

## رابطه هوش، فراموشی و چابکی سازمانی با تفکر راهبردی با تاکید بر امنیت اجتماعی

سید احسان امیرحسینی<sup>۱</sup>، مهدی حسنی<sup>۲</sup>، صدری سیاوشی پور<sup>۳</sup>، حسن ادریسی<sup>۴</sup>، هادی حسنی<sup>۵</sup>

پژوهش نامه نظم و امنیت انتظامی، سال دوازدهم،  
شماره اول (پیاپی چهل و پنجم)، بهار ۱۳۹۸

از صفحه ۱۸۱ تا ۲۰۴

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۶/۱۹  
تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۰/۲۴

### چکیده

**مقدمه:** فرماندهان، مدیران و کارکنان ناجا برای دستیابی به مأموریت، چشم انداز و اهداف خود نیازمند یک سری توانمندی های هوشی مانند هوش چندگانه در در سطح فردی و همچنین قابلیت های نامحسوس سازمانی مانند هوش سازمانی و تفکر راهبردی هستند.

**روش:** روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. از نظر هدف، کاربردی و جامعه مورد مطالعه، شامل کارکنان فرماندهی انتظامی چهارمحل و بختیاری که تعداد آن ها بالغ بر ۸۷۰ نفر بوده است که برای تعیین حجم نمونه بر اساس جدول گرجسی و مورگان (۱۹۷۰) ۳۶۵ نفر به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری، در این پژوهش شامل ۴ پرسشنامه تفکر راهبردی، هوش سازمانی، فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی بوده است که روایی و پایایی ابزار مورد تأیید قرار گرفت.

**یافته ها:** نتایج تحلیل رگرسیون و بررسی ضرایب همبستگی نشان داد که بین هوش و چابکی سازمانی با تفکر راهبردی رابطه مستقیم و معناداری و بین فراموشی سازمانی و تفکر راهبردی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

**نتیجه گیری:** در بین ابعاد هوش سازمانی، سرنوشت مشترک و فشار عملکرد می تواند تفکر راهبردی را پیش بینی نمایند. در بین ابعاد فراموشی سازمانی، بعد فراموشی تصادفی می تواند تفکر راهبردی را پیش بینی نماید؛ با در نظر گرفتن اهمیت هوش و چابی در برقراری نظم و امنیت اجتماعی در جامعه، به این واقعیت مهم که کارکنان بایستی در شرایط کنونی، هوشمندانه تر عمل کنند تا از رسیدن به هدف اصلی سازمان که همان برقراری نظم و امنیت در کشور است، عقب نمانند.

**کلیدواژه ها:** تفکر راهبردی، نظم، امنیت اجتماعی، چابکی، هوش سازمانی.

۱- استادیار گروه مدیریت ورزش، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.

۲- دانشجوی دکتری مدیریت ورزش، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران (نویسنده مسئول): mahdi.naz.hasani@gmail.com

۳- دانشجوی دکتری مدیریت ورزش، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.

۴- دانشجوی دکتری مدیریت ورزش، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.

۵- دانشجوی دکتری روانشناسی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران



## مقدمه

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران از مهم‌ترین و حساس‌ترین نهادهای مسئول حل مسائل و مشکلات ناامنی‌های داخلی کشور است و در خصوص برقراری نظم و امنیت عمومی و اجتماعی جامعه و حفاظت از جان و مال و ناموس مردم و پیشگیری از جرم و جنایت و به دام افتادن جوانان، اعتلاء، کمک به رشد نسل جوان کشور و استفاده بهینه از استعدادها و توانایی‌های این نسل، وظایف اساسی زیادی را بر عهده دارد. ناجا یک سازمان دولتی است که مهم‌ترین مأموریت و مسئولیتش برقراری و حفظ نظم و امنیت عمومی در جامعه است (اسدزاده، ۱۳۹۵: ۲). در مدیریت یک ارگان و سازمان دولتی و لشکری مانند ناجا به‌منظور تحقق اهداف اصلی و داشتن یک جامعه‌ای سالم و امن و آرام به دلیل این‌که کارکنان روزانه با افراد و متهمان و مجرمان متعددی سروکار دارند و در اکثر جرائم و جرم‌های صورت گرفته توسط مجرمان و متهمان به‌وضوح می‌توان دید و درک کرد که اگر مأموران دارای هوشیاری و تفکر مطلوب در وقوع جرائم نباشند همیشه یک‌قدم یا شاید هم بیشتر از مجرمان در کشف و ضبط جرم عقب باشند. همچنین با توجه به اینکه منابع انسانی و کارکنان زیادی با فرهنگ‌ها و ارزش‌های مختلف در این سازمان فعالیت دارند. ضروری است که فرماندهان و مدیران برای موفقیت سازمان و رسیدن به هدف اصلی که همان داشتن یک جامعه‌ای امن و آرام و برقراری امنیت و آسایش عمومی و فردی در گوشه و نقاط این کشور عزیز است، از قابلیت‌های زیادی بهره‌مند باشند تا بتوانند تجارب خود را به زیرمجموعه خود به بهترین نحو منتقل نمایند (بیگدلو، ۱۳۹۶: ۲).

«نظم» و «امنیت» دو واژه پرکاربرد در ادبیات رسانه‌ای است که معنی یکسانی برای آن دو متصور نیست. امنیت بنیان زندگی و حیات بشری و نیاز به امنیت یک نیاز غریزی است. به هنگام حمله درندگان به دسته حیوانات به‌طور غریزی حیوانات به هم می‌پیوندند و گله حیوانات را شکل می‌دهند. امنیت نخستین دستاورد زندگی اجتماع بشری است؛ بنابراین هر اقدام و یا کاری که زندگی اجتماعی را برهم زند، اقدام ضد امنیت و ضد حیات بشری به شمار می‌آید. با گسترش ویژگی‌های زندگی اجتماعی و عوامل اجتماع‌ساز و عوامل برهم‌زننده اجتماع بشری نیز گسترده شدند و در پی آن، مفهوم امنیت نیز گسترش و صورت‌های گوناگونی می‌یابد، مانند امنیت غذایی، امنیت بهداشتی، امنیت اخلاقی

معنوی و فرهنگی، امنیت مالی و سرمایه‌گذاری، امنیت اجتماعی و امنیت ملی. قرن اخیر که مهم‌ترین ویژگی‌اش، شکوفایی علم است با پیشرفت‌های خیره‌کننده‌اش همه را به تعجب واداشته به طوری که روزانه شاهد نتایج علم و فناوری در قالب ارائه خدمات متنوع به بشر هستیم و این رشد روزافزون علم و فناوری تا جایی است که می‌توانیم مهم‌ترین ویژگی تمدن نوین را، ارائه خدمات گوناگون مبتنی بر علم و فناوری نام برد. امروزه، هیچ کشوری به توسعه و پیشرفت اقتصادی و اجتماعی نرسیده، مگر اینکه به علم و فناوری در همه جوانب روی آورده است. علی‌رغم پیشرفت‌های شگفت‌انگیز بشر در علوم مختلف، اما در مسئله شناخت انسان توفیق چندانی نداشته است؛ این در حالی است که علوم فراوانی برای شناخت انسان تأسیس شده ولی متخصصان هر یک از این علوم، تنها یک جنبه و یک جزء از این مجموعه پیچیده انسان را مطالعه می‌کنند و نتیجه‌ای خاص به دست می‌آورند (رضائیان، ۱۳۹۰: ۲).

در هر جامعه‌ای برخورداری از امنیت در هر سطحی به صورت پایدار و همه‌جانبه از اهداف اساسی هر نظام اجتماعی است؛ بنابراین جامعه تا حد زیادی از بنیان‌های خود تأثیر می‌پذیرد. مؤلفه‌های اجتماعی از یکسو روابط اجتماعی و کارکردهای جمعی را رقم می‌زنند و از جهت دیگر با توجه به جایگاه دولت یا حکومت در هر نظام اجتماعی این نهاد اجتماعی می‌تواند نظام اجتماعی را در رسیدن به اهداف و عملی ساختن برنامه‌ها در هر بُعدی کمک نماید؛ بر این اساس می‌توان گفت که امنیت اجتماعی از مهم‌ترین مؤلفه‌های اساسی و پایدار امنیت در هر جامعه‌ای است که هرچه میزان این مؤلفه در بین سایر عوامل پایدار امنیت قوی‌تر و بیشتر باشد، امنیت ملی پایدارتر، کم‌هزینه‌تر و شکوفاتر خواهد بود؛ بنابراین نقش کارویژه‌های امنیت اجتماعی در سطح هر جامعه‌ای به‌طور اجماع بر این مباحث متمرکز است که این پدیده در سطح نظام اجتماعی باعث شده که انسان‌ها کنار هم جمع شوند و از نیروهای جمعی هم بهره‌مند گردند و در مسئولیت‌های اجتماعی مشارکت داشته باشند تا آسوده‌تر و راحت‌تر زندگی نمایند. جامعه‌ای که می‌خواهد از توسعه و پیشرفت لازم و از ظرفیت‌ها و فرصت‌های لازم اجتماعی و فرهنگی بهره‌مند ببرد، همواره نیازمند به این است که در هر بُعدی از امنیت بالأخص امنیت اجتماعی بهره‌مند شود. در دهه‌های اخیر، امنیت در جامعه ایران یکی از موضوعات مهمی است که مورد توجه حاکمیت و دستگاه‌های انتظامی و قضایی قرار



گرفته است. درواقع، این بُعد از امنیت در هر جامعه‌ای در استمرار ارزش‌های محوری و حیاتی نظام فرهنگی و اجتماعی حاکم بر جامعه نقش بارزی دارد، تداوم این موضوع در ساختار هر جامعه‌ای از جمله جامعه ایران در جهت تکوین هویت اجتماعی، ایجاد انسجام جمعی و حفظ همبستگی بین شهروندان باعث می‌شود که انحرافات و تهدیدهای فرهنگی و اجتماعی در سطح داخلی که موجب برهم زدن نظم و سامان اجتماعی می‌شود، کاهش یابد (نویدنی‌ا، ۱۳۸۲: ۱۶). نظم، امنیت و انضباط اجتماعی از جمله پدیده‌های پراهمیتی هستند که در دنیای امروز به‌عنوان شاخص‌های یک جامعه پایدار، پویا، رشدیافته و قانون‌مند یاد می‌شود. نظم و انضباط لازمه و زیربنای پیشرفت و ترقی کشور است. در سایه نظم، مردم احساس امنیت می‌کنند. نظم و انضباط از اصول پذیرفته‌شده همگانی است و شرع مقدس نیز بر آن تأکید دارد. در قانون، حفظ نظم و امنیت به پلیس واگذار شده است. بدون شک، انجام این مأموریت به روش‌های مختلف و با مدیریت سطوح گوناگون جمعیت جامعه امکان‌پذیر است (سلیمی، ۱۳۹۵: ۲). نظم و امنیت لازم و ملزوم یکدیگرند. جامعه بدون نظم اجتماعی فاقد امنیت است و فقدان امنیت حاکی از عدم وجود نظام اجتماعی سامان‌یافته و مقتدر و مسلط بر اوضاع است. فقدان امنیت باعث هدر رفتن نیروهای سازنده‌ای می‌شود که باید در زمینه‌های مختلف رشد و توسعه فعال باشند. امنیت به‌رغم آن‌که یک پدیده اجتماعی و حقوقی است، یک احساس درونی از مقوله معرفت است و انسان را به آینده و شرایطی که برای او به وجود خواهد آمد و استفاده از آنچه هست برای دسترسی به آینده مطلوب متوجه می‌کند. جامعه‌ای توسعه‌یافته است که با تأمین امنیت فردی و اجتماعی، زمینه ایجاد رابطه بین دو افق آینده و گذشته خود را فراهم کند و الا رشد و توسعه واقعی امکان‌پذیر نیست و دستخوش امیال افراد می‌شود. از نظر سیاسی، اگر امنیت اجتماعی وجود نداشته باشد، فعالیت‌های سالم سیاسی بی‌ثبات می‌شود و فعالیت‌های ناسالم و بعضاً مخل مبانی نظام اجتماعی جایگزین آن می‌شود و توسعه اقتصادی را هم تحت تأثیر قرار می‌دهد. درحالی‌که باوجود امنیت اجتماعی، فعالیت‌های سالم سیاسی زمینه بروز پیدا می‌کند و افراد می‌توانند آزادانه عقاید خود را در جهت اصلاح امور جاری جامعه ارائه دهند و با درک واقعی مشارکت سیاسی، تقابل بین طرفین قرارداد اجتماعی به تفاهم و وحدت نظر و وفاق ملی تبدیل می‌شود و از نظر اقتصادی دارندگان سرمایه نیز علاقه‌مند به

سرمایه‌گذاری، در امور زیربنایی و تولیدی می‌شوند؛ بنابراین نظم و امنیت، به‌ویژه نظم و امنیت اجتماعی، علاوه بر حفظ وحدت ملی و اقتدار سیاسی نظام، موجب سرمایه‌گذاری اقتصادی سالم و بهره‌وری مثبت از آن می‌شود. به این ترتیب، نظم و امنیت اجتماعی که ظهور آن در امنیت سیاسی تجلی می‌یابد با کلیه پدیده‌های اجتماعی از جمله مسائل فرهنگی، اجتماعی و حقوقی و اقتصادی ارتباط تنگاتنگ دارد و به این لحاظ واجد اهمیت ویژه است (رضائیان، ۱۳۹۰: ۲).

نیروی انتظامی به‌عنوان یک سازمان انسان‌محور و نه تجهیزات‌محور، به علت پیچیده بودن ساختار انسان با کار دشواری روبروست و بیشترین سختی کار پلیس نیز به این علت است که با انسان، این موجود ناشناخته و پیچیده سروکار دارد. روزانه هر یک از یگان‌های نیروی انتظامی می‌بایست با انسان‌ها از تیپ‌های شخصیتی گوناگون و فرهنگ‌های مختلف ارتباط برقرار کنند که لازمه ارتباط موفق، شناخت هرچه بهتر انسان، نیازها و گرایش‌های او، جغرافیای زندگی او و علوم مرتبط به اوست. در سالیان اخیر، نیروی انتظامی برای رفع ضعف‌های حوزه انسان‌شناسی و حوزه‌های تخصصی انتظامی، برای هرچه بهتر انجام دادن مأموریت‌ها و وظایف محوله، چند اقدام راهبردی را اجرایی کرده است. برای تخصصی کردن امور و علمی کردن کارکنان، پلیس‌های تخصصی را تأسیس و مستقل کرده و در همین راستا، به‌منظور داشتن نیروهایی با چابکی سازمانی و هوش سازمانی بالا و داشتن تفکرات راهبردی و راهبرد سازمانی، برای هر کدام از پلیس‌های تخصصی، دانشکده‌ای تخصصی را در ساختار دانشگاه پلیس ایجاد کرده و کارکنان را در این دانشکده‌های تخصصی توانمند و بر اساس تخصص و تحصیلات در پلیس‌های تخصصی به‌کارگیری می‌کند. برای علمی برخورد کردن با نظم و امنیت و مقوله‌های مرتبط با آن، در ابتدای دهه هفتاد اقدام به راه‌اندازی سازمان مطالعات و تحقیقات انتظامی کرده که در همین راستا، در تمامی استان‌ها و پلیس‌های تخصصی دفاتر تحقیقات کاربردی را راه‌اندازی نمود تا تصمیم‌ها و اقدام‌های در حال انجام در بدنه سازمان مبتنی بر نتایج علمی و پژوهشی باشد. یکی دیگر از اقدام‌های مفید و مؤثر نیروی انتظامی برای علمی شدن سازمان و مجموعه کارکنان و نیروی انسانی خود، ارتقای سازمان مطالعات و تحقیقات به پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی است که یکی از وظایف مهم این پژوهشگاه، ارتباط‌گیری و مشارکت دادن



افسران، درجه‌دارن، نخبگان، اندیشمندان، سازمان‌ها و نهادهای تخصصی در حوزه‌های مرتبط با مأموریت پلیس، برای پیشگیری اجتماعی و غیرکیفری جرائم و هرچه بهتر ارائه نمودن خدمات انتظامی در راستای برقراری امنیت پایدار و داشتن کارکنانی چابک و با توان هوشی و تفکر راهبردی است.

فرماندهان، مدیران و گروه‌های تصمیم‌گیری در ناجا برای توفیق و دستیابی به مأموریت، چشم‌انداز و اهداف خود نیازمند یک‌سری توانمندی‌های هوشی مانند هوش چندگانه در سطح فردی و همچنین قابلیت‌های نامحسوس سازمانی مانند هوش سازمانی و تفکر راهبردی در سطح سازمانی هستند که بدون داشتن تفکر راهبردی و هوش سازمانی مناسب و مطلوب و داشتن نیروهایی چابک، کارآموده و آموزش‌دیده، رسیدن به اهداف و تحقق اهداف به نحوه شایسته و مطلوب مقدور نخواهد بود. لذا این امر که داشتن هوش سازمانی و تفکر راهبردی و چابکی سازمانی لازمه هر سازمان و نهاد خصوصاً ناجا برای رسیدن به اهداف اصلی و نهایی خود است، محقق را بر این داشته که به پژوهش در خصوص بررسی رابطه راهبردی هوش سازمانی، فراموشی و چابکی سازمانی کارکنان ناجا با تفکر راهبردی در برقراری و ایجاد نظم و امنیت اجتماعی بپردازد.

## پیشینه و مبانی نظری پژوهش

### مبانی نظری پژوهش

موضوع تفکر راهبردی در بیش از یک دهه گذشته در حوزه مدیریت راهبردی بسیار موردتوجه بوده و در تحقیقات بسیاری به اهمیت دارا بودن قابلیت تفکر راهبردی برای مدیران اشاره شده است. تفکر راهبردی به‌عنوان یکی از دو قابلیت اصلی رهبران دارای عملکرد برجسته برشمرده شده است (کولینس،<sup>۱</sup> ۲۰۰۰). از دیدگاه مینزبرگ، تقویت تفکر راهبردی، به تدوین راهبردهای بهتر منجر می‌شود. او معتقد است مدیرانی که مجهز به قابلیت تفکر راهبردی هستند، قادرند سایر کارکنان را به یافتن راهکارهای خلاقانه بر ای موفقیت سازمان ترغیب کنند (مینزبرگ،<sup>۲</sup> ۱۹۹۴؛ به نقل از مشبکی، ۱۳۸۷: ۱۰۵). آن‌ها سازمان را آن‌گونه که باید باشد، می‌بینند نه آن‌گونه که هست.

به این ترتیب، می‌توان تفکر راهبردی را پیش‌درآمدی بر طراحی آینده سازمان دانست (پلگرینو و کیمبرلی، ۲۰۰۱<sup>۳</sup>).

برای سازمان‌هایی که می‌خواهند آینده خود و محیطشان را تغییر دهند، تسلط بر تفکر راهبردی بسیار مهم است. تفکر راهبردی، نقطه آغازین ایجاد چشم‌انداز است. از دیدگاه کلی، تفکر راهبردی یک بصیرت و فهم از وضعیت موجود و بهره‌برداری از فرصت‌ها است. این بصیرت کمک می‌کند تا واقعیت‌های بازار و قواعد آن به‌درستی و به‌موقع شناخته شود. می‌توان بیان داشت که فلسفه تفکر راهبردی، توسعه و ترویج روحیه فرصت‌یابی است و در دنیای امروز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا بدون این تفکر، تلاش‌های سامانه برای دستیابی به راهبردهای تدوین‌شده اثربخش نخواهد بود. آنچه می‌خواهیم به آن پردازیم، در حقیقت، بیان یک‌سری قوانین و متغیرهایی است که در موقع تفکر از یک الگوی تفکری به آن اهمیت بیشتری می‌دهیم و آن را مدنظر می‌گیریم به‌گونه‌ای که می‌گویند این تفکر یک نوع تفکر راهبردی است و از رنگ و بوی راهبردمدارانه برخوردار است. معنای تفکر راهبردی در خود کلمه تفکر و راهبرد نهفته است و مبنای این مفهوم نیز در بطن کلمه راهبرد است (شاهرودی، ۱۳۹۱: ۱۱).

یکی از عواملی که ممکن است در تفکر راهبردی مؤثر باشد، هوش سازمانی است. از مهم‌ترین مشکلات ناجا در حوزه مأموریتی خود، خصوصاً برقراری نظم و امنیت و حتی حوزه خارج از برقراری نظم و امنیت در هزاره سوم، انتخاب منابع انسانی شایسته و داشتن تجهیزات و امکانات مدرن و به‌روز است. این مهم با توجه به چالش‌های اساسی فناوری و بحران‌های مالی و اقتصادی بیش‌ازپیش نمود پیدا کرده است. به‌طوری‌که بر اساس پژوهش‌های صورت گرفته در بسیاری از سازمان‌های بزرگ، از میان هر ده مدیر، چهار مدیر کارآمدی لازم را ندارند که در این میان، ضرر فراوانی به سازمان وارد می‌شود. همچنین، تنها در ۱۰۰ شرکت بزرگ ایالات‌متحده سالانه ۴۵۴ میلیون دلار هزینه مستقیم صرف جابه‌جایی و انتصاب منابع انسانی و مدیران جدید می‌شود که این، جدا از هزینه‌های ثانویه مانند عزل و نصب مدیران و کارشناسان جدید، ایجاد روندهای جدید، تغییرات ساختاری احتمالی و غیره است. با توجه به چنین مهمی، تغییرات شگرفی در مولفه‌های انتخاب منابع انسانی و مدیران به ویژه در ناجا پدیده آمده است که بر اساس آن علاوه بر شاخص‌های تخصص، تجربه کاری و سطح هوش نیز ارزیابی



می‌شود (نلسون،<sup>۱</sup> ۲۰۰۸). در گذشته نه‌چندان دور، قدرت و مزیت رقابتی یک سازمان یا یک جامعه انسانی تحت تأثیر سهولت دسترسی آن به منابع مادی قرار داشت. سازمان‌های پیشتاز، سازمان‌هایی بودند که به مواد اولیه، نیروی انسانی ارزان و سایر عوامل تولید دسترسی بیشتری داشته باشند. ولی در عصر رقابت کنونی، شرایط به کلی متحول شده است. امروزه، قدرت قالب سازمان، دیگر منابع مادی و فیزیکی نیست؛ بلکه سرمایه فکری و قدرت فکری و دانش قدرت قالب و مسلط در عرصه‌های رقابت جهانی است (السادات نسبی، ۱۳۷۸: ۱۴). در این عصر، افرادی موفق و کارا هستند که از بهره هوشی بالا بهره‌مند هستند. چنین افرادی با بهره‌گیری از هوش خدادادی و با استفاده از قدرت فکر و دانش خود بر مسائل و مشکلات زندگی غلبه می‌کنند. در دنیای سازمانی نیز وضع به این گونه است؛ بخصوص این‌که در عصر حاضر هرچه زمان به جلو تر می‌رود، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها و مأموریت‌ها پیچیده‌تر و اداره آن‌ها مشکل‌تر می‌شود. این مفهوم زمانی اهمیت بیشتری می‌یابد که بپذیریم علاوه بر منبع عظیم و خلاق هوش انسانی، یک ابزار هوشمند به نام «هوش سازمانی» نیز در روند عملکرد سازمان‌ها نقش بسزایی دارد (کهن‌سال، ۱۳۸۸: ۱۷). هوش سازمانی برخوردار از دانش فراگیر از همه عوامل مؤثر بر سازمان مانند مشتریان، جامعه و مخاطبان، ارباب‌رجوع، رقبای، محیط اقتصادی، عملیات و فرایندهای سازمانی که تأثیر بسیاری بر کیفیت و تصمیمات مدیریتی در سازمان می‌گذارند است (هالال،<sup>۱</sup> ۲۰۰۶؛ به نقل از مختاری‌پور، ۱۳۸۹: ۱۷).

آلبرخت (۲۰۰۳) نیز هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای بسیج تمام توانایی هوشی که در دسترس آن قرار دارد و متمرکز کردن آن برای دستیابی به مأموریت‌هایش تعریف کرده است؛ به طوری که هوش سازمانی نیز دارای زیرمؤلفه‌های چشم‌انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، روحیه، هم‌سویی، به کارگیری دانش و فشار عملکرد است؛ بنابراین فرماندهان، مدیران و کارکنان ناجا برای توفیق و دستیابی به مأموریت، چشم‌انداز و اهداف خود نیازمند یک سری توانمندی‌های هوشی مانند هوش چندگانه در سطح فردی و همچنین قابلیت‌های نامحسوس سازمانی مانند هوش سازمانی در سطح سازمان هستند.

۱- Nalsoon



## پیشینه پژوهش

فکور حدادیان (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «رابطه بین قدرت تفکر راهبردی و هوش سازمانی مدیران زن دبیرستان‌های دخترانه شهرستان نیشابور» به این نتایج دست یافت که بین هوش سازمانی با قدرت تفکر راهبردی ارتباطی معنادار وجود دارد؛ به این معنا که افرادی که از امتیاز پایین‌تری در تفکر راهبردی برخوردار هستند به همین تناسب در هوش سازمانی هم امتیاز کمتری کسب کرده‌اند. همچنین بین مؤلفه‌های دانش و میل به تغییر و چشم‌انداز راهبردی و فشار عملکرد با تفکر راهبردی رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

شیخی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «رابطه بین هوش سازمانی و قدرت تفکر راهبردی مدیران (مطالعه موردی: شرکت کروژ)» به این نتایج دست یافتند که بین هوش سازمانی و تفکر راهبردی رابطه معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت مستقیم است. بین چشم‌انداز راهبردی و تفکر راهبردی رابطه معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت مستقیم است. بین سرنوشت مشترک و تفکر راهبردی رابطه معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت مستقیم است. بین میل به تغییر و تفکر راهبردی رابطه معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت مستقیم است. بین اتحاد و توافق و تفکر راهبردی رابطه معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت مستقیم است. بین روحیه و تفکر راهبردی رابطه معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت مستقیم است. بین کاربرد دانش و تفکر راهبردی رابطه معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت مستقیم است. بین فشار عملکرد و تفکر راهبردی رابطه معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت مستقیم است. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که رگرسیون متغیر میزان تفکر در زیرمؤلفه‌های هوش سازمانی، از لحاظ آماری معنادار است.

کیاکجوری و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان «ارائه مدل مفهومی از رابطه هوش سازمانی و تفکر راهبردی» به این نتایج دست یافتند که توانایی سازمان در پاسخ‌گویی به نیازهای رو به رشد و متغیر محیطی و افزایش قابلیت آن در هماهنگی درونی و سازگاری بیرونی را می‌توان با ارتقاء هوش سازمانی و به‌کارگیری آن در فرایند مدیریت راهبردی به‌گونه‌ای که منجر به خلق و ایجاد تفکر راهبردی گردد، می‌توان جستجو کرد. از عوامل مهم دیگری که در کنار هوش سازمانی ممکن است در تفکر



راهبردی تأثیرگذار باشد که در این پژوهش مورد بحث قرار می‌گیرد، فراموشی سازمانی است. باید گفت که جهان امروزی، جهان تغییر است. تغییر فرایندی است برای نواندیشی و ایجاد تحولات ضروری و یا رویارویی با تحولات به‌نحوی که سازمان به سطحی برسد که حالت زنده‌بودن خود را حفظ کند و قدرت سازگاری با شرایط جدید را پیدا کند. در این صورت است که سازمان قادر به حل مسائل و مشکلات خود می‌شود (خان‌مختاری، ۱۳۸۶: ۱۵). وجود مشکلات و مسائلی که سازمان‌هایی نظیر ناجا با آن روبه‌رو هستند از یک‌سو و از سوی دیگر، سرعت و شتاب تغییراتی که در دنیای امروزی وجود دارد، وجود عاملی که بتواند در رفع و حل چنین مسائلی سازمان‌ها را یاری نماید لازم و ضروری است. به نظر می‌رسد فراموشی سازمانی بتواند به‌عنوان عاملی که مدیران و سازمان‌ها را در رفع مشکلات و مسائل، همگام‌سازی با تغییرات و تحقق بخشیدن به اهدافشان یاری نماید، مطرح شود. فراموشی سازمانی به‌عنوان فرایند ترک گفتن، جانشین کردن و زوال دانش با تأکیدش بر تغییر دانش تعریف می‌شود (هولان و فیلیپس، ۲۰۰۴). بنا به گفته هولان و فیلیپس، فراموشی سازمانی، توانایی حذف هدفمند دانش منسوخ و ناکارآمد است و بخش مهمی از پویایی دانش در سازمان‌ها محسوب می‌شود (به نقل از حاجی عزیزی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۱). محققان و دانشمندان مختلفی بر اهمیت فراموشی سازمانی تأکید کرده و همگی به این امر اشاره دارند که فراموشی سازمانی پدیده‌ای بسیار مهم و حیاتی است (بوکر، ۱۹۹۷؛ هولان و فیلیپس، ۲۰۰۴؛ میلر، ۲۰۰۴؛ هولان و همکاران، ۲۰۰۴؛ زنگ و چن، ۲۰۱۰؛ کزی و اولیویرا، ۲۰۱۱؛ اسمیز و لیلز، ۲۰۱۱). هولان و فیلیپس (۲۰۰۴) معتقدند: سازمان‌ها نه تنها یاد می‌گیرند، بلکه فراموش نیز می‌کنند. درواقع، ما همواره بر یادگیری و حفاظت از دانش در سازمان تأکید می‌کنیم، اما توانایی ما در فراموش کردن نیز به همین اندازه حائز اهمیت است (دیپر، ۲۰۰۵). به عبارت دیگر، فراموشی سازمانی و یادگیری سازمانی اهمیتی یکسان دارد. از دیدگاه هولان و فیلیپس (۲۰۰۴) در دنیای تغییرات امروزی، فراموشی یک دغدغه مدیریتی مهم است. آن‌ها فراموشی سازمانی را به دو دسته کلی تقسیم می‌کنند: فراموشی تصادفی (سهوی) و فراموشی هدفمند (عمدی). از آنجاکه از دیدگاه راهبردی مهم‌ترین نوع فراموشی سازمانی، هدفمند بودن آن است، آنچه در این پژوهش مورد نظر محقق است فراموشی سازمانی هدفمند است.

اوجی اردبیلی (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه ابعاد فراموشی سازمانی هدفمند با نوآوری راهبردی و نوآوری فنی در صنایع کوچک و متوسط مستقر در شهرک‌های صنعتی اردبیل» به این نتیجه دست یافت که بین ابعاد فراموشی سازمانی هدفمند و نوآوری‌های راهبردی و فنی رابطه معناداری وجود دارد.

توکلی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «تحلیل رابطه ظرفیت تغییر سازمانی و تفکر راهبردی» به این نتایج دست یافتند که سازمان‌هایی که سطح تفکر راهبردی بالاتری دارند، از ظرفیت تغییر سازمانی بالاتری نیز برخوردارند. همچنین مشخص شد همبستگی مثبت و معناداری میان هر یک از عناصر پنج‌گانه تفکر راهبردی (دید سامانه‌ای، تمرکز بر هدف، فرصت‌جویی هوشمندانه، تفکر در زمان و فرضیه‌محوری) و ظرفیت تغییر سازمانی وجود دارد. به‌علاوه، نتایج پژوهش وجود همبستگی مثبت و معنادار میان تفکر معناداری و هر دو بعد سرمایه انسانی و زیرساخت‌های اجتماعی ظرفیت تغییر سازمانی را تأیید کرد.

یکی دیگر از متغیرهایی که ممکن است در تفکر راهبردی تأثیرگذار باشد، چابکی سازمانی است. اگرچه برای اولین بار اصطلاح «چابکی» در سال ۱۹۹۱ به منظور توصیف ظرفیت لازم برای مدرن به کار گرفته شد؛ اما امروزه ضرورت این مفهوم در میان سازمان‌های خدماتی نیز به‌خوبی حس شده است (تسولودیس و والیوانیس، ۲۰۰۲). چابکی را به‌عنوان توانایی سازمان جهت بقا و پیشرفت در یک محیط کسب‌وکار غیرقابل‌پیش‌بینی و دائماً در حال تغییر تعریف می‌کند. برخی دیگر از صاحب‌نظران، چابکی را یکپارچه‌سازی فرایندها، اعضا و نیز عناصر سازمان با فناوری‌های پیشرفته تعریف کرده‌اند (خوش‌سیما، ۱۳۸۱: ۹). درواقع، سازمان چابک به سازمانی گفته می‌شود که دارای ویژگی‌هایی از جمله نوآوری، انعطاف‌پذیری و آمادگی واکنش به تغییرات محیطی بوده و نسبت به مشکلات و کاستی‌ها، بسیار مقاوم و پایدار است. این نوع سازمان با صرف کمترین هزینه و انرژی به ویژگی‌های اشاره‌شده دست می‌یابد (لین و همکاران، ۲۰۱۰؛ به نقل از احدی، ۱۳۹۱: ۶۵). سازمان چابک می‌تواند نیاز به تغییرات منابع درونی و بیرونی را حس کرده، این تغییرات را پیوسته اعمال و عملکرد سازمان را در سطح بالاتر از متوسط نگه دارند؛ هرچند رسیدن به سطح عملکرد بالا امکان‌پذیر است، اما برای حفظ این عملکرد، چابکی سازمانی لازم به نظر می‌رسد (ورلی و لولر، ۲۰۱۰).



شکری‌زاده و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر برنامه‌ریزی راهبردی سرمایه‌فکری بر چابکی سازمانی» به این نتایج دست یافتند که سرمایه‌گذاری در بخش برنامه‌ریزی راهبردی سرمایه‌فکری بر چابکی سازمانی اثر مستقیم دارد و باعث بهبود سطح چابکی سازمان می‌شود. از بین ابعاد سرمایه‌فکری، بعد رابطه بیشترین تأثیر را بر چابکی سازمان دارد؛ لذا مدیران ارشد سازمان باید جهت نیل به چابکی، بیشترین سرمایه‌گذاری را بر برنامه‌ریزی راهبردی رابطه سرمایه‌فکری و نیروی سازمانی داشته باشند.

فتاحی (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه تفکر راهبردی و چابکی سازمانی در شرکت مخابرات استان اصفهان» به این نتایج دست یافت که بین تفکر راهبردی ارتباطات راهبردی، تعاملات گروهی، ترسیم چشم‌انداز، تفکر سامانه‌ای و خلاقیت با چابکی در سازمان رابطه معنادار وجود دارد.

سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف خود باید از راهبردهایی استفاده می‌کردند که با فرهنگ سنتی سازمان‌ها که به‌مرور زمان شکل گرفته بود، مغایرت داشت. بعضی از سازمان‌ها در تدوین راهبرد خود به فرهنگ سازمانی توجه لازم ندارند و همین موضوع منجر به بروز مشکلات فراوان در رابطه با پیاده‌سازی راهبردی می‌شود. بعضی از سازمان‌ها نیز با توجه به بحث فرهنگ‌سازمانی در امر مدیریت تحول فرهنگ‌سازمانی دچار مشکل می‌شوند. فقدان تفکر راهبردی به‌صورت مدون منجر به عقیم ماندن برنامه‌های یادشده می‌شد. با درک نکات فوق و اهمیت برنامه‌ریزی راهبردی لازم است برای موفقیت در برنامه‌ریزی راهبردی به توسعه توانایی تفکر راهبردی پرداخت. دستورات عمل‌ها و تحلیل‌های قدیمی در حوزه مدیریت راهبردی شاید دیگر در فضای رقابتی فشرده امروز کاربرد عملی نداشته باشند؛ لیکن ثابت شده که ابزارهای ساده و پیش‌پاافتاده ما را در تفکر راهبردی کمک می‌کنند. مدیرانی که به تفکر راهبردی می‌پردازند، به‌نوعی آمادگی برای رویارویی با مشکلات آینده را دارند. تفکر راهبردی تابع فعالیت‌های ذهنی یک فرد نیست، بلکه توسط تعاملات اجتماعی و سازمانی اثر می‌پذیرد و در این مطالعه عوامل مؤثر بر تفکر راهبردی در محیط سازمانی حیاتی است. با توجه به اهمیت و جایگاه ناجا و مسائل اجتماعی در جامعه، ناجا نقش اصلی را در برقراری نظم و امنیت و آسایش عمومی در کشور به عهده دارد و لازمه رسیدن به اهداف

ذکرشده در ناجا این است که به‌طور مؤثر عمل کنند و در صورت مؤثر عمل کردن خواهند توانست برقراری نظم و امنیت و آسایش عمومی داخل و قسمتی از مرزهای کشور را به‌طور موفقیت‌آمیزی مدیریت کنند و به اثربخشی مطلوب نزدیک خواهد بود؛ لذا با توجه به اهمیت این مسئله، در این راستا، به بررسی رابطه راهبردی هوش سازمانی، فراموشی و چابکی سازمانی با تفکر راهبردی در کارکنان نیروی انتظامی پرداخته است.

### روش‌شناسی پژوهش

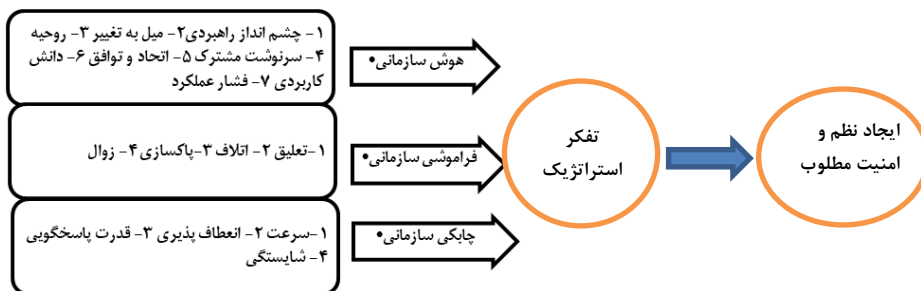
پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی و از نوع همبستگی بوده است در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری بوده که تعداد کارکنان ۸۷۰ نفر است. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، بر اساس جدول مورگان و کرجسی (۱۹۷۰) تعداد ۳۶۵ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش شامل پرسشنامه تفکر راهبردی از ۴۰ گویه تشکیل شده است که به‌منظور سنجش میزان تفکر راهبردی به‌کار می‌رود. نمره‌گذاری پرسشنامه به‌صورت طیف لیکرت ۴ نقطه‌ای است که برای گزینه‌های «هرگز»، «بندرت»، «بعضی مواقع» و «تقریباً همیشه» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳ و ۴ در نظر گرفته می‌شود. در پژوهش حسینی و همکاران، روایی پرسشنامه از دو جنبه محتوا و سازه مورد آزمون قرار گرفت. روایی محتوا از طریق نظرخواهی از استادان مدیریت و روایی سازه با روش تحلیل عاملی تأییدی انجام شد. برای محاسبه پایایی سازگاری بین پرسش‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که بالای ۰.۸۰٪ به دست آمد. پرسشنامه هوش سازمانی توسط آلبرخت (۲۰۰۳) به‌منظور میزان هوش سازمانی طراحی گردیده است. این پرسشنامه شامل ۴۹ گویه که بر اساس طیف ۵ گانه لیکرت و ۷ مؤلفه چشم‌انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق و کاربرد دانش است. این پرسشنامه در سال ۱۳۸۶ توسط کهن‌سال مورد روایی قرار گرفته که تعداد سؤالات از ۴۹ گویه به ۳۶ گویه کاهش پیدا کرده است. در سال ۱۳۸۹ پایایی این ابزار توسط آقایان طهماسبی، باقرزاده، قنواتی، جباری و کهن‌سال مورد بررسی قرار



گرفته است که به ترتیب ۹۲، ۹۲، ۹۵، ۹۳ و ۸۹٪ به‌دست‌آمده است و در همین سال توسط خود پژوهشگر مورد محاسبه قرار گرفته که پایایی ابزار ۹۰٪ به‌دست آمده است و روایی ابزار در تمام تحقیقات ذکرشده، مورد تأیید اساتید و متخصصان قرار گرفته است. پرسشنامه فراموشی سازمانی دارای ۲۲ گویه بوده و هدف آن ارزیابی انواع فراموشی سازمانی (فراموشی سازمانی هدفمند، فراموشی سازمانی تصادفی) است. شیوه نمره‌گذاری آن بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای بود. برای اطمینان از روایی پرسشنامه، سؤال‌ها در اختیار تعدادی از صاحب‌نظران و متخصصان قرار داده شد و به دلیل مثبت بودن نظر ایشان در خصوص روایی سؤال‌ها، پرسشنامه در اختیار نمونه هدف قرار گرفت. برای بررسی پایایی، فن سنجش پایایی ضریب آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت و چون ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵۲ به دست آمد، لذا پرسشنامه دارای پایایی مطلوب است؛ پرسشنامه چابکی سازمان از ۲۴ گویه تشکیل شده است که به‌منظور ارزیابی چابکی سازمان به‌کار می‌رود. نمره‌گذاری پرسشنامه به این صورت است که برای گزینه «نه» امتیاز ۵- «گاهی» امتیاز صفر و «بله» امتیاز ۵ اختصاص داده می‌شود. روایی محتوایی و سازه پرسشنامه توسط اساتید دانشگاه و صاحب‌نظران تأیید شده است. همچنین پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ بالای ۸۰٪ به‌دست آمده است.

### مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱: مدل مفهومی (بررسی رابطه هوش سازمانی، فراموشی و چابکی سازمانی با تفکر راهبردی)

یافته‌ها

**فرضیه اول:** بین هوش سازمانی، فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی با تفکر راهبردی رابطه معنادار وجود دارد.

برای بررسی نتایج این فرض از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

**جدول ۱:** ضریب همبستگی بین هوش سازمانی، فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی با تفکر راهبردی

تفکر راهبردی		مولفه‌ها
سطح معنادار	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۰۱	۰/۵۱	هوش سازمانی
۰/۰۰۰۱	-۰/۴۴	فراموشی سازمانی
۰/۰۰۰۱	۰/۵۹	چابکی سازمانی

با توجه به جدول بالا، می‌توان متوجه شد که ضرایب همبستگی برابر با (۰/۵۱)، (-۰/۴۴ و ۰/۵۹) در سطح (۰/۰۱) به دست آمده‌اند و از آنجا که این سطوح از مقدار قابل قبول (۰/۰۵) کمتر است ( $P < ۰/۰۱$ )، لذا ضرایب معنادار شده و بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی با تفکر راهبردی رابطه مستقیم و معناداری و بین فراموشی سازمانی و تفکر راهبردی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

**فرضیه دوم:** بین ابعاد هوش سازمانی با تفکر راهبردی منابع انسانی رابطه معنادار وجود دارد.

در مورد این فرض از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

**جدول ۲:** ضریب همبستگی بین ابعاد هوش سازمانی با تفکر راهبردی

تفکر راهبردی		مولفه‌ها
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	۰/۴۶	چشم‌انداز راهبردی
۰/۰۰۰۱	۰/۵۳	سرنوشت مشترک
۰/۰۰۰۱	۰/۴۸	میل به تغییر
۰/۰۰۰۱	۰/۴۷	روحیه
۰/۰۰۰۱	۰/۴۷	اتحاد و توافق
۰/۰۰۰۱	۰/۴۲	کاربرد دانش
۰/۰۰۰۱	۰/۴۷	فشار عملکرد

ابعاد هوش سازمانی

رابطه هوش، فراموشی و چابکی سازمانی با تفکر راهبردی با تأکید بر آمینت اجتماعی



با توجه به جدول بالا، می‌توان متوجه شد که تمامی سطوح معناداری، در سطح (۰/۰۱) به‌دست‌آمده است و از آنجا که این سطوح از مقدار قابل‌قبول (۰/۰۵) کمتر است، لذا این ضرایب معنادار شده است ( $P < 0/01$ ) و بین ابعاد هوش سازمانی با تفکر راهبردی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

**فرضیه سوم:** بین ابعاد فراموشی سازمانی با تفکر راهبردی منابع انسانی رابطه معنادار وجود دارد.

در مورد این فرض از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۳: ضریب همبستگی بین ابعاد فراموشی سازمانی با تفکر راهبردی

تفکر راهبردی		مولفه‌ها	
سطح معناداری	ضریب همبستگی		
۰/۰۰۰۱	-۰/۴۳	فراموشی سازمانی هدفمند	ابعاد فراموشی
۰/۰۰۰۱	-۰/۴۶	فراموشی سازمانی تصادفی	سازمانی

با توجه به جدول بالا، می‌توان متوجه شد که ضرایب همبستگی برابر با (۰/۴۴-) و (۰/۴۶-) در سطح (۰/۰۱) به‌دست‌آمده‌اند و از آنجا که این سطوح از مقدار قابل‌قبول (۰/۰۵) کمتر است ( $P < 0/01$ )، لذا ضرایب معنادار شده و بین فراموشی سازمانی هدفمند و تصادفی با تفکر راهبردی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

**فرضیه چهارم:** ابعاد هوش سازمانی به‌طور معناداری قادر به پیش‌بینی تفکر راهبردی است.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره به روش هم‌زمان استفاده گردیده است.



جدول ۴: مشخصه‌های آماری رگرسیون بین ابعاد هوش سازمانی با تفکر راهبردی به روش هم‌زمان

سطح معنادار	T	$\beta$	سطح معنادار	F	$R^2$	R	مولفه‌ها
۰/۸	-۰/۲۴۵	-۰/۰۴۳					چشم‌انداز راهبردی
۰/۰۱۸	۲/۴	۰/۵۶۷					سرنوشت مشترک
۰/۸	-۰/۲۱	-۰/۰۵۲					میل به تغییر
۰/۸	۰/۱۹۲	۰/۰۶	۰/۰۱	۶/۸	۰/۳۲	۰/۵۶۵	روحیه
۰/۸	-۰/۱۸۱	-۰/۰۶۱					اتحاد و توافق
۰/۱	-۱/۵	-۰/۴۱۹					کاربرد دانش
۰/۰۴۵	۲/۰۲	۰/۵۰۹					فشار عملکرد

همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود، مقدار  $F$  برابر با  $(۶/۸)$  در سطح  $(۰/۰۱)$  به دست آمده و از آنجاکه این مقدار از سطح قابل قبول  $(۰/۰۵)$  کوچک‌تر است، لذا مقدار آماره معنادار گردیده  $(P < ۰/۰۱)$  است؛ با توجه به سطح معناداری ستون آخر می‌توان نتیجه گرفت که مقدار بتای مؤلفه‌های سرنوشت مشترک و فشار عملکرد معنادار شده است  $(P < ۰/۰۱)$ ، یعنی اینکه مؤلفه‌های سرنوشت مشترک و فشار عملکرد می‌توانند تفکر راهبردی را پیش‌بینی نمایند؛ ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) محاسبه شده بر اساس این مؤلفه‌ها  $(۰/۳۲)$  است؛ یعنی این مؤلفه‌ها می‌توانند  $(۳۲)$  درصد از واریانس متغیر تفکر راهبردی را به‌طور مستقیم پیش‌بینی کنند.

فرضیه پنجم: ابعاد فراموشی سازمانی به‌طور معناداری قادر به پیش‌بینی تفکر راهبردی می‌باشند.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره به روش هم‌زمان استفاده گردیده است.

جدول ۵: مشخصه‌های آماری رگرسیون بین ابعاد فراموشی سازمانی با تفکر راهبردی به روش هم‌زمان

سطح معنادار	T	$\beta$	سطح معنادار	F	$R^2$	R	مولفه‌ها
۰/۴	-۰/۷۲	۰/۱۲۷					هدفمند
۰/۰۵	-۱/۹	-۰/۳۵	۰/۰۰۰۱	۱۴/۷	۰/۲۱	۰/۴۶۵	تصادفی



همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود، مقدار  $F$  برابر با (۱۴/۷) در سطح (۰/۰۱) به دست آمده و از آنجاکه این مقدار از سطح قابل قبول (۰/۰۵) کوچک‌تر است، لذا مقدار آماره معنادار گردیده ( $P < 0/01$ )، است؛ و با توجه به سطح معناداری ستون آخر می‌توان نتیجه گرفت که مقدار بتای مؤلفه فراموشی سازمانی تصادفی معنادار شده است ( $P < 0/01$ )، یعنی اینکه مؤلفه فراموشی سازمانی تصادفی می‌تواند تفکر راهبردی را پیش‌بینی نماید؛ و ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) محاسبه شده بر اساس این مؤلفه (۰/۲۱) است، یعنی این متغیر می‌تواند (۲۱) درصد از واریانس متغیر تفکر راهبردی را پیش‌بینی کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هر استانی سعی دارد با برنامه‌ریزی، اتخاذ سیاست‌های اقتصادی و برقراری روابط با همه، گسترش امنیت داخلی و بین‌المللی و ایجاد زمینه‌های اقتصادی و فرهنگی در سطح ملی جریان سرمایه‌گذاری را به سوی خود هدایت کند و برای مردم خود تنوع، اشتغال و درآمد ایجاد کند. اینجاست که مقوله امنیت پیش‌نیاز لازم برای حیات هر نظام سیاسی و اجتماعی است و دولت، وقت و امکانات وسیعی را برای تأمین آن صرف می‌کنند. امنیت تنها کار پلیس یا نیروی انتظامی یا نیروی اطلاعاتی و امثال آن‌ها نیست، بلکه تمام دستگاه‌های فرهنگی و تبلیغی از آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها گرفته تا رسانه‌های گروهی، همه و همه باید دست‌به‌دست هم بدهند تا نظم، انضباط و احترام به قانون، به یک ارزش تبدیل شود. با در نظر گرفتن اهمیت هوش و چابکی سازمانی کارکنان در برقراری نظم و امنیت و مامویت‌های محوله و توجه سازمان به این واقعیت مهم که بایستی در شرایط کنونی، هوشمندان‌تر و به‌موقع در ناامنی‌ها و مأموریت‌ها عمل کنند تا از رسیدن به هدف اصلی سازمان که همان برقراری نظم و ثبات و امنیت در کشور است عقب نمانند؛ لذا داشتن هوش سازمانی مناسب و چابکی و نیروی انسانی چابک و هوشمند و یک برنامه آموزش مفید و موثر به عنوان یک منبع راهبردی، امری ضروری به نظر می‌رسد و ناجا برای حفظ و نگهداشت این منبع عظیم، خلاق و نوآور، بایستی محیطی را مهیا نمایند که مجموعه سازمان درگیر مسائل جانبی نبوده و کاملاً در خدمت سازمان باشند.

یافته‌ها نشان داد بین ابعاد هوش سازمانی با تفکر راهبردی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. این بخش از یافته‌ها با نتایج پژوهش کیاکجوری و همکاران (۱۳۸۹)، فکور حدادیان (۱۳۹۴) و شیخی و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد. بین چابکی سازمانی با تفکر راهبردی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد. این بخش از یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های فتاحی (۱۳۹۵)، شکری‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد. در تبیین این یافته‌ها باید گفت که تفکر راهبردی در استمرار بقا و پیشرفت در محیط متغیر و پویای امروزی نقش بسیار مهمی را بازی می‌کند. تفکر راهبردی ابزاری است که به مدیران و فرماندهان کمک می‌کند تا فرصت‌های جدید را خلق نمایند. تفکر راهبردی راهی است برای حل مسائل راهبردی که شیوه منطقی و همگرا را با فرایندهای تفکر خلاق و واگرا ترکیب می‌کند تا رخدادهای بهتر درک شود. برای برقراری چابکی در سازمان‌های دولتی، خصوصاً ناجا، باید قابلیت‌ها و توانمندسازی‌های چابکی در این سازمان‌ها وجود داشته باشد. بنابراین به مدیران و فرماندهان و تصمیم‌گیرندگان در راس ناجا توصیه می‌شود تا حد امکان تلاش کنند ساختارهای سازمانی را به سمت پویایی و ارگانیک بودن هدایت کنند و از مشارکت فرماندهان، کارکنان خبره سایر استان‌ها، بخش‌ها و معاونت‌های ناجا در این امر بهره‌گیرند. بین فراموشی سازمانی هدفمند و تصادفی با تفکر راهبردی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد و مؤلفه فراموشی سازمانی تصادفی می‌تواند تفکر راهبردی را پیش‌بینی کند. این بخش از یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های اوچی اردبیلی (۱۳۹۳) و توکلی و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد. تدوین برنامه راهبردی و تفکر راهبردی در ناجا از جمله اقداماتی است که سال‌ها مدیران و فرماندهان در ناجا کیفیت عملکرد خود را با آن سنجیده و در پی تغییر نگاه‌ها به دستگاه‌های تحت امر خود بوده‌اند. شالوده تدوین برنامه، داشتن نیروی متخصص و پرهیز از شتاب‌زدگی است. در ضمن، این سازمان باید بتواند در برخی از موقعیت‌ها، دانش سازمانی خود را آگاهانه کنار بگذارد و دانش جدیدی را جایگزین نماید که این همان فراموشی سازمانی است.

۱- با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش و مصاحبه‌های حضوری با کارکنان، با توجه به اینکه ناجا از مهم‌ترین و حساس‌ترین نهادهای مسئول حل مسائل و مشکلات ناامنی‌های داخلی کشور است و در خصوص برقراری نظم و امنیت



جامعه و حفاظت از جان و مال و ناموس مردم و پیشگیری از به دام افتادن جوانان و اعتلا و کمک به رشد نسل جوان کشور و استفاده بهینه از استعدادها و توانایی‌های این نسل، وظایف اساسی زیادی بر عهده دارد، پیشنهاد می‌گردد ترتیبی اتخاذ شود تا کارکنان ناجا حتی‌المقدور در امورات، یگان‌ها، معاونت‌ها و قسمت‌هایی به‌کارگیری و به خدمت گمارده شوند که حداقل با روحیات و خصوصیات ذهنی، فکری و عاطفی آن‌ها سازگاری داشته باشد و با توجه به حساسیت مسئله نظم و امنیت جامعه، در این موقعیت زمانی می‌طلبد که آموزش‌های ارائه‌شده به کارکنان متناسب با تهدیدهای روز و نیازمندی‌های کارکنان باشد و در تدوین برنامه‌های آموزشی کارکنان خصوصاً کارکنان عملیاتی و گشتی نیازمندی‌های آن‌ها ابتدا شناسایی و حتی به‌منظور چگونگی هرچه بهتر این آموزش‌ها و دوره‌ها از خود کارکنان نظرخواهی و مشارکت به عمل آید تا شاهد یک پیشرفت چشم‌گیری در تحقق اهداف اصلی سازمان باشیم.

۲- پیشنهاد می‌شود با توجه به پرسش‌های مختلف محقق از نمونه آماری و کارکنان متعدد، هیئت‌رئیس‌ه محترم ناجا، مرکز عملیات معاونت نیروی انسانی ناجا و معاونت پشتیبانی و آماد ناجا سهمیه نیروی کادر و وظیفه، تجهیزات، تأسیسات و سایر نیازمندی‌های یگانی مربوطه را بیشتر به مناطق و استان‌های محروم اختصاص دهند؛ چراکه کمبود شدید این منابع و تجهیزات یکی از عوامل اصلی بی‌انگیزگی کارکنان خصوصاً در مأموریت‌های مهم و حساس در این مناطق و استان‌ها به شمار می‌رود.

۳- پیشنهاد می‌شود فرماندهان انتظامی استان‌های کشور موضوع هوش سازمانی و تفکر راهبردی را جدی گرفته و در انتصاب مدیران و فرماندهان شهرستان‌ها و پلیس‌های تخصصی از کارکنانی استفاده شود که دارای قابلیت هوش سازمانی و تفکر راهبردی مطلوب و چابکی مناسبی باشند.

## منابع

- احمدی، علیرضا؛ صابونچی، رضا؛ سبحانی، یزدان؛ حاتمی، سعید (۱۳۹۱). «رابطه چابکی سازمانی و سازمان یادگیرنده در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران». فصلنامه تحقیقات علوم ورزشی، سال دوم، شماره ۸، صص ۶۵-۷۷.
- اسدزاده، فرشته (۱۳۹۵). «تأثیر عملکرد پلیس بر احساس امنیت عمومی از دیدگاه شهروندان در استان خراسان جنوبی». پژوهشنامه نظم و امنیت اجتماعی، سال نهم، شماره دوم (پیاپی سی و چهارم).
- اوچی اردبیلی، کیوان؛ فیضی زنگیر، محمد (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند با نوآوری راهبردی و نوآوری فنی». همایش بین‌المللی مدیریت، تهران، مؤسسه سفیران فرهنگی مبین، ص ۱۹.
- باقرزاده، مجید؛ دیباور، احمد اکبری (۱۳۸۹). «بررسی رابطه بین هوش سازمانی بر چابکی سازمانی در سازمان میراث فرهنگی - گردشگری و صنایع دستی استان آذربایجان شرقی». اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب‌وکار، تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، صص ۷۸-۸۶.
- بیگدلو، رضا (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر عملکرد نیروی انتظامی در برقراری امنیت روستاهای مناطق مرزی». سال دهم، شماره سوم (پیاپی سی و نهم)، پاییز ۱۳۹۶.
- توکلی، غلامرضا؛ رمضان، مجید؛ معیا، عباس (۱۳۹۴). «رابطه ظرفیت تغییر سازمانی و تفکر راهبردی». فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم، شماره هفتاد و هفتم، صص ۱۶۹-۱۵۳.
- خان‌مختاری، بهرام (۱۳۸۶). «مدیریت تغییر (با اندیشیدن قبل از انجام دادن)». تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، صص ۱۷-۱۵.
- خوش‌سیما، غلامرضا (۱۳۸۱). «ارائه مدلی جهت اندازه‌گیری چابکی سازمان های تولیدی در صنعت الکترونیک ایران با استفاده از منطق فازی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت صنعتی، دانشگاه تهران.
- سلیمی، اکبر (۱۳۹۰). «الگوی تعاملی- ساختاری ناجا در برقراری نظم و امنیت با رویکرد پیشگیری از بزهکاری نوجوانان». پژوهشنامه نظم و امنیت اجتماعی، سال نهم، شماره دوم (پیاپی سی و چهارم)، تابستان ۱۳۹۰.
- شاهرودی، مسعود (۱۳۹۱). «تفکر راهبردی». ماهنامه تخصص فناوری سیمان، شماره پنجاه و هشتم، صص ۱۴-۱۱.



- شکرچی‌زاده، احمدرضا؛ بختیاری نصرآبادی، حسنعلی؛ علیزاده پردیس، عسل (۱۳۹۴). «تأثیر برنامه‌ریزی راهبردی سرمایه‌های فکری بر چابکی سازمانی». دهمین اجلاس بین‌المللی مدیریت راهبردی، صص ۲۰-۲۸.
- شیخی، حسین؛ ایران‌نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین هوش سازمانی و قدرت تفکر راهبردی مدیران (مورد مطالعه: شرکت کروژ)». سومین اجلاس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، صص ۹۱-۸۷.
- صلواتی، عادل (۱۳۹۴). «بررسی عوامل مؤثر بر احساس امنیت گردشگران». پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، سال هشتم، شماره چهارم (پیاپی سی و دوم)، زمستان ۱۳۹۴.
- الفت، لعلیا؛ زنجیری، سید محمود (۱۳۸۹). «تحلیل پوششی داده‌ها؛ رویکردی نوین در ارزیابی چابکی سازمان‌ها». پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره چهاردهم، شماره دوم، صص ۴۴-۲۱.
- فتاحی، ابوذر (۱۳۹۵). «بررسی رابطه تفکر راهبردی و چابکی سازمانی در شرکت مخابرات استان اصفهان». (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد.
- فکور حدادیان، ملیحه (۱۳۹۴). «بررسی رابطه مهارت قدرت تفکر راهبردی و هوش سازمانی بین مدیران دبیرستان‌های دخترانه شهرستان نیشابور». دومین اجلاس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، صص ۲۸-۱۶.
- کیاکجوری، کریم؛ غفارزاده، احمد (۱۳۸۹). «ارائه مدل مفهومی از رابطه هوش سازمانی و تفکر راهبردی». اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب‌وکار، صص ۲۶-۱۷.
- مختاری‌پور، مرضیه (۱۳۸۹). «رابطه راهبردی هوش سازمانی و مدیریت دانش». توسعه مدیریت، دوره چهارم، شماره ۸۲، صص ۲۵-۱۷.
- مشبکی، اصغر؛ خزاعی، آناهیتا (۱۳۸۷). «طراحی مدل عناصر تفکر راهبردی در سازمان‌های ایرانی». نشریه مدیریت بازرگانی، دوره اول، شماره اول، صص ۱۱۸-۱۰۵.
- مقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۵). «سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی». (چاپ ششم)، تهران: انتشارات ترمه.
- نویدنیا، منیژه (۱۳۸۲). «درآمدی بر امنیت اجتماعی». فصلنامه مطالعات راهبردی، سال ششم، شماره اول، صص ۷۶-۵۵.
- هال، ریچارد (۱۳۸۴). «سازمان ساختار، فرایند و ره‌آوردها». (چاپ چهارم)، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، صص ۳۹-۲۷.
- Albrecht, K. (۲۰۰۳). Organizational intelligence survey preliminary Assessment. Jurnal Institue of management, ۱-۷.

- Albrecht, K. (۲۰۰۳). "Organizational intelligence survey preliminary assessment Australian managers". Australian Institute of Management, pp: ۱-۱۰.
- Bowker, C. (۱۹۹۷). Lest we remember: organizational forgetting and the production of knowledge, *Acting. MGMT & info. Tech*, Vol.۷, No (۳), pp. ۱۱۳-۱۳۸.
- Collins, Doris B. Lowe, Janis S. & Arnett. Carson. R. (۲۰۰۰). "High - Performance Leadership at the Organization Level". *Advances in Developing Human Resources*. Vol ۲. No ۲۷. pp ۱۹-۴۶
- Gardner, H. (۲۰۰۶). "Multiple intelligences". ۲nd Edition, New York: Basic Books, pp: ۵۴-۶۰.
- Holan, m. d and Philips, N. & Lawrence, T. (۲۰۰۴). Managing organizational forgetting. *Mit sloan management review*, Vol. ۴۵, No (۲), pp. ۴۵-۵۱.
- Holan, m. d and Philips, N. (۲۰۰۴). Remembrance of things past? The dynamics of organizational forgetting. *Management science*, Vol. ۵۰, NO (۱۱), pp. ۱۶۰۳-۱۶۱۳.
- Holan, Pablo martin de and nelson Philips. (۲۰۰۴). *Organizational forgetting as strategy*, sage publications. London; thousand oaksca and new delhi, pp. ۴۲۳-۴۳۳.
- Lin, Y., Desouza, C., Roy, S. (۲۰۱۰). Measuring agility of networked organizational structures via network entropy and mutual information. *Applied Mathematics and Computation* ۲۱۶. Pp: ۲۸۲۴-۲۸۳۶.
- Mintzberg, Henry. (۱۹۹۴). *The rise and fall of the strategic planning*.UK. Prentice Hall International (UK) limited
- Nelson, N. K. (۲۰۰۸). "Developing students' multiple intelligences". New York: Professional Books Press, pp: ۱۴-۲۵.
- Pellegrino, Kimberly C& Carbo, Jerry A. (۲۰۰۱). "Behind the mind of the strategist". *The TQM magazine*. Vol ۱۳. No ۶. pp ۳۷۵-۳۸۰
- Tsourveloudis, N. C., Valavanis, K.P. (۲۰۰۲). On the measurement of enterprise agility, *Journal of Intelligent and Robotic Systems* ۳۳ (۳). Pp: ۳۲۹-۳۴۲.

*Archive of SID*