

تأثیر تفکر استراتژیک و برنامه ریزی استراتژیک بر عملکرد شرکت با نقش تعدیلگر آینده نگری استراتژیک (مطالعه موردی: شرکت گاز استان کرمانشاه)

فرهاد آهی^۱
زینب طولابی^۲
اسفندیار محمدی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۵/۲۴

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی تأثیر تفکر استراتژیک و برنامه ریزی استراتژیک بر عملکرد شرکت با نقش تعدیلگر آینده نگری (مطالعه موردی: شرکت گاز استان کرمانشاه) می باشد. رویکرد پژوهش حاضر از نوع کمی است. این پژوهش بر اساس هدف از نوع کاربردی و به لحاظ ماهیت از نوع توصیفی - پیمایشی می باشد. جامعه آماری شامل کارکنان شرکت گاز شهر کرمانشاه می باشد که تعداد آنها ۱۶۴ نفر بوده و با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۱۱۵ نفر برآورد گردید. در نمونه گیری تصادفی، پژوهشگر ۱۳۰ پرسشنامه توزیع نمود. بدین ترتیب در مجموع ۱۲۲ پرسشنامه سالم جمع آوری مورد بررسی قرار گرفت که نرخ بازگشت پرسشنامه ها برابر با ۹۳/۸٪ می باشد. داده های تحقیق با استفاده از پرسشنامه های استاندارد گردآوری شد و با استفاده از نرم افزار SPSS22 و Smart PLS3 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان می دهد که تفکر استراتژیک و برنامه ریزی استراتژیک بر عملکرد شرکت تأثیر داشته و همچنین آینده نگری نقش تعدیلگری مثبتی را در زمینه تأثیرگذاری تفکر استراتژیک و برنامه ریزی استراتژیک بر عملکرد شرکت ایفا می کند.

واژگان کلیدی

تفکر استراتژیک، برنامه ریزی استراتژیک، عملکرد شرکت، آینده نگری

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت گرایش استراتژیک، دانشگاه ایلام، ایران. (farhad.ahi94@gmail.com)
۲. دانشیار دانشگاه ایلام، دکتری مدیریت آموزشی، ایران.
۳. دانشیار دانشگاه ایلام، رشته مدیریت استراتژیک، ایران.

مقدمه

با توجه به افزایش روزافزون رقابت میان سازمان ها و در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی هر سازمانی به دنبال آن است که عملکرد مؤثرتری داشته باشد (کوری و همکاران، ۲۰۱۸). عملکرد سازمانی یکی از مهم ترین سازه های مورد بحث در پژوهش های مدیریت است و بدون شک مهم ترین معیار سنجش موفقیت در شرکت های تجاری به حساب می آید؛ زیرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می گیرد و موفقیت سازمان ها را می توان در آینه عملکردشان مشاهده نمود (صفری و همکاران، ۱۳۹۳). بر این اساس، همواره در اکثر سازمان های جهان، مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمانهای خویش می باشند (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۰). در محیط به سرعت در حال تغییر امروز، شرکت ها به طور مداوم برای تجدید خدمات و فرآیندهای کسب و کارشان، در جهت انطباق با شرایط متغیر در تلاش می باشند. به منظور دستیابی به این هدف، شرکت ها به فعالیت های کارآفرینانه اهمیت داده و به عنوان شرکت های با گرایش کارآفرینانه شناخته شده اند. توسعه فرایندهای کسب و کار جدید، تولیدات و خدمات جدید، تشویق فرآیندهای تحقیق و توسعه، حمایت از ایده ها و فناوری های جدید به عنوان شاخص های کارآفرینی سازمانی هستند (زهیر و همکاران، ۲۰۱۶).

امروزه بیشتر سازمانها برای افزایش توانمندیها، رشد و بقای بلند مدت و کاهش ریسک عملیات خود نیازمند تدوین برنامه های استراتژیک می باشند. این برنامه ها ارتباط مستقیمی با سیاست ها، اهداف و مأموریت ها، اندازه، پویایی، درجه پیچیدگی و ساختار سازمان دارد از این رو برنامه ریزی های استراتژیک می بایست با نگاه به آن عوامل تعیین گردد. وضعیت پیچیده ی پیش روی مدیران و برنامه ریزان سازمان را ناگزیر می کند که از اندیشه و رویکرد سیستمی برای شناخت، تجزیه و تحلیل فرصت ها، موقعیت ها، تهدید ها و محدودیت های محیط بیرونی و جنبه های مثبت و منفی (نقاط قوت و ضعف) درونی سازمان استفاده نموده، آنگاه توانایی ها و ظرفیت های سازمان را با اطلاعاتی که از تجزیه و تحلیل ها بدست آمده و تقویت نموده تا شرایط برای اجرای برنامه ها در سازمان بوجود آید. سازمان ها می-بایست با شناخت مفاهیم، بسترها، استراتژی و چگونگی فرایند برنامه ریزی استراتژیک چشم اندازهای آتی خود را ترسیم نموده تا بتوانند با شرایط آینده پیش روی خود سازگاری و انطباق داشته باشند و به عملیات و بقای خود ادامه دهند (حسنابدی، ۲۰۱۹). در سال های اخیر، سازمان ها با محیط هایی متغیر و پیچیده، همراه با تحولات ناپیوسته و جهشی، تغییرات پی در پی پارادایم ها و رقابت بدون حیطه بندی مواجه اند که به همراه انفجار اطلاعات و جهانی شدن سریع، رقابت را بین سازمان ها بسیار مشکل کرده است (خداداد حسینی، ۱۳۹۵). سازمان ها دیگر نمی توانند با روش های معمولی مدیریت و برنامه ریزی پاسخ گوی تحولات و تغییرات پیرامون خود باشند. زمانی نه چندان دور مدیریت و برنامه ریزی استراتژیک برای سازمان ها پدیده نویی محسوب می شد ولی در حال حاضر سازمان ها مجبورند برنامه ریزی استراتژیک را سرلوحه کار خود قرار دهند. آنچه در این راستا مشکل به نظر می رسد دوام و پایداری برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک در سازمان است (مشبکی، ۱۳۸۵).

تفکر استراتژیک مدیران و کارکنان سازمان تضمین کننده این دوام است بنابراین اهمیت ایجاد تفکر استراتژیک در مدیران سازمان خیلی بیشتر از استقرار برنامه‌های استراتژیک می‌باشد. تفکر استراتژیک، مدیران را در تدوین استراتژی مناسب جهت بقا و کسب موفقیت یاری می‌دهد. تفکر استراتژیک در محیط پرتحول و غیرقابل پیش‌بینی امروز، رویکرد مناسب راهبردی سازمان شمرده می‌شود. تفکر استراتژیک، تفکر بصری، تجربی و بنیان کن است و حوزه‌های فراتر از تفکر منطقی را کشف می‌کند و در راستای توسعه چشم‌انداز سازمان صورت می‌گیرد و به دلیل این که اطلاعات در خصوص آینده سازمان همیشه ناکامل است، تفکری برای موفقیت در سازمان مورد نیاز است که ترکیبی و قیاسی باشد تا تحلیلی و استقرایی و این دو از ویژگی‌های تفکر استراتژیک است یعنی تعریف و به تصویر کشیدن و تفهیم آینده‌های ممکن و قابل قبول برای سازمان و استفاده مناسب از دانش بدست آمده برای تقویت تفکر جهت رویارویی با محیط خارجی و استفاده مناسب از شرایط فعلی برای ایجاد آینده بهتر برای سازمان (کوهمامکی، ۲۰۱۵). چندین نظریه پرداز تفکر استراتژیک را به عنوان چتر مطرح کرده‌اند. به کارگیری تفکر استراتژیک مدیران را قادر می‌سازد تا تحلیل، کشف، فهم، تعریف موقعیت‌های پیچیده را آسانتر انجام دهند و در نتیجه برنامه‌ریزی در سازمان بهتر صورت می‌گیرد و دستیابی به اهداف آسانتر می‌گردد گلدمن و همکاران معتقدند، تفکر سیستمی، مثبت‌اندیشی، خلاقیت، چشمانداز سازمانی و هوش سازمانی مولفه‌های تشکیل دهنده تفکر استراتژیک هستند (روهربیک و کوم، ۲۰۱۸).

تفکر استراتژیک فرایند پیچیده‌ای است که از طریق رویکردهای استعارهای تفهیم می‌شود. تفکر سیستمی، رویکرد منحصر بفرد حل مسئله است که در آن به مسائل مشخص بعنوان بخشی از سیستم‌های کلی نگریسته می‌شود. تفکر سیستمی چارچوب مفهومی برای حل مسائل می‌باشد که از طریق تمرکز بر مشکلات در حین اجرا اتفاق خواهد افتاد. حل مسائل در این روش از طریق یافتن الگویی جهت افزایش درک سازمانی و توجه به مسئله حاصل می‌شود. نتایج بدست آمده از تفکر سیستمی به نحوه ایجاد سیستم بستگی دارد، زیرا تفکر سیستمی از روابط موجود بین قسمت‌های مختلف سیستم ایجاد می‌شود (هاشمی فر، ۱۳۹۷). در نظام برنامه ریزی استراتژیک عوامل گوناگونی تأثیر گذارند که اهم آنها عبارتند از: بزرگی یا کوچکی سازمان (اندازه سازمان)، نوع مدیریت، پیچیدگی‌های فرایند تولید، انواع مشکلات و اهداف نظام برنامه‌ریزی سازمان. قبل از هرگونه تصمیم‌گیری درباره برنامه‌ریزی استراتژیک ابتدا باید یک راهنما و یا دستورالعمل برنامه‌ریزی تهیه شود. راهنمای برنامه‌ریزی به عنوان اولین سند فرایند برنامه‌ریزی حاصل توافق جمعی مدیران برای هماهنگی عملیات خود جهت تدوین برنامه‌های استراتژیک و مآخذ مراجعه مدیران و کارکنان است (عزیزی، جعفری و حسینی، ۱۳۹۷).

آینده مفهومی است که اندیشه و تأمل در خصوص آن برای همگان لازم و پرجاذبه است. انسان در کالبد زمان همواره با تحولاتی مواجه بوده و تمایل خود را برای شناخت و واکاوی آن، جهت پیشرفت و جاودانگی خود در برابر چالش‌های روزمره و آینده ابراز نموده است (رحمانی و جام شیر، ۱۳۹۷). امروزه فهم آینده و تصویرسازی واقع بینانه از آن امری بایسته و ضروری به نظر می‌رسد. از این رو گرایش به آینده و فهم آن چیزی است که بسیاری از سازمانها را بر آن داشته

تا بر آینده‌گرایی تأکید نموده و برای کسب جایگاه برتر به پیش بینی الگوهای آینده کسب و کار خود دست بزنند و راهکارهای خود را بر اساس فرصتها و تهدیدات نهفته در این الگو خلق نمایند. آینده‌گرایی تأکید بر این دارد که افراد در سازمان به جای لذت بردن از شرایط حال و اینکه صرفاً به امروز بیندیشند در برابر آینده آماده باشند. تجزیه و تحلیل استراتژیک یکی از ارکان مهمی است که برای شکل‌گیری آینده بسیار مهم است؛ بنابراین نخستین گام برای دستیابی به یک برنامه ریزی بلند مدت کارآمد، داشتن نگاهی با زاویه دید و دامنه وسیع نسبت به آینده است. مسأله تعیین دقیق و جزئی وقایع آینده در ده یا بیست ساله آینده و حتی این که سازمان در طی این مدت چه کاری انجام خواهد داد نیست. در مقابل آنچه باید انجام شود، داشتن نگاهی به آینده‌های دور با هدف افزایش خلاقیت و ایمنی در برابر حوادث و رخدادهای حیرت‌انگیز و غیرقابل پیش‌بینی است. بر این اساس در این تحقیق به دنبال پاسخگویی به سوال اصلی تحقیق هستیم که آیا تفکر استراتژیک و برنامه ریزی استراتژیک با تعدیل گر آینده‌نگری بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد؟

مفهوم استراتژی از سال ۱۹۶۰ در مطالعه‌های کسب و کار به کار برده شده و با وجود پذیرش گسترده آن، هنوز مفهومی مبهم و خاص در مدیریت است. با توجه به سرعت تغییرات، تکنولوژی و پیچیدگی‌های آنها و سازمان‌های امروزی و وجود رقابت در تولید و فروش محصولات و ارائه خدمات، نیاز به برنامه ریزی‌های بلندمدت و استراتژیک آینده‌نگرانه در سازمان‌ها ضروری می‌باشد (فدریکو و لیدیا، ۲۰۱۹). تدوین و تنظیم برنامه ریزی استراتژیک فرایندی است که از اتفاق نظر برای تلاش در جهت برنامه ریزی آغاز و به اجرا، ارزیابی و بازخورد نتایج ختم می‌شود. طی این فرایند روش‌های برنامه ریزی مسایل استراتژیک از قبیل روش مستقیم، مبتنی برهدف و سناریو مطرح و در خصوص تدوین و تنظیم برنامه‌های استراتژیک از سه روش الگویی برای فرایند تصمیم‌گیری، فرایند اشتراک‌مسابی و مراتب و رویه‌های سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. تفکر استراتژیک در استمرار بقا و پیشرفت در محیط متغیر و پویای امروزی نقش بسیار مهمی را بازی می‌نماید. تفکر استراتژیک ابزاری است که به مدیران کمک می‌کند تا فرصت‌های جدید خلق نمایند (هاشمی و حسین زاده، ۱۳۹۹).

امروزه در دنیای زندگی می‌کنیم که به سرعت در حال تغییر است. سازمان‌های متعددی با ضرورت تغییر مواجه‌اند و محیطی به شدت ناپایدار برای کسب و کارها ایجاد شده است. در چنین موقعیتی، تصمیم‌گیری در چارچوب قوانین و دستورالعمل‌های همیشگی امکان‌پذیر نیست. استیسی تأکید می‌کند که فرآیند تدوین استراتژی هنگامی موفق است که به جای تبعیت از «قوانین از پیش نوشته شده» بر پایه «طراحی اقدامات بر اساس یادگیری‌های جدید» باشد. تفکر استراتژیک یک فرآیند شناختی است که بر تصمیمات و اقدامات استراتژیک مقدم می‌شود و با بهره‌گیری از مقایسه و شباهت‌های کیفی، ایده‌های خلاقانه جدید را توسعه می‌دهد. عدم وجود برداشت صحیح از ماهیت تفکر استراتژیک در میان مدیران باعث میشود تا از دستیابی به دستاوردهای تفکر استراتژیک بازمانند (موریتھی، لوی و رادلوف، ۲۰۱۸). برای همراهی با تغییرات پیچیده و متنوع آینده، مدیران سازمانی باید علاوه بر بهره‌گیری از تفکر استراتژیک، ظرفیت‌های لازم جهت ایجاد تغییرات به هنگام را نیز در سازمان خود ایجاد نمایند تا چابکی خود را در

شرایط بحرانی و پیچیده حفظ نماید. متفکران استراتژیک به توسعه و ایجاد استراتژی کمک می کنند که می تواند به رهبران سازمانی امکان ایجاد ایده هایی را بدهد که بتوانند سازمان را به مزیت رقابتی پایدار برسانند. متفکران استراتژیک که استراتژی را اجرا می کنند احتمال بیشتری برای اجرای موفقیت آمیز استراتژی و بهبود عملکرد سازمانی دارند.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است و بر اساس روش گردآوری داده ها، توصیفی-پیمایشی می باشد و از نظر روش تجزیه و تحلیل داده ها، از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان شرکت گاز شهر کرمانشاه می باشد که تعداد آنها ۱۶۴ نفر بوده و با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۱۱۵ نفر برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS22 و Smart PLS3 استفاده شد.

یافته های تحقیق

بررسی امار جمعیت شناختی حاکی از آن است که ۶۷/۱٪ افراد پاسخ دهنده مرد و ۳۲/۹٪ آنها زن هستند. سن اکثر افراد پاسخ دهنده (۴۱/۱٪) بین ۳۱ تا ۴۰ سال و کمترین آنها (۱۲/۷٪) کمتر از ۳۰ سال است. تحصیلات اکثر افراد پاسخ دهنده (۴۵/۲٪) لیسانس و کمترین آنها (۲/۳٪) دیپلم است. سابقه اکثر افراد پاسخ دهنده (۳۱/۲٪) ۱۱ تا ۱۵ سال و کمترین آنها (۱۸/۵٪) بیشتر از ۲۰ سال است.

در این پژوهش از آزمون معتبر کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده های پژوهش استفاده شده است.

جدول ۱- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	آماره ی آزمون K-S	سطح معناداری	نتیجه آزمون
تفکر استراتژیک	۱۲۲	۳/۳۷	۰/۹۰۶	۱/۹۵۵	۰/۰۰۱	نرمال نیست
برنامه ریزی استراتژیک	۱۲۲	۳/۳۹	۰/۸۸۵	۱/۶۳۹	۰/۰۰۹	نرمال نیست
عملکرد شرکت	۱۲۲	۳/۳۱	۰/۷۴۷	۰/۹۷۷	۰/۲۹۵	نرمال است
آینده نگری	۱۲۲	۳/۴۸	۰/۷۴۹	۱/۸۲۳	۰/۰۰۳	نرمال نیست

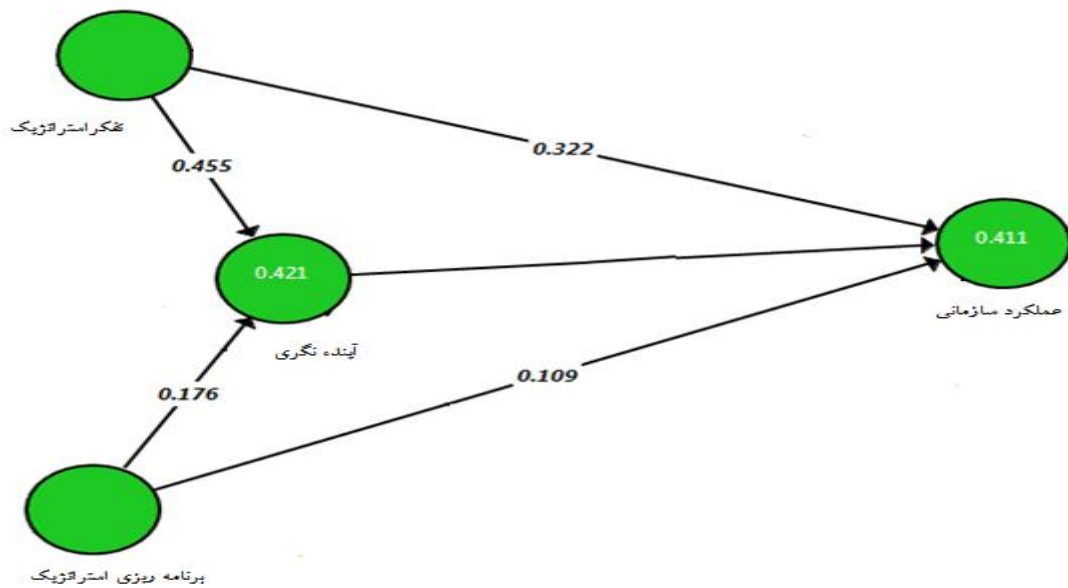
همانطور که از داده های جدول فوق مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بجز متغیر عملکرد شرکت کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در

پژوهش حاضر بجز متغیر عملکرد شرکت دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند. همچنین سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر عدالت تعاملی بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه متغیر عدالت تعاملی دارای توزیع نرمال می‌باشند.

جدول ۲- AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

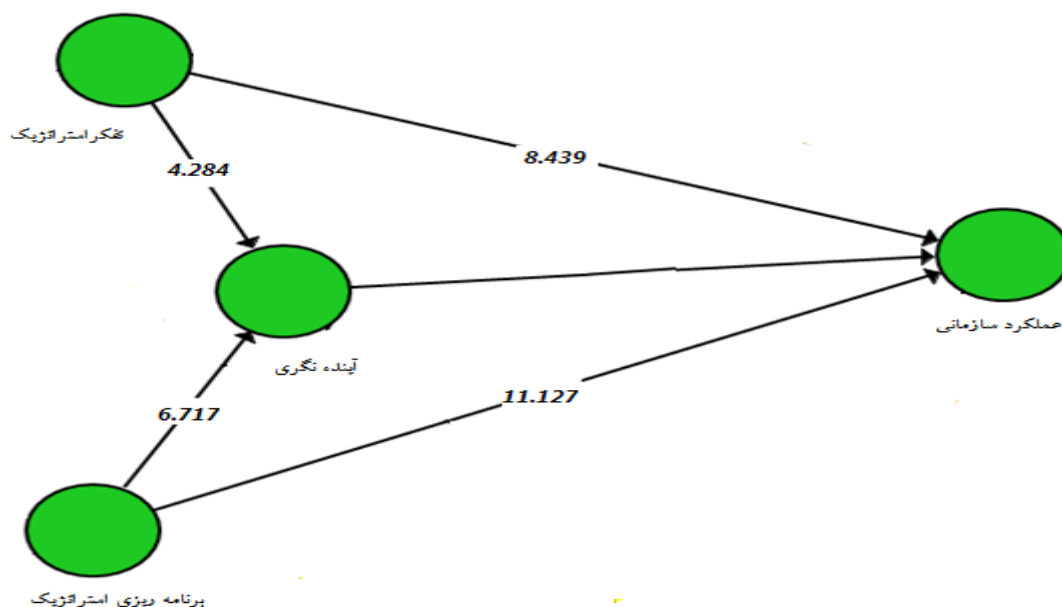
شاخص‌ها	تفکر استراتژیک	برنامه ریزی استراتژیک	عملکرد شرکت	آینده نگری
تفکر استراتژیک	۰,۸۴۷			
برنامه ریزی استراتژیک	۰,۵۴۳	۰,۷۶۸		
عملکرد شرکت	۰,۵۲۴	۰,۴۳۴	۰,۸۴۳	
آینده نگری	۰,۶۴۰	۰,۵۲۲	۰,۶۴۶	۰,۸۵۹

همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است؛ بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تایید است. پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۱- ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استراپ^۱ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۲- نتایج آزمون تی-استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول زیر، مقدار R^2 برای سازه‌های درونزای پژوهش در جدول زیر ارائه شده است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۳- نتایج معیار R^2 برای سازه‌های درونزا

ردیف	متغیر	R^2
۱	آینده نگری	۰/۴۲۱
۲	عملکرد سازمانی	۰/۴۱۱

معیار Q^2 قدرت پیش بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درونزا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برونزای مربوط به آن را دارد. نتایج معیار Q^2 در جدول زیر نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درونزای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

¹ Bootstrapping

جدول ۴- نتایج معیار Q^2 برای سازه‌های درون‌زا

ردیف	متغیر	Q^2
۱	آینده نگری	۰/۲۸۲
۲	عملکرد سازمانی	۰/۲۱۸

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه.

جدول ۵- میزان cummunality و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیر	cummunality	R^2
تفکر استراتژیک	۰/۵۲۲	--
برنامه ریزی استراتژیک	۰/۶۵۸	--
آینده نگری	۰/۵۰۶	۰/۴۲۱
عملکرد سازمانی	۰/۳۵۴	۰/۴۱۱
میانگین	۰/۵۱۰	۰/۴۱۶

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = \sqrt{۰/۵۱۰ \times ۰/۴۱۶} = ۰/۳۲۹$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول فوق مقدار ۰/۳۲۹ محاسبه شده که بالاتر از مقدار ملاک ۰/۳ است و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها در این قسمت به بررسی نتایج فرضیه های تحقیق می پردازیم

فرضیه اول: تفکر استراتژیک بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد.

مطابق با شکل (۱-۴) و (۲-۴)؛ آماره معنی داری بین متغیر تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی برابر (۸/۴۳۹) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۲۲) است و میزان تأثیر مثبت متغیر تفکر استراتژیک بر عملکرد سازمانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در تفکر استراتژیک، موجب افزایش ۰/۳۲۲ واحدی در عملکرد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که تفکر استراتژیک بر عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه دوم: برنامه ریزی استراتژیک بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد.

مطابق با شکل (۱-۴) و (۲-۴)؛ آماره معنی داری بین متغیر برنامه ریزی استراتژیک و عملکرد سازمانی برابر (۴/۶۵۷) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان برنامه ریزی استراتژیک و عملکرد سازمانی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۶۹) است و میزان تأثیر مثبت متغیر برنامه ریزی استراتژیک بر عملکرد سازمانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در برنامه ریزی استراتژیک، موجب افزایش ۰/۳۶۹ واحدی در عملکرد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که برنامه ریزی استراتژیک بر عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه سوم: تفکر استراتژیک از طریق آینده نگری بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد.

برای بررسی اثر تعدیلگری «آینده نگری» اثر تعاملی «انتظار کار عاطفی از شغل» و متغیر مستقل «تفکر استراتژیک» محاسبه و سپس این متغیر ساخته شده به متغیر وابسته «عملکرد سازمانی» وصل می شود. در صورت معنادار بودن ضریب مسیر متغیر ترکیبی، اثر تعدیلگری و در صورت غیر معنادار بودن ضریب این مسیر، عدم وجود اثر تعدیلگری نتیجه خواهد شد.

جدول ۶- نتایج حاصل از روش بوت استرپ برای بررسی اثر تعدیلگری آینده نگری

نتیجه آزمون	عدد معنی داری (t-value)	ضریب مسیر (β)	مسیر	
			از متغیر	به متغیر
تایید	۲/۱۶۵	۰/۱۷۲	تفکر استراتژیک × عملکرد سازمانی	آینده نگری

مطابق با جدول فوق آماره معنی‌داری بین متغیر «آینده‌نگری × تفکر استراتژیک» و «عملکرد سازمانی» برابر (۲/۱۶۵) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است؛ بنابراین اثر تعدیلگری «آینده‌نگری» بر رابطه «تفکر استراتژیک» و «عملکرد سازمانی» پذیرفته می‌شود. همچنین با توجه به مقدار ضریب مسیر (۰/۱۷۲) نتیجه می‌شود که «آینده‌نگری» بر رابطه «تفکر استراتژیک» و «عملکرد سازمانی» اثر تعدیلگری مثبتی دارد. بدین معنا که در افراد با آینده‌نگری، رابطه تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی قوی‌تر می‌باشد و بالعکس.

فرضیه چهارم: برنامه ریزی استراتژیک بانقش تعدیلگر آینده‌نگری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد.

برای بررسی اثر تعدیلگری «آینده‌نگری» اثر تعاملی «انتظار کار عاطفی از شغل» و متغیر مستقل «برنامه ریزی استراتژیک» محاسبه و سپس این متغیر ساخته شده به متغیر وابسته «عملکرد سازمانی» وصل می‌شود. در صورت معنادار بودن ضریب مسیر متغیر ترکیبی، اثر تعدیلگری و در صورت غیرمعنادار بودن ضریب این مسیر، عدم وجود اثر تعدیلگری نتیجه خواهد شد.

جدول ۷- نتایج حاصل از روش بوت استرپ برای بررسی اثر تعدیلگری آینده‌نگری

نتیجه آزمون	عدد معنی‌داری (t-value)	ضریب مسیر (β)	مسیر	
			از متغیر	به متغیر
تایید	۳/۲۴۲	۰/۰۹۲	برنامه ریزی استراتژیک × عملکرد سازمانی	آینده‌نگری

مطابق با جدول فوق؛ آماره معنی‌داری بین متغیر «آینده‌نگری × برنامه ریزی استراتژیک» و «عملکرد سازمانی» برابر (۳/۲۴۲) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است؛ بنابراین اثر تعدیلگری «آینده‌نگری» بر رابطه «برنامه ریزی استراتژیک» و «عملکرد سازمانی» پذیرفته می‌شود. همچنین با توجه به مقدار ضریب مسیر (۰/۰۹۲) نتیجه می‌شود که «آینده‌نگری» بر رابطه «برنامه ریزی استراتژیک» و «عملکرد سازمانی» اثر تعدیلگری مثبتی دارد. بدین معنا که در افراد با آینده‌نگری، رابطه برنامه ریزی استراتژیک و عملکرد سازمانی قوی‌تر می‌باشد و بالعکس.

با استناد به نتایج بدست آمده از آزمون فریه‌های تحقیق می‌توان پیشنهادات زیر را ارائه نمود. تأیید فرضیه اول نشان می‌دهد، تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی رابطه مثبت دارد؛ بنابراین می‌تواند به مدیریت شرکت گاز پیشنهاد نمود که پرسنل را با نحوه انجام کارها به صورت بهینه بهره‌گیرند تا به این وسیله بر میزان عملکرد سازمان نقش مهمی ایفا نمایند. تأیید فرضیه دوم نشان می‌دهد برنامه ریزی استراتژیک و عملکرد سازمانی شغلی رابطه مثبت دارد؛ بنابراین می‌تواند به مدیریت شرکت گاز پیشنهاد نمود که با ایجاد فضای یادگیری از برترین تجارب و عملکردهای نیروی انسانی سازمانها بهره‌جسته تا با کمک برنامه ریزی استراتژیک نیروی انسانی همواره میزان عملکرد سازمانی را افزایش دهند.

تأیید فرضیه سوم نشان می‌دهد، تفکر استراتژیک بانقش آینده نگری با عملکرد سازمانی رابطه مثبت دارد؛ بنابراین می‌تواند به مدیریت شرکت گاز پیشنهاد نمود که با ارزیابی عملکرد کارکنان باعث بالابردن روحیه همکاری بین کارکنان شوند تا با این روش بتوانند بر میزان مشارکت آنها افزوده و به کمک آن بر پیشبرد اهداف سازمانی خود دست یابند. تأیید فرضیه چهارم نشان می‌دهد، برنامه ریزی استراتژیک بانقش آینده نگری با عملکرد سازمانی رابطه مثبت دارد؛ بنابراین می‌تواند به مدیریت شرکت گاز پیشنهاد نمود که با کاهش دادن تعارضات سازمانی بتوان اقدام به برنامه ریزی استراتژیک مناسب برای دستیابی به ایده های مناسب برای داشتن آینده ای خوب را مدنظر قرار دهند.

منابع

- خداداد حسینی، سید حمید، ۱۳۹۵، مدیریت و برنامه ریزی استراتژیک، انتشارات صفار اشراقی، چاپ دوم.
- رحمانی، زین العابدین، جام شیر، وحید، ۱۳۹۷، مروری بر نقش جهت گیری استراتژیک بر عملکرد شرکت ها، کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع، ۹-۱.
- صفرزاده، حسین؛ تدین، اکرم؛ حرمحمدی، مریم، ۱۳۹۰، بررسی تأثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: مراکز آموزشی و درمانی شمال فارس). فصلنامه طلوع بهداشت، دانشکده بهداشت یزد، دوره ۱۱، شماره ۱.
- صفری، علی؛ شوری، فرهاد؛ صالح زاده، رضا، ۱۳۹۳، بررسی رابطه میان مدیریت دانش، کارآفرینی و عملکرد در سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری، فصلنامه مطالعات مدیریت گردشگری، سال نهم، شماره ۲۸.
- عزیزی، میترا، جعفری، مهرانوش، حسینی، سید مجتبی، ۱۳۹۷، رابطه بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی مدیران میانی و ارشد سازمان بیمه سلامت ایران، فصلنامه مدیریت بهداشت و درمان، دوره ۹، شماره ۲ - شماره پیاپی ۲۸، ۴۸-۴۱.
- مشبکی، اصغر، ۱۳۸۵، مدیریت استراتژیک، انتشارات ترمه، چاپ اول
- هاشمی فر، اسماعیل، ۱۳۹۷، مقدمه ای بر برنامه ریزی استراتژیک، اصلاح و تربیت، شماره ۴۴
- هاشمی، محمد و حسین زاده، هدایت، ۱۳۹۹، بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر عملکرد سازمانی شرکت گاز استان آذربایجان شرقی، چهارمین کنفرانس ملی پژوهش در حسابداری و مدیریت، تهران، ۶-۱.
- Currie G, Dingwall R, Kitchener M, Waring J. 2018. Let's dance: Organization studies, medical sociology and health policy. *Social Science & Medicine*: 74(3): 273-280
- Federico Cosenz, Lidia Noto, 2019, Combining system dynamics modelling and management control systems to support strategic learning processes in SMEs: a Dynamic Performance Management approach, *Journal of Management Control*, 27(2), 25-49.
- Hassanabadi, Masoud, 2019, Strategic thinking, organizational foresight, and strategic planning in high-tech SMEs in the UK, Use this URL to cite or link to this record in EThOS, 12-25.

Kohtamaki, Marko. 2015, Stretching strategic learning to the limit: The interaction between strategic planning and learning. *Journal of Business Research*, 22(2), 1-11.

Muriithi, Samuel, Louw, Lynette, Radloff, Sarah, 2018, The relationship between strategic thinking and leadership effectiveness in Kenyan indigenous banks, *South African Journal of Economic and Management Sciences (SAJEMS)* 21(1), 1-18.

Roherbrick, Rene, Kum, Menes, 2018, Corporate foresight and its impact on firm performance: A longitudinal analysis, *Technological Forecasting and Social Change*, Volume 129, 105-116.

Zehir C, Gurol Y, Karaboga T, Kole M. 2016. Strategic Human Resource Management and firm Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation, *Social and Behavioral Sciences* 235: 372-381.

The Impact of Strategic Thinking and Strategic Planning on Company Performance with the Role of Strategic Foresight (Case Study: Kermanshah Gas Company)

Farhad Ahi¹

Zeinab Toolabi²

Esfandiar Mohammadi³

Date of Receipt: 2021/07/23 Date of Issue: 2021/08/15

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of strategic thinking and strategic planning on the performance of the company with a moderating role of futurism (Case study: Kermanshah Gas Company). The approach of the present study is quantitative. This research is based on the purpose of the applied type and in terms of the nature of the descriptive-survey type. The statistical population includes the employees of Kermanshah Gas Company, whose number is 164 people and the sample size of 115 people was estimated using Cochran's formula. In random sampling, the researcher distributed 130 questionnaires. Thus, a total of 122 healthy questionnaires were collected and the return rate of the questionnaires was 93.8%. Research data were collected using standard questionnaires and analyzed using SPSS22 and Smart PLS3 software. The results show that strategic thinking and strategic planning have an impact on company performance and also foresight plays a positive moderating role in the impact of strategic thinking and strategic planning on company performance.

Keywords

Strategic Thinking, Strategic Planning, Company Performance, Foresight.

1. Master student of strategic orientation management, Ilam University, Iran. (farhad.ahi94@gmail.com)
2. Associate Professor, Ilam University, PhD in Educational Management, Iran.
3. Associate Professor, Ilam University, Department of Strategic Management, Iran.