

## فهرست مطالب

### فصل اول : کلیات تحقیق

---

۲	مقدمه.....
۳	۱-۱- بیان مسئله.....
۵	۲-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۶	۳-۱- اهداف تحقیق.....
۷	۴-۱- قلمرو تحقیق.....
۷	۵-۱- تعاریف عملیاتی و نظری.....
۸	خلاصه.....

### فصل دوم : ادبیات و پیشینه تحقیق

---

۱۰	مقدمه.....
۱۰	بخش اول : تفکر استراتژیک.....
۱۰	۱-۱-۲- تاریخچه کوتاهی از استراتژی.....
۱۲	۲-۱-۲- استراتژی محصول تفکر استراتژیک.....
۱۳	۳-۱-۲- تاریخچه کوتاهی از تفکر استراتژیک.....
۱۴	۴-۱-۲- مفهوم تفکر استراتژیک.....
۱۶	۵-۱-۲- تعاریف تفکر استراتژیک.....
۱۷	۶-۱-۲- تفکر استراتژیک و دو خصوصیت کلیدی.....
۱۸	۷-۱-۲- چگونگی ایجاد تفکر استراتژیک.....
۱۹	۸-۱-۲- عناصر تفکر استراتژیک.....
۲۰	۱-۸-۱-۲- الگوی عناصر تفکر استراتژیک.....
۲۰	۱-۱-۸-۱-۲- جین لیدکا.....
۲۳	۲-۱-۸-۱-۲- گری هامل.....
۲۴	۳-۱-۸-۱-۲- پیتر ویلیامسون.....
۲۷	۹-۱-۲- چند الگو برای استقرار تفکر استراتژیک.....
۲۷	۱-۹-۱-۲- مدل فرایند برنامه ریزی موریسی.....
۲۹	۲-۹-۱-۲- مدل دوسطحی تفکر استراتژیک.....
۳۰	۱۰-۱-۲- عوامل تفکر استراتژیک.....

- ۳۲.....۱۱-۱-۲ مدل های فاکتورهای حیاتی کافمن.....
- ۳۵.....۱۲-۱-۲ تفکر استراتژیک و برنامه ریزی استراتژیک.....
- ۳۷.....۱۳-۱-۲ هفت اصل کلیدی در تفکر استراتژیک.....
- بخش دوم : سکوت سازمانی..... ۴۲.....
- ۴۲.....۱-۲-۲-انگیزه های سکوت و آوای سازمانی.....
- ۴۵.....۲-۲-۲-انواع سکوت سازمانی.....
- ۴۵.....۱-۲-۲-سکوت مطیع.....
- ۴۵.....۲-۲-۲-سکوت تدافعی.....
- ۴۶.....۳-۲-۲-سکوت نوع دوستانه.....
- ۴۷.....۳-۲-۲-آوای کارکنان و انواع آن.....
- ۴۷.....۱-۳-۲-۲-آوای نوع دوستانه.....
- ۴۸.....۲-۳-۲-۲-آوای تدافعی.....
- ۴۸.....۳-۳-۲-۲-آوای مطیع.....
- ۴۸.....۴-۲-۲-عوامل موثر در پیدایش سکوت سازمانی متغیرهای سازمانی و مدیریتی.....
- ۵۰.....۵-۲-۲-عوامل مؤثر بر رفتار سکوت کارکنان.....
- ۵۲.....۶-۲-۲-رابطه رفتار سکوت کارکنان با نگرش های شغلی.....
- ۵۳.....۷-۲-۲-مولفه های سکوت سازمانی.....
- ۵۳.....۱-۷-۲-۲-عوامل مدیریتی.....
- ۵۳.....۱-۱-۷-۲-۲-اقدامات مدیریتی.....
- ۵۳.....۲-۱-۷-۲-۲-سبک رهبری مدیر (بیماری مدیر ارشد).....
- ۵۴.....۳-۱-۷-۲-۲-ترس از بازخورد منفی.....
- ۵۴.....۴-۱-۷-۲-۲-درجه ای از تفاوت های جمعیت شناختی مابین کارکنان و مدیران عالی.....
- ۵۵.....۵-۱-۷-۲-۲-ایجاد جو بی اعتمادی و سوء ظن در سازمان.....
- ۵۵.....۲-۷-۲-۲-عوامل سازمانی.....
- ۵۵.....۱-۲-۷-۲-۲-فلات شغلی (سکون شغلی).....
- ۵۶.....۲-۲-۷-۲-۲-سیاست ها و ساختار های سازمانی.....
- ۵۶.....۳-۲-۷-۲-۲-فقدان مکانیزم بازخورد از پایین به بالا.....
- ۵۷.....۳-۷-۲-۲-عوامل اجتماعی.....
- ۵۷.....۱-۳-۷-۲-۲-همنوابی با جمع (تطابق).....

۵۷	.....انتشار مسئولیت	۲-۳-۷-۲-۲
۵۷	.....گروه‌اندیشی	۳-۳-۷-۲-۲
۵۸	.....عوامل فردی	۴-۷-۲-۲
۵۸	.....حفظ موقعیت کنونی	۱-۴-۷-۲-۲
۵۸	.....بی‌اعتمادی و بدبینی به مدیر	۲-۴-۷-۲-۲
۵۸	.....ترس مدیران از دریافت بازخور منفی	۸-۲-۲
۵۹	.....باورهای ضمنی مدیران نسبت به سکوت سازمانی	۹-۲-۲
۶۰	.....شرایط تقویت‌کننده باورهای ضمنی مدیران	۱۰-۲-۲
۶۱	.....متغیرهای سازمانی یا محیطی	۱۱-۲-۲
۶۲	.....ساختارها و سیاستهای سازمانی و رفتارهای مدیریتی	۱۲-۲-۲
۶۴	.....ایجاد برداشت‌های مشترک از طریق مفهوم سازی جمعی	۱۳-۲-۲
۶۷	.....پیامدهای سکوت در سازمانها	۱۴-۲-۲
۶۷	.....پیامدهای سکوت بر تصمیم‌گیری سازمانی و فرآیندهای تغییر	۱-۱۴-۲-۲
۶۸	.....پیامدهای سکوت سازمانی بر احساسات و واکنشهای رفتاری کارکنان	۲-۱۴-۲-۲
۶۹	.....ناهماهنگی شناختی کارکنان	۳-۱۴-۲-۲
۷۰	.....بخش سوم : پیشینه تحقیق	
۷۰	.....تحقیقات داخلی مرتبط با تفکر سازمانی	۱-۳-۲
۷۱	.....تحقیقات خارجی مرتبط با تفکر استراتژیک	۲-۳-۲
۷۲	.....تحقیقات داخلی مرتبط سکوت سازمانی	۳-۳-۲
۷۳	.....تحقیقات خارجی مرتبط سکوت سازمانی	۴-۳-۲
۷۴	.....چارچوب نظری تحقیق	۴-۲
۷۵	.....مدل مفهومی تحقیق	۵-۲
۷۵	.....فرضیات تحقیق	۶-۲
۷۶	.....خلاصه	

### فصل سوم : روش‌شناسی تحقیق

۷۸	.....مقدمه	
۷۸	.....روش تحقیق	۱-۳
۸۰	.....فرآیند تحقیق	۲-۳
۸۰	.....جامعه آماری	۳-۳

۸۰	۳-۴- حجم نمونه و روش نمونه گیری.....
۸۱	۳-۵- ابزار جمع آوری داده ها.....
۸۱	۳-۶- روایی و پایایی ابزار سنجش.....
۸۱	۳-۶-۱- روایی ابزار سنجش.....
۸۲	۳-۶-۲- پایایی ابزار سنجش.....
۸۲	۳-۷- روش جمع آوری داده ها.....
۸۲	۳-۸- روش تجزیه و تحلیل داده ها.....
۸۳	خلاصه.....

### فصل چهارم : یافته های تحقیق

۸۵	مقدمه.....
۸۵	۴-۱- توصیف داده ها.....
۸۵	۴-۱-۱- توصیف کمی متغیرهای پژوهش.....
۹۰	۴-۱-۲- توصیف کیفی متغیرهای دموگرافیک.....
۹۲	۴-۱-۴- بررسی فرض نرمال.....
۹۳	۴-۲- تحلیل داده ها (بررسی فرضیه های تحقیق).....

### فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات

۱۰۲	مقدمه.....
۱۰۲	۵-۱- نتایج تحقیق.....
۱۰۲	۵-۱-۱- آمار توصیفی متغیرها.....
۱۰۳	۵-۱-۲- نتایج مربوط به آزمون فرضیات تحقیق.....
۱۰۳	۵-۱-۲-۱- نتایج فرضیه اصلی.....
۱۰۴	۵-۱-۲-۲- نتایج فرضیه اول.....
۱۰۴	۵-۱-۲-۳- نتایج فرضیه دوم.....
۱۰۴	۵-۱-۲-۴- نتایج فرضیه سوم.....
۱۰۴	۵-۱-۲-۵- نتایج فرضیه چهارم.....
۱۰۵	۵-۱-۲-۶- نتایج فرضیه پنجم.....
۱۰۵	۵-۳- بحث و بررسی.....
۱۰۷	۵-۴- محدودیت ها.....
۱۰۷	۵-۵- پیشنهادات کاربردی.....

۱۰۷ ..... ۶-۵- پیشنهادات برای پژوهش‌های بعدی

۱۰۸ ..... خلاصه

۱۰۹ ..... منابع

۱۱۶ ..... پیوست‌ها

## فهرست جداول

- جدول ۱-۲: فاکتورهای موفقیت در تفکر استراتژیک از دیدگاه کافمن..... ۳۴
- جدول ۲-۲: مقایسه تطبیقی تفکر و برنامه ریزی استراتژیک..... ۳۷
- جدول ۳-۲: مثالهایی از انواع خاص سکوت و انواع خاص آوای سازمانی..... ۴۴
- جدول ۴-۲: عوامل موثر در پیدایش سکوت سازمانی..... ۴۹
- جدول ۱-۳: جدول روایی پرسشنامه..... ۸۲
- جدول ۲-۳: جدول پایایی پرسشنامه ها..... ۸۲
- جدول ۱-۴: مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیرهای مدل..... ۸۶
- جدول ۲-۴: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر جنسیت..... ۹۰
- جدول ۳-۴: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر سن..... ۹۱
- جدول ۴-۴: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر تحصیلات..... ۹۱
- جدول ۵-۴: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر سابقه کار..... ۹۲
- جدول ۶-۴: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S) برای بررسی پذیره نرمال بودن..... ۹۳
- جدول ۷-۴: ضریب همبستگی بین تفکر استراتژیک و سکوت سازمانی..... ۹۳
- جدول ۸-۴: ضریب همبستگی بین تفکر سیستمی و سکوت سازمانی..... ۹۴
- جدول ۹-۴: ضریب همبستگی بین عزم استراتژیک و سکوت سازمانی..... ۹۶
- جدول ۱۰-۴: ضریب همبستگی بین پیشروی بر اساس رویکرد علمی و سکوت سازمانی..... ۹۷
- جدول ۱۱-۴: ضریب همبستگی بین فرصت طلبی هوشمندانه و سکوت سازمانی..... ۹۸
- جدول ۱۲-۴: ضریب همبستگی بین تفکر در زمان و سکوت سازمانی..... ۹۹

## فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۲: ابعاد توصیفی تفکر استراتژیک ..... ۱۶
- نمودار ۲-۲: چرخه شکل گیری تفکر استراتژیک..... ۱۸
- نمودار ۳-۲: ابعاد تفکر استراتژیک از دیدگاه لیدکا..... ۲۰
- نمودار ۴-۲: محدودیت های پنهان یک سازمان : ضعف دانش یا قابلیت..... ۲۵
- نمودار ۵-۲: مدل فرایند برنامه ریزی موریسی ..... ۲۸
- نمودار ۶-۲: مدل دو سطحی بن برای استقرار تفکر استراتژیک..... ۲۹
- نمودار ۷-۲: مدل زنجیره نتایج کافمن ..... ۳۴
- نمودار ۸-۲: تفکر استراتژیک و برنامه ریزی استراتژیک..... ۳۵
- نمودار ۹-۲: انگیزه های کارمندان بعنوان ویژگی های اصلی سکوت و آوای سازمانی..... ۴۳
- نمودار ۱-۴: بافت نگار بعد تفکر سیستمی..... ۸۶
- نمودار ۲-۴: بافت نگار بعد عزم استراتژیک..... ۸۷
- نمودار ۳-۴: بافت نگار بعد پیشروی بر اساس رویکرد علمی..... ۸۷
- نمودار ۴-۴: بافت نگار بعد فرصت طلبی هوشمندانه..... ۸۸
- نمودار ۵-۴: بافت نگار بعد تفکر در زمان..... ۸۸
- نمودار ۶-۴: بافت نگار بعد نگرش مدیریت عالی به سکوت..... ۸۹
- نمودار ۷-۴: بافت نگار بعد نگرش سرپرست به سکوت..... ۸۹
- نمودار ۸-۴: بافت نگار بعد فرصت های ارتباطی..... ۹۰
- نمودار ۹-۴: پراکندگی تفکر استراتژیک و سکوت سازمانی..... ۹۴
- نمودار ۱۰-۴: پراکندگی تفکر سیستمی و سکوت سازمانی..... ۹۵
- نمودار ۱۱-۴: پراکندگی عزم استراتژیک و سکوت سازمانی..... ۹۶
- نمودار ۱۲-۴: پراکندگی پیشروی بر اساس رویکرد علمی و سکوت سازمانی..... ۹۷
- نمودار ۱۳-۴: پراکندگی فرصت طلبی هوشمندانه و سکوت سازمانی..... ۹۸
- نمودار ۱۴-۴: پراکندگی تفکر در زمان و سکوت سازمانی..... ۹۹

## چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه تفکر استراتژیک و سکوت سازمانی در علوم پزشکی شهر کرمان می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل ۱۱۰ نفر از کارکنان علوم پزشکی شهر کرمان می باشد که تمام جامعه آماری به عنوان حجم نمونه منظور گردید. این تحقیق از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر روش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جهت جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه که روایی و پایایی آن ها تعیین گردیده استفاده شده است. روایی برای پرسشنامه استاندارد تفکر استراتژیک ۰/۸۳۳ و پایایی آن برابر با ۰/۹۵۶ و روایی پرسشنامه استاندارد سکوت سازمانی ۰/۷۵۱ و پایایی آن ۰/۸۱۹ محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب پیرسون برابر با ۰/۲۸۲ است که نشان دهنده این است که بین تفکر استراتژیک و سکوت سازمانی در سازمان علوم پزشکی شهر کرمان رابطه وجود دارد این رابطه به صورت مستقیم می باشد. یعنی با افزایش تفکر استراتژیک، سکوت سازمانی نیز افزایش می یابد.

کلمات کلیدی: تفکر استراتژیک، سکوت سازمانی، سازمان

## فصل اول : کلیات تحقیق

## مقدمه

موضوع تفکر استراتژیک در بیش از یک دهه گذشته در حوزه مدیریت استراتژیک بسیار مورد توجه بوده و در تحقیقات بسیاری به اهمیت دارا بودن قابلیت تفکر استراتژیک برای مدیران اشاره شده است. تفکر استراتژیک به عنوان یکی از دو قابلیت اصلی رهبران دارای عملکرد برجسته شمرده شده است. (کالینز<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۰: ۱) آنها سازمان را آن گونه که باید باشد می بینند آن گونه که هست (ناصعی - فر، پورحسینی، ۱۳۸۷: ۸۰) به این ترتیب می توان تفکر استراتژیک را پیش درآمدی برای طراحی آینده سازمان دانست (پلرینو، کاربو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱: ۳۷۵). براساس نتایج تحقیقی که با هدف شناسایی مهارت های مدیریتی مورد نیاز برای مدیران کشورهای آسیایی انجام شده است. تفکر استراتژیک از سوی تمامی پاسخ دهندگان به عنوان اولین و یا دومین مهارت مورد نیاز برای بهبود عملکرد مدیران شناسایی شده است (واکابایاشی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱: ۱۵). همگام با روند جهانی افزایش گرایش به بهره گیری از ابزارها و تکنیک های مدیریت استراتژیک در کشور ما نیز به دلایلی از جمله خصوصی سازی و آمادگی جهت پیوستن به سازمان تجارت جهانی احساس نیاز به بکارگیری مؤثر چنین ابزارهایی رو به افزایش است. بهبود توانایی تفکر استراتژیک در مدیران به عنوان یکی از عوامل کلیدی در اثربخشی فرآیند مدیریت استراتژیک نیازمند توجه بیشتری است (ریگی، بیلودو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷: ۹). تفکر استراتژیک فرآیند تدوین و بررسی فرضیات مربوط به آینده است که زیر بنای رسالت، اهداف و استراتژی سازمان را تشکیل می دهند و طیف وسیعی از موضوعاتی را در بر می گیرد و به همین خاطر اگر به مشکلی ساختار یافته انجام نشود ممکن است به فعالیتی زمان بر تبدیل شود (بروس و لانگدن، ۱۳۸۳: ۱).

<sup>1</sup> Collins

<sup>2</sup> Pellerrino & Carbo

<sup>3</sup> Wakabayashi Et. Al.

<sup>4</sup> Rigby & Bilodeau

مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. تصور آنها این است که وقتی شخصی در یک محل استخدام میشود باید تمام شرایط آن سازمان را بپذیرد. بعضی از مدیران بر روی این مساله که رضایت کارکنان را میتوان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داد، پافشاری میکنند. شاید تصورشان فقط این است که کارکنان، زیر دستان آنها هستند و باید دستورات آنها را بپذیرند. اگر چه امروزه به دلیل اینکه کارکنان زیر فشار مالی زیادی هستند بیشتر توجه و تمایل آنها به مسائل اقتصادی کار است، ولی به تدریج کارکنان علاقمند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود هستند، تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آنها دست دهد و اگر با موانعی در زمینه خواسته های شغلی خود روبرو شوند یا بعبارتی از طرف مدیران تحویل گرفته نشوند، دچار سرخوردگی های شغلی و گوشه گیری در سازمان خود خواهند شد که این امر به نوبه خود منجر به پدیدههایی مثل سکوت سازمانی و رکود سازمانی میشود. موريسون و ميلیک ذکر میکنند که سکوت به یک نیروی قدرتمند در سازمانها تبدیل شده است؛ اما بررسی و پژوهش جدی درباره آن انجام نگرفته است. موريسون و ميلیکن این مفهوم را معرفی کرده و نشان میدهند که سکوت سازمانی پدیده اجتماعی است که در سطح سازمانی به وجود می آید و توسط بسیاری از ویژگی های سازمانی تحت تاثیر قرار می گیرد. این ویژگی های سازمانی شامل فرآیندهای تصمیم گیری، مدیریت، فرهنگ و ادراکات کارکنان از عوامل موثر بر رفتار سکوت است. (موريسون و ميلیکن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰)

#### ۱-۱- بیان مسئله

امروزه به این نکته تأکید فراوان می شود که مدیران ارشد برای کارآمد شدن، باید به ابزار ساده و مهمی به نام تفکر استراتژیک مجهز شوند تفکر استراتژیک مدت هاست که به عنوان یک برگ برنده در عرصه های مختلف اقتصادی و اجتماعی شناخته می شود. این مهارت معمولاً در نگاه اول برای بسیاری از مدیران ابهام برانگیز است گر چه می دانند که راه موفقیت در کسب و کار از شناسایی آن می گذرد برای آن که این مهارت را بتوان آگاهانه ارتقاء داد باید در شناخت آن کوشید. ارتقاء در این توانایی ما در تصمیم گیری ها یاری می دهد. به خصوص در موقعیت های استراتژیک که سردرگمی در نگاه مدیران موج می زند، برای شناخت کاملاً این مهارت تلاشی فراوانی لازم است. با این حال می توان با شناخت مرزهای تفکر استراتژیک یا حداقل تلاش در این جهت به یک شمای کلی دست یافت (استیسی<sup>۲</sup>، ۱۳۸۹: ۱۱). تفکر

1 Morrison & Milliken

2 Stacy

استراتژیک پدیده چند بعدی است که از تعامل عوامل تشکیل دهنده آن تفکر استراتژیک مناسب و کارآفرین استراتژیک به وجود می آید تفکر استراتژیک « پیش بینی آینده » نیست بلکه تشخیصی به موقع خصوصیات میدان رقابت و دیدن فرصت هایست که رقبا نسبت به آن غافل هستند تفکر استراتژیک در مقابل قواعد ساده و عمیق ظاهر می شود این قواعد مدل ذهنی خاصی را ایجاد کرده و مبنای تصمیم گیریهای روزانه تا جهت گیری کلی سازمان خواهد بود (غفاریان و احمدی، ۱۳۸۲: ۳۵).

از آنجا که نیروی انسانی به مثابه با ارزش ترین سرمایه های سازمانی هستند. ساختارهای سازمانی جدید رو به تغییر نهاده و سازمانها و منابع انسانی شان تحت تاثیر تهدیدهای مختلفی قرار گرفته اند که از آن جمله می توان به پدیده سکوت سازمانی اشاره نمود. اگر بر دهان کارکنان مهر سکوت زده شود، موتور مولد دانش سازمانی از کار خواهد ایستاد. وقتی نیروی انسانی به عنوان مهم ترین سرمایه سازمانی سکوت نماید مدیریت خطر بزرگی را باید احساس کند. (شاهزاده احمدی، ۱۳۸۹).

سکوت سازمانی می تواند اثرات مضر را بر فرآیند تصمیم گیری و تغییر داشته باشد، این امر توسط ممانعت و جلوگیری از ارائه بدیل های متفاوت، بازخورد منفی و یا اطلاعات صحیح ایجاد می شود. (هوانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵)

پیندر و هارلوز<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) سکوت سازمانی<sup>۳</sup> را خودداری کارکنان از بیان ارزیابی های رفتاری، شناختی و اثر بخشی در مورد موقعیت های سازمان تعریف می کنند. کارآیی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر این شرکتها و سازمان ها بزرگتر می شوند بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم اضافه می شود. اگر چه کارکنان امروزه تحت تاثیر فشار مالی زیاد می باشند و بیشتر توجه و تمایل آنها به مسایل اقتصادی کار است ولی به تدریج کارکنان علاقه مند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود هستند. تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آنها دست دهد و اگر این کارکنان با موانعی در زمینه خواسته های شغلی خود روبه رو شوند، یا به عبارتی از طرف مدیران تحویل گرفته نشوند دچار سرخوردگی شغلی و گوشه گیری در سازمان خود

---

1Huang  
2 Pinder&Harlos  
3 Organizational Silence

خواهند شد که این امر به نوبه خود می تواند منجر به سکوت سازمانی گردد. (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰)

علیرغم وجود این واقعیت که سکوت کارمندان به صورت پدیده ای شایع در سازمان ها درآمده است، اما مفهومی است که چندان شناخته شده نیست و تحقیقات علمی کمی بر روی آن صورت گرفته است لذا این تحقیق در پی آن است که آیا بین تفکر استراتژیک و سکوت سازمانی در اداره علوم پزشکی کرمان رابطه وجود دارد؟

### ۱-۲- اهمیت و ضرورت تحقیق

دانش مدیریت نوین در طلیعه قرن جدید بیش از هر چیز برای تغییر و تحول مستمر، اهمیت قائل است. سازمانی که خود را با امواج بی پایان تغییر همراه نسازد محکوم به فناست. در طوفان تغییر تنها استراتژی مناسب است که بقای سازمان را تضمین می کند. تفکر استراتژیک مدیران را در تدوین استراتژی مناسب و سپس موفقیت یاری می دهد (استیسی، ۳۸۹ : ۹).

تفکر استراتژیک با ابزارهای خود، مدیران را در هماهنگی با تغییرات محیطی (درونی و بیرونی) یاری می دهد. مدیران هنگامی که در شرایط غیر قابل پیش بینی و ناپایدار قرار می گیرند، تلاش خود را برای یافتن راه حل های طلایی مضاعف می نماید. بازار امروز کاملاً ناپایدار است. ورود هر محصول جدید می تواند به معنای بحران تازه برای شرکت های ضعیف باشد. در بعضی از حوزه های کسب و کار نیز آنقدر شتاب تحولات زیاد است که عملاً بدون تجهیز برنامه ریزی به سلاح تفکر استراتژیک نمی توان دوام آورد. در شرایط غیر عادی و بحرانی، دیگر دستورالعمل ها و روش های ساده و همیشه کارآمد نیستند. در شرایط استراتژیک باید راه حلی یافت که خاص همان شرایط است. کارشناسان مسائل استراتژیک معتقدند در شرایط استراتژیک هیچ تضمینی برای موفقیت قوانین و دستورالعمل های از پیش فرض شده وجود ندارد. مدیران باید تشخیص دهند که چه وقت و چگونه باید قوانین همیشگی را نقض کرد و از شیوه های جدید استفاده نمود (استیسی، ۱۳۸۹ : ۱۲). تا زمانی که در ستاد مدیریت یک سازمان فرهنگی طرز تفکر خلاق و نوآور ظهور نکند و مدیران ارشد سازمان خود را نیازمند به یک تحول نبینند امید به بهبود شرایط به وجود نخواهد آمد. تفکر استراتژیک مدیر را قادر می سازد تا بفهمد چه عواملی در دستیابی به اهداف مورد نظر موثر است و کدامیک موثر نیست و چرا و چگونه عوامل موثر برای مشتری ارزش می آفریند به این بصیرت نسبت به موفقیت بی حاصل خواهد بود (غفوریان، احمدی، ۳۸۲ : ۳۵).

موریسن و میلیکن<sup>۱</sup> در مفهوم سکوت نشان می‌دهند: «سکوت سازمانی یک پدیده ساختار یافته اجتماعی می‌باشد که در یک سطح سازمانی ایجاد شده است و ویژگیهای سازمانی زیادی بر آن تاثیر گذار است». این ویژگی های سازمانی همچون فرآیندهای تصمیم‌گیری، مدیریت و یا فرهنگ به تعریف رفتار سکوت برای هر کارمند بر اساس چگونگی درک آن می‌انجامد. موریسن و میلیکن بیان می‌کنند هنگامی که بیشتر اعضای یک سازمان درباره موضوعات و مسائل سازمانی ساکت بمانند، سکوت به یک رفتار گروهی تبدیل می‌شود که این پدیده را «سکوت سازمانی» می‌نامند. بر طبق نظر موریسن و میلیکن سکوت سازمانی «احساس بی ارزش بودن، درک فقدان کنترل و ناسازگاری شناختی» را بوجود می‌آورد که منجر به کاهش انگیزش، تعهد و رضایت شغلی پایین می‌گردد. (موریسون، ۲۰۰۰)

### ۱-۳-اهداف تحقیق

هدف اصلی:

۱. شناخت و توصیف رابطه بین تفکر استراتژیک و سکوت سازمانی در سازمان علوم

پزشکی شهر کرمان

اهداف فرعی (ویژه):

۱. شناخت و توصیف رابطه بین تفکر سیستمی و سکوت سازمانی در سازمان علوم پزشکی

شهر کرمان

۲. شناخت و توصیف رابطه بین عزم استراتژیک و سکوت سازمانی در سازمان علوم پزشکی

شهر کرمان

۳. شناخت و توصیف رابطه بین پیشروی براساس رویکرد علمی و سکوت سازمانی در

سازمان علوم پزشکی شهر کرمان

۴. شناخت و توصیف رابطه بین فرصت طلبی هوشمندانه و سکوت سازمانی در سازمان

علوم پزشکی شهر کرمان

۵. شناخت و توصیف رابطه بین تفکر در زمان و سکوت سازمانی در سازمان علوم پزشکی

شهر کرمان

---

<sup>1</sup> Morrison & Milkin

## ۱-۴- قلمرو تحقیق

### قلمرو موضوعی

قلمرو موضوعی این تحقیق، در حوزه منابع انسانی، بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک و سکوت سازمانی می باشد.

### قلمرو مکانی

قلمرو مکانی این تحقیق، سازمان علوم پزشکی شهر کرمان می باشد.

### قلمرو زمانی

قلمرو زمانی این تحقیق شش ماهه اول سال ۱۳۹۵ می باشد.

## ۱-۵- تعاریف عملیاتی و نظری

### الف) تعاریف نظری

#### -تفکر استراتژیک:

گارات، تفکر استراتژیک را بعنوان فرایندی که بواسطه آن، مدیران با نگرستن از بالا به بحرانها و فرایندهای روزانه مدیریتی، دیدگاه متفاوتی از سازمان و محیط متغیر آن کسب می کنند، تعریف کرده است (بن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱: ۱۲).

گری هامل تفکر استراتژیک را چنین معرفی می کند: تفکر استراتژیک تدوین هنر مندانه استراتژی بر مبنای خلاقیت کشف و فهم عوامل ارزش ساز در کسب و کار است (لاوتن<sup>۲</sup> و توکلی، ۲۰۰۵: ۴۳).

هامل و پراهالاد تفکر استراتژیک را شیوه خاصی برای اندیشیدن می دانند که می توان آن را مهارت معماری استراتژی دانست (هامل و پراهالاد، ۱۹۹۴: ۹۶).

#### -سکوت سازمانی:

پیندر و هارلوز سکوت سازمانی را خودداری کارکنان از بیان ارزیابیهای رفتاری، شناختی و اثربخش در مورد موقعیتهای سازمان، تعریف میکنند (پیندر و هارلوز، ۲۰۰۱: ۲۵)

<sup>1</sup> Bann

<sup>2</sup> Lawton