

Philosophical foundations of the model of cultivating strategic thinking of Sistan and Baluchestan University managers

Hamed Rigi: PhD student in Philosophy of Education, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran.

Mohammad Hajizad* : Faculty member, Department of Educational Sciences, Neka Branch, Islamic Azad University, Neka, Iran.

Laden Salimi: Faculty member, Department of Educational Sciences, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Abstract: The present study examines the philosophical foundations of the strategic thinking model of Sistan and Baluchestan University managers. This research is applied in terms of purpose and in terms of the nature of data collection, it is a descriptive survey that uses a mixed-methods (qualitative and quantitative) approach. The statistical population in the qualitative phase includes 14 expert faculty members with the scientific rank of associate professor and full professor working at the University of Sistan and Baluchestan. The participants were purposefully selected using snowball technique. In the quantitative phase, the statistical population involved 369 faculty members from 12 faculties of Sistan and Baluchestan University with the academic rank of instructor, assistant professor, associate professor, and full professor. According to Krejcie and Morgan table, 188 faculty members were selected based on their faculty and academic rank using random sampling method. The data collection tool was semi-structured interview in the qualitative phase and a researcher-made questionnaire in the quantitative phase. According to the results, the philosophical foundations of the strategic thinking model of managers at Sistan and Baluchestan University included the following 18 main components: philosophical attitude, systemic and conceptual attitude, foresight, behavioral characteristics, structural factors, academic culture, organizational learning, critical thinking, surrounding environment, organizational conflict, intelligent decision making, organizational structure reform, talent and competency identification, creative strategy design, training of strategic managers, and creating competitive advantage. The results showed that university administrators should have a general understanding of the university environment, and they should be creative and have vision for the future of the organization.

Keywords: Nurture thinking, Strategic thinking, Smart decision making.

***Corresponding author:** Faculty member, Department of Educational Sciences, Neka Branch, Islamic Azad University, Neka, Iran.

Email: hajizad@iauneka.ac.ir

مقدمه

فلسفه و پارادایم‌های فلسفی زیربناهای فکری انسان‌ها را می‌سازند، به همین دلیل آموختن فلسفه، فارغ از حیطه کاری و تخصص افراد، نقش مهمی در شکل‌دهی به توان فکری و قدرت استدلال انسان دارد (جلالی 1394). امروزه عملکرد سازمان‌ها را در برنامه راهبردی مدیران آن جست‌وجو می‌کنند. راهبردهای قوی، سازمان‌ها را می‌سازند و راهبردهای ضعیف سازمان‌ها را از بین می‌برند. لذا، ضروری است مهارت‌های اساسی برای خلق راهبردهای اثربخش شناسایی شوند (سلیمانی و عدلی و مهران 1397). تفکر راهبردی یک بصیرت و فهم از وضعیت موجود و بهره‌برداری از فرصت‌هاست. این بصیرت کمک می‌کند تا واقعیت‌های بازار و قواعد آن به درستی و به موقع شناخته شود. می‌توان بیان داشت که فلسفه تفکر راهبردی، توسعه و ترویج روحیه فرصت‌یابی است و دردنیای امروز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا بدون این تفکر، تلاش‌های سیستم برای دستیابی به راهبردهای تدوین شده اثربخش نخواهد بود. آنچه که می‌خواهیم به آن بپردازیم در حقیقت بیان یک سری قوانین و متغیرهایی است که در موقع تفکر از یک الگوی تفکری به آن اهمیت بیشتری می‌دهیم و آن را مد نظر می‌گیریم به گونه‌ای که می‌گویند این تفکر یک نوع تفکر راهبردی است و از رنگ و بوی راهبرد مدارانه برخوردار است. معنای تفکر راهبردی در خود کلمه تفکر و راهبردی نهفته است و مبنای این مفهوم نیز در بطن کلمه راهبردی است (عالمی 1395).

فلسفه علاوه بر اینکه یک رشته مطالعاتی است، می‌تواند چارچوب و روشی را برای تفکر ارائه نماید. از این جهت، فلسفه قادر است توانایی‌های تفکر را گسترش دهد و بین فکرو عمل یگانگی به وجود آورد. هم‌چنین، فلسفه بررسی منظم فرض‌های عقل سلیم را بر عهده دارد که اینها خود، اساس فکرو عمل می‌باشند و در این صورت، فلسفه می‌تواند نوعی نظریه عملی برای اشخاص محسوب شود (رونا و لیرهم 2004).

مک کاولی و ویکفیلد (2006) بیان نمودند که شرکتهای سراسر جهان برای دستیابی به استعدادها، خود را درگیر رقابت با دیگران می‌یابند. از این رو کسب و کارها باید توانایی شناخت افراد با استعداد، ارائه آموزش‌های لازم به آنها و حفظ و نگهداری کارکنان با ارزش برای بلندمدت را داشته باشند. از این رو تفکر استراتژیک و خلاق به عنوان یکی از دو قابلیت اصلی، رهبران دارای عملکرد برجسته است (دی، فلینر، اتواتر، استارم و مک کی 2014 بنقل از درتاج و همکاران 1397).

شفیع زاده (1397) بیان می‌دارد که داشتن تفکر راهبردی پیامدی مؤثر و مستقیم در سیاستگذاری و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه دارد و از طرفی از ارکان مهم و مؤثر دانشگاه است. معمایی و همکاران (1392) معتقدند که تفکر راهبردی در استمرار بقا و پیشرفت در محیط متغیر و پویای امروزی نقش بسیار مهمی را بازی می‌نماید. تفکر راهبردی ابزاری است که به مدیران کمک می‌کند تا فرصت‌های جدید را خلق نمایند. پورصادق و یزدانی (1390) عنوان نمودند که ضعف تفکر استراتژیک مدیران ارشد بنگاه‌ها و سازمان‌ها، آن‌ها را از بهره‌گیری از فرصت‌های جدید محروم می‌سازد لذا مجهز شدن مدیران ارشد به قابلیت‌های استراتژیک، ضروری و حیاتی به نظر می‌رسد. از نظر ماهروزاده (1395) انسان موجودی متفکر است و همه اعمال و گفتارش از اندیشه سرچشمه می‌گیرد. هیچ فکر و اندیشه‌ای از خلا نمی‌روید، بلکه هر ایده و فکری از زمینه کلی‌تر و وسیع‌تری به نام ذهن ریشه گرفته و به تدریج در بستر فرهنگ جامعه‌ای که به آن تعلق دارد با رشته افکار خود و دیگران تطابق یافته و منسجم می‌شود تا تجربه زیستی هر کس را در قالب ذهنیت‌های وجود وی شکل دهد. با این نگاه نظریه نیز یک چهارچوب فکری کلی و نظام‌یافته است و مبانی فکری و فلسفی اساس و پایه تفکر نظریه پردازان را تشکیل می‌دهد.

بنوکروسی و دارایو (2009) نظریه دانشگاه‌ها به عنوان واحد راهبردی را طرح کرده‌اند. در این نظریه، به جای

تکیه بر نظریه‌های اقتصادی که با طبیعت دانشگاه‌ها سازگار نیستند؛ راهبرد دانشگاه را بر اساس مفاهیم عمومی توضیح می‌دهند. آن‌ها در تعریف راهبرد دانشگاه معتقدند راهبرد دانشگاه، الگو نوظهور پیکربندی بروندهای دانشگاه است که به تصمیم‌گیری‌های نسبتاً مستقل دانشگاه وابسته است و با ترکیب مناسب درون داده‌ها یا منابع حمایت می‌شود. «بر این اساس، راهبردهای دانشگاه نوظهور هستند نه از پیش تعیین شده و پیش‌بینی شده و به واسطه موقعیت‌یابی منابع در فضای چند بعدی بیرونی اندازه‌گیری و تعریف می‌شوند. تفکر راهبردی دانشگاه، تفکری بلندمدت و تا حدودی با برگشت‌ناپذیر منابع موقعیت‌یابی شده در فضای بیرونی همراه است و تشخیص احتمالی بهترین کاربرد منابع موجود در طی زمان است. دانشگاه، باید به عوامل بیرونی نظیر اجتماعات علمی یا تقاضا برای آموزش عالی پاسخ دهد. (سلیمانی و عدلی و مهران 1397).

استوکالیوا (2014) اداره راهبردی دانشگاه‌ها، از جمله وظایف مدیران سطح عالی است. این مدیران سطح عالی، هدف‌ها و راهبردها را تعیین و تدوین می‌کنند و برنامه ریزی جامع را طراحی و عملکرد کلی واحدهای مختلف را ارزیابی می‌کنند و بیشتر وقت خود را با افراد خارج سازمان سپری می‌کنند (فتح‌اللهی 1388). پژوهش حاضر به مطالعه مبانی فلسفی تفکر راهبردی در حوزه نظام آموزش عالی به ویژه مدیران دانشگاهی پرداخته و با بررسی ادبیات موضوع و نظرات خبرگان، مبانی فلسفی تفکر راهبردی را از نظر صاحب‌نظران و اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان، استخراج و با دستیابی به مؤلفه‌های اساسی مبانی فلسفی الگوی پرورش تفکر راهبردی مدیران دانشگاهی، یک چارچوب ادغام شده برای آن معرفی می‌کند.

صادقی و حسن پور (1399) به «اعتباریابی آزمون تفکر راهبردی مدیران بر اساس مؤلفه‌های جامعیت فکری، تواضع فکری و انعطاف‌پذیری شناختی پرداختند. تحلیل داده‌های پژوهش هر سه را مورد تأیید قرار داد؛ اعتمادیان

و پرهیزکار و امینی و سالار (۱۳۹۹) به «تحلیل تجربیات پدیدار شناسی بُعد تفکر راهبردی به روش دیکلمن در برنامه‌ریزی راهبردی گمرک» پرداختند. یافته‌های پژوهش با استفاده از روش تحلیل دیکلمن و مدل تفکر راهبردی لیدکا در 5 مفهوم اساسی طبقه‌بندی شدند. این مفاهیم عبارتند از: نگرش سیستمی، عزم راهبردی، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان. پیامدها پژوهش آنها نشان دهنده آن است که تفکر راهبردی عنصر اصلی در تدوین اجرا و کنترل برنامه‌ریزی راهبردی است؛ رزم طلب گندیشمین و نوروزوند و رخسانی (۱۳۹۹) به «بررسی تأثیر تفکر راهبردی و مدیریت دانش سازمانی بر بهره‌وری سازمانی» پرداختند. پیامدها تحقیق حاکی از آن است که بین مدیریت دانش و ابعاد تفکر راهبردی (تفکر سیستمی، عزم راهبردی، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان) با بهره‌وری سازمانی اداره کل کمیته امداد استان اردبیل رابطه مثبت معناداری وجود دارد؛ کمبری و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان «در طراحی الگوی تفکر راهبردی مدیران دانشگاه جامع علمی کاربردی کشور»، یک الگوی مفهومی در حوزه مطالعات تفکر راهبردی مدیران با چهار بعد فردی، سازمانی، شهودی و دید آرایه نمود؛ درتاج و همکاران (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان «طراحی مدل پرورش تفکر راهبردی و خلاق در مدیران شرکت ملی نفت ایران بر اساس رویکرد آمیخته» انجام دادند. پیامدها کیفی تحقیق نشان‌دهنده ۱۱ مقوله اصلی و ۲۴ مقوله فرعی و ۹۹ مفهوم بود که در قالب مدل پارادایمی پرورش تفکر استراتژیست و خلاق شامل: شرایط عالی (عوامل فردی، عوامل سازمانی و گفتمان سازی)، مقوله‌ی مرکزی تفکر راهبردی و خلاق (دید سیستمی، تفکر مفهومی، آینده‌نگری و نگرش فلسفی)، عوامل مداخله‌گر محیطی برون و درون‌سازمانی، عوامل زمینه‌ای (بستر فرهنگی، زمینه یادگیری، عوامل روان‌شناختی و استقلال سازمانی)، راهبردهای استعدادیابی و جذب و نگهداشت و پیامد پرورش تفکر

تفکر راهبردی یک بصیرت و فهم از وضعیت موجود و بهره برداری از فرصت‌ها است این بصیرت کمک می‌کند تا واقعیت‌های بازار و قواعد آن به درستی و به موقع شناخته شود. می‌توان بیان داشت که فلسفه تفکر راهبردی، توسعه و ترویج روحیه فرصت‌یابی است و دردنیای امروز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا بدون این تفکر، تلاش‌های سیستم برای دستیابی به راهبردهای تدوین شده، اثربخش نخواهد بود. بنابراین با توجه به مطالب ارائه شده، اهمیت و ضرورت پژوهشی در رابطه با مبانی فلسفی الگوی پرورش تفکر راهبردی مشهود است. لذا هدف از پژوهش حاضر، مبانی فلسفی الگوی پرورش تفکر راهبردی مدیران دانشگاه سیستان و بلوچستان است.

روش کار

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع پیمایشی است که از دو روش کیفی و کمی استفاده شد، به عبارتی رویکرد پژوهش حاضر روش آمیخته است. در پژوهش‌های علوم رفتاری به طور اخص، انتخاب رویکرد پژوهش بر پایه دیدگاه فلسفی استوار است. در پژوهش حاضر جهت‌گیری فلسفی در بخش کیفی به شیوه تفسیرگرایی است، بدین منظور از روش مصاحبه و تحلیل محتوای کیفی برای شناسایی ابعاد تفکر راهبردی مدیران دانشگاه سیستان و بلوچستان استفاده شد. در بخش کمی، روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است. در این بخش بر اساس یافته‌های حاصل از بخش کیفی، برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق‌ساخته که گویه‌های آن بر اساس داده‌های حاصل از مصاحبه و تحلیل محتوای کیفی تنظیم شده، استفاده شد.

جامعه آماری در بخش کیفی شامل 14 نفر از اساتید خبره و برجسته با مرتبه‌ی علمی دانشیار و استاد که دارای سابقه مدیریت (معاون، مدیر ستادی، مدیر گروه) در دانشگاه سیستان و بلوچستان شاغل بودند که با روش گلوله برفی به صورت هدفمند انتخاب شدند؛ و در بخش کمی جامعه آماری شامل 369 نفر از اعضای هیئت علمی

راهبردی و خلاق شامل: توسعه تفکر راهبردی و خلاق، فراهم نمودن زمینه طراحی و استقرار نظام دیده‌بانی و خلاقیت در شرکت ملی نفت و روابط بین‌ابعاد مختلف آن را نشان داد؛ کبیری پور و سلطانی و عبداللهی (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان «تبیین مفهوم تفکر راهبردی از منظر اسلام» انجام دادند، بر اساس پیامدها تحقیق، به ترتیب اولویت، محورهای توجه به سنت‌های الهی، بصیرت، آرمان‌خواهی، دوراندیشی، حکمت و اتصال تدبیر تبیین‌کننده مفهوم تفکر راهبردی از منظر اسلام است؛ رحمانی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان «طراحی و تبیین مدل یکپارچه تفکر راهبردی به عنوان شایستگی در شرکت ملی گاز ایران» انجام دادند. یافته‌های تحقیق بیانگر آن بود که تفکر راهبردی زمانی به عنوان یک شایستگی سازمانی ظهور می‌یابد که مدیران راهبردی در محیط سازمانی همچون سازمان کارآفرین، از اقتضانات محیطی و ضرورت آن آگاهی یافته، بصیرت خود را بر پایه شیوه‌های تفکر و اگر توسعه داده و راهبردهای فکری را در راستای اهداف سازمانی بکارگیرند تا پیامدهای مطلوب سازمانی حاصل گردد؛ قلی‌پور و ندافی و ابویی اردکان (۱۳۹۷) به بررسی مدل‌های ذهنی مدیران در فرایند تفکر راهبردی پرداخته‌اند. آنها معتقدند در سال‌های اخیر توجه بسیاری از محققان برای شناخت راهبرد به جنبه شناختی و ساختارهای ذهنی مدیران معطوف شده است؛ چهاردولی و خادم زاده (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان «مبانی فلسفی مدیریت راهبردی از دیدگاه اسلام» بیان نمودند، تصویر انسان در مکاتب مدیریت راهبردی معاصر مکتب طراحی، برنامه‌ریزی، موقعیت‌یابی انسان دارای قدرت تعقل و برنامه‌ریزی آگاهانه با استفاده از اطلاعات موجود است. نتیجه‌گیری مبانی فلسفی و اصول بنیادین مدیریت راهبردی اسلامی در واقع ترکیبی از ویژگی‌های انتخاب‌شده از مکاتب مدیریت راهبردی معاصر و ویژگی‌های منحصر به فردی است که از جهان‌بینی خاص دینی استنتاج شده‌اند.

ای (گویه‌های 23 تا 32)، بعد شرایط مداخله‌ای (گویه-های 33 تا 42)، بعد راهبرد (گویه‌های 43 تا 52) و بعد پیامد (گویه‌های 53 تا 62) مورد تأیید خبرگان قرار گرفته‌اند. همچنین پایایی پرسشنامه از لحاظ پایایی مرکب در هر سه معیار (آلفای کرونباخ، ضریب پایایی مرکب (CR) و ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE) دارای وضعیت مناسب و قابل قبولی بودند. برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی و برای بررسی سؤالات پژوهش از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی به کمک نرم-افزارهای SPSS و AMOS انجام شد.

بنابراین تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در مرحله کیفی به روش کیفی گرند تئوری (GT) و در مرحله کمی به روش کمی معادلات ساختاری (SEM) انجام گرفت در پژوهش حاضر موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. همچنین زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤالات، شرکت کنندگان در مورد خروج از پژوهش در هر زمان و ارائه اطلاعات فردی مختار بودند و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه می‌ماند و این امر نیز کاملاً رعایت شد. پژوهش حاضر با کد اخلاق IR.IAU.TMU.REC.1399.701 ثبت شد.

یافته‌ها

داده‌های پژوهش در دو بخش کیفی و کمی تجزیه و تحلیل شدند، بر اساس یافته‌های بخش کیفی، مبانی فلسفی الگوی پرورش تفکر راهبردی دانشگاه سیستان و بلوچستان بر توجه به رویکرد داده بنیاد، برای مقوله اصلی (10 گویه)، شرایط علی (12 گویه)، شرایط زمینه‌ای (10 گویه)، شرایط مداخله‌ای (10 گویه)، راهبرد (10 گویه) و پیامدها (10 گویه) تنظیم و پرسشنامه‌ی 62 گویه‌ای تهیه شد که بین پاسخگویان به تعداد 188 نفر قرار گرفت. ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به بررسی این موضوع پرداخته شد هدف از تحلیل عاملی اکتشافی، کشف ابعاد اصلی سازه طراحی شده برای سنجش متغیر مورد نظر می‌باشد. برای تشخیص این مسئله که تعداد

12 دانشکده دانشگاه سیستان و بلوچستان با مرتبه علمی مربی، استادیار، دانشیار و استاد بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد 188 نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب دانشکده و مرتبه علمی اعضای هیئت علمی انتخاب دانشگاه سیستان و بلوچستان گردیدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاری و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بود.

سؤال‌سؤال‌های مصاحبه با خبرگان عبارتند از: 1. تعریف شما از مبانی فلسفی چیست؟

2. در مدیریت و برنامه ریزی راهبردی، جایگاه تفکر راهبردی را بیان نمایید

3. تفکر راهبردی را تعریف کنید؟

4. ضرورت کاربرد تفکر راهبردی را برای مدیران دانشگاهی بیان نمایید.

5. به نظر شما تفکر راهبردی چه ویژگی‌هایی دارد؟

6. مصادیق هر یک از ویژگی‌های تفکر راهبردی را در دانشگاه سیستان و بلوچستان بیان نمایید.

پس از اتمام مصاحبه فرد اول با مشورت با مصاحبه شونده به سراغ نفر بعدی رفته، پس از انجام و پیاده‌سازی 14 مصاحبه، داده‌ها به اشباع رسیدند و مصاحبه‌ها متوقف شد. در ادامه پژوهشگر اقدام به کدگذاری مصاحبه‌ها نمود. سپس بر اساس کدگذاری‌ها مبانی فلسفی الگوی پرورش تفکر راهبردی استخراج شد و بر اساس آن سؤال‌های پرسشنامه به منظور گردآوری داده‌های کمی تنظیم شدند. این پرسشنامه به همراه اطلاعات جمعیت شناختی در میان 188 نفر نمونه آماری اجرا شد. در بخش کمی جهت گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه 62 گویه‌ای که ماحصل مطالعات عمیق در ادبیات و پیشینه پژوهش، مفاهیم و مقوله‌های مستخرج از کدگذاری مصاحبه‌ها بود، استفاده شد. در ارتباط با روایی پرسشنامه، از روایی محتوایی استفاده شد که با توجه به CVI و CVR نهایی تمامی سازه‌ها در بعد مقوله اصلی (گویه‌های 1 تا 10)، بعد شرایط علی (گویه‌های 11 تا 22)، بعد شرایط زمینه-

داده‌ها متوسط بوده و داده‌ها باید با احتیاط بیشتری استخراج شوند و مقادیر بزرگتر از 0/7 نشان دهنده‌ی مناسب بودن حجم نمونه است.

جدول 1 نشان می‌دهد، مقدار KMO (کفایت نمونه برداری) برای مقوله‌های ذکر شده به ترتیب برابر (0/881، 0/832، 0/870، 0/821 و 0/872 و 0/805) و سطح معناداری آزمون کرویت بارتلت برابر 0/0002 است. بنابراین، علاوه بر کفایت نمونه برداری، اجرای تحلیل عاملی بر پایه ماتریس همبستگی مورد مطالعه نیز قابل توجیه خواهد بود.

داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ از شاخص آزمون تناسب کایزر-مایر-اولکین که با علامت اختصاری (KMO) مشخص شده و آزمون بارتلت استفاده گردید. آزمون تناسب کایزر-مایر-اولکین شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است که کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی می‌کند. این شاخص در دامنه صفر و یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، اندازه نمونه‌ها برای تحلیل عاملی مناسب است و در غیر این صورت (معمولاً کمتر از 0/5) پیامدها تحلیل عاملی برای داده‌های مورد نظر چندان مناسب نمی‌باشند و اگر مقدار آن بین 0/5 تا 0/69 باشد،

جدول 1. عوامل استخراج شده و درصد واریانس تبیین شده سازه‌های پژوهشی

Table 1. Extracted factors and specified variance percentage of research constructs

مجموع توان دوم بارهای عاملی بعد از چرخش واریماکس			مجموع توان دوم بارهای عاملی استخراج شده			مقادیر ویژه اولیه			
درصد از واریانس	درصد از واریانس	کل	درصد از واریانس	درصد از واریانس	کل	درصد از واریانس	درصد از واریانس	کل	مؤلفه‌ها
29/34	23/66	2/62	34/21	24/33	3/82	34/21	24/33	3/82	4
39/34	27/43	2/08	51/21	14/15	3/55	51/21	14/15	3/55	5 مقوله اصلی
49/12	19/34	2/67	60/10	11/54	2/78	60/10	11/54	2/78	6
21/43	21/53	2/50	26/89	21/45	3/03	26/89	21/45	3/03	1
39/76	19/22	2/77	40/44	24/56	1/88	40/44	24/56	1/88	2 شرایط علی
49/87	16/32	2/20	51/09	12/23	1/61	51/09	12/23	1/61	3
32/23	21/45	2/51	40/12	35/01	4/90	40/12	35/01	4/90	10
41/56	23/32	2/00	48/18	13/09	3/08	48/18	13/09	3/08	11 شرایط زمینه-ای
57/13	17/15	2/56	55/01	9/98	1/56	55/01	9/98	1/56	12
21/73	19/54	2/67	34/43	34/04	4/29	34/43	34/04	4/29	7
39/28	18/01	3/43	43/03	24/41	2/22	43/03	24/41	2/22	8 شرایط مداخله‌ای
57/45	20/65	2/32	54/44	12/93	1/78	54/44	12/93	1/78	9
27/43	23/59	3/43	39/40	12/56	3/75	39/40	12/56	3/75	16
47/32	26/34	3/41	49/42	15/33	2/55	49/42	15/33	2/55	17
59/87	19/35	2/89	59/22	11/02	2/11	59/22	11/02	2/11	18 راهبردها
27/23	25/27	3/12	39/35	27/32	2/32	39/35	27/32	2/32	13
46/43	24/99	2/87	46/23	14/34	1/40	46/23	14/34	1/40	14 پیامدها
61/90	21/54	212	59/94	23/44	3/33	59/94	23/44	1/23	15

مداخله‌ای، راهبردها و پیامدها که با روش عوامل اصلی و با دوران واریماکس پرداخته شد و در سؤالات مربوط به هریک از ابعاد، سؤالاتی که نسبت اشتراک آنها از 0/50

با توجه به داده‌های جدول 1 پیامدها تحلیل عاملی اکتشافی و تعیین میزان بارعاملی هر یک از مؤلفه‌های مقوله اصلی، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط

کفایت مدل نیز از شاخص‌های کای دو، شاخص برازش هنجار شده، شاخص برازش تطبیقی، شاخص نیکویی برازش، ریشه مربعات خطای برآورد، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده، شاخص برازندگی افزایشی و شاخص برازش هنجار نشده، استفاده شده است.

با توجه به نتایج، ضریب عاملی استاندارد، مقادیر t و مقدار P-Value که برابر با 0/0003 می باشد، کمتر از 0/05 است. بنابراین از دیدگاه پاسخگویان، متغیرهای نگرش فلسفی، نگرش سیستمی و مفهومی، دوراندیشی و آینده نگری در تبیین مقوله اصلی مؤثر و با توجه ضرایب استاندارد تحلیل عاملی مرتبه دوم به ترتیب ذکر شده در الویت اول، دوم و سوم قرار دارند؛ متغیرهای ویژگی‌های رفتاری، عوامل ساختاری، عوامل انگیزشی در تبیین شرایط علی مؤثر و با توجه ضرایب استاندارد تحلیل عاملی مرتبه دوم به ترتیب ذکر شده در الویت اول، دوم و سوم قرار دارند؛ متغیرهای یادگیری سازمانی، تفکر انتقادی، فرهنگ دانشگاهی، نیز در تبیین شرایط زمینه‌ای مؤثر بوده و با توجه ضرایب استاندارد تحلیل عاملی مرتبه دوم به ترتیب ذکر شده در الویت اول، دوم و سوم قرار دارند؛ متغیرهای محیط سازمان، تعارض سازمانی، محیط پیرامونی در تبیین شرایط مداخله‌ای مؤثر و با توجه ضرایب استاندارد تحلیل عاملی مرتبه دوم به ترتیب ذکر شده در الویت اول، دوم و سوم قرار دارند؛ متغیرهای ساختارهای سازمانی، تصمیم‌گیری هوشمندانه، استعدادیابی و شایسته‌پروری در تبیین راهبردها مؤثرند و با توجه ضرایب استاندارد تحلیل عاملی مرتبه دوم به ترتیب ذکر شده در الویت اول، دوم و سوم قرار می‌گیرند؛ متغیرهای طراحی استراتژی‌های خلاقانه، پرورش مدیران استراتژیست، ایجاد مزیت رقابتی در تبیین پیامدها مؤثر هستند و با توجه ضرایب استاندارد تحلیل عاملی مرتبه دوم به ترتیب ذکر شده در الویت اول، دوم و سوم قرار می‌گیرند.

کمتر بود، بیانگر آن بودند که این سؤالات به خوبی با بقیه سؤالات منطبق نشده‌اند، لذا حذف شدند. سپس کفایت مدل اندازه‌گیری سازه‌ها در حالت ضرایب استاندارد، با توجه به مقادیر GFI، CFI، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی نشان داد که سازه‌های طراحی شده جهت سنجش مقوله اصلی، شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌ای، راهبرد و پیامدها مناسب به نظر می‌رسند. به منظور بررسی روایی همگرا و پایایی سازه‌ها از سه شاخص پایایی مرکب، میانگین واریانس استخراج شده و بار عاملی استفاده شد (فورنل و لارکر 1981). شرط برقراری پایایی سازه این است که اندازه پایایی مرکب (CR) از 0/6 بزرگتر و اندازه متوسط واریانس استخراج شده (AVE) از 0/4 بزرگتر باشد (فورنل و لارکر 1981).

به طور کلی پیامدها میانگین واریانس‌های استخراجی AVE نشان داد، تمامی مؤلفه‌ها در مدل اندازه‌گیری مقدار به دست آمده آن از حد معیار 0/5 بزرگتر بود که نشان دهنده روایی از نوع همگراست، همچنین پایایی مرکب (پایایی سازه) نشان دهنده‌ی آن است که مقادیر به دست آمده از مؤلفه‌ها از حد معیار 0/7 بیشتر می‌باشد، برای تعیین پایایی درونی پرسشنامه از ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) استفاده شد. مقادیر بیشتر از 0/75 نشان دهنده پایایی قابل قبول و مناسب می‌باشد؛ بنابراین موضوع مقادیر به دست آمده از AVE و CR و آلفای کرونباخ پرسشنامه تأیید شد.

همانطور که ملاحظه می‌گردد، سازه مقوله اصلی، شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌ای، راهبرد و پیامدها از لحاظ پایایی مرکب در معیارهای تعیین شده دارای وضعیت قابل قبولی هستند.

در مرحله‌ی بعدی با استفاده از تحلیل عاملی مرتبه دوم تبیین‌کنندگی هر یک از عوامل مقوله اصلی، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌ای، راهبردها و پیامدها بررسی شد. برای تعیین تأثیر هر یک از متغیرهای و ضرایب اهمیت آنها از تحلیل عاملی مرتبه دوم و ضرایب استاندارد و مقادیر t استفاده شده است. جهت بررسی

در ادامه با استفاده از تحلیل مسیر؛ چگونگی روابط بین مؤلفه‌های مبانی فلسفی الگوی پرورش تفکر راهبردی دانشگاه سیستان و بلوچستان، بررسی می‌شود.

جدول 2. تحلیل مسیر مدل اصلی پژوهش

Table 2. Path analysis of the main research model

مسیرها	ضرایب استاندارد	مقادیر t	P-Value	پیامدها
شرایط علی بر مقوله اصلی	0/88	7/045	0/0003	معنی‌دار است
مقوله اصلی بر راهبردها	0/49	7/415	0/0003	معنی‌دار است
شرایط زمینه‌ای بر راهبردها	0/37	6/221	0/0003	معنی‌دار است
شرایط مداخله‌ای بر راهبردها	0/68	7/230	0/0003	معنی‌دار است
راهبردها بر پیامدها	0/71	7/742	0/0003	معنی‌دار است

مؤثر بر پیامدها بررسی شد، برای همین منظور با استفاده از روش بوت استرپ استفاده شد که پیامدها به دست آمده از جدول 3 نشان داد؛ اثرات غیر مستقیم تمامی متغیرهای مکنون اصلی بر متغیر پیامدها با توجه به روش بوت استرپ معنی‌دار می‌باشد.

با توجه به ضریب مسیر استاندارد مستقیم، مقدار t و مقدار P-Value کمتر از 0/05 است. می‌توان نتیجه گرفت از دیدگاه پاسخ‌گویان حاضر در پژوهش شرایط علی بر مقوله اصلی، مقوله اصلی بر راهبردها، شرایط زمینه‌ای بر راهبردها، شرایط مداخله‌ای بر راهبردها و راهبردها بر پیامدها تأثیر معنی‌دار دارند؛ سپس روابط غیرمستقیم

جدول 3. تحلیل مسیرهای غیر مستقیم مدل اصلی پژوهش به روش بوت استرپ

Table 3. Analysis of indirect paths of the main research model by bootstrap method

مسیرها	ضرایب استاندارد	مقادیر t	P-Value	پیامدها
شرایط علی بر پیامدها	0/346	7/045	0/001	معنی‌دار است
مقوله اصلی بر پیامدها	0/390	7/415	0/001	معنی‌دار است
شرایط زمینه‌ای بر پیامدها	0/315	6/221	0/001	معنی‌دار است
شرایط مداخله‌ای بر پیامدها	0/429	7/230	0/001	معنی‌دار است
شرایط علی بر پیامدها	0/346	7/742	0/001	معنی‌دار است

شاخص‌ها وجود نداشته و صرفاً برقراری چند مورد از مهمترین این شاخص‌ها حکم به نیکویی برازش مدل خواهد داد، مقدار آماره‌ی کای دو در مدل 5121/024، درجه آزادی مدل نیز برابر با 2411 است که حاصل نسبت آنها برابر با 1/834 است که مقدار قابل قبولی است. از طرفی دیگر شاخص‌های برازندگی الگو اصلی مانند CFI و IFI همگی در حد قابل قبول و مناسب قرار دارند و شاخص SRMR نیز 0/132 است.

سرانجام برای تبیین درجه تناسب الگوی پرورش تفکر راهبردی دانشگاه سیستان و بلوچستان به بررسی کفایت مدل پرداخته می‌شود که به آن نیکویی برازش (GOF) می‌گویند، در مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر برای بررسی این موضوع شاخص‌های فراوانی در مقالات و مراجع معتبر آماری ذکر شده که تقریباً همگی براساس باقیمانده‌های مدل اندازه‌گیری می‌شوند. البته در بیشتر منابع معتبر هیچ لزومی به تأیید تمامی این

جدول 4. شاخص‌های برازش مدل اصلی پژوهش

Table 4. Fit indicators of the main research model

شاخص‌ها	مقدار قابل قبول	مقدار یافته پژوهش	مطلوبیت
کای دو (χ^2) مجذور کای	-	5121/024	تأیید مدل
P-Value	-	0/000	عدم تأیید مدل

تأیید مدل	2411	$df \geq 0$	Df (درجه آزادی)
تأیید مدل	1/843	$\chi^2/df < 3$	χ^2/df
تأیید مدل	0/059	$RMSEA < 0.1$	RMSEA
عدم تأیید مدل	0/776	$NFI > 0.8$	NFI
عدم تأیید مدل	0/859	$AGFI > 0.8$	AGFI
عدم تأیید مدل	0/796	$GFI > 0.8$	GFI
تأیید مدل	0/791	$CFI > 0.8$	CFI
تأیید مدل	0/664	$IFI > 0.8$	IFI
تأیید مدل	0/132	هر چه به صفر نزدیکتر باشد.	SRMR

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل کیفی و کمی داده‌ها براساس رویکرد داده بنیاد نشان داد که مبانی فلسفی الگوی پرورش تفکر راهبردی مدیران شامل: مقوله اصلی (نگرش فلسفی، نگرش سیستمی و مفهومی، دوراندیشی و آینده‌نگری)؛ شرایط علی (ویژگی‌های رفتاری، عوامل انگیزشی، عوامل ساختاری)؛ شرایط زمینه‌ای (فرهنگ دانشگاهی، یادگیری سازمانی، تفکر انتقادی)؛ شرایط مداخله‌ای (محیط پیرامونی، محیط سازمان، تعارض سازمانی)؛ راهبردها (تصمیم‌گیری هوشمندانه، اصلاح ساختارهای سازمانی، استعدادیابی و شایسته‌پروری)؛ پیامدها (طراحی راهبرد های خلاقانه، پرورش مدیران استراتژیست، ایجاد مزیت رقابتی) می‌باشد.

این نتایج با تحقیقات موون (2013) مبنی بر تفکر سیستمی و تفکر خلاق و تفکر چشم‌انداز؛ گلدمن (2008) مبنی بر مفهومی بودن، سیستمی بودن، هدفمندی و فرصت‌طلبی؛ بون (2005) مبنی بر تفکر سیستمی، خلاقیت، داشتن چشم‌انداز؛ تامپسون و استریکلند (1996) مبنی بر تحلیلی بودن، مفهومی بودن و چشم‌انداز محور بودن؛ اندرو (1971) مبنی بر تفکری مفهومی و تحلیلی؛ صادقی و حسن پور (1399) مبنی بر اعتباریابی آزمون تفکر راهبردی مدیران بر اساس مؤلفه‌های جامعیت فکری، تواضع فکری و انعطاف‌پذیری شناختی؛ خادم عباسی و همکاران (1399) و همچنین رزم طلب و همکاران (1399) مبنی بر تأیید مدل تفکر

راهبردی لیدکا در پنج مفهوم اساسی نگرش سیستمی، عزم راهبردی، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت‌طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان، همسویی دارد.

همچنین نتایج تحقیق پژوهش حاضر با پژوهش‌های فتح‌اللهی (1388)، حسینی‌پور و همکاران (1396)، جعفری و رحیمی (1394)، همسویی ندارد.

به‌طور کلی، تفکر راهبردی بصیرتی فراتر از وضعیت موجود و بهره‌برداری از فرصت‌ها است. این بصیرت کمک می‌کند تا در شرایط پیچیده، راهکارهای بدیع و ارزش‌آفرینی خلق شود. تفکر راهبردی طرح‌ریزی اقدامات بر اساس یادگیری‌های جدید از روندهای پیچیده است. تفکر راهبردی فرآیندی مداوم است که هدف آن رفع ابهام و معنا بخشیدن به یک محیط پیچیده می‌باشد. این فرآیند تجزیه و تحلیل موقعیت و همچنین ترکیب خلاقانه نتایج تحلیل در قالب یک طرح یا تصمیم را در برمی‌گیرد. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد که مدیران دانشگاهی، باید دارای درکی کلی از محیط دانشگاه باشند، آنها باید خلاق بوده و دارای چشم‌اندازی برای آینده سازمان باشند.

از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به موارد مقابل اشاره کرد: 1. مدیران دانشگاه سیستان و بلوچستان. 2. محدوده جغرافیایی پژوهش که به استان سیستان و بلوچستان محدود شده است. 3. مشکل برقراری ارتباط با برخی از مدیران دانشگاه و تعیین زمان لازم برای انجام مصاحبه. 4. همکاری ضعیف برخی از مدیران.

Productivity of Ardabil Relief Committee, 7th International Conference on Research in Management, Economics and Development, [In Persian]

Hosseinpour Toolāzdehi S, Zeinābadi H, Abdollahi B.(et al). (2017). School as a research-based professional learning community: a phenomenological study. *Educational Innovations*, Vol.16, No.3, Pp. 7-24. [In Persian]

Iraji Noghondar R, Hadavi F, Tondnevis F. (2015). Determining the Structural Equation Model of Knowledge Management and Organizational Innovation in Employees of Sport and Youth Offices in Khorasan Razavi Province. *Journal of Sport Management*, Vol.7 ., No.3, Pp. 403-419. [In Persian]

Jafari M, Rahimi M. (2015). Explaining the effect of biographical features on the six dimensions of strategic thinking based on the spider web model. *Scientific-promotional journal of strategy development*. No. 44 .pages 124 to 142. [In Persian]

Jalali S.H. (2015). Philosophical paradigms in management: Positivism and strategy,

Khoddam Abbasi N, Shahryaripour R, Aminbeidokhti A. (2017). Presentation Model of Innovation at the University, Based on Culture of Learning and Knowledge Management. *Higher Education Letter*, Vol.10 ., No.37, Pp. 33-60. [In Persian]

Mystery H, Amini M, Dargahi H, Mashayekh M, Janbozorgi M. (2013) Measuring strategic thinking among the staff managers of Tehran University of Medical Sciences and Health Services. *Journal of Health Management*. Volume 16 No. 53. Pp 73-84. [In Persian]

Poursadegh N, Yazdani B. (2011). the effect of senior managers' strategic thinking ability on the success of small and medium enterprises. *Quarterly Journal of Strategic Management Studies*. Volume 2. No. 7. pp. 159-143. [In Persian]

از جمله نقاط ضعف پژوهش می توان به محدود بودن جامعه آماری به استان سیستان و بلوچستان اشاره کرد. همچنین موضوع جامع و کاربردی پژوهش را می توان از نقاط قوت پژوهش دانست.

References

Aghajanian S, Rostami M. (2011). Determining the constituent elements of the structure of strategic thinking, 9th International Management Conference, Tehran, Ariana Industrial Research Group, Alemi Sh. (2016), The Role of Proper Thinking and Appropriate Strategy in the Strategic Thinking Process, Fourth National Conference on Sustainable Development in Geography and Planning, Architecture and Urban Planning, Tehran, [In Persian]

Bayazi Tehranband A, Kordanaij A, Khodadad Hosseini H, Danaifard H. (2019). Identify and explain the elements of strategic thinking. *Strategic Management Thought*, Year 13, Issue 2, fall and winter, 26, pp. 204-171. [In Persian]

Bonaccorsi A, Daraio C, (2007). Universities and Strategic Knowledge Creation: Specialization and Performance in Europe. Edward Elgar.UK and USA.

Etemadian S, Parhizgar M, Amini M, Salar J. (2020). Analysis of Phenomenological Experiences of the Strategic Thinking Dimension by Dickelmann Method: A Missing Element in Strategic Customs Planning Online publication from 30 August 1399. [In Persian]

Fath Elahi S. (2009). Designing a Management Skills Model for NAJA Higher Education Managers Based on the Parsons Nuts Paradigm. Unpublished dissertation of the doctoral course in educational management, Tarbiat Moallem University. [In Persian]

Gandishmin S, Norouzvand P, Rakhshani J, (2020) a Study of the Impact of Strategic Thinking and Organizational Knowledge Management on Organizational

- Soleimani F, Adli F, Mehran G. (2018). *Journal of Marine Science Education*. Volume 5, Number 4. Pages 135-145. [In Persian]
- Stukaliwa Y. (2014). Strategic management of higher education institutions, Tavakoli Gh. (2013). Strategy Design Panel: Strengthening Strategic Thinking of Managers, 11th International Management Conference, Tehran, Ariana Industrial Research Group [In Persian]
- Rangariz H, Arasteh H.R, Soltanieh F. (2017). Designing a Strategic Competencies Model for Functional Managers Using Content Analysis Method. Management of training organizations. Spring and summer. The period. 6 No. 2: 9-49. [In Persian]
- Shafizadeh H. (2015) Explaining the status of strategic thinking in the university and its relationship with organizational learning; Case Study, Summer Quarterly 1397 - No. 27 (22 pages - from 385 to 406. [In Persian]
- Shahbazi Z. (2018). Philosophical Foundations of Management in Different Schools and Its Comparison with the Foundations of Management in Islam, 2nd International Conference on Innovation and Research in Educational Sciences, Management and Psychology, Tehran [In Persian]

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال دوازدهم، شماره 3، پاییز 1400

مبانی فلسفی الگوی پرورش تفکر راهبردی مدیران دانشگاه سیستان و بلوچستان

حامد ریگی: دانشجوی دکتری فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، ساری، ایران
محمد حاجی زاد^{*}: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران.
لادن سلیمی: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده: پژوهش حاضر به بررسی مبانی فلسفی الگوی پرورش تفکر راهبردی دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌پردازد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع پیمایشی است که به روش آمیخته (کیفی و کمی) انجام شد. جامعه آماری در بخش کیفی شامل 14 نفر از اساتید خبره و برجسته با مرتبه علمی دانشیار و استاد شاغل در دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد. که با تکنیک گلوله برفی بصورت هدفمند انتخاب شدند؛ و در بخش کمی جامعه آماری شامل 369 نفر از اعضای هیئت علمی 12 دانشکده دانشگاه سیستان و بلوچستان با مرتبه علمی مربی، استادیار، دانشیار و استاد می‌باشند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد 188 نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب دانشکده و مرتبه علمی انتخاب گردیدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاری و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بود. یافته‌های نشان داد مبانی فلسفی الگوی پرورش تفکر راهبردی مدیران دانشگاه سیستان و بلوچستان شامل 18 مؤلفه اصلی نگرش فلسفی، نگرش سیستمی و مفهومی، دوراندیشی و آینده‌نگری، ویژگی‌های رفتاری، عوامل انگیزشی، عوامل ساختاری، فرهنگ دانشگاهی، یادگیری سازمانی، تفکر انتقادی، محیط پیرامونی، محیط سازمان، تعارض سازمانی، تصمیم‌گیری هوشمندانه، اصلاح ساختارهای سازمانی، استعدادیابی و شایسته‌پروری، طراحی استراتژی‌های خلاقانه، پرورش مدیران استراتژیست، ایجاد مزیت رقابتی می‌باشد. نتایج پژوهش نشان داد که مدیران دانشگاهی، باید دارای درکی کلی از محیط دانشگاه باشند، آنها باید خلاق بوده و دارای چشم اندازی برای آینده سازمان باشند.

واژگان کلیدی: پرورش تفکر، تفکر راهبردی، تصمیم‌گیری هوشمندانه.

***نویسنده مسؤول:** عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران.

Email: hajizad@iauneka.ac.ir