

بررسی رابطه سبک تفکر مدیران مالی و استراتژی شرکت

سعید لطف الله پور^۱، نورالله کوهی^۲، حسین پناهیان^۳

^۱ دانشجوی ارشد حسابداری دانشگاه آزاد کاشان

^۲ دانشجوی ارشد حسابداری دانشگاه آزاد کاشان

^۳ دانشیار گروه حسابداری مدیریت دانشگاه آزاد واحد کاشان

چکیده

با توجه به اهمیت نقش سبک‌های تفکر مدیران مالی و استراتژی شرکت در شرکت‌های خصوصی شهرستان اصفهان جهت ایجاد فرهنگ سازمانی هدفمند که زمینه‌ساز نظم و انضباط کاری و استراتژی منسجم است، پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه سبک تفکر مدیران مالی و استراتژی شرکت انجام پذیرفت. روش تحقیق پژوهش حاضر به صورت توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه مدیران و کارکنان حوزه مالی شرکت‌های خصوصی شهرستان اصفهان به تعداد ۳۹۵ نفر تعیین شد که حجم نمونه آن با استفاده از فرمول کوکران ۱۹۵ نفر محاسبه شد. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش سه پرسشنامه استاندارد سبک تفکر و ارزیابی سیستم برنامه‌ریزی استراتژیک شرکت بود که پایایی آن‌ها در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۹۵ محاسبه شد. براساس نتایج حاصل از فرضیات تحقیق بین سبک تفکر مدیران مالی بر استراتژی شرکت رابطه معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: سبک تفکر، استراتژی شرکت، مدیران مالی

مقدمه

به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل داده، ماهیت جوامع توسط سازمان‌ها شکل گرفته و آن‌ها نیز به نوبه خود به وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می‌گیرند. اگرچه سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه هدف‌های گوناگون تأسیس و سازماندهی می‌شوند، اما بدون تردید تمامی آن‌ها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که رکن اصلی آن به حساب می‌آید، اداره و هدایت می‌شوند. منابع انسانی منضبط، مهمترین و ارزشمندترین رکن در ارائه خدمات در سازمان‌ها به شمار می‌رود، بنابراین توجه به نیروی انسانی در هر سازمانی ضروری بوده و یکی از سیاست‌های سازمان‌ها در این راه اجرای طرح‌های لازم جهت پیشگیری و کاهش نابسامانی‌ها و در نهایت بهبود و توسعه نظم و انضباط و متمدن‌گرایی در بین کارکنان و سازمان خواهد بود. منابع انسانی به عنوان کلیدی‌ترین منابع سازمانی به طور کارآمد و اثر بخش به کار گرفته خواهد شد که با نگرش استراتژیک مدیریت شود. رویکرد استراتژیک در مدیریت منابع انسانی به مفهوم به کارگیری فنون و روش‌های نوین است که سازمان بتواند با اتکا به آن‌ها در برابر محیط ناپایدار واکنش مناسب نشان داده و منابع انسانی را در جهت کسب مزیت رقابتی بسیج کند (گودینی، ۱۳۹۷).

همگام با روند جهانی افزایش گرایش به بهره‌گیری از ابزارها و تکنیک‌های مدیریت استراتژیک، در کشور ما نیز به دلایلی از جمله خصوصی‌سازی و آمادگی جهت پیوستن به سازمان تجارت جهانی، احساس نیاز به بکارگیری مؤثر چنین ابزارهایی رو به افزایش است (بایرامی، ۱۳۸۹). در دنیای رقابتی امروز، خلق و پیاده‌سازی استراتژی‌های جدید و مبتکرانه، برای بهره‌گیری از فرصت‌ها، سخت و دشوار به نظر می‌رسد. به طور قطع، می‌توان گفت که هر استراتژی‌ای برای تمامی سازمان‌ها مناسب نیست. اگر استراتژی‌ای برای یک سازمان مطلوب و مؤثر باشد، لزوماً در دیگر سازمان‌ها مفید نخواهد بود. تقریباً تمامی افراد جامعه، کالاهای تولید شده یا خدمات ارائه شده شرکت‌ها و کارخانجات مختلف را مصرف کرده‌اند. تصمیمات استراتژیک اخذ شده در سازمان تأثیر زیادی روی کارمندان، مشتریان، رقبای، سرمایه‌گذاران و حتی جامعه در تمامی تجارت‌ها می‌گذارد (میرزایی چابکی، ۱۳۸۹).

شاید مهم‌ترین مسئله‌ای که باید به آن آگاه و هوشیار بود، وجود سبک‌های تفکر متفاوت در افراد است. در صورت شناخت و استفاده مؤثر از آن‌ها می‌تواند موجبات یک زندگی آرام و سعادت‌مندی را برای فرد و جامعه انسانی به ارمغان آورد. افراد به سبک ویژه خودشان در مورد چگونگی انجام کارها فکر می‌کنند و ما یک سبک خاص نداریم، بلکه شماری از سبک‌ها وجود دارند. افراد ممکن است توانایی‌های مشابهی داشته باشند، معذالک سبک‌های تفکرشان متفاوت باشد. اما جامعه همیشه با توجه به توانای‌های یکسان افراد یک جور در مورد آن‌ها قضاوت نمی‌کند، بلکه افرادی که سبک تفکرشان در موقعیت‌های خاص و متناسب با انتظارات جامعه است، با عنوان کسانی که دارای سطوح بالایی از توانایی هستند مورد قضاوت قرار می‌گیرند (جهانیان، ۱۳۹۰).

مدیران سازمان‌ها و شرکت‌ها دارای سبک‌های تفکر و ویژگی‌های شخصیتی متفاوتی هستند که بر کارکنان خود در سازمان تأثیر می‌گذارد. به تناسب سبک تفکر مدیران، سبک رابطه، پایبندی به قوانین و ارزش‌ها، میزان رعایت قوانین و مقررات و اخلاق کاری در بین واحد‌های مختلف شرکت و همچنین بین نیروهای مختلف شرکت متفاوت خواهد بود و در اصطلاح فرهنگ سازمانی متفاوتی شکل خواهد گرفت. بنابراین از آنجایی که کارکنان، دارای سبک‌های تفکر و مشخصات منحصر به فردی هستند که عملکرد و کارایی آن‌ها را تحت تأثیر قرار داده و نقش بسزایی در نگرش آن‌ها، رفتار و شکل‌گیری فرهنگ سازمانی دارد، توجه به این ویژگیها به عنوان یکی از عواملی که می‌تواند فرهنگ سازمانی مؤثری را در سازمان ایجاد کند که

زمینه‌ساز انضباط کاری باشد، ضروری به نظر می‌رسد. فرهنگ در یک سازمان، به مثابه شخصیت در یک انسان است. مفروضات بنیادی، اعتقادات، باورها، هنجارها و ارزش‌ها، به عنوان مبانی فرهنگی یک سازمان، شالوده وجودی آن را تشکیل می‌دهد و نقطه تمیز خوب و بد را مشخص می‌کند. فرهنگ هر سازمانی به عنوان عامل اساسی در شکل دادن بدان مطرح شده و تأثیر بسزایی بر ساختار و طرح سازمان و از همه مهمتر بر عملکرد سازمان دارد. فرهنگ، بایدها و نبایدها را مشخص می‌کند و قالب رفتاری سازمان را شکل می‌دهد (اسکوتز، ۱۹۹۸).

یکی از عوامل مؤثر در بروز انضباط و هدفمندی در یک جامعه یا سازمان، زمینه‌سازی و بسترسازی در بین انسا نها، جهت ایجاد فرهنگی است که به واسطه آن، همگان در تلاش برای رشد دادن دیگری باشند و با تأثیر بر روی یکدیگر به پیشرفت جامعه، کمک کنند. بنابراین با توجه به اهمیت نقش سبک‌های تفکر مدیران مالی در شرکت‌های خصوصی شهرستان ایرانشهر جهت ایجاد فرهنگ سازمانی هدفمند که زمینه‌ساز نظم و انضباط کاری و استراتژی منسجم است؛ پژوهشگر در پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است که آیا بین سبک تفکر مدیران مالی و استراتژی شرکت رابطه ای وجود دارد؟

پیشینه تحقیق

- امیری (۱۳۹۷) در پژوهشی که با عنوان بررسی نقش میانجی‌گری فرهنگ‌سازمانی در رابطه بین اجرای استراتژی‌ها و عملکرد سازمانی در شرکت‌های سیمان استان فارس انجام داد به این نتیجه دست یافت که بین اجرای استراتژی‌های بازاریابی، رهبری هزینه، مدیریت بازاریابی، تمایز و فرهنگ سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. ارتباط مثبت بین فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی نیز مورد تایید قرار گرفت و در نهایت نقش میانجی فرهنگ سازمانی بین اجرای استراتژی‌ها و عملکرد سازمانی تایید شد.

- نهایان و فیض الهی (۱۳۹۴) در پژوهشی که با عنوان "تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعه موردی: شهرک صنعتی ایلام)" انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که فرهنگ‌های سازمانی (گروهی، منطقی، توسعه‌ای، سلسله‌مراتبی) با نقش میانجی نوآوری بر عملکرد سازمان، تأثیرات مثبت و معناداری دارند و میزان تأثیرپذیری فرهنگ گروهی با میانجی‌گری نوآوری بر عملکرد، قویتر از سایر فرهنگ‌ها می‌باشد؛ به علاوه، نتایج آزمون، نشان می‌دهد که مدل از برازش خوبی برخوردار است.

- سیدین ناوان (۱۳۹۳) در پژوهشی که با عنوان "بررسی رابطه بین کارکرد های سبک‌های تفکر و پیشرفت تحصیلی میان دانشجویان رشته های مختلف مقطع کارشناسی دانشگاه پیام نور واحد رشت" انجام داد به این نتیجه رسید که رابطه بین سبک تفکر قانون گذار، سبک تفکر اجرایی و سبک تفکر قضاوتگر با انگیزش پیشرفت تحصیلی دانشجویان مثبت است. یعنی هرچه سبک تفکر قانون گذار، سبک تفکر اجرایی و سبک تفکر قضاوتی در دانشجویان بیشتر باشد، انگیزش پیشرفت تحصیلی او بیشتر است.

- محسنی (۱۳۹۲) در تحقیقی که با عنوان "رابطه بین سبک‌های تفکر و سبک‌های انضباطی معلمان با شادی دانش آموزان" انجام داد به این نتیجه رسید که بین سبک‌های تفکر معلمان با شادی دانش آموزان رابطه معناداری وجود ندارد؛ اما با کنترل جنسیت، بین سبک‌های محافظه کارانه و جزئی نگر معلمان زن با شادی دانش آموزان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. در این میان سبک تفکر محافظه کارانه بیشترین پیش بینی را از شادی دانش آموزان دارد. همچنین برای دانش آموزان دختر، سبک تفکر اجرایی معلمان و شادی دانش آموزان رابطه ی معکوس و معناداری وجود دارد و سبک تفکر اجرایی بیشترین پیش

بینی را از شادی دانش آموزان دختر داشته است.

- سیدی و ایزدی (۱۳۹۲) در پژوهشی که با عنوان "فرهنگ سازمان و تاثیر آن بر عملکرد رفتار شهروندی" انجام دادند به این نتیجه رسیدند که هر فرهنگی می تواند و باید در مورد عملکرد خودش قضاوت کند چون اعضای آن هم عامل و هم شاهد آن هستند. پس با توجه به اهمیت رفتارهای شهروندی و همچنین نقش فرهنگ سازمانی در کنترل رفتار کارکنان، رفتارهای شهروندی رفته رفته با پیشرفت جوامع توجه به مباحث رفتار شهروندی قوت یافت.

- ترابی (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه سبک های تفکر و خلاقیت در میان دانشجویان استعداد درخشان و دانشجویان ممتاز دانشگاه بود». بدین منظور گروهی متشکل از ۱۵۴ دانشجوی استعداد درخشان و دانشجوی ممتاز (۹۸ دختر و ۵۶ پسر) دانشگاه شیراز در این پژوهش شرکت داده شدند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین انواع سبک تفکر و ابعاد خلاقیت همبستگی معنادار وجود دارد. همچنین تحلیل های رگرسیونی چندگانه برای پیش بینی خلاقیت و ابعاد آن توسط انواع سبک تفکر با کنترل عامل جنسیت نشان داد که از میان سه نوع سبک تفکر، سبک تفکر نوع اول که خود دربرگیرنده زیر سبک های قانونگذاری، قضاوتی، کلی، مرتبه محوری و آزادمنشانه است، پیشبینی کننده هر چهار بعد خلاقیت مشتمل بر سیالی، بسط، ابتکار؛ و انعطافپذیری است. این سبک، نمره کل خلاقیت دانشجویان استعداد درخشان و دانشجویان ممتاز رانیز پیش بینی نمود.

- پاپاس و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی که با عنوان نقش سبک های تفکر در تعیین استراتژی برای زندگی روزمره انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که افراد دارای سبک های تفکر باز، استراتژی منطقی تر و منسجم تری در زندگی روزمره خود دارند و افراد دارای سبک تفکر بسته معمولاً در امورات روزمره دچار سردرگمی و بی برنامهگی هستند.

- چینگ و چان (۲۰۱۴) در پژوهشی که با عنوان رابطه بین سبک های تفکر و خلاقیت مدیران انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که مدیران دارای سبک تفکر برون گر دارای خلاقیت بیشتری نسبت به مدیران دارای سبک خلاقیت درون نگر هستند و جو سازمانی مدیران دارای سبک تفکر برون نگر کاملاً خلاقانه است.

- شوآ و وبر (۲۰۰۶) در پژوهشی که با عنوان "آزمون بین فرهنگی از مدل پنج عاملی شخصیت و رهبری تحول گرا" انجام دادند ادعان کردند که رابطه ویژگی های شخصیتی با رهبری تحول گرا در آمریکای شمالی و چین بدیهی نیست، آنها همچنین به این نتیجه دست یافتند که میانگین رهبری تحول گرا در چین در مقایسه با آمریکای شمالی کمتر بوده است.

- بارنت (۲۰۰۳) در تحقیقی به "نقش سبک های تفکر بر بهبود محیط یادگیری و عملکرد معلمان" می پردازد. این تحقیق بر روی ۴۵۸ معلم مقطع متوسطه شهر ولز انجام شد، داده ها از طریق پرسشنامه جمع آوری گردید. نتایج نشان داد که بین سبک های تفکر با عملکرد آموزش و عملکرد معلمان رابطه مثبت معنی داری دارد.

- ژانگ و استرنبرگ (۲۰۰۲) به "بررسی رابطه بین سبک های تفکر و پیشرفت تحصیلی" پرداخته اند، که با توجه به نتایج به دست آمده سبک های تفکر تأثیر قابل توجهی بر پیشرفت تحصیلی داشته اند. همچنین سبک های آزادمنشانه و قانونگذارانه و قضایی بیشترین قدرت پیش بینی کنندگی پیشرفت تحصیلی را داشته اند.

- هوراک (۲۰۰۲) در تحقیقی که با عنوان "بررسی رابطه بین سبک های تفکر و عملکرد تحصیلی با تعدیلگری نوع دروس بر روی دانشجویان رشته های فنی-مهندسی" انجام داد به این نتیجه رسید که سبک های اجرایی در دانشجویان بیشترین ارتباط با پیشرفت تحصیلی را داشته که تأییدکننده نظر استرنبرگ درباره تأثیر نوع دروس در زمینه ارتباط بین سبک های تفکر و پیشرفت تحصیلی است.

نوع و روش تحقیق

طرح پژوهشی این تحقیق نیمه تجربی است. از لحاظ طبقه بندی پژوهش بر مبنای هدف، از نوع کاربردی است. برحسب طبقه بندی پژوهش ها براساس روش گردآوری داده ها، توصیفی و از نوع پیمایشی است. از میان پژوهش های توصیفی، از نوع همبستگی بوده، چراکه در آن ارتباط بین چند متغیر مورد مطالعه قرار می گیرد. در پژوهش حاضر جامعه آماری کلیه مدیران و کارکنان حوزه مالی شرکت های خصوصی شهرستان اصفهان که تعداد آن ها ($N=395$) می باشد. نمونه این تحقیق با استفاده از فرمول کوکران برای نمونه گیری در جامعه محدود محاسبه شده است، که حجم نمونه ۱۹۵ نفر تعیین شده است.

ابزار گردآوری داده ها

در پژوهش حاضر ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه های استاندارد به شرح زیر می باشد:

۱. پرسشنامه سبک تفکر

توسط استرنبرگ (۱۳۸۰)، این پرسشنامه که ۳۲ سؤال دارد و سطوح سبک های تفکر قضاوتگر، قانون گذار، اجرایی و درونگر را می سنجد. گویه های ۱ تا ۸ سبک تفکر قضاوتگر، گویه های ۹ تا ۱۶ سبک تفکر قانون گذار، گویه های ۱۷ تا ۲۴ سبک تفکر اجرایی و گویه های ۲۵ تا ۳۲ سبک تفکر درونگر را می سنجد. پاسخ ها به صورت یک مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (زیاد، نسبتاً زیاد، نظری ندارم، نسبتاً کم، کم) می باشد.

روایی و پایایی پرسشنامه

هاجر آکسون (۱۳۹۳) در پایان نامه کارشناسی ارشد به محاسبه روایی و پایایی پرسشنامه به شرح زیر اقدام کرد. روایی پرسشنامه سبک تفکر ۰/۸۱ بدست آمده است.

متغیر ضریب پایایی

سبک تفکر قضاوتگر ۰/۷۹

سبک تفکر قانون گذار ۰/۸۴

سبک تفکر اجرایی ۰/۸۵

سبک تفکر درونگر ۰/۸۱

برای بررسی همسانی درونی یا پایایی سازه های پرسشنامه در پژوهش حاضر از ضریب آلفای کرون باخ استفاده شده است. نتایج مربوط به بررسی پایایی سازه های پرسشنامه در جدول ذیل آورده شده است.

جدول (۱): بررسی سازگاری درونی پرسشنامه سبک های تفکر

شماره	نام سازه	آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات	تعداد نمونه	ابعاد پرسشنامه
۱	سبک قضاوتگر	۰/۷۷	۸	۱۹۵	
۲	سبک قانون گذار	۰/۷۶	۸	۱۹۵	
۳	سبک اجرایی	۰/۷۵	۸	۱۹۵	

۱۹۵	۸	۰/۸۱	سبک درون نگر	۴	
۱۹۵	۳۲	۰/۷۹	به صورت کلی (تفکیک نشده)		

پرسشنامه ارزیابی سیستم برنامه ریزی استراتژیک شرکت

این پرسشنامه توسط گتزر و همکاران (۲۰۰۵) ساخته شده و دارای ۱۳ گویه و بدون مولفه تدوین شده است و دارای ۵ طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد می باشد.

الف) روایی و پایایی پرسشنامه

کانسته، میتون و کینگاس (۲۰۰۶) در پژوهش خود برای بررسی پایایی خرده مقیاسهای این پرسشنامه ضریب آلفای کرنباخ را محاسبه نمودند. آن‌ها دامنه آلفای کرنباخ خرده مقیاس های این پرسشنامه را بین ۰/۷۸ تا ۰/۹۴ گزارش نمودند. همچنین آن‌ها روایی سازه این پرسشنامه را مورد بررسی قرار دادند و آن را مطلوب ارزیابی نمودند. در ایران، موعلی (۱۳۸۲) برای تعیین ثبات و سازگاری درونی و بینابینی متغیرها و به عبارت بهتر، میزان همسانی و قابلیت اعتماد پرسشنامه، از فرمول آلفای کرنباخ استفاده کرد که در نهایت ضریب آلفای کرنباخ معادل ۰/۹۵ بدست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در پژوهش حاضر فرایند تجزیه و تحلیل داده ها و انجام آزمون های آماری توسط نرم افزار (AMOS) نسخه ۲۳ انجام شد. در بخش آمار توصیفی با استفاده از جداول فراوانی و نمودارهای ستونی، توصیفی از ویژگی های دموگرافیک پاسخگویان ارائه شده است و سپس آماره های توصیفی متغیرهای پژوهش گزارش می شود. در بخش آمار استنباطی نیز برای بررسی فرضیه های پژوهش از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و مدل معادلات ساختاری برای نشان دادن روابط خطی بین متغیرها، استفاده شده است.

یافته های تحقیق

توصیف داده‌ها

توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس جنسیت

از ۱۹۵ فرد پاسخگو ۷۵ نفر (۳۸/۳ درصد) زن و ۱۲۰ نفر (۶۱/۷ درصد) مرد بودند. در جدول و نمودار ذیل توزیع فراوانی بر حسب جنسیت آورده شده است.

جدول (۲): توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس جنسیت

جنس	فراوانی	درصد
زن	۷۵	۳۸/۳
مرد	۱۲۰	۶۱/۷
کل	۱۹۵	۱۰۰

توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس میزان تحصیلات

از ۱۹۵ فرد پاسخگو ۹ نفر (۴/۳ درصد) تحصیلات زیر دیپلم، ۲۹ نفر (۱۴/۸ درصد) تحصیلات دیپلم، ۴۷ نفر (۲۴/۱ درصد) تحصیلات فوق دیپلم، ۸۹ نفر (۴۵/۷ درصد) تحصیلات کارشناسی و ۲۱ نفر (۱۱/۱ درصد) تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر داشته‌اند. در جدول و نمودار ذیل توزیع فراوانی بر حسب میزان تحصیلات آورده شده است.

جدول (۳): توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد
زیر دیپلم	۹	۴/۳
دیپلم	۲۹	۱۴/۸
فوق دیپلم	۴۷	۲۴/۱
لیسانس	۸۹	۴۵/۷
فوق لیسانس و بالاتر	۲۱	۱۱/۱
کل	۱۹۵	۱۰۰

توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس سن

از ۲۴۸ فرد پاسخگو ۴۶ نفر (۲۳/۵ درصد) دارای سن ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱۰۲ نفر (۵۲/۵ درصد) دارای سن ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۸ نفر (۱۹/۷ درصد) دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال و ۹ نفر (۴/۳ درصد) دارای سن ۵۱ سال به بالا بودند. در جدول و نمودار ذیل توزیع فراوانی بر حسب سن آورده شده است.

جدول (۴): توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس سن

سن	فراوانی	درصد
۲۰ تا ۳۰ سال	۴۶	۲۳/۵
۳۱ تا ۴۰ سال	۱۰۲	۵۲/۵
۴۱ تا ۵۰ سال	۳۸	۱۹/۷
۵۱ سال به بالا	۹	۴/۳
کل	۱۹۵	۱۰۰

توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس سابقه کار

از ۲۴۸ فرد پاسخگو ۱۵ نفر (۸/۰ درصد) دارای سابقه کار ۱ تا ۵ سال، ۷۳ نفر (۳۷/۷ درصد) دارای سابقه کار ۶ تا ۱۰ سال، ۵۸ نفر (۲۹/۶ درصد) دارای سابقه کار ۱۱ تا ۱۵ سال، ۴۰ نفر (۲۰/۴ درصد) دارای سابقه کار ۱۶ تا ۲۰ سال و ۹ نفر (۴/۳ درصد) دارای سابقه کار ۲۱ سال و بالاتر بودند. در جدول و نمودار ذیل توزیع فراوانی بر حسب سابقه کار آورده شده است.

جدول (۵): توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس سابقه کار

سابقه کار	فراوانی	درصد
۱ تا ۵ سال	۱۵	۸/۰
۶ تا ۱۰ سال	۷۳	۳۷/۷
۱۱ تا ۱۵ سال	۵۸	۲۹/۶
۱۶ تا ۲۰ سال	۴۰	۲۰/۴
۲۱ سال و بالاتر	۹	۴/۳
کل	۱۹۵	۱۰۰

توصیف کمی متغیرهای تحقیق (یافته های اصلی تحقیق)

در این قسمت مقادیر شاخص های توصیفی متغیرهای مطالعه در جدول ذیل آورده شده است.

جدول (۶): مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص متغیرهای تحقیق (n=۱۹۵)

متغیر	ابعاد	مد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
سبک تفکر	سبک قضاوتگر	۳/۶	۳/۶	۳/۵	۰/۸	۱/۰
سبک قانون گذار	۳/۷	۳/۷	۳/۶	۰/۷	۱/۰	۵/۰
سبک اجرایی	۳/۸	۳/۸	۳/۷	۰/۸	۱/۰	۵/۰
سبک درون نگر	۳/۸	۳/۸	۳/۶	۰/۶	۱/۰	۵/۰
استراتژی شرکت	کل	۳/۶	۳/۵	۰/۷	۱/۰	۵/۰

بررسی فرض نرمال

قبل از بررسی فرضیات تحقیق، نرمال بودن متغیرهای مطالعه مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مطالعه از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه ای استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ذیل آورده شده است.

H_0 : متغیر مورد بررسی توزیع نرمال دارد.

H_1 : متغیر مورد بررسی توزیع نرمال ندارد.

H_1

جدول (۷): نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای بررسی پذیره نرمال بودن

متغیر	ابعاد	حجم نمونه	آماره آزمون	معنی داری	نتیجه
سبک تفکر	سبک قضاوتگر	۱۹۵	۱/۲۷۰	۰/۰۷۹	نرمال
	سبک قانون گذار	۱۹۵	۱/۰۴۳	۰/۲۲۷	نرمال
	سبک اجرایی	۱۹۵	۱/۰۴۴	۰/۲۲۶	نرمال
	سبک درون نگر	۱۹۵	۰/۶۸۰	۰/۳۱۵	نرمال
استراتژی شرکت	کل	۱۹۵	۰/۶۴۸	۰/۷۹۶	نرمال

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول (۹)، تاثیر مستقیم سبک تفکر مدیران با استراتژی شرکت برابر با ۰/۳۱ و با توجه به مقدار ($t = 1/0.1$) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. بر این اساس فرضیه دوم پژوهش تایید می شود و می توان گفت سبک تفکر مدیران مالی بر استراتژی شرکت رابطه مستقیم و معناداری دارد.

ماتریس همبستگی

از آنجا که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر همبستگی بین متغیرها می باشد، در ادامه ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول (۸): ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳
۱. سبک تفکر	۱		
۲. فرهنگ سازمانی	۰/۵۰**	۱	
۳. استراتژی شرکت	۰/۳۸**	۰/۴۵**	۱

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

با توجه به جدول (۸) ملاحظه می شود که از میان متغیرهای برونزا (سبک تفکر) و درونزا (فرهنگ سازمانی)، به ترتیب فرهنگ سازمانی (۰/۴۵) و سبک تفکر مدیران (۰/۳۸) بیشترین تا کمترین ضریب همبستگی را با استراتژی شرکت دارا می باشند که هر دوی این ضرایب از نظر آماری معنی دار هستند ($P < 0.01$).

آزمون مدل معادلات ساختاری

در این پژوهش برای بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش بر استراتژی شرکت، یک مدل فرضی براساس پیشینه نظری و تجربی طراحی شد. فرضیه های ارائه شده نیز بیانگر روابط علی میان متغیرهای موجود در مدل است. در این پژوهش بررسی همزمان فرضیه ها در قالب مدل اولیه صورت می گیرد. برای ارزیابی مدل فرضی این پژوهش، ابتدا با استفاده از روش پیشینه احتمال به برآورد پارامترها می پردازیم. پارامترهای برآورد شده شامل ضرایب اثر مستقیم، ضرایب اثر غیرمستقیم و ضرایب اثر کل می باشد که برای هر کدام از این پارامترها جدول جداگانه ای حاوی ضرایب برآورد استاندارد شده، خطای

استاندارد برآورد و ارزش t مربوط به آزمون معنی‌داری این پارامترها ارائه شده است. ضمن این که پاسخگویی به فرضیه های پژوهش با توجه به این ضرایب صورت می‌گیرد. در نهایت نیز مشخصه‌های برازندگی مدل و نمودار مدل برازش شده پیش بینی استراتژی شرکت ارائه می‌شود.

الف- اثرات مستقیم

در این بخش با توجه به اطلاعات مندرج در جدول (۹) به بررسی فرضیه های مرتبط با اثرات مستقیم متغیرها می‌پردازیم. در ادامه، جدول مربوط به اثرات مستقیم ارائه شده است.

جدول (۹): برآوردهای ضرایب اثر مستقیم

متغیرها	برآوردها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
اثر مستقیم سبک تفکر مدیران بر:				
فرهنگ سازمانی	۰/۴۳**	۰/۰۴	۳/۸۵	
استراتژی شرکت	۰/۳۱**	۰/۰۱	۱/۰۱	
اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر:				
استراتژی شرکت	۰/۳۸**	۰/۰۳	۳/۰۶	

* $P < 0/05$ ** $P < 0/01$

نتیجه گیری

براساس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل به این نتیجه رسیدیم که معنی داری ضریب همبستگی پیرسون در مورد میزان تاثیر بین سبک تفکر مدیران مالی بر استراتژی شرکت در سطح $0/001$ معنی دار است؛ لذا فرض صفر رد شد و این بدان معنی است که بین سبک تفکر مدیران مالی بر استراتژی شرکت تاثیر مستقیم و معنی داری وجود دارد؛ یعنی انسان ترجیحاتی در برخورد با امور پیرامونی و تفکر درباره آن‌ها دارد که به آن سبک تفکر گفته می‌شود. البته سبک های تفکر به خودی خود نه خوب هستند نه بد، بلکه به شیوه تفکری که انسان با آن راحت تر است، گفته می‌شود که این عامل راهبرد یا استراتژی موقعیتی قابل دفاع در یک صنعت ایجاد می‌کنند، به نحوی که یک شرکت می‌تواند از این طریق بر رقبای خود غلبه کند. امروزه اداره سازمانهای عظیم و پیشرفته مرهون زحمات مدیران لایق، مطلع و با کفایتی است که با به کارگیری دانش، فنون و مدیریت در انجام این امر مهم توفیق یافته اند. پیشرفت روزافزون تکنولوژی و کاربرد رو به تزاید آن در سازمانهای مختلف، وظایف دشواری بر عهده مدیران گذارده است. به طور کل میتوان گفت، مدیران ارشد، برای کارآمد شدن، باید به ابزار ساده و مهمی به نام تفکر استراتژیک مجهز شوند. تفکر استراتژیک مدتهاست که به عنوان یک برگ برنده در عرصه های مختلف اقتصادی واجتماعی شناخته می‌شود. این مهارت معمولاً در نگاه اول برای بسیاری از مدیران ابهام انگیز است. گرچه می‌دانند که راه موفقیت در کسب و کار از شناسایی آن می‌گذرد. برای آنکه این مهارت را بتوان به صورت آگاهانه ارتقا داد، باید در شناخت آن کوشید.

نتایج پژوهش حاضر با یافته های محسنی (۱۳۹۲)، سیدی و ایزدی (۱۳۹۲)، ترابی (۱۳۹۰) و پرستلی، مینتی و شوآ و وبر (۲۰۰۶) همخوانی دارد و تحقیقات غیرهمخوانی یافت نشد.

منابع:

- امیری، لیلا. (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی‌گری فرهنگ‌سازمانی در رابطه بین اجرای استراتژی‌ها و عملکرد سازمانی در شرکت‌های سیمان استان فارس. پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی زند.
- ترابی، ف.، ۱۳۹۰، رابطه سبک‌های تفکر و خلاقیت در دانشجویان استعداد درخشان و دانشجویان ممتاز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- جهانیان، ع الف.، (۱۳۹۰). رابطه سبک‌های تفکر و استرس با راهبرد های مقابله با آن، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران.
- رنجبر، مریم. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و تعهد حرفه ای در کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز غرب شهر کرمانشاه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- زارعی متین، حسن. (۱۳۸۷). روش های تغییر فرهنگ سازمانی. دانش مدیریت، ۴۶ (۱).
- سیدی، امیر، ایزدی، سارا. (۱۳۹۲). فرهنگ سازمان و تاثیر آن بر عملکرد رفتار شهروندی. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، ۱۵۹، ۱۶-۱۱.
- سیدین ناوان، ف.، ۱۳۹۳، بررسی رابطه بین کارکردهای سبک‌های تفکر و پیشرفت تحصیلی میان دانشجویان رشته های مختلف مقطع کارشناسی دانشگاه پیام نور واحد رشت (سال تحصیلی ۹۳-۹۲)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.
- شمسانی، فرشید، داود آبادی، زکیه، صادقی، امیر. (۱۳۹۴). بررسی ویژگی های شخصیتی مدیران با سبک رهبری آن‌ها. فصلنامه مدیریت پرستاری، سال چهارم، شماره اول، ۱۷-۹.
- گودینی، غلامرضا. (۱۳۹۷). تعیین و تبیین همسویی استراتژی های شرکت با استراتژی منابع انسانی و تاثیر آن بر عملکرد شرکت (مورد مطالعه شرکت برق منطقه ای غرب). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، مرکز کرمانشاه.
- محسنی، س.، (۱۳۹۲)، رابطه بین سبک‌های تفکر و سبک‌های انضباطی معلمان با شادی دانش آموزان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- میرزایی چابکی، محسن. (۱۳۸۹). تدوین استراتژی برای شرکت چوکا و رتبه بندی استراتژی ها با تکنیک تاپسیس فازی. نوبخش، سید کامران (استاد راهنما)، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، دانشکده مدیریت.
- نهمیان، فرشید، فیض الهی، صادق. (۱۳۹۴). تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعه موردی: شهرک صنعتی ایلام). فرهنگ ایلام، ۱۶ (۴۷)، ۱۷۴-۱۶۱.
- Barnett, Alan M., (2003), The impact of transformational leadership style of the school principal on school learning environments and selected teacher outcomes: A preliminary report. Australian Educational Researcher .
- Ching,y, s,& chong, L, W. (2014). The relationship omony crative , critical thinking and thinking style in tywon high school student. Journal of instructional psychology vol 31, no 1.

45-33.

- Horak, E., Toit, J.W Du,. (2002), a study on the thinking styles and academic performance of civic engineering student CSIR, Boutek, PO Box 395, Pretoria, 0001, South Africa.
- Pappas E, Lynch R, Pappas J& Chamberlin M. (2018). Fast Change: Immersive Self-Development Strategies for Everyday Life. Journal of Advances in Education Research, 3 (3): 190-177.
- Scheults D .Scheults E. (1998) .the relation ship between work.er and equip new jerset:prentice-hall.
- Shao, L., & Webber, Sh. (2006). A cross-cultural test of the ‘five-factor model of personality and transformational leadership. Journal of Business Research, Vol. 59, pp 936–944.
- Zhang,Li_F.,Sternberg.,J.R.,. (2001),"Are Learning Approaches and thinking styles Related?A study in two chinese population.