



تأثیر تفکر استراتژیک مدیران و ابعاد آن بر کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان

(سازمان بهزیستی استان تهران)

فرزین فاطمی‌زاده^{*}، نازنین فاطمی‌زاده^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر تفکر استراتژیک مدیران و ابعاد آن بر کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان تهران انجام پذیرفت. روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی و برحسب روش گردآوری داده‌ها توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان بهزیستی استان تهران بود که تعداد آنها برابر با ۱۵۰۰ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۳۰۶ نفر برآورد شد. روش جمع‌آوری داده‌ها براساس پرسشنامه تفکر استراتژیک هامل (۲۰۰۱) و پرسشنامه سکون‌زدگی شغلی آلن و همکاران (۱۹۹۹)، صورت گرفت. برای سنجش‌روایی از روایی محتوایی استفاده شد که نشان از روا بودن ابزار داشت. همچنین پایایی این پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای تمامی ابعاد پرسشنامه بیش از ۰٫۷ بدست آمد که نشان از پایایی مناسب ابزار پژوهش داشت. تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم افزار SPSS21 در دو بخش توصیفی و استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) انجام پذیرفت. نتایج پژوهش نشان داد که تفکر استراتژیک مدیران و ابعاد آن بر کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان تهران تأثیر مثبت دارد. همچنین، یافته‌های ضمنی پژوهش نشان داد که گوش دادن به صداها، جدید، برقراری تعاملات جدید، انگیزش تازه، استقبال از تجربه‌های جدید و ترسیم چارچوب فکری جدید توسط مدیر بر کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

کلیدواژه‌ها: تفکر استراتژیک، انگیزش تازه، سکون‌زدگی شغلی، سازمان بهزیستی

^۱ فارغ التحصیل، کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی نیروی انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، ایران (نویسنده مسئول) f.fatemi69@yahoo.com^۲ دانشجوی گروه روانشناسی واحد علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ایران f.fatemi69@yahoo.com

مقدمه

امروزه از جمله مسائل مهمی که می تواند در سطح محیط های شغلی مورد بررسی قرار گیرد و از اهمیت خاصی برخوردار است، مساله وجود نیروی انسانی کارآمد و خودانگیخته می باشد و با توجه به این که هر سازمانی سعی می کند برای رشد و توسعه خود و دستیابی به اهداف برنامه ریزی شده اش بیشترین کارایی را داشته باشد، لذا بایستی تلاش های بی وقفه ای در راستای توجه به نیروی انسانی و نیازهای آن ها داشته باشند تا از پیامدهای نامطلوب ناشی از بی توجهی به نیروی انسانی دوری گزینند. منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه های هر سازمان است؛ زیرا سایر عوامل مانند تکنولوژی، سرمایه و ... وابسته به نیروی انسانی است (وینارنو^۱ و همکاران، ۲۰۲۲).

جهانی شدن، فناوری های جدید و ظهور مشاغل جدید، تغییراتی را در چشم انداز اشتغال به وجود آورده و تاثیرات مهمی برای مدیریت حرفه ای ایجاد کرده است. برای مثال رواج کوچک سازی و بازسازی در محیط امروزی سازمان ها، منجر به سطوح کمتر مدیریت در سازمان ها و در نتیجه فرصت کمتر جهت ارتقا و پیشرفت شده است؛ همچنین ساختارهای سازمانی، افقی تر شده است و این یکنواختی بیشتر نیز به این معنی است که افراد به علت تحرک عمودی کمتر، احتمالاً در موقعیت فعلی خود برای مدت زمان طولانی تری باقی می مانند و بنابراین، یک رقابت افزایش یافته میان کارکنان برای مشاغل سطح بالاتر در سازمان وجود دارد. تغییر اجتماعی دیگر این است که کارکنان، تاکید بیشتری بر زندگی غیرشغلی خود دارند و برخی از آنان بالا نرفتن از نردبان شغلی را انتخاب می کنند. برای کسانی که تصمیم به باقی ماندن در موقعیت فعلی خود دارند یک خطر جدی وجود دارد که شغل شان در طول زمان فاقد رقابت خواهد بود. در مجموع، این روند نشان می دهد که تعداد رو به افزایشی از افراد، یک سکون^۲ را در برخی جنبه ها از زندگی شغلی خود تجربه خواهد کرد (جوکار، امینی و صادقی، ۱۳۹۷).

مفهوم سکون زدگی شغلی^۳ در دو دهه اخیر مورد بررسی قرار گرفته است. به هر حال به خاطر برخی عوامل اتفاق افتاده در شرایط جاری برای همه سازمان ها شامل جنبه های محیطی و سازمانی مثل مهندسی یا ساختار بندی دوباره تجاری، پایین آوردن اندازه ها؛ وسعت سلسله مراتب، حتی مدیریت شغلی غیر طراحی شده در سازمان، می تواند منجر به سکون زدگی کارکنان گردد (هو، ژانگ، چن و گریگز، ۲۰۲۲).

سکون زدگی پدیده جدیدی نیست؛ به هر حال، آنچه باعث نگرانی است گسترش سریع این پدیده در بسیاری از سازمانها است. بسیاری از پژوهشگران مشاغل سازمانی و مدیریتی بر این عقیده اند که سکون زدگی شغلی به یک موضوع انتقادی

¹ Winarno

² Flat

³ Career Plateau

⁴ Hu, C., Zhang, S., Chen, Y. Y., & Griggs, T. L

سازمانی و مدیریتی تبدیل شده که نیاز به مدیریت صحیح دارد تا از نارضایتی کارکنان جلوگیری کند به خاطر تغییرات در محیط تجاری، ساختاربندی مجدد، خصوصی سازی و استخدای، سکون‌زدگی شغلی احتمالاً به یکی از موضوعات شغلی مهم دهه بعد تبدیل خواهد شد (یانگ، نیون و جانسون، ۲۰۱۹). سکون‌زدگی شغلی نقطه‌ای است که در آن کارکنان، کار خود را غیرچالشی می‌یابند و فرصت کمتری برای توسعه تخصص و توانمندی‌های خود فراهم می‌بینند (آلن^۲ و همکاران، ۱۹۹۹). در همین راستا، قنبری و رحمانی (۱۳۹۸)، طی پژوهشی با عنوان «چیستی و چرایی فلات زدگی شغلی در سازمان و ارائه راهکار عملی برای کاهش آن» نشان دادند که علل ایجاد کننده سکون زدگی شغلی علل در چهار دسته کلی، عوامل فردی- عوامل شغلی- عوامل سازمانی - عوامل محیطی گروه بندی می شوند. و پیامدهای آن می‌توان به افزایش تمایل به ترک خدمت، فرسودگی شغلی، تحلیل رفتگی شغلی، کاهش تعهد سازمانی و دلبستگی نسبت به کار، کاهش انگیزه و ایجاد نگرش منفی نسبت به شغل، غیبت مکرر و کاهش ماندگاری در سازمان، افزایش استرس و افسردگی کارکنان و احساس درماندگی، اثرات مثبت، پایداری ثبات فردی و سازمانی اشاره کرد. با این همه در دنیای سازمانی کنونی سکون یا توقف موقت یا دائمی اجتناب ناپذیر است، آنچه در این عرصه مهم است شناخت صحیح این مولفه و مدیریت آن به سمت حذف یا کاهش آن در زندگی شغلی یا شخصی افراد می باشد. به طور کلی سکون‌زدگی شغلی یک عامل مهم برای تصمیم‌گیری کارمند یک عامل مهم برای تصمیم‌گیری کارمند به ترک از سازمان می‌باشد و به صورت برعکس مخصوصاً در حالت رقابتی سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد. اگر مدیریت مداخلات مناسبی را برای مدیریت سکون زدگی شغلی انجام دهد، سازمان ها منفعت زیادی به دست می‌آورند. در همین خصوص، عوامل بسیاری در کاهش سکون زدگی شغلی کارکنان تاثیر دارد که در پژوهش حاضر سعی گردیده است تاثیر تفکر استراتژیک مدیران و ابعاد آن بر سکون زدگی شغلی مورد بررسی قرار گیرد. تفکر استراتژیک^۳ زیربنای هرگونه برنامه‌ریزی و اجرای رهبریت است و با توجه به چالش‌های بی‌پایانی که فراسوی سازمان ها قرار دارد راهی جز همسو شدن با تغییر وجود ندارد. برای هماهنگی با تغییرات روزافزون و گام برداشتن در جهت اهداف سازمانی تغییر در روش تحول و تفکر ذهنی مدیران سازمانها موردنیاز است نمی‌توان با روشهای قدیم نتایج جدیدی را کسب کرد و پویایی تفکر، کلید اصلی موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت استراتژیک در سازمان‌ها می باشد (منوریان، ۱۳۹۷). به عقیده هامل^۴ (۲۰۰۱)، تفکر استراتژیک، ابزاری است برای ارائه بصیرت و چشم‌انداز استراتژیک. همچنین هامل (۲۰۰۱)، در الگوی تفکر استراتژیک خود «نوآوری استراتژی» را ارائه داده که می‌تواند نقش بسزایی در سکون‌زدگی شغلی کارکنان داشته باشد. این الگو دارای مولفه‌های زیر است که هر کدام بسته

^۱ Yang, W. N., Niven, K., & Johnson, S

^۲ Allen

^۳ Strategic Thinking

^۴ Hamel

به نقش و کارکرد خود به مدیران کمک می‌کند تا بتواند بر سکون‌زدگی کارکنان اثر بگذارد. تعاریفی مختصر از ابعاد تفکر استراتژیک مدیران عبارتست از:

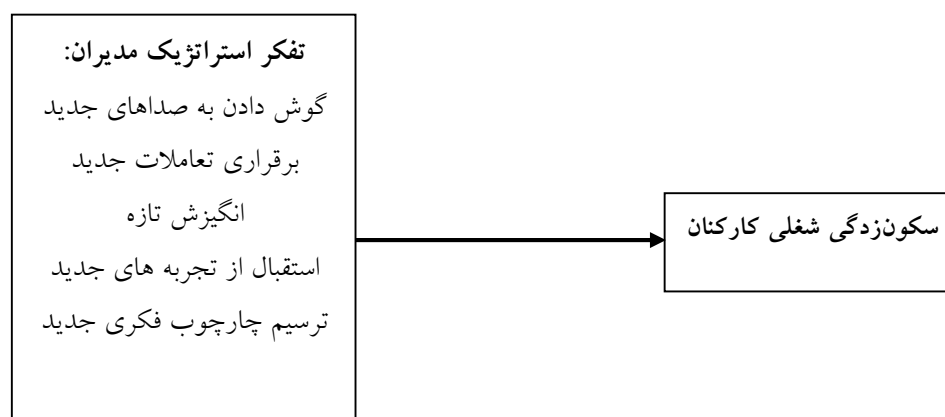
(۱) گوش دادن به صداهای جدید: صداهای جدید مواد اولیه استراتژی نوآورانه است. (۲) برقراری تعاملات جدید: حامل برای رهایی از محاورات تکراری سازمانی، تعامل با فضای خارج از مرزهای معمول را توصیه می‌کند. (۳) انگیزش تازه: ایجاد یک تصویر صحیح و انگیزه بخش از چشم‌انداز و ایجاد زمینه و بستر برای مشارکت کارکنان در کشف راهکارهای خلاقانه فراهم کنید. (۴) استقبال از تجربه‌های جدید: یک سازمان به دنبال ایده‌ای نو و خلاقیت‌های نوآورانه باشد. (۵) ترسیم چارچوب فکری جدید: چارچوب جدید، دید و درک جدید از کسب و کار، نیازهای ارباب رجوع و اکتشافات جدید را برای سازمان به دنبال خواهد داشت و سازمان را قادر به خلق چشم‌انداز جدید خواهد ساخت (منوریان، ۱۳۹۷). اکنون بیشتر سازمان‌ها در کشورهای گوناگون جهان می‌کوشند تا افرادی را در پست‌های مدیریت بگمارند که توانایی لازم را برای رهبری موثر داشته باشند (ساعتچی، ۱۳۹۹). اگر یک مدیر بخواهد موثر رفتار کند باید مهارت‌های مربوط به تفکر استراتژیک خود را بهبود بخشد. تفکر استراتژیک ابزاری است که به مدیران کمک می‌کند تا با تغییرات روبه‌رو شده و برای ایجاد تحول برنامه‌ریزی کند (ساماراس، ادکینز و وایت، ۲۰۲۲).

از دیدگاه مینتزبرگ، تقویت تفکر استراتژیک به تدوین استراتژی‌های بهتر منجر می‌شود. او معتقد است مدیرانی که مجهز به قابلیت تفکر استراتژیک هستند، قادرند دیگر کارکنان را به یافتن راه‌حل‌های خلاقانه برای موفقیت سازمان ترقی نمایند (غفاریان و کیانی، ۱۳۹۲). در همین خصوص جمشیدی نصیرمجله (۱۳۹۹)، طی پژوهشی با عنوان «بررسی میزان تأثیرپذیری سکون‌زدگی شغلی کارکنان از تفکر استراتژیک مدیران و مولفه‌های آن در سازمان آتش‌نشانی شهر رشت» نشان دادند که بین تفکر استراتژیک مدیران و سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد، همچنین بین ایجاد انگیزش تازه توسط مدیر و ترسیم چارچوب فکری جدید توسط مدیر با سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار و معکوس وجود دارد؛ بین گوش دادن به صداهای جدید توسط مدیر، برقراری تعاملات جدید توسط مدیر و استقبال مدیر از تجربه‌های جدید با سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود ندارد. همچنین سرفرازی، پیروز و فراشاد (۱۳۹۹)، در پژوهشی نشان دادند که لازمه تدوین و پیاده‌سازی برنامه استراتژیک در سازمان وجود تفکر استراتژیک در میدان تدوین‌کننده برنامه می‌باشد. با توجه به اهمیت بحث تفکر استراتژیک، سازمانها از الگوهای مختلف تفکر استراتژیک بهره می‌گیرند تا بتوانند ارزشهای بالاتری را برای مشتریان خود ایجاد کرده و بر رقبا غلبه کنند. در هر سازمان، چه تولیدی و چه خدماتی، مهمترین عامل جهت حفظ و بقای سازمان، مشتریان آن هستند و اگر سازمان بتواند

¹ Samaras, S. A., Adkins, C. L., & White, C. D

با جلب رضایت مشتریان به ایجاد وفاداری در آنها موفق شود، می‌تواند زمینه رشد و بقای طولانی مدت و همچنین باعث کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان خود شود. بنابراین تفکر استراتژیک به عنوان یک اهرم کلیدی برای کاهش سکون‌زدگی شغلی می‌تواند در سازمان موثر باشد. ضرورت انجام تحقیق حاضر، ارائه راهکارهایی با توجه به تفکر استراتژیک مدیران و ابعاد آن در بهزیستی استان تهران در جهت کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان است. توجه به مسئله سکون‌زدگی شغلی کارکنان و مطالعه عوامل تاثیرگذار بر آن و ارائه پیشنهادهایی برای پیشگیری از بروز آن و فائق آمدن بر عوارض آن، می‌تواند سهم ارزشمندی در کارایی کارکنان بهزیستی و تحقق اهداف سازمانی داشته باشد. در نهایت، با توجه به وجود چالش‌ها، مشکلات و مسائلی همچون فلات شغلی، دلسردی، بی‌علاقگی، فقدان پیشرفت و از همه مهمتر سکون‌زدگی شغلی در میان کارکنان سازمان بهزیستی و نیز با توجه به نقش پراهمیت نیروی انسانی در سازمانها به ویژه سازمان بهزیستی، همواره مدیران به دنبال کاهش سکون‌زدگی شغلی در بین کارکنان خود هستند و بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که: «آیا تفکر استراتژیک مدیران و ابعاد آن بر کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان تهران تاثیر دارد؟». با توجه به این سوال و با استفاده از پژوهش‌های صورت گرفته، فرضیه‌ی پژوهشی ذیل تدوین گردید:

« تفکر استراتژیک مدیران و ابعاد آن بر کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان تهران تاثیر دارد. »
همچنین مدل مفهومی پژوهش نیز در شکل زیر آورده شده است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از تفکر استراتژیک هامل^۱ (۲۰۰۱)؛ سکون‌زدگی شغلی آلن^۲ و همکاران (۱۹۹۹))

^۱ Hamel

^۲ Allen

روش شناسی

روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی و برحسب روش گردآوری داده‌ها توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان بهزیستی استان تهران بود که تعداد آنها برابر با ۱۵۰۰ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۳۰۶ نفر برآورد شد. به منظور گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه تفکر استراتژیک هامل^۱ (۲۰۰۱) و پرسشنامه سکون‌زدگی شغلی آلن^۲ و همکاران (۱۹۹۹)، استفاده شد که در جدول (۱) شاخص‌های آن به نمایش گذاشته شده است. به منظور سنجش روایی از روایی محتوا استفاده شد که برای این منظور پرسشنامه به تائید متخصصین مربوطه رسید، همچنین به منظور سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب برای هر دو پرسشنامه بالای ۰٫۷ به دست آمد. پرسشنامه‌های مذکور در میان گروهی از کارکنان سازمان بهزیستی استان تهران توزیع گردید و پس از دریافت پرسشنامه‌ها با توجه به آمار توصیفی و استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) تجزیه و تحلیل صورت گرفت.

جدول ۱: توزیع پرسش‌ها برای هر یک از متغیرهای پژوهش

ابعاد	منبع گردآوری داده‌ها	منابع	تعداد گویه‌ها	سازه‌های اصلی
تفکر استراتژیک	گوش دادن به صداهاى جدید	کارکنان سازمان بهزیستی استان تهران	۲۰	تفکر استراتژیک
	برقراری تعاملات جدید			
	انگیزش تازه			
	استقبال از تجربه‌های جدید			
	ترسیم چارچوب فکری جدید			
سکون‌زدگی شغلی	-	آلن و همکاران (۱۹۹۹)	۱۴	سکون‌زدگی شغلی

^۱ Hamel^۲ Allen

یافته ها

جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها، از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که به دلیل بیشتر شدن سطح معناداری از ۰,۰۵، برای تمام متغیرها می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ بیان داشت که فرض صفر یعنی اینکه توزیع داده‌های پژوهش نرمال است، تأیید می‌شود.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

در این قسمت فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه محاسبه می‌شود. فرضیه اصلی پژوهش: تفکر استراتژیک مدیران و ابعاد آن بر کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان تهران تأثیر دارد.

برای این منظور نتایج آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه در جدول‌های ۲ و ۳ آورده شده است.

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین مقیاس تفکر استراتژیک مدیران و کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان

متغیرها	تفکر استراتژیک	کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان
تفکر استراتژیک	۱	
کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان	۰,۵۵۰	۱

براساس اطلاعات جدول فوق، بین «تفکر استراتژیک مدیران» با «کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان» در سطح ۰,۰۵ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، به عبارت دیگر با افزایش تفکر استراتژیک مدیران به میزان کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان آنها افزوده می‌شود که شدت این رابطه در جدول فوق قابل مشاهده است.

همچنین نتایج آزمون رگرسیون چندگانه در جدول ۳ آورده شده است:

جدول ۳: آزمون رگرسیون چندگانه

متغیرهای وارد شده در مدل	مدل	B	SE	t	Sig.
(عرض از مبدا)		۲,۳۳۲	۰,۱۳۴	۱۷,۴۲۰	۰,۰۰۰
گوش دادن به صداهاى جدید	ضریب متغیر	۰,۰۷۹	۰,۰۳۳	۲,۴۴۰	۰,۰۰۵

برقراری تعاملات جدید	ضریب متغیر	۰,۰۸۴	۰,۰۴۰	۰,۱۶۴	۲,۱۰۱	۰,۰۰۸
انگیزش تازه	ضریب متغیر	۰,۰۹۳	۰,۰۳۰	۰,۱۹۹	۳,۰۵۵	۰,۰۰۲
استقبال از تجربه های جدید	ضریب متغیر	۰,۰۴۵	۰,۰۳۶	۰,۰۸۸	۱,۲۳۸	۰,۰۰۷
ترسیم چارچوب فکری جدید	ضریب متغیر	۰,۰۸۳	۰,۰۳۹	۰,۱۶۳	۲,۱۰۰	۰,۰۰۷

متغیر ملاک: کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان

نتایج جدول بالا حاکی از آن است که "گوش دادن به صداهاى جدید، برقراری تعاملات جدید، انگیزش تازه، استقبال از تجربه های جدید و ترسیم چارچوب فکری جدید" پیش‌بینی کننده معنی‌دار "کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان" هستند. بنابراین، بر اساس داده‌های موجود در جدول، می‌توان معادله رگرسیون را به شرح زیر نوشت:

$$(ترسیم چارچوب فکری جدید) + ۰,۰۸۳ + (استقبال از تجربه های جدید) + ۰,۰۴۵ + (انگیزش زیاد) + ۰,۰۹۳ + (برقراری تعاملات جدید) + ۰,۰۸۴ + (گوش دادن به صداهاى جدید) + ۰,۰۷۹ + ۲,۳۳۲ = \text{کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان}$$

بر پایه مدل رگرسیون بالا می‌توان گفت: با افزایش یک واحد در "گوش دادن به صداهاى جدید، برقراری تعاملات جدید، انگیزش تازه، استقبال از تجربه های جدید و ترسیم چارچوب فکری جدید" به ترتیب به اندازه ۰,۰۷۹، ۰,۰۸۴، ۰,۰۹۳، ۰,۰۴۵ و ۰,۰۸۳ واحد به «کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان» افزوده می‌شود.

فرضیه های فرعی:

به منظور بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول (۴) آمده است:

جدول ۴: آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

شاخص اماری	گوش دادن به صداهاى جدید	برقراری تعاملات جدید	انگیزش تازه	استقبال از تجربه‌های جدید	ترسیم چارچوب فکری جدید	کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان
گوش دادن به صداهاى جدید	-					
برقراری تعاملات جدید	۰/۴۸**	-				
انگیزش تازه	۰/۳۷**	۰/۳۰**	-			
استقبال از تجربه‌های جدید	۰/۶۱**	۰/۴۳**	۰/۴۴**	-		

ترسیم چارچوب فکری جدید	۰/۴۷**	۰/۳۲**	۰/۴۳**	۰/۶۰**	-
کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان	۰/۶۴**	۰/۴۵**	۰/۳۳**	۰/۵۷**	۰/۴۸**

*: در سطح ۰,۰۵ معنی‌دار است.

** : در سطح ۰,۰۱ معنی‌دار است.

مطابق با جدول ۴ بین گوش دادن به صداها و جدید توسط مدیران با کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین گوش دادن به صداها و جدید توسط مدیران با کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان برابر ۰/۶۴ می‌باشد. ضریب تعیین حاصل از این رابطه نشان می‌دهد که ۰/۴۰ درصد از واریانس متغیر کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان ناشی از گوش دادن به صداها و جدید توسط مدیران است. ضریب همبستگی بین برقراری تعاملات جدید و کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان برابر ۰/۴۵ می‌باشد. ضریب تعیین حاصل از این رابطه نشان می‌دهد که ۰/۲۰ درصد از واریانس متغیر کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان ناشی از برقراری تعاملات جدید است. ضریب همبستگی بین انگیزش تازه و کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان برابر ۰/۳۳ می‌باشد. ضریب تعیین حاصل از این رابطه نشان می‌دهد که ۰/۱۰ درصد از واریانس متغیر کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان ناشی از انگیزش تازه است. ضریب همبستگی بین استقبال از تجربه‌های جدید و کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان برابر ۰/۵۷ می‌باشد. ضریب تعیین حاصل از این رابطه نشان می‌دهد که ۰/۳۲ درصد از واریانس متغیر کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان ناشی از استقبال از تجربه‌های جدید است. ضریب همبستگی بین ترسیم چارچوب فکری جدید و کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان برابر ۰/۴۸ می‌باشد. ضریب تعیین حاصل از این رابطه نشان می‌دهد که ۰/۱۵ درصد از واریانس متغیر کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان ناشی از ترسیم چارچوب فکری جدید است.

نتیجه‌گیری

تمامی تلاش‌هایی که در روند انجام یک کار پژوهشی صورت می‌گیرد، در واقع برای دستیابی به نتایج مطلوب و پیشنهادهایی برای پژوهش است. چرا که هدف از انجام پژوهش، یافتن راه‌حل برای مشکلاتی است که وجود دارد و دغدغه پژوهشگر بوده و باعث انجام پژوهش شده است. گاهی این مشکلات هر چند در ظاهر کوچک و ناچیز بوده ولی هزینه و انرژی زیادی در جامعه هدر داده و کارایی و اثربخشی را کاهش می‌دهند و مانع رسیدن به نتایج مورد نظر و ارزشمند می‌گردند. از طریق پژوهش می‌توان این مشکلات و راه‌حل‌های رفع آن‌ها را پیش‌بینی و مهیا کرد و اقدامات مناسب را انجام داد تا در نهایت کارایی و نتایج مثبت افزایش یابد. لذا این پژوهش با توجه به اهمیت موضوع، تأثیر تفکر

استراتژیک مدیران و ابعاد آن بر کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان تهران را مورد بررسی قرار داد، که در ادامه براساس فرضیه‌های موجود در پژوهش به بحث و نتیجه‌گیری می‌پردازیم:

یافته‌های پژوهش نشان داد که تفکر استراتژیک مدیران و ابعاد آن بر کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان تهران تاثیر معناداری دارد. به عبارت دیگر با افزایش تفکر استراتژیک مدیران به میزان کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان آنها افزوده می‌شود.

امروزه تفکر استراتژیک به عنوان یک عنصر بسیار مهم و ارزشمند در مدیریت‌های کلان در سازمان‌ها مطرح می‌باشد. از دیدگاه کلی تفکر استراتژیک یک بصیرت و فهم از وضعیت موجود و بهره‌برداری از فرصت‌هاست. تفکر استراتژیک مدیر را قادر می‌سازد تا بفهمد چه عواملی در دستیابی به اهداف مورد نظر موثر است و کدامیک موثر نیست و چرا و چگونه عوامل موثر برای کارکنان ارزش می‌آفریند؟ این بصیرت نسبت به عوامل تاثیرگذار در خلق ارزش، قدرت تشخیص ایجاد می‌کند. بدون این تشخیص، صرف منابع (مادی و غیرمادی) سازمان برای دستیابی به موفقیت بی‌حاصل خواهد بود. مدیرانی که مجهز به قابلیت تفکر استراتژیک هستند قادرند سایر کارکنان را به یافتن راهکارهای خلاقانه برای موفقیت سازمان ترغیب کنند. در تفکر استراتژیک مهم است که نگاه شما بلندمدت باشد، یعنی آنچه که می‌خواهید در آینده برایتان رخ دهد را از اکنون تعیین کرده باشید، این موضوع می‌طلبد که همواره رو به جلو نگاه کرده و برای خود اهدافی معین کنید. در این خصوص، ژونگ و تاک^۱ (۲۰۰۸)، طی پژوهشی نشان دادند در شرایطی سکون‌زدگی شغلی به وجود می‌آید که یک کارمند احساس می‌کند که دارای ایتعداد، مهارت، تجربه و انگیزه برای پیشرفت در موقعیت فعلی نیست. این شرایط منجر به فشار عصبی، محروم‌سازی، نارضایتی و انگیزه به ترک سازمان و غیبت در بین کارکنان سازمان می‌شود. در این مطالعه به این نتیجه رسیدند که کارکنان به طرق مختلف دچار سکون‌زدگی شغلی می‌شوند اما درک و نگرش مدیران از سکون‌زدگی شغلی کارکنان عامل موثری در جلوگیری و کاهش آثار سکون‌زدگی می‌باشد.

گری‌هامل در الگوی تفکر استراتژیک خود گوش فرا دادن به صداها و دیدارهای جدید را زمینه‌ساز شکل‌گیری استراتژی‌های نامتعارف ذکر می‌کند و برای این امر توجه به نظر کارکنان جوان، تازه‌واردان و افراد خارج از سازمان را توصیه می‌کند. خلق راهکارهای بدیع مستلزم شیوه‌ی تفکر واگرا است. بنابراین، کارکنان سازمان برای حل یک مسئله باید به دنبال راه‌حل‌های متفاوت بوده و راه‌حلهایی که ناممکن‌های «دستگاه فکری معمول» را «در دستگاه فکری جدید» امکانپذیر سازند که همین امر منجر به کاهش سکون‌زدگی در میان کارکنان خواهد شد. با گذشت زمان محاورات سازمانی تکراری و بی‌خاصیت می‌شود و مدیران و کارکنان تعاملاتی تکراری را با هم برقرار می‌نمایند که در این شرایط چیزی برای یادگیری وجود ندارد. برای خروج از این وضعیت، باید تعادل و پایداری فعلی را بر هم زد و مفاهیم و ایده‌های تازه‌ای را مورد توجه قرار داد. در همین خصوص هامل مولفه‌ی برقراری تعاملات جدید توسط مدیران در میان کارکنان را مطرح نمود که این استراتژی در رابطه با ایده‌ها و توسعه‌ی راه‌حلهایی نو برای ایجاد مزیت رقابتی می‌باشد. همچنین، اشتیاق برای کمک کردن به دیگران (ایجاد انگیزش تازه توسط مدیر) تاثیر زیادی بر کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان و

¹ Jung, J. H., & Tak, J

پیامدهای آن دارد. کارکنان سازمان دارای انگیزه‌های مختلفی هستند که آنان را در جهات مختلف به حرکت درمی‌آورد. یکی از عوامل انگیزه‌بخش انسانها احساس رضایت حاصل از کشف است. ایجاد یک تصویر صحیح و انگیزه بخش از چشم‌انداز، طرح و تبعیت اهداف عالی و شایسته حمایت در سازمان و ایجاد زمینه و بستری برای مشارکت کارکنان در کشف راهکارهای بدیع و خلاقانه در این راستا، امکان استفاده از این انرژی در خلق استراتژی‌های نوآورانه را فراهم می‌سازد.

از طرفی، تفکر استراتژیک مدیران بویژه بعد استقبال از تجربه‌های جدید در کاهش میزان سکون‌زدگی شغلی کارکنان تأثیر دارد. یک سازمان با انگیزه پیشتازی همواره باید پذیرای ایده‌های جدید کارکنان خود باشد. تجربه یک ابزار موثر برای پی بردن و شناسایی عوامل موثر در خلق ارزش برای ارباب رجوع است. ابزاری که جایگزینی برای آن متصور نیست. بسیاری از ابعاد فهم و بصیرت کسب و کار تنها از طریق تجربه‌های واقعی در محیط قابل اکتساب هستند. در رابطه با تأثیر بعد آخر تفکر استراتژیک مدیران یعنی ترسیم چارچوب فکری جدید بر کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان می‌توان چنین مطرح نمود که چارچوب فکری جدید از یادگیری جدید حاصل می‌شود و لازمه آن آمادگی سازمان برای دل‌کندن از باورهای قدیم است. تفکر استراتژیک با یک تغییر جهت از دیدن سازمان به صورت یک مجموعه پراکنده از بخشها (و کارکنان) مجزا که برای دستیابی به منابع در رقابت هستند به دیدن و سروکار داشتن با سازمان به صورت یک سیستم کلی نگر معنی پیدا می‌کند که هر بخش را در ارتباط با کل سازمان انسجام می‌بخشد.

در نهایت می‌توان یافته‌ها را چنین تبیین نمود که؛ مشکلات سازمانها روز به روز پیچیده تر و حل آنها نیازمند راه‌های موثرتری می‌باشد. برنامه ریزی استراتژیک، برنامه‌های الزامات قابل اجرا نبوده و در گذر زمان، دستخوش تغییرات می‌گردد و در برخی موارد به جای حل مشکل سازمان، فقط باعث تسکین آن شده و با از بین رفتن اثر خود منجر به ایجاد مشکلاتی بزرگتر می‌گردد. به نظر می‌رسد لازمه تدوین و پیاده سازی برنامه استراتژیک در سازمان وجود تفکر استراتژیک در میدان تدوین کننده برنامه می‌باشد. با توجه به اهمیت بحث تفکر استراتژیک، سازمان‌ها از الگوهای مختلف تفکر استراتژیک بهره می‌گیرند تا بتوانند ارزشهای بالاتری را برای ارباب رجوع و مشتریان خود ایجاد کرده و بر رقبا غلبه کنند. در هر سازمان، چه تولیدی و چه خدماتی، مهم‌ترین عامل جهت حفظ و بقای سازمان، ارباب رجوع و مشتریان آن هستند. اگر سازمان بتواند با جلب رضایت مشتریان به ایجاد وفاداری در آنها موفق شود، می‌تواند زمینه رشد و بقای طولانی مدت و همچنین باعث کاهش سکون‌زدگی شغلی کارکنان خود شود (سرفرازی و همکاران، ۱۳۹۹). در واقع، تفکر استراتژیک، ابزاری است برای ارائه بصیرت و چشم‌انداز استراتژیک. که این بصیرت و چشم‌انداز، می‌تواند راه‌های متفاوت و جدیدی را پیش روی سازمان قرار دهد تا بتواند مجموعه جدیدی از ارزش‌ها را به مشتریان ارائه دهد. تفکر استراتژیک، یک رویکرد سیستماتیک و منظم برای شناسایی فرصت‌های بازار و همچنین نقاط ضعف مجموعه ارزش سازمان است تا بتوان با استفاده از آنها، ارزش بیشتری را برای مشتریان سازمان ایجاد کرد. تفکر استراتژیک، به عنوان یک ورودی برای مدیریت استراتژیک عمل می‌کند که همه این موارد منجر به کاهش سکون‌زدگی شغلی در میان کارکنان سازمان می‌گردد. در نهایت، نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش هو و همکاران (۲۰۲۲)، جمشیدی نصیرمحل

(۱۳۹۹)، سرفرازی و همکاران (۱۳۹۹)، قنبری و رحمانی (۱۳۹۸)، همسو می‌باشد. در نهایت براساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهایی در ادامه ارائه می‌گردد:

- ✓ پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان به منظور جلوگیری از سکون زدگی شغلی کارکنان از طرح‌ها و اندیشه‌های آنان استقبال کنند و آنها را تشویق به ارائه طرح برای مسائل مختلف سازمان نمایند.
- ✓ پیشنهاد می‌شود دوره‌هایی برای افزایش آگاهی مدیران از اثرات تفکر استراتژیک برگزار شود تا با شناخت بهتر مولفه‌های تفکر استراتژیک و درک ارتباط آنها با کاهش سکون زدگی شغلی کارکنان سازمان تصمیمات بهتری بگیرند.
- ✓ پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش سکون زدگی شغلی در میان کارکنان سازمان، مدیران سازوکار لازم برای دریافت و پرورش ایده‌های جدید و متفاوت را در سازمان خود ایجاد کنند.
- ✓ با توجه به تغییر بودجه‌ریزی در سازمانهای دولتی و کاهش شدید بودجه جاری ادارات، به مدیران پیشنهاد می‌شود به فکر راههایی جهت افزایش درآمد خود باشند که این امر با ایجاد چارچوب‌های فکری و ایده‌های جدید و خارج شدن از وضعیت تکراری گذشته امکانپذیر است.

فهرست منابع

جمشیدی نصیرمحله، فاطمه. (۱۳۹۹)، بررسی میزان تأثیرپذیری سکون زدگی شغلی کارکنان از تفکر استراتژیک مدیران و مولفه‌های آن در سازمان آتش نشانی شهر رشت. *فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، دوره ۴، شماره ۱۴، صص: ۷۴-۸۹.

جوکار، علی اکبر؛ امینی، محمدتقی و صادقی، صادق. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک مدیران با سکون زدگی شغلی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری. *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*. دوره ۶، شماره ۲ (پیاپی ۲۲)، صص: ۱۳۷-۱۴۸.

ساعتچی، محمود. (۱۳۹۹). *روانشناسی کار (کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت)*. تهران: نشر ویرایش.

سرفرازی، مهرزاد؛ پیروز، پیمان و فراشاد، معصومه. (۱۳۹۹). بررسی تفکر استراتژیک بر قابلیت تفکر سازمانی و کاهش سکون زدگی شغلی. *رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت*. شماره ۲۱، صص: ۴۷-۶۶.

غفاریان، وفا و کیانی، غلامرضا. (۱۳۹۲). *۵ فرمان برای تفکر/استراتژیک*. تهران: سازمان فرهنگی فرا.

قنبری، سیروس و رحمانی، اسماعیل، (۱۳۹۸)، چیستی و چرایی فلات زدگی شغلی در سازمان و ارائه راهکار عملی برای کاهش

آن، نخستین کنفرانس ملی مدیریت، اخلاق و کسب و کار، شیراز، <https://civilica.com/doc/918406>

منوریان، عباس. (۱۳۹۷). تفکر استراتژیک: مفهوم، عناصر و مدل‌ها. تهران: موسسه چاپ و انتشارات دانشگاه تهران.

- Allen, T. D., Russell, J. E., Poteet, M. L., & Dobbins, G. H. (1999). Learning and development factors related to perceptions of job content and hierarchical plateauing. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1113-1137.
- Hamel, G. (2001). Leading the revolution:: an interview with Gary Hamel. *Strategy & Leadership*.
- Hu, C., Zhang, S., Chen, Y. Y., & Griggs, T. L. (2022). A meta-analytic study of subjective career plateaus. *Journal of Vocational Behavior*, 132, 103649.
- Jung, J. H., & Tak, J. (2008). The effects of perceived career plateau on employees' attitudes: Moderating effects of career motivation and perceived supervisor support with Korean employees. *Journal of career Development*, 35(2), 187-201.
- Samaras, S. A., Adkins, C. L., & White, C. D. (2022). Developing critical thinking skills: Simulations vs. cases. *Journal of Education for Business*, 97(4), 270-276.
- Winarno, S. H., Elvira, L., Latumahina, J., Sabil, S., Cindrakasih, R. R., & Putra, A. S. (2022). HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN INCREASING COMPANY DEVELOPMENT (CASE STUDY PT. PARS MAXY PERKASA). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(11), 1529-1534.
- Yang, W. N., Niven, K., & Johnson, S. (2019). Career plateau: A review of 40 years of research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 286-302.

The Impact of Managers' Strategic Thinking and its Dimensions on Reducing Employees' Career Plateau (Tehran Province Welfare Organization)

Farzin Fatemizadeh^{1*}, Nazanin Fatemizadeh²

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the impact of managers' strategic thinking and its dimensions on reducing career plateau among the employees of the Welfare Organization of Tehran province. The research method was applied in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of data collection method. The statistical population of the present study included all the welfare workers of Tehran province, whose number was equal to 1500 people. The sample size was estimated to be 306 people using Morgan's table and stratified random sampling method. The method of data collection was based on Hamel's (2001) strategic thinking questionnaire and Allen et al.'s (1999) job stagnation questionnaire. Content validity was used to measure the validity, which showed the validity of the tool. Also, the reliability of these questionnaires using Cronbach's alpha method for all dimensions of the questionnaire was more than 0.7, which showed the appropriate reliability of the research tool. The analysis of the information obtained from the implementation of the questionnaires was done through SPSS21 software in two descriptive and inferential sections (Pearson correlation test and multiple regression). The results of the research showed that the strategic thinking of managers and its dimensions have a positive effect on reducing the job stagnation of employees of the welfare organization of Tehran province. Also, the implicit findings of the research showed that listening to new voices, establishing new interactions, new motivation, welcoming new experiences and drawing a new frame of mind by the manager have a positive effect on reducing the job stagnation of employees.

Keywords: Strategic Thinking, New Motivation, Career Plateau, Welfare Organization

¹ Graduated, Master's Degree, Public Human Resource Management, **Kerman Islamic Azad University**, Iran (Author)

² Student of the Department of Psychology, Department of Medical Sciences, **Islamic Azad University of Tehran**, Iran