

## بررسی تاثیر تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی با نقش میانجی تصویر ذهنی از سازمان در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل

شهرام بگ زاده<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۱۲

### چکیده

این پژوهش به بررسی تاثیر تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی با نقش میانجی تصویر ذهنی از سازمان در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل می پردازد. اطلاعات مربوط به قسمت های نظری این پژوهش با استفاده از روش کتابخانه ای و اسنادی تهیه شده اند و اطلاعات بخش عملی به شیوه میدانی از طریق پرسشنامه های استاندارد از نمونه های آماری (۲۹۵ نفر از کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل) جمع آوری شده اند. برای سنجش متغیر تفکر استراتژیک از پرسشنامه استاندارد «جین لیدکا» (به نقل از: پناهیان و همکاران، ۱۴۰۰)، برای سنجش متغیر تعالی شغلی از پرسشنامه «تیمز، باکر و درکس» (به نقل از: وکیلی، ۱۳۹۹) و نیز برای سنجش متغیر «تصویر ذهنی از سازمانی» از پرسشنامه استاندارد «اولریک و مارک» (۲۰۰۹) استفاده شده است. روایی پرسشنامه ها با استفاده از روش روایی صوری بررسی گردید و پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آلفای کرونباخ اندازه گیری شد که به ترتیب عبارت بودند از: تعالی شغلی ۰,۷۵۳، تفکر استراتژیک ۰,۷۹۱ و نیز تفسیر ذهنی از سازمان ۰,۷۸۴. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آزمون معادلات ساختاری در بسته نرم افزاری «لیزرل» انجام گرفته است و نتایج پژوهش حاکی از آن است که؛ متغیر تصویر ذهنی از سازمان (با ضریب بتای ۰,۳۴) تاثیر تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل را افزایش می دهد. همچنین تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی (با ضریب بتای ۰,۵۲)، تفکر استراتژیک بر تصویر ذهنی از سازمان (با ضریب بتای ۰,۵۳) و نیز تصویر ذهنی از سازمان بر تعالی شغلی (با ضریب بتای ۰,۵۷) تاثیر مثبت معنی داری داشتند.

کلمات کلیدی: تفکر استراتژیک، تعالی شغلی، تصویر ذهنی از سازمان.

<sup>۱</sup>گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

## ۱. مقدمه

نیروی انسانی، اصلی ترین و ارزشمندترین عامل، از منابع مختلف تولید و خدمات می باشد. عامل انسانی در سازمان، کلیه کارمندان شاغل در سازمان اعم از رهبران و مدیرها، سرپرستان، کارشناسان، کارمندان و کارگران را در سطح های مختلف شغلی دربرمی گیرد و اشتغال از جمله مسائلی می باشد که همیشه، دولت ها و ملت ها را به خود مشغول داشته می باشد. هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بعد معیشتی انسان ها مربوط می شود، ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد و توجه به این ویژگی ها در کیفیت و تعالی سازمان و فرد موثر می باشد (تاجی و مهداد، ۱۳۹۸).

تعالی شغلی رشد مداوم و پیوسته توسعه و بهبود بُعدهای گوناگون و همه جانبه فرد محسوب می شود. به عبارت دیگر بحث تعالی منابع انسانی توسعه فرد در جمیع جهات می باشد. انسان، محور بهره وری می باشد، و کلیه سازمانها با هر نوع ماموریتی که دارند می بایست بیشترین سرمایه، وقت و پلان را به پرورش انسانها از بُعدهای گوناگون اختصاص دهند. به گونه ای که انسان سازمانی، در بُعدهای گوناگون آمادگی ایجاد پرورش و کاربردی کردن بهره وری شخصی گروهی و سازمانی را دارا باشد (وکیلی، ۱۳۹۹). از جمله راهکارهایی که برای تعالی و نیز رشد منابع انسانی در سازمان ها پیشنهاد شده هست، نگاه استراتژیک به این تعالی و نیز تلاش برای بهبود تصویر ذهنی کارکنان نسبت به سازمان می باشد.

تفکر استراتژیک یک تفکر واگرا و عمل گرا بوده و مانند فکر پویا است که با تعامل مستمر با محیط و تجزیه آن و خلاقیت توسعه می یابد و در واقع یک فرآیند مستمر و مداوم است که هدف آن رفع ابهام و معنی بخشیدن به یک محیط پیچیده است. اگر یک مدیر یا رهبر بخواهد در سازمان به طور مفید و مؤثر نقش ایفا کند باید مهارت های تفکر استراتژیک را در خود بهبود ببخشد. در واقع تفکر استراتژیک را می توان یک روش حل مسائل استراتژیک سازمان دانست که رویکرد منطقی و همگرا را با فرآیند تفکر خلاق و واگرا ترکیب می کند. در تفکر استراتژیک مسائل پیچیده بی آنکه ساده تلقی شوند در ساده سازی آنان تلاش می شود و رمز و راز موفقیت آن در امید به آینده، مثبت اندیشی، خوش بینی به دور از ساده انگاری و تلاش خستگی ناپذیر و مستمر است. یک چارچوب مناسب برای تفکر استراتژیک نیاز به ادغام تمرکز سطح خرد روی

افراد و گروه‌ها با تمرکز سطح کلان روی سازمان و بافت سازمانی دارد. تفکر استراتژیک در سطح سازمان، هماهنگ کردن فکرهای خلاق در یک دیدگاه مشترک است که سازمان را قادر می‌سازد به سمت تهیه و تدوین روشی که در آینده همه ذینفعان را خوشنود می‌کند، پیشروی نماید (پناهیان و همکاران، ۱۴۰۰).

تفکر استراتژیک با ویژگی‌هایی که برای آن شمرده شد، می‌تواند معطوف به هرچیزی باشد، از جمله تعالی شغلی کارکنان و آن را مورد تفکر راهبردی و برنامه‌ریزی شده قرار دهد. یعنی سازمان، کارکنان و مدیران برای تعالی شغلی نیروی انسانی خود تفکر استراتژیک داشته باشند. همچنین تصویر ذهنی؛ صورت حاصل از تجربه، آموزش، فکر، وهم و خیال درباره‌ی خود و پدیده‌ها در ذهن (موجود زنده به ویژه انسان) است. تصویر ذهنی می‌تواند به واقعیت نزدیک و با آن منطبق و یا از آن دور باشد. تصویر ذهنی، امری لزوماً انفرادی نیست و گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع (اشخاص حقوقی) که به دلیل وابستگی به انسان مجازاً از ارگانیزم برخوردارند، نیز می‌توانند از تصویر ذهنی و خودانگاره برخوردار باشند. تصویر ذهنی به دو صورت مثبت و منفی ایجاد می‌شود. تصویر ذهنی می‌تواند مربوط به خود فرد باشد که در این صورت از آن به «خودانگاره یا خود پنداره» تعبیر می‌شود؛ و می‌تواند به هرچیز دیگری غیر از خود مربوط شود که در این صورت همان «تصویر ذهنی» نامیده می‌شود. بنابر این تصویر ذهنی، عام مطلق و خودانگاره خاص مطلق است (جعفری و همکاران، ۱۴۰۰).

تصویر ذهنی اعضای هر سازمان در جریان کار و تحت تأثیر عوامل مختلف شغلی، سازمانی و محیطی به صورت مثبت یا منفی شکل می‌گیرد و به جزئی از پیکره‌ی تصویر ذهنی کلی سازمان تبدیل می‌شود و با توجه به جایگاه و نفوذ فرد، بر تثبیت یا تغییر تصویر ذهنی سازمان تأثیر می‌گذارد و متقابلاً تصویر ذهنی سازمان به عنوان یک عامل سازمانی از طریق تأثیر بر افزایش یا کاهش رضایت شغلی کارکنان بر بهبود یا تضعیف تعالی شغلی تأثیر می‌گذارد (کامرانی مهنی و خدادادی کوهشاهی، ۱۴۰۱).

در عصر پیوند دانش و اطلاعات با دانایی و دارایی؛ رقابت و چالش برای ماندگاری به امری کاملاً جدی تبدیل شده و سازمانهای ناکام به سرعت حذف می‌گردند. در چنین شرایطی بهینه‌سازی تصویر ذهنی سازمان، از ضروری‌ترین ابزار برای پیشبرد برنامه‌های آن به شمار می‌رود؛ زیرا قدرت رفع چالش‌های خارجی را از درون خود سازمان ایجاد می‌کند. منظور از بهینه‌سازی،

تغییر جهت و یا افزایش سرعت پیشرفت خودانگاره از حد منفی به حد مثبت است. برای این منظور، می‌بایست مدیران سازمان‌ها علاوه بر درک اهمیت و تأثیر خودانگاره بر عملکرد کارکنان، تصمیمات و اقدامات لازم برای کنترل و حذف عوامل منفی و گسترش عوامل مثبت از جمله تعالی شغلی کارکنان، به عمل آورند. سازمان امور مالیاتی با توجه به وظیفه خطیری که در راستای زیست اقتصادی کل جامعه برعهده دارد، باید بتواند همواره تعالی شغلی کارکنان خود را در حالت رشد و روبه جلو نگه دارد. لذا برای مدیران این سازمان یافتن متغیرهای اثربخش بر تعالی شغلی کارکنانشان مهم است. لذا در این تحقیق به بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی با نقش میانجی تصویر ذهنی از سازمانی در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل، پرداخته شده است.

## ۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### تفکر استراتژیک

هنری مینتزبرگ تفکر استراتژیک را یک نمای یکپارچه از کسب و کار در ذهن می‌داند. گرت (۱۹۹۵) تفکر استراتژیک را به عنوان فرایندی تعریف می‌کند که مدیران ارشد از آن طریق می‌توانند فراتر از بحرانها و فرایندهای مدیریتی روزانه بیندیشند تا نگرشی متفاوت از سازمان و محیط متغیر آن به دست آورند. آبراهام (۲۰۰۵) تفکر استراتژیک فرآیند یافتن راه کارهای جایگزین برای رقابت در ایجاد ارزش برای مشتریان می‌باشد. بنابراین می‌توانیم تفکر استراتژیک را به عنوان استراتژی‌های جایگزین یا مدل‌های تجاری که برای مشتریان ارزش ایجاد می‌نمایند تعریف نماییم. کافمن (۱۹۹۱) تفکر استراتژیک را به عنوان تغییر دید از سازمان به عنوان یک پدیده با ترکیبی از اجزا مستقل (و کارکنان) که برای دستیابی به منابع با یکدیگر رقابت می‌کنند، به نگاهی از سازمان به عنوان یک سیستم کل که هر جزء را به کل منسجم می‌نماید، تعریف می‌کند. هراکلوس (۱۹۹۸) با مقایسه یادگیری تک حلقه‌ای و دو حلقه‌ای، بین برنامه ریزی استراتژیک و تفکر استراتژیک تفاوت قائل شده است. از دیدگاه وی اولی (یادگیری تک حلقه‌ای) مشابه برنامه ریزی استراتژیک و دومی (یادگیری دو حلقه‌ای) مشابه تفکر استراتژیک است. وی ادعا می‌کند که یادگیری تک حلقه‌ای شامل تفکر در قالب مفروضات موجود و اقدام براساس مجموعه ثابتی از اقدامات بالقوه

جایگزین است. درمقابل، یادگیری دو حلقه ای مفروضات موجود را به چالش وا می دارد و راه حل های جدید و نوآورانه ای را توسعه می دهد که به اقدامات بالقوه مناسبتری منجر می شوند .

### تعالی شغلی

تعالی شغل نشان دهنده توسعه تکنیک های شغلی پیرامون چرخش شغلی و توسعه شغلی در فرآیند طراحی شغل می باشد به طوری که درجهت ایجاد انگیزش در کارکنان، شغل می بایست چنان طراحی شود که امکان قدرشناسی، توفیق، مسئولیت، پیشرفت و رشد شاغل را فراهم سازد این تکنیک، شغل را به صورتی دربرمی گیرد که تنوع محتوایی کار در آن لحاظ شود از جمله اینکه در زمینه های برنامه ریزی ، هدایت و کنترل کارایی به کارمندان استقلال و مسئولیت بیشتری بدهد و امکان رشد شخصی و تجربه معنی دار شغلی را فراهم سازد (نحوی، ۱۳۹۸).

باید بین تعالی شغلی و توسعه شغل تمیز قائل شد. در توسعه شغل بوسیله حذف کنده انجام وظیفه ها و عملیات تکراری ، تلاش می گردد تنوع بیشتری به شغل داده شود. در تعالی شغلی، تلاش بر این می باشد که در کارهای حس بالاتری از چالش و موفقیت در انجام شغل، ایجاد گردد حاصل انجام وظیفه ها شغلی می بایست منتهی شود به بالندگی شخصی همراه با حس مسئولیت پذیری . هدف از تعالی شغلی صرفا تنوع بیشتر شغلی نمی باشد، اما همچنانکه از پژوهش های اسکات مایرز در مورد سرمایه گذاری مالیاتی و عبارات وی بر می آید ، تعالی یعنی اینکه هر کارمندی قادر باشد تا سطح مدیریت پیش رود. بدین سان شغل کارمند تعالی یافته و وی وظیفه اداره کردن و کنترل یک مدیر را با توجه به اهمیت کارش به انجام می رساند (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵).

### تصویر ذهنی

براساس لغت تصویر را هم می توان به عنوان یک عکس و طرح که دارای وجود خارجی و فیزیکی است به کار برد و هم می توان آن را به عنوان یک تصور یا خیال که وجود ذهنی بیشتری نسبت به وجود فیزیکی دارد مدنظر قرار داد. هنگامی که یک شی مانند یک سیب را تصویر کنیم تصویر ذهنی آن در درون مغز تشکیل میشود و ایجاد این تصویر ذهنی موجب میشود که مفهوم سیب را درک نماییم. از طرف دیگر اگر یک سیب را مشاهده کنیم همین اثر در ذهن به وجود می آید. البته باید توجه داشت که عکس یک سیب نشان دهنده تصویری ظاهری و قابل دید از

سیب است و نمیتواند هیچ گونه اطلاعاتی در مورد اطلاعات مزه، طعم، بوی یک سیب در اختیار بیننده قرار دهد. در حالی که تصویر ذهنی این گونه اطلاعات را در مغز فرد به وجود می آورد. با این تفاسیر میتوان نتیجه گرفت که به طور کلی دو نوع تصویر وجود دارد: - تصویر واقعی<sup>۱</sup>: این تصاویر همانند یک عکس فتوگرافی یا رادیولوژی وجودی فیزیکی و واقعی دارند و افراد مختلف می توانند به آنها دسترسی داشته و بر روی آنها مطالعه نمایند. - تصویر ذهنی<sup>۲</sup>: این تصاویر عمدتاً درون مغز فرد تشکیل میشوند و توسط همان فرد می توانند مورد استفاده قرار گیرند (بنی احمدی و پناهنده، ۱۳۸۲).

بسیاری از مفاهیم مرتبط با تصویر ذهنی در گذشته توسعه پیدا کرده اند، تصویر ذهنی بر طبق اصول گشتالت منعکس کننده عقاید و احساسات کلی مشتری است به یک تصویر ذهنی مطلوب به عنوان یک جنبه حیاتی از توانایی یک سازمان در حفظ جایگاه خود در بازار نگرینده می شود (بلومر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸).

تعریف واژه تصویر ذهنی مشکل می باشد. زیرا تصویر ذهنی مستقیماً شناخته نمی شود. تصویر ذهنی می تواند به عنوان موقعیت ذهنی که پیامد آن توضیحات علنی به صورت کلامی و یا رفتار باشد بیان شود. آنچه که باید مورد توجه قرار گیرد این موضوع است که بعضی از تصاویر ذهنی جمعی است و میان گروه به اشتراک گذاشته می شود (برومرلی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱).

کلر (۱۹۹۳) تصویر ذهنی نسبت به یک مارک را این گونه تعریف نمود: مجموعه ادراکات نسبت به مارک به همان صورت که از طریق تداعی معانی آن مارک در حافظه مشتری قرار میگیرد. این معانی تمام جنبه‌هایی را که یک مارک را با ذهن مشتری پیوند می دهد دربر می گیرد (مارتینز، ۲۰۰۴).

تصویر ذهنی نسبت به سازمان (تصویر سازمانی) عبارت است از ادراکات کلی نسبت به سازمان در اذهان عمومی ایجاد می شود. این تصویر ذهنی به عناصری همچون نام تجاری، معماری، تنوع محصولات و خدمات، رسوم، ایدئولوژی و کیفیت ارتباطات پرسنل با مشتری

<sup>1</sup> Real Image

<sup>2</sup> Metal Image

<sup>3</sup> Bloomer

<sup>4</sup> Bromley

وابسته است (نگوین<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). تصویر ذهنی شرکت خدماتی به عنوان یک صافی عمل می‌کند. گرونروس (۲۰۰۰) در این باره توضیح می‌دهد «اگر تصویر ذهن مشتری خاصی خوب باشد مشکلاتی که این مشتری در ارتباط با نتیجه فرآیند داشته باشد احتمالاً تا اندازه‌ای بوسیله تصویر ذهنی نادیده گرفته میشود. اگر مشکلات به صورت پیوسته روی دهد تصویر ذهنی مثبت نهایتاً مخدوش و تصویر ذهنی منفی می‌شود. در چنین حالتی مشکلات کیفی به احتمال زیاد بدتر از آن چیزی که در واقعیت است ادراک خواهد شد» (الدیگان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). تصویر ذهنی سازمانی، منعکس‌کننده موضوعاتی است که در ذهن مشتری از سازمان وجود دارد. این موضوعات میتوانند عینی (مثل ساعات کار، تعداد پرواز در روز، راحتی دسترسی) و یا کمتر عینی و احساسی (مثل شورو هیجان، امانت، خنده، قابلیت، اعتبار و صفا) باشد. به علاوه تصویر ذهنی می‌تواند به خود خدمت، شرکت یا کاربر خدمت مربوط باشد. تصویر سازمانی به عنوان فیلتری، ادراکات مشتری از عملیات سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (زیتانال<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶).

#### پیشینه پژوهش

کامرانی مهنی و خدادادی کوهشاهی (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان «بررسی تاثیر سبک رهبری زهراگین بر تصویر ذهنی کارکنان از سازمان پویایی (انعطاف پذیری) منابع انسانی و هوش هیجانی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان سازمان جهاد کشاورزی جنوب کرمان)» انجام دادند و نشان دادند که سبک رهبری زهراگین بر تصویر ذهنی کارکنان از سازمان، پویایی (انعطاف پذیری) منابع انسانی و هوش هیجانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی جنوب کرمان تاثیر معناداری دارد. سیدحسینی و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان «طراحی مدل تاثیر بازاریابی داخلی بر تصویر ذهنی کارکنان از برند سازمان (بررسی موردی بانک ملی ایران)» و نشان دادند که بازاریابی داخلی تاثیر مثبت و معناداری بر کار احساسی، تعهد سازمانی و کیفیت خدمات و رقابت پذیری دارد. همچنین، کار احساسی بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد و در نهایت، تعهد سازمانی، کیفیت خدمات و رقابت پذیری تاثیر مثبت و معناداری بر تصویر ذهنی کارکنان از برند سازمان دارند.

---

<sup>1</sup> Nguyen and Leblanc

<sup>2</sup> Aldigan

<sup>3</sup> - Zeithanl

۱ - الحفیتی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه ای با عنوان «تأثیر مدیریت استراتژی و فرهنگ سازمانی بر تعالی سازمانی» بیان کرده بودند که؛ برای بیش از سه دهه، تعالی کسب و کار به عنوان یک مسیر نهایی برای ارائه خدمات با کیفیت و مزیت رقابتی در نظر گرفته شده است. هدف اصلی مطالعه حاضر تعیین قدرت تأثیر مدیریت استراتژی و فرهنگ سازمانی بر تعالی سازمان می باشد. داده های کمی از ۲۱۸ در شهرداری فجیره (امارات متحده عربی) جمع آوری شده و نمونه با بکارگیری نمونه گیری تصادفی به دست آمده می باشد. نتایج این مطالعه نشان داد که مدیریت استراتژی و فرهنگ سازمانی مثبت بوده و و نیز ثابت شده است که پیش بینی کننده های برجسته سازمانی می باشند. نتایج مطالعه حاضر بینش بیشتری در مورد استراتژی های تولیدی برای دستیابی به برتری سازمانی در بخشهای دولتی در کشورهایی مانند امارات متحده عربی ارائه خواهد داد.

۲ - ننادال<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه ای با عنوان «تعالی سازمانی: نگرشها، مدل ها و کاربرد آنان در شرکت های کشور چک» بیان کرده بودند که؛ در این پژوهش مجموعه ای از اطلاعات اصلی مربوط به تجزیه و تحلیل و توصیف حالت فعلی در زمینه اجرای مدل های تعالی در شرکت های چک آورده شده است. این اصطلاحات را تعریف می کند، نتایج پژوهش های ویژه در شرکت های کشور چک را تجزیه و تحلیل می کند و چارچوبی جامع و عمومی را برای دستیابی به تعالی سازمانی پیشنهاد می کند. هدف اصلی این مقاله ارائه امکانات اصلی، مزایا، محدودیت ها و خطرات مربوط به استفاده عملی از مدل های تعالی در شرکت های کشور چک می باشد. یافته های تحقیق نشان می داد که؛ مفهوم تعالی سازمانی اکنون به طور گسترده در سراسر جهان مورد بحث و اجرا قرار گرفته می باشد. برعکس، حالت واقعی در اکثر سازمان های کشور چک حالت دیگری می باشد. سطح دانش و آگاهی مردم درمورد این مفهوم و مدل های مختلف تعالی بسیار پایین می باشد. این یافته از این فرضیه که برای تغییر فرهنگ شرکت در جهت تلاش بی پایان در تعالی سازمان های چک بوسیله دانش سیستماتیک (از جمله بهترین روش ها) تقسیم بین تمام سطح های کارمندان سازمان، لازم است، پشتیبانی می کند.

---

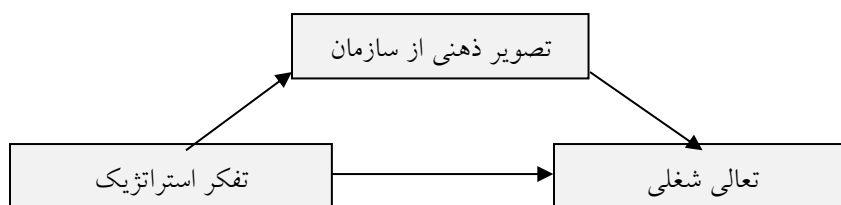
1 - Alhefity

2 - Nenadal



- کاهلنبرگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) در تحقیق با موضوع فاکتورهای تاثیرگذار بر تعالی شغلی پرستاران بیمارستان های سوئد، به این نتیجه رسیده بود که بغیر از متغیرهای شخصیتی، مثل شادکامی و شایستگی اجتماعی، فاکتورهای سازمانی نیز از جمله رابطه خوب با همکاران می تواند تعالی شغلی آنان را افزایش دهد (به نقل از؛ وکیلی، ۱۳۹۹).

بنابراین مدل مفهومی تحقیق بصورت زیر قابل است:



منبع: «جین لیدکا» (به نقل از: پناهیان و همکاران، ۱۴۰۰)، «تیمز، باکر و درکس» (به نقل از: وکیلی، ۱۳۹۹) و «اولریک و مارک» (۲۰۰۹)

و فرضیه های تحقیق بصورت زیر قابل بیان است:

#### فرضیه اصلی تحقیق

تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی با نقش میانجی تصویر ذهنی از سازمان در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

#### فرضیه های فرعی تحقیق

۱- تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

۲- تفکر استراتژیک بر تصویر ذهنی از سازمان در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

۳- تصویر ذهنی از سازمان بر تعالی شغلی در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

#### ۳. روش های تحقیق

1 - Kahlenberg

این تحقیق از لحاظ ماهیت توصیفی و همبستگی و از لحاظ روش گردآوری داده ها به صورت میدانی انجام می گیرد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان اردبیل می باشند.

روش گردآوری به صورت میدانی و با استفاده از پرسشنامه می باشد، در این تحقیق برای گردآوری داده ها از سه پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شده است:

برای سنجش متغیر تفکر استراتژیک از پرسشنامه استاندارد «جین لیدکا» (به نقل از: پناهیان و همکاران، ۱۴۰۰) استفاده شده است که دارای پنج بُعد می باشد: ۱- چشم انداز سیستمی؛ ۲- تمرکز بر قصد؛ ۳- فرصت طلبی هوشمند؛ ۴- تفکر در زمان و ۵- تفکر فرضیه محور.

برای سنجش متغیر تعالی شغلی از پرسشنامه «تیمز، باکر و درکس» (به نقل از: وکیلی، ۱۳۹۹) استفاده شده است، که دارای چهار بُعد می باشد: ۱- افزایش منابع ساختاری، ۲- کاهش تقاضای شغلی آسیب رسان، ۳- افزایش منابع اجتماعی سازمانی و ۴- افزایش تقاضاهای سازمانی چالش برانگیز.

برای سنجش متغیر «تصویر ذهنی از سازمان» از پرسشنامه استاندارد «اولریک و مارک» (۲۰۰۹) استفاده شده است، که دارای چهار بُعد می باشد: ۱- اعتماد به مدیریت و عملیات، ۲- اعتماد به همکاران، ۳- رضایت و ۴- وفاداری.

۴- نتیجه یافته ها

#### تحلیل فرضیه ها به کمک مدل معادلات ساختاری

در این بخش فرضیه های تحقیق مورد آزمون قرار گرفته اند.

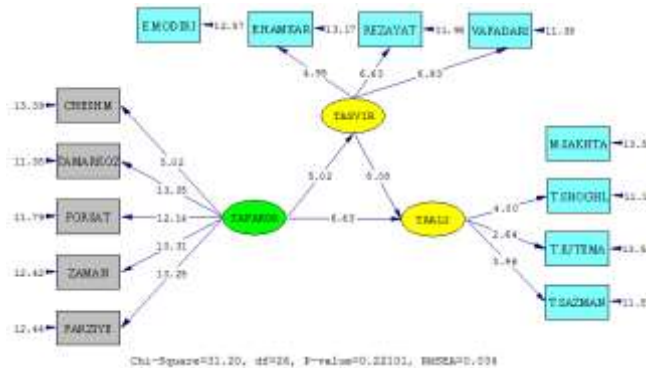
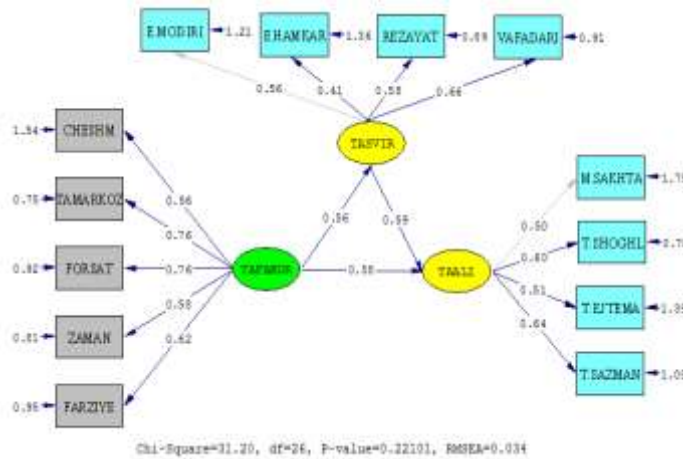
#### ۴-۱- فرضیه اصلی

(تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی با نقش میانجی تصویر ذهنی از سازمان در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد).

همانطور که در شکل ۱ و ۲ مشاهده می گردد، ضریب مسیر اثر متغیر تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی معادل ۵۸ درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامتر مقدار  $t$ ، ۶٫۶۳ تخمین زده شده است. ضریب مسیر اثر متغیر تصویر ذهنی از سازمان بر تعالی شغلی معادل ۵۹ درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامتر مقدار  $t$ ، ۸٫۰۸ تخمین زده شده است.

بر اساس تحلیل مسیر پژوهش نشان داده شده در شکل ۴-۷ می توان بیان نمود که برای متغیر تعالی شغلی، تفکر استراتژیک و تصویر ذهنی از سازمان به ترتیب با ضریب بتای استاندارد برابر با ۰,۵۸ و ۰,۵۹ ، ۰,۳۴ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نموده اند. لذا بر این اساس، فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می شود و با توجه به معنی داری و مثبت بودن این ضریب می توان بیان نمود که تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی با نقش میانجی تصویر ذهنی از سازمان در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

این یافته نشان می دهد رابطه بین دو متغیر تفکر استراتژیک و تعالی شغلی توسط متغیر تصویر ذهنی از سازمان تشدید می شود که اگر تصویر ذهنی از سازمان بهینه گردد این اثر قویتر و اگر تصویر ذهنی از سازمان ضعیف شود طبیعتا این رابطه ضعیف خواهد شد این موضوع بر اساس معنی دار بودن و هم جهت بودن اثر تصویر ذهنی از سازمان قابل استنباط است. لذا فرضیه اصلی تحقیق پذیرفته می شود.



همانطور که در شکل ۱ نشان داده می شود، نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد که تمامی روابط بین سازه های تحقیق برقرار است. همچنین مقدار شاخص های برازش در جدول ۴-۵ آمده است که نشان دهنده برازش مناسب مدل است.

جدول ۴-۵: نتایج برازش مدل

نتیجه	مقدار مجاز	اعداد بدست آمده	شاخص	معیارهای برازش مدل
برازش مناسب	کمتر از ۳	۱/۲	$K^2/df$	نسبت کای دو به درجه آزادی
برازش مناسب	کمتر از ۱	۰/۰۳	<i>RMSEA</i>	ریشه میانگین مجذورات
برازش مناسب	نزدیک صفر	۰/۰۱۶	<i>RMR</i>	ریشه مجذور مانده ها
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۶	<i>NFI</i>	شاخص برازش هنجار شده
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۹	<i>NNFI</i>	شاخص نرم برازندگی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۹	<i>CFI</i>	شاخص برازش تطبیقی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۹	<i>IFI</i>	شاخص برازش اضافی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۴	<i>RFI</i>	شاخص برازش نسبی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۶	<i>GFI</i>	شاخص برازندگی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۳	<i>AGFI</i>	شاخص برازندگی تعدیل یافته

با توجه به نتایج، شاخصهای برازندگی در مدل های اندازه گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش می توان گفت مقدار خوبی دو در همه مدل های اندازه گیری در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. همچنین، نسبت خوبی دو به درجه آزادی در همه مدل های اندازه گیری با توجه به ملاک مدنظر، بیانگر برازش مناسب مدل های مفهومی است.

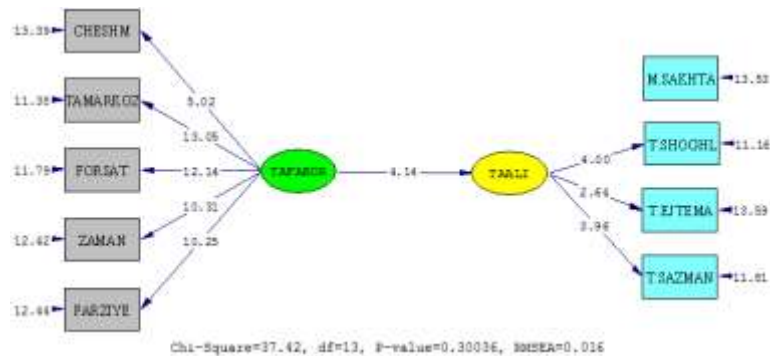
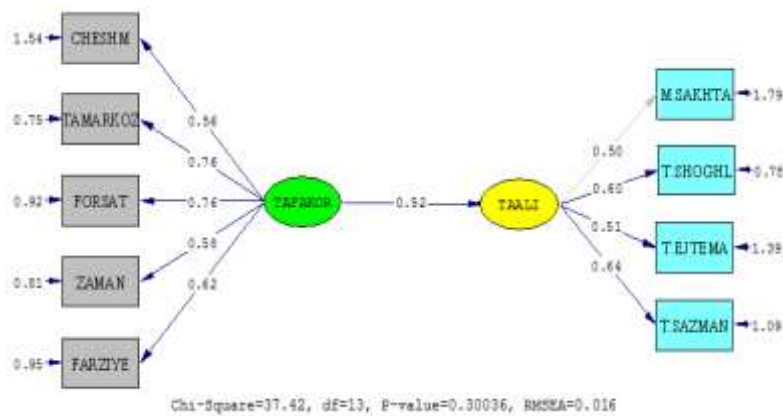
مقدار شاخص *RMSEA* در همه مدل های اندازه گیری در دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل های اندازه گیری ابزارها است. مقادیر شاخص های *NFI*، *AGFI*، *GFI*، *CFI* و *NNFI* در همه مدل های اندازه گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان دهنده برازش مناسب مدل های اندازه گیری است. بنابراین، با توجه به نتایج مدل های اندازه گیری، می توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند.

#### ۴-۲- فرضیه فرعی اول

(تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد).

همانطور که در شکل ۳ و ۴ مشاهده می گردد، ضریب مسیر اثر متغیر تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی معادل ۵۲ درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامتر مقدار  $t$ ، ۱۴،۴ تخمین زده شده است. لذا بر این اساس، فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می شود و با توجه به معنی داری و مثبت بودن این ضریب می توان بیان نمود که تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

این یافته نشان می دهد رابطه بین دو متغیر تفکر استراتژیک و تعالی شغلی رابطه مثبت و معناداری می باشد که اگر تفکر استراتژیک افزایش یابد این اثر قویتر و اگر تفکر استراتژیک ضعیف شود طبیعتاً این رابطه ضعیف خواهد شد این موضوع بر اساس معنی دار بودن و هم جهت بودن اثر تفکر استراتژیک قابل استنباط است. لذا فرضیه فرعی اول تحقیق پذیرفته می شود.



همانطور که در شکل ۴ نشان داده می شود، نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد که تمامی روابط بین سازه های تحقیق برقرار است. همچنین مقدار شاخص های برازش در جدول ۴-۶ آمده است که نشان دهنده برازش مناسب مدل است.

جدول ۴-۶: نتایج برازش مدل

نتیجه	مقدار مجاز	اعداد بدست آمده	شاخص	معیارهای برازش مدل
برازش مناسب	کمتر از ۳	۲/۸۷	$K^2/df$	نسبت کای دو به درجه آزادی
برازش مناسب	کمتر از ۱	۰/۰۱۶	<i>RMSEA</i>	ریشه میانگین مجذورات
برازش مناسب	نزدیک صفر	۰/۰۲۵	<i>RMR</i>	ریشه مجذور مانده ها
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۷	<i>NFI</i>	شاخص برازش هنجار شده
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۵	<i>NNFI</i>	شاخص نرم برازندگی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۱	<i>CFI</i>	شاخص برازش تطبیقی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۱	<i>IFI</i>	شاخص برازش اضافی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۹	<i>RFI</i>	شاخص برازش نسبی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۴	<i>GFI</i>	شاخص برازندگی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۷	<i>AGFI</i>	شاخص برازندگی تعدیل یافته

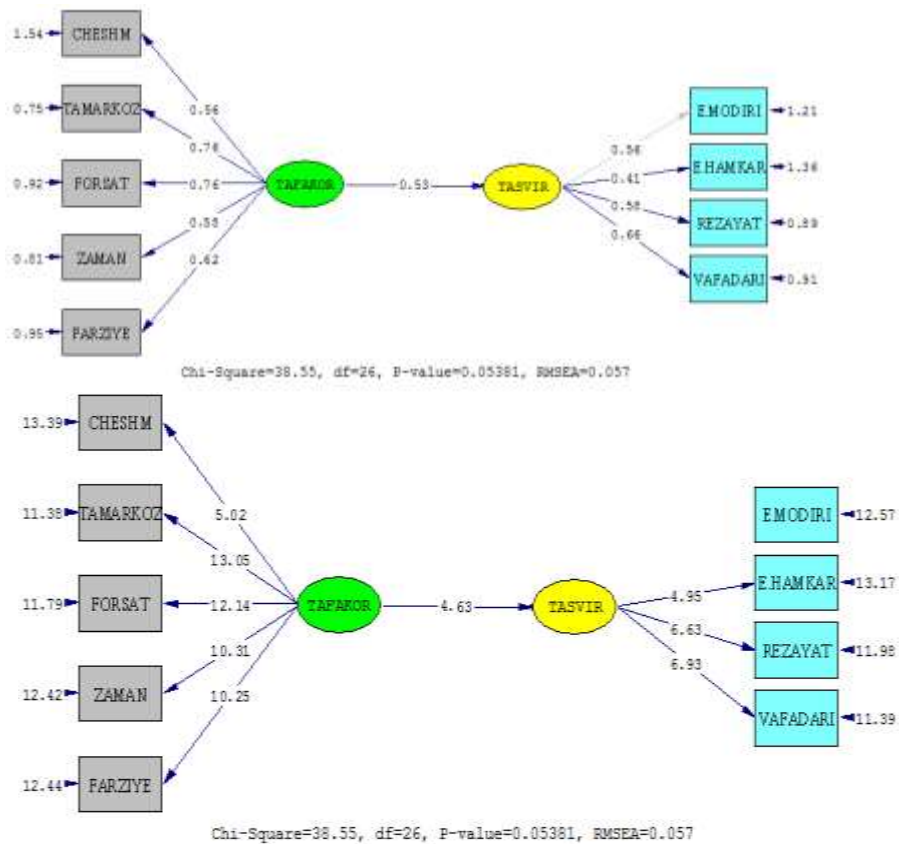
با توجه به نتایج، شاخصهای برازندگی در مدل های اندازه گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش می توان گفت مقدار خوبی دو در همه مدل های اندازه گیری در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. همچنین، نسبت خوبی دو به درجه آزادی در همه مدل های اندازه گیری با توجه به ملاک مدنظر، بیانگر برازش مناسب مدل های مفهومی است.

مقدار شاخص *RMSEA* در همه مدل های اندازه گیری در دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل های اندازه گیری ابزارها است. مقادیر شاخص های *NFI*، *AGFI*، *GFI*، *CFI* و *NNFI* در همه مدل های اندازه گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان دهنده برازش مناسب مدل های اندازه گیری است. بنابراین، با توجه به نتایج مدل های اندازه گیری، می توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند.

#### ۴-۳- فرضیه فرعی دوم

(تفکر استراتژیک بر تصویر ذهنی از سازمان در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد).

مانطور که در شکل ۵ و ۶ مشاهده می گردد، ضریب مسیر اثر متغیر تفکر استراتژیک بر تصویر ذهنی از سازمان معادل ۵۳ درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامتر مقدار  $t$ ، ۴٫۶۳ تخمین زده شده است. لذا بر این اساس، فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می شود و با توجه به معنی داری و مثبت بودن این ضریب می توان بیان نمود که تفکر استراتژیک بر تصویر ذهنی از سازمان در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد. این یافته نشان می دهد رابطه بین دو متغیر تفکر استراتژیک و تصویر ذهنی از سازمان رابطه مثبت و معناداری می باشد که اگر تفکر استراتژیک افزایش یابد این اثر قویتر و اگر تفکر استراتژیک ضعیف شود طبیعتاً این رابطه ضعیف خواهد شد این موضوع بر اساس معنی دار بودن و هم جهت بودن اثر تفکر استراتژیک قابل استنباط است. لذا فرضیه فرعی دوم تحقیق پذیرفته می شود.



همانطور که در شکل ۶ نشان داده می شود، نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد که تمامی روابط بین سازه های تحقیق برقرار است. همچنین مقدار شاخص های برازش در جدول ۴-۷ آمده است که نشان دهنده برازش مناسب مدل است.

جدول ۴-۷: نتایج برازش مدل

معیارهای برازش مدل	شاخص	اعداد بدست آمده	مقدار مجاز	نتیجه
نسبت کای دو به درجه آزادی	$K^2/df$	۱/۴۸	کمتر از ۳	برازش مناسب
ریشه میانگین مجذورات	$RMSEA$	۰/۰۵	کمتر از ۱	برازش مناسب
ریشه مجذور مانده ها	$RMR$	۰/۰۴۲	نزدیک صفر	برازش مناسب
شاخص برازش هنجار شده	$NFI$	۰/۹۲	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص نرم برازندگی	$NNFI$	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش تطبیقی	$CFI$	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش اضافی	$IFI$	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش نسبی	$RFI$	۰/۸۹	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول
شاخص برازندگی	$GFI$	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازندگی تعدیل یافته	$AGFI$	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب

با توجه به نتایج، شاخصهای برازندگی در مدل های اندازه گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش می توان گفت مقدار خوبی دو در همه مدل های اندازه گیری در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. همچنین، نسبت خوبی دو به درجه آزادی در همه مدل های اندازه گیری با توجه به ملاک مدنظر، بیانگر برازش مناسب مدل های مفهومی است.

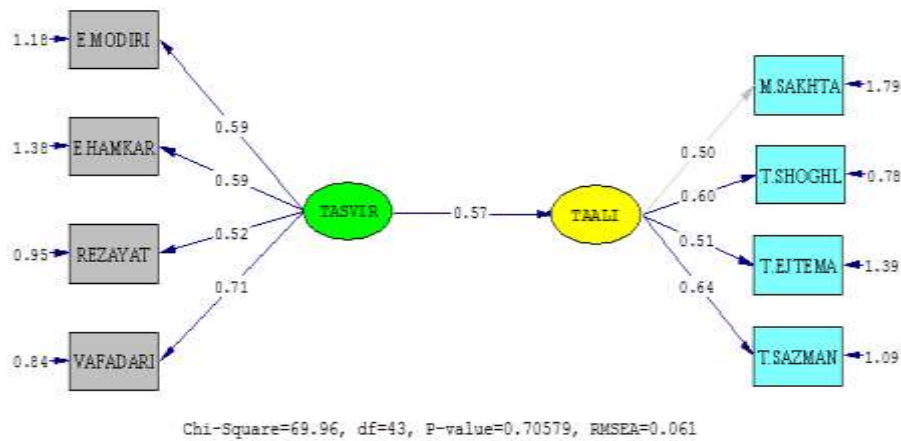
مقدار شاخص  $RMSEA$  در همه مدل های اندازه گیری در دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل های اندازه گیری ابزارها است. مقادیر شاخص های  $NFI$ ،  $AGFI$ ،  $GFI$ ،  $CFI$  و  $NNFI$  در همه مدل های اندازه گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان دهنده برازش مناسب مدل های اندازه گیری است. بنابراین، با توجه به نتایج مدل های اندازه گیری، می توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند.

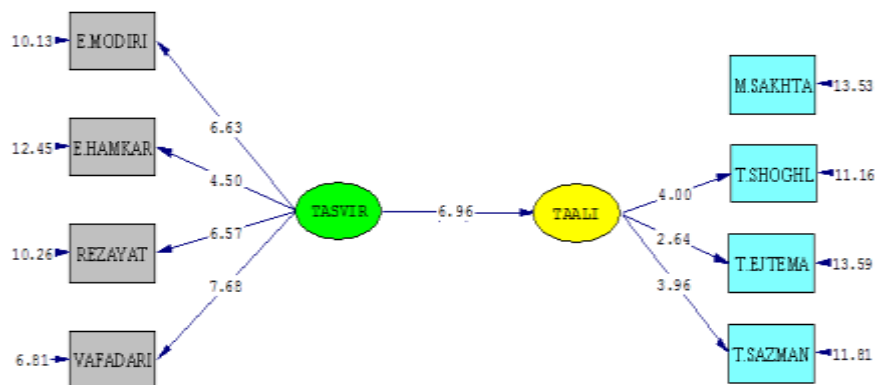
#### ۴-۴- فرضیه فرعی سوم

(تصویر ذهنی از سازمان بر تعالی شغلی در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد).



همانطور که در شکل ۴-۱۳ و ۴-۱۴ مشاهده می گردد، ضریب مسیر اثر متغیر تصویر ذهنی از سازمان بر تعالی شغلی معادل ۰۵۷ درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامتر مقدار  $t$  ۶٫۹۶ ، تخمین زده شده است. لذا بر این اساس، فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می شود و با توجه به معنی داری و مثبت بودن این ضریب می توان بیان نمود که تصویر ذهنی از سازمان بر تعالی شغلی در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد. این یافته نشان می دهد رابطه بین دو متغیر تصویر ذهنی از سازمان و تعالی شغلی رابطه مثبت و معناداری می باشد که اگر تصویر ذهنی از سازمان افزایش یابد این اثر قویتر و اگر تصویر ذهنی از سازمان ضعیف شود طبیعتا این رابطه ضعیف خواهد شد این موضوع بر اساس معنی دار بودن و هم جهت بودن اثر تصویر ذهنی از سازمان قابل استنباط است. لذا فرضیه فرعی سوم تحقیق پذیرفته می شود.





Chi-Square=69.96, df=43, P-value=0.70579, RMSEA=0.061

همانطور که در شکل ۸ نشان داده می شود، نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد که تمامی روابط بین سازه های تحقیق برقرار است. همچنین مقدار شاخص های برازش در جدول ۴-۸ آمده است که نشان دهنده برازش مناسب مدل است.

جدول ۴-۸: نتایج برازش مدل

معیارهای برازش مدل	شاخص	اعداد بدست آمده	مقدار مجاز	نتیجه
نسبت کای دو به درجه آزادی	$K^2/df$	۱/۶۲	کمتر از ۳	برازش مناسب
ریشه میانگین مجذورات	$RMSEA$	۰/۰۶	کمتر از ۱	برازش مناسب
ریشه مجذور مانده ها	$RMR$	۰/۰۲۳	نزدیک صفر	برازش مناسب
شاخص برازش هنجار شده	$NFI$	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص نرم برازندگی	$NNFI$	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش تطبیقی	$CFI$	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش اضافی	$IFI$	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش نسبی	$RFI$	۰/۸۸	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول
شاخص برازندگی	$GFI$	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازندگی تعدیل یافته	$AGFI$	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب

با توجه به نتایج، شاخصهای برازندگی در مدل های اندازه گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش می توان گفت مقدار خوبی دو در همه مدل های اندازه گیری در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. همچنین، نسبت خوبی دو به درجه آزادی در همه مدل های اندازه گیری با توجه به ملاک مدنظر، بیانگر برازش مناسب مدل های مفهومی است. مقدار شاخص  $RMSEA$  در همه مدل های اندازه گیری در دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل های اندازه گیری ابزارها است. مقادیر شاخص-

های *CFI*، *GFI*، *AGFI*، *NFI* و *NNFI* در همه مدل های اندازه گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان دهنده برازش مناسب مدل های اندازه گیری است. بنابراین، با توجه به نتایج مدل های اندازه گیری، می توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند.

#### ۵- نتیجه گیری

در رابطه با فرضیه اصلی تحقیق (تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی با نقش میانجی تصویر ذهنی از سازمان در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد) و طبق نتایج به دست آمده می توان بیان نمود که؛ ضریب مسیر اثر متغیر تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی معادل ۵۸ درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامتر مقدار  $t$ ، ۶,۶۳ تخمین زده شده است. ضریب مسیر اثر متغیر تصویر ذهنی از سازمان بر تعالی شغلی معادل ۵۹ درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامتر مقدار  $t$ ، ۸,۰۸ تخمین زده شده است. براساس تحلیل مسیر پژوهش بیان نمود که برای متغیر تعالی شغلی، تفکر استراتژیک و تصویر ذهنی از سازمان به ترتیب با ضریب بتای استاندارد برابر با ۰,۵۸، ۰,۵۹ و ۰,۳۴ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نموده اند. لذا بر این اساس، فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می شود و با توجه به معنی داری و مثبت بودن این ضریب می توان بیان نمود که تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی با نقش میانجی تصویر ذهنی از سازمان در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد. این یافته نشان می دهد رابطه بین دو متغیر تفکر استراتژیک و تعالی شغلی توسط متغیر تصویر ذهنی از سازمان تشدید می شود که اگر تصویر ذهنی از سازمان بهینه گردد این اثر قویتر و اگر تصویر ذهنی از سازمان ضعیف شود طبیعتا این رابطه ضعیف خواهد شد این موضوع بر اساس معنی دار بودن و هم جهت بودن اثر تصویر ذهنی از سازمان قابل استنباط است. لذا فرضیه اصلی تحقیق پذیرفته می شود.

در تبیین این فرضیه می توان گفت اگر تصویر ذهنی از سازمان و ابعاد آن (- اعتماد به مدیریت و عملیات، - اعتماد به همکاران، - رضایت و - وفاداری) در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل بهبود یابد می تواند تاثیر تفکر استراتژیک و ابعاد آن (- چشم انداز سیستمی؛ - تمرکز بر قصد؛ - فرصت طلبی هوشمند؛ - تفکر در زمان و - تفکر فرضیه

محور) را بر تعالی شغلی و ابعاد آن (- افزایش منابع ساختاری، - کاهش تقاضای شغلی آسیب رسان، - افزایش منابع اجتماعی سازمانی و - افزایش تقاضاهای سازمانی چالش برانگیز) افزایش دهد.

همچنین نتایج این فرضیه همسویی هایی با پژوهش های کاهلنبرگ (۲۰۱۲) و پناهیان و همکاران (۱۴۰۱) داشت.

در رابطه با فرضیه فرعی ۱ تحقیق (تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد) و طبق نتایج به دست آمده می توان بیان نمود که ضریب مسیر اثر متغیر تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی معادل ۰۵۲ درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامتر مقدار  $t$ ، ۴٫۱۴ تخمین زده شده است. لذا بر این اساس، فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می شود و با توجه به معنی داری و مثبت بودن این ضریب می توان بیان نمود که تفکر استراتژیک بر تعالی شغلی در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد. این یافته نشان می دهد رابطه بین دو متغیر تفکر استراتژیک و تعالی شغلی رابطه مثبت و معناداری می باشد که اگر تفکر استراتژیک افزایش یابد این اثر قویتر و اگر تفکر استراتژیک ضعیف شود طبیعتا این رابطه ضعیف خواهد شد این موضوع بر اساس معنی دار بودن و هم جهت بودن اثر تفکر استراتژیک قابل استنباط است. لذا فرضیه فرعی اول تحقیق پذیرفته می شود.

در تبیین این فرضیه می توان گفت اگر تفکر استراتژیک و ابعاد آن (- چشم انداز سیستمی؛ - تمرکز بر قصد؛ - فرصت طلبی هوشمند؛ - تفکر در زمان و - تفکر فرضیه محور) در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل بهبود یابد می تواند تعالی شغلی کارکنان و ابعاد آن (- افزایش منابع ساختاری، - کاهش تقاضای شغلی آسیب رسان، - افزایش منابع اجتماعی سازمانی و - افزایش تقاضاهای سازمانی چالش برانگیز) را نیز افزایش دهد. همچنین نتایج این فرضیه همسویی هایی با پژوهش های مصلحی فرد و جعفری (۱۳۹۹) و ننادال (۲۰۱۸) داشت.

در رابطه با فرضیه فرعی ۲ تحقیق (تفکر استراتژیک بر تصویر ذهنی از سازمان در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد) و طبق نتایج به دست آمده می توان بیان نمود که ضریب مسیر اثر متغیر تفکر استراتژیک بر تصویر ذهنی از سازمان معادل

۵۳ درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامتر مقدار  $t$ ، ۴,۶۳ تخمین زده شده است. لذا بر این اساس، فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می شود و با توجه به معنی داری و مثبت بودن این ضریب می توان بیان نمود که تفکر استراتژیک بر تصویر ذهنی از سازمان در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد. این یافته نشان می دهد رابطه بین دو متغیر تفکر استراتژیک و تصویر ذهنی از سازمان رابطه مثبت و معناداری می باشد که اگر تفکر استراتژیک افزایش یابد این اثر قویتر و اگر تفکر استراتژیک ضعیف شود طبیعتاً این رابطه ضعیف خواهد شد این موضوع بر اساس معنی دار بودن و هم جهت بودن اثر تفکر استراتژیک قابل استنباط است. لذا فرضیه فرعی دوم تحقیق پذیرفته می شود.

در تبیین این فرضیه می توان گفت اگر تفکر استراتژیک و ابعاد آن (- چشم انداز سیستمی؛ - تمرکز بر قصد؛ - فرصت طلبی هوشمند؛ - تفکر در زمان و - تفکر فرضیه محور) در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل بهبود یابد می تواند تصویر ذهنی از سازمانی کارکنان و ابعاد آن (- اعتماد به مدیریت و عملیات، - اعتماد به همکاران، - رضایت و وفاداری) را نیز بهبود بخشد.

همچنین نتایج این فرضیه همسویی هایی با پژوهش های کامرانی مهمنی و خدادادی کوهشاهی (۱۴۰۱) و کرباسی و سلماسی (۱۳۹۸) داشت.

در رابطه با فرضیه فرعی ۳ تحقیق (تصویر ذهنی از سازمان بر تعالی شغلی در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد) و طبق نتایج به دست آمده می توان بیان نمود که ضریب مسیر اثر متغیر تصویر ذهنی از سازمان بر تعالی شغلی معادل ۵۷ درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامتر مقدار  $t$ ، ۶,۹۶ تخمین زده شده است. لذا بر این اساس، فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می شود و با توجه به معنی داری و مثبت بودن این ضریب می توان بیان نمود که تصویر ذهنی از سازمان بر تعالی شغلی در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل تاثیر معنی داری دارد. این یافته نشان می دهد رابطه بین دو متغیر تصویر ذهنی از سازمان و تعالی شغلی رابطه مثبت و معناداری می باشد که اگر تصویر ذهنی از سازمان افزایش یابد این اثر قویتر و اگر تصویر ذهنی از سازمان ضعیف شود طبیعتاً این رابطه ضعیف خواهد شد این موضوع بر اساس معنی دار بودن و هم جهت بودن اثر تصویر ذهنی از سازمان قابل استنباط است. لذا فرضیه فرعی سوم تحقیق پذیرفته می شود.

در تبیین این فرضیه می توان گفت اگر تصویر ذهنی از سازمانی کارکنان و ابعاد آن (-) اعتماد به مدیریت و عملیات، - اعتماد به همکاران، - رضایت و - وفاداری) در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان اردبیل بهبود یابد می تواند تعالی شغلی کارکنان و ابعاد آن (-) افزایش منابع ساختاری، - کاهش تقاضای شغلی آسیب رسان، - افزایش منابع اجتماعی سازمانی و - افزایش تقاضاهای سازمانی چالش برانگیز) را نیز افزایش دهد.

همچنین نتایج این فرضیه همسویی هایی با پژوهش های سیدحسینی و همکاران (۱۴۰۱) و خورشیدی و احمدی جوشقانی (۱۳۹۸) داشت.

#### منابع:

پناهیان، حسین و محمدزاده، احسان و بهزادینیا، مهرداد، (۱۴۰۰)، بررسی نقش تفکر استراتژیک در ایجاد مدل تعالی سازمانی با نقش تعدیل کننده فراموشی سازمانی در شرکت توزیع برق استان اصفهان، دومین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، دامغان.

تاجی، هاله و مهداد، علی. (۱۳۹۸). پیش بینی ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی بوسیله تعالی یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی، نشریه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره یازدهم، شماره ۳۹، صص ۸۹-۱۱۲.

جعفری، مصطفی و دریانی خسروشاهی، پوریا و اکبری چاغرق، فاطمه، (۱۴۰۰)، گونه شناسی تصویر های ذهنی مدیران و کارکنان و ارباب رجوع از یکدیگر با رویکرد استعاره ای، نهمین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، تهران.

زاهدبابلان، عادل؛ غریب زاده، رامین؛ مرتضی زاده، علی اکبر و دادجو، آزاده. (۱۳۹۵). نقش اخلاق حرفه ای مدیران در تعالی سازمانی؛ با میانجی گری اشتیاق شغلی، نشریه اخلاق زیستی، دوره ششم، شماره ۲۲، صص ۷۰-۵۹.

سیدحسینی، سیدمجید و نعمتی زاده، سینا و فلاح شمس، میرفیض، (۱۴۰۱). طراحی مدل تاثیر بازاریابی داخلی بر تصویر ذهنی کارکنان از برند سازمان (بررسی موردی بانک ملی ایران). ماهنامه جامعه شناسی سیاسی ایران، دوره پنجم، شماره ۱۱، صص ۱۳۲۸-۱۳۰۸.

کامرانی مهنی، محمد امین و خدادادی کوهشاهی، محمد، (۱۴۰۱)، بررسی تاثیر سبک رهبری زهراگین بر تصویر ذهنی کارکنان از سازمان پویایی (انعطاف پذیری) منابع انسانی و هوش هیجانی کارکنان

(مورد مطالعه: کارکنان سازمان جهاد کشاورزی جنوب کرمان)، دوازدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، امور مالی، تجارت، بانک، اقتصاد و حسابداری.  
وکیلی، زهرا، (۱۳۹۹). بررسی و ارزیابی رضایتمندی شغلی کارمندان بانک سپه در شهر تهران برطبق مدل تعالی سازمانی *EFQM*، ارائه شده در: همایش ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار، تهران. صص ۱۰-۱.

*Alhefity, Saeed; Ali Ameen and Amiya Bhaumik. (2019). Impact of Strategy Management and Organizational Culture on Organizational Excellence. Leadership in the organization: A Conceptual Review.*

*Alhefity, Saeed; Ali Ameen and Amiya Bhaumik. (2019). Impact of Strategy Management and Organizational Culture on Organizational Excellence. Leadership in the organization: A Conceptual Review.*

*Nenadal Jaroslav; David Vykydal and David Waloszek. (2018). Organizational Excellence: Approaches, Models and Their Use at Czech Organizations, Quality Innovation Prosperity, 22(2):47.*

*Nenadal Jaroslav; David Vykydal and David Waloszek. (2018). Organizational Excellence: Approaches, Models and Their Use at Czech Organizations, Quality Innovation Prosperity, 22(2):47.*