

استناد: احمدی بالادهی، سیدمهدی؛ علی دستور؛ (۱۳۹۹). «بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر ارتقای تفکر راهبردی در سطح سازمانی ناجا در فرماندهی انتظامی استان مازندران»، توسعه سازمانی پلیس، دوره ۱۷، شماره ۲، صص ۱۱-۲۹.

## بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر ارتقای تفکر راهبردی در سطح سازمانی ناجا در فرماندهی انتظامی استان مازندران

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۰۶/۱۶

سیدمهدی احمدی بالادهی<sup>۱</sup>، علی دستور<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۹/۱۰

### چکیده:

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و تفکر راهبردی در سطح سازمانی ناجاست. این پژوهش با رویکردی توصیفی-همبستگی و از طریق توزیع ۲۱۴ پرسش نامه بین کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران انجام شده است. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسش نامه استاندارد چندعاملی رهبری (MLQ) و پرسش نامه محقق ساخته تفکر راهبردی استفاده شده است. روایی پرسش نامه‌ها به وسیله استادان و صاحب نظران تأیید شد و پایایی آن با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسش نامه رهبری تحول آفرین ۰/۸۴ و پرسش نامه تفکر راهبردی ۰/۹۲ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون آماری همبستگی، رگرسیون و آزمون فریدمن با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین و مؤلفه‌های آن اثر مثبت و معناداری بر تفکر راهبردی در سطح ناجا دارند. از میان ابعاد رهبری تحول آفرین، بُعد ترغیب ذهنی بیشترین و بُعد ملاحظات فردی کمترین ضریب همبستگی را با تفکر راهبردی داشته‌اند. همچنین ارزیابی فرضیه پنجم براساس آزمون فریدمن نشان می‌دهد که ترغیب ذهنی با ضریب ۲/۶۴ در اولویت اول قرار دارد، در نتیجه بیشترین اثر بر تفکر راهبردی دارد و در ادامه نفوذ آرمانی با ضریب ۲/۵۰ در اولویت دوم و ملاحظات فردی با ضریب ۲/۴۲ در رتبه چهارم و پایانی قرار دارد، در نتیجه کمترین اثر بر تفکر راهبردی در ناجا دارد.

### کلیدواژه‌ها:

رهبری تحول آفرین، تفکر راهبردی، ناجا، مازندران.

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی و مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی. نویسنده مسئول: ahmadi54@iran.ir

۲. دانشجوی دکتری حقوق جزا و کیفرشناسی و عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا

## مقدمه

یکی از اساسی‌ترین و مهم‌ترین وظایف مدیر در فرایند مدیریت، رهبری سازمان است. در واقع اصلی‌ترین رکن رهبری، نفوذ چشمگیر و توانایی اعمال قدرت است که توسط رهبر بر زیردستان اعمال می‌شود و در رأس وظایف رسمی و سازمانی یک مدیر قرار دارد. این ویژگی رهبری، یکی از ویژگی‌های برجسته و بااهمیت هر مدیر موفق است. مدیران برای موفقیت و ایفای نقش مؤثر در سازمان، افزون‌بر دارا بودن نگرش کوتاه‌مدت و مقطعی نسبت به متغیرهای محیطی، باید سازمان و مدیریت را به‌عنوان یک سیستم مدنظر قرار دهند و با این نگرش به بررسی رفتار کارکنان بپردازند و سبک رهبری خود را براساس واقعیت‌های موجود و شرایط، ماهیت کار و شرح وظایف و ویژگی‌های کارکنان انتخاب کنند. از سویی رهبری تحول‌آفرین، یکی از تازه‌ترین رویکردهای مطرح‌شده نسبت به رهبری است که پژوهش‌های مربوط به آن در ایران انگشت‌شمار است. نظریه سبک رهبری تحول‌آفرین یکی از چارچوب‌های نظری در دنیاست که از سوی برنز (۱۹۷۸) و بس (۱۹۸۵) مطرح شده است. با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده در سال‌های اخیر در دنیا و با توجه به اهمیت مدیریت تحول‌آفرین به‌عنوان سبک مدیریت موفق در سازمان‌های امروز و نیز بررسی تفکر راهبردی به‌عنوان یکی از عوامل مهم اثربخشی سازمان‌ها، پژوهش‌های اندکی در این رابطه در ایران انجام شده است. هدف از انجام این پژوهش، سنجش سبک رهبری تحول‌آفرین و مهم‌تر از آن، پیدا کردن دلایلی مبتنی بر وجود تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران بر تفکر راهبردی است.

## بیان مسئله

امروزه توسعه قابلیت‌ها و توانمندی‌های سازمان‌ها نه‌تنها در گرو به‌کارگیری سیاست‌های خارج از سازمان در قبال مشتریان است، بلکه اعمال سازوکارهایی نظیر برگزیدن سبک‌های مطلوب و تعالی‌دهنده قابلیت‌های سازمان همانند رهبری تحول‌آفرین، در بهبود سطوح دیگر سازمانی نظیر قابلیت نوآرانه و توسعه تفکرهای راهبردی مؤثر بوده است. در این پژوهش، به بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین بر ارتقاء سطح تفکر راهبردی در فرماندهی انتظامی استان مازندران پرداخته شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران است. یکی از مسائلی که طی این سال‌ها توجه متخصصان را جلب کرد، موضوع تفکر راهبردی است. توانایی سازمان در پاسخگویی به نیازهای روبه‌رشد و متغیر محیطی و افزایش قابلیت آن در هماهنگی درونی و سازگاری بیرونی را می‌توان با ارتقاء عملکرد کارکنان و به‌کارگیری آن در

فرایند مدیریت راهبردی به‌گونه‌ای که به خلق و ایجاد تفکر راهبردی منجر شود، جستجو کرد. به عبارت دیگر، این پژوهش در تلاش برای پاسخ دادن به این پرسش است که آیا سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران بر تفکر راهبردی جامعه مورد مطالعه تأثیرگذار است؟

## اهمیت و ضرورت پژوهش

سازمان‌هایی موفق و اثربخش خواهند بود که رهبران آنها با اتخاذ سبک رهبری مناسب و نفوذی که بر کارکنان دارند، بتوانند آنها را برانگیزند و تلاش‌های آنها را در جهت تحقق اهداف تعالی سازمان همسو و منسجم کنند. بنابراین برای دستیابی به این هدف، سازمان‌ها نیازمند رهبرانی با مهارت تفکر راهبردی خواهند بود، که این مهارت را در سطح سازمان توسعه دهند و مزیت رقابتی برای سازمان خلق کنند. سبک‌های مدیریت، نماد بیرونی تفکرات، خواسته‌ها و شخصیت مدیران است که به صورت الگوی پایدار در صحنه عمل، مورد ارزیابی و امتحان همه افرادی که با سازمان ارتباط دارند، قرار می‌گیرند (سیدنقوی و جعفری، ۱۳۸۹). تفکر راهبردی در محیط پرتحول و پیش‌بینی‌ناپذیر امروز، رویکرد مناسب رهبری سازمان شمرده می‌شود. از سوی دیگر، موضوع رهبری در دنیای امروز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده تا به نیازهای روحی و روانی انسان در سازمان پاسخ دهد. تغییرات و تحولات مداوم در دنیای امروز، سازمان‌ها را در جهت استفاده از سبک‌های نوین مدیریتی برای مدیریت تحولات سوق داده است (Tagavi, 2009).

## مروری بر ادبیات پژوهش

### رهبری تحول‌آفرین

یکی از دغدغه‌های سازمان‌ها و پژوهشگران در چهار دهه پیش، رهبری بوده است و تلاش شده این پدیده را با مجموعه‌ای از معیارهای دانشگاهی عملیاتی کنند. یکی از جدیدترین رویکردهایی که برای مطالعه رهبری مدنظر قرار گرفته، الگوی رهبری تحول‌آفرین - مبادله‌ای طراحی شده توسط بس (۱۹۸۵) و عملیاتی شده از سوی بس و آوولیو<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) - است. جیمز مک‌گریگور برنز<sup>۴</sup> (۱۹۷۸) اولین کسی بود که در کتاب خود با نام رهبری، اصطلاحات رهبری مبادله‌ای و تحول‌آفرین را به کار برد. این اصطلاحات به سرعت در حوزه‌های مدیریت سازمانی به کار گرفته شد (دلویز و هایگس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵: ۴۰۶). رهبری تحول‌آفرین، بخشی از پارادایم جدید رهبری

3. Bass and Avolio  
4. Mc Gregore Burns  
5. Dulewicz & Higgs

است و بیانگر فرایندی است که افراد را متحول می‌کند و با ارزش‌ها، ویژگی‌های اخلاقی و اهداف بلندمدت در ارتباط است. ریشه پارادایم رهبری تحول‌آفرین به قرن شانزدهم، زمانی که پژوهش‌هایی درباره پادشاه توسط ماکیاولی انجام شد، برمی‌گردد (حسینی، ۱۳۸۹). مطالعات نشان می‌دهد، واژه رهبری تحول‌آفرین برای اولین بار توسط دانتون در سال ۱۹۷۳ به کار گرفته شد ولی این اصطلاح تا زمانی که کلاسیک‌ها به وسیله برنز آن را به کار نبردند، مشهور نشد (تسلیمی و همکاران، ۱۳۹۰). باس، رهبر تحول‌آفرین را کسی می‌داند که به‌منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه مثبتی با زیردستان برقرار کرده و آنان را تشویق کند که از نیازهای شخصی فراتر روند و در راستای تمایلات گروه و سازمان کار کنند. همچنین این رهبران زیردستان خود را برمی‌انگیزانند تا آنچه را در توان دارند، انجام دهند (بروک، ۲۰۰۰). برنز رهبری تحول‌آفرین را به‌عنوان فرایندی که در آن رهبران و پیروان همدیگر را به سطح بیشتری از اخلاق و انگیزه سوق می‌دهند، تعریف کرد. این رهبران تلاش می‌کنند خصوصیات اخلاقی و ایده‌آل‌های متعالی مانند آزادگی، عدالت، برابری، صلح و انسانیت را متجلی سازند و نه خصوصیات پستی مانند ترس، حرص، حسادت و تنفر. به‌طور کلی می‌توان رهبری تحول‌آفرین را این‌گونه تعریف کرد: توانایی شخصی برای پیش‌بینی، ساخت آینده، انعطاف‌پذیری، تفکر راهبردی و کار با دیگران که فرصت‌های متغیری را برای ایجاد یک آینده در دسترس برای سازمان‌ها شناسایی می‌کند.

### مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین

رهبری تحول‌آفرین برای عملی‌شدن به چهار مؤلفه یا عامل که به‌عنوان عناصر تشکیل‌دهنده این نظریه نیز شناخته شده‌اند، نیاز دارد. این عوامل عبارت‌اند از:

**نفوذ آرمانی (ویژگی‌های آرمانی - رفتارهای آرمانی):** در این حالت فرد، ویژگی‌های رهبر فرهمند (کارزماتیک) را دارد؛ مورد اعتماد و تحسین زیردستان است، زیردستان او را به‌عنوان یک الگو می‌شناسند و کوشش می‌کنند که همانند او شوند. نفوذ آرمانی شامل ویژگی‌های آرمانی و رفتارهای آرمانی است (گامسلگلو، ۲۰۰۹).

**انگیزش الهام‌بخش:** رهبر کارکنان را ترغیب می‌کند تا به هدف و قابل‌دستیابی‌بودن آن با تلاش و کوشش، باور پیدا کنند. این افراد معمولاً نسبت به آینده و قابل‌دسترس‌بودن اهداف خوش‌بین هستند (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۰).

ترغیب ذهنی: رهبر به صورت ذهنی کارکنان را برمی‌انگیزد. این رهبران، پیروانشان را تشویق می‌کنند که در حل مسائل، خلاقانه برخورد کنند و فرضیه‌های بدیهی را مورد پرسش قرار دهند. آنها پیروان را ترغیب می‌کنند که مشکلات را از زوایای مختلف بررسی کنند و فنون حل مسئله نوآورانه را پیاده کنند (گامسلگلو، ۲۰۰۹).

**ملاحظات فردی:** رهبر نیازهای احساسی زیردستان را برآورده می‌کند. این رهبران، نیازهای افراد را تشخیص می‌دهند و به آنها کمک می‌کنند تا مهارت‌های لازم برای رسیدن به هدف مشخص، پرورش دهند. این رهبران ممکن است زمان چشمگیری را صرف پرورش دادن و آموزش کنند (باس و رگیو<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶).

### تفکر راهبردی

در اواسط دهه ۱۹۸۰، اثربخش نبودن فرایند برنامه‌ریزی راهبردی، بسیاری از متخصصان را بر آن داشت تا بر لزوم تفکر راهبردی تأکید داشته باشند. در دهه ۱۹۹۰ پارادایم راهبرد با ظهور تفکر راهبردی، تکامل بیشتری یافت تا به طرح‌ریزی راهبردی و مدیریت راهبردی کمک و آنها را تسهیل کند. تکامل پارادایم راهبرد از طرح‌ریزی راهبردی به مدیریت راهبردی و سپس به تفکر راهبردی، بازتابی از تغییرات اقتصادی، فناوری و اجتماعی است. تفکر راهبردی، مفهومی جذاب است. اما جذابیت این مفهوم مانع از آن نمی‌شود که مبهم نباشد (لشکر بلوکی، ۱۳۹۰). امروزه واژه تفکر راهبردی اغلب به صورت گسترده و عمومی در ادبیات مدیریت راهبردی به کار برده می‌شود که بیم بی‌معنا شدن، آن را تهدید می‌کند. بیشتر کسانی که از آن استفاده می‌کنند، نمی‌توانند آن را معنا کنند. این واژه بیشتر مفهوم تفکر در راهبرد که دارای ویژگی‌های خاص است، به خود گرفته است. اما این تعاریف عام از تفکر راهبردی، منظور کسانی که این واژه را تبیین نموده‌اند، نبوده است (لیدتکا<sup>۸</sup>، ۱۹۹۸).

بون<sup>۹</sup> (۲۰۰۵) می‌گوید که چارچوب مناسب برای تفکر راهبردی به ادغام تمرکز سطح خرد بر افراد و گروه‌ها و تمرکز سطح کلان بر سازمان و بافت سازمانی نیاز دارد. به عبارت دیگر، آن نیازمند تصدیق نفوذ ویژگی‌های منحصر به فرد و اقدامات افراد روی بافت سازمانی و تأثیر و نفوذ بافت سازمانی بر افراد و تفکر افراد می‌باشد. بدیهی است ویژگی‌های یک فرد متفکر راهبردی، در صورت حمایت از ساختار و فرایندها در گروه و سطوح سازمانی، ارزشمند و تقویت می‌شود. از دیدگاه بون، تفکر راهبردی منحصر به مدیر عالی نبوده، سطوح پایین مدیریتی نیز تاحدودی در این فرایند نقش داشته و درگیر هستند (بون، ۲۰۰۵).

7. Bass & Riggio

8. Liedtka

9. Bonn

ریچار هیوز و کترین بیٹی<sup>۱۰</sup> تفکر راهبردی را جمع‌آوری، تفسیر، تولید و ارزیابی اطلاعات و ایده‌هایی که مزیت رقابتی پایدار سازمان را شکل می‌دهند، تعریف می‌کنند. تفکر راهبردی، فعالیت یا تفکر فردی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند. هدف آن کشف راهبردهای رقابتی برای موقعیت‌یابی سازمان است که به میزان چشمگیری با موقعیت فعلی‌اش متفاوت است. تفکر راهبردی همانند تهیه یک برنامه راهبردی نیست که راه‌کنش‌های مربوط به دستیابی به اهداف در آن مشخص شده باشند. بنابراین تفکری است که مفاهیم وسیع، کلی و جامع را دربرمی‌گیرد. تفکر راهبردی بر جهت‌گیری آینده سازمان و بر مبنای شرایط محیطی پیش‌بینی شده، متمرکز است. هراکلیوس معتقد است: تفکر راهبردی و برنامه‌ریزی راهبردی در یک فرایند منطقی به هم برخورد کرده‌اند، به گونه‌ای که هر دو برای مدیریت مؤثر راهبردی ضروری‌اند و هر کدام به‌خودی‌خود لازم‌اند، اما کافی نیستند (Lawrence, 1999). تفکر راهبردی به‌عنوان نگرشی نو و جان تازه بخشیدن به تفکر قدیمی مدیریت راهبردی شناخته شده است (JELENC, 2009).

### الگوسازی تفکر راهبردی

لینکو (۱۹۹۰) تفکر راهبردی را در تمام سطوح سازمانی توصیه می‌کند و نشان می‌دهد که نیروهای محیطی بی‌امان خواستار صلاحیت راهبردی گسترده هستند. او از شایستگی تفکر راهبردی به‌عنوان تجدید قاب‌بندی، اسکن، استخراج تفکر چندمتغیره، پیش‌بینی، القا و ارزش‌گذاری نام می‌برد. گانز (۱۹۹۸) مهارت‌های تفکر راهبردی را به سرمایه‌های فکری یک سازمان ارتباط می‌دهد. براساس الگوی گلدمن، مؤلفه‌های تفکر راهبردی شامل تفکر نظام‌مند، تفکر مفهومی، فرصت‌طلبی هوشمندانه و آینده‌نگری است (Hamel and Prahalad, 2005:161).

### پیشینه پژوهش

سلیمی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین و تفکر راهبردی بر توسعه محصولات جدید پرداختند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که نقش معناداری رهبری تحول‌آفرین در تفکر راهبردی و نیز نقش معناداری تفکر راهبردی در توسعه محصولات جدید تأیید شد، اما نقش معناداری رهبری تحول‌آفرین در توسعه محصولات جدید تأیید نشد.

الی‌آبادی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین بر ارتقاء سطح تفکر راهبردی با نقش میانجی‌گری یادگیری سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان ایلام پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین رهبری تحول‌آفرین و یادگیری سازمانی، بین رهبری

10. Richard Hughes and Katherine Beatty

تحول‌آفرین و سطح تفکر راهبردی و یادگیری سازمانی و سطح تفکر راهبردی، رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، ملاحظات فردی و انگیزه الهام‌بخش) با یادگیری سازمانی و تفکر راهبردی نیز ارتباط معناداری وجود دارد.

شیری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین بر ارتقاء سطح تفکر راهبردی و تسهیل نوآوری در دانشگاه علوم پزشکی ایلام پرداختند. بررسی‌های آماری این پژوهش نشان داده است که به واسطه استفاده از روش همبستگی بین متغیرهای پژوهش، با احتمال خطا  $0.05$  و  $0.1$ ، بین این متغیرها و ارتقاء سطح تفکر راهبردی و تسهیل نوآوری در دانشگاه علوم پزشکی، همبستگی وجود داشته است.

فرج‌پور و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر فرهنگ و استراتژی [راهبرد]‌های سازمان پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند به سازمان‌ها در جهت کسب بازده بیشتر در محیط رقابتی کمک کند.

گل‌محمدی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و تفکر راهبردی در سطح سازمانی پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که بین رهبری تحول‌آفرین و تفکر راهبردی در سطح سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از میان ابعاد رهبری تحول‌آفرین، بُعد ملاحظات فردی بیشترین و بُعد نفوذ آرمانی کمترین ضریب همبستگی را با تفکر راهبردی داشته‌اند. همچنین براساس تحلیل رگرسیون، بُعد ملاحظات فردی بیشترین تأثیر بر تفکر راهبردی دارد.

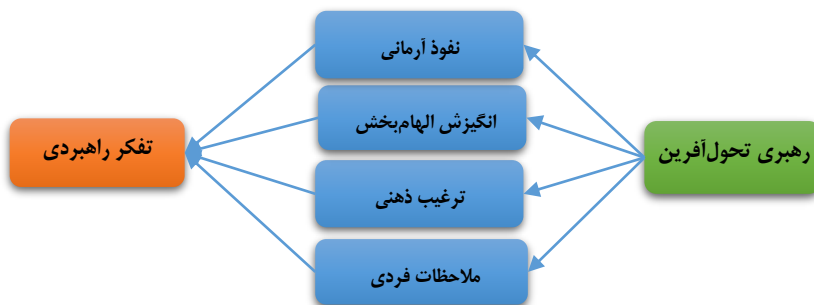
یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان پرداختند. تحلیل اطلاعات با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این است که رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی معنادار است. همچنین تمامی مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری دارند. همچنین تحلیل رگرسیون چندعاملی بیانگر این است که از میان مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین، رفتارهای آرمانی و ملاحظات فردی، بیشترین تأثیر بر رفتار شهروندی سازمانی دارند.

بیشتر مطالعات انجام‌شده توسط پژوهشگران در سطح فردی بوده و کمتر مطالعه‌ای در سطوح سازمانی انجام شده است. این پژوهش در سطح سازمانی انجام شده است. در الگوی لیدکا اگرچه بیشتر سطح فردی را در نظر می‌گیرد، اما وی تأکید می‌کند که افراد برای بهره‌گیری از تفکر راهبردی، نیازمند بستر سازمانی هستند که حامی این نوع تفکر و گفتگوی راهبردی در سطح سازمان باشد. در ایران نیز تنها

الگویی که تفکر راهبردی را در سطح سازمان بررسی کرده، الگوی سازمان تفکر راهبردی رحمان سرشت و کفچه (۱۳۸۷) است که مبنای پژوهش حاضر می‌باشد. این الگو، عوامل تفکر راهبردی را در دو دسته عوامل محتوایی و عوامل فرایندی در نظر می‌گیرد. عوامل محتوایی عبارت‌اند از: خلاقیت، چشم‌انداز و تفکر نظام‌مند. عوامل فرایندی نیز عبارت‌اند از: ارتباطات راهبردی و تحلیل راهبردی.

### ارائه چارچوب مفهومی پژوهش

با توجه به مفاهیم ارائه‌شده در این پژوهش، الگوی مفهومی زیر (شکل ۱) برای تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر ارتقای تفکر راهبردی مورد پذیرش و بررسی قرار گرفت. الگوی یادشده برای بررسی و سنجش رهبری تحول‌آفرین با چهار بُعد (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ملاحظات فردی و ترغیب ذهنی) و اثرگذاری بر تفکر راهبردی، طراحی شده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

### فرضیه‌های پژوهش

#### فرضیه اصلی

- رهبری تحول‌آفرین بر تفکر راهبردی، اثر معناداری دارد.

#### فرضیه‌های فرعی

۱- نفوذ آرمانی بر تفکر راهبردی، اثر معناداری دارد.



۲- انگیزش الهام‌بخش بر تفکر راهبردی، اثر معناداری دارد.

۳- ترغیب ذهنی بر تفکر راهبردی، اثر معناداری دارد.

۴- ملاحظات فردی بر تفکر راهبردی، اثر معناداری دارد.

۵- بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین از نظر اولویت، تفاوت معناداری وجود دارد.

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای نتیجه یا دستاورد پژوهش، از نوع کاربردی است، زیرا هدف از این پژوهش، توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص بوده و هدف نهایی آن، حل مشکلات خاص درون سازمانی می‌باشد و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و در زمره پژوهش‌های پیمایشی است. این پژوهش به لحاظ بررسی تأثیر بین دو متغیر، پژوهش همبستگی نیز خوانده می‌شود. در این پژوهش به تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر ارتقای تفکر راهبردی پرداخته شده و اثر مثبت و معنادار یا منفی و معنادار نبودن میان این دو متغیر بررسی شده است. جامعه آماری این پژوهش، متشکل از تمام کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران بوده است و برای انتخاب نمونه آماری از روش نمونه‌گیری کوکران استفاده شده که تعداد ۲۱۴ نفر برآورد که این تعداد با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز در این پژوهش، از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. درباره جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات و پیشینه پژوهش از روش کتابخانه‌ای و اسنادی (شامل کتاب‌های دانشگاهی، پایان‌نامه‌ها، مقالات و پایگاه‌های اطلاعاتی) استفاده شد. همچنین برای جمع‌آوری اطلاعات به‌منظور رد یا تأیید فرضیه‌های پژوهش از روش میدانی (از طریق پرسش‌نامه‌های استاندارد و توزیع آن در بین نمونه آماری و جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز درباره هر کدام از متغیرهای پژوهش) و از دو پرسش‌نامه به شرح ذیل استفاده شد: هر پرسش‌نامه دارای دو بخش بود که در ابتدا هدف از گردآوری داده‌ها و ضرورت همکاری پاسخ‌دهنده در ارائه پاسخ مورد نیاز تبیین شده است. ضرورت همکاری جامعه آماری به دلیل بارز بودن داده‌های حاصل از پرسش‌نامه‌ها و شناخت وضع موجود و ارائه راه‌کارهایی درباره افزایش مسئولیت‌پذیری مدیران و کارکنان در پایان پژوهش، مورد تأکید قرار گرفته است تا پاسخ‌دهندگان برای پاسخ‌دادن به پرسش‌ها ترغیب شوند. در قسمت دوم، اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان شامل جنسیت و مدرک تحصیلی درخواست شده است. این دو بخش برای هر سه پرسش‌نامه مشترک و یک‌جا ارائه شده است. پرسش‌نامه استاندارد چندعاملی رهبری (MLQ) با ۲۰ پرسش و پرسش‌نامه استاندارد تفکر راهبردی با ۱۲ پرسش استفاده شده است. برای سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها، تعداد ۳۰ پرسش‌نامه در اختیار عده‌ای از استادان و صاحب‌نظران

قرار داده شد تا قابلیت فهم پرسش‌ها، تعداد پرسش‌ها، توالی منطقی پرسش‌ها و حساسیت‌برانگیز نبودن پرسش‌ها کنترل شود و از آنها خواسته شد تا ضمن پاسخ دادن به پرسش‌ها، نظرات خود را درباره بهبود پرسش‌نامه و پرسش‌های آن ارائه کنند. سرانجام، پس از بررسی‌های زیاد و با حذف و اصلاح پاره‌ای از عبارت‌ها و افزودن برخی پرسش‌ها، پرسش‌نامه نهایی تهیه و تنظیم شد. برای تعیین پایایی مکرر پرسش‌نامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که به شرح جدول ۱ به دست آمد و نشان‌دهنده پایایی بالای پرسش‌نامه استفاده شده است. برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، ابتدا آمار توصیفی که به بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش شامل جنسیت، سن و میزان تحصیلات می‌پردازد؛ بررسی می‌شود. پس از آمار توصیفی، نتایج آمار تحلیلی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار spss ارائه می‌شود. در آمار تحلیلی این پژوهش به منظور تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر ارتقای تفکر راهبردی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون و آزمون فریدمن استفاده شده است.

جدول ۱. آلفای کرونباخ

تفکر راهبردی	رهبری تحول‌آفرین
۱۲ پرسش	۲۱ پرسش
۰/۹۲۶	۰/۸۴۶

## تحلیل داده‌ها

به منظور مشخص کردن نوع آزمون مورد استفاده برای فرضیه‌های پژوهش، ابتدا به بررسی نرمال بودن یا غیرنرمال بودن داده‌های مربوط به فرضیه‌ها از طریق آزمون کولموگروف-اسمیرنوف پرداخته شده و سپس با استفاده از نتایج این آزمون، از روش‌های آماری پارامتری یا غیرپارامتری مناسب برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است، بنابراین فرضیه‌ها به شکل زیر خواهد بود:

H0: توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است.

H1: توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست.

این آزمون به منظور مشخص کردن نرمال بودن توزیع داده‌های یک متغیر استفاده می‌شود. متغیرهایی که سطح معناداری آزمون آنها، بیشتر از ۰/۰۵ به دست می‌آید، دارای توزیع نرمال هستند. اگر داده‌ها دارای توزیع نرمال باشند، امکان استفاده از آزمون پارامتریک وجود دارد و در غیراین صورت باید از آزمون ناپارامتریک استفاده کنیم.

پس از تحلیل در برون‌داد آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، اگر آزمون معنادار بود یعنی  $p$  کوچکتر از ۰/۰۵ صدم بود، به معنی این است که توزیع نرمال نیست و باید از آزمون ناپارامتریک استفاده کنیم. بنابراین اگر نتیجه این آزمون معنادار نباشد امکان استفاده از آزمون‌های پارامتریک وجود دارد.

جدول ۲. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

مؤلفه‌ها	رهبری تحول‌آفرین	نفوذ آرمانی	انگیزش الهام‌بخش	ترغیب ذهنی	ملاحظات فردی
میانگین	۳,۳۴۳	۳,۵۵۹	۳,۴۸۹	۳,۴۱۵	۳,۶۳۰
انحراف استاندارد	۰,۸۰۵	۰,۸۹۶	۰,۷۲۷	۰,۸۲۹	۰,۸۸۹
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

با توجه به آزمون نرمال نبودن به عمل آمده از داده‌های حاصل از پژوهش و اینکه داده‌ها دارای توزیع نرمالی نیستند، بنابراین برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده خواهیم کرد.

فرضیه اصلی: رهبری تحول‌آفرین بر تفکر راهبردی، اثر معناداری دارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی فرضیه اصلی

نوع همبستگی	میزان همبستگی	جهت همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۰/۸۲۳	مثبت	۰/۰۰۰

براساس جدول ۳ و با توجه به میزان ضریب همبستگی به دست آمده  $r=0/823$  که در سطح  $\alpha=0/01$  معنادار است، می‌توان ادعا کرد که رهبری تحول‌آفرین بر تفکر راهبردی، اثر معنادار دارد.

جدول ۴. خلاصه الگوی رگرسیون و تحلیل واریانس

الگو	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	محدود ضریب همبستگی	ضریب تعدیل‌شده	خطای استاندارد برآورد
رگرسیون	۱۴,۳۵۹	۱	۱۴,۳۵۹	۴۰۵,۹۲۷	۰,۰۰۰	۰,۸۲۳	۰,۶۷۸	۰,۶۷۶	۰,۵۹۶۳
باقی‌مانده	۶۸۶۳۶	۲۱۲	۰,۳۵۶						
جمع	۲۱۲,۹۹۵	۲۱۳	۱۴۴,۷۱۵						

با توجه به جدول ۴ و میزان  $F$  به دست آمده که بیشتر از میزان  $F$  جدول می‌باشد و همچنین استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان، می‌توان نتیجه گرفت که رهبری تحول‌آفرین بر تفکر راهبردی در سطح  $\alpha=0/01$ ، اثر معنادار دارد و به عبارت دیگر توان پیش‌بینی تفکر راهبردی از طریق رهبری

تحول آفرین وجود دارد. براساس جدول ۵ و با توجه به میزان  $R^2$  به دست آمده، می توان ادعا کرد که رهبری تحول آفرین ۰/۸۲۳، تفکر راهبردی را تبیین می کند.

فرضیه فرعی اول: نفوذ آرمانی بر تفکر راهبردی، اثر معناداری دارد.

جدول ۵. ضریب همبستگی فرضیه فرعی اول

نوع همبستگی	میزان همبستگی	جهت همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۰/۶۳۰	مثبت	۰/۰۰۰

براساس جدول ۵ و با توجه به میزان ضریب همبستگی به دست آمده  $r=0/630$  که در سطح  $\alpha=0/01$  معنادار است، می توان ادعا کرد که مؤلفه نفوذ آرمانی بر تفکر راهبردی، اثر معناداری دارد.

جدول ۶. خلاصه الگوی رگرسیون و تحلیل واریانس

الگو	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	ضریب مجذور ضریب همبستگی	خطای استاندارد برآورد
رگرسیون	۸۴.۵۰۳	۱	۸۴.۵۰۳	۱۲۶.۹۲۶	۰.۰۰۰	۰.۶۳۰	۰.۳۹۷	۰.۳۹۴
باقی مانده	۱۲۸.۴۹۲	۲۱۲	۰.۶۶۶					
جمع	۲۱۲.۹۹۵	۲۱۳	۸۵.۱۶۹					

با توجه به جدول ۶ و میزان F به دست آمده که بیشتر از میزان F جدول می باشد و همچنین استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان، می توان گفت که نفوذ آرمانی بر تفکر راهبردی در سطح  $\alpha=0/01$ ، اثر معنادار دارد و به عبارت دیگر توان پیش بینی تفکر راهبردی از طریق نفوذ آرمانی وجود دارد. براساس جدول ۶ و با توجه به میزان  $R^2$  به دست آمده، می توان ادعا کرد که نفوذ آرمانی ۰/۶۳۰، تفکر راهبردی را تبیین می کند.

فرضیه فرعی دوم: انگیزش الهام بخش بر تفکر راهبردی، اثر معناداری دارد.

جدول ۷. ضریب همبستگی فرضیه فرعی دوم

نوع همبستگی	میزان همبستگی	جهت همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۰/۶۴۶	مثبت	۰/۰۰۰

براساس جدول ۷ و با توجه به میزان ضریب همبستگی به دست آمده  $r=0/646$  که در سطح  $\alpha=0/01$  معنادار است، می توان ادعا کرد که مؤلفه انگیزش الهام بخش بر تفکر راهبردی، اثر معناداری دارد.

جدول ۸. خلاصه الگوی رگرسیون و تحلیل واریانس

الگو	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	محدود ضریب همبستگی	ضریب تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
رگرسیون	۸۸.۸۱۳	۱	۸۸.۸۱۳	۱۳۸.۰۳۱	۰.۰۰۰	۰.۶۴۶	۰.۴۱۷	۰.۴۱۴	۰.۸۰۲۱
باقی‌مانده	۱۲۴.۱۸۲	۲۱۲	۰.۶۴۳						
جمع	۲۱۲.۹۹۵	۲۱۳	۸۹.۴۵۶						

با توجه به جدول ۸ و میزان F به دست آمده که بیشتر از میزان F جدول می‌باشد و همچنین استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان، می‌توان گفت که انگیزش الهام‌بخش بر تفکر راهبردی در سطح  $\alpha=0.01$ ، اثر معنادار دارد و به عبارت دیگر توان پیش‌بینی تفکر راهبردی از طریق انگیزش الهام‌بخش وجود دارد. براساس جدول ۶ و با توجه به میزان  $R^2$  به دست آمده، می‌توان ادعا کرد که انگیزش الهام‌بخش  $0.646$ ، تفکر راهبردی را تبیین می‌کند.

فرضیه فرعی سوم: ترغیب ذهنی بر تفکر راهبردی، اثر معناداری دارد.

جدول ۹. ضریب همبستگی فرضیه فرعی سوم

نوع همبستگی	میزان همبستگی	جهت همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۰/۷۰۱	مثبت	۰/۰۰۰

براساس جدول ۹ و با توجه به میزان ضریب همبستگی به دست آمده  $r=0.701$  که در سطح  $\alpha=0.01$  معنادار است، می‌توان ادعا کرد که مؤلفه ترغیب ذهنی بر تفکر راهبردی، اثر معناداری دارد.

جدول ۱۰. خلاصه الگوی رگرسیون و تحلیل واریانس

الگو	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	محدود ضریب همبستگی	ضریب تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
رگرسیون	۱۰۴.۷۴۱	۱	۱۰۴.۷۴۱	۴۰۵.۹۲۷	۰.۰۰۰	۰.۸۲۳	۰.۶۷۸	۰.۶۷۶	۰.۵۹۶۳
باقی‌مانده	۱۰۸.۲۵۴	۲۱۲	۰.۵۶۱						
جمع	۲۱۲.۹۹۵	۲۱۳	۱۰۵.۳۰						

با توجه به جدول شماره ۱۰ و میزان F به دست آمده که بیشتر از میزان F جدول می‌باشد و همچنین استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان، می‌توان گفت که ترغیب ذهنی بر تفکر راهبردی در

سطح  $\alpha=0.01$ ، اثر معناداری وجود دارد و به عبارت دیگر توان پیش‌بینی تفکر راهبردی از طریق ترغیب ذهنی وجود دارد. براساس جدول ۶ و با توجه به میزان  $R^2$  به دست آمده، می‌توان ادعا کرد که ترغیب ذهنی  $0.701$ ، تفکر راهبردی را تبیین می‌کند.

فرضیه فرعی چهارم: ملاحظات فردی بر تفکر راهبردی، اثر معناداری دارد.

جدول ۱۱. ضریب همبستگی فرضیه فرعی چهارم

نوع همبستگی	میزان همبستگی	جهت همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۰/۶۰۴	مثبت	۰/۰۰۰

براساس جدول ۱۱ و با توجه به میزان ضریب همبستگی به دست آمده  $r=0.604$  که در سطح  $\alpha=0.01$  معنادار است، می‌توان ادعا کرد که مؤلفه ملاحظات فردی بر تفکر راهبردی، اثر معناداری دارد.

جدول ۱۲. خلاصه الگوی رگرسیون و تحلیل واریانس

الگو	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	مجموع ضریب همبستگی	ضریب تعدیل شده	خطی استاندارد برآورد
رگرسیون	۷۷.۶۸۴	۱	۷۷.۶۸۴	۱۱۰.۸۰۴	۰.۰۰۰	۰.۶۰۴	۰.۳۶۵	۰.۳۶۱	۰.۸۳۷۳
باقی مانده	۱۳۵.۳۱۱	۲۱۲	۰.۷۰۱						
جمع	۲۱۲.۹۹۵	۲۱۳	۷۸.۳۸۵						

با توجه به جدول ۱۲ و میزان F به دست آمده که بیشتر از میزان F جدول می‌باشد و همچنین استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان، می‌توان نتیجه گرفت که ملاحظات فردی بر تفکر راهبردی در سطح  $\alpha=0.01$ ، اثر معناداری دارد و به عبارت دیگر توان پیش‌بینی تفکر راهبردی از طریق ملاحظات فردی وجود دارد. براساس جدول ۶ و با توجه به میزان  $R^2$  به دست آمده، می‌توان ادعا کرد که ملاحظات فردی  $0.604$ ، تفکر راهبردی را تبیین می‌کند.

فرضیه فرعی پنجم: بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین از نظر اولویت، تفاوت معنادار وجود دارد.

به منظور رتبه‌بندی ابعاد رهبری تحول‌آفرین از آزمون فریدمن بهره گرفته شد که نتایج آن در جدول ۱۳ گنجانده شده است. معنادار شدن آزمون فریدمن بدین معناست که تفاوت بسیار معناداری بین اولویت‌بندی رهبری تحول‌آفرین وجود دارد.

جدول ۱۳. رتبه‌بندی ابعاد رهبری تحول‌آفرین بر مبنای آزمون فریدمن

رتبه	میانگین	عوامل تأثیرگذار	آزمون فریدمن	تعداد
دوم	۵۰/۲	نفوذ آرمانی	۲۱۴	۲
سوم	۴۳/۲	انگیزش الهام‌بخش	۵۸۸۷	۲
چهارم	۴۲/۲	ملاحظات فردی	۳	۲
اول	۶۴/۲	ترغیب ذهنی	۰/۰۰۰	۲

نتیجه این آزمون با مقدار  $۰/۰۰۰$  و در سطح  $۹۹$  درصد اطمینان یعنی در سطح خطای  $۱$  درصد ( $sig = ۰/۰۰۰$ )، معنادار است. همچنین نتیجه میانگین رتبه‌ها در جدول  $۱۳$  نشان می‌دهد که ترغیب ذهنی با ضریب  $۶۴/۲$  در اولویت اول قرار دارد، در نتیجه بیشترین اثر بر تفکر راهبردی دارد و در ادامه نفوذ آرمانی با ضریب  $۵۰/۲$  در اولویت دوم و ملاحظات فردی با ضریب  $۴۲/۲$  در رتبه سوم و پایانی قرار دارد؛ در نتیجه کمترین اثر بر تفکر راهبردی در ناجا دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

بقای سازمان به شکل‌گیری فرهنگی که توسط رهبران کارآمد آغاز می‌شود، بستگی دارد. این امر به‌ویژه زمانی به واقعیت می‌پیوندد که سازمان با دوره تغییر مواجه است. از آنجایی که رهبران تحول‌آفرین همواره نگران نوسازی سازمان هستند، به‌دنبال پرورش نوعی از فرهنگ سازمانی خواهند بود که توأم با خلاقیت، حل مسئله، خطرپذیری و تجربه‌گرایی است. براساس مبانی نظری، نتایج و یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌های گردآوری‌شده، می‌توان گفت که رهبری تحول‌آفرین بر تفکر راهبردی در سطح سازمان یعنی فرماندهی انتظامی استان مازندران اثر مثبت و معناداری دارد. با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون، همه فرضیه‌های پژوهش (فرضیه‌های فرعی اول تا چهارم) تأیید می‌شود. همچنین براساس نتایج رگرسیون، رهبری تحول‌آفرین تأثیری مثبت بر عوامل محتوایی و فرایندی تفکر راهبردی دارد. می‌توان اظهار داشت که رهبری تحول‌آفرین، تفکر راهبردی در سطح سازمانی را بهتر تبیین می‌کند. ارزیابی فرضیه پنجم براساس آزمون فریدمن نشان می‌دهد که ترغیب ذهنی با ضریب  $۶۴/۲$  در اولویت اول قرار دارد؛ در نتیجه بیشترین اثر بر تفکر راهبردی دارد و نفوذ آرمانی با ضریب  $۵۰/۲$  در اولویت دوم و انگیزش الهام‌بخش با ضریب  $۴۳/۲$  در رتبه چهارم و پایانی قرار دارد. در نتیجه کمترین اثر بر تفکر راهبردی در ناجا دارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش الی‌آبادی و همکاران (۱۳۹۵) و گل‌محمدی و همکاران

(۱۳۹۲) همخوانی دارد. گل محمدی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود دریافتند که بین رهبری تحول آفرین و تفکر راهبردی در سطح سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از میان ابعاد رهبری تحول آفرین، بُعد ملاحظات فردی بیشترین و بُعد نفوذ آرمانی کمترین ضریب همبستگی را با تفکر راهبردی داشته‌اند. با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه می‌شود:

۱- فرماندهان و مدیران با آموزش کارکنان، نگرش آنان را نسبت به سازمان تغییر داده و به آنان القاء کنند که سازمان را به‌عنوان سیستم کلی و دارای اجزاء بهم‌پیوسته در نظر بگیرند و با درک روابط پدیده‌های درونی و بیرونی سازمان، تأثیر فعالیت و تصمیم‌های خود را بر دیگر بخش‌های سازمان در نظر بگیرند؛

۲- فرماندهان، مدیران و کارکنان سازمان در نشست‌های مربوط به موضوعات راهبردی، پیش از اتخاذ تصمیم، ابعاد و نتایج آن را بررسی کرده و از اطلاعات مختلفی برای این منظور استفاده کنند؛

۳- فرماندهان و مدیران با بهره‌گیری از ویژگی‌های رهبری تحول آفرین بستری را مهیا کنند که کارکنان بتوانند ایده‌ها و راه‌حل‌های تازه‌ای درباره خدمات بهتر و ... ارائه دهند و با تشویق ایده‌های افراد خلاق، دیگر اعضای سازمان را به خلاقیت ترغیب کنند.



## منابع:

### منابع فارسی

- الی‌آبادی، امید و همکاران (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین بر ارتقاء سطح تفکر راهبردی با نقش میانجی گری یادگیری سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان ایلام. فصلنامه مطالعات مدیریت و کارآفرینی. دوره ۲. شماره ۳.
- تسلیمی، محمدسعید، عباس بازرگان، محمد موسیخانی و حسن الوداری (۱۳۹۰). تدوین الگوی توسعه رهبری تحول‌آفرین در دانشگاه‌های کشور در راستای تعدیل بیگانگی شغلی. مدیریت دولتی. دوره ۹. شماره ۱. صص ۱۹-۳۸.
- حسینی سرخوش، سیدمهدی (۱۳۸۹). چارچوب مفهومی تأثیر رهبر تحول‌آفرین بر فرهنگ سازمانی. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس. سال ۹. شماره ۳۰. صص ۵۹-۷۲.
- ساعتچی، محمود، کامبیز کامکاری و مهناز عسکریان (۱۳۸۹). آزمون‌های روان‌شناختی. تهران: نشر ویرایش.
- سلیمی، غلامرضا و همکاران (۱۳۹۸). بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین و تفکر راهبردی بر توسعه محصولات جدید. نشریه مطالعات مدیریت راهبردی. دوره ۱۰. شماره ۳۹. صص ۸۸-۶۵.
- سیدنقوی، میرعلی، جواد جعفری فارسانی (۱۳۸۹). رابطه بین کیفیت ادراک‌شده در سبک رهبری رهبر عضو و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. شماره ۵۶. صص ۱۱۵-۱۲۶.
- شیری، اردشیر و همکاران (۱۳۹۵). بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین بر ارتقاء سطح تفکر راهبردی و تسهیل نوآوری در دانشگاه علوم پزشکی ایلام. همایش پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران.
- فرج‌پور، قاسم و همکاران (۱۳۹۴). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر فرهنگ و استراتژی‌های سازمان. نخستین کنفرانس ملی آینده‌پژوهی، مدیریت و توسعه.
- گل‌محمدی، عماد و همکاران (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و تفکر راهبردی در سطح سازمانی. مطالعات مدیریت راهبردی. دوره ۴. شماره ۱۵. صص ۹۳-۱۱۴.
- لشکر بلوکی، مجتبی (۱۳۹۰). فرامین و فنون تفکر راهبردی. چاپ اول. تهران: انتشارات نص.

میرکمالی، سیدمحمد، فاطمه نارنجی ثانی و فرنوش اعلامی (۱۳۹۰). بررسی رابطه رهبری تحول با یادگیری سازمانی (مورد مطالعه شرکت سایپا). پژوهش نامه مدیریت تحول. سال سوم. شماره ۱.

یعقوبی، نورمحمد و همکاران (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. پژوهش نامه مدیریت تحول. سال دوم. شماره ۴. صص ۶۴-۹۶.

## منابع لاتین

- Bass, B.M & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*, Mahwah, New Jersey, Erlbaum Associates.
- Bonn, I. (2005). *Improving strategic thinking: a multilevel approach*, Leadership & Organization Development Journal, Vol. 26, Iss: 5, 336 – 354.
- Burke, S. & Collins, K. (2001). *Gender differences in leadership styles and management skills*. Women in Management Review, 16(5-6), 244-456.
- Dulewicz, V., and Higgs, M. (2005). *Assessing leadership styles and organizational context*. journal of Managerial Psychology, Vol.20, No.2, pp.105-123.
- Gumusluoglu, L. & Ilsev, A. (2009). *Transformational leadership, creativity, and organizational innovation*. Journal of Business Research, 62, 461-473.
- Hamel, G., & Prahalad, C.K. (2005). *Strategic intent the high -performance organization –the best of HBR*. Harvard Business Review July-p 161.
- JELENC, L., (2009). *The impact of strategic management schools and strategic thinking on the performance of Croatian entrepreneurial practice*. Doctoral Dissertation, university of Ljubljana.
- Lawrence, E., (1999). *Strategic Thinking, A Discussion Paper Ottawa: Research Directorate Public Service Commission of Canada*.
- Liedtka, J. M, (1998). *Strategic Thinking: Can it be Taught?*. Long Range Planning. 31(1),120-129.
- Tagavi Gharabelagh, H. (2009). *Investigating the relationship between personality and transformational leadership among managers of nineteen areas of education in Tehran*. M.Sc. Thesis, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran. (In Persian).