مجله دانشکده پزشکی زابل
دوره ۲، شماره ۳؛ پاییز ۱۳۹۸: ۱۴۷-۱۴۲

مقاله پژوهشی

تأثیر تفکر استراتژیک بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زابل

حسن آقایی[۱]، زهرا دهمرده[۱]، الهه حقیقت منش[۲]، سیما سراوانی[۳]، مژگان خزاعی اصفهانی[۴]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۲/۸
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۵/۱۰
تاریخ چاپ: ۱۳۹۸/۷/۱۵

چکیده

مقدمه: تفکر استراتژیک، یکی از عوامل بسیار تأثیرگذار بر عملکرد سازمانی است. با این حال به دلیل کمبود مطالعات در این حیطه، امکان شناخت تأثیر تفکر استراتژیک بر عملکرد سازمان‌های مرتبط با سلامت جامعه مشخص نیست. لذا هدف از این مطالعه، بررسی تأثیر تفکر استراتژیک و مؤلفه‌های آن بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زابل بود.

شیوه‌ی مطالعه: این مطالعه از نوع کاربردی و مبتنی بر روش همبستگی است. تعداد ۱۶۹ نفر از کارکنان به روش تصادفی ساده انتخاب گردیدند. داده‌ها با استفاده از دو پرسش‌نامه‌ی تفکر استراتژیک و پرسش‌نامه‌ی ارزیابی عملکرد، جمع‌آوری شده و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۲۰ و آزمون رگرسیون خطی، تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: تفکر استراتژیک و مؤلفه‌های آن، تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زابل داشت. از میان مؤلفه‌های چهارگانه‌ی تفکر استراتژیک، بیش‌ترین تأثیر مربوط به آینده‌نگری، پس از آن تمرکز معطوف به هدف، تفکر سیستمی و فرصت‌جویی هوشمندانه بود.

نتیجه‌گیری: نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد که تفکر استراتژیک و مؤلفه‌های آن، بر بهبود عملکرد سازمانی دانشگاه علوم پزشکی زابل، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. بر اساس نتایج به دست آمده، پیشنهاد می‌شود تا در مطالعات آتی، سایر عواملی که ممکن است عملکرد سازمانی را متأثر نماید، به صورت همزمان با تفکر استراتژیک مورد بررسی قرار بگیرد.

کلمات کلیدی: تفکر استراتژیک، عملکرد سازمانی، کارکنان

ارجاع: آقایی حسن، دهمرده زهرا، حقیقت منش الهه، سراوانی سیما، خزاعی اصفهانی مژگان. **تأثیر تفکر استراتژیک بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زابل.** مجله دانشکده پزشکی زابل ۱۳۹۸؛ ۲(۳): ۱۴۷-۱۴۲.

مقدمه

سازمان‌ها، نهادهایی مستقل هستند که مأموریت ویژه‌ی خود را دنبال کرده و دارای ساختار، اهداف و مرز مشخصی می‌باشند (۱). سازمان‌ها می‌توانند رسمی یا غیر رسمی، انتفاعی یا غیر انتفاعی باشند (۲). یکی از مهم‌ترین مؤلفه های سازمان‌ها، عملکرد آن‌ها است. عملکرد سازمانی، فرایند اصلی یا مجموعه فعالیت‌هایی است که در آن انجام می‌شود. فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارآیی اقدامات گذشته، به عنوان عملکرد سازمانی شناخته می‌شود. عملکرد سازمان‌ها دارای دو بخش اصلی است. بخش اول مربوط به کارآیی سازمان و توصیف‌کننده‌ی چگونگی استفاده‌ی سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است. بخش دوم عملکرد سازمانی مربوط به اثربخشی آن است که نشان می‌دهد آن سازمان تا چه اندازه توانسته است به اهداف مورد نظر خود دست یابد (۲).

تحقیقات انجام گرفته تاکنون عوامل متعددی را که می‌توانند عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار دهند، شناسایی نموده‌اند. به عنوان مثال رهنمود (۳) در مطالعه‌ای به بررسی سازمان‌های دولتی ایران پرداخت و نشان داد که بهبود سازمانی، ارزش همگانی، یادگیری سازمانی و مدیریت کیفیت از جمله عوامل اساسی در بهبود عملکرد سازمانی است. تیموری و حسنی (۴)، مالکیت نهادی و سرمایه‌ی فکری را در این حوزه، مؤثر نشان دادند.

یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر بهبود عملکرد سازمانی، تفکر استراتژیک است (۵، ۶). تفکراستراتژیک، فرایند تدوین و بررسی فرضیات مربوط به آینده است که زیربنای رسالت، اهداف و استراتژی سازمان را تشکیل می‌دهند.

گارات، تفکر استراتژیک را به عنوان فرایندی که به واسطه‌ی آن، مدیران با نگریستن از بالا به بحران‌ها و

۱- کارشناس ارشد مدیریت، دانشگاه علوم پزشکی زابل، زابل، ایران
۲- استادیار، گروه روان‌پزشکی و اعصاب، دانشگاه علوم پزشکی زابل، زابل ایران
۳- استادیار، گروه فیزیولوژی و فارماکولوژی، دانشگاه علوم پزشکی زابل، زابل، ایران
۴- کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه علوم پزشکی زابل، زابل، ایران
نویسنده مسؤول: حسن آقایی
Email: hasan.3471362@gmail.com

فرایندهای روزانه‌ی مدیریتی، دیدگاه متفاوتی از سازمان و محیط متغیر آن کسب می‌کنند، تعریف کرده است (۷، ۸).

از دیدگاه گلدمن (۹) تفکر استراتژیک، به عنوان یکی از مهم‌ترین مهارت‌های مدیریتی قلمداد می‌شود و بهبود آن می‌تواند منجر به افزایش اثربخشی عملکرد سازمان‌ها گردد (۱۰، ۱۱).

از دیدگاه گلدمن (۱۲)، تفکر استراتژیک دارای چهار مؤلفه‌ی اصلی است که عبارتند از: تفکر سیستمی، تفکر معطوف به هدف، فرصت‌جویی هوشمندانه و آینده‌نگری. تفکر سیستمی، نمایی از سیستم است که متفکر استراتژیک باید همواره الگوی کاملی از عوامل خلق ارزش از ابتدا تا انتها را در ذهن داشته باشد و تعامل بین این زنجیره‌ی عوامل را به درستی درک کند. این الگوی ذهنی تمامی عوامل داخلی و خارجی سازمان را در جای خود لحاظ کرده و به نوعی مکانیسم کارکرد کسب و کار را نشان می‌دهد. در تفکر استراتژیک، سازمان به عنوان جزیی از یک سیستم کلی نگریسته می‌شود و باید همین‌گونه مورد ملاحظه قرار گیرد (۱۳).

در مؤلفه‌ی تمرکز معطوف به هدف، تمرکز منابع سازمان در راستای دستیابی به هدف است. این منابع، امکانات فیزیکی، منابع انسانی، توانمندی‌های تکنولوژیک و انرژی روحی- روانی را شامل بوده و تأکید می‌شود همه‌ی این‌ها باید صرف پیش‌برد سازمان به سوی اهداف استراتژیک مورد نظر گردد. تمرکز بر هدف، از پراکنده کاری جلوگیری می‌کند و سازمان را در راستای چشم‌اندازی که برای آن برنامه‌ریزی شده است به پیش می‌برد (۱۳).

فرصت‌جویی هوشمندانه، به هوشیاری تفکر استراتژیک نسبت به محیط اشاره دارد. یک متفکر استراتژیک، علاوه بر چشم‌انداز و جهت‌گیری اصولی سازمان، باید به تحولات فضای کسب و کار و فرصت‌های حاصل از آن توجه داشته باشد. این رکن به اهمیت استراتژی‌های خودجوش در کنار استراتژی‌های معماری شده تأکید می‌کند (۷).

آینده‌نگری در شرایطی که پیچیدگی کار به مراتب بیش از توانمندی الگوی تحلیلی است و زمان برای تصمیم‌گیری و حرکت محدود است، بسیار مؤثر می‌باشد. به نظر گلدمن (۱۲)، یک متفکر استراتژیک، باید قادر باشد خلاقانه فرضیه‌سازی کند و مدبرانه آن را در معرفی آزمون قرار دهد و بدین ترتیب از محیط پیچیده و تحولات آن بیاموزد. بدین ترتیب بین تفکر واگرا (خلاقیت) و تفکر همگرا (تحلیل) پیوند برقرار می‌شود و راه جدیدی برای فهم قواعد پیچیده‌ی کسب و کار گشوده می‌گردد (۱۴).

تأثیر تفکر استراتژیک بر بهبود عملکرد سازمانی، تاکنون در مطالعات متعددی مورد توجه قرار گرفته است. عزیزی و همکاران (۱۵)، به بررسی رابطه‌ی بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی ۱۶۰ نفر مدیران میانی و ارشد سازمان بیمه‌ی سلامت ایران پرداختند. نتایج مطالعه ی آن‌ها نشان داد که رابطه‌ی معنی‌داری بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی و ابعاد تفکر استراتژیک با عملکرد سازمانی وجود دارد.

همچنین قاعد امینی و همکاران (۱۶)، تأثیر رهبری استراتژیک از طریق تفکر استراتژیک را بر عملکرد سازمانی ۱۶۸ نفر از مدیران شرکت ساپکو بررسی کردند. نتایج بررسی آنان نشان داد که رهبری استراتژیک، از طریق تفکر استراتژیک بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

اردکان و همکاران (۱۷)، به بررسی تفکر استراتژیک و رفتارهای اطلاعات‌جویی ۲۰۱ نفر از دانشجویان مدیریت پرداختند و نتایج به دست آمده ارتباط بین این دو مؤلفه را تأیید نمود.

یکی از مهم‌ترین سازمان‌های هر جامعه‌ای، سازمان‌های مربوط به خدمات بهداشتی- درمانی آن جامعه می‌باشند که در جهت حفظ سلامتی افراد، پیشگیری و درمان بیماری‌ها می‌کوشند و از این جهت بسیار مورد توجه هستند. دانشگاه‌های علوم پزشکی به عنوان یکی از قدیمی‌ترین مراکز آموزش عالی کشور و نیز به عنوان جزئی از نظام سلامت ملی، در دایره‌ی خدمات بهداشتی- درمانی شناخته می‌شوند که بالطبع بهبود عملکرد آنها منجر به افزایش کیفیت سلامتی در سطح کلان جامعه می‌شود.

با وجود اهمیت تفکر استراتژیک، تاکنون تأثیر این مؤلفه بر عملکرد سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی مورد مطالعه قرار نگرفته است. به علاوه مطالعات صورت گرفته پیرامون ارتباط بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی، عمدتاً مدیران سازمانی را مورد توجه قرار داده است. بنابراین ما در مطالعه‌ی حاضر قصد داریم تا به بررسی تأثیر تفکر استراتژیک و مؤلفه‌های آن بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زابل بپردازیم.

مواد و روش‌ها

مطالعه‌ی حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع توصیفی- پیمایشی است.

جدول ۱: برازش مدل رگرسیونی بین تفکر استراتژیک و مؤلفه‌های آن با بهبود عملکرد کارکنان

مؤلفه‌ها	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا
تفکر استراتژیک	۰/۶۷۹	۰/۴۶۱	۰/۴۵۶	۰/۴۴۷
تفکر سیستمی	۰/۳۴۹	۰/۱۲۲	۰/۱۱۴	۰/۵۷۰
تمرکز بر هدف	۰/۴۵۴	۰/۲۰۷	۰/۲۰۰	۰/۵۴۲
فرصت‌جویی هوشمندانه	۰/۲۵۰	۰/۰۶۳	۰/۰۵۵	۰/۵۸۹
آینده‌نگری	۰/۸۵۲	۰/۷۲۶	۰/۷۲۴	۰/۵۲۴

جامعه‌ی آماری آن (۳۰۰ نفر) مشتمل بر کلیه‌ی کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) دانشگاه علوم پزشکی زابل بود که در سال ۱۳۹۶ مشغول به کار بودند. به منظور تعیین حجم نمونه، از جدول مورگان استفاده شد و در نهایت، تعداد ۱۶۹ نفر به عنوان حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. داده‌های این مطالعه با استفاده از دو پرسش‌نامه‌ی تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی جمع‌آوری گردید.

پرسش‌نامه‌ی تفکر استراتژیک، یک پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته بر مبنای مدل گلدمن است که دارای ۳۵ سؤال بوده و در مقیاس لیکرت نمره‌گذاری می‌شود. این پرسش‌نامه دارای چهار زیرمقیاس است. زیرمقیاس اول (سؤالات ۱ تا ۱۰) مربوط به تفکر سیستمی، زیرمقیاس دوم (سؤالات ۱۱ تا ۱۸) مربوط به تفکر معطوف به هدف، زیرمقیاس سوم (سؤالات ۱۹ تا ۲۷) مربوط به فرصت‌جویی هوشمندانه و زیرمقیاس چهارم (سؤالات ۲۸ تا ۳۵) مربوط به آینده‌نگری است. به منظور تعیین روایی محتوایی، این پرسش‌نامه در اختیار پنج تن از اساتید و خبرگان گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد زابل قرار گرفت که با ضریب توافق ۸۵ درصد، تأیید شد. ضریب پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. ضریب پایایی کلی پرسش‌نامه‌ی تفکر استراتژیک، برابر با ۰/۸۷ بود. این ضریب برای مؤلفه‌های چهارگانه‌ی تفکر سیستمی، تفکر معطوف به هدف، فرصت‌جویی هوشمندانه و آینده‌نگری به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۹، ۰/۸۳ و ۰/۸۹ محاسبه شد.

پرسش‌نامه‌ی عملکرد سازمانی مشتمل بر ۱۹ گویه است که هر گویه‌ی آن از ۱ تا ۵ در مقیاس لیکرت نمره‌گذاری می‌شود. روایی محتوایی آن با ضریب توافق ۸۵ درصد، مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن از طریق محاسبه‌ی ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۷۳ درصد بود.

داده‌ها با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و نیز شاخص‌های آمار استنباطی شامل محاسبه‌ی ضریب همبستگی و آزمون رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۲۰ (version 20, IBM Corporation, Armonk, NY) تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

برازش مدل رگرسیونی ارتباط بین تفکر استراتژیک و مؤلفه‌های آن با بهبود عملکرد کارکنان، در جدول ۱ نشان داده شده است. بر اساس نتایج این جدول، کلیه‌ی مدل‌ها، از برازش کافی برخوردار هستند.

جدول ۲، معادل رگرسیون مؤلفه‌های تفکر استراتژیک با بهبود عملکرد کارکنان را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی، ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p\ value < ۰/۰۱$) به گونه‌ای که به ازای افزایش یک واحد از تفکر استراتژیک، به اندازه‌ی ۱/۱۵ واحد در عملکرد کارکنان بهبودی حاصل خواهد شد.

بر اساس جدول ۳، بین تفکر سیستمی و عملکرد سازمانی، ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p\ value < ۰/۰۱$) به گونه‌ای که به ازای افزایش یک واحد از تفکر استراتژیک، به اندازه‌ی ۰/۳۹۹ واحد در عملکرد کارکنان، بهبودی حاصل خواهد شد.

جدول ۲: محاسبه‌ی معادله رگرسیون بهبود عملکرد کارکنان

مدل		ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	t	Sig
		بتا	خطای استاندارد	بتا		
۱	مقدار ثابت	-۰/۴۳۸	۰/۴۷۸	۰/۶۷۹	-۰/۹۱۶	۰/۰۰۱
	تفکر استراتژیک	۱/۱۵	۰/۱۱۴		۱۰/۱۶	

جدول ۳: محاسبه‌ی معادله‌ی رگرسیون بهبود عملکرد کارکنان

مدل		ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	t	sig
		بتا	خطای استاندارد	بتا		
۱	مقدار ثابت	۲/۷۵	۰/۴۰۷	۰/۳۴۹	۶/۷۵	۰/۰۰۱
	تفکر سیستمی	۰/۳۹۹	۰/۰۹۸		۴/۰۹	
۱	مقدار ثابت	۲/۲۷	۰/۳۸۲	۰/۴۵۴	۵/۹۵	۰/۰۲۶
	تمرکز بر هدف	۰/۴۹	۰/۰۸۸		۵/۶۱	
۱	مقدار ثابت	۳/۳۰	۰/۳۸۱	۰/۲۵۰	۸/۷۳	۰/۰۰۵
	فرصت‌جویی هوشمندانه	۰/۲۷۰	۰/۰۹۵		۲/۸۴	
۱	مقدار ثابت	-۰/۵۳۳	۰/۲۷۷	۰/۸۵۲	-۱/۹۲۴	۰/۰۰۱
	آینده‌نگری	۱/۱۲۹	۰/۰۶۳		۱۷/۹۱	

همچنین بین تفکر متمرکز بر هدف و عملکرد سازمانی، ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد (p value < ۰/۰۱) به گونه‌ای که به ازای افزایش یک واحد از تفکر متمرکز بر هدف، به اندازه‌ی ۰/۴۹۶ واحد در عملکرد کارکنان بهبودی حاصل خواهد شد. جدول ۳، نشان می‌دهد که بین فرصت هوشمندانه و عملکرد سازمانی، ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد (p value < ۰/۰۱) به گونه‌ای که به ازای افزایش یک واحد از فرصت هوشمندانه، به اندازه‌ی ۰/۲۷۰ واحد در عملکرد کارکنان، بهبودی حاصل خواهد شد. بین آینده‌نگری و عملکرد سازمانی، ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد (p value < ۰/۰۱) به گونه‌ای که به ازای افزایش یک واحد از آینده‌نگری، به اندازه‌ی ۱/۱۲۹ واحد در عملکرد کارکنان بهبودی حاصل خواهد شد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد که تفکر استراتژیک و مؤلفه‌های آن، تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زابل دارند. از میان مؤلفه‌های چهارگانه‌ی تفکر استراتژیک، بیش‌ترین تأثیر مربوط به آینده‌نگری، پس از آن تمرکز معطوف به هدف، تفکر سیستمی و فرصت‌جویی هوشمندانه بود.

نتایج مطالعه‌ی حاضر با نتایج به دست آمده در مطالعات پیشین از جمله عزیزی و همکاران (۱۵) که به بررسی رابطه‌ی بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی در مدیران میانی و ارشد سازمان بیمه‌ی سلامت ایران پرداختند و همچنین نتایج به دست آمده توسط قاعد امینی و همکاران (۱۶) همسو بود. همچنین نتایج مطالعه ی حاضر، نتایج به دست آمده در مطالعه‌ی اوزر و تیناتپ (۱۰) را تأیید می‌کند. با وجود اینکه افراد مورد بررسی در این مطالعات، از جوامع مختلفی انتخاب شده بودند، همسویی بین نتایج به دست آمده نشان دهنده‌ی، ارتباط تنگاتنگ تفکر استراتژیک با عملکرد سازمانی و تاثیر آن بر بهبود این عملکرد داشته است.

برخورداری از تفکر استراتژیک، به کارکنان کمک می‌کند تا توانمندی‌های خود را در جهت اهداف استراتژیک سازمان به کار برده و قابلیت بیشتری در تجزیه و تحلیل فرصت‌های پیش رو که سازمان با آنها روبه‌رو است بپردازند (۱۴). به علاوه، بر خلاف رویکرد برنامه‌ریزی استراتژیک سنتی که بر ایجاد و خلق تناسب و هماهنگی بین منابع موجود و فرصت‌های در حال ظهور تأکید می کند، تفکر استراتژیک، به عمد بر ایجاد عدم تناسب و ناهماهنگی اساسی بین آنها تمرکز می‌نماید. بدین ترتیب این امکان فراهم می‌شود تا کارکنان با قابلیت‌های متفاوت، بتوانند به منظور رفع نیازهای متفاوت سازمان حرکت نمایند (۱۸). تفکر استراتژیک، منجر به رشد خلاقیت در درون سازمان می‌شود (۱۹).

تفکر استراتژیک همچنین مستلزم ظرفیتی است که به گونه‌ای هوشمندانه، فرصت‌طلب باشد و فرصت‌های در حال ظهور جدید را تشخیص دهد. تفکر استراتژیک، فرضیه‌مدار است، خلق فرضیه و آزمون آن، مرکز فعالیت های تفکر استراتژیک هستند (۶). با پرسیدن این پرسش خلاقانه: چه می‌شود اگر؟ و در پی آن پرسیدن اینکه: اگر... سپس ...؟ پلی بین دوگانگی تحلیل- شهود می‌زند که مینتزبرگ در تعریف خود از تفکر استراتژیک به عنوان ترکیب و طرح‌ریزی و تحلیل به آن اشاره می‌کند.

تفکر استراتژیک شامل تفکر بهنگام است. متفکران استراتژیک، رابطه‌ی بین گذشته، حال و آینده را درک می کنند این‌طور به نظر می‌رسد مدیرانی که آینده‌ی سازمان را بر مبنای گذشته‌ی آن شکل می‌دهند، تلاشی برای

ایجاد کارآفرینی در سازمان انجام نمی‌دهند. در حالی که برخورداری از توانایی آینده‌نگری، بستر مناسبی را برای اجرای طرح‌های خلاقانه در درون سیستم فراهم می‌آورد و می‌تواند به یک سازمان کمک کند تا از اثرات منفی بسیاری عوامل که ممکن است در آینده عملکرد آن را متأثر نمایند، مصون باقی بماند (۱۰، ۲۰).

این مطالعه از نظر استفاده از پرسش‌نامه‌های خودگزارش‌دهی دچار محدودیت بود. همچنین مطالعه‌ی حاضر، صرفاً کارکنان را شامل شده و به بررسی تأثیر تفکر استراتژیک مدیران نپرداخت. همچنین ما در بررسی عملکرد سازمانی، تنها به بررسی تأثیر تفکر استراتژیک پرداختیم در حالی که ممکن است خود این عامل در تعامل با عوامل دیگری توانسته باشد عملکرد سازمانی را متأثر نماید.

بر اساس نتایج به دست آمده و نیز محدودیت‌های مطالعه، پیشنهاد می‌شود تا در مطالعات آتی به بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر توانمندی‌های مدیریتی مدیران سطح بالا و میانی دانشگاه پرداخته شود. همچنین سایر عواملی که ممکن است عملکرد سازمانی را متأثر نماید، به صورت همزمان با تفکر استراتژیک مورد بررسی قرار بگیرد.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) دانشگاه علوم پزشکی زابل کمال تشکر را داریم.

References

1. Barnard CI. Organization and management: Selected papers. Abingdon, UK: Routledge; 2004.
2. Coutinho LR, Sichman JS, Boissier O. Modelling dimensions for agent organizations. In: Dignum V. editor. Handbook of research on multi-agent systems: Semantics and dynamics of organizational models. Pennsylvania, US: IGI Global; 2009. p. 18-50.
3. Rahnavard F. Factors influencing the performance of iranian public sector organizations. Journal of Executive Management 2009; 8(4): 77-100. [In Persian].
4. Timuri M, Hasani Dastgerd M. A Sociological analysis of factors affecting the financial performance of organizations and companies in Iran with a meta-analysis approach. Journal of Economic Sociology and Development 2018; 7(1): 1-23.
5. Kapferer JN. The new strategic brand management: Advanced insights and strategic thinking. London, UK: Kogan Page; 2012.
6. Gross R. Towards an understanding of the relationship between leadership styles and strategic thinking: A small and medium enterprise perspective. Journal of Business Studies Quarterly 2016; 8(2): 22-39.
7. Bonn I. Developing strategic thinking as a core competency. Management Decision 2001; 39(1): 63-71.
8. Bonn I. Improving strategic thinking: a multilevel approach. Leadership & Organization Development Journal 2005; 26(5): 336-54.
9. Goldman EF. Leadership practices that encourage strategic thinking. Journal of Strategy and Management 2012; 5(1): 25-40.
10. Özer F, Tınaztepe C. Effect of strategic leadership styles on firm performance: A study in a Turkish SME. Procedia-Social and Behavioral Sciences 2014; 150: 778-84.
11. Rigby D, Bilodeau B. Bain's global 2007 management tools and trends survey. Strategy & Leadership 2007; 35(5): 9-16.
12. Goldman EF. Strategic thinking at the top. MIT Sloan Management Review 2007; 48(4): 75.
13. Alatailat M, Elrehail H, Emeagwali O. High performance work practices, organizational performance and strategic thinking: A moderation perspective. International Journal of Organizational Analysis 2019; 27(3): 370-95.
14. Steiss AW. Strategic management for public and nonprofit organizations: Abingdon, UK: Routledge; 2019.
15. Azizi M, Parsley M, Hosseini SM. The relationship between strategic thinking and organizational performance of middle and senior managers of Iran's health insurance organization. Health Management 2018; 9(2): 41-9. [In Persian].
16. Gheadamini Harouni A, Ebrahimzadeh-Dastgerdi R, Sadeghi-Dehcheshmeh M, Mahrani-Barzani M. The Impact of strategic leadership through strategic thinking on organizational performance in SAPCO company. General Catering in Management 2019; 10(34): 1-14. [In Persian].
17. Abooyee Ardakan M, Ghadyani F, Alidadi T. Investigating the relationship between students' strategic thinking skills and information seeking behavior among undergraduate students of management in university of Tehran. Journal of Information Technology Management 2018; 10(2): 259-82.
18. Gross R. The links between innovative behavior and strategic thinking. Contemporary Management Research 2017; 13(4): 239-53.
19. Moghadam H, Haddadi E, Kikha A. Studying the effect of strategic thinking on innovation performance (Case study: Sistan and Baluchestan Customs Administration). Revista Publicando 2018; 5(15): 1123-35.
20. Rothaermel FT. Strategic management. New York, NY: McGraw-Hill Education; 2017.

Journal of Zabol Medical School

Vol 2; No. 3; Autumn 2019: 142-7

Original Article

The Impact of Strategic Thinking on Organizational Performance Staff of Zabol University of Medical Sciences

Hassan Aghaie[1], Zahra Dehmardeh[1], Elahe Haghighatmanesh[2], Sima Saravani[3], Mojgan Khazai Esfahani[4]

Received: 28.04.2019
Accepted: 01.08.2019
Published: 07.10.2019

Abstract

Background: Strategic thinking is one of the most influential factors on organizational performance. However, due to a lack of studies in this area, it is not possible to understand the impact of strategic thinking on the performance of community-based health organizations. The purpose of this study was to investigate the impact of strategic thinking and its components on organizational performance of Zabol University of Medical Sciences staff.

Methods: This is an applied and correlational study. 169 employees were selected by simple random sampling. Data were collected using two strategic thinking questionnaires and a performance evaluation questionnaire. Data were analyzed using SPSS 20 software and linear regression test.

Results: Strategic thinking and its components have a positive impact on organizational performance of Zabol University of Medical Sciences staff. Among the four components of strategic thinking, the most influential was foresight, followed by goal-focused, systemic thinking, and clever opportunity.

Conclusion: The results of this study showed that strategic thinking and its components have a positive and significant effect on organizational performance improvement of Zabol University of Medical Sciences. We suggested that in future studies other factors that may affect organizational performance should be considered simultaneously with strategic thinking.

Keywords: Strategic thinking, Organizational performance, Staff

Citation: Aghaie H, Dehmardeh Z, Haghighatmanesh E, Saravani S, Khazai Esfahani M. **The Impact of Strategic Thinking on Organizational Performance Staff of Zabol University of Medical Sciences.** J Zabol Med Sch 2019; 2(3): 142-7.

1- MSc of Management, Zabol University of Medical Sciences, Zabol, Iran
2- Assistant Professor, Department of Neurology and Psychiatry, School of Medicine, Zabol University of Medical Sciences, Zabol, Iran
3- Assistant Professor, Department of Physiology and Pharmacology, School of Medicine, Zabol University of Medical Sciences, Zabol, Iran
4- MSc of Accounting, Zabol University of Medical Sciences, Zabol, Iran
Corresponding Author: Hassan Aghaie, **Email:** hasan.3471362@gmail.com