها برخی از افراد که از تجارب بالایی برخوردارند شاید توانایی لازم برای این کار، آن هم در سازمان‌ها و مؤسسات کوچک را دارا باشند که البته با تعویض مدیریت، دنباله‌روی روش‌های (گمانه‌زنی‌های) ایشان نیز به مشکل برمی‌خورد (کسی و گلدمن، ۶، ۲۰۱۰).

۵. کمبود و فقدان مدیران کلیدی

مدیران شش‌دانگ^۷ دارای خلاقیت و نیروی ریسک‌پذیری بالایی هستند، به کار گروهی علاقه‌مندند و روحیه مشارکت را در امور خود جاری می‌کنند و با وجود تمامی این موارد، دارای هوشمندی تجاری یعنی ابزاری قدرتمند برای تصمیم‌گیری راهبردی هستند.

۶. مشکل در همسو کردن اعضای سازمان (عدم اعتماد سازمانی)

مدیران همواره در همسو کردن اعضای سازمان به مشکل بر می‌خورند که این مشکل شاید ناشی از بروز عوامل گوناگونی باشد که از جمله آنها می‌توان به پایین بودن اعتماد کارکنان به مدیریت اشاره کرد. بسیاری از کارشناسان بر این باورند که تقویت روحیه اعتماد در میان کارمندان، یکی

از مهم ترین عوامل ایجاد یکپارچگی، پویایی و تحرک در محیط کار به شمار می آید (میرازی،^۸ ۲۰۱۱).

۷. نبود فرهنگ سازمانی مشوق

فرهنگ سازمانی شاید نیروی پیش برنده و سلب کننده باشد، فرهنگ سازمانی مشوق بستری برای شکوفاسازی عناصر فردی و گروهی است تا در پناه آن تفکر راهبردی حاصل آید. اگر فرهنگ با تغییرات همراه نباشد مشکلات بزرگی ایجاد می شود و مدیریت ناگزیر باید در مرحله نخست به تغییر آن فرهنگ پردازد، پس نقش بزرگی بر عهده آن است و لزوم توجه بیشتر و بیشتر را می طلبد (پورپیجانی، ۱۳۸۵).

الگوی تفکر راهبردی

جین لیدکا استاد دانشگاه داردن^۹ در زمینه راهبرد است. او در سال ۲۰۰۵ الگویی برای تفکر راهبردی پیشنهاد کرد که به صورت گسترده پذیرفته و استفاده شد. او در این الگو برای تفکر راهبردی پنج عامل اساسی را مطرح می کند:

۱. نگرش سیستمی: بنا بر نظر لیدکا یک متفکر راهبردی باید الگویی ذهنی از تمام سیستم مولد ارزش، از ابتدا تا انتها در ذهن داشته باشد و روابط بین اجزای آن را به درستی درک کند. راهبرد رویکرد تمام نگر و یکپارچه ای است، هر چند فعالیت های مجزا و متنوع زیادی در آن وجود دارد.
۲. تمرکز بر اهداف: افراد یک سازمان باید منابع خود را بر روی اهداف راهبردی متمرکز کنند. این تمرکز باید تا دستیابی به هدف باقی بماند. این تمرکز تمامی انرژی سازمان و افراد را متوجه تحقق اهداف راهبردی خواهد کرد.
۳. فرصت جویی هوشمندانه: برای تفکر راهبردی همواره باید از ایده های جدید استقبال کرد. این امر سبب می شود تا فضای گزینه های راهبردی توسعه یابد و دستیابی به راهبرد اثربخش میسر شود. در تفکر راهبردی، کشف فرصت ها و بهره گیری از آنها اصل مهمی است.
۴. تفکر در زمان: 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. در این شیوه تفکر باید آینده را بر مبنای توانمندی های امروز (که دستاورد گذشته سازمان است) خلق کرد.
۵. پیشروی با فرضیه ها: در دنیایی مملو از اطلاعات گوناگون و با وجود محدودیت های زمانی برای تحلیل آنها، قابلیت فرضیه سازی و آزمون فرضیه ها یکی از مهم ترین عوامل پیشبرد سریع سازمان به سوی اهداف است. این مفهوم یکی از وجوه مهم تمایز تفکر با برنامه ریزی راهبردی

محسوب می‌شود. این فرایند با زنجیره‌ای از عبارات منطقی «چه می‌شود اگر...؟» و اگر الف، سپس ب، پیوند مؤثری را بین سنتز خلاقانه (فرضیه‌سازی) و ابزار تحلیلی (آزمون فرضیه) به وجود می‌آورد.

لیدکا تفکر راهبردی را عاملی حیاتی برای بقای سازمان‌ها و مکمل (نه جایگزین) برنامه‌ریزی راهبردی می‌داند. هر چند نحوه این ارتباط باید به‌درستی درک و در عمل معماری شود. اهمیت فرضیه در تحقیقات مختلف یکسان نیست و در برخی تحقیقات نظری، اهمیت کمتری می‌یابد. همچنین در تحقیقات اجتماعی توصیفی، در مواردی نقش فرضیه کمتر است. هر چند در این نوع تحقیقات نیز باید به فرضیه‌سازی و آزمون آن پرداخت (قربانی، کیانی^۱، ۲۰۱۲).

عملکرد

عملکرد انسان در سازمان بازتاب دانش، مهارت، رفتار و ارزش‌های اخلاقی اوست. ارزشیابی شایستگی کارکنان عملی است که به‌منظور سنجش خصایص مذکور و نقاط ضعف و قدرت و ایجاد انگیزه اصلاح، ارتقا و شکوفایی انسان صورت می‌پذیرد. به‌طور کلی ارزشیابی و سیستم مناسب تشویق و تنبیه و داشتن معیار سنجش تلاش و فعالیت افراد، موجب بالا رفتن بهره‌وری در سازمان‌ها می‌شود (زالی، ۱۳۹۰).

اهداف ارزیابی عملکرد

به عقیده برناردین^{۱۱} (۲۰۰۳) اطلاعات حاصل از اندازه‌گیری عملکرد به‌طور گسترده‌ای برای جبران خدمت، بهبود عملکرد و مستندسازی به کار می‌رود. همچنین می‌توان از آن در تصمیمات مربوط به کارکنان (نظیر ارتقا، انتقال، اخراج و انفصال از خدمت)، تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی، توسعه کارکنان، تحقیق و ارزشیابی برنامه استفاده کرد. ایوانسویچ^{۱۲} (۲۰۰۷) اهداف ارزشیابی کارکنان را در توسعه کارکنان، ایجاد انگیزه، برنامه‌ریزی نیروی انسانی و استخدام و ایجاد ارتباطات مؤثر بین کارکنان و سرپرستان برشمرده است. اسنل و بولندر^{۱۳} (۲۰۰۷) و نو و دیگران (۲۰۰۸) نیز اهداف ارزشیابی کارکنان را به ۲ دسته اهداف توسعه‌ای و اهداف اداری - اجرایی تقسیم کرده‌اند. جدول ۱ بیانگر موارد به کارگیری نتایج ارزشیابی عملکرد با تفکیک اهداف توسعه‌ای و اداری - اجرایی است.

جدول ۱. اهداف ارزشیابی عملکرد (احمد و بوجان^{۱۴}، ۲۰۱۳)

| اهداف توسعه‌ای | اهداف اداری - اجرایی |
|---|--|
| - فراهم آوردن بازخورد عملکرد | - مستند کردن تصمیمات مربوط به کارکنان |
| - شناسایی نقاط قوت و ضعف فردی | - تعیین ارتقای کاندیداها |
| - تشخیص عملکرد افراد | - تعیین تکالیف و وظایف |
| - کمک به شناسایی اهداف | - شناسایی عملکرد ضعیف |
| - ارزیابی میزان دستیابی به اهداف | - تصمیم در مورد اخراج یا نگهداری |
| - شناسایی نیازهای آموزشی فردی | - اعتبارسنجی ملاک‌های انتخاب |
| - شناسایی نیازهای آموزشی سازمانی | - ارزیابی برنامه‌های آموزشی |
| - تقویت ساختار قدرت | - تصمیم‌گیری در مورد پاداش و جبران خدمات |
| - بهبود ارتباطات | - برآوردن مقررات قانونی |
| - فراهم آوردن زمینه‌ای برای کمک مدیران به کارکنان | - برنامه‌ریزی پرسنلی |

پیشینه تحقیق

منوریان و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «سنجش تفکر راهبردی در مدیران شهرداری تهران» به این نتیجه رسیدند که لازمه تدوین و پیاده سازی برنامه راهبردی در سازمان، وجود تفکر راهبردی در مدیران تدوین کننده برنامه است. در این تحقیق به پنج مدل شاخص اصلی (نگرش سیستمی، عزم راهبردی، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان) می‌پردازند، تحلیل نتایج T و آزمون فریدمن زوجی، حاکی از آن است که با وجود اقدامات مهمی مانند تدوین اسناد راهبردی در شهرداری تهران، فاصله معناداری بین اهمیت عوامل شاخص و وضع موجود آنها در سازمان وجود دارد که توجه به آنها اجتناب‌ناپذیر است.

حجازی (۱۳۸۶) تحقیقی با عنوان «بررسی و مطالعه رابطه مدیریت استراتژیک و عملکرد سازمانی در شرکت‌های صنعتی استان لرستان» انجام داد و در انتها با استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون، فرضیه پژوهش را آزمون کرد و پس از تجزیه و تحلیل فرضیه، رابطه مستقیم بین مدیریت راهبردی و عملکرد سازمانی پذیرفته شد.

علامه و مقدمی (۱۳۸۷) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه میان مدیریت استراتژیک و عملکرد سازمانی؛ مطالعه موردی: واحد نیرو و محرکه شرکت ایران خودرو» انجام دادند. آزمون فرضیات تحقیق نشان داد که یادگیری سازمانی رابطه معناداری با عملکرد سازمان دارد؛ چرا که ضریب همبستگی پیرسون میان این دو متغیر با $sig = 0/002$ برابر $0/51$ شد. ولی علت تأثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان تنها تأثیر آن بر توان رقابت و نوآوری سازمان است؛ چرا که داده‌ها

نشان می‌دهد که ضریب همبستگی پیرسون میان متغیر یادگیری سازمانی و نتایج مالی و اقتصادی $sig = 0/000$ برابر ۰/۶۵ می‌شود و رابطه معناداری میان یادگیری سازمان و نتایج مالی / اقتصادی سازمان وجود ندارد.

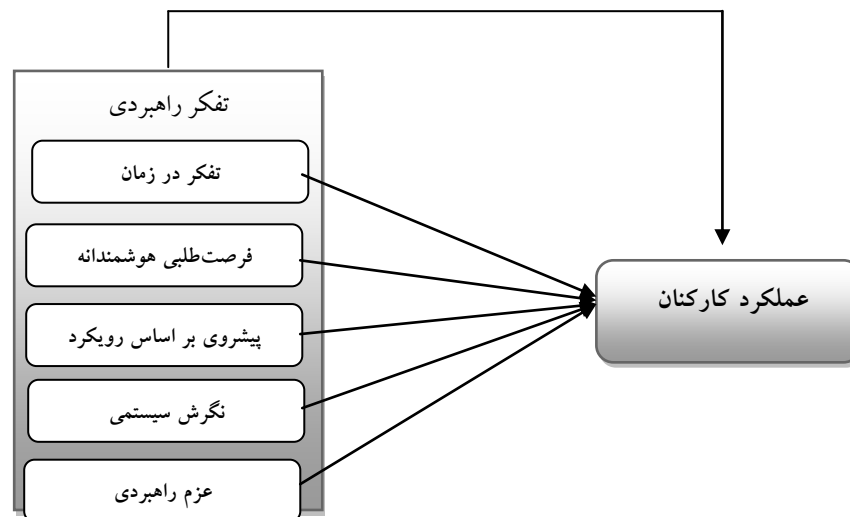
ملاحسینی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک سازمانی بر عملکرد SME های شهرستان کرمان با استفاده از روش AHP» بررسی تأثیر ابعاد مدیریت راهبردی بر عملکرد سازمانی در شرکت‌های کوچک و متوسط شهرستان کرمان و اولویت‌بندی عوامل مؤثر در افزایش عملکرد را هدف قرار دادند. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که تمامی ابعاد مدیریت راهبردی بر عملکرد SME ها تأثیر مثبت دارند. با استفاده از پرسش‌نامه دیگری که در قالب فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی تنظیم شده بود، عوامل شناسایی شده مؤثر بر عملکرد اولویت‌بندی شدند. دیدگاه سیستمی‌ترین سهم را در افزایش عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط داشت و به ترتیب، تصمیم‌گیری مشارکتی، فضای باز و تجربه‌گرایی، تعامل با محیط بیرونی و در نهایت ریسک‌پذیری از جمله عوامل تأثیرگذار بعدی بودند.

ریچ و بند بست (۲۰۰۹) نیز در پژوهش همسویی راهبردی، دو نوع همسویی را ذکر می‌کنند. همسویی راهبردی کوتاه‌مدت: در این نوع همسویی، مدیران اجرایی کسب و کار و فناوری اطلاعات، علاوه بر اینکه درک روشنی از اهداف و برنامه‌های یکدیگر دارند، در تدوین اهداف و برنامه‌های کوتاه‌مدت یکدیگر نیز مشارکت می‌کنند.

والکر (۲۰۰۸) همسویی راهبردی بلندمدت را چنین تعریف می‌کند: در این نوع همسویی، مدیران اجرایی کسب و کار و فناوری اطلاعات، در تدوین این چشم‌انداز سهیم می‌شوند که چگونه فناوری اطلاعات باید در موفقیت کسب و کار مشارکت کند (والکر ۲۰۰۸: ۲۰).

استن (۲۰۰۵) در تحقیقی با عنوان «بررسی تفکر راهبردی در شرکت‌ها و عملکرد آنها» در نهایت به این نتیجه دست می‌یابد که تفکر راهبردی و چهار بعد اصلی آن تأثیر معناداری بر روی عملکرد دارند.

جین لیدکا (۲۰۰۵). در تحقیقی با عنوان «الگوی تفکر راهبردی در سازمان‌ها» الگویی برای این تفکر پیشنهاد کرده که به صورت گسترده‌ای پذیرفته و استفاده شده است. او در این الگو برای تفکر راهبردی پنج عامل اساسی را مطرح می‌کند: تفکر در زمان، فرصت طلبی هوشمندانه، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، نگرش سیستمی و عزم راهبردی.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش
(منبع: محقق ساخته بر اساس مبانی نظری تحقیق)

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از حیث شیوه گردآوری اطلاعات نیز توصیفی و از نوع همبستگی - مدل معادلات ساختاری بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل تمام کارکنان دانشگاه دولتی استان ایلام است که بالغ بر ۲۰۰ نفرند و از این تعداد، ۱۲۷ نفر با استفاده از جدول مورگان برای نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و هدف اصلی بررسی رابطه بین تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه دولتی استان ایلام است.

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان دانشگاه دولتی رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین نگرش سیستمی و عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه دولتی استان ایلام رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین عزم راهبردی و عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه دولتی استان ایلام رابطه معناداری وجود دارد.

۴. بین پیشروی بر اساس رویکرد علمی و عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه دولتی استان ایلام رابطه معناداری وجود دارد.
۵. بین فرصت‌طلبی هوشمندانه و عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه دولتی استان ایلام رابطه معناداری وجود دارد.
۶. بین تفکر در زمان و عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه دولتی استان ایلام رابطه معناداری وجود دارد.
- برای جمع‌آوری اطلاعات نیز از پرسش‌نامه استفاده شده است که برای تأیید روایی آن و بومی‌سازی پرسش‌نامه، نظر استادان خبره و متخصص لحاظ شد و همچنین برای پایایی آن نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

| متغیر | ابعاد | تعداد گویه‌ها | ضریب آلفای کرونباخ | رفرنس |
|----------------|----------------------------|---------------|--------------------|--------------|
| تفکر راهبردی | عزم راهبردی | ۳ | ۰/۹۲۱ | لیدکا (۲۰۰۵) |
| | نگرش سیستمی | ۵ | ۰/۹۰۸ | |
| | فرصت‌طلبی هوشمندانه | ۵ | ۰/۸۹۴ | |
| | تفکر در زمان | ۴ | ۰/۸۸۷ | |
| عملکرد کارکنان | پیشروی بر اساس رویکرد علمی | ۳ | ۰/۹۱۴ | مقیم (۱۳۸۵) |
| | ----- | ۱۱ | ۰/۹۲۶ | |
| کل پرسش‌نامه | ----- | ۳۱ | ۰/۹۱۶ | |

با توجه به اینکه همه ضریب‌های آلفای کرونباخ بزرگ‌تر از ۷۰ درصد هستند، پرسش‌نامه از پایایی بالایی برخوردار است.

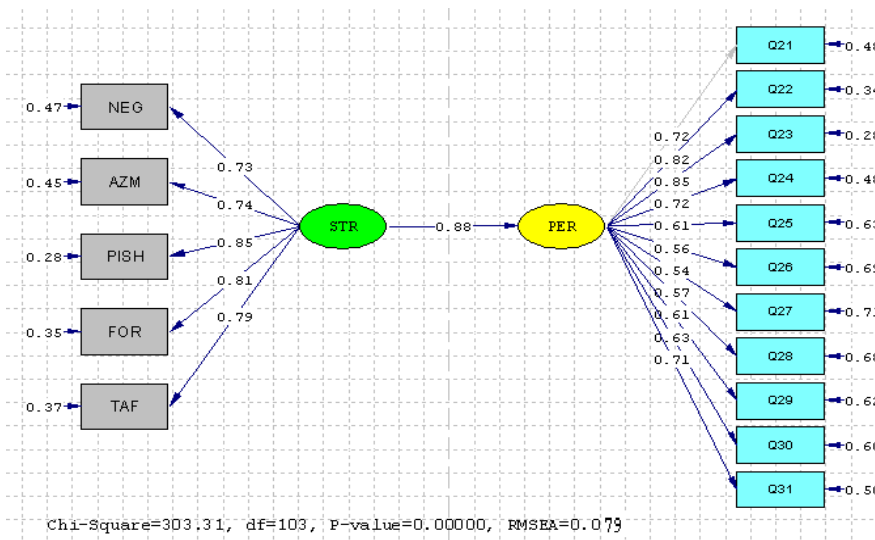
تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این قسمت با استفاده از تکنیک معادلات ساختاریافته و روش لیزرل، به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته می‌شود. در این پژوهش برای آزمودن فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی از دو مدل متفاوت استفاده شده است. در مدل اول، فرضیه اصلی تحقیق و در مدل دوم، فرضیه‌های فرعی آزمون خواهد شد.

بررسی مدل ساختاری (تحلیل مسیر) تحقیق (فرضیه اصلی تحقیق)

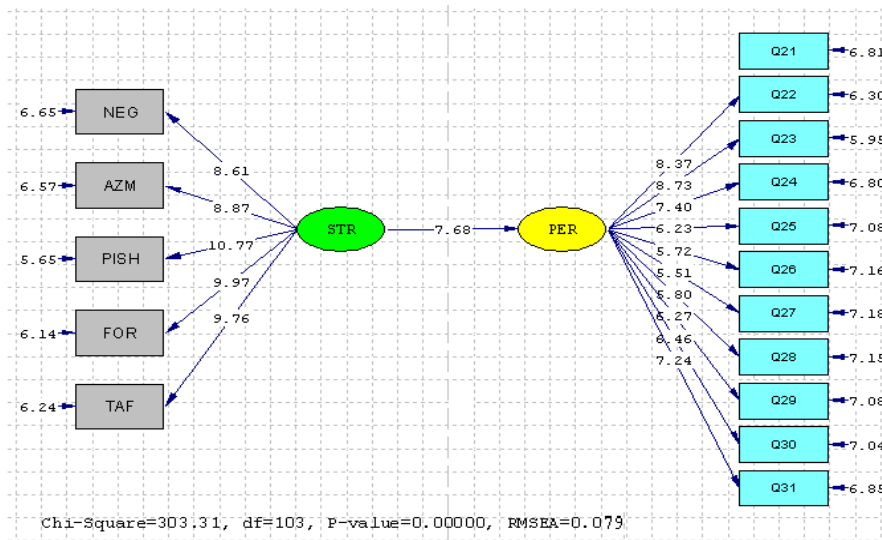
در این قسمت به دنبال اثبات فرضیه اصلی تحقیق هستیم. مدل فرضیه اصلی ارائه می‌شود که در آن با توجه به اعداد، معناداری فرضیه رد می‌شود.

مدل در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲. مدل معناداری فرضیه اصلی تحقیق در حالت تخمین استاندارد

مدل در حالت ضرایب معناداری



شکل ۳. مدل معناداری فرضیه اصلی تحقیق در حالت ضرایب معناداری

برازش مدل فرضیه اصلی تحقیق

شاخص‌های برازش مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق در جدول ۳ منعکس شده‌اند.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق

| شاخص‌ها | نام شاخص | اختصار | نتایج | برازش پذیرفتنی |
|-----------------------|---------------------------------|--------------|-------|----------------|
| شاخص‌های برازش مطلق | نیکویی برازش | GFI | ۰/۹۹ | بیشتر از ۰/۹۰ |
| | نیکویی برازش اصلاح‌شده | AGFI | ۰/۹۴ | بیشتر از ۰/۸۰ |
| | برازش هنجارنشده | NNFI(TLI) | ۰/۹۵ | بیشتر از ۰/۹۰ |
| شاخص‌های برازش تطبیقی | برازش هنجارشده | NFI | ۰/۹۷ | بیشتر از ۰/۹۰ |
| | برازش تطبیقی | CFI | ۰/۹۹ | بیشتر از ۰/۹۰ |
| شاخص‌های برازش مقتصد | برازش مقتصد هنجارشده | PNFI | ۰/۳۱ | بیشتر از ۰/۵ |
| | ریشه میانگین مربعات خطای برآورد | RMSEA | ۰/۰۷۹ | کمتر از ۰/۱ |
| | کای اسکور به درجه آزادی | Ch-square/DF | ۲/۹۴ | بین ۱ تا ۳ |

چنانکه در جدول ۳ مشاهده می‌شود، شاخص‌های برازش مدل فرضیه اصلی تحقیق وضعیت مناسبی را نشان می‌دهند. شاخص نیکویی برازش با مقدار ۰/۹۹، شاخص برازش هنجارنشده (شاخص تاکر لویس) با مقدار ۰/۹۵، برازش هنجارشده با مقدار ۰/۹۷ و همچنین برازش تطبیقی با مقدار ۰/۹۹، حداقل مورد نیاز برای پذیرش برازش را به خود اختصاص داده‌اند. ریشه میانگین مربع خطا با مقدار ۰/۰۷۹ از حد ۰/۱۰ کمتر است و از مطلوبیت مدل در این شاخص نشان دارد. همچنین کای دو بهنجار شده از سری شاخص‌های مقتصد نیز با مقدار ۲/۹۴ در بازه ۱ تا ۳ قرار دارد. با نگاهی به مقادیر تمامی شاخص‌ها با اطمینان می‌توان گفت که مدل مفهومی پژوهش تأیید شده است.

بررسی فرضیه اصلی تحقیق و نتیجه‌گیری درباره آن

فرضیه اصلی: بین تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات آماری آزمون عبارتند از:

$H_0 =$ بین تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

$H_1 =$ بین تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

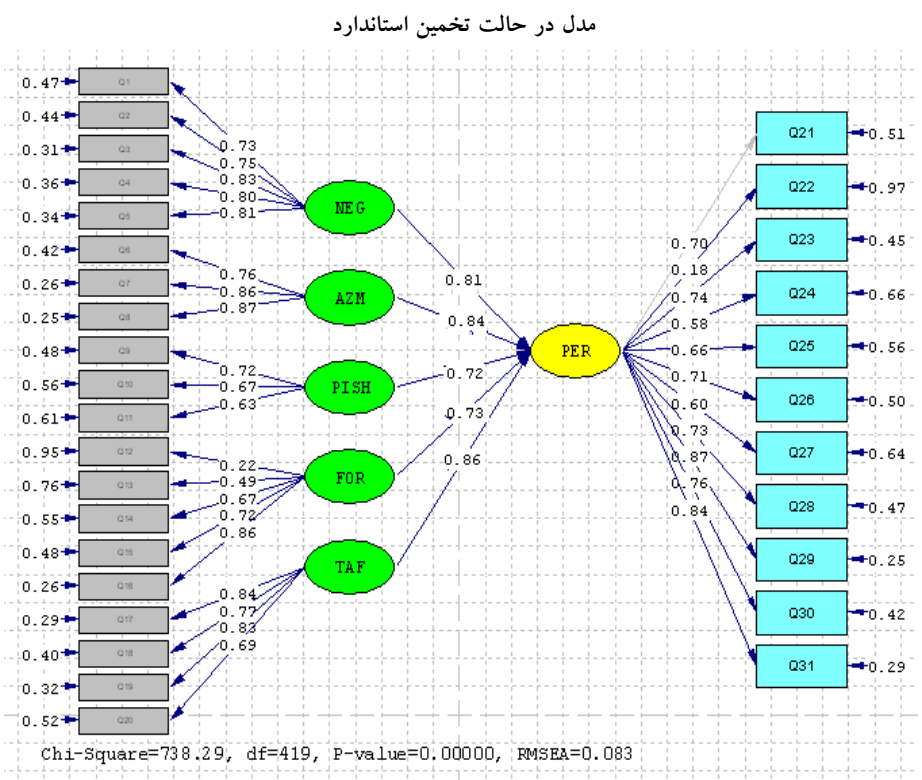
جدول ۴. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری: فرضیه اصلی

| ضریب استاندارد | T-value | متغیر مستقل | متغیر وابسته | نتیجه آزمون |
|----------------|---------|--------------|----------------|-------------|
| ۰/۸۸ | ۷/۶۸ | تفکر راهبردی | عملکرد کارکنان | رد H_0 |

H₁ مدعی این است که بین تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس جدول‌های ۴ و ۵ ضریب استاندارد بین دو متغیر مکنون تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان برابر با ۰/۸۸ است و با توجه به t به دست آمده (۷/۶۸) که بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است، H₀ رد و H₁ تأیید می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که بین تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت، مستقیم و معناداری وجود دارد و از این رو فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید است.

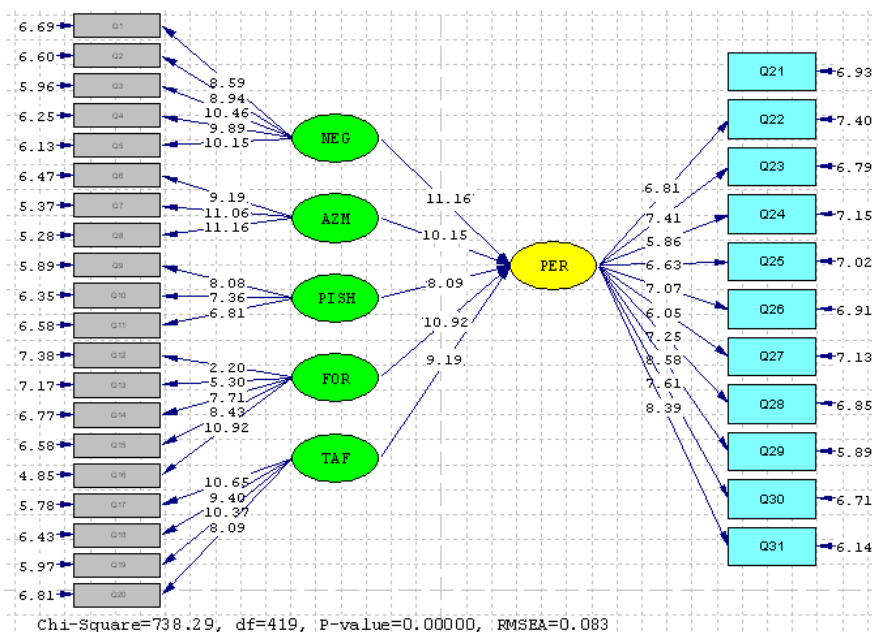
بررسی مدل ساختاری (تحلیل مسیر) تحقیق (فرضیات فرعی تحقیق)

در این قسمت به دنبال اثبات فرضیات فرعی تحقیق هستیم. مدل فرضیات فرعی ارائه می‌شود که در آن با توجه به اعداد، معناداری فرضیات، پذیرفته یا رد می‌شوند.



شکل ۴. مدل معناداری فرضیه‌های فرعی تحقیق در حالت تخمین استاندارد

مدل در حالت ضرایب معناداری



شکل ۵. مدل معناداری فرضیه‌های فرعی تحقیق در حالت ضرایب معناداری

جدول ۵. برازش مدل فرضیه‌های فرعی تحقیق

| شاخص‌ها | نام شاخص | اختصار | نتایج | برازش پذیرفتنی |
|-----------------------|---------------------------------|--------------|-------|------------------|
| شاخص‌های برازش مطلق | نیکویی برازش | GFI | ۰/۹۷ | بیشتر از ۹۰ درصد |
| | نیکویی برازش اصلاح شده | AGFI | ۰/۹۷ | بیشتر از ۸۰ درصد |
| | برازش هنجار نشده | NNFI(TLI) | ۰/۹۳ | بیشتر از ۹۰ درصد |
| شاخص‌های برازش تطبیقی | برازش هنجار شده | NFI | ۰/۹۶ | بیشتر از ۹۰ درصد |
| | برازش تطبیقی | CFI | ۰/۹۹ | بیشتر از ۹۰ درصد |
| | برازش مقتصد هنجار شده | PNFI | ۰/۶۷ | بیشتر از ۵ درصد |
| شاخص‌های برازش مقتصد | ریشه میانگین مربعات خطای برآورد | RMSEA | ۰/۰۸۳ | کمتر از ۱ درصد |
| | کای اسکوئر به درجه آزادی | Ch-square/DF | ۱/۷۶ | بین ۱ تا ۳ درصد |

همان‌طور که مشاهده می‌شود تمامی شاخص‌های برازش مدل فرضیات فرعی نیز در حالت پذیرفتنی هستند.

بررسی فرضیات فرعی تحقیق و نتیجه‌گیری درباره آنها

جدول ۶. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری: فرضیه‌های فرعی

| نتیجه آزمون | متغیر وابسته | متغیر مستقل | T-value | ضریب استاندارد | فرضیه فرعی |
|----------------|----------------|-------------------------------|---------|-------------------|---------------|
| پذیرش | عملکرد کارکنان | نگرش سیستمی | ۱۱/۱۶ | ۰/۸۱ | ۱ |
| پذیرش | عملکرد کارکنان | عزم راهبردی | ۱۰/۱۵ | ۰/۸۴ | ۲ |
| پذیرش | عملکرد کارکنان | پیشروی بر اساس رویکرد علمی | ۸/۰۹ | ۰/۷۲ | ۳ |
| پذیرش | عملکرد کارکنان | فرصت‌طلبی هوشمندانه | ۱۰/۹۲ | ۰/۷۳ | ۴ |
| پذیرش | عملکرد کارکنان | تفکر در زمان | ۹/۱۹ | ۰/۸۶ | ۵ |

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف این تحقیق بررسی رابطه بین تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه دولتی استان ایلام است. برای دستیابی به این هدف، بر اساس ادبیات تحقیق شش فرضیه برای تحقیق تعریف شد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بین تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان کتابخانه‌ها در دانشگاه دولتی ایلام رابطه مستقیم، مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با یافته تحقیقات ملاحسینی و همکاران (۱۳۸۸)؛ مشبکی و خزاعی (۱۳۸۹)؛ رضائیان و احمدوند (۱۳۸۸)؛ ایگور (۲۰۰۶) و ریچ (۲۰۰۹) همخوانی دارد. همچنین وقتی که رابطه بین ابعاد تفکر راهبردی یعنی نگرش سیستمی، عزم راهبردی، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت‌طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان را بدون تعامل با یکدیگر با متغیر عملکرد بررسی کردیم، مشخص شد که بین این ابعاد و عملکرد کارکنان در دانشگاه ایلام رابطه مستقیم، مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج به دست آمده و تأیید همه فرضیه‌های تحقیق پیشنهادهایی به شرح زیر برای بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه دولتی ایلام توصیه می‌شود:

- استقرار سیستمی که هدف‌های آن توسط کارکنان درک و فضایی بر آن حاکم شود که کارکنان در تدوین اهداف مشارکت داشته باشند تا نسبت به اجرای آن اهداف و در جهت رسیدن به آن تعهد داشته باشند.
- توسعه، طراحی و اجرای سیستمی که به محض بروز مانعی در دسترسی به اهداف، مشکل تشخیص داده شود.

- استفاده از سازوکار بازخور به منظور اطلاع از نحوه عملکرد کارکنان شرکت، به طوری که در صورت نیاز به اقدام اصلاحی، مسئولان نسبت به انجام دادن آن اقدام کنند.
- برقراری ارتباط بین کارکنان کتابخانه‌ها (مدیریت دانش).
- استفاده از نظر سرپرستان و رؤسای واحدها برای طرح‌ریزی برنامه‌های عملیاتی به منظور افزایش عملکرد کارکنان ضروری است.
- استفاده از نظام پیشنهادهای لازم است.
- در صورتی که کارکنان ایده‌های جدید و خلاق قابل اجرا ارائه می‌دهند، پس از بررسی و تأیید در کمیته مربوط، علاوه بر پاداش‌های مادی، نیروی مذکور را از طریق پاداش‌های معنوی و... تشویق کنند، به طوری که سایر کارکنان برای ارائه ایده‌های جدید تشویق شوند.
- تعیین اهداف سنجش‌شدنی برای ارتقای عملکرد کارکنان ضروری است.
- تهیه اطلاعات به موقع و تجربه‌نگاری در بین کارکنان و مدیران پیشنهاد می‌شود.

پی‌نوشت

1. G.HAMEL
2. R.STACEY
3. A.S.EXUPERY
4. Zand
5. Amiri et al
6. Casey, & Goldman,
7. Managers soprano
8. Mirzaiee
9. DARDEN
10. Ghorbani and Kiani
11. Bernardin
12. Ivancevich
13. Snell and Bohlander
14. Ahmad & Bujang

منابع

۱. آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۵). مدیریت عملکرد: فرد، تیم، سازمان، ترجمه بهروز قلیچ لی و داریوش غلامزاده. مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، تهران، ۱۳۸۵.
۲. اخگر، بابک. (۱۳۸۹). سیستم‌های اطلاعاتی استراتژیک. انتشارات نگاه دانش، تهران، ۱۳۸۹.
۳. ادگار، شاین (۱۳۸۸). مدل‌های مدیریت استراتژیک و راهبردهای حل مسئله سازمان، ترجمه محمد ابراهیم محبوب، نشر مجله علمی مدیریت، ۳ (۱۴۷).
۴. اعرابی، سید محمد؛ حسین، حقیقت ثابت. (۱۳۸۹). «الگوی بخردانه (عقلانی) هماهنگی استراتژیک، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.

۵. افشار، فاطمه (۱۳۸۸). آشنایی با مفاهیم و مراحل ارزیابی عملکرد، سازمان بیمه خدمات درمانی، اداره کل خدمات درمانی استان تهران، گروه طرح و برنامه، پورتال اداره کل خدمات درمانی استان تهران.
۶. پوریجانی، افشین (۱۳۸۵). سنجش همسویی استراتژی فناوری اطلاعات و استراتژی کسب و کار سازمان. فصلنامه پژوهش‌های بازرگانی ۳ (۴۱): ۵۷-۵۴.
۷. تولایی، روح‌الله (۱۳۹۰). رویکردهای نوین به ارزیابی عملکرد سازمان‌ها، مجله فرهنگ مدیریت، ۴ (۶۲).
۸. حجازی، سعید (۱۳۸۶). بررسی و مطالعه رابطه مدیریت استراتژیک و عملکرد سازمانی در شرکت‌های صنعتی استان لرستان، مجله کاوش‌های مدیریت، ۳ (۱۴): ۴۷-۴۳.
۹. زالی، محمدرضا (۱۳۹۰). بررسی سیستم‌های نوین ارزیابی عملکرد سازمان، اولین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد، جهاد دانشگاهی دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۱۰. علامه، سعید، مقدمی، وحید (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان مدیریت استراتژیک و عملکرد سازمانی؛ (مطالعه موردی: واحد نیرو محرکه شرکت ایران خودرو). دومین کنفرانس ملی مدیریت، تهران.
۱۱. فرد آر. ف، دیوید (۱۳۷۹). «مدیریت استراتژیک». ترجمه پارسائیان، علی و محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۲. مانیان، امیر (۱۳۸۶). استفاده از مدل معادلات ساختاری در ارائه مدلی برای موفقیت برنامه‌ریزی استراتژیک فناوری اطلاعات، فصلنامه دانش مدیریت، ۲ (۷۶): ۱۲۲-۱۰۶.
۱۳. ملاحسینی، حمید، احدی، صابر و شمسی، ثریا (۱۳۸۸). بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک سازمانی بر عملکرد SME های شهرستان کرمان، مجله چشم‌انداز مدیریت، ۲ (۸): ۴۴-۳۰.
۱۴. موغلی، علیرضا (۱۳۸۵). مدل‌های پویای مدیریت استراتژیک. چاپ سوم، انتشارات صدرا.
۱۵. موغلی، علیرضا (۱۳۹۰). درآمدی بر رویکردهای اقتضایی. مدیریت راهبردی، مجله مدیریت راهبردی، ۳ (۳۸۴).
۱۶. نیلی آرام، ناهید (۱۳۸۴). عناصر الگوی برنامه‌ریزی استراتژیک و مدیریت استعداد منابع انسانی. انتشارات ققنوس.

17. Amiri, M., Khosravi, A., Mokhtari, A.A. (2010), *Job satisfaction and its influential factors*. Journal of Research in Health Science, 10(1): 42–46.
18. Auh, S., Menguc B. (2005). "The influence of top management team functional diversity on strategic orientations: The moderating role of environmental turbulence and inter-functional coordination." Intern.J. of Research in Marketing 22 ,333–350
19. Bai. R., Lee. G. "Organizational Factors Influencing The Quality Of IS/ IT Strategic Planning Process", National Taiwan University of Science. , 12(4): 12–23.
20. Bernstein, W.M. (2003), "Empowerment": a task for the self, not the organization, Organ. Dev, J, 21 (2), 75–80.
21. Casey, A., & Goldman, E. (2010). *Enhancing the ability to think strategically: A learning model*. Management Learning, 41, 167-185. doi:10.1177/1350507609355497.
22. Chan, Y.E., S.L. Huff, D.W. Barclay, and D.G. Copeland (1997). "Business Strategic Orientation, Information Systems Strategic Orientation, and Strategic Alignment", Information Systems Research 8(2)
23. Cragg, P., King, M., & Hussin, H. (2002), "IT alignment and firm performance in small manufacturing firms", Journal of Strategic Information Systems 11, 109–132.
24. Denison, D. R. (2000). "Organizational culture : can it be a key lever for Driving Organizational chang? International Institute For Management Development", Denison @ imd. chapter 2.
25. Dess, G.G. and Robinson, R.B. Jr. (1984). "Measuring Organizational Performance in the Absence of Objective Measures: The Case of the Privately-held Firm and Conglomerate Business Unit" Strategic Management Journal, (5) 265-273.
26. Francois, B., Raymond, L., Rivard, S. (2004) "Ideal patterns of strategic alignment and business performance", 14(3): 31–42.
27. Ghorbani. M., Kiani. B. (2012) *The Relationship Between Strategic Thinking of Managers and Readiness for Strategic Transformation Middle-East Journal of Scientific Research* 11 (8): 992-1002, 2012 ISSN 1990-9233.
28. Ghorbani. M., Kiani. B. (2012). *Strategic management. Strategic Art of Direction-Giving, McGraw-Hill, London*, thinking. Retrieval on emodiran.com/ file/ pp: 1-8. submit/file/4.doc
29. Gill, R. and Ganesh, S. (2007). "the empowerment process: integerating thory and practice", academy of management review , Vol 13,no3 , 1998,471-482.
30. Greenan, N., (2003). "Dynamic Organization the challenge of change forward by John Humble Greenan, N., Organisational change, technology, employment and skills: an empirical study of French manufacturing", Cambridge Journal of Economics 27 (2),. 287–316.
31. Hamel, G.(1990), "The Core Competence of the Corporation", Harvard Business Review, May–June.

32. JFL Hong, M Easterby-Smith, RS Snell (2006). "Transferring organizational learning systems to Japanese subsidiaries in China. *Journal of Management Studies*", 43: 1027-1058.
33. Jones, G. R. (2007) "Introduction to Business", Ally & Bacon, USA, Vo1.7, 142-147.
34. Keller, R; (2013) *Issues and Challenges in the Practice of Performance Appraisal Activities in the 21st Century*. International Journal of Education and Research Vol. 1 No. 4 April 2013
35. Pellegrinelli S, Young M. (2005). "Attributes and levels of programmed management competence: an interpretive study", *Int J Project Manage*;23:87-95.
36. Rhonda, A. "successful business research "(2007).
37. Sims R. R. (2002) "management of organizational behavior.
38. Terry Anthony Byrda, T., Lewisb, B.R., Bryanc, R.W. (2006). "The leveraging influence of strategic alignment on IT investment: An empirical examination", *Information & Management* 43, 308-321.
39. Thomas, K.W. and B.A. Velthouse, (2006). "Cognitive elements of empowerment, *Academy of Management Review*", Vo1.15, 666-681.
40. Warkentin, M.E. (1991). *Integrating the Content and Concept of Strategic Planning with Competitive Strategy*. *Decision Sciences*, 22 953-984.
41. Zand, D.E. (2010), "Drucker's strategic thinking process: three key techniques", *Strategy & leadership*, 38, 3, pp 23-28.