

فرا تحلیلی بر ادبیات تفکر راهبردی

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

حاجیه رجبی فرجاد^۱

مریم السادات حیدرزاده نمین^۲

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۹/۱۱/۲۵

تاریخ دریافت: ۹۹/۷/۱۵

فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا / سال ششم / شماره نوزدهم - بهار ۱۴۰۰ * ۱۵۳-۱۳۳

چکیده

در این پژوهش به شناسایی تحقیقات انجام شده در حوزه تفکر راهبردی با استفاده از رویکرد فراتحلیل پرداخته شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی است و به دلیل به کارگیری روش فراتحلیل، در زمره پژوهش‌های کمی قرار گرفته است. جامعه آماری این تحقیق شامل ۱۲۴ پایان‌نامه، ۳۷ مقاله فارسی و ۱۸ مقاله لاتین است که از سایت‌های ایران‌داک، سیویلیکا، پرتال جامعه علوم انسانی، مگ‌ایران، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی و پایگاه‌های ساینس‌دایرکت و امرالد جمع‌آوری شده است. از این بین، تعداد ۲۰ مطالعه که در آنها آماره ضریب همبستگی، ضریب معناداری یا ضریب همبستگی و مقدار خی‌دو محاسبه شده است، بر اساس معیارهای درون‌گنجی انتخاب و مورد بررسی قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی، روش مرور، ساختاریافته است و در بخش آمار استنباطی، از روش فراتحلیل استفاده شده است و برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده نیز نرم‌افزار CMA مورد استفاده قرار گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که از میان ۵۸ متغیر بررسی شده، بیشترین اندازه اثر در پیشایندهای تفکر راهبردی مربوط به تأثیر تفکر راهبردی بر هوش سازمانی و در بررسی اندازه اثر پیامدهای تفکر راهبردی مربوط به قابلیت‌های پویا با اندازه اثر ۰/۹۶ است و سایر متغیرها با بیشترین اندازه اثر در پیامدهای تفکر راهبردی به ترتیب شدت اثر بیشتر به کمتر عبارتند از: قابلیت‌های پویا، ظرفیت تغییر سازمانی، عملکرد کارکنان، سرمایه فکری، مدیریت کیفیت جامع، مدیریت بحران، رضایت مشتریان، عملکرد سازمانی، تعالی سازمانی، عملکرد مدیران، مدیریت دانش، پیچیدگی ساختاری سازمان و

hajieh-rajabi@yahoo.com

maryamhz91@gmail.com

۱. دانشیار گروه مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول)

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات

مزیت رقابتی. بر این اساس، بیشترین متغیر تأثیرگذار در تفکر راهبردی، قابلیت‌های پویا است و کمترین متغیر، مزیت رقابتی می‌باشد.

واژگان کلیدی: تفکر راهبردی، اندازه اثر، فراتحلیل

مقدمه

در سال‌های اخیر با رشد تحقیقات در حوزه‌های مختلف علوم و مواجهه جامعه علمی با انفجار اطلاعات، تسلط بر تمامی ابعاد یک رشته و به‌روز بودن در یک زمینه، تا حدود زیادی غیرممکن گردیده‌است؛ از طرف دیگر، در رشته‌های علوم انسانی، به‌ندرت مطالعه واحدی پیدا می‌شود که با آن بتوان به حل مسئله مورد پژوهش دست یافت. وجود خلأها و مشکلات و نواقص پژوهش‌ها و مطالعات انجام‌شده گاهی در حوزه‌های پژوهشی مثل روانشناسی، علوم تربیتی، مدیریت و ... به نتایج متناقض می‌انجامد (رستم پور، ۱۳۹۴).

وجود برخی ناهمخوانی‌ها در یافته‌های تحقیقات صورت‌گرفته در زمینه تفکر راهبردی و توجه به اینکه حتی تحقیقات دارای نتایج یکسان نیز در مواردی همچون روش پژوهش، روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، جامعه آماری و موارد دیگر دارای اختلاف می‌باشند، نویسندگان این مقاله را بر آن داشت تا با توجه به اهمیت این مبحث و با هدف تلفیق و تجمیع نتایج تحقیقات گذشته در این حوزه، به انجام یک تحقیق فراتحلیل در زمینه مطالعات انجام‌شده درباره تفکر راهبردی روی آورند و از این راه به یک جمع‌بندی قابل قبول و مطمئن در این زمینه دست یابند.

اصطلاح فراتحلیل^۱ نخستین بار از سوی رئیس انجمن تحقیقات آموزشی آمریکا گلس^۲ در سال ۱۹۷۶ به کار گرفته شد. "تحلیل" به معنی شکستن یک کل به قسمت‌های مختلف به منظور تعیین ماهیت آن کل است و "فراتحلیل" چشم‌اندازی است که در آن، روش‌های مختلف اندازه‌گیری و آماری به کار برده می‌شود. بر این اساس، فراتحلیل مجموعه روش‌های آماری است که برای حل تناقض حاصل از پژوهش‌های آزمایشی و همبستگی که به‌طور مستقل و در ارتباط با یک موضوع واحد انجام گرفته‌اند، به کار می‌رود. فراتحلیل نتایج مطالعات مختلف را به مقیاس مشترک تبدیل می‌کند و با روش‌های آماری رابطه بین

1. Meta - Analysis
2. Glass

ویژگی‌های مطالعات و یافته‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهد. فراتحلیل فرایند ترکیب و تحلیل داده‌های مطالعات جداگانه اما مشابه به منظور رسیدن به یک نتیجه کلی با در نظر گرفتن یک سوال پژوهشی خاص است. در بیشتر کتاب‌های آماری، فراتحلیل شامل سه مرحله معرفی شده است که عبارتند از: ۱. شناسایی منابع و ارزشیابی نتایج پژوهش‌ها؛ ۲. ترکیب نتایج پژوهش‌های انتخاب شده و مقایسه آنها با یکدیگر؛ ۳. ارزشیابی نتایج فراتحلیل به منظور کاهش خطا. برای انجام فراتحلیل ابتدا باید حوزه‌ای انتخاب شود که نتایج مطالعات در آن حوزه دو پهلو و مشکوک باشد. فراتحلیل شکاف‌های موجود در پیشینه و دانش و در برخی موارد، شکاف‌های موجود در ضعف‌های نظری را آشکار می‌کند و برای تعیین نقاط قوت تحقیق، بینش کافی ایجاد می‌نماید. یادآوری این مطلب خالی از لطف نیست که فراتحلیل پاسخ قطعی و نهایی برای درک مسائل یاریگر اندیشه است نه جایگزین تحقیقی (ابراهیمی، ۱۳۸۷: ۱۰۷).

تفکر راهبردی در مقایسه با سایر موضوعات و حوزه‌های مربوط به راهبردی، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. معمولاً با شنیدن نام راهبردی، مباحثی مانند برنامه‌ریزی راهبردی، اجرا و پیاده‌سازی راهبردی، تحول راهبردی و یا حتی کنترل راهبردی در ذهن ما تداعی می‌شود؛ اما تفکر راهبردی در این میان، سهم کمتری را به خود اختصاص می‌دهد (مینزبرگ^۱، ۱۹۹۴: ۱۰۸)؛ شاید به این علت که تفکر راهبردی، از جنس فکر کردن است. در واقع کسی که برای تقویت تفکر راهبردی وقت می‌گذارد، یک شیوه فکر کردن را در خود تقویت می‌کند و خروجی فکر هم، چندان ملموس نیست (همان: ۱۱۰). کسی که برنامه‌ریزی راهبردی انجام می‌دهد، می‌تواند یک گزارش چندصد صفحه‌ای را به عنوان حاصل کار خود ارائه دهد اما کسی که تفکر راهبردی دارد، باید بگوید: «در اینجا ممکن بود تصمیم بدی گرفته شود و من یک تصمیم خوب گرفتم! می‌شد اتفاقات بدی بیفتد و نیفتاد! می‌شد از این منابع کمتر استفاده شود اما الان به بهترین شکل تخصیص یافته‌اند و این نتایج، با وجود ارزش بسیار بالایشان، کمتر به چشم می‌آیند» (منصوریان، ۱۳۹۱: ۱۰).

منظور از تفکر راهبردی، نحوه فکر کردن و اندیشیدن بر پایه اصول راهبردی است (مک کیون^۲، ۲۰۱۳: ۹۸). تفکر راهبردی نوعی مهارت ذهنی است که به شخص اجازه می‌دهد از

1. Henry Mintzberg
2. Mc Queen

بین هزاران متغیر، متغیرهای راهبردی را هوشمندانه شناسایی کند و از بین ده‌ها گزینه به تصمیم‌گیری راهبردی بپردازد. متغیرهای راهبردی یعنی متغیرهایی که اگر روی آنها تمرکز کنیم، می‌توانیم روی نتایج کلیدی عملکرد، تأثیری اساسی بگذاریم؛ به بیان ساده، تفکر راهبردی مهارتی ذهنی است که با افزایش توان تحلیل و تصمیم‌گیری راهبردی، بر نتایج کلیدی عملکرد تأثیر اساسی دارد (لشکر بلوکی و جلالی، ۱۳۹۷: ۱۶).

تفکر به معنای اندیشیدن درباره همه مسائل و تصمیم‌گیری پیرامون آنهاست. به عبارت دیگر، تفکر محدودیتی ندارد اما تفکر راهبردی بی‌رحم است. در تفکر راهبردی فقط به متغیرهای راهبردی فکر می‌کنیم (تحلیل راهبردی) و فقط گزینه‌هایی را برمی‌گزینیم که تأثیر اساسی بر نتایج کلیدی عملکرد دارند (تصمیم راهبردی) (مختارزاده، ۱۳۹۷: ۲۱).

تفکر راهبردی پیش‌بینی آینده نیست بلکه تشخیص به موقع خصوصیات میدان رقابت و دیدن فرصت‌هایی است که رقبا از آن غافل هستند (حسینی، ۱۹۹۴: ۹۴)؛ بر این اساس، رالف استیسی^۱ تفکر راهبردی را طرح‌ریزی بر مبنای یادگیری می‌داند. هر یک از این تعابیر، نمایی از این رویکرد را ارائه می‌کنند بدون آنکه هیچ یک مدعی بیان تمامی این رویکرد باشند (برادران شرکاء، ۱۳۸۶: ۲۶).

بن^۲ معتقد است درک مفهوم تفکر راهبردی نیازمند رویکردی دوگانه است که از یک سو، ویژگی‌های فرد دارای قابلیت تفکر راهبردی را شناسایی کرده و از سوی دیگر، فرایندها و بسترهای سازمانی حاکم بر فرد را مورد بررسی قرار دهد (کوسی، ۱۳۸۹: ۵).

جین لیدکا^۳ - استاد دانشگاه داردن - معتقد است که گرچه تفکر راهبردی از افراد آغاز می‌شود اما آنها نیازمند بهره‌مندی از بستر سازمانی حامی تفکر و گفتمان راهبردی در فضای سازمان هستند که بنیانی است برای خلق راهبردی‌های نو و قادر است قواعد رقابت را تغییر داده و چشم‌انداز کاملاً متفاوتی از وضع موجود را ترسیم نماید (منصوریان، ۱۳۹۱: ۷).

تفکر راهبردی طرح‌ریزی اقدامات بر اساس یادگیری‌های جدید است. تفکر راهبردی یک فرآیند مداوم است که هدف آن، رفع ابهام و معنا بخشیدن به یک محیط پیچیده می‌باشد. این فرایند تجزیه و تحلیل موقعیت و همچنین، ترکیب خلاقانه نتایج تحلیل در قالب یک برنامه راهبردی موفقیت‌آمیز را دربرمی‌گیرد (همان: ۱۰). در واقع، تفکر راهبردی بدین معنی است که بتوانیم عوامل مؤثر بر سازمان را ببینیم و از آینده مبهم و نامطمئن، با ملاحظه

1. Ralph Stacey

2. Ben

3. Jane Ledka

وابستگی عوامل و شاخص‌های موثر، راه‌حل‌های مسائل را استنباط کنیم. این توانایی چیزی بیشتر از آگاهی از روندهای مهم اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فناورانه است (ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۸۳: ۸).

پیشینه تحقیق

در زیر به برخی از مهم‌ترین تحقیقات انجام‌شده در این خصوص پرداخته می‌شود:

جدول شماره ۱. پیشینه تحقیق

ردیف	نام محقق و سال تحقیق	عنوان تحقیق	نتیجه
۱	بختیاری ۱۳۹۵	نقش میانجی تفکر استراتژیک در رابطه بین سبک‌های رهبری و فرهنگ سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان کردستان	نتایج نشان داد که سبک رهبری عدم‌مداخله بر فرهنگ سازمانی اثر مستقیم و معناداری دارد. همچنین، سبک رهبری تحول‌آفرین بر تفکر راهبردی و سبک رهبری عدم‌مداخله بر تفکر راهبردی اثر مستقیم معناداری دارد و تفکر راهبردی بر فرهنگ سازمانی اثر مستقیم معناداری دارد. رهبری تحول‌آفرین و سبک رهبری عدم‌مداخله از طریق متغیر میانجی تفکر راهبردی بر فرهنگ سازمانی اثر غیرمستقیم و معنی‌داری دارند. نتیجه‌گیری می‌شود که مسئولان در راستای ایجاد تحول و کنترل از تفکر راهبردی استفاده نمایند تا بدین‌صورت، فرهنگ موثری را در سازمان خود به وجود بیاورند.
۲	نوید ادهم و شفیع‌زاده ۱۳۹۸	تفکر استراتژیک و سرمایه - فکری با گرایش به نوآوری سازمانی در میان مدیران و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان تهران	نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که تفکر راهبردی و سرمایه فکری تأثیر مثبت و معناداری بر گرایش به نوآوری سازمانی دارند. همچنین، بر اساس نتایج تحقیق، توانایی تفکر راهبردی در مقایسه با سرمایه فکری، تأثیر بیشتری بر گرایش به نوآوری سازمانی در میان مدیران ادارات آموزش و پرورش شهر تهران دارد.
۳	ترکمانی ۱۳۹۴	بررسی رابطه هوش سازمانی با تفکر استراتژیک (مورد مطالعه: بانک سپه شیراز)	نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها گویای این مهم است که بین هوش سازمانی و تفکر استراتژیک رابطه معناداری وجود دارد. بین تک تک متغیرهای هوش سازمانی و تفکر استراتژیک نیز رابطه معناداری مشاهده شد.

۴	حاج حسینی و همکاران ۱۳۹۵	تأثیر تفکر استراتژیک بر ظرفیت تغییر سازمانی	یافته‌ها نشان داد که درجه تناسب الگوی ارائه‌شده با توجه به مولفه‌های پژوهش و تفکر راهبردی و هریک از مولفه‌های آن، بر ظرفیت تغییر سازمانی تأثیرگذار است.
۵	عزیزی، جعفری و حسینی ۱۳۹۷	رابطه بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی مدیران میانی و ارشد سازمان بیمه سلامت ایران	بر اساس نتایج، بین تفکر راهبردی و عملکرد سازمانی و ابعاد پنج‌گانه تفکر راهبردی با عملکرد سازمانی، رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۶	عسکری ۱۳۹۷	ارائه مدل مزیت رقابتی مبتنی بر تفکر استراتژیک با تعالی سازمانی در هیئت‌های ورزشی استان خراسان جنوبی	نتایج نشان داد که وضعیت مزیت رقابتی، تفکر راهبردی و تعالی سازمانی در بین رؤسا و کارکنان هیئت‌های ورزشی استان خراسان جنوبی از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست (سطح آلفا: ۰/۹۵)؛ همچنین، مزیت رقابتی و تفکر راهبردی قابلیت پیش‌بینی تعالی سازمانی را داشتند. با توجه به نتایج پژوهش، تأکید بر دو متغیر مزیت رقابتی و تفکر راهبردی می‌تواند به‌عنوان دو عامل بهبود دهنده تعالی سازمانی در دستور کار رؤسای هیئت‌های ورزشی قرار گیرد.
۷	ثابتی میمندی ۱۳۹۵	بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت تسکو)	نتایج تحقیق نشان داد که در جامعه مورد مطالعه، بین تفکر راهبردی و هر پنج بعد اصلی آن (نگرش سیستمی، عزم راهبردی، پیش روی بر اساس رویکرد علمی، فرصت‌طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نیز تأثیر تفکر راهبردی بر رفتار شهروندی سازمانی را به اثبات رساند.
۸	درفشه ۱۳۹۵	بررسی میزان تأثیر تفکر استراتژیک بر مدیریت بحران (مطالعه موردی: بانک صادرات ایران استان تهران)	نتایج پژوهش نشان داد که تفکر راهبردی بر مدیریت بحران تأثیر مثبت دارد.

۹	قاسمی و فیضی ۱۳۹۴	نقش تفکر استراتژیک بر پیچیدگی ساختاری سازمان (مورد مطالعه: شرکت هپکو)	نگرش سیستمی و فرضیه‌محوری، از مؤلفه‌هایی بودند که بر تفکیک افقی و همچنین، تفکیک عمودی تأثیر معناداری داشته‌اند. مؤلفه‌های فرصت‌طلبی هوشمندانه، تفکر در طول زمان و نیت‌مندی بر پیچیدگی افقی و عمودی تأثیر معناداری نداشتند.
۱۰	فیض، زارعی و محسن زاده ۱۳۹۷	بررسی رابطه مدیریت دانش و شکل‌گیری تفکر استراتژیک با تبیین نقش میانجی سرمایه فکری در شرکت‌های دانش‌بنیان	نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش بیانگر این است که بین مدیریت دانش و شکل‌گیری تفکر راهبردی رابطه معناداری برقرار است؛ بدین معنا که مدیریت دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک فناوری پردیس، منجر به شکل‌گیری تفکر راهبردی می‌شود. نتایج تحقیق همچنین، نشان می‌دهد که سرمایه فکری در رابطه میان مدیریت دانش و تفکر راهبردی نقش میانجی دارد.
۱۱	اسماعیلی ۱۳۹۵	ارزیابی نقش تعدیل‌گری فرهنگ سازمانی در بررسی رابطه میان تفکر استراتژیک و نوآوری سازمانی در شعب بانک ملی تهران	نتایج نشان می‌دهند که تفکر راهبردی بر نوآوری تأثیر داشته و فرهنگ سازمانی نیز در این میان نقش تعدیل‌گر را ایفا نموده‌است.
۱۲	محمدیانی، اسماعیلی و وحدتی ۱۳۹۷	بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر مدیریت کیفیت جامع و رضایت مشتریان در نظام بانکی	نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که تفکر راهبردی هم به‌صورت مستقیم (ضریب مسیر ۰/۵۲۰) و هم به‌صورت غیرمستقیم (ضریب مسیر ۰/۳۱۹) از طریق مدیریت کیفیت جامع بر رضایت مشتری تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین، تفکر راهبردی (ضریب مسیر ۰/۷۱۱) بر مدیریت کیفیت جامع و مدیریت کیفیت جامع (ضریب مسیر ۰/۴۴۸) بر رضایت مشتری تأثیر مثبت و معنادار دارند.

<p>آزمون فرضیات با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه نشان داد که بین سکوت سازمانی با عملکرد شغلی رابطه معکوس معنادار وجود دارد. بین نگرش مدیریت عالی نسبت به سکوت سازمانی، نگرش سرپرستان نسبت به سکوت سازمانی، نبود فرصت‌های ارتباطی با عملکرد شغلی رابطه معکوس معنادار وجود دارد. بین تفکر راهبردی با عملکرد شغلی رابطه مستقیم معنادار وجود دارد. از بین ابعاد تفکر راهبردی، بعد تفکر سیستمی و تفکر مفهومی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مستقیم معنادار دارند و از طرفی، تفکر سیستمی قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی می‌باشد اما بین ابعاد فرصت‌طلبی هوشمندانه و آینده‌نگری با عملکرد شغلی رابطه معنادار وجود ندارد.</p>	<p>رابطه سکوت سازمانی و تفکر استراتژیک (راهبردی) با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران</p>	<p>قره خانلویی ۱۳۹۶</p>	<p>۱۳</p>
<p>نتایج حاکی از آن است که تفکر راهبردی بر عملکرد و یادگیری سازمانی تأثیر می‌گذارد. تفکر راهبردی از طریق یادگیری سازمانی بر عملکرد تأثیر دارد و همچنین، یادگیری سازمانی نیز بر عملکرد تأثیر دارد.</p>	<p>بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر عملکرد نمایندگی‌های شرکت بیمه نوین شهر مشهد</p>	<p>باشی شاندیز ۱۳۹۴</p>	<p>۱۴</p>
<p>نتایج پژوهش نشان می‌دهد که میان تفکر راهبردی و قابلیت‌های پویا همبستگی مثبت و معناداری با ضریب ۰/۳۲۸ برقرار است و کارآفرینی سازمانی این همبستگی را افزایش داده و به ضریب ۰/۸۹۷ می‌رساند.</p>	<p>بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر قابلیت‌های پویا با تأکید بر نقش میانجی کارآفرینی سازمانی</p>	<p>رضائی ۱۳۹۶</p>	<p>۱۵</p>
<p>یافته‌های حاصل از بررسی و تحلیل آماری داده‌های گردآوری شده با استفاده از بسته نرم‌افزاری Spss نشان می‌دهد که ۱. به‌طور کلی، تفکر راهبردی مدیران سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با عملکرد سازمانی آن ارتباط معناداری دارد اما بر آن تأثیرگذار نیست؛ ۲. سطح تفکر راهبردی و ابعاد آن در مدیران سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، بالاتر از متوسط است؛ ۳. عملکرد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، در سطحی پایین‌تر از متوسط قرار دارد.</p>	<p>بررسی تأثیر تفکر استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور)</p>	<p>سلیمانی ۱۳۹۵</p>	<p>۱۶</p>

<p>نتایج پژوهش نشان داد که بین تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان در شرکت آب‌وفاضلاب استان ایلام رابطه مستقیم، مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، هنگامی که بین ابعاد تفکر راهبردی به صورت تک به تک و به صورت تعامل با یکدیگر با عملکرد کارکنان سنجیده شد، مشخص گردید که بین هر پنج بعد تفکر راهبردی و عملکرد کارکنان رابطه مستقیم، مثبت و معناداری وجود دارد.</p>	<p>بررسی رابط بین تفکر استراتژیک و عملکرد کارکنان شرکت آب‌وفاضلاب استان ایلام</p>	<p>رحیمی ۱۳۹۶</p>	<p>۱۷</p>
<p>نتایج آزمون همبستگی نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین تفکر راهبردی و همه مؤلفه‌های آن با عملکرد مدیران ($r=0/401, p<0/01$) وجود دارد و تفکر راهبردی مدیران می‌تواند حداقل بیش از پانزده درصد عملکرد مدیران را تبیین نماید. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نیز نشان داد که از بین مؤلفه‌های تفکر راهبردی مؤلفه "تفکر مفهومی" بیشترین سهم را در تبیین عملکرد مدیران دارد.</p>	<p>بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک با عملکرد مدیران دوره متوسطه مدارس شهر اقلید</p>	<p>سادات حسینی ۱۳۹۳</p>	<p>۱۸</p>
<p>نتایج پژوهش نشان داد که استفاده از مدل جین لیدکا برای ارزیابی سطح تفکر راهبردی مدیران پروژه از قابلیت مناسبی برخوردار است.</p>	<p>سنجش تفکر استراتژیک مدیران پروژه با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری</p>	<p>گل محمدی ۱۳۹۸</p>	<p>۱۹</p>

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی است و به دلیل به‌کارگیری روش فراتحلیل در زمره پژوهش‌های کمی قرار گرفته‌است. روش پژوهش در این تحقیق، فراتحلیل می‌باشد؛ به این معنی که محقق با استفاده از روش‌های هدفمند آماری، به ترکیب نتایج پژوهش‌های مختلف و استخراج نتایج جدید و منسجم می‌پردازد. در روش فراتحلیل، محقق با ثبت ویژگی‌ها و یافته‌های توده‌ای از پژوهش‌ها در قالب مفاهیم کلی، آنها را آماده استفاده از روش‌های نیرومند آماری می‌کند. به‌منظور گردآوری داده‌های موردنیاز برای فراتحلیل، از یک فرم کدگذاری استفاده می‌شود. فرم کدگذاری ابزار گردآوری اطلاعاتی است که در فراتحلیل به کار می‌رود و معادل پرسش‌نامه یا فرم مصاحبه در انواع دیگر تحقیقات می‌باشد. این پژوهش از نظر موضوعی در حوزه مدیریت جای دارد و از نظر قلمرو زمانی، سال‌های

۱۳۸۱ تا ۱۳۹۸ را دربرمی گیرد. در جمع آوری جامعه آماری این تحقیق از سامانه ایران داک، مگ ایران، سیویلیکا، پرتال جامع علوم انسانی، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی و نورمگز و همچنین، مقالات نمایه شده در سایت های معتبر علمی شامل پایگاه های ساینس دایرکت و امرالد استفاده شده است که شامل بیست پایان نامه، چهار مقاله فارسی و دو مقاله لاتین است و از این بین، تعداد ۱۹ مطالعه که در آنها آماره ضریب همبستگی/ضریب معناداری یا ضریب همبستگی و مقدار خی دو محاسبه شده است، بر اساس معیارهای درون گنجی انتخاب و مورد بررسی قرار گرفته است.

هنگام ورود به روش های آماری لازم برای فراتحلیل باید دو مفهوم روش آماری را تعریف کرد که عبارتند از سطح معنی داری و اندازه اثر. "سطح معناداری" با خطای نوع اول رابطه مستقیم دارد. خطای نوع اول هنگامی رخ می دهد که فرض صفر تأیید شود. انتخابی سطح معنی داری تا حدودی اختیاری است و معمولاً ۱٪ تا ۵٪ است؛ بنا به تعریف، سطح معنی داری به دست آوردن یک ارزش آماری است که به رد فرض صفر بیانجامد. "اندازه اثر" برابر است با نسبت سطح معنی داری به شاخصی از حجم نمونه.

آنچه شرایط فراتحلیل را بهبود می بخشد، وجود مطالعاتی است که از شرایط زیر برخوردار باشند:

- ۱- مطالعه با حجم نمونه زیاد؛
 - ۲- ابزار اندازه گیری مناسب دارای روایی و اعتبار لازم؛
 - ۳- روش نمونه گیری مناسب نمونه گیری تصادفی.
- تابین کوهن (۱۹۸۸) بر اساس جدول شماره ۲ معیار مناسبی را جهت تفسیر اندازه اثر پیشنهاد نموده است:

جدول ۲. حدود بالا و پایین اندازه اثر (کوهن، ۱۹۸۸)

حد پایین اندازه اثر	حد بالای اندازه اثر	
۰/۱	۰/۳	کوچک
۰/۳	۰/۵	متوسط
۰/۵	۰/۸	بزرگ

در بخش آمار توصیفی، روش مرور ساختاریافته است و در بخش آمار استنباطی روش فراتحلیل است. برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده نیز از نرم افزار CMA استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

الف. یافته‌های توصیفی

جدول شماره ۳. تحلیل اندازه اثر پیامدهای تفکر راهبردی را نشان می‌دهد.

جدول ۳. اندازه اثر پیامدهای تفکر راهبردی

ردیف	نام محقق و سال تحقیق	پیامد	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	Z	سطح معنی‌داری	نتیجه
۱	حاج حسینی و همکاران / ۱۳۹۵	ظرفیت تغییر سازمانی	۰/۹۰	۰/۸۸	۰/۹۱	۴۱/۳۴	۰/۰۰۰	تأیید
۲	قاسمی و فیضی / ۱۳۹۴	پیچیدگی ساختاری سازمان	۰/۲۹	۰/۱۹	۰/۳۸	۵/۵۳	۰/۰۰۰	تأیید
۳	محمدیانی / ۱۳۹۷	رضایت مشتریان	۰/۵۲	۰/۰۴	۰/۸۰	۲/۱۱	۰/۰۳۴	تأیید
۴	محمدیانی / ۱۳۹۷	مدیریت کیفیت جامع	۰/۷۱	۰/۶۳	۰/۷۷	۱۲/۷۹	۰/۰۰۰	تأیید
۵	فیض، زارعی و محسن زاده / ۱۳۹۷	مدیریت دانش	۰/۳۰	۰/۱۵	۰/۴۳	۴/۰۲	۰/۰۰۰	تأیید
۶	فیض، زارعی و محسن زاده / ۱۳۹۷	سرمایه فکری	۰/۸۲	۰/۷۰	۰/۸۹	۷/۸۱	۰/۰۰۰	تأیید
۷	سلیمانی / ۱۳۹۵	عملکرد سازمانی	۰/۴۷	۰/۳۱	۰/۶۰	۵/۴۶	۰/۰۰۰	تأیید
۸	قره خانلویی / ۱۳۹۶	عملکرد شغلی کارکنان	۰/۶۱	۰/۴۶	۰/۷۲	۶/۶۳	۰/۰۰۰	تأیید
۹	عسکری / ۱۳۹۷	تعالی سازمانی	۰/۴۴	۰/۲۸	۰/۵۷	۵/۲۷	۰/۰۰۰	تأیید
۱۰	پورجم / ۱۳۹۴	مزیت رقابتی	۰/۲۰	-۰/۰۰	۰/۳۸	۱/۹۵	۰/۰۰۵	رد
۱۱	رحیمی / ۱۳۹۶	عملکرد کارکنان	۰/۸۸	۰/۷۱	۰/۹۵	۵/۵۳	۰/۰۰۰	تأیید
۱۲	میمندی / ۱۳۹۵	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۴	۰/۱۰	۰/۱۷	۸/۷۵	۰/۰۰۰	تأیید
۱۳	حسینی / ۱۳۹۳	عملکرد مدیران	۰/۴۰	۰/۲۲	۰/۵۵	۴/۱۴	۰/۰۰۰	تأیید
۱۴	درفشه / ۱۳۹۵	مدیریت بحران	۰/۶۳	۰/۴۹	۰/۷۹	۷/۱۴	۰/۰۰۰	تأیید
۱۵	شاندیز / ۱۳۹۴	عملکرد سازمانی	۰/۳۳	۰/۰۹	۰/۵۲	۲/۷۴	۰/۰۰۶	تأیید
۱۶	رضانی / ۱۳۹۶	قابلیت‌های پویا	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۶	۶۹/۸۳	۰/۰۰۰	تأیید

جدول شماره ۴. تحلیل اندازه اثر پیشایندهای تفکر راهبردی را نشان می‌دهد.

جدول ۴. اندازه اثر پیشایندهای تفکر راهبردی

ردیف	نام محقق و سال تحقیق	پیشایند	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	Z	سطح معنی‌داری	نتیجه
۱	گل محمدی / ۱۳۹۲	سبک‌های رهبری	۰/۶۸	۰/۶۰	۰/۷۴	۱۲/۲۵	۰/۰۰۰	تأیید
۲	عزیزی / ۱۳۹۷	عملکرد سازمانی	۰/۱۷	۰/۱۵	۰/۱۸	۳۰/۹۸	۰/۰۰۰	تأیید
۳	ادهم / ۱۳۹۸	سرمایه فکری	۰/۸۲	۰/۷۴	۰/۸۷	۱۱/۲۱	۰/۰۰۰	تأیید
۴	ترکمانی / ۱۳۹۴	هوش سازمانی	۰/۸۳	۰/۷۹	۰/۸۶	۲۰/۵۶	۰/۰۰۰	تأیید
۵	بختیاری، ۱۳۹۵	فرهنگ سازمانی	۰/۶۱	۰/۴۴	۰/۷۳	۶/۱۷	۰/۰۰۰	تأیید
۶	اسماعیلی / ۱۳۹۵	فرهنگ سازمانی	۰/۵۱	۰/۳۹	۰/۶۰	۷/۷۸	۰/۰۰۰	تأیید

با ملاحظه جدول شماره ۴ می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای بررسی شده در پژوهش‌های جامعه آماری این فراتحلیل، اندازه اثرهای متفاوتی دارند که بر اساس معیار کوهن به سه دسته کوچک، متوسط و بزرگ تقسیم‌بندی می‌شوند و نتیجه آن در جدول شماره ۵ آمده است. البته در تفسیر اندازه اثر زمینه نقش بسزایی دارد (الیس، ۲۰۱۰) و باید به چند نکته توجه کرد؛ اول، اثرات کوچک در صورتی که دارای پیامدهای بزرگی باشند، می‌توانند جدی تلقی شوند و دوم، اگر احتمال دهید که ممکن است نتایج بزرگ‌تری اتفاق بیفتد، اثرات کوچک می‌توانند بزرگ تلقی شوند.

جدول ۵. نتیجه اندازه اثر متغیرها بر اساس معیار کوهن

اندازه اثر کوچک	اندازه اثر متوسط	اندازه اثر بزرگ
<ul style="list-style-type: none"> ✓ پیچیدگی ساختاری سازمان ✓ مزیت رقابتی 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ مدیریت دانش ✓ عملکرد سازمانی ✓ تعالی سازمانی 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ظرفیت تغییر سازمانی ✓ رضایت مشتریان

<ul style="list-style-type: none"> ✓ مدیریت کیفیت جامع ✓ سرمایه فکری ✓ عملکرد شغلی کارکنان ✓ مدیریت بحران ✓ قابلیت‌های پویا ✓ سبک‌های رهبری ✓ هوش سازمانی ✓ فرهنگ سازمانی 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ عملکرد مدیران 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ رفتار شهروندی سازمانی ✓ عملکرد سازمانی
---	---	--

ب. یافته‌های استنباطی

یافته‌های تحقیق حاضر در قالب پاسخ به سوالات زیر قابل ارائه می‌باشد.

سوال ۱. آیا پیشایندها و پیامدهای مورد مطالعه درباره تفکر راهبردی نتایجی در بر داشته‌اند؟

با توجه به بررسی‌های انجام شده در جدول شماره ۴ که مربوط به اندازه اثر پیامدهای تفکر راهبردی می‌باشد، به این نتیجه رسیدیم که متغیرهایی که اندازه اثر آنها کمتر از ۰/۳ می‌باشد، متغیرهایی هستند که دارای شدت تأثیر کم بر روی متغیر اصلی پژوهش - یعنی تفکر راهبردی - می‌باشند و این متغیرها با شدت اثر کم شامل رفتار شهروندی سازمانی با اندازه اثر ۰/۱۴، مزیت رقابتی با اندازه اثر ۰/۲۰، پیچیدگی ساختاری سازمان با اندازه اثر ۰/۲۹ و مدیریت دانش با اندازه اثر ۰/۳۰ می‌باشد که همه این متغیرها تأثیر کمی بر روی تفکر راهبردی دارند؛ اما متغیرهایی که اندازه اثر آنها طبق جدول پیامدهای تفکر راهبردی از ۰/۳ بیشتر و از ۰/۵ کمتر می‌باشد، متغیرهایی با شدت تأثیر متوسط بر روی تفکر راهبردی می‌باشند که عبارتند از عملکرد سازمانی با اندازه اثر ۰/۳۳، عملکرد مدیران با اندازه اثر ۰/۴۰، تعالی سازمانی با اندازه اثر ۰/۴۴ و عملکرد سازمانی با اندازه اثر ۰/۴۷. در نهایت، با توجه به بررسی متغیرهایی که اندازه اثر آنها از ۰/۵ بالاتر باشد، به این نتیجه رسیدیم که آنها

متغیرهایی هستند که شدت تأثیر زیادی بر روی تفکر راهبردی دارند و به‌طورقطع، توجه و به‌کارگیری این متغیرها در سازمان‌ها موجب پیشرفت و دستیابی به موفقیت در سازمان‌ها خواهد شد. این متغیرها با شدت تأثیر زیاد عبارتند از رضایت مشتریان با اندازه اثر ۰/۵۲، عملکرد شغلی کارکنان با اندازه اثر ۰/۶۱، مدیریت بحران با اندازه اثر ۰/۶۳، مدیریت کیفیت جامع با اندازه اثر ۰/۷۱، سرمایه فکری با اندازه اثر ۰/۸۲، ظرفیت تغییر سازمانی با اندازه اثر ۰/۹۰ و قابلیت‌های پویا با اندازه اثر ۰/۹۶. در نتیجه، طبق این جدول و اندازه اثر متغیرها، متغیرهایی که دارای اندازه اثر بیشتری هستند، در موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها - چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی - نقش پررنگ‌تری را برعهده دارند و به‌کارگیری آنها موجب توجه بیشتر سازمان‌ها به مفهوم تفکر راهبردی خواهد شد.

با توجه به بررسی جدول شماره ۵ که مربوط به اندازه اثر پیشایندهای تفکر راهبردی می‌باشد، به نتایج جالب و قابل توجهی رسیدیم؛ به این صورت که متغیر عملکرد سازمانی با اندازه اثر ۰/۱۷ دارای شدت تأثیر کمی بوده و تأثیرگذاری اندکی بر روی تفکر راهبردی دارد؛ اما در ادامه بررسی متغیرهای سازمانی با توجه به اندازه اثر به‌دست‌آمده از آنها به این نتیجه رسیدیم که متغیرهای فرهنگ سازمانی با اندازه اثر ۰/۵۱ و سبک‌های رهبری با اندازه اثر ۰/۶۸ متغیرهایی هستند که دارای شدت تأثیر متوسط بوده و میزان تأثیرپذیری متغیر اصلی پژوهش که تفکر راهبردی می‌باشد از آنها به میزان متوسط بوده‌است و در نهایت، طبق بررسی‌های انجام‌شده، متغیرهای سرمایه فکری با اندازه اثر ۰/۸۲ و هوش سازمانی با اندازه اثر ۰/۸۳ جزو متغیرهایی با شدت تأثیر بالا هستند و تأثیرپذیری آنها از تفکر راهبردی به میزان زیاد می‌باشد؛ در نتیجه، به‌کارگیری آنها در سازمان موجب تأثیرات مثبت و بالایی در متغیر تفکر راهبردی شده و دستیابی به پیشرفت و موفقیت در سازمان را به همراه خواهد داشت.

سوال ۲. اندازه اثر روش‌های مختلف آماری در پژوهش‌های مرتبط با تفکر راهبردی با توجه به سطح معنی‌داری آزمون‌های به‌کاررفته چگونه است؟

جدول ۶. توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر متغیرها و ابعاد تفکر راهبردی در حالتی که تفکر راهبردی متغیر وابسته باشد.

دامنه تغییر شدت اثر	فراوانی	درصد فراوانی
شدت تأثیر زیر ۰/۳ (کم)	۱	۱۶/۶۷
بین ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)	۰	۰
۰/۵ و بالاتر (زیاد)	۵	۸۳/۳۳
جمع	۶	۱۰۰

بر اساس جدول شماره ۶، از میان ۶ آماره واجد شرایط فراتحلیل، در حالتی که تفکر راهبردی متغیر مستقل باشد، ۱ مورد معادل ۱۶/۶۷ درصد کمتر از ۰/۳ و در طبقه کم؛ و ۵ مورد معادل ۸۳/۳۳ درصد در طبقه‌ای بالاتر از ۰/۵ قرار گرفته‌اند. همچنین، این جدول نشان می‌دهد که بیشترین اندازه اثر مربوط به تأثیر تفکر راهبردی بر هوش سازمانی و کمترین اندازه اثر مربوط به تأثیر تفکر راهبردی بر عملکرد سازمانی می‌باشد.

جدول ۷. توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر متغیرها در حالتی که تفکر راهبردی متغیر مستقل باشد.

دامنه تغییر شدت اثر	فراوانی	درصد فراوانی
شدت تأثیر زیر ۰/۳ (کم)	۳	۱۸/۷۵
بین ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)	۵	۳۱/۲۵
۰/۵ و بالاتر	۸	۵۰
جمع	۱۶	۱۰۰

با توجه به جدول شماره ۷ و در حالتی که تفکر راهبردی متغیر وابسته می‌باشد، از میان ۱۶ آماره، ۳ مورد معادل ۱۸/۷۵ درصد کمتر از ۰/۳ و در طبقه کم، ۵ مورد معادل ۳۱/۲۵ درصد بین ۰/۳ و ۰/۵ و در طبقه متوسط و نیز ۸ مورد معادل ۵۰ درصد در طبقه‌ای بالاتر از ۰/۵ قرار گرفته‌اند؛ بنابراین، اطلاعات جدول قابلیت‌های پویا با اندازه اثر معادل ۰/۹۶ بر تفکر راهبردی

بیشترین اندازه اثر به دست آمده است. همچنین، متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، مزیت رقابتی و پیچیدگی ساختاری سازمان از پیامدهای تفکر راهبردی نیست (سطح معنی‌داری بیشتر از ۰/۰۵).

سوال ۳. میزان و نحوه هم‌گرایی و واگرایی پژوهش‌های گذشته راجع به تفکر راهبردی چگونه بوده است؟

بر اساس یافته‌های تحقیق، در ارتباط با اندازه اثر پیشایندها، تأثیر هوش سازمانی بر تفکر راهبردی با اندازه اثر ۰/۸۳ در تحقیقات ترکمانی (۱۳۹۴) دارای بیشترین میزان اندازه اثر می‌باشد. دومین عامل مؤثر در تفکر راهبردی، متغیر فرهنگ سازمانی با شدت اثر ۰/۵۱ است که با مطالعات اسماعیلی (۱۳۹۵) و بختیاری (۱۳۹۵) هم‌سو بوده است و سومین عامل مؤثر بر تفکر راهبردی، متغیر عملکرد سازمانی با اندازه اثر ۰/۱۷ است که با مطالعات عزیزی (۱۳۹۴) هم‌سو می‌باشد.

در بررسی شدت صحت و قدرت تأثیرپذیری پیامدهای تفکر راهبردی با توجه به اندازه اثر پیامدها، بالاترین میزان شدت اثر مربوط به تأثیر متغیر قابلیت‌های پویا بر تفکر راهبردی با اندازه اثر ۰/۹۶ می‌باشد که با پژوهش رضائی (۱۳۹۶) هم‌سو است. همچنین، سایر متغیرهایی که در ارتباط با پیامدهای تفکر راهبردی از شدت اثر بالای ۰/۵ برخوردار بوده و دارای قوت و اطمینان بسیار بالایی می‌باشند، از اندازه اثر بیشتر به کمتر عبارتند از: عملکرد کارکنان، سرمایه فکری، مدیریت کیفیت جامع، مدیریت بحران، عملکرد شغلی کارکنان، رضایت مشتریان، عملکرد سازمانی، تعالی سازمانی، عملکرد مدیران و مدیریت دانش؛ که با پژوهش‌های رحیمی (۱۳۹۶)، فیض و زارعی و محسن‌زاده (۱۳۹۷)، محمدیانی (۱۳۹۷)، درفشه (۱۳۹۵)، قره‌خانلویی (۱۳۹۶)، شانديز (۱۳۹۴)، عسکری (۱۳۹۷) و حسینی (۱۳۹۳) هم‌سو هستند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این پژوهش، به شناسایی تحقیقات انجام‌شده در حوزه تفکر راهبردی با استفاده از رویکرد فراتحلیل پرداخته شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که از میان ۵۸ متغیر بررسی‌شده، بیشترین اندازه اثر در پیشایندهای تفکر راهبردی مربوط به تأثیر تفکر راهبردی بر هوش

سازمانی و در بررسی اندازه اثر پیامدهای تفکر راهبردی مربوط به قابلیت‌های پویا با اندازه اثر ۰/۹۶ است و سایر متغیرها با بیشترین اندازه اثر در پیامدهای تفکر راهبردی به ترتیب شدت اثر بیشتر به کمتر عبارتند از: قابلیت‌های پویا، ظرفیت تغییر سازمانی، عملکرد کارکنان، سرمایه فکری، مدیریت کیفیت جامع، مدیریت بحران، رضایت مشتریان، عملکرد سازمانی، تعالی سازمانی، عملکرد مدیران، مدیریت دانش، پیچیدگی ساختاری سازمان و مزیت رقابتی. بر این اساس، بیشترین متغیر تأثیرگذار در تفکر راهبردی، قابلیت‌های پویا است و کمترین متغیر، مزیت رقابتی می‌باشد.

با توجه به اهمیت مبحث تفکر راهبردی و نیز تحول رو به رشد الگوهای تفکر راهبردی در سازمان‌ها، بدون شک، پرداختن به این موضوع و ارائه راهکارهای بهتر و نظریات محکم‌تر در راستای پیشایندها و پیامدهای تفکر راهبردی، می‌توان نتایجی بهتر را در عملکرد سازمان‌ها ایجاد نمود؛ در نتیجه، با توجه به اینکه طبق تحقیق حاضر، متغیرهای قابلیت‌های پویا و ظرفیت تغییر سازمانی، متغیرهایی هستند که از بیشترین تأثیر در سازمان‌ها برخوردار می‌باشند، پیشنهاد می‌شود تا مدیران اجرایی در سازمان‌ها به منظور رشد و تعالی سازمان و نیل به موفقیت، این دو متغیر را به شکلی ویژه مورد توجه قرار دهند و به این ترتیب، موجب بهره‌مندی هرچه بیشتر تفکر راهبردی در برنامه‌ریزی‌ها و چشم‌اندازهای سازمان شوند. در راستای پژوهش‌های مربوط به پیشایندهای تفکر راهبردی نیز متغیرهای هوش سازمانی، سرمایه فکری و سبک‌های رهبری، از متغیرهایی هستند که بیشترین تأثیر را بر روی تفکر راهبردی دارند؛ بر این اساس، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها به این سه متغیر توجه ویژه‌ای مبذول دارند تا از این طریق، میزان بهره‌مندی سازمان‌ها از تفکر راهبردی در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازمان افزایش یابد.

منابع فارسی

- ابراهیمی، سعیده؛ حیاتی، زهیر(۱۳۸۷)، "کمیت و کیفیت تولید علم در دانشگاه‌های ایران"، اندیشه‌های نوین تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی الزهراء، سال چهارم، شماره ۳، صص ۱۲۶-۱۰۵
- استیسی، رالف(۱۳۸۹)، تفکر استراتژیک و مدیریت تحول، ترجمه مصطفی جعفری و مهزیار کاظمی موحد، انتشارات رسا
- اسمعیلی، موسی(۱۳۹۵)، "ارزیابی نقش تعدیل‌گری فرهنگ سازمانی در بررسی رابطه میان تفکر استراتژیک و نوآوری سازمانی در شعب بانک ملی تهران"، پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود
- ایچی اومی، کن(۱۳۸۱)، تفکر یک استراتژی است، ترجمه داوود مسگریان حقیقی، تهران، سازمان مدیریت صنعتی
- ایران نژاد پاریزی، مهدی،(۱۳۸۳) ابزارهای تفکر استراتژیک، نشریه تدبیر، سال دوازدهم، شماره ۴۵، صص ۱۴-۸
- باشی‌شاندیز، نغمه(۱۳۹۴)، "بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر عملکرد نمایندگی‌های شرکت بیمه نوین شهر مشهد"، پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مشهد
- بختیاری، ساکو(۱۳۹۵)، "نقش میانجی تفکر استراتژیک در رابطه بین سبک‌های رهبری و فرهنگ سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان کردستان"، پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه رازی
- پورجم، وحیدرضا(۱۳۹۴)، "بررسی اثر تفکر استراتژیک در ایجاد مزیت رقابتی شرکت گل‌دیران"، پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات شاهرود
- ترکمانی، بهاره(۱۳۹۴)، "بررسی رابطه هوش سازمانی با تفکر استراتژیک (مورد مطالعه: بانک سپه شیراز)"، پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب
- ثابتی میمندی، محمدحسین(۱۳۹۵)، "بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت تسکو)"، پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری دانشگاه پیام نور مرکز بین‌الملل قشم
- حاجی‌حسینی، عفت؛ آقاجانی، طهمورث؛ شوقی، بهزاد(۱۳۹۵)، "تأثیر تفکر استراتژیک بر ظرفیت تغییر سازمانی، انتشارات پژوهش‌های مدیریت راهبردی"، سال شانزدهم، شماره ۶۲، صص ۸۰-۴۹
- حسینی، فاطمه‌سادات(۱۳۹۳)، "بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک با عملکرد مدیران دوره متوسطه مدارس شهر اقلید"، پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی

- حسینی، سید یعقوب؛ اردکانی، رحمان (۱۳۹۱)، "ارائه مدلی برای سنجش تفکر استراتژیک مدیران صنعت کاشی و سرامیک ایران با رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری"، پژوهشنامه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره ۱، صص ۳۶ - ۱۴
- درفشه، حنا (۱۳۹۵)، "بررسی میزان تأثیر تفکر استراتژیک بر مدیریت بحران (مطالعه موردی: بانک صادرات ایران استان تهران)"، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب
- رحیمی، سید میلاد (۱۳۹۶)، "بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک و عملکرد کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان ایلام"، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز کرمانشاه
- رضائی، فرامرز (۱۳۹۶)، "بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر قابلیت های پویا با تأکید بر نقش میانجی کارآفرینی سازمانی"، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی
- سلیمانی، فریدون (۱۳۹۵)، "بررسی تأثیر تفکر استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور)"، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیک
- عزیزی، میترا؛ جعفری، مهرنوش؛ حسینی، سیدمجتبی (۱۳۹۷)، "رابطه بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی مدیران میانی و ارشد سازمان بیمه سلامت ایران"، مدیریت بهداشت و درمان، سال دوم، شماره ۹، صص ۴۹-۴۱
- عسکری، طیبه السادات (۱۳۹۷)، "ارائه مدل مزیت رقابتی مبتنی بر تفکر استراتژیک با تعالی سازمانی در هیئت های ورزشی استان خراسان جنوبی"، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم ورزشی دانشگاه بیرجند
- غفاری، رحمان؛ نظری، محسن؛ افضل، شیماء؛ عمرانی، فریثم (۱۳۹۲)، "هوشمندی رقابتی بر ساخته های نوین در توسعه تفکر استراتژیک (مطالعه موردی: مقایسه بانک های خصوصی و دولتی استان مازندران)"، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال یازدهم، شماره ۳، صص ۱۹۳-۱۶۹
- غفاریان، وفا؛ کیانی، غلامرضا (۱۳۸۷) راهبردی اثربخش، تهران، انتشارات فرا
- فیض، داود؛ زارعی، عظیم؛ محسن زاده، یگانه (۱۳۹۷)، "بررسی رابطه مدیریت دانش و شکل گیری تفکر استراتژیک با تبیین نقش میانجی سرمایه فکری در شرکت های دانش بنیان"، پژوهش های مدیریت راهبردی، سال هجدهم، شماره ۷۰، صص ۴۴-۱۵
- قاسمی، حمیدرضا؛ فیضی، معصومه (۱۳۹۴)، "نقش تفکر استراتژیک بر پیچیدگی ساختاری سازمان (مورد مطالعه: شرکت هپکو)"، انتشارات پژوهش های مدیریت راهبردی، سال پانزدهم، شماره ۵۹، صص ۱۷۰-۱۴۱

- قره‌خانلویی، فرهاد(۱۳۹۶)، "رابطه سکوت سازمانی و تفکر استراتژیک با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران"، پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران
- کاوسی، اسماعیل،(۱۳۸۹)، "نقش برنامه‌ریزی استراتژیک در توسعه منابع انسانی"، فصلنامه مدیریت دولتی، سال اول، پیش شماره ۲، صص ۱۹-۳۰
- گل‌محمدی، عماد؛ کفچه، پرویز؛ سلطان‌پناه، هیرش(۱۳۹۲)، "سبک‌های رهبری و تفکر استراتژیک در سطح سازمانی"، انشارات مطالعات راهبردی، سال چهارم، شماره ۱۵، صص ۹۳-۱۱۴
- لشکر بلوکی، مجتبی(۱۳۹۲)، فرامین و فنون تفکر استراتژیک، تهران، انتشارات نص
- لشکر بلوکی، مجتبی؛ جلالی، سیدحسین(۱۳۹۷)، ذهن استراتژیک/ تکنیک‌های کاربردی تفکر استراتژیک در سطح ملی، سازمانی و فردی، تهران، انتشارات آریانا قلم
- نوید ادهم، مهدی؛ شفیع‌زاده، حمید(۱۳۹۸)، "بررسی رابطه تفکر استراتژیک و سرمایه فکری با گرایش به نوآوری سازمانی در میان مدیران و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان تهران"، نشریه فناوری آموزش، سال چهاردهم، شماره ۱، صص ۱۶۵-۱۵۵

منابع انگلیسی

- Abraham, S. (2005). Stretching Strategic Thinking. *Strategy & Leadership*, 33(5): 5-12
- Ansoff, I. (1994). Comment on Henry Mintzberg's Rethinking Strategic Planning. *Long Range Planning*, 27(3), 31-33
- Bonn, I. (2005). Improving Strategic Thinking: A Multilevel Approach. *Leadership and Organizational Development Journal*, 26(5), 336-345
- Bone, Ingrid. (2001). "Developing strategic thinking as a core competency", *Management Decision* 39(1), 63-70.
- Bone, Ingrid. (2005). "Improving strategic thinking: a multilevel approach", *Leadership and Organizational Development Journal* 26(5), 336-354.
- Bonn, I. (2001)"Developing strategic thinking as a core competency", *Management Decision*, 39(1), 63-70.
- Bonn, I. (2005)"Improving Strategic thinking: a multilevel approach", *Leadership & Organization Development Journal*, 26(5), 336-354.
- Eden, C. (1990). Strategic Thinking with Computers. *Long Range planning*, 23(6), 37-44

- Goldman, E.F. (2008). The Power of Work Experiences: Characteristics Critical to Developing Expertise in Strategic Thinkin. Human Resource Development Quarterly, 19(3), 220-232
- Goldman, Ellen F. Andrea R. Scott , Joseph M. Follman. (2015). Organizational practices to develop strategic thinking. Journal of Strategy and Management, Vol. 8 Iss: 2, pp.155 - 175
- Liedtka, J.M., (1998). Strategic thinking: can it be taught? Long Range Planning 31, 120-129.
- Liedtka, J.M. (1998). Linking Strategic Thinking with Strategic Planning. Strategy & Leadership, 26(4), 5-30
- Liedtka, J. M. (1998). "Strategic Thinking: Can it be thought?", Long Range Planning. Vol 31, No 1.
- Liedtka, J. M. (1998)"Strategic Thinking: Can it be Taught? ",Long Range Planning, 31(1), 120-128.
- Mintzberg, H.and Lampel, J. (1999), "Reflecting on the strategy process", Sloan Management Review, Spring, pp. 2-30.
- Mintzberg, H. (1998). Crafting Strategy. Harward Business Review, 65(4), 66-75
- Mintzberg, H. (1995). "The Fall and Rise of Strategic Thinking", Harvard Business Review, January February.
- Mintzberg, H. (1994), "The fall and rise of strategic planning", Harvard Business Review, January February, pp.107-114.
- Mintzberg, H. (1994)"The fall and rise of strategic planning", Harvard Business Review, 72(1), 107-114.