

رابطه بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی مدیران میانی و ارشد سازمان بیمه سلامت ایران

میترا عزیز /^۱ مهرنوش جعفری /^۲ سیدمجتبی حسینی /^۳

چکیده

مقدمه: متفکران استراتژیک به توسعه و ایجاد استراتژی کمک می‌کنند که می‌تواند به رهبران سازمانی امکان ایجاد ایده‌هایی را بدهد که بتوانند سازمان را به مزیت رقابتی پایدار برسانند. متفکران استراتژیک که استراتژی را اجرا می‌کنند احتمال بیشتری برای اجرای موفقیت آمیز استراتژی و بهبود عملکرد سازمانی دارند. مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی مدیران میانی و ارشد سازمان بیمه سلامت ایران به انجام رسید.

روش پژوهش: پژوهش حاضر، یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، مدیران ارشد و میانی سازمان بیمه سلامت ایران با حجم نمونه ۱۶۰ نفری بودند. ابزار مورد استفاده دو پرسشنامه تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی بود. برای تحلیل نتایج، پس از استخراج داده‌های جمع آوری شده از پرسشنامه به کمک نرم‌افزار SPSS و از طریق آزمون‌های همبستگی پیرسون و کندال و جداول فراوانی و نمودار پراکنش برای آمار توصیفی استفاده شد.

یافته‌ها: بر اساس نتایج مدیران مورد مطالعه در تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی وضعیت خوبی را دارا شدند. هم‌چنین رابطه معنی داری بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی و ابعاد ۵ گانه تفکر استراتژیک با عملکرد سازمانی وجود داشت ($P < 0.05$).

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج ارتقاء بیشتر و تقویت این نوع تفکر در بین مدیران در ارتباط با دیدگاه کل نگر پیشنهاد می‌شود. **کلید واژه‌ها:** تفکر استراتژیک، عملکرد سازمانی، سازمان بیمه سلامت ایران.

۱- کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۲- استادیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: mehr_j134@yahoo.com
۳- استادیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه

در سال‌های اخیر، سازمان‌ها با محیط‌هایی متغیر و پیچیده، همراه با تحولات ناپیوسته و جهشی، تغییرات پی در پی پارادایم‌ها و رقابت بدون حیطه‌بندی مواجه‌اند که به همراه انفجار اطلاعات و جهانی شدن سریع، رقابت را بین سازمان‌ها بسیار مشکل کرده است [۱].

سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با روش‌های معمولی مدیریت و برنامه‌ریزی پاسخ‌گوی تحولات و تغییرات پیرامون خود باشند. زمانی نه چندان دور مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک برای سازمان‌ها پدیده‌ی نویی محسوب می‌شد ولی در حال حاضر سازمان‌ها مجبورند برنامه‌ریزی استراتژیک را سرلوحه کار خود قرار دهند. آنچه در این راستا مشکل به نظر می‌رسد دوام و پایداری برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک در سازمان است [۲]. تفکر استراتژیک مدیران و کارکنان سازمان تضمین‌کننده این دوام است بنابراین اهمیت ایجاد تفکر استراتژیک در مدیران سازمان خیلی بیشتر از استقرار برنامه‌های استراتژیک می‌باشد. تفکر استراتژیک، مدیران را در تدوین استراتژی مناسب جهت بقا و کسب موفقیت یاری می‌دهد. تفکر استراتژیک در محیط پرتحول و غیرقابل پیش‌بینی امروز، رویکرد مناسب راهبردی سازمان شمرده می‌شود [۳].

تفکر استراتژیک، تفکر بصری، تجربی و بنیان‌کن است و حوزه‌های فراتر از تفکر منطقی را کشف می‌کند و در راستای توسعه چشم‌انداز سازمان صورت می‌گیرد و به دلیل این که اطلاعات در خصوص آینده سازمان همیشه ناکامل است، تفکری برای موفقیت در سازمان مورد نیاز است که ترکیبی و قیاسی باشد تا تحلیلی و استقرایی و این دو از ویژگی‌های تفکر استراتژیک است یعنی تعریف و به تصویر کشیدن و تفهیم آینده‌های ممکن و قابل قبول برای سازمان و استفاده مناسب از دانش بدست آمده برای تقویت تفکر جهت رویارویی با محیط خارجی و استفاده مناسب از شرایط فعلی برای ایجاد آینده بهتر برای سازمان [۴].

چندین نظریه‌پرداز تفکر استراتژیک را به عنوان چتر مطرح کرده‌اند. به کارگیری تفکر استراتژیک مدیران

را قادر می‌سازد تا تحلیل، کشف، فهم، تعریف موقعیتهای پیچیده را آسانتر انجام دهند و در نتیجه برنامه‌ریزی در سازمان بهتر صورت می‌گیرد و دستیابی به اهداف آسانتر می‌گردد گلدمن و همکاران معتقدند، تفکر سیستمی، مثبت‌اندیشی، خلاقیت، چشم‌انداز سازمانی و هوش سازمانی مولفه‌های تشکیل دهنده تفکر استراتژیک هستند [۵].

تفکر استراتژیک فرایند پیچیده‌ای است که از طریق رویکردهای استعاره‌ای تفهیم می‌شود [۶].

تفکر سیستمی، رویکرد منحصر بفرد حل مسئله است که در آن به مسائل مشخص بعنوان بخشی از سیستم‌های کلی نگریسته می‌شود. تفکر سیستمی چارچوب مفهومی برای حل مسائل می‌باشد که از طریق تمرکز بر مشکلات در حین اجرا اتفاق خواهد افتاد. حل مسائل در این روش از طریق یافتن الگویی جهت افزایش درک سازمانی و توجه به مسئله حاصل می‌شود. نتایج بدست آمده از تفکر سیستمی به نحوه ایجاد سیستم بستگی دارد، زیرا تفکر سیستمی از روابط موجود بین قسمت‌های مختلف سیستم ایجاد می‌شود [۷].

در خصوص خلاقیت یک متفکر استراتژیک همیشه به فعالیت‌های خلاقانه برای ترکیب و انتخاب نیاز دارد و خلاقیت به عنوان هسته مرکزی تفکر استراتژیک مطرح شده است. در واقع تفکر خلاق به چگونگی رویارویی افراد با مشکلات و ارائه راه حل بستگی دارد و یک مدیر با قابلیت تفکر استراتژیک باید بتواند تفکر خلاق و تحلیلی را با عملکرد سازمان خود در دراز مدت پیوند دهد [۸].

هوش سازمانی مدیران یکی از قابلیت‌های اصلی تفکر استراتژیک می‌باشد که برای تشخیص صحیح فرصت‌ها و عوامل مزیت بخش رقابتی، بکار گرفته می‌شود و به مدیران در درک ویژگی‌ها، نیروها، الگوها و روابط متقابل درون سازمان کمک می‌کند تا بتوانند عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشند [۹].

مثبت‌اندیشی نیز شامل آموزش فکر کردن به صورت متفاوت هم راجع به حوادث و داشته‌های مثبت و هم

و ادارات کل استانی بودند. در ستاد مرکز ۱ مدیر ارشد و ۳ مدیر میانی و ۱۷ نفر مدیر کل، ۲۵ معاون و ۵۰ نفر رئیس اداره حضور داشتند. در ادارات استانی نیز مجموع ۳۱ مدیر کل، ۵۰ معاون و ۲۱۷ رئیس اداره مشغول به فعالیت بودند. لذا جامعه مورد بررسی در برگیرنده ۳۹۴ نفر از مدیران میانی و ارشد بود. بر اساس جدول مورگان حجم نمونه شامل ۱۶۰ نفر از مدیران بود که بصورت تصادفی ساده وارد مطالعه شدند.

جهت گردآوری اطلاعات ابزار مورد استفاده پرسشنامه بود. بخش اول شامل اطلاعات دموگرافیک مدیران از قبیل سن، جنسیت، وضعیت تاهل، سابقه کاری، میزان تحصیلات، سابقه مدیریتی و وضعیت استخدامی می‌شد. بخش دوم پرسشنامه تفکر استراتژیک گلدمن (۲۰۰۷) در ۵ حیطه تفکر سیستمی، مثبت‌اندیشی، خلاقیت، چشم‌انداز سازمانی و هوش سازمانی بود. بخش سوم پرسشنامه عملکرد سازمانی چودهاری و همکاران (۲۰۱۰) بود که عملکرد مدیران را در ۴ بعد خدمت به مشتری، بهره‌وری، کیفیت و نوآوری نشان می‌داد. نحوه نمره گذاری سوالات بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت بود.

به منظور تعیین روایی پرسشنامه عملکرد سازمانی از روش اعتبار محتوایی استفاده شده است، بدین معنی که از نظرات پنج نفر از اساتید و اعضاء هیئت علمی دانشگاه‌ها استفاده شد و با ارسال پرسشنامه برای اساتید محترم از آنها درخواست گردید که نظرات خود را در رابطه با سوال‌های پرسشنامه و تناسب آنها با فرضیات تحقیق با استفاده از گزینه‌های کاملاً مناسب، مناسب، نسبتاً مناسب، نامناسب، کاملاً نامناسب که به ترتیب دارای ارزش عددی معادل ۱۰۰٪، ۷۵٪، ۵۰٪، ۲۵٪، ۰٪ می‌باشد، ارائه نمایند. به این ترتیب روایی پرسشنامه عملکرد به میزان ۸۲٪ درصد و روایی پرسشنامه تفکر استراتژیک کارکنان به میزان ۸۹٪ درصد محاسبه گردید. پایایی ابزارهای مورد بررسی از طریق همبستگی درونی محاسبه و مقدار آلفای کرونباخ برای هر دو پرسشنامه بالاتر از ۷۰ درصد گزارش شده است. روش گردآوری اطلاعات میدانی بود، لذا بعد از

راجع به حوادث و داشته‌های منفی و ارزش نهادن به این داشته‌ها، است. در آموزش شادکامی و مثبت‌اندیشی افراد تشویق می‌شوند تا تجربه‌های مثبت و نقاط قوت خود و زندگیشان و دیگران و نیز توانایی‌های بالقوه خود را باز شناسند و نقش آنها را در افزایش و ارتقای احترام به خود و عزت نفس و بهبود زندگی شان بازشناسی کنند و با این حال، توانایی شناخت جنبه‌های مثبت دیگران را کسب کنند [۱۰]. چشم‌اندازها اشاره به تصاویر یا پندارهایی که مردم در سر یا قلب خود دارند، تعریف می‌شود. بنابراین لازم است یک مدیر بتواند با شجاعت، آینده آرمانی مورد نظر خود را قطع نظر از موانع امروز و پیش از این که اقدامی در خصوص آن انجام دهد تصور کند. سپس با نگاه به این مطلوب آرمانی و با توجه به اهداف بارزش تمامی کارکنان، چشم‌اندازی را که در آن ارزیابی‌های داخلی و خارجی را نیز مورد نظر قرار داده است، خلق و در سازمان اعتقادی مشترک نسبت به آن ایجاد کند. مدیر بدین شیوه می‌تواند اهداف نهایی را تعریف کند، تمامی فرایندهای سازمان را در راستای چشم‌انداز مشترک جهت دهد و در نهایت عملکرد سازمانی را افزایش دهد [۸].

در مطالعه حاضر نیز عملکرد سازمانی بعنوان متغیری تاثیر پذیر از تفکر استراتژیک در قالب ابعادی چون خدمت به مشتری، بهره‌وری، کیفیت و نوآوری بررسی شد. بنابراین با توجه به مطالب فوق مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک و عملکرد مدیران میانی و ارشد سازمان بیمه سلامت ایران انجام پذیرفت.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر روش توصیفی و با توجه به روش از نوع همبستگی می‌باشد. هم‌چنین بر حسب بازه زمانی، مطالعه حاضر از نوع مقطعی می‌باشد که در سال ۱۳۹۶ به انجام رسید.

جامعه مورد مطالعه در برگیرنده مدیران ارشد و میانی شاغل در بیمه سلامت ایران در دو سطح ستاد مرکزی

تصویب طرح و دریافت معرفی نامه، پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگر بین مدیران توزیع شد. پرسشنامه‌های توزیع شده در روز بعد از آنها دریافت و پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار تحلیل شد. در تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش از شاخص‌های آمار توصیفی چون فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار برای توصیف وضعیت مولفه‌ها و آزمون‌های تی تک نمونه‌ای و همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها

در متغیر فاصله سنی ۲۱,۳ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۶۸,۶ درصد بین ۴۰ تا ۵۰ سال و مابقی سنی بیش از ۵۰ سال سن داشتند. ۸۶/۳ درصد از مدیران مورد مطالعه را مردان و مابقی را زنان تشکیل دادند. در متغیر وضعیت تاهل ۵ درصد مجرد و مابقی مدیران متاهل بودند. بر حسب سابقه کاری، ۶,۳ درصد مدیران مورد مطالعه سابقه خدمت بین ۱ تا ۱۰ سال و مابقی مدیران بیش از ۱۰ سال سابقه کاری داشتند. در متغیر سابقه مدیریتی ۵۸/۸ درصد مدیران سابقه مدیریتی کمتر از ۱۰ سال، ۳۷/۵ درصد سابقه مدیریتی بین ۱۱ تا ۲۰ سال و تنها ۳/۸ درصد مدیران سابقه مدیریتی بیشتر از ۲۰ سال داشتند. در متغیر سطح تحصیلات اکثریت مدیران مورد مطالعه دارای مدرک فوق لیسانس (۴۱/۹ درصد)، ۲۶/۳ درصد لیسانس و ۳۱/۹ درصد دارای مدرک دکتری بودند. بیشتر مدیران مورد مطالعه یعنی ۸۱/۳ درصدشان دارای وضعیت استخدامی رسمی، ۷/۵ درصد وضعیت استخدامی پیمانی و مابقی دارای وضعیت قراردادی بودند به عبارتی بهتر اکثریت جامعه مورد بررسی میانسال، مرد، دارای سابقه کاری بالا، لیسانس و رسمی بودند. (جدول ۱)

جهت بررسی وضعیت تفکر استراتژیک و ابعاد آن در مدیران مورد مطالعه از آزمون تی تک نمونه‌ای و میانگین عدد سه به عنوان مرز عملکرد مناسب استفاده شد. در بررسی وضعیت تفکر استراتژیک نتایج نشان داد اختلاف معنی‌داری بین این بعد و میانگین عدد ۳ وجود

دارد و لذا تفکر استراتژیک مدیران مناسب می‌باشد (p < ۰,۰۵). در ابعاد تفکر استراتژیک نیز کلیه میانگین‌ها بصورت معنی‌داری بیشتر از ۳ بود. (جدول ۲)

در جدول ۳ نمره به دست آمده برای هر یک از ابعاد عملکرد سازمانی و نمره کل عملکرد مدیران قابل مشاهده می‌باشد. بر این اساس میانگین کل عملکرد ۳,۴۳ به دست آمد. بعد بهره‌وری نیز با میانگین ۳,۵۱ بالاترین نمره را کسب نمود. (جدول ۳)

همانطور که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود با استفاده از آزمون پیرسون معنی‌داری کمتر از ۰,۰۵ به دست آمده است بدین معنی که فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین عملکرد و تفکر استراتژیک در سطح (۰/۰۵) رد شده و فرضیه اصلی تحقیق (بین عملکرد و تفکر استراتژیک در واحدهای مورد مطالعه رابطه وجود دارد) پذیرفته می‌شود و ضریب همبستگی بین دو متغیر فوق با استفاده از آزمون پیرسون ۰/۱۹۷ به دست آمده است که نشان می‌دهد رابطه مستقیمی بین متغیرهای مذکور وجود دارد. (جدول ۴)

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه حاضر نشان داد مدیران منتخب در تفکر استراتژیک و کلیه ابعاد آن وضعیت مطلوبی دارند. یعنی در کارهای روزمره خود از تفکر استراتژیک استفاده نموده‌اند. این نتایج همسو با نتایج مطالعات زیناب کاظمی و همکاران [۵]، براتیانو [۷]، کونوی [۴]، نونتمانوپ و ایگل [۱۱]، آبه گاه [۱۲]، جعفری [۱۳] و رضایی [۱۴] بود. استراتژیک بودن تفکر مدیران مورد مطالعه در سازمان‌های بیمه‌ای بیانگر این امر است که این مدیران در تصمیمات خود به تفکرات مبتنی بر برنامه تکیه داشته و تصمیمات اتخاذی بصورت تصادفی و ناگهانی صورت نگرفته است. همچنین این نوع تفکر نشانه خلاقیت در بین مدیران مورد مطالعه می‌باشد. نتایج سایر مطالعات نیز موید این امر است که وجود تفکر استراتژیک مطلوب، زمینه خلاقیت و ارتقای عملکرد را در سازمان ایجاد می‌نماید.

عوامل منفک کننده تفکر راهبردی از تفکر عملیاتی می‌داند.

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش مشخص شد در مجموع، مدیران درحد مطلوب به تفکر استراتژیک پایبند هستند که بر عملکرد مطلوب آنها اثرگذار می‌باشد. اگرچه بیمه سلامت در طی سال‌های اخیر جزء سازمان‌های موفق بوده است، اما شایسته است تا مدیران منسجم‌تر و هماهنگ‌تر بر اساس نقشه علمی تلاش کنند تا بتوانند جایگاه سازمان را در سطح جهان بیشتر ارتقا دهند. هم‌چنین این مدیران نیاز دارند تا توجه بیشتری نسبت به قبل به مؤلفه‌های چندپایان داشته باشند و با تصمیم‌گیری و استراتژی دقیق‌تر نسبت به گذشته، کارایی و اثربخشی سازمان خود را ارتقا دهند. با توجه به مهم بودن موضوع تفکر استراتژیک در ایران و بی‌توجهی سیاست‌گذاران به آن بعنوان یکی از مهم‌ترین مسایل مدیریتی، هنوز امکان تحقیق در خصوص ارتباط بین تفکر سیستمی با کارایی و اثربخشی سازمان‌ها، و بین تفکر سیستمی با رضایت‌مندی کارکنان و مشتریان در تحقیقات بعدی وجود دارد. با توجه به نتایج ارتقاء بیشتر و تقویت این نوع تفکر در بین مدیران ستادی دانشگاه بویژه در ارتباط با دیدگاه کل نگر و چند پایانی پیشنهاد می‌شود.

تقدیر و تشکر

پژوهش‌گران لازم می‌دانند از کلیه کسانی که در شکل‌گیری این پژوهش، پژوهشگران را یاری رساندند از جمله مدیران بیمه سلامت ایران تشکر و قدردانی به عمل آورند. قابل ذکر است که این مقاله مستخرجه از پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال می‌باشد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیات مطالعه نشان داد بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد و با افزایش تفکر استراتژیک، عملکرد سازمانی مدیران ارتقا یافته است. این رابطه در زیرمعیارهای تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی نیز معنی دار بود. این یافته با نتایج تحقیقات برگرون و همکاران [۱۵]، جوما و همکاران [۱۶]، مهدویان و همکاران [۱۷]، پیسایا و همکاران [۹] و سلیخ و همکاران [۱۸] هم‌خوانی دارد. اگرچه این نتایج مغایر با نتایج مطالعات مورگان [۱۹] و ونکاترامان [۲۰] بود. علت تفاوت نتایج مطالعه حاضر با برخی مطالعات را می‌توان در جامعه مورد مطالعه، ابزارهای مورد استفاده و محیط‌های مختلف سازمانی دانست. چراکه جامعه مورد بررسی در مطالعه حاضر مدیران بودند و این در حالیست که در برخی مطالعات کارکنان جامعه هدف بوده‌اند. هم‌چنین در برخی مطالعات عملکرد سازمانی با روش‌های کمی مورد بررسی قرار گرفته که زمینه مقایسه را مشکل می‌نماید و در این مطالعه عملکرد با پرسشنامه بررسی شده است.

در مجموع از وجود رابطه بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی میتوان چنین استنتاج کرد بالا بودن این ویژگی (تفکر استراتژیک) در راهبردها نوید عملکرد بالایی را برای سازمان می‌دهد. این نتایج انتظارت پیشگامان عرصه تفکر راهبردی یعنی افرادی مانند لیدکا، هراکلیوس، مینتزرگ، هندفورد و غیره را برآورده می‌سازد.

نتایج رابطه معنی داری بین عملکرد سازمانی و ابعاد تفکر استراتژیک از قبیل تفکر سیستمی، مثبت‌اندیشی، خلاقیت، چشم‌انداز سازمانی و هوش سازمانی نشان داد بگونه ای که با افزایش نمرات این ابعاد، نمره عملکرد سازمانی نیز افزایش یافته است. این نتایج با یافته‌های حاصل از مطالعات هندفورد در سال ۱۹۹۵ و نیز جین لیتدکا در سال ۱۹۹۸ نوعی همگرایی را نشان می‌دهد. ارتباط بین چشم‌انداز سازمانی و عملکرد، مطالعه مینتزرگ را نیز تأیید می‌کند که آینده نگری را یکی از

جدول ۱ - توزیع فراوانی متغیرهای دموگرافیک جامعه پژوهش

متغیر	نوع	فراوانی	درصد
فاصله سنی	۳۰-۴۰	۳۴	۲۱,۳
	۴۰-۵۰	۱۱۰	۶۸,۸
	۵۰-۶۰	۱۶	۱۰
جنس	مرد	۲۲	۱۳,۸
	زن	۱۲۸	۸۶,۳
تاهل	متاهل	۱۵۲	۹۵
	مجرد	۸	۵
سابقه کاری	۱-۱۰	۱۰	۶,۳
	۱۱-۲۰	۱۰۸	۶۷,۵
	۲۰-۳۰	۴۲	۲۶,۳
سابقه کاری مدیریتی	۱-۱۰	۹۴	۵۸,۸
	۱۱-۲۰	۶۰	۳۷,۵
	۲۰-۳۰	۶	۳,۸
تحصیلات	لیسانس	۴۲	۲۶,۳
	فوق لیسانس	۶۷	۴۱,۹
	دکتری	۵۱	۳۱,۹
وضعیت استخدامی	رسمی	۱۳۰	۸۱,۳
	پیمانی	۱۲	۷,۵
	قراردادی	۱۸	۱۱,۳

جدول ۲ - بررسی وضعیت تفکر استراتژیک و ابعاد آن در مدیران مورد مطالعه

ارزش تست (Test Value) = t							بعد
فاصله اطمینان (۰,۹۵)		میانگین اختلاف	Sig	df	t	میانگین	تفکر استراتژیک
بالا	پایین						
۰,۷۷	۰,۶۷	۰,۷۲	p<۰,۰۵	۱۵۹	۳۱,۱۴	۳,۷۲	تفکر استراتژیک
۰,۷۷	۰,۶۷	۰,۷۲	p<۰,۰۵	۱۵۹	۲۵,۷۲	۳,۹۴	تفکر سیستمی
۰,۹۱	۰,۷۸	۰,۸۵	p<۰,۰۵	۱۵۹	۲۴,۸۴	۳,۸۵	مثبت‌اندیشی
۰,۵۷	۰,۴۴	۰,۵۰	p<۰,۰۵	۱۵۹	۱۵,۵۶	۳,۵۰	خلاقیت
۰,۹۳	۰,۷۷	۰,۸۵	p<۰,۰۵	۱۵۹	۲۲,۱۵	۳,۸۵	چشم‌انداز سازمانی
۰,۶۸	۰,۵۵	۰,۶۲	p<۰,۰۵	۱۵۹	۲۰,۰۲	۳,۶۲	هوش سازمانی

جدول ۳ - نمره عملکرد سازمانی مدیران و ابعاد آن

مؤلفه‌ها	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
خدمت به مشتری	۱,۳۳	۵	۳,۴۸	۰,۶۸
کیفیت	۱,۵۰	۵	۳,۲۴	۰,۶۴
بهره‌وری	۱	۵	۳,۵۱	۰,۶۵
نوآوری	۱	۵	۳,۴۶	۰,۷۷
عملکرد کل	۱,۳۶	۴,۸۰	۳,۴۳	۰,۵۹

جدول ۴ - محاسبه همبستگی بین ابعاد عملکرد سازمانی با ابعاد تفکر استراتژیک

ابعاد	ضریب همبستگی	عملکرد سازمانی
تفکر سیستمی	ضریب همبستگی	۰,۱۷۷
	سطح معنی داری	$p < ۰,۰۵$
مثبت‌اندیشی	ضریب همبستگی	۰,۷۴۱
	سطح معنی داری	$p < ۰,۰۵$
خلاقیت	ضریب همبستگی	۰,۱۵۴
	سطح معنی داری	۰,۰۰۴
چشم‌انداز سازمانی	ضریب همبستگی	۰,۱۲۸
	سطح معنی داری	۰,۰۵
هوش سازمانی	ضریب همبستگی	۰,۲۲۶
	سطح معنی داری	$p < ۰,۰۵$
تفکر استراتژیک	ضریب همبستگی	۰,۱۹۷
	سطح معنی داری	$p < ۰,۰۵$

Reference:

- 1- Liedtka JM. Strategic thinking: can it be taught? Long range planning, 1998; 31(1): 120-9.
- 2- Swayne LE, Duncan WJ, Ginter PM. Strategic management of health care organizations: John Wiley & Sons; 2012.
- 3- DeSarbo WS, Anthony Di Benedetto C, Sinha I. Revisiting the Miles and Snow strategic framework: uncovering interrelationships between strategic types, capabilities, environmental uncertainty, and firm performance. Strategic Management Journal. 2005; 26(1): 47-74.
- 4- Convey M. Strategic thinking: what is it and who do it available at: <https://www.researchgate.net/publication/253238955>.
- 5- Zenab Kazmi S.A, Naaranoja M, Kytola J and Kantola J. Connecting strategic thinking with product innovativeness to reinforce NPD support process. social and behavioral sciences, 2016; 235: 672-684.
- 6- Rubenstein-Montano B, Liebowitz J, Buchwalter J, McCaw D, Newman B, Rebeck K, et al. A systems thinking framework for knowledge management. Decision support systems, 2001; 31(1): 5-16.
- 7- Bratianu C. Developing strategic thinking in business Education. management dynamics in knowledge economy, 2015; 3(3): 409-429.
- 8- Bonn I. Developing strategic thinking as a core competency. Management Decision. 2001; 39(1): 63-71.
- 9- Pisapia J, Pang NS-K, Hee TF, Lin Y, Morris JD. A comparison of the use of strategic thinking skills of aspiring school leaders in Hong Kong, Malaysia, Shanghai, and the United States: An exploratory study. International Education Studies, 2009; 2(2): 46.
- 10- Seligman ME, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. Flow and the foundations of positive psychology: Springer; 2014: 279-98.
- 11- Nuntamanop P, Igel B. A new Model of strategic thinking competency. journal of strategy and management, 2013; 6(3): 242-264.
- 12- Abdehgah E. Strategic thinking with Liedtka model based on a systems approach in evaluating Behnoush Gachsaran in 2008 [Thesis in Persian]. Tehran: Payam Noor University; 2008.
- 13- Jaafari S. Measuring of strategic thinking in Poly Pac Co. based on Liedtka Model in 2010 [Thesis in Persian]. Tehran: Payam Noor University; 2010.
- 14- Rezai A. Measuring of strategic thinking based on Hamel Model in Zar Sim Co [Thesis in Persian]. Tehran: Payam Noor University; 2010.
- 15- Bergeron F, Raymond L, Rivard S. Ideal patterns of strategic alignment and business performance. Information & management, 2004; 41(8): 1003-20.
- 16- Juma G, Minja D, Mageto J. The Impact of Strategic Thinking on Organisational Performance: A Case Study of Uchumi Supermarket Limited. International Journal of Supply Chain Management, 2016; 1(1): 75-94.
- 17- Mahdavian M, Mirabi V, Haghshenas F. A study of the impact of strategic thinking on the performance of Mashhad municipal managers. Management Science Letters, 2014; 4(4): 679-90.
- 18- Salih AA, Alnaji L. Impact of Strategic Thinking and Strategic Agility on Strategic Performance: A Case Study of Jordanian Insurance Industry Companies. International Review of Management and Business Research, 2014; 3(4): 1871.
- 19- Morgan R, Strong C. Business performance and dimensions of strategic orientation. Journal of Business Research, 2003; 56(3): 163-176.
- 20- Venkatraman N. Strategic orientation of business enterprises: the construct, dimensionality, and measurement. Management Science, 1989; 35(8): 942-962.

The Relationship between Strategic Thinking and Organizational Performance of Middle and Senior Managers of Iran's Health Insurance Organization

Azizi M¹, Jafari M², Hosseini SM³

Abstract

Introduction: Strategic thinkers contribute to the development and creation of strategy that can allow organizational leaders the opportunity to create ideas that give an organization a sustainable competitive advantage. Those strategic thinkers who execute strategy may have a greater likelihood of successful implementation of the strategy and organizational performance. The purpose of this study was to investigate the relationship between strategic thinking and organizational performance of middle and senior managers of Iran Health Insurance Organization.

Methods: This study is a descriptive-correlational study that has taken place among 160 senior and mid-level managers of Health Insurance Organization of Iran. Data gathering instrument was a valid and reliable questionnaire that consists of three parts: demographic information, strategic thinking and organizational performance questionnaires. Collected data were analyzed by using SPSS software and Pearson and Kendall correlations test.

Results: According to the results of the study, strategic thinking and organizational performance have a good score. There was also a significant relationship between strategic thinking and organizational performance and the five dimensions of strategic thinking with organizational performance ($P < 0.05$).

Conclusion: according to results further promotion and strengthening of this type of thinking among managers in relation to Holger's perspective is suggested.

Keyword: Strategic Thinking, Organizational Performance, Iranian Health Insurance Organization.

1- MA, Department of Health Services Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2- Assistant Professor, Department of Health Services Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, (Corresponding Author), mehr_j134@yahoo.com

3- Assistant Professor, Department of Health Services Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran