

بررسی رابطه بین ویژگی‌های فردی و تفکر راهبردی در بین فرماندهان و مدیران ارشد ناجا

هادی برغم‌دی^۱، فرید ناهید^۲

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۹/۳۰

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۱/۲۰

از صفحه ۹۵ تا ۱۱۶

چکیده

هدف این مقاله، بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی و متغیرهای زمینه‌ای با تفکر راهبردی در بین فرماندهان و مدیران ارشد ناجاست. روش این پژوهش از نظر مسیر، توصیفی، از نظر هدف کاربردی، از نظر فرآیند اجرا کمی و از نظر زمان مقطعی بوده است. در مرحله‌ی گردآوری داده‌ها از روش اسنادی و میدانی استفاده شد که در بخش اسنادی، اطلاعات موجود درباره‌ی موضوع، گردآوری و مورد مطالعه قرار گرفتند و در بخش پیمایشی وضع موجود تفکر راهبردی بین ۴۲ نفر از فرماندهان و مدیران ارشد ناجا توسط پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش گویای آن است که از بین عوامل پنج‌گانه‌ی شخصیتی، «وظیفه‌شناسی» و «برون‌گرایی» با میزان تفکر راهبردی دارای رابطه‌ی معنی‌دار به ترتیب مستقیم و معکوس بودند، ولی «توافق‌پذیری»، «تجربه‌گرایی» و «ناپایداری هیجانی» فاقد رابطه‌ی ارزیابی شدند. دیگر متغیرهای زمینه‌ای از جمله سن، میزان تحصیلات، محل تحصیل، نوع رشته‌ی تحصیلی، سابقه‌ی خدمت در ناجا، سابقه‌ی خدمت در پست فعلی و مدیری یا فرمانده بودن رابطه‌ی معنی‌داری با میزان تفکر راهبردی در بین فرماندهان و مدیران ارشد ناجا مشاهده نشد.

واژگان کلیدی: تفکر راهبردی، ویژگی‌های شخصیتی، مدل پنج‌عاملی، ناجا، فرماندهان و مدیران ارشد.

۱- دکترای جامعه‌شناسی. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی جهاد دانشگاهی (نویسنده مسئول)،
h_barghamadi@yahoo.com

۲- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، f.nahid@srbiau.ac.ir

دو رویکرد برنامه‌ریزی راهبردی^۱ و تفکر راهبردی^۲، به دو انتهای طیف مکاتب دهگانه‌ی راهبرد تعلق دارند. برنامه‌ریزی راهبردی جز و مکتب «طرح‌ریزی» است که در محیط قابل شناخت و قابل پیش‌بینی اثربخش است و تفکر راهبردی با مکتب «یادگیری» تعریف می‌شود که برای محیط غیرقابل درک و پیش‌بینی مناسب است. تفکر راهبردی در قالب قواعد ساده و عمیق ظاهر می‌شود. این قواعد مدل ذهنی خاصی را ایجاد کرده و مبنای تصمیم‌گیری‌های روزانه تا جهت‌گیری کلی سازمان خواهد بود. تفکر راهبردی برای سازمان و ذی‌نفعان آن انگیزه و تعهد ایجاد می‌کند. این انگیزه و تعهد از طریق قدرتی به وجود می‌آید که در حقیقت ساده و درعین حال جذاب است (فرهنگی و نیری، ۱۳۸۹: ۲). برای هر سازمانی که در جهان امروز طالب موفقیت‌های راهبردی است این چالش وجود دارد که با در نظر گرفتن تغییرات محیطی و همچنین تغییراتی که در درون سازمان و به‌ویژه منابع انسانی روی می‌دهد چگونه می‌توان چهارچوبی را طراحی کرد که تصمیم‌گیری‌های سازمان به‌ویژه در سطح ارشد آن را طوری هدایت کند که آینده‌ی مطلوب را بهتر سازد. به‌نظر می‌رسد یکی از عناصر تشکیل‌دهنده‌ی این چهارچوب که می‌تواند به‌طور یکپارچه توانایی‌های درونی سازمان را در راستای غلبه بر شرایط محیطی متمرکز کند و انسجام قابل توجهی را در مسیر تحقق اهداف ایجاد کند، تفکر راهبردی است. تفکر راهبردی بنا به نقش و جایگاه خود در جهت دهی کلان سازمان، مفهومی است که در بالاترین سطح هر سازمان، قابل توجه است؛ بنابراین تفکر راهبردی در ناجا می‌بایست در لایه‌ی اول فرماندهان و مدیران ارشد مورد بررسی قرار گیرد.

به‌طور عام می‌توان اظهار داشت محیط‌های نظامی و انتظامی دنیای امروز نیز محیطی متغیر، ناپایدار، پیچیده و مبهم است و رهبران و مدیران نظامی و انتظامی در سطح راهبردی نیازمند به‌کارگیری تفکر راهبردی هستند (ایفلر، ۲۰۱۲: ۱). مدیریت، رهبری و کنترل سازمان پیشرفته‌ی مجری قانون برای مدیر اجرایی، پیچیده و سخت است. چگونگی کنترل جرم و بی‌نظمی همیشه یک مسأله‌ی بغرنج و پیچیده بوده است. مدیریت کارآمد از نظارت فراتر می‌رود و بر انگیزه دادن به افراد برای اجرای موفقیت‌آمیزی مأموریت‌ها تأکید می‌کند. مدیریت راهبردی و اقتضایی برای عملکرد کارآمد پلیس ضروری است. ترکیبی از این دو

- 1- Strategic Planning
- 2- Strategic Thinking

رویکرد برای حل بسیاری مشکلات منحصر به فرد، سودمند است. مدیریت راهبردی و اقتضایی، نیازهای مأموران و نیازهای جامعه را مد نظر دارد. ترکیب مدیریت راهبردی و اقتضایی، چهارچوبی برای تصمیم‌گیری کوتاه و بلندمدت به دست می‌دهد. هر دو ره‌یافت، مبنای انعطاف‌پذیر فراهم می‌کند که نقشه‌ی راه را برای مدیریت کارآمد در اختیار مدیران پلیس قرار می‌دهد و امکان عملکرد موفقیت‌آمیز و حل مسأله‌ی پلیس را افزایش می‌دهد (جزینی و جهانتاب، ۱۳۹۴: ۲۶۰ و ۲۶۱).

از حیث نظری تفکر راهبردی از عناصر زیر تشکیل یافته‌است: ۱- دیدگاه سیستمی: یک متفکر راهبردی دارای یک مدل ذهنی کامل از سیستم تولید ارزش است و روابط متقابل درون آن را درک می‌کند. این مدل جهان‌بینانه می‌بایست هم بافت درون سازمانی و هم بافت برون سازمانی را در خود بگنجانند؛ ۲- هدفمندی: سائق و شکل دهنده‌ی تفکر راهبردی، هدف و نیت است. خاستگاه شواهد مربوط به قدرت نیت، جهان‌روانشناسی اجتماعی است. انسان می‌تواند توجه خود را مانند امواج انرژی متمرکز کند یا آن را به صورت از هم گسیخته پراکنده کند. هدف و نیت راهبردی تمرکزی را فراهم می‌آورد که به افراد درون سازمان اجازه می‌دهد انرژی خود را بیارایند و تقویت کنند، توجه خود را متمرکز کنند، از پریشانی و سردرگمی جلوگیری کنند و تا زمان دستیابی به هدف متمرکز باقی بمانند؛ ۳- فرصت‌طلبی هوشمندانه: فرصت‌طلبی هوشمندانه نه تنها راهبرد فعلی را به پیش می‌برد بلکه احتمال ظهور راهبردهای جدید را نیز در نظر می‌گیرد. در واقع این مؤلفه به نقطه‌ی مقابل سیستم‌های برنامه‌ریزی راهبردی اشاره دارد؛ ۴- تفکر به موقع: تفکر راهبردی تنها متکی بر آینده نیست، بلکه از فاصله‌ی بین حقیقت امروز و هدف مطلوب نشأت می‌گیرد و در واقع گذشته، حال و آینده را به یکدیگر وصل می‌کند. تفکر به موقع هم از حافظه‌ی شهودی و هم از بافت تاریخی وسیع آن به منظور درست فکر کردن برای خلق آینده استفاده می‌کند. این نیازمند ظرفیت انتخاب و استفاده مناسب از آنالوژی‌ها و تشخیص الگوهای موجود در رخ دادهاست؛ ۵- پیشروی با فرضیه‌ها: تفکر راهبردی فرآیندی است که توسط فرضیه رانده می‌شود که در اصل نشان‌دهنده‌ی روش علمی است. روش علمی به طور مرتب تفکر خلاقانه و تفکر تحلیلی را در چرخه‌های متناوب تولید فرضیه و آزمون آن استفاده می‌کند (لیدکا، ۱۹۹۸: ۱۲۲ و ۲۳).

بر اساس تحقیق جامعی که توسط دنیل مور (۲۰۱۴) صورت گرفت، چهار یافته حائز

اهمیت درباره ماهیت تفکر راهبردی به دست آمد: ۱- تفکر راهبردی از طیف گسترده‌ای از دانش، توانایی‌ها و شرایطی که قادر به واضح‌سازی فکر است، بهره می‌گیرد؛ ۲- تفکر راهبردی هم به عنوان یک فرآیند خلاقانه‌ی سطح بالا و هم یک فرایند بنیادین تاکتیکی رخ می‌دهد. ۳- تفکر راهبردی توسط فعالیت‌های تحلیلی و گفت و شنودی تکرار شونده فردی و گروهی برای رسیدن به دانش مورد نیاز برای خلق پیوندها و چهارچوب‌های «از راهبرد به تاکتیک» تحریک می‌شود؛ و ۴- تفکر راهبردی یک تجربه‌ی عمیقاً شخصی است که طیف وسیعی از احساسات مثبت و منفی را برمی‌انگیزاند.

این پژوهش نشان داد که تفکر راهبردی پدیده‌های شناختی، احساسی و رفتاری است که در هر دو سطح راهبردی و تاکتیکی، مدل‌های ذهنی را برای تواناسازی راهبردی فعال می‌کند (مور، ۲۰۱۴).

بر همین اساس در پژوهش حاضر، «شخصیت» به عنوان یکی از متغیرهای اصلی برای شناخت این تجربه شخصی عمیق در نظر گرفته شده است. در نظریات علمی روان‌شناختی مبحث شخصیت، مبحثی گسترده است که مطالعات و آزمایش‌های بسیاری در حوزه‌ی آن صورت گرفته است. اکثر نظریه‌ها و مدل‌های شخصیت به‌طور عمده بر آنند که رابطه‌ی تنگاتنگی بین شخصیت و افکار، احساسات و رفتار انسان وجود دارد. شخصیت را می‌توان الگوهای اختصاصی و متمایز تفکر، هیجان و رفتار دانست که اسلوب شخصی تعامل با محیط فیزیکی و اجتماعی هر شخص را رقم می‌زنند (اتکینسون، ۱۳۹۱: ۴۱۱). یکی از رویکردهای موجود در باب شخصیت، رویکرد صفات شخصیتی^۱ است که انواع نظریه‌های صفات شخصیتی^۲، محصول این رویکرد هستند. یکی از مهمترین پیش فرض‌های کلی در نظریه‌های شخصیتی که به‌صورت مشترک قابل مشاهده است، ثبات نسبی صفات شخصیتی در طول زمان است. در این رویکرد صفات شخصیتی الگوی نسبتاً ثابت رفتار، انگیزش، احساس و شناخت را توصیف می‌کند که به بافت اجتماعی- فرهنگی محدود نمی‌شود و می‌تواند در هر زمان و مکانی مشاهده شوند (شاینر و دیانگ، ۲۰۱۳: ۶). مدل پنج عاملی شخصیت نیز مدلی است که شخصیت را به‌عنوان مجموعه‌ای از صفات مورد بررسی قرار می‌دهد. حامیان این مدل معتقدند که مجموع این ویژگی‌ها به‌خوبی نشان می‌دهد که فرد در مواجهه با افراد

1- Trait Approach to Personality

2- Trait Theories

یا رویدادهای مختلف معمولاً چگونه واکنش نشان می‌دهد. نتایج چند تحقیق معتبر نشان می‌دهند که اگرچه نحوه‌ی بروز یا تجلی این پنج عامل ممکن است در فرهنگ‌های مختلف قدری متفاوت باشد، مدل پنج عاملی یک مدل جامع است: بدین معنی که اصول و مفاهیم ارائه‌شده در آن، در فرهنگ‌های مختلف، صادق است و تنها مختص یک فرهنگ ویژه نیست. این پنج عامل مورد اشاره شامل: وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، توافق‌پذیری، ناپایداری هیجانی و تجربه‌گرایی (لندی و کنت، ۱۳۹۱: ۱۱۳-۱۱۴) است. بنابراین شخصیت را می‌توان الگوهای اختصاصی و متمایز تفکر، هیجان و رفتار دانست که اسلوب شخصی تعامل با محیط فیزیکی و اجتماعی هر شخص را رقم می‌زنند و رابطه‌ی تنگاتنگی بین شخصیت انسان و افکار، احساسات و رفتار وی وجود دارد. بر اساس این تعریف توانایی تفکر راهبردی می‌تواند به عوامل شخصیتی وابسته باشد. از حیث نظری ویژگی‌های شخصیتی از عوامل زیر تشکیل شده است: ۱- ناپایداری هیجانی: تمایل عمومی به تجربه‌ی عواطف منفی مانند ترس، غم، دست‌پاچگی، عصبانیت، احساس گناه و نفرت؛ ۲- برون‌گرایی: رویکردی پرنرژی در جهان مادی و اجتماعی که ویژگی‌هایی چون مردم‌آمیزی، فعال بودن، قاطع بودن و جرأت‌ورزی را شامل می‌شود؛ ۳- تجربه‌گرایی: عناصر تصور فعال، احساس زیباپسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع‌طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت؛ ۴- توافق‌پذیری: نوع‌دوستی، همدردی با دیگران، مشتاق کمک و باور نسبت به کمک‌کننده بودن دیگران، انتقادپذیر بودن و حرکت به سوی مردم؛ ۵- وظیفه‌شناسی: قدرت مهارت‌تکانه‌ها به نحوی که جامعه آن را مطلوب میدانند، تسهیل‌کننده‌ی رفتار تکلیف‌محور و هدف‌محور، تفکر قبل از عمل، به تأخیراندازی ارضای خواسته‌ها، رعایت قوانین و هنجارها و سازماندهی و اولویت‌بندی تکالیف (احمدی، ۱۳۹۱: ۴۵).

یکی از نکاتی که می‌توان هم در پیش‌بینی پژوهش ملاحظه کرد و هم فرماندهان و مدیران ارشد نیز در مصاحبه‌های به آن اشاره کرده‌اند، بحث فردی بودن ماهیت تفکر راهبردی است که کمتر به آن پرداخته شده است. از آنجا که تفکر راهبردی، مهارت و رویکردی است که در اصل در فرد تعریف می‌شود، به نظر می‌رسد ویژگی‌های شخصیتی نیز بر آن تأثیرگذار باشند که کمتر مورد بررسی قرار گرفته‌است. البته در مورد تیپ‌های شخصیتی اشاره شده است که تیپ شخصیتی INTJ یعنی درون‌گرا، شهودی، متفکر، قضاوت‌گر

می تواند عملکرد بهتری در فعالیتهای راهبردی داشته باشد. برخی از ویژگیهای این تیپ شخصیتی عبارتند از: تحلیلگری، ساختاریافته، هدفگرایی، دروننگری، کمالگرایی، ملاحظه کاری، مسئولیت پذیری، اعتماد به نفس بالا، سخت کوشی، ساکت بودن، قاطع بودن، مستقل بودن، نظریه پردازی، تطبیق پذیری، پیچیده بودن، منظم بودن، مفهومی بودن، ژرف اندیشی و منظم بودن (وبسایت مایرز و بریگز، ۱۳۹۵). هدف پژوهش حاضر نیز بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و متغیرهای زمینه‌ای فرماندهان و مدیران ارشد ناجا با میزان تفکر راهبردی آنها است و سؤال اصلی این پژوهش را می توان اینگونه مطرح کرد: کدام ویژگیهای فردی می توانند با میزان تفکر راهبردی در فرماندهان و مدیران ارشد ناجا مرتبط باشند؟

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی است. برای گردآوری اطلاعات، از دو روش اسنادی و میدانی استفاده شده است. در بخش اسنادی، مدارک و اطلاعات موجود درباره‌ی وضع موجود مانند اسناد راهبردی ناجا، مباحث نظری و پیشینه‌ی پژوهش در موضوعات رویکرد تفکر راهبردی و عوامل شخصیتی بررسی شده، و در بخش میدانی نیز وضع موجود از طریق داده‌های کمی مورد بررسی قرار گرفتند. به عبارت دیگر در جمع‌آوری داده‌ها، توصیف و تحلیل آنها از داده‌های کمی بهره گرفته شد. این پژوهش از نظر زمان، مقطعی است و تمام مراحل آن زمان حال را مورد بررسی قرار داد. همچنین این پژوهش از نظر هدف، کاربردی خواهد بود.

جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر، شامل تمام مسئولان و فعالان لایه‌ی اول فرماندهان و مدیران ارشد ستادی ناجا بوده است. با توجه به تعداد اعضای هیئت رئیسه و مدیران ارشد حجم نمونه به حدود ۸۵ نفر می‌رسید. به منظور بررسی تفکر راهبردی موجود بین فرماندهان و مدیران ارشد، همه‌شماری صورت گرفته است و تمام ۸۵ عضو هیات رئیسه و مدیران ارشد ناجا، پرسشنامه طراحی شده را دریافت کرده‌اند و از بین ۴۲ پرسشنامه‌ی برگشت داده شده ۱ تحلیل‌های بخش کمی صورت گرفته است. در بخش اسنادی نیز اسناد مرتبط با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و در دسترس مورد استفاده قرار گرفت.

۱- با توجه به ماهیت پژوهش و حساسیتهای موجود، عملیات ارسال، پیگیری و گردآوری اطلاعات توسط کارشناسان محترم مرکز مطالعات راهبردی ناجا صورت گرفته است.

در این پژوهش، در بخش اسنادی از ابزار فیش برداری و در بخش میدانی از پرسشنامه استفاده شده است. برای بررسی اعتبار سنجی‌های به کار رفته در پژوهش، علاوه بر اعتبار سنجی صوری از «تحلیل عاملی تأییدی» و همچنین برای بررسی پایایی آنها از «آلفای کرونباخ» در نرم افزار SPSS استفاده شده است. بار عاملی هر یک از گویه‌ها از ۰/۳ بالاتر بودند به طوری که بار عاملی متغیر پنج گویه‌ای تفکر سیستمی ۰/۴۶۶، متغیر پنج گویه‌ای هدفمندی ۰/۵۸۲، متغیر چهار گویه‌ای فرصت طلبی هوشمندانه ۰/۵۵۴، متغیر سه گویه‌ای تفکر به موقع ۰/۵۶۲، متغیر سه گویه‌ای تجربه گرایی ۰/۶۱۳، متغیر سه گویه‌ای توافق پذیری ۰/۴۷۶، متغیر سه گویه‌ای برون گرایی ۰/۶۰۱ و متغیر سه گویه‌ای وظیفه شناسی ۰/۶۴۸ محاسبه شدند.

ضریب آلفای کرونباخ برای تأیید پایایی متغیرها در بازه ۰/۶ تا ۰/۷ در نظر گرفته شده است که آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ی تفکر راهبردی ۰/۶۸۸ به دست آمد. در بخش توصیف و تحلیل وضع موجود تفکر راهبردی (با کمک نرم افزار SPSS) از آمار توصیفی و آماره‌های مربوط به آن مانند فراوانی و درصد، و در بخش تحلیلی از تحلیل عاملی، آزمون ضریب همبستگی، تحلیل واریانس، رگرسیون و... استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

متغیرهای جمعیت‌شناختی شامل بازه‌های سنی پاسخ‌دهندگان، جنسیت، میزان، مقطع تحصیلی، سابقه‌ی کاری و نوع پست سازمانی آنان به شرح زیر است:

جدول ۱: آماره‌های توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

متغیر	مورد	درصد معتبر	میانگین	نما
سن	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۳/۱	۴۹/۶	-
	۴۱ تا ۵۰ سال	۶۰/۵		
	۵۱ تا ۵۵ سال	۲۶/۳		
میزان تحصیلات	کارشناسی	۹/۵	-	کارشناسی ارشد
	کارشناسی ارشد	۶۱/۹		
	دکتری	۲۸/۶		
سابقه‌ی کار در ناجا	۱۰ تا ۱۹ سال	۳۰/۷	۲۴/۹	-
	۲۰ تا ۲۹ سال	۳۵/۸		
	۳۰ تا ۳۹ سال	۳۳/۵		

-	۳	۸۱/۶	۰ تا ۴ سال	سابقه‌ی کار در پست فعلی
		۱۵/۸	۵ تا ۹ سال	
		۲/۶	۱۰ تا ۱۴ سال	
مدیر	-	۳۱	فرمانده	نوع پست سازمانی
		۵۴/۸	مدیر	

متغیر تفکر راهبردی از ۵ شاخص تشکیل شده است که در جدول زیر داده‌های مربوط به این گویه‌ها قید شده‌اند.

جدول ۲: توصیف شاخص‌های تفکر راهبردی بر اساس مدل لیدکا (۱۹۹۸)

ردیف	شاخص	درصد معتبر					میانگین (۱ تا ۵)	نمره (از ۱۰۰)	انحراف معیار
		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد			
۱	تفکر سیستمی	۰	۲/۴	۷۲/۵۶	۱۳/۶۹	۲۴/۴	۴/۰۲	۷۲/۵۶	۱۳/۶۹
۲	هدفمندی	۰	۵	۵۲/۵	۳۲/۵	۱۰	۳/۴۷	۶۱/۱۲	۱۴/۱۱
۳	پیشروی یا فرضیه	۰	۰	۱۱/۹	۴۷/۶	۴۰/۵	۴/۲۸	۷۶/۱۹	۱۴/۵۵
۴	فرصت‌طلبی هوشمندانه	۰	۰	۲/۴	۷/۳	۹۰/۲	۴/۸۷	۸۹/۱۷	۱۰/۹
۵	تفکر به موقع	۰	۰	۰	۱۷/۱	۸۲/۹	۴/۸۲	۸۸/۸۲	۹/۷۹

در نهایت بر اساس ترکیب گویه‌های مربوطه، شاخص تفکر راهبردی هم در طیف پنج‌گانه از خیلی کم تا خیلی زیاد و هم در مقیاس صفر تا صد به شرح زیر است:

جدول ۳: توصیف متغیر تفکر راهبردی

نمره (از ۱۰۰)	درصد معتبر					متغیر
	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
۸۳/۳۴	۵۹/۵	۳۷/۸	۲/۷	۰	۰	تفکر راهبردی

متغیر ویژگی‌های شخصیتی از ۵ شاخص تشکیل شده است که در جدول زیر داده‌های مربوط به این گویه‌ها قید شده‌اند.

جدول ۴: توصیف شاخص‌های ویژگی‌های شخصیتی

میانگین (۱ تا ۵)	درصد معتبر					شاخص‌ها	ردیف
	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم		
۲/۳۶	۰	۹/۸	۳۴/۱	۳۹	۱۷/۱	تجربه‌گرایی	۱
۳/۹	۲۱/۴	۵۰	۲۶/۲	۲/۴	۰	توافق‌پذیری	۲
۳/۶۳	۱۲/۲	۴۳/۹	۳۹	۴/۹	۰	برون‌گرایی	۳
۴/۷۰	۷۸	۱۴/۶	۷/۳	۰	۰	وظیفه‌شناسی	۴
۱/۶۴	۰	۴/۸	۷/۱	۳۵/۷	۵۲/۴	ناپایداری هیجانی	۵

در جداول زیر تأثیر ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان متغیرهای مستقل بر متغیر تفکر راهبردی به‌عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار می‌گیرد. فرضیه‌های این بخش عبارتند از:

- تجربه‌گرایی بر تفکر راهبردی فرماندهان و مدیران ارشد ناجا تأثیر مثبت دارد.
- توافق‌پذیری بر تفکر راهبردی فرماندهان و مدیران ارشد ناجا تأثیر مثبت دارد.
- برون‌گرایی بر تفکر راهبردی فرماندهان و مدیران ارشد ناجا تأثیر منفی دارد.
- وظیفه‌شناسی بر تفکر راهبردی فرماندهان و مدیران ارشد ناجا تأثیر مثبت دارد.
- ناپایداری هیجانی بر تفکر راهبردی فرماندهان و مدیران ارشد ناجا تأثیر منفی دارد.

جدول ۵: شاخص‌ها و آماره‌های تحلیل رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی اصلاح‌شده	خطای معیار
۱	۰/۶۰۱	۰/۳۶۱	۰/۲۵۵	۰/۴۷۸

اطلاعات مندرج در جدول بالا نشان می‌دهد که همبستگی بین ویژگی‌های پنجگانه‌ی شخصیتی و تفکر راهبردی به میزان ۰/۶ وجود دارد.

جدول ۶: تحلیل واریانس و رگرسیون

مدل	شاخص آماری منبع	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
۱	اثر رگرسیون	۳/۸۸۵	۵	۰/۷۷۷	۳/۳۹۶	۰/۰۱۵
	باقیمانده	۶/۸۶۵	۳۰	۰/۲۲۹		
	جمع	۱۰/۷۵۰	۳۵			

اطلاعات مربوط به نتایج تحلیل واریانس محاسبه شده نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در تبیین تفکر راهبردی نقش دارند و دارای رابطه‌ی خطی می‌باشند.

جدول ۷: خلاصه‌ی نتایج تحلیل رگرسیون

مدل	شاخص آماری منبع	ضریب رگرسیون	خطای معیار	ضریب استاندارد رگرسیون	T	سطح معنی‌داری
۱	مقدار ثابت	۲/۹۸۴	۱/۱۸۲	-	۲/۵۲۴	۰/۰۱۷
	تجربه‌گرایی	۰/۰۹۷	۰/۱۰۹	۰/۱۵۰	۰/۸۸۸	۰/۳۸۲
	توافق‌پذیری	۰/۰۳۰	۰/۱۰۶	۰/۰۴۳	۰/۲۸۴	۰/۷۷۹
	برون‌گرایی	-۰/۳۱۸	۰/۱۲۱	-۰/۴۱۸	-۲/۶۳۱	۰/۰۱۳
	وظیفه‌شناسی	۰/۵۶۳	۰/۱۹۲	۰/۴۹۲	۲/۹۳۳	۰/۰۰۶
	ناپایداری هیجانی	-۰/۱۸۵	۰/۱۱۶	-۰/۲۴۶	-۱/۶۰۰	۰/۱۲۰

همان‌طور که در جدول بالا قابل مشاهده است، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی می‌توانند به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین تفکر راهبردی مورد استفاده قرار گیرند. نتایج جدول رگرسیون نشان می‌دهد که بین برون‌گرایی و تفکر راهبردی ارتباط معکوس و معنی‌داری وجود دارد و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که افزایش برون‌گرایی منجر به کاهش تفکر راهبردی می‌شود. همچنین این نتایج نشان می‌دهند که بین وظیفه‌شناسی و تفکر راهبردی ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود دارد و با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان ادعا کرد که افزایش وظیفه‌شناسی منجر به افزایش تفکر راهبردی می‌شود.

در این بخش رابطه بین میزان تفکر راهبردی و سن فرماندهان و مدیران ارشد ناجا، سابقه‌ی خدمت آنها در سازمان ناجا و سابقه‌ی خدمت آنها در پست فعلی مورد بررسی

قرار می‌گیرد. در جداول زیر نتایج بررسی این روابط ذکر شده‌اند. در این بخش از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده شده است. فرضیه‌های این بخش عبارتند از:

- بین سن فرماندهان و مدیران ارشد ناجا و میزان تفکر راهبردی آنها رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد.

- بین سابقه‌ی خدمت فرماندهان و مدیران ارشد ناجا در ناجا و میزان تفکر راهبردی آنها رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد.

- بین سابقه‌ی خدمت فرماندهان و مدیران ارشد ناجا در پست فعلی و میزان تفکر راهبردی آنها رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۸: تحلیل ضریب همبستگی سن و سوابق خدمت با میزان تفکر راهبردی

ردیف	متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری
۱	سن	۰/۰۲۹	۰/۸۷۱
۲	سابقه‌ی خدمت در ناجا	۰/۰۵۶	۰/۷۵۵
۳	سابقه‌ی خدمت در پست فعلی	۰/۱۳۱	۰/۴۶۸

همان‌طور که جدول بالا نشان می‌دهد که همبستگی بین سن، سابقه‌ی خدمت در ناجا و سابقه‌ی خدمت در پست فعلی فرماندهان و مدیران ارشد ناجا و میزان تفکر راهبردی آنان معنی‌دار نبوده و به لحاظ آماری فاقد رابطه هستند.

در این بخش رابطه بین میزان تفکر راهبردی فرماندهان و مدیران ارشد ناجا و میزان تحصیلات، رشته‌ی تحصیلی و محل تحصیل آنها مورد بررسی قرار می‌گیرد. در جداول زیر نتایج بررسی این روابط ذکر شده‌اند. در این بخش از تحلیل همبستگی کندال و پیرسون، آزمون کای اسکوئر و ضریب کرامر استفاده شده است. فرضیه‌های این بخش عبارتند از:

بین میزان تحصیلات فرماندهان و مدیران ارشد ناجا و تفکر راهبردی آن‌ها رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد.

بین گروه‌های مختلف فرماندهان و مدیران ارشد ناجا با توجه به رشته‌ی تحصیل در میزان تفکر راهبردی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

بین گروه‌های مختلف فرماندهان و مدیران ارشد ناجا با توجه به محل تحصیل در میزان تفکر راهبردی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

برای آزمون فرضیه‌ی اول از تحلیل همبستگی کندانال استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۹: تحلیل ضریب همبستگی میزان تحصیلات با میزان تفکر راهبردی

ردیف	متغیر	ضریب همبستگی کندانال	سطح معنی‌داری
۱	میزان تحصیلات	۰/۲۵۴	۰/۱۱۰

همان‌طور که جدول بالا نشان می‌دهد که همبستگی بین میزان تحصیلات و میزان تفکر راهبردی آنان معنی‌دار نبوده و به لحاظ آماری فاقد رابطه هستند. در ادامه برای بررسی فرضیه‌ی دوم از جداول متقاطع استفاده شده است که در آنها نتایج آزمون کای اسکوئر و ضریب کرامر مربوطه نیز قید شده‌اند.

جدول ۱۰: وابستگی میزان تفکر راهبردی به رشته‌ی تحصیلی مقطع کارشناسی

جمع	درصد معتبر تفکر راهبردی					نوع رشته‌ی تحصیلی
	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
۱۰۰	۷۰/۶	۲۹/۴	۰	۰	۰	رشته‌های نظامی/انتظامی
۱۰۰	۴۳/۸	۵۶/۳	۰	۰	۰	رشته‌های غیرنظامی/ غیرانتظامی
۱۰۰	۵۷/۶	۴۳/۴	۰	۰	۰	جمع
		۰/۲۷۱				ضریب کرامر
		۲/۴۳۱				کای اسکوئر
		۰/۱۱۹				سطح معنی‌داری

نتایج جدول بالا نشان می‌دهند که با توجه به سطح معنی‌داری ۰/۱۱۹ میزان تفکر راهبردی به نوع رشته‌ی تحصیلی مقطع کارشناسی فرماندهان و مدیران ارشد ناجا وابسته نیست.

جدول ۱۱: وابستگی میزان تفکر راهبردی به رشته‌ی تحصیلی مقطع کارشناسی ارشد

جمع	درصد معتبر تفکر راهبردی					نوع رشته‌ی تحصیلی
	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
۱۰۰	۴۷/۱	۵۰/۹	۰	۰	۰	رشته‌های نظامی/انتظامی
۱۰۰	۷۵	۲۵	۰	۰	۰	رشته‌های غیرنظامی/غیرانتظامی
۱۰۰	۵۸/۶	۴۱/۴	۰	۰	۰	جمع
		۰/۲۷۹				ضریب کرامر
		۲/۲۶۴				کای اسکوئر
		۰/۱۳۲				سطح معنی‌داری

نتایج جدول بالا نشان می‌دهند که با توجه به سطح معنی‌داری ۰/۱۳۲ برای آزمون کای اسکوئر میزان تفکر راهبردی به نوع رشته‌ی تحصیلی مقطع کارشناسی ارشد فرماندهان و مدیران ارشد ناجا وابسته نیست.

جدول ۱۲: وابستگی میزان تفکر راهبردی به رشته‌ی تحصیلی مقطع دکتری

جمع	درصد معتبر تفکر راهبردی					نوع رشته‌ی تحصیلی
	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
۱۰۰	۶۶/۷	۳۳/۳	۰	۰	۰	رشته‌های نظامی/انتظامی
۱۰۰	۸۵/۷	۱۴/۳	۰	۰	۰	رشته‌های غیرنظامی/غیرانتظامی
۱۰۰	۸۰	۲۰	۰	۰	۰	جمع
		۰/۲۱۸				ضریب کرامر
		۰/۴۷۶				کای اسکوئر
		۰/۴۹۰				سطح معنی‌داری

نتایج جدول بالا نشان می‌دهند که با توجه به سطح معنی‌داری ۰/۴۹۰ برای آزمون کای اسکوئر میزان تفکر راهبردی به نوع رشته‌ی تحصیلی مقطع دکتری فرماندهان و مدیران ارشد ناجا وابسته نیست. در ادامه برای بررسی فرضیه‌ی سوم نیز از جداول متقاطع استفاده شده است که در آنها نتایج آزمون کای اسکوئر و ضریب کرامر مربوطه نیز قید شده‌اند.

جدول ۱۳: وابستگی میزان تفکر راهبردی به محل تحصیل مقطع کارشناسی

جمع	درصد معتبر تفکر راهبردی					نوع رشته‌ی تحصیلی
	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
۱۰۰	۶۶/۷	۳۳/۳	۰	۰	۰	دانشگاه‌های نظامی/ انتظامی
۱۰۰	۵۰	۵۰	۰	۰	۰	دانشگاه‌های غیرنظامی/ غیرانتظامی
۱۰۰	۶۱/۵	۳۸/۵	۰	۰	۰	جمع
۰/۱۵۸						ضریب کرامر
۰/۶۵۰						کای اسکوئر
۰/۴۲۰						سطح معنی‌داری

نتایج جدول بالا نشان می‌دهند که با توجه به سطح معنی‌داری ۰/۴۲۰ برای آزمون کای اسکوئر میزان تفکر راهبردی به نوع محل تحصیل مقطع کارشناسی فرماندهان و مدیران ارشد ناجا وابسته نیست.

جدول ۱۴: وابستگی میزان تفکر راهبردی به محل تحصیل مقطع کارشناسی ارشد

جمع	درصد معتبر تفکر راهبردی					نوع رشته‌ی تحصیلی
	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
۱۰۰	۶۲/۵	۳۷/۵	۰	۰	۰	دانشگاه‌های نظامی/ انتظامی
۱۰۰	۵۷/۱	۴۲/۹	۰	۰	۰	دانشگاه‌های غیرنظامی/ غیرانتظامی
۱۰۰	۶۰/۹	۳۹/۱	۰	۰	۰	جمع
۰/۰۵۱						ضریب کرامر
۰/۰۵۹						کای اسکوئر
۰/۸۰۹						سطح معنی‌داری

نتایج جدول بالا نشان می‌دهند که با توجه به سطح معنی‌داری ۰/۸۰۹ برای آزمون کای اسکوئر میزان تفکر راهبردی به نوع محل تحصیل مقطع کارشناسی ارشد فرماندهان و مدیران ارشد ناجا وابسته نیست.

جدول ۱۵: وابستگی میزان تفکر راهبردی به محل تحصیل مقطع دکتری

جمع	درصد معتبر تفکر راهبردی					نوع رشته‌ی تحصیلی
	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
۱۰۰	۷۵	۲۵	۰	۰	۰	دانشگاه‌های نظامی/انتظامی
۱۰۰	۸۳/۳	۱۶/۷	۰	۰	۰	دانشگاه‌های غیرنظامی/ غیرانتظامی
۱۰۰	۸۰	۲۰	۰	۰	۰	جمع
						ضریب کرامر
						کای اسکوتر
						سطح معنی‌داری

نتایج جدول بالا نشان می‌دهند که با توجه به سطح معنی‌داری ۰/۷۴۸ برای آزمون کای اسکوتر میزان تفکر راهبردی به نوع محل تحصیل مقطع دکتری فرماندهان و مدیران ارشد ناجا وابسته نیست.

در این بخش رابطه بین میزان تفکر راهبردی فرماندهان و مدیران ارشد ناجا و پست سازمانی آنها از نظر فرمانده یا مدیر بودن آنها مورد بررسی قرار می‌گیرد. در جداول زیر نتایج بررسی این روابط ذکر شده‌اند. در این بخش از آزمون کای اسکوتر و ضریب کرامر استفاده شده است. فرضیه‌ی این بخش که در ادامه نتیجه‌ی بررسی آماری آن نیز ارائه شده است، عبارت است از:

بین گروه‌های مختلف فرماندهان و مدیران ارشد ناجا با توجه به حوزه‌ی شغلی در میزان تفکر راهبردی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۱۶: وابستگی میزان تفکر راهبردی به نوع پست سازمانی

جمع	درصد معتبر تفکر راهبردی					نوع رشته‌ی تحصیلی
	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
۱۰۰	۶۱/۹	۳۸/۱	۰	۰	۰	مدیر
۱۰۰	۶۰	۴۰	۰	۰	۰	فرمانده
۱۰۰	۶۱/۳	۳۸/۷	۰	۰	۰	جمع
						ضریب کرامر
						کای اسکوتر
						سطح معنی‌داری

نتایج جدول بالا نشان می‌دهند که با توجه به سطح معنی‌داری ۰/۹۱۹ برای آزمون کاس اسکوئر میزان تفکر راهبردی به نوع پست سازمانی فرماندهان و مدیران ارشد ناجا وابسته نیست.

بحث و نتیجه‌گیری تحقیق

از میان ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان و مدیران ارشد ناجا، عوامل «برون‌گرایی» و «وظیفه‌شناسی» ارتباط نظاممند و معنی‌داری با میزان تفکر راهبردی آنها دارند و با اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان ادعا کرد که افزایش برون‌گرایی منجر به کاهش تفکر راهبردی و افزایش وظیفه‌شناسی منجر به افزایش تفکر راهبردی در آنان می‌شود. وظیفه‌شناسی را مترادف با ویژگی‌هایی مانند دوراندیشی، خویش‌تن‌داری و تسلط بر خود، سخت‌کوشی، با برنامه بودن و انضباط، جدیت و پیشرفت‌گرا دانسته‌اند (لندی و کنت، ۱۳۹۱: ۱۱۴). بنابراین فردی که دارای این ویژگی‌های فکری و رفتاری است می‌تواند دارای تفکر راهبردی باشد. این یافته توسط یافته‌های پژوهش‌های دیگر نیز حمایت می‌شود. شخصیت‌های از نوع درونگرا - شهودی - متفکر - قضاوت‌گر می‌تواند عملکرد بهتری در زمینه‌های راهبردی داشته باشد. برخی از ویژگی‌های این تیپ شخصیتی عبارتند از: تحلیل‌گری، ساختار‌یافتگی، هدف‌گرایی، درون‌نگری، کمال‌گرایی، ملاحظه‌کار، مسئولیت‌پذیری، اعتماد به نفس بالا، سخت‌کوشی، ساکت بودن، قاطع بودن، مستقل بودن، نظریه‌پرداز، تطبیق‌پذیری، پیچیده بودن، مفهومی بودن، ژرف‌اندیشی و منظم بودن هستند. البته لازم به ذکر است که درون‌گرایی ارتباطی با خجالتی بودن ندارد؛ در اصل خجالتی بودن همراه با اضطراب و درگیریهای روانی یا اجتماعی است، ولی درون‌گرایی صرفاً به حالتی اشاره دارد که در آن فرد بیشتر تمایل به تفکر و درک عمیق اطراف خود دارد. برعکس درون‌گرایان می‌توانند در سکوت مورد علاقه‌ی خود، تعمق کنند، خودآگاهی خود را افزایش داده و خلاقیت خود را در معرض تحریک قرار دهند؛ آنها شنونده‌های بسیار خوبی هستند، همواره از برقراری ارتباط به دنبال هدف مشخصی هستند، سؤالات خوبی طرح می‌کنند، و به دنبال خلق استراتژی هستند (مارکوس و کانویلر، ۲۰۱۳). بنابراین افرادی که وظیفه‌شناسی بالا و برون‌گرایی کمتری دارند می‌توانند تفکر راهبردی بالاتری داشته باشند.

نتایج دیگری نشان داد در بین فرماندهان و مدیران ارشد ناجا، میزان تحصیلات، رشته

تحصیلی و دانشگاه مربوطه ارتباط معنی‌داری با میزان تفکر راهبردی آنان ندارد. در ادبیات تفکر راهبردی، این اجماع عمومی وجود دارد که تفکر راهبردی مهارتی قابل یادگیری است، اما این اتفاق از طریق تحصیل در یک رشته‌ی خاص، در یک دانشگاه خاص یا در یک مقطع خاص رخ نمی‌دهد، بلکه از طریق تجربه‌های گوناگون و گفتگوهای باز که از اصرار فرد به توسعه و بهبود مداوم نشأت می‌گیرد، به دست می‌آید. اسلون، داشتن قوه‌ی تخیل، یک چشم‌انداز وسیع، توانایی کنار آمدن با مسائل خارج از کنترل و عزم جدی برای پیروزی را برای تفکر راهبردی حیاتی می‌داند. همچنین تحقیقات گلدمن و همکارانش نیز نشان داده که تفکر راهبردی محصول تجربیات خاصی است که شخص در سطوح فردی، سازمانی و محیطی در بیش از ۱۰ سال به دست آورد (هیگاک، چیدل و بلوستون، ۲۰۱۲: ۱۰). از طرفی در مصاحبه‌ها در پاسخ به سؤال مربوط به ویژگی‌های یک فرمانده یا مدیر دارای تفکر راهبردی، تقریباً تمام پاسخ‌دهندگان که به تحصیلات مرتبط اشاره می‌کردند، از صفت «واقعی» نیز استفاده می‌کردند، بدان معنا که داشتن یک مدرک مشخص، به تنهایی کفایت نمی‌کند. بنابراین برای داشتن تفکر راهبردی کیفیت یا کمیت خاص تحصیلی، لزوماً تأثیر چندانی نخواهد داشت. البته نتایج این پژوهش با توجه به محدود بودن جامعه‌ی آن، قابلیت تعمیم به جوامع آماری دیگر را ندارد و می‌بایست این محدودیت مهم هنگام استفاده از آنها در نظر گرفته شود.

بر اساس نتایج این پژوهش، پیشنهادهایی جهت ارتقاء سطح تفکر راهبردی فرماندهان و مدیران ارشد ناجا ارائه می‌گردد:

یکی از کلیدی‌ترین راهکارها برای نهادینه‌سازی تفکر راهبردی در بین فرماندهان و مدیران ارشد ناجا این است که هر یک از آنها به فرماندهان و مدیرانی آینده‌پژوه تبدیل شوند. پیشنهاد می‌شود آینده‌پژوهی به صورت دوره‌ی ضمن خدمت برای لایه‌ی اول فرماندهان و مدیران ارشد به صورت سلسه کارگاه آموزش داده شود؛ به طوری که هر فرمانده یا مدیر ارشد با اصول، مبانی و روش‌های علمی آینده‌پژوهی آشنایی کامل پیدا کند و علاوه بر این، لازم است که هر فرمانده یا مدیر ارشد حداقل یک پروژه‌ی آینده‌پژوهی شخصی مرتبط با وظایف و حوزه‌ی کاری خود در افق زمانی میان‌مدت، به عنوان یک وظیفه داشته باشد. تمرین چشم‌انداز نویسی، سناریونویسی، و شناسایی روندهای موجود و نوظهور

با نگاه فرصت‌طلبی و تهدید‌گریزی از مواردی است که طی این دوره انجام خواهد شد و عملاً ۴ بعد از ۵ بعد تفکر راهبردی، یعنی تفکر به موقع، پیشروی با فرضیه، فرصت‌طلبی هوشمندانه و به ویژه تفکر سیستمی (که بر اساس داده‌های به دست آمده با میانگین ۴/۰۵ از ۵ نسبت به سه مورد دیگر در سطح پایین‌تری قرار دارد) را با رویکرد آینده‌گرایانه در فرماندهان و مدیران ارشد ناجا تقویت کند.

در یک پیمایش آزمایشی که روی یک نمونه از مدیران ارشد و پژوهشگران مدیریتی انجام شد، داده‌ها به منظور استخراج ابعاد اصلی یک متفکر راهبردی مورد تحلیل عاملی واقع شدند. شش عامل ترکیبی به‌عنوان ویژگی‌های یک متفکر راهبردی انتخاب شد: توانایی رهبری؛ تجسم سناریوهای بلندمدت؛ تشکیل راهبردهای گسترده و تعیین جزئیات با گذر زمان؛ گشتن به دنبال نشانه‌های محیطی برای شناخت «آنچه که باید باشد»؛ شناسایی الگوها مبتنی بر تفکر شهودی؛ و مهارت بازنویسی روش‌ها و فرآیندها. مهمترین عوامل استخراج شده از تحلیل عاملی مربوط به رهبری است (آمیتاب و ساهای، ۲۰۰۷). ترویج مدیریت نوآوری و سبک رهبری تحول‌گرا در بین فرماندهان و مدیران ارشد ناجا نیز می‌تواند زمینه‌ساز بروز تفکر راهبردی شود؛ چرا که تأکید راهبردی بر کشف فرصت‌های جدید و افزایش پویایی و باز بودن نسبت به تجربه‌ها اجازه می‌دهد که انعطاف‌پذیری هوشمندانه در برابر تغییرات محیطی افزایش یابد. بر اساس داده‌ها میزان تجربه‌گرایی در بین فرماندهان و مدیران ارشد ناجا بالا نیست (میانگین ۲/۳۶ از ۵) و مدیریت نوآوری و سبک رهبری تحول‌گرا می‌تواند این ویژگی مفید شخصیتی را نیز در بین این افراد تقویت کند. در چنین شرایطی است که می‌توان تفکر راهبردی را به ظهور رساند و به ویژگی و شرایط بحرانی به‌طور فعال بر چالش‌ها فائق آمد.

افزایش تمرکز و تأکید بر چشم‌انداز و اهداف کلان به جای امور روزمره و اهداف سطح عملیاتی نیز می‌تواند احساس نیاز به پرورش تفکر راهبردی را در بین فرماندهان و مدیران ارشد ناجا تقویت کند. به نظر می‌رسد که مؤلفه‌ی هدفمندی در بین فرماندهان و مدیران ارشد ناجا نسبت به دیگر مؤلفه‌ها از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست (میانگین ۳/۴۷ از ۵)؛ اما تمرکز بیشتر بر اهداف کلان می‌تواند موانع پرورش این بعد از تفکر راهبردی را برطرف کند.

در الگوی هامل، تفکر راهبردی به معنای خلق راهبردهای نوآورانه است که باید توسط گوش فرا دادن به صداهای جدید مانند افراد نامأنوس با سازمانی مانند اعضای جوان و

همفکر نشده، تازهوردان به سازمان، ناظران خارجی، منتقدان روش‌ها و هنجارهای موجود؛ تغییر محاورات تکراری سازمانی به منظور یادگیری و تحریک خلاقیت؛ ایجاد انگیزه در بین افراد برای کشف فرصت‌های جدید؛ پذیرفتن و اجرایی کردن ایده‌های جدید؛ و در نهایت ترسیم چهارچوب‌های فکری جدید سازمانی برای درک پدیده‌ها ایجاد شود. بنابراین لازم است مدیران ارشد و فرماندهان ناجا، بیش از پیش از خدمات مشورتی متخصصان درون‌سازمانی و برون‌سازمانی بهره‌مند شوند.

منابع

- احمدی، محمدسعید (۱۳۹۱). رابطه‌ی بین ویژگی‌های پنج‌عاملی شخصیتی و هوش هیجانی در دانشجویان دختر و پسر دانشگاه آزاد اسلامی میانه. *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*. سال سیزدهم، شماره ۲، صفحات ۴۳ تا ۵۳.
- جزینی، علیرضا و محمد جهانتاب (۱۳۹۴). *ارزشیابی عملکرد مدیران و فرماندهان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران*، بازرسی کل، مرکز تحقیقات کاربردی. تهران: شرکت چاپ و انتشارات راه فردا، انتشارات ناشی نشر.
- فرهنگ‌ی، علیاکبر و محمود دهقان نیری (۱۳۸۹). *عوامل مؤثر بر تفکر راهبردی*. *مجله‌ی مدیریت محیط یابی واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی*. سال پنجم، شماره ۹، صفحات ۱ تا ۲۱.
- لندی، فرانک؛ کنت، جفری. (۱۳۹۱). کار در قرن ۲۱: *روانشناسی صنعتی - سازمانی*. ترجمه: مسعود بابازاده. تهران: نشر ساوالان.
- Amitabh, M. & Sahay, A. (2007). **Strategic Thinking: Is Leadership the missing link**. **Indian Institute of Technology**. Accessible on link below:
<http://www.iitk.ac.in/infocell/announce/conention/papers/Strategy-01-ManuAmitabh final.pdf>.
- Eifler, Brian S. (2012). **Developing strategic thinking leaders in the U.S. army**. United States Army War College. Approved for public release.
- Haycock, K., Cheadle A., & Spence Bluestone, K. (2012). **Strategic Thinking. Library leadership and management**. Vol. 26, No. 3, Pp 1 – 23.
- Liedtka, Jeanne M. (1998). **Strategic thinking: Can it be taught?** Long Range Planning, Vol. 31, No. 1, pp 120-129.
- Marcus, B., Kahnweiler, J. (2013). **Leaning Back: The Power of Introverts. An interview on Forbes website**, accessible on the internet address below:
- Moore, D. (2014). **The Experience of Strategic Thinking in a Volatile, Uncertain, Complex, and Ambiguous (VUCA) Environment. A doctoral dissertation at The George Washington University**.
- Shiner, R. L., & DeYoung, C. G. (2013). **The Structure of Temperament**

and Personality Traits: A Developmental Perspective. The Oxford Handbook of Developmental Psychology, Vol. 2: Self and Other, 2, 113. Retrieved from http://humcap.uchicago.edu/RePEc/hka/wpaper/Shiner_DeYoung_2011_structure-temperament-personality.pdf

Archive of SID