

بررسی رابطه استراتژیک هوش سازمانی، فراموشی و چابکی سازمانی با تفکر استراتژیک در کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران

مهدی حسنی^۱ حسین حسنی ساطحی^۲

از صفحه ۹ تا ۲۴

دریافت: ۱۳۹۶/۰۱/۱۰

پذیرش: ۱۳۹۶/۰۲/۰۴

چکیده:

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه استراتژیک هوش سازمانی، فراموشی و چابکی سازمانی با تفکر استراتژیک در کارکنان نیروی انتظامی بوده است. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه مورد مطالعه، شامل تمامی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان لردگان از توابع استان چهارمحال و بختیاری به جز افراد دارای سطح‌های سلامتی و بیماری که تعداد آن‌ها بالغ بر ۱۷۳ نفر بوده است. که برای تعیین حجم نمونه براساس جدول گرجسی- مورگان ۱۳۰ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش شامل ۴ پرسشنامه تفکر استراتژیک، هوش سازمانی، فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی بوده است. که روایی و پایایی ابزار مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحلیل رگرسیون و بررسی ضرایب همبستگی بین نشان داد که بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی با تفکر استراتژیک رابطه مستقیم و معناداری هست و بین فراموشی سازمانی و تفکر استراتژیک رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. در بین ابعاد هوش سازمانی ابعاد سرنوشت مشترک و فشار عملکرد می‌توانند تفکر استراتژیک را پیش‌بینی نمایند. در بین ابعاد فراموشی سازمانی بعد فراموشی سازمانی تصادفی می‌تواند تفکر استراتژیک را پیش‌بینی نماید.

واژگان کلیدی: هوش سازمانی، استراتژیک، چابکی سازمانی، تفکر استراتژیک

^۱ - کارشناس ارشد(نویسنده‌ی مسئول) mahdi.naz.hasani@gmail.com

^۲ - دانشجو دکتری رشته حقوق phd.hhspl@gmail.com

مقدمه

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، از مهم‌ترین و حساس‌ترین نهادهای مسئول حل مسائل و مشکلات ناامنی‌های داخلی کشور است و در خصوص برقراری نظم و امنیت جامعه و حفاظت از جان و مال و ناموس مردم و پیشگیری از به دام افتادن جوانان و اعتلاء و کمک به رشد نسل جوان کشور و استفاده بهینه از استعدادها و توانایی‌های این نسل، وظایف اساسی زیادی بر عهده دارد. در مدیریت یک ارگان و سازمان دولتی و لشکری مانند ناجا به دلیل این‌که منابع انسانی و پرسنل زیادی با فرهنگ‌ها و ارزش‌های مختلف فعالیت دارند، ضروری است که فرماندهان و مدیران آنها برای موفقیت سازمان، از قابلیت‌های زیادی بهره‌مند باشند تا بتوانند از مهارت‌های خود به بهترین نحو ممکن استفاده کنند و حتی کمک می‌کنند، خرد آدمی در مسیری درست به‌کار گرفته شود.

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 به‌عنوان یکی از دو قابلیت اصلی رهبران دارای عملکرد برجسته برشمرده شده است. (کولینس، ۲۰۰۰) از دیدگاه مینزبرگ، تقویت تفکر استراتژیک، به تدوین استراتژی‌های بهتر منجر می‌شود. او معتقد است مدیرانی که مجهز به قابلیت تفکر استراتژیک هستند قادرند، سایر کارکنان را به یافتن راهکارهای خلاقانه برای موفقیت سازمان ترغیب کنند. (مینزبرگ، ۱۹۹۴، به نقل از مشبکی، ۱۳۸۷) آنها سازمان را آن گونه که باید باشد می‌بینند نه آن گونه که هست به این ترتیب می‌توان تفکر استراتژیک را پیش درآمدی بر طراحی آینده سازمان دانست. (پلگرینو و همکاران، ۲۰۰۱).

برای سازمان‌هایی که می‌خواهند آینده خود و محیطشان را تغییر دهند، تسلط بر تفکر استراتژیک بسیار مهم است. تفکر استراتژیک، نقطه آغازین ایجاد چشم انداز است. از دیدگاه کلی، تفکر استراتژیک یک بصیرت و فهم از وضعیت موجود و بهره برداری از فرصت‌ها است این بصیرت کمک می‌کند تا واقعیت‌های بارز و قواعد آن به درستی و به موقع شناخته شود. می‌توان بیان داشت که فلسفه تفکر استراتژیک، توسعه و ترویج روحیه فرصت‌یابی است و در دنیای امروز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا بدون این تفکر، تلاش‌های سیستم برای دستیابی به استراتژی‌های 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؛ به‌گونه‌ای که می‌گویند این تفکر یک نوع تفکر استراتژیک است و از رنگ و

بوی استراتژی مدارانه برخوردار است. معنای تفکر استراتژیک در خود کلمه تفکر و استراتژیک نهفته است و مبنای این مفهوم نیز در بطن کلمه استراتژیک است (شاهرودی، ۱۳۹۱).

یکی از عواملی که ممکن است در تفکر استراتژیک مؤثر باشد هوش سازمانی می‌باشد، از مهم‌ترین مشکلات ناجا در حوزه‌ی ماموریتی خود خصوصاً برقراری نظم و امنیت و حتی حوزه‌ی خارج از برقراری نظم و امنیت در هزاره‌ی سوم، انتخاب منابع انسانی شایسته و داشتن تجهیزات و امکانات مدرن و به‌روز است. این مهم با توجه به چالش‌های اساسی فناوری و بحران‌های مالی و اقتصادی بیش از پیش نمود پیدا کرده است. به طوری که براساس پژوهش‌های صورت گرفته در بسیاری از سازمان‌های بزرگ از میان هر ده مدیر، چهار مدیر کارآمدی لازم را ندارند که در این میان ضرر فراوانی به سازمان وارد می‌شود. همچنین تنها در ۱۰۰ شرکت بزرگ ایالات متحده، سالانه ۴۵۴ میلیون دلار هزینه‌ی مستقیم، صرف جابه‌جایی و انتصابات منابع انسانی و مدیران جدید می‌شود، که این جدا از هزینه‌های ثانویه مانند عزل و نصب مدیران و کارشناسان جدید، ایجاد روندهای جدید، تغییرات ساختاری احتمالی و غیره است؛ با توجه به چنین مهمی تغییرات شگرفی در مؤلفه‌های انتخاب منابع انسانی و مدیران به‌ویژه در ناجا پدید آمده است که براساس آن علاوه بر شاخص‌های تخصص، تجربه‌ی کاری و سطح هوش بهتر و هوش سازمانی، سطح هوش چندگانه نیز ارزیابی می‌شود. (نلسون، ۲۰۰۸).

طرح مسئله

در گذشته نه‌چندان دور، قدرت و مزیت رقابتی یک سازمان یا یک جامعه انسانی تحت تأثیر سهولت دسترسی آن به منابع مادی قرار داشت. سازمان‌های پیش‌تاز، سازمان‌هایی بودند که به مواد اولیه، نیروی انسانی ارزان و سایر عوامل تولید دسترسی بیشتری داشته باشند. ولی در عصر رقابت کنونی، شرایط به کلی متحول گردیده است. امروزه قدرت غالب سازمان دیگر منابع مادی و فیزیکی نمی‌باشد بلکه سرمایه فکری و قدرت فکری و دانش قدرت غالب و مسلط در عرصه‌های رقابت جهانی است. (السادات نسبی، ۱۳۸۷) در این عصر، افرادی موفق و کارا هستند که از بهره هوشی^۱ بالا بهره‌مند هستند. چنین افرادی با بهره‌گیری از هوش خدادادی و با استفاده از قدرت فکر و دانش خود بر مسائل و مشکلات زندگی غلبه می‌کنند. در دنیای سازمانی نیز وضع به این گونه است، بخصوص این که در عصر حاضر هرچه زمان به جلوتر می‌رود، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و

پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها و مأموریت‌ها پیچیده‌تر و اداره آن‌ها مشکل‌تر می‌شود. این مفهوم زمانی اهمیت بیشتری می‌یابد که بپذیریم علاوه بر منبع عظیم و خلاق هوش انسانی، یک ابزار هوشمند به نام هوش سازمانی نیز در روند عملکرد سازمان‌ها نقش بسزایی دارد. (کهن‌سال، ۱۳۸۸) هوش سازمانی برخورداری از دانش فراگیر از همه عوامل مؤثر بر سازمان مانند: مشتریان، جامعه و مخاطبان، ارباب رجوع، رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرایندهای سازمانی که تأثیر بسیاری بر کیفیت و تصمیمات مدیریتی در سازمان می‌گذارند است. (هالال^۱ ۲۰۰۶ به نقل از مختاری، ۱۳۸۸)

از نظر آلبرخت (۲۰۰۳) نیز هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای بسیج تمام توانایی هوشی که در دسترس آن قرار دارد و متمرکز کردن آن برای دستیابی به مأموریت‌هایش تعریف کرده است. به طوری که هوش سازمانی نیز دارای زیر مؤلفه‌های چشم‌انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، روحیه، همسویی، به‌کارگیری دانش و فشار عملکرد است.

بنابراین نیروی انتظامی و فرماندهان و مدیران و گروه‌های تصمیم‌گیری در ناجا برای توفیق و دستیابی به مأموریت، چشم‌انداز و اهداف خود، نیازمند یک سری توانمندی‌های هوشی مانند هوش چندگانه در سطح فردی و همچنین قابلیت‌های نامحسوس سازمانی مانند هوش سازمانی در سطح سازمانی هستند؛ چراکه چنین سازمان‌هایی توفیقی نخواهند داشت، مگر از یک سری توانمندی‌هایی در سطح فردی و سازمانی برخوردار باشند تا با بهره‌گیری از چنین توانمندی‌ها در سطح فردی و سازمانی موجب ایجاد ارتباط و تعامل مناسب بین منابع انسانی سطوح مختلف در درون و برون سازمان شوند و در نهایت بهره‌وری و اثربخشی خود را افزایش دهند.

فکور حدادیان (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان رابطه بین قدرت تفکر استراتژیک و هوش سازمانی مدیران زن دبیرستان‌های دخترانه شهرستان نیشابور به این نتایج دست یافت که بین هوش سازمانی با قدرت تفکر استراتژیک ارتباطی معنادار وجود دارد. به این معنا که افرادی که از امتیاز پایین‌تری در تفکر استراتژیک برخوردار هستند به همین تناسب در هوش سازمانی هم امتیاز کمتری کسب کرده‌اند هم چنین بین مؤلفه‌های دانش و میل به تغییر و چشم‌انداز استراتژیک و فشار عملکرد با تفکر استراتژیک رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

شیخی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان رابطه بین هوش سازمانی و قدرت تفکر استراتژیک مدیران مطالعه موردی شرکت کروز، به این نتایج دست یافتند که بین هوش سازمانی و

تفکر استراتژیک رابطه‌ی معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت مستقیم هست. بین چشم‌انداز استراتژیک و تفکر استراتژیک رابطه‌ی معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت مستقیم هست. بین سرنوشت مشترک و تفکر استراتژیک رابطه‌ی معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت مستقیم هست. بین میل به تغییر و تفکر استراتژیک رابطه‌ی معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت مستقیم هست. بین اتحاد و توافق و تفکر استراتژیک رابطه‌ی معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت مستقیم هست. بین روحیه و تفکر استراتژیک رابطه‌ی معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت مستقیم هست. بین کاربرد دانش و تفکر استراتژیک رابطه‌ی معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت مستقیم هست. بین فشار عملکرد و تفکر استراتژیک رابطه‌ی معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت مستقیم هست. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که رگرسیون متغیر میزان تفکر در زیر مؤلفه‌های هوش سازمانی، از لحاظ آماری معنی دار است.

کیاکجوری و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان ارائه مدل مفهومی از رابطه هوش سازمانی و تفکر استراتژیک به این نتایج دست یافتند که توانایی سازمان در پاسخ‌گویی به نیازهای روبه‌رشد و متغیر محیطی و افزایش قابلیت آن در هماهنگی درونی و سازگاری بیرونی را با ارتقاء هوش سازمانی و به‌کارگیری آن در فرایند مدیریت استراتژیک به‌گونه‌ای که منجر به خلق و ایجاد تفکر استراتژیک گردد می‌توان جستجو کرد.

از عوامل مهم دیگری که در کنار هوش سازمانی ممکن است در تفکر استراتژیک تأثیرگذار باشد که در این پژوهش مورد بحث قرار می‌گیرد فراموشی سازمانی می‌باشد، باید گفت که جهان امروزی، جهان تغییر است. تغییر فرایندی است برای نو اندیشی و ایجاد تحولات ضروری و یا رویارویی با تحولات، به نحوی که سازمان به سطحی برسد که حالت زنده بودن خود را حفظ کند و قدرت سازگاری با شرایط جدید را پیدا کند؛ در این صورت است که سازمان قادر به حل مسائل و مشکلات خود می‌گردد (خان مختاری، ۱۳۸۶: ۱۵). وجود مشکلات و مسائلی که سازمان‌هایی نظیر ناجا با آن روبه‌رو هستند از یک سو، و از سوی دیگر سرعت و شتاب تغییراتی که در دنیای امروزی وجود دارد، وجود عاملی که بتواند در رفع و حل چنین مسائلی سازمان‌ها را یاری نماید لازم و ضروری است. به نظر می‌رسد فراموشی سازمانی بتواند به عنوان عاملی که مدیران و سازمان‌ها را در رفع مشکلات و مسائل، همگام سازی با تغییرات و تحقق بخشیدن به اهدافشان یاری نماید، مطرح شود. فراموشی سازمانی به عنوان فرایند ترک گفتن، جانشین کردن و زوال دانش با تأکیدش بر تغییر دانش تعریف می‌شود (هولان و همکاران، ۲۰۰۴: ۴۲۶). بنا به گفته‌ی هولان و همکاران (۲۰۰۴) فراموشی سازمانی، توانایی حذف هدفمند دانش منسوخ و ناکارآمد است و بخش مهمی از پویایی دانش در سازمان‌ها

محسوب می‌شود (به نقل از حاجی عزیزی و همکاران، ۱۳۸۸: ۳۲۹). محققان و دانشمندان مختلفی بر اهمیت فراموشی سازمانی تأکید کرده و همگی به این امر اشاره دارند که فراموشی سازمانی پدیده‌ای بسیار مهم و حیاتی است (بوکر، ۱۹۹۷؛ هولان و فیلیپس، ۲۰۰۴؛ میلر، ۲۰۰۴؛ هولان و همکاران، ۲۰۰۴؛ زنگ و چن، ۲۰۱۰؛ کزی و اولیویرا، ۲۰۱۱؛ اسمیز و لیلز، ۲۰۱۱). "هولان و فیلیپس معتقدند (۲۰۰۴) سازمان‌ها نه تنها یاد می‌گیرند، بلکه فراموش نیز می‌کنند. در واقع ما همواره بر یادگیری و حفاظت از دانش در سازمان تأکید می‌کنیم، اما توانایی ما در فراموش کردن نیز به همین اندازه حائز اهمیت است (دیپر، ۲۰۰۵)." به عبارتی، فراموشی سازمانی و یادگیری سازمانی اهمیتی یکسان دارند. از دیدگاه هولان و همکاران (۲۰۰۴: ۱۶۱۱) در دنیای تغییرات امروزی، فراموشی یک دغدغه‌ی مدیریتی مهم است. هولان و همکاران (۲۰۰۴: ۴۹) فراموشی سازمانی را به دو دسته کلی تقسیم می‌کنند؛ فراموشی تصادفی (سهوی) و فراموشی هدفمند (عمدی). از آنجا که از دیدگاه استراتژیک، مهم‌ترین نوع فراموشی سازمانی، هدفمند بودن آن است، آنچه در این پژوهش مورد نظر محقق می‌باشد فراموشی سازمانی هدفمند است. اوچی اردبیلی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه ابعاد فراموشی سازمانی هدفمند با نوآوری استراتژیک و نوآوری فنی در صنایع کوچک و متوسط مستقر در شهرک‌های صنعتی اردبیل به این نتایج دست یافتند که بین ابعاد فراموشی سازمانی هدفمند و نوآوری‌های استراتژیک و فنی رابطه معنی داری وجود دارد.

پیشینه پژوهش

توکلی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان تحلیل رابطه ظرفیت تغییر سازمانی و تفکر استراتژیک به این نتایج دست یافتند که سازمان‌هایی که سطح تفکر استراتژیک بالاتری دارند، از ظرفیت تغییر سازمانی بالاتری نیز برخوردارند. همچنین مشخص شد همبستگی مثبت و معنی‌داری میان هر یک از عناصر پنجگانه تفکر استراتژیک (دید سیستمی، تمرکز بر هدف، فرصت‌جویی هوشمندانه، تفکر در زمان و فرضیه محوری) ظرفیت تغییر سازمانی وجود دارد. به علاوه نتایج پژوهش وجود همبستگی مثبت و معنی‌دار میان تفکر استراتژیک و هر دو بعد سرمایه انسانی و زیرساخت‌های اجتماعی ظرفیت تغییر سازمانی را تأیید کرد.

یکی دیگر از متغیرهایی که ممکن است در تفکر استراتژیک تأثیر گذار باشد چابکی سازمانی است. تغییرات سریع و مداوم یکی از چالش‌های اساسی سازمان‌های امروزی است. سازمان‌ها معمولاً دارای اهداف مشترکی همچون کیفیت کاری بالا، عملکرد مؤثر و ارائه خدمات مناسب به ارباب رجوع و مشتری، در محیطی بسیار پویا و متغیر هستند. چابکی یک قابلیت سازمانی است که برای رسیدن به اهداف اشاره شده، باید مد نظر مدیران قرار گیرد (تسولودیس و همکاران، ۲۰۰۲). اگر چه برای اولین بار اصطلاح چابکی در سال ۱۹۹۱ به منظور توصیف ظرفیت لازم برای تولید مدرن به کار گرفته شد؛ اما امروزه ضرورت این مفهوم در میان سازمان‌های خدماتی نیز به خوبی حس شده است. چابکی را به عنوان توانایی سازمان، جهت بقا و پیشرفت در یک محیط کسب و کار غیر قابل پیش‌بینی و دائماً در حال تغییر، تعریف می‌کند. برخی دیگر از صاحب‌نظران، چابکی را یکپارچه‌سازی فرآیندها، اعضا و نیز عناصر سازمان با تکنولوژی‌های پیشرفته تعریف کرده‌اند (خوش‌سیما، ۱۳۸۱).

درواقع سازمان چابک، به سازمانی گفته می‌شود که دارای ویژگی‌هایی از جمله نوآوری، انعطاف‌پذیری و آمادگی واکنش به تغییرات محیطی بوده و نسبت به مشکلات و کاستی‌ها، بسیار مقاوم و پایدار است. این نوع سازمان با صرف کمترین هزینه و انرژی به ویژگی‌های اشاره شده دست می‌یابد (لین و همکاران، ۲۰۱۰؛ به نقل از احمدی، ۱۳۹۱).

سازمان‌های چابک می‌توانند نیاز به تغییرات منابع درونی و بیرونی را حس کرده، این تغییرات را پیوسته اعمال کنند و عملکرد سازمان را در سطح بالاتر از متوسط نگه دارند. هرچند رسیدن به سطح عملکرد بالا امکان‌پذیر است، اما برای حفظ این عملکرد، چابکی سازمانی لازم به نظر می‌رسد (ورلی و همکاران، ۲۰۱۰).

شکری زاده و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر برنامه‌ریزی استراتژیک سرمایه فکری بر چابکی سازمانی، به این نتایج دست یافتند که سرمایه گذاری در بخش برنامه‌ریزی استراتژیک سرمایه فکری بر چابکی سازمانی اثر مستقیم دارد و باعث بهبود سطح چابکی سازمان می‌گردد. از بین ابعاد سرمایه فکری، بعد رابطه، بیشترین تأثیر را بر چابکی سازمان دارد. لذا مدیران ارشد سازمان باید جهت نیل به چابکی، بیشترین سرمایه‌گذاری را بر برنامه‌ریزی استراتژیک رابطه سرمایه فکری و نیروی سازمانی داشته باشند.

فتاحی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه تفکر استراتژیک و چابکی سازمانی در شرکت مخابرات استان اصفهان به این نتایج دست یافت که بین تفکر استراتژیک ارتباطات استراتژیک،

تعاملات گروهی، ترسیم چشم‌انداز، تفکر سیستمی و خلاقیت با چابکی در سازمان رابطه معنادار وجود دارد.

سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف خود باید از استراتژی‌هایی استفاده می‌نمودند که با فرهنگ سنتی سازمان‌ها که به مرور زمان شکل گرفته بود مغایرت داشت، بعضی از سازمان‌ها در تدوین استراتژی خود به فرهنگ سازمانی توجه لازم ندارند و همین موضوع منجر به بروز مشکلات فراوان در رابطه با پیاده سازی استراتژی می‌گردد. بعضی از سازمان‌ها نیز با توجه به بحث فرهنگ سازمانی در امر مدیریت تحول فرهنگ سازمانی دچار مشکل می‌شوند. فقدان تفکر استراتژیک به صورت مدون منجر به عقیم ماندن برنامه‌های یاد شده می‌گردد. با درک نکات مذکور و اهمیت برنامه‌ریزی استراتژیک لازم است برای موفقیت در برنامه‌ریزی استراتژیک به توسعه توانائی تفکر استراتژیک پرداخت. دستورالعمل‌ها و تحلیل‌های قدیمی در حوزه مدیریت استراتژیک شاید دیگر در فضای رقابتی فشرده امروز کاربرد عملی نداشته باشند. لیکن ثابت شده که ابزارهای ساده و پیش‌پا افتاده، ما را در تفکر استراتژیک کمک می‌نمایند. مدیرانی که به تفکر استراتژیک می‌پردازند به نوعی آمادگی برای رویارویی با مشکلات آینده را دارند. تفکر استراتژیک تابع فعالیت‌های ذهنی یک فرد نیست بلکه توسط تعاملات اجتماعی و سازمانی اثر می‌پذیرد و در این مطالعه عوامل مؤثر بر تفکر استراتژیک در محیط سازمانی حیاتی است. با توجه به اهمیت و جایگاه ناجا و مسائل اجتماعی در جامعه، ناجا نقش اصلی را در برقراری نظم و امنیت و آسایش عمومی در کشور به عهده دارد و لازمه رسیدن به اهداف ذکر شده در ناجا این است که به طور مؤثر عمل کنند و در صورت مؤثر عمل نمودن خواهند توانست برقراری نظم و امنیت و آسایش عمومی داخل و قسمتی از مرزهای کشور را به طور موفقیت آمیزی مدیریت کنند و به اثربخشی مطلوب نزدیک خواهد بود. لذا با توجه به اهمیت این مساله در این راستا به بررسی رابطه استراتژیک هوش سازمانی، فراموشی و چابکی سازمانی با تفکر استراتژیک در کارکنان نیروی انتظامی پرداخته است.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. در پژوهش حاضر جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان لردگان از توابع استان چهارمحال و بختیاری می‌باشد که تعداد کارکنان آن ۱۷۳ نفر می‌باشد. برای تعیین

حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، بر اساس جدول مورگان و کرجسی (۱۹۷۰) تعداد ۱۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش شامل پرسشنامه تفکر استراتژیک از ۴۰ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش میزان تفکر استراتژیک به کار می‌رود. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۴ نقطه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های «هرگز»، «بندرت»، «بعضی مواقع» و «تقریباً همیشه» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳ و ۴ در نظر گرفته می‌شود. در پژوهش حسینی و همکاران، روایی پرسشنامه از دو جنبه محتوا و سازه مورد آزمون قرار گرفت. روایی محتوا از طریق نظرخواهی از استادان مدیریت و روایی سازه با روش تحلیل عاملی تأییدی انجام شد. برای محاسبه پایایی سازگاری بین پرسش‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که بالای ۰/۸۰ به دست آمد. پرسشنامه هوش سازمانی توسط البرخت در سال (۲۰۰۳) به منظور میزان هوش سازمانی طراحی گردیده است این پرسشنامه شامل ۴۹ گویه که براساس طیف ۵ گانه لیکرت و ۷ مؤلفه چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق و کاربرد دانش است. این پرسشنامه در سال ۱۳۸۶ توسط کهن‌سال مورد روایی قرار گرفته که تعداد سؤالات از ۴۹ سؤال به ۳۶ سؤال کاهش پیدا کرده است. در سال ۱۳۸۹ پایایی این ابزار توسط آقایان طهماسبی، باقرزاده، قنواتی، جباری و کهن‌سال مورد بررسی قرار گرفته است که به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۲، ۰/۹۵، ۰/۹۳ و ۰/۸۹ به دست آمده است و در همین سال توسط خود پژوهشگر مورد محاسبه قرار گرفته که پایایی ابزار ۰/۹۰ به دست آمده است و روایی ابزار در تمام تحقیقات ذکر شده، مورد تأیید اساتید و متخصصان قرار گرفته است. پرسشنامه فراموشی سازمانی که دارای ۲۲ سؤال بوده و هدف آن ارزیابی انواع فراموشی سازمانی (فراموشی سازمانی هدفمند، فراموشی سازمانی تصادفی) می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری آن براساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای بوده که در جدول زیر گزینه‌ها و نیز امتیاز مربوط به هر گزینه، ارائه گردیده است. برای اطمینان از روایی پرسشنامه، سؤال‌ها در اختیار تعدادی از صاحب‌نظران و متخصصان قرار داده شد و به دلیل مثبت بودن نظر ایشان در خصوص روایی سؤال‌ها، پرسشنامه در اختیار نمونه هدف قرار گرفت. برای بررسی پایایی، تکنیک سنجش پایایی ضریب آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت و چون ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵۲ به دست آمد لذا پرسشنامه دارای پایایی مطلوب می‌باشد. و پرسشنامه چابکی سازمان از ۲۴ گویه تشکیل شده است که به منظور ارزیابی چابکی سازمان به کار می‌رود. نمره‌گذاری پرسشنامه به این صورت می‌باشد که برای گزینه «نه» امتیاز ۵-، «گاهی» امتیاز ۰ و «بله» امتیاز ۵ اختصاص داده می‌شود.

یافته‌های پژوهش

فرضیه اول: بین هوش سازمانی، فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی با تفکر استراتژیک رابطه معنادار وجود دارد.

برای بررسی نتایج این فرض از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۱: ضریب همبستگی بین هوش سازمانی، فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی با تفکر استراتژیک

تفکر استراتژیک		
P<	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۰۱	۰/۵۱	هوش سازمانی
۰/۰۰۰۰۱	-۰/۴۴	فراموشی سازمانی
۰/۰۰۰۰۱	۰/۵۹	چابکی سازمانی

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که ضرایب همبستگی برابر با (۰/۵۱، ۰/۴۴- و ۰/۵۹) در سطح (۰/۰۰۰۱) به دست آمده‌اند و از آنجا که این سطوح از مقدار قابل قبول (۰/۰۵) کمتر می‌باشد ($P < ۰/۰۱$) لذا ضرایب معنادار شده و بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی با تفکر استراتژیک رابطه مستقیم و معناداری هست و بین فراموشی سازمانی و تفکر استراتژیک رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین ابعاد هوش سازمانی با تفکر استراتژیک رابطه معنادار منابع انسانی وجود دارد.

در مورد این فرض از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۲: ضریب همبستگی بین ابعاد هوش سازمانی با تفکر استراتژیک

تفکر استراتژیک		ابعاد هوش سازمانی	
سطح معناداری	ضریب همبستگی		
۰/۰۰۰۱	۰/۴۶		چشم‌انداز استراتژیک
۰/۰۰۰۱	۰/۵۳		سرنوشت مشترک
۰/۰۰۰۱	۰/۴۸		میل به تغییر
۰/۰۰۰۱	۰/۴۷		روحیه
۰/۰۰۰۱	۰/۴۷		اتحاد و توافق
۰/۰۰۰۱	۰/۴۲		کاربرد دانش
۰/۰۰۰۱	۰/۴۷	فشار عملکرد	

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که تمامی سطوح معناداری، در سطح (۰/۰۰۰۱) به‌دست آمده است و از آنجا که این سطوح از مقدار قابل قبول (۰/۰۵) کمتر می‌باشد لذا این ضرایب معنادار شده است ($P < ۰/۰۱$) و بین ابعاد هوش سازمانی با تفکر استراتژیک رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین ابعاد فراموشی سازمانی با تفکر استراتژیک رابطه معنادار منابع انسانی وجود دارد.

در مورد این فرض از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۳: ضریب همبستگی بین ابعاد فراموشی سازمانی با تفکر استراتژیک

تفکر استراتژیک		ابعاد فراموشی سازمانی
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	-۰/۴۳	فراموشی سازمانی هدفمند

فراموشی سازمانی تصادفی	-۰/۴۶	۰/۰۰۰۱
---------------------------	-------	--------

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که ضرایب همبستگی برابر با (-۰/۴۴ و -۰/۴۶) در سطح (۰/۰۰۰۱) به‌دست آمده‌اند و از آنجا که این سطوح از مقدار قابل قبول (۰/۰۵) کمتر می‌باشد ($P < ۰/۰۱$) لذا ضرایب، معنادار شده و بین فراموشی سازمانی هدفمند و تصادفی با تفکر استراتژیک رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: ابعاد هوش سازمانی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی تفکر استراتژیک می‌باشد.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره به روش همزمان استفاده گردیده است.

جدول ۴: مشخصه‌های آماری رگرسیون بین ابعاد هوش سازمانی با تفکر استراتژیک به روش همزمان

R	R ²	F	P<	β	T	p<	مشخصه‌های آماری رگرسیون	
۰/۵۶۵	۰/۳۲	۶/۸	۰/۰۰۰۱	۰/۰۴۳	-۰/۲۴۵	۰/۸		چشم‌انداز استراتژیک
				۰/۵۶۷	۲/۴	۰/۰۱۸		سرنوشت مشترک
				۰/۰۵۲	-۰/۲۱	۰/۸		میل به تغییر
				۰/۰۶	۰/۱۹۲	۰/۸		روحیه
				۰/۰۶۱	-۰/۱۸۱	۰/۸		اتحاد و توافق
				۰/۴۱۹	-۱/۵	۰/۱		کاربرد دانش
				۰/۵۰۹	۲/۰۲	۰/۰۴۵		فشار عملکرد

همانگونه که مشاهده می‌شود مقدار F برابر با (۶/۸) در سطح (۰/۰۰۰۱) به‌دست آمده و از آن جا که این مقدار از سطح قابل قبول (۰/۰۵) کوچک‌تر است لذا مقدار آمار معنادار گردیده است ($P < ۰/۰۱$)؛ و با توجه به سطح معناداری ستون آخر می‌توان نتیجه گرفت که، مقدار بتای مؤلفه‌های سرنوشت مشترک و فشار عملکرد معنادار شده است ($P < ۰/۰۱$). یعنی اینکه مؤلفه‌های سرنوشت مشترک و فشار عملکرد می‌توانند تفکر استراتژیک را پیش‌بینی نمایند. و ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) محاسبه شده براساس این مؤلفه‌ها (۰/۳۲) است، یعنی این مؤلفه‌ها می‌توانند ۳۲ درصد از واریانس متغیر تفکر استراتژیک را به طور مستقیم پیش‌بینی کنند.

فرضیه پنجم: ابعاد فراموشی سازمانی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی تفکر استراتژیک می‌باشند.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره به روش همزمان استفاده گردیده است.

جدول ۵: مشخصه‌های آماری رگرسیون بین ابعاد فراموشی سازمانی با تفکر استراتژیک به روش همزمان

$p<$	T	β	$P<$	F	R^2	R		
۰/۴	-۰/۷۲	۰/۱۲۷	۰/۰۰۰۱	۱۴/۷	۰/۲۱	۰/۴۶۵	هدفمند	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۵	-۱/۹	-۰/۳۵					تصادفی	

همانگونه که مشاهده می‌شود مقدار F برابر با (۱۴/۷) در سطح (۰/۰۰۰۱) به دست آمده و از آنجا که این مقدار از سطح قابل قبول (۰/۰۵) کوچک‌تر است لذا مقدار آمار، معنادار گردیده است ($P<۰/۰۱$)؛ و با توجه به سطح معناداری ستون آخر می‌توان نتیجه گرفت که، مقدار بتای مؤلفه فراموشی سازمانی تصادفی معنادار شده است ($P<۰/۰۱$). یعنی اینکه مؤلفه فراموشی سازمانی تصادفی می‌تواند تفکر استراتژیک را پیش‌بینی نماید. و ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) محاسبه شده بر اساس این مؤلفه (۰/۲۱) است، یعنی این متغیر می‌تواند (۲۱) درصد از واریانس متغیر تفکر استراتژیک را پیش‌بینی کند.

نتیجه‌گیری

بین ابعاد هوش سازمانی با تفکر استراتژیک رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. این بخش از یافته‌ها با نتایج پژوهش کیاکجوری و همکاران (۱۳۸۹)، فکور حدادیان (۱۳۹۴)، شیخی و همکاران (۱۳۹۴)، همخوانی دارد.

با در نظر گرفتن اهمیت هوش سازمانی و توجه سازمان‌ها به این واقعیت مهم که بایستی در شرایط کنونی، هوشمندانه تر عمل کنند تا از گردونه رقابت در عرصه تولید علم و فناوری عقب نمانند، لذا توجه ویژه به نیروی انسانی به عنوان یک منبع استراتژیک، امری ضروری به نظر می‌رسد و سازمان‌ها برای حفظ و نگهداشت این منبع ناتمام و عظیم خلاق و نوآور، بایستی محیطی را مهیا نمایند. که مجموعه سازمان، درگیر مسائل جانبی نبوده و کاملاً در خدمت سازمان باشند. توجه به مؤلفه‌های سازمانی و داشتن یک سازمان هوشمند و به عبارتی بهتر، داشتن انسان‌های هوشمند در یک سازمان، می‌تواند یک سازمان را در رسیدن به اهداف خود یاری کند. کارکنانی که توانسته‌اند در کنار اهداف فردی به اهداف سازمانی هم توجه داشته و شرایط سازمانی را درک کنند؛ چنین

افرادی هوش سازمانی بالایی داشته و دارای تفکر استراتژیک هستند. همچنین مؤلفه‌های سرنوشت مشترک و فشار عملکرد می‌توانند تفکر استراتژیک را پیش‌بینی نمایند. در زمینه درک مشکلات سازمانی و سازگاری با شرایط نسبت به سایرین برتری قابل ملاحظه‌ای داشته‌اند. امروزه با توجه به دستیابی به اهداف و چشم‌اندازی که سازمان‌ها و کشورها برای خود ترسیم می‌کنند و همچنین تغییرات و تحولاتی که در محیط پدید آمده است تفکر استراتژیک سازمان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.

یافته‌ها نشان داد که بین چابکی سازمانی با تفکر استراتژیک، رابطه مستقیم معناداری وجود دارد این بخش از یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های فتاحی (۱۳۹۵)، شگری زاده و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد در تبیین این یافته‌ها باید گفت که تفکر استراتژیک در استمرار بقا و پیشرفت در محیط متغیر و پویای امروزی نقش بسیار مهمی را بازی می‌نماید. تفکر استراتژیک ابزاری است که به مدیران و فرماندهان کمک می‌کند تا فرصت‌های جدید را خلق نمایند. تفکر استراتژیک راهی است برای حل مسائل استراتژیک که شیوه‌ی منطقی و همگرا را با فرایندهای تفکر خلاق و واگرا ترکیب می‌کند تا رخدادهای بهتر درک شود. برای برقراری چابکی در سازمان‌های دولتی خصوصاً ناجا، باید قابلیت‌ها و توانمندسازهای چابکی در این سازمان‌ها وجود داشته باشد. با توجه به اینکه ساختار سازمانی ناجا همانند سایر سازمان‌ها و ادارات دولتی تا حد زیادی مکانیکی است، ساختار مکانیکی قابلیت کمی برای انعطاف‌پذیری و پاسخگویی سریع به تغییرات و نیازهای محیطی دارد، می‌توان انتظار داشت قابلیت‌ها و توانمندسازهای چابکی در این سازمان کم باشد؛ بنابراین به مدیران و فرماندهان و تصمیم‌گیرندگان در رأس ناجا توصیه می‌شود تا حد امکان تلاش کنند ساختارهای سازمانی را به سمت پویایی و ارگانیک بودن هدایت کنند و از مشارکت فرماندهان، کارکنان خبره سایر استان‌ها، قسمت‌ها و معاونت‌های ناجا در این امر بهره بگیرند. بین فراموشی سازمانی هدفمند و تصادفی با تفکر استراتژیک رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. و مؤلفه فراموشی سازمانی تصادفی می‌تواند تفکر استراتژیک را پیش‌بینی نماید این بخش از یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های اوچی اردبیلی (۱۳۹۳)، توکلی و همکاران (۱۳۹۴)، همخوانی دارد. تدوین برنامه استراتژیک و تفکر استراتژیک در ناجا از جمله اقداماتی است که سال‌ها مدیران و فرماندهان در ناجا کیفیت عملکرد خود را با آن سنجیده و در پی تغییر نگاه‌ها به دستگاه‌های تحت امر خود بوده‌اند. شالوده تدوین برنامه، داشتن نیروی متخصص و پرهیز از شتاب‌زدگی است. مهم این است که بینش و نگرش باید در ناجا وجود داشته باشد. توسعه، اتفاق نمی‌افتد مگر این که از این برنامه‌ها باید پیروی کرد. این تفکر استراتژیک، فارغ

از صحبت در مورد آن در مجموعه ناجا باید حاکم شود که قطعاً در این صورت در اجرا موفق خواهد شد. طبق یافته‌ها فراموشی سازمانی باعث کاهش تفکر استراتژی در سازمان می‌شود. فرماندهان انتظامی استان‌ها به خصوص فرمانده ناجا و هیئت رئیسه و اعضای تصمیم‌گیری در رأس برای ارتقای عملکرد و بهبود کارایی و اثربخشی جایگاه خود، مجبور هستند برای نگهداشت دانش موجود و نیز یادگیری دانش‌های نوین، تفکر استراتژیک را به‌کارگیرند. این سازمان باید بتواند در برخی از موقعیت‌ها، دانش سازمانی خود را آگاهانه کنار بگذارد و دانش جدیدی را جایگزین نماید که این همان فراموشی سازمانی است.

پیشنهادها

با توجه به نتایج به‌دست آمده پس از اتمام این تحقیق، می‌توان این پیشنهادها را به سازمان‌ها ارائه داد که مدیران دارای قدرت تفکر استراتژیک با به‌کار بستن مفاهیم هوش سازمانی و تقویت آن بهتر می‌توانند تصمیم بگیرند، بهتر ارتباط برقرار نمایند و مذاکره نمایند، مدیران و فرماندهان دارای هوش سازمانی بالا، قادر خواهند بود اثر قابل توجهی بر استراتژی سازمان داشته باشند، این افراد جزء دارایی‌های ارزشمند سازمان به شمار می‌روند و به خصوص در زمان بحران، ارزش خود را بیشتر نمایان می‌سازند و نیز با توجه به این موضوع که وجود تفکر استراتژیک نه تنها در سطوح بالای سازمانی بلکه در تمام سطوح سازمان لازم و ضروری است، سازمان‌ها می‌توانند در انتخاب کارکنان خود در بخش‌های مختلف نیز از این موضوع استفاده کافی و لازم را ببرند.

منابع

- شکرچی‌زاده احمدرضا، بختیاری نصرآبادی حسنعلی، عسل علیزاده پردیس. (۱۳۹۴). تأثیر برنامه‌ریزی استراتژیک سرمایه‌های فکری بر چابکی سازمانی. دهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت استراتژیک
- احمدی، علیرضا؛ صابونچی، رضا؛ سبحانی، یزدان؛ حاتمی، سعید. (۱۳۹۱). رابطه چابکی سازمانی و سازمان یادگیرنده در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه تحقیقات علوم ورزشی، سال دوم، شماره ۸، ۶۵-۷۷.
- احمدی، علیرضا؛ صابونچی، رضا؛ سبحانی، یزدان. (۱۳۹۱). رابطه چابکی سازمانی و سازمان یادگیرنده در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه تحقیقات در علوم زیستی ورزشی، دوره ۲، شماره ۸، ۶۵ - ۷۸.
- اوچی اردبیلی، کیوان؛ محمد فیضی زنگیر؛ (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند با نوآوری استراتژیک و نوآوری فنی، همایش بین‌المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.

- باقرزاده، مجید؛ دیباور، احمد اکبری؛ (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین هوش سازمانی بر چابکی سازمانی در سازمان میراث فرهنگی - گردشگری و صنایع دستی استان آذربایجان شرقی، اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب و کار، تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- توکلی، غلامرضا؛ رمضان، مجید؛ معیا، عباس؛ (۱۳۹۴). رابطه ظرفیت تغییر سازمانی و تفکر استراتژیک، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم، شماره ۷۷، ۵۳-۱۶۹.
- شیخی، حسین؛ ایران نژادپاریزی، مهدی؛ (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و قدرت تفکر استراتژیک مدیران مورد مطالعه شرکت کروژ. سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری.
- خان‌مختاری، بهرام؛ (۱۳۸۶). مدیریت تغییر (با اندیشیدن قبل از انجام دادن)، تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- خوش‌سیما، غلامرضا؛ (1381). ارائه مدلی جهت اندازه‌گیری چابکی سازمان‌های تولیدی در صنعت الکترونیک ایران با استفاده از منطق فازی، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت صنعتی، دانشگاه تهران.
- شاهرودی، مسعود؛ (۱۳۹۱). تفکر استراتژیک. ماهنامه تخصص فن‌آوری سیمان. شماره ۵۸.
- شکرچی‌زاده، احمدرضا؛ حسنعلی بختیاری نصرآبادی و پردیس عسل علیزاده. (۱۳۹۲). تأثیر برنامه‌ریزی استراتژیک سرمایه‌های فکری بر چابکی سازمانی، دهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت استراتژیک، تهران، انجمن مدیریت راهبردی ایران.
- الفت، لعیا؛ زنجیرچی، سیدمحمود. (۱۳۸۹). تحلیل پوششی داده‌ها (DEA)؛ رویکردی نوین در ارزیابی چابکی سازمان‌ها. پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۴، شماره ۲، ۲۱-۴۴.
- فتاحی، ابذر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه تفکر استراتژیک و چابکی سازمانی در شرکت مخابرات استان اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد.
- کیاکجوری، کریم؛ غفارزاده، احمد. (۱۳۸۹). ارائه مدل مفهومی از رابطه هوش سازمانی و تفکر استراتژیک. اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب و کار.
- مختاری‌پور، مرضیه. (۱۳۸۹). رابطه استراتژیک هوش سازمانی و مدیریت دانش، توسعه مدیریت، دوره ۴، شماره ۸۲، ۷-۲۵.
- مشبکی، اصغر؛ خزاعی، آناهیتا. (۱۳۸۷). طراحی مدل عناصر تفکر استراتژیک در سازمان‌های ایرانی، نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱، ۱۰۵-۱۱۸.
- مقیمی، س. (۱۳۸۵). سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی، چاپ ششم. انتشارات ترمه، تهران.
- فکورحدادیان، ملیحه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه مهارت قدرت تفکر استراتژیک و هوش سازمانی بین مدیران دبیرستان‌های دخترانه شهرستان نیشابور. دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- هال، ر. (ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، ۱۳۸۴). سازمان ساختار، فرایند و ره‌آوردها، چاپ چهارم، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.