

Journal of Strategic Management Studies

Homepage: <https://www.smsjournal.ir/?lang=en>



Original Research Article



10.22034/smsj.2024.407600.1947



Leadership style and strategic thinking with the role of empowering employees

Seyyed Hasan Khalili Hosseinabadi*, Assistant Professor, Faraja Institute of Law Enforcement Sciences and Social Studies, Tehran, Iran

ARTICLE INFO

Article History

Received: 27 October 2023

Revised: 23 January 2024

Accepted: 29 May 2024

Keywords

Uncertainty management, Supply chain, Causal cognitive mapping, Food industries, Performance

Corresponding Author Email:

hassankhalili1360@gmail.com

ABSTRACT

Background and purpose: Today, organizations are facing problems that are becoming more complex every day due to the drastic changes in the surrounding environment and technology. Solving it requires leadership style, creative thinking, and organizational productivity. The current research aims to present a structural equation model of the relationship between leadership style and strategic thinking with the mediation of employee empowerment. This research was conducted with a descriptive-correlation approach. The studied population was 240 employees of Isfahan Police Command, of which 148 employees were selected using Cochran's formula and simple random sampling. To collect the data of this research, the standard questionnaires of leadership style of Houghton Wenk, (2002), the researcher-made questionnaire of strategic thinking with 40 items, and the standard questionnaire of employee empowerment (Ramazani, 2013) with 35 items were used. SPSS 18 and PLS software (regression coefficients) were used for data analysis and frequency: The findings show that there is a positive and significant relationship between leadership styles and strategic thinking and employee empowerment at the organizational level. The law enforcement organization can create a meaningful relationship between the empowerment of employees and the organizational thinking of managers by modeling leadership styles. The choice of leadership styles plays a very important role in improving the job performance of the police, and on the other hand, one of the components of empowering employees is to have transformational leadership styles by decision-making managers. On the other hand, if there are managers with a transformational leadership style.

How to cite this article:

Khalili Hosseinabadi, S. H. (2024). leadership style and strategic thinking with the role of empowering employees. Journal of Strategic Management Studies, 61(16), 323-340. (In Persian with English abstract). <https://doi.org/10.22034/smsj.2024.407600.1947>



©2023 The author(s). This is an open access article distributed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC), which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction: Today, organizations are facing problems that are becoming more complicated every day due to the drastic changes in the surrounding environment and technology. Solving it requires leadership style, creative thinking and organizational productivity. The present research has examined the relationship between leadership style and strategic thinking with the mediating role of employee empowerment. This research has been done with a descriptive-survey approach. The studied population was 240 employees of Isfahan Police Command, of which 148 employees were selected using Cochran's formula and simple random sampling.

Methodology: In order to collect the data of this research, the standard questionnaires of Hatton and Venk's leadership style, the researcher-made questionnaire of strategic thinking with 40 items and the standard questionnaire of employee empowerment with 35 items were used. SPSS 18 and PLS Smart software were used for data analysis.

Results and Discussion: The findings show that there is a positive and significant relationship between leadership styles, strategic thinking and employee empowerment at the organizational level. The results of the research findings indicate that the choice of ethical leadership styles, transformational leadership, as well as paying attention to the dimensions of systemic thinking, conceptual and intuitive thinking, have a very important role in improving the job performance of the police, and on the other hand, it is one of the components of Empowerment of employees is having transformative leadership styles of decision-making managers, as a result of which it is possible to improve the mission of employees, increase productivity and work discipline, which was the main goal of the researcher to achieve this issue. The transformational leader develops admiration, respect and loyalty in his followers with the influence of his charisma, which causes a common commitment in the organization. By motivating employees mentally, he brought about the emergence of creativity and the creation of innovative solutions for problems. Through motivation, it creates enthusiasm and appropriate behavior in employees and draws a clear picture of the future of the organization (proper vision). With proper communication with employees, he understands their needs and by meeting them, he takes steps to develop their capacities and, as a result, increase their commitment and effectiveness. Also, by emphasizing the vision, managers can connect the thoughts of employees towards the goal and excellence of the organization, and by creating harmony and supporting creative ideas through spiritual and material rewards, they can be a platform for the development of employees' potential capacities. Also, by delegating authority and involving employees in decision-making, they should empower and perform better in the organization. Managers should identify the emotions and feelings of employees and meet their needs by establishing a friendship relationship, as well as by rewarding and encouraging them for their efforts and Appreciate their effort, according to the results of the research, it is suggested that the law enforcement organization should create a meaningful relationship between the empowerment of employees and the organizational thinking of managers by following leadership styles. On the other hand, if there are managers with a transformational leadership style, the law enforcement organization can play a very important role in facing law enforcement crises and manage the upcoming crises with timely decisions. Organizations will be successful and effective if their leaders, by adopting the appropriate leadership style and the influence they have on the employees, can motivate them and make their efforts aligned and coherent in order to achieve the goals and excellence of the organization. Therefore, to achieve this, organizations will need leaders with strategic thinking skills, who will develop this skill at the organization level and create a competitive advantage for the organization. In general, the process of strategic leadership starts from within the organization and based on the analysis that the leader makes of the strategic environment and the members of the organization.



Conclusion: Then the leader formulates the vision of the organization based on individual and organizational values and using technical, emotional and spiritual skills. In the next step, based on what industry the organization operates in, who are its customers, what are its main capabilities and what products and services it provides, the mission and strategic goals of the organization are formulated. Strategic objectives are the basis for preparing strategies, which can be formulated at organizational levels, work departments, and even at individual and operational levels. Of course, in this context, one of the effective methods is to compare oneself with other colleagues and competitors and model their activities. One of the most difficult stages of the strategic leadership process is the change process, which if implemented correctly and leads to learning, we can hope that the achievement of organizational effectiveness has been achieved.

Keywords: Leadership style, Transformational leadership, Strategic thinking, Systemic thinking, Employee empowerment, External employees



مطالعات مدیریت راهبردی

Homepage: <https://www.smsjournal.ir>



10.22034/smsj.2024.407600.1947

مقاله پژوهشی

سبک رهبری و تفکر راهبردی با نقش توانمندسازی کارکنان

سیدحسن خلیلی حسین آبادی*، استادیار، پژوهشکده علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی فراجا، تهران، ایران

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>سازمان‌ها به دلیل تغییرات شدید محیط پیرامون و فن‌آوری با مشکلاتی مواجه هستند که هر روز پیچیده‌تر می‌شوند. حل آن نیازمند سبک رهبری، داشتن تفکرات خلاق و بهره‌وری سازمانی است. پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین سبک رهبری و تفکر راهبردی با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان پرداخته است. این پژوهش با رویکرد توصیفی - پیمایشی صورت گرفته است. جامعه مورد مطالعه، کارکنان فرماندهی انتظامی استان اصفهان به تعداد ۲۴۰ نفر بودند که با فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۴۸ نفر از کارکنان انتخاب شد. برای گردآوری داده‌های این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد سبک رهبری هاتون ونک و پرسشنامه محقق‌ساخته تفکر راهبردی با ۴۰ گویه و پرسشنامه استاندارد توانمندسازی کارکنان با ۳۵ گویه و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS 18 و Smart PLS استفاده شد. یافته‌ها نشان می‌دهد بین سبک‌های رهبری، تفکر استراتژیک و توانمندسازی کارکنان در سطح سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مطابق یافته‌های تحقیق انتخاب سبک‌های رهبری اخلاقی، رهبری تحول‌گرا، و همچنین توجه به ابعاد تفکر سیستمی، تفکر مفهومی و شهودی در ارتقاء عملکرد شغلی پلیس نقش بسیار مهمی داشته و از طرفی از مؤلفه‌های توانمندسازی کارکنان داشتن سبک‌های رهبری تحول‌آفرین مدیران تصمیم‌گیرنده است که در نتیجه آن می‌توان به سازی مأموریتی کارکنان، افزایش بهره‌وری و انضباط کاری دست یافت که هدف اصلی محقق رسیدن به این موضوع بوده است. با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود سازمان انتظامی با الگوگیری از سبک‌های رهبری، یک رابطه معنادار بین توانمندسازی کارکنان و تفکرات سازمانی مدیران ایجاد کند. از طرفی در صورت داشتن مدیرانی با سبک رهبری تحول‌گرا، سازمان انتظامی می‌تواند در مواجهه با بحران‌های انتظامی نقش بسیار مهمی را ایفا کرده و با تصمیم‌گیری‌های به موقع بحران‌های پیش رو را مدیریت کند. سازمان‌هایی موفق و اثربخش خواهند بود که رهبران آنها با اتخاذ سبک رهبری مناسب و نفوذی که بر کارکنان دارند، بتوانند آنها را برانگیزند و تلاش‌های آنها را در جهت تحقق اهداف و تعالی سازمان همسو و منسجم کنند. لذا برای دستیابی به چنین امری، سازمان‌ها نیازمند رهبرانی با مهارت تفکر استراتژیک خواهند بود، که این مهارت را در سطح سازمان توسعه دهند و مزیت رقابتی برای سازمان خلق کنند.</p>	<p>سابقه مقاله تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۰۵ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۱/۰۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۰۹</p> <p>واژه‌های کلیدی سبک رهبری، رهبری تحول‌آفرین، تفکر راهبردی، تفکر سیستمی، توانمندسازی کارکنان، کارکنان فراجا، انضباط کاری، بصیرت و نوآوری</p> <p>ایمیل نویسنده مسئول hassankhalili1360@gmail.com</p>

استناد به این مقاله: خلیلی حسین آبادی، سیدحسن (۱۴۰۴). سبک رهبری و تفکر راهبردی با نقش توانمندسازی کارکنان. مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۶(۶۱)، ۳۲۳-۳۴۰.

۱. مقدمه

مهم‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمان، نیروی انسانی متفکر، خلاق و با انگیزه است که بیشتر کاستی‌های سازمان را جبران می‌کند، می‌تواند سازمان را به تعالی و بهبود مستمر برساند و همچنین می‌تواند از همه منابع برای دستیابی به بهترین مزایا به راحتی استفاده کند [۱۵]. امروزه بسیاری از مدیران به این باور رسیده‌اند که مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها در گرو سرمایه‌های انسانی و کارکنانی است که با کار همراه شوند و رسیدن به اهداف سازمان را با تحقق اهداف فردی خود همسو بدانند تا مجموعه سازمان بتواند در محیط کسب و کار رقابتی جهان موفق شود [۸]. بیشتر سازمان‌ها توجه خود را به رهبرانی کرده‌اند که با شجاعت و جسارت خاص، سعی در ایجاد تغییرهای بنیادی در درون سازمان خود دارند؛ زیرا رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد. در واقع، ورود مفاهیمی مانند اخلاق، حقیقت، باور به خدا، معناجویی در کار و نوع دوستی همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند که تحول در سبک رهبری و مدیریت راهبردی را بیان می‌کند [۱۶]. توانایی تفسیر رخدادها و وقایع غیرمرتبط و برنامه‌ریزی نشده، بزرگترین نشان موفقیت مدیران موفق سازمان‌های کنونی است. این توانایی‌ها در واقع همان تفکر استراتژیک در یک سازمان بوده که خود مبین یک کمبود اساسی برای رساندن یک سازمان به تعالی و توانمندسازی است. این توانایی استراتژیک، می‌تواند به مدیران کمک نماید که بتوانند وقایع آینده را درک، تشخیص، پیش‌بینی و کنترل نمایند و به جای آنکه تحت تأثیر تغییرات قرار بگیرند، تغییرات آتی را تحت تأثیر خود قرار دهند. موضوع تفکر استراتژیک در بیش از یک دهه گذشته در حوزه مدیریت استراتژیک بسیار مورد توجه بوده و در تحقیقات بسیاری به اهمیت قابلیت تفکر استراتژیک برای مدیران اشاره شده است [۱۴]. یکی از سازمان‌های خدماتی که در تعامل مستقیم با مردم قرارداد، سازمان انتظامی ج.ا.ایران است که توانمندسازی کارکنان و ایجاد رفتارهای خودجوش در بین آنها، اگرچه همیشه مورد توجه فرماندهان و مدیران این سازمان بوده اما در توانمندسازی کارکنان، کمتر به تغییر در شیوه و سبک رهبری توجه شده است. همچنین سازمان‌ها بدون داشتن ساختاری اثربخش و متناسب با اهداف و شرایط درونی و بیرونی نمی‌توانند موفق باشند و ساختار فراجا نیز در چند سال اخیر تغییرات زیادی به خود دیده و همچنین اینکه مؤلفه سبک رهبری در پلیس کمتر مورد توجه مدیران اجرایی و عملیاتی بوده، این در حالی است که بنا به قول دمنینگ استاد مشهور کیفیت، «۸۵ درصد مشکلات هر سازمانی به سطوح مدیریتی آن سازمان برمی‌گردد و کارکنان تنها مسئول ۱۵ درصد از آن هستند». سبک رهبری یک کارکرد مهم برای مدیران پلیس است. این نکته حائز اهمیت است که اگر رهبری را در قالب مجموعه‌ای از کارکردها در نظر بگیریم، مدیران پلیس، مأموریت و اهداف سازمان را به لحاظ نیازهای درک‌شده تدوین و پالایش می‌کنند. این امر نیازمند آن است که مدیران پلیس مسئولیت رسیدگی به منابع اداری، ایجاد انگیزه در بین کارکنان را برای دستیابی به اهداف متعالی فراهم نمایند که این موضوع کمتر اهمیت داده شده است و همچنین امروزه رویکرد سنتی در مأموریت‌های پلیسی توجه خود را به برخورد سخت و سلسله‌مراتبی معطوف کرده که اغلب شاهد ناراضی مردم و موضع‌گیری‌های تند نسبت به حاکمیت نیز شده است. بنابراین، با تغییر نگاه و سبک رهبری و توجه به رویکردهای نرم و اجتماعی (مردم‌محور) می‌توان باعث اقتدار پلیس و توانمندسازی در بین کارکنان شده و از طرفی با یک نگاه راهبردی و بلندمدت، فرهنگ سازمانی را به نقطه‌ای رساند که همه در سازمان پلیس با همدلی، صداقت، شهامت و شجاعت بیشتر مأموریت‌های سازمانی را دنبال کرده و نقطه قوتی نیز در ایجاد حس اعتماد اجتماعی فراهم شود. تفکر راهبردی، ترکیبی از فرایندهای به کارگیری بصیرت و نوآوری است که حاصل آن عبارت خواهد بود از چشم‌انداز یکپارچه سازمان. امروزه با توجه به برخی از مسایل سازمانی، تفکر راهبردی نقطه پرتاب به سوی موفقیت در سازمان پلیس بوده که مورد بی‌مهری و بی‌توجهی قرار گرفته و به جای توجه به تفکر راهبردی، دغدغه سازمان به برخی از مسایل دیگر است که این خود باعث کاهش کارایی، و از بین رفتن انضباط کاری در بین کارکنان فراجا شده است. همچنین وضعیت خاص خدمت در نیروی پلیس، انضباط و نظام غیرمنعطف آن باعث می‌شود تا فرماندهان از رفتار مقتدرانه‌ای برخوردار باشند که برای برخی کارکنان تحمل کردن آن مشکل است. از طرفی بی‌انگیزگی برخی کارکنان و یا ناتوانی آنان در انجام مأموریت‌ها و رابطه آن با سبک فرماندهی و مدیریت فرماندهان در پژوهش حاضر بررسی می‌شود. چنانچه فرماندهان و مدیران از شیوه‌های نوین رهبری در مدیریت خود استفاده کنند چه تغییری در شیوه کارکرد کارکنان و ارتقاء وجدان کاری و توانمندی آنان خواهد داشت؟ سبک رهبری چه تأثیری در شرایط و محیط کاری کارکنان دارد؟ سبک رهبری در ارتقاء انگیزه، نوع دوست، وجدان کاری و رعایت آداب اجتماعی و اثرگذاری آنان در سازمان و در نتیجه بالا رفتن توانمندی‌شان به چه میزان مؤثر است؟ آیا سبک‌های رهبری تأثیری در توانمندسازی کارکنان دارد؟ بین تفکر راهبردی،

توانمندسازی و سبک‌های رهبری ارتباط معناداری وجود دارد؟ سازمان‌هایی موفق و اثربخش خواهند بود که رهبران آنها با اتخاذ سبک رهبری مناسب و نفوذی که بر کارکنان دارند، بتوانند آنها را برانگیزند و تلاش‌های آنها را در جهت تحقق اهداف و تعالی سازمان همسو و منسجم کنند. لذا، برای دستیابی به چنین امری سازمان‌ها نیازمند رهبرانی با مهارت تفکر استراتژیک خواهند بود، که این مهارت را در سطح سازمان توسعه دهند و مزیت رقابتی برای سازمان خلق کنند. با توجه به مطالب مذکور، هدف اصلی پژوهش حاضر "بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری و تفکر استراتژیک با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان" است.

اگر به موضوع‌های این تحقیق پرداخته نشود، کارکنان نیروی انتظامی برای مقابله با تهدیدات پیش رو، بهره‌وری و کارایی لازم را نداشته و دچار غافل‌گیری می‌شوند و نمی‌توانند برابر وظایف ذاتی خود برای پیشگیری و مقابله با ناهنجاری‌های اجتماعی برنامه‌ای مناسب داشته باشند؛ بنابراین ضرورت دارد در این زمینه برنامه‌ریزی و اقدام مناسب صورت پذیرد و موضوع، تحت کنترل قرار گیرد و علاوه بر جلوگیری از کاهش آسیب‌ها و تهدیدات موجود، توانمندی کارکنان به حداکثر ممکن برسد؛ لذا این مقاله با هدف بررسی رابطه بین سبک رهبری و تفکر راهبردی با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان سعی می‌کند با توجه به پژوهش‌های قبلی، که در این زمینه انجام گرفته است، نقش سبک رهبری در ارتقاء توانمندسازی کارکنان و همچنین نقش تفکر راهبردی را در این خصوص بررسی کند. از آنجائیکه در این تحقیق محقق سعی کرده است ابعاد مختلف سبک رهبری را در ارتباط با توانمندسازی کارکنان با نگاهی عمیق بررسی کند، می‌تواند از جمله‌ی یک پژوهش نو، گامی مثبت در راستای ارتقاء جایگاه و منزلت پلیس خدمتگزار داشته باشد.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سبک رهبری. این سبک، قدرت ترغیب و تشویق افراد برای دنبال کردن هدف نهایی همراه با داشتن قدرت دریافت نقش‌ها و سازمان-بخشی نیروهای پراکنده انسانی و بیشترین استفاده از آنها برای رسیدن به اهداف مشترک اجتماعی است [۲۵]. رهبری فرایندی است که ضمن آن مدیر می‌کوشد تا با نفوذ بر کارکنان، آنان را به انجام دادن وظایف تشویق نماید. به عبارت دیگر، رهبری نفوذ در دیگران از طریق برقراری ارتباط با آنان برای تحقق اهداف سازمانی است. اصولاً رهبری را نفوذ در دیگران می‌دانند؛ بدین معنی که پیروان، به دلخواه و نه از روی اجبار از رهبر اطاعت می‌کنند که در این جا نقش رهبران تحول‌آفرین بسیار حائز اهمیت است. یکی از سبک‌های رهبری مؤثر در توانمندسازی کارکنان و بهره‌گیری از تفکرات راهبردی در تعالی سازمانی، رهبری تحول‌گرا است.

بر اساس مدل باس عوامل مؤثر در رهبری تحول‌گرا، شامل:

۱. نفوذ کمال‌گرایانه (کاریزما): رهبران تحول‌گرا دارای ویژگی‌هایی هستند که از سوی پیروان حس شده و به آنها نسبت داده می‌شود؛ ویژگی‌هایی چون ظرفیت‌های فوق‌العاده، ثابت قدم و قاطعیت.

۲. رفتار کمال‌گرایانه: رهبران تحول‌گرا به گونه‌ای رفتار می‌کنند که سرمشق پیروان خود می‌شوند. رهبران مورد تحسین، احترام و اعتماد هستند.

۳. روحیه ایجاد انگیزش: رهبران تحول‌گرا به شیوه‌ای رفتار می‌کنند که افرادی را که با او کار می‌کنند از راه فراهم آوردن معنا برای تلاش و درگیر شدن با کار آمیخته کرده و به آنها روحیه می‌دهند. گروه جان تازه می‌گیرد و شوق و خوش‌بینی نمایان‌گر می‌شود.

۴. درباره مفروضه‌ها، طرح مسئله توجه به شیوه‌های قدیمی انجام امور از طریق راه‌های نو دارند.

۵. توجه به تفاوت‌های فردی: رهبر تحول‌گرا، توجه خاصی به تفاوت‌های فردی پیروانش برای دستیابی به رشد و موفقیت از راه مربی‌گری یا پیش‌کسوتی می‌کند [۱۱].

یکی دیگر از متغیرهای این پژوهش تفکر راهبردی یا استراتژیک است. تعریف استراتژی از دید نظامی با تعبیر هنر برنامه‌ریزی و هدایت عملیات معرفی می‌شود و برای متمایز ساختن آن با تاکتیک سه ویژگی گسترده‌تر عملیاتی، دوره زمانی بلندتر و جابه‌جایی انبوه نیروها را قید می‌کند [۲]. از منظر ماهیت، تفکر راهبردی یک بصیرت و فهم است. این بصیرت کمک می‌کند تا انسان تشخیص دهد کدامیک از عوامل در دستیابی به موفقیت، مؤثر است و کدامیک مؤثر نیست. بدون این تشخیص، صرف منابع هیچ ثمری را در موفقیت سازمان نخواهد داشت. طراحی و پیاده‌سازی مدیریت راهبردی در سازمان، مستلزم فراهم بودن منابعی در قالب ورودی فرآیند تدوین راهبرد است که عبارتند از:

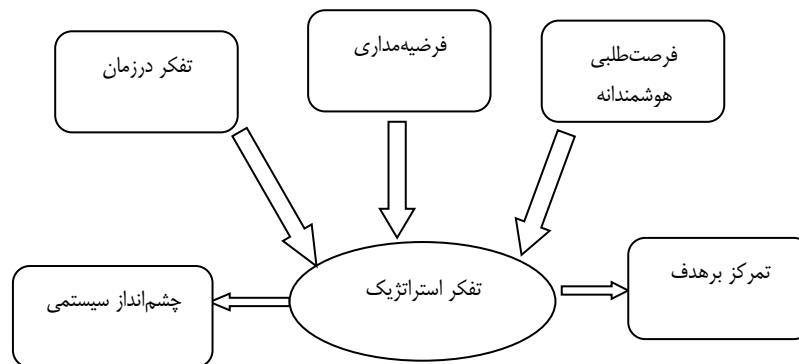
رسالت: ماهیت وجودی سازمان؛

چشم‌انداز: جایگاه و دورنمایی که سازمان قصد رسیدن به آن را دارد؛
سیاست‌ها: رهنمودها، مقررات و رویه‌ها (بایدها و نبایدهای سازمان)؛
اهداف: شکستن استراتژی به اهداف بلندمدت، میان‌مدت و کوتاه‌مدت؛
مأموریت: طرح اقدام در راستای تحقق اهداف؛

تحلیل اسناد: بیانات رهبران جامعه (به صورت خاص در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، تدابیر و فرامین مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا (قوانین کشور)، اسناد بالادستی سازمان و ...
تحلیل محیطی: شناسایی نقاط قوت و ضعف.

در مجموع، در عصر مسائل پیچیده، سازمان‌های پلیس بایستی توانایی مداخله مؤثر و ثمربخش در مسائل بغرنج با رویکرد سلسله‌مراتبی و رهبرمحور را داشته باشند و هم‌زمان، از طریق نوآوری، شیوه‌های جدیدی برای پرداختن به مسائل پیچیده بیابند.
برای تفکر راهبردی، الگوهای متعددی ارائه شده است که الگوی ویلیامسون، لیدکا و هامل^۱ (۲۰۰۵) از شناخته شده‌ترین این الگوها هستند. تأکید ویلیامسون^۲ بر توانمندسازی سازمان از طریق توسعه قابلیت‌ها و شناخت بازار است. ویلسون تفکر راهبردی را صرفاً فکر کردن درباره مسائل راهبردی تلقی می‌کند [۲۳]. میتزبرگ^۳ تفکر راهبردی را جریانی می‌داند که منجر به ایجاد یک نمای یکپارچه از کسب و کار در ذهن می‌شود و آن را فرآیندی مرکب از شَم و خلاقیت تلقی کرده که خروجی آن یک دید یکپارچه نسبت به سازمان می‌دهد [۲]. گلد اسمیت^۴ یک متفکر استراتژیک را دارای ویژگی‌هایی چون مخترع، تفکر واگرا، با انگیزه، توانمند در مدیریت نیمکره راست مغز و پیشگام در اعمال تغییرات می‌داند، همچنین تعهد و حساسیت به ایده‌های جدید را نیز از جمله ضرورت‌ها می‌داند [۱۳].

مهمترین ویژگی تفکر راهبردی، نگرش تمام‌نگر به فضای کسب و کار است. در شرایط پیچیده با تغییرات غیرخطی که قضاوت بر مبنای الگوهای ساده‌شده می‌تواند گمراه‌کننده باشد، تکیه بر نمای کاملی از موضوع، مؤثرتر خواهد بود. ویژگی مهم دیگر آن، یادگیری حلقه‌ای است. در رویکردهای معمول، یادگیری سازمانی با بهره‌گیری از نظام بازخورد و در چارچوب قواعد حاکم حاصل می‌شود [۲]. لیدکا (۱۹۹۸) در پژوهش خود پنج عنصر را برای تفکر راهبردی بیان نموده که عبارتند از: تمرکز بر هدف، چشم‌انداز، سیستمی، فرصت‌طلبی هوشمندانه، فرضیه‌محور بودن، تفکر در طول زمان [۲۰].



شکل ۱. عناصر تفکر راهبردی (لیدکا، ۱۹۹۸)، [۲۰].

ابعاد تفکر راهبردی. در جدول شماره ۱، ابعاد تفکر سیستمی و فرصت‌یابی بیش از سایر ابعاد در الگوها تکرار شده‌اند. بعد از این دو، ابعاد تفکر خلاق، تفکر مفهومی، آینده‌نگری و شهودی دارای بیشترین فراوانی هستند.

1 Lidka and Hamel
2 williamson

3 Mintzberg
4 Gold Smith

جدول ۱. مقایسه الگوهای تفکر راهبردی (ناظمی و جعفریانی، ۱۳۸۹: ۲۵؛ برگرفته از علی حسینی و همکاران، ۱۳۹۹) / [۲۵].

ابعاد	الگوی مینتزبرگ	الگوی کیم برلی	الگوی لیدکا	الگوی گلدمن	الگوی ن.م. آمریکا
شناخت	*				*
تفکر شهودی	*	*			
تفکر سیستمی			*	*	*
تفکر انتقادی		*			
تفکر خلاق	*	*			
تفکر استقرایی	*				
تفکر جانبی	*				
تفکر در زمان			*		
تفکر مفهومی				*	*
تفکر مستقل		*			
تفکر هدف محور			*		
تفکر آینده نگر				*	*
تفکر تحول گرا					*
تفکر ریسک پذیری	*				
تفکر فرصت سازی			*		
تفکر فرصت یابی			*	*	*

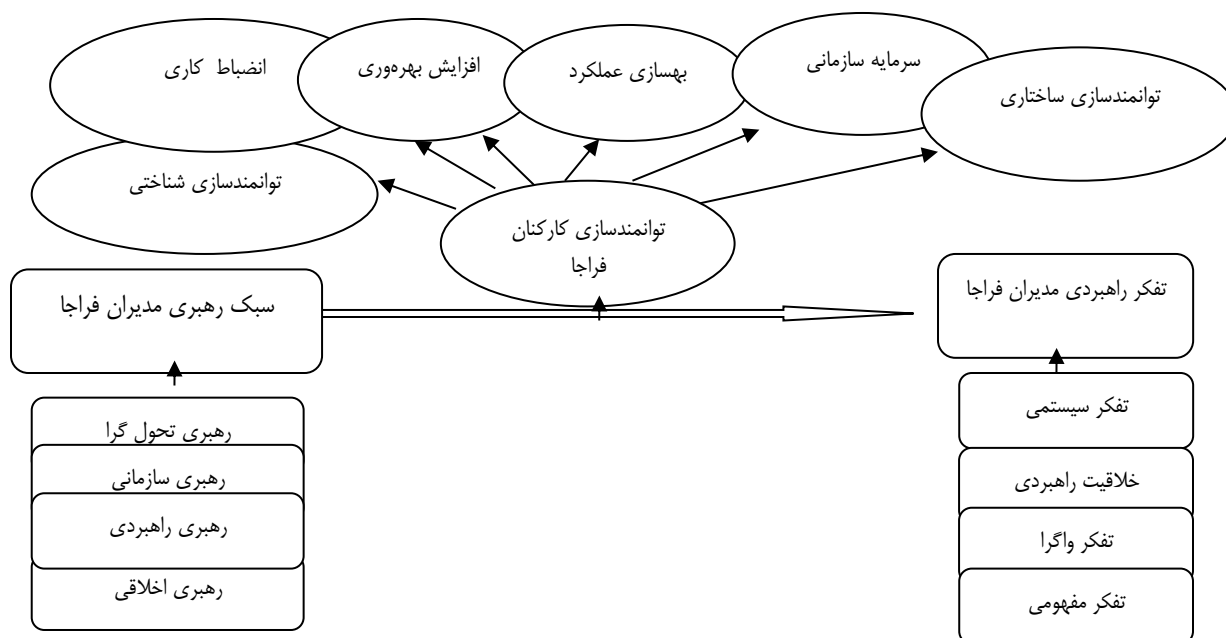
توانمندسازی کارکنان. یکی از فن‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. توانمندسازی فرایندی است که در آن با توسعه و گسترش نفوذ و توان افراد و گروه‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود؛ به عبارت دیگر، توانمندسازی راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است. توانمندسازی در کارکنان شرایطی را ایجاد می‌کند که آنان زندگی کاری خود را در پرتو آن کنترل می‌کنند و به رشد کافی برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر در آینده دست می‌یابند. پژوهشگران توانمندسازی را مفهومی مهم و قابل توجه دانسته‌اند؛ زیرا به طور بالقوه نتایجی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که به نفع افراد و سازمان است. "توانمندسازی" در دو حوزه تعریف می‌شود: نخست در حالت فردی، گروهی یا اجتماعی و دیگری به فرایند تحقق اهداف مطلوب اشاره می‌کند. در ساختارهای سازمانی و سبک‌های رهبری و مدیریت باید تغییرهای اساسی رخ دهد به طوری که همه کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری مشارکت داده شوند، و گروه‌های کاری تشکیل شود، قدرت و اختیار بیشتری به زیردستان واگذار، و ساختار سازمانی شبکه، جانشین ساختار سلسله‌مراتبی شود [۱۵].

با بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش مشخص شد که در بحث رابطه بین سبک رهبری، تفکر راهبردی و توانمندسازی کارکنان، گروهی از اندیشمندان به ابعاد فردی و روانشناختی، گروهی دیگر به ابعاد سازمانی و گروهی نیز به ابعاد محیطی و راهبردی سازمان پرداخته‌اند. توماس و ولتهوس^۱ (۱۹۹۰)، بیان کردند که توانمندسازی با چهار نوع ارزیابی وظیفه^۲ که با نگرش افراد نسبت به کار خود مرتبط است، منعکس می‌شود: خودکارآمدی^۳، تأثیر^۴، معناداری^۵ و انتخاب^۶. کیکمن و روزن^۷ نیز چهار بعد توانمندسازی جمعی را معرفی کردند: توان^۸، تأثیر،

1 Thomas and Velthouse
2 Task assessments
3 Self-efficacy
4 Impact

5 Meaningfulness
6 Choice
7 Kirkman and Rosen
8 Potency

معناداری و استقلال^۱، حس بالایی از توان که منعکس کننده ابعاد خودکارآمدی فردی است. درواقع، نوعی شایستگی درک شده است که فرد قادر خواهد بود با توانایی‌های خود، کارها و وظایف را به خوبی انجام دهد [۱۲].



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش

پیشینه پژوهش. بیشتر پژوهش‌های داخلی در سطح نیروهای مسلح تنها به بررسی ابعاد توانمندسازی و چابکی در سازمان، ابعاد تفکر راهبردی و یا بررسی انواع سبک‌های رهبری پرداخته و کمتر پژوهشی به بررسی و ارائه مدل معادلات ساختاری و نقش سبک‌های رهبری در توانمندسازی کارکنان پرداخته است. همچنین کمتر پژوهشی یافت می‌شود که به صورت خاص و ویژه سازمان پلیس را مورد بررسی قرار داده باشد. از این رو، در این بخش به گزارش نتایج پژوهش‌های مختلف پرداخته می‌شود.

پورصادق و قرایی (۱۴۰۲) در پژوهش تأثیر رهبری استراتژیک بر بهبود عملکرد سازمانی با میانجی‌گری دوستوانی نوآوری به این نتیجه رسیدند که رهبری استراتژیک و مؤلفه‌های آن (چشم‌انداز آینده، ساختار و فرآیند سازمانی، سرمایه انسانی، ارزش‌های اخلاقی، شایستگی و فرهنگ سازمانی) بر بهبود عملکرد سازمانی از طریق دوستوانی نوآوری تأثیر دارد. همچنین، دوستوانی نوآوری بر بهبود عملکرد سازمانی تأثیر دارد. [۲۶].

معظمی و فضل‌علی (۱۴۰۲) در پژوهش تأثیر سبک رهبری سازمانی بر اثربخشی کارکنان با نقش میانجی عدالت سازمانی بیان نمودند که رابطه مستقیم بین سبک رهبری و اثربخشی کارکنان وجود دارد و همچنین سبک رهبری سازمانی با متغیر میانجی عدالت سازمانی بر اثربخشی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج نشان داد فرضیه‌های پژوهش در سطح معناداری رابطه سبک رهبری سازمانی و عدالت سازمانی و سبک رهبری سازمانی و اثربخشی کارکنان و عدالت سازمانی و اثربخشی کارکنان تأیید شدند [۲۲].

کاشانی و عرفانی (۱۴۰۱) در پژوهش سبک رهبری اخلاقی ادراک شده کارکنان و توانمندسازی روانشناختی به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری اخلاقی ادراک شده با توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه معنادار از نوع مثبت وجود دارد که با حضور خستگی هیجانی در کارکنان این رابطه تضعیف می‌شود [۱۷].

نورالهی و همکاران (۱۴۰۱) در شناخت نقش توانمندسازی روانشناختی در رابطه میان رهبری دوسو توان با رضایت و استرس شغلی معلمان در آموزش مجازی به این نتیجه رسیدند که با بهره‌گیری از رهبری دوسوتوان و توانمندسازی می‌توان علاوه بر کاهش استرس شغلی معلمان، رضایت شغلی آن‌ها را نیز افزایش داد؛ بنابراین می‌توان از این سبک از رهبری در قالب یک ابزار مفید برای رهبری اثربخش در مدارس استفاده کرد [۲۲].

برنجی و همکاران (۱۴۰۱) در بررسی و تفسیر الگوی عوامل مؤثر بر سبک رهبری بصیر در صنعت پتروشیمی به این نتیجه رسیدند که می‌توان عوامل مؤثر بر رهبری بصیر را در دو مضمون رهبری استراتژیک و قابلیت‌سازی خلاصه نمود. مضمون رهبری استراتژیک خود دارای مضمون سازمان‌دهنده و هفت مضمون پایه پیشرفت جمعی (گرایش تیمی، پرورش دیگران و بسترسازی)، کاریزماتیک (خودمدیریتی و اعتبار) و تفکر استراتژیک (فعال استراتژی و با بصیرت) خلاصه می‌شود [۵].

متولی الموتی و همکاران (۱۴۰۱) در بررسی رابطه هوش استراتژیک و رهبری در اجرای استراتژی سازمان‌های پروژه محور پرداختند و در نهایت به این نتیجه رسیدند که بین هوش استراتژیک و رهبری و همچنین عوامل آنان با اجرای استراتژی در سازمان‌های پروژه‌محور ارتباط معناداری وجود دارد، و با در نظر گرفتن ارتباط و تأثیر آنها بر روی اجرای استراتژی سازمان‌ها ضروری است که سازمان‌های پروژه‌محور با تغییر جزئی در سیستم رهبری سازمانی، از تفکر سیستمی استفاده نمایند و از سیستم‌های هوش مصنوعی برای اجرای استراتژی در پروژه‌های خود استفاده نمایند [۲۱].

اصغرزاده و ایجابی (۱۴۰۰) در پژوهش توانمندسازی فرماندهان از دیدگاه آموزه‌های مدیریتی نهج البلاغه به این نتیجه رسیدند که هشت بعد: ۱. تدبیر و برنامه‌ریزی ۲. مشورت ۳. پاداش و تشویق ۴. نقدپذیری ۵. سبک رهبری ۶. خود ارزیابی ۷. شایسته‌سالاری ۸. دانش‌محوری؛ در وضعیت موجود از میانگین ملاک کمتر و در وضعیت مطلوب از میانگین ملاک بالاتر هستند. و همچنین هشت بعد: ۱. عهد و پیمان ۲. استفاده از فرصت‌ها ۳. تفویض اختیار ۴. عدالت محوری ۵. کنترل و ارزیابی (مسئولیت خواهی) ۶. اعتماد متقابل ۷. دعا ۸. آموختن دانش؛ در وضعیت موجود و مطلوب از میانگین ملاک بالاتر هستند [۳].

ترابی و همکاران (۱۴۰۰) با بررسی تأثیر سبک‌های رهبری فرماندهان بر اثربخشی فعالیت پایگاه‌های مقاومت به این نتیجه رسیدند که در بین سبک‌های بررسی شده، تأثیر سبک‌های رهبری دلسوزانه و مشاوره‌ای و مشارکتی بر اثربخشی معنادار و مثبت و سبک آمرانه معنادار و منفی هستند. در نتایج مشخص شد بالاترین میزان اثربخشی در بین پایگاه‌ها مشمول پایگاه‌هایی است که از سبک رهبری مشارکتی استفاده نمایند [۳۰].

شمسی و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و سبک رهبری با توانمندسازی منابع انسانی به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری و مهارت ارتباطی با توانمندسازی کارکنان رابطه وجود دارد. از سبک‌های رهبری، رابطه سبک رهبری آمرانه و مشارکتی تأیید نشد ولی رابطه سبک رهبری خیرخواهانه و مشورتی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین ابعاد مهارت‌های ارتباطی مدیران با توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری داشتند [۲۳].

رعدی افسوران (۱۳۹۹) در پژوهش آموزش و بهبود شایستگی‌های رهبری: تعیین اثربخشی شایستگی‌های تحول‌گرایی، تیم‌سازی و تفکر استراتژیک به این نتیجه رسیدند که " آموزش و بهبود شایستگی رهبری تحول‌گرایی در هر سه بعد عاطفی، شناختی و رفتاری مدل ارزشیابی مبتنی بر تصمیم اثربخش بوده است. با این وجود، آموزش و بهبود شایستگی رهبری تیم‌سازی در هر سه بعد عاطفی، شناختی و رفتاری مدل ارزشیابی تأثیر معناداری نداشته است. در خصوص شایستگی رهبری تفکر استراتژیک هم برنامه آموزش و بهبود فقط در بعد عاطفی مشارکت-کنندگان مؤثر بوده است [۲۸].

عامری و داوودی (۱۳۹۵) در پژوهش عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر تفکر راهبردی از دیدگاه فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی نشان دادند که توجه به مؤلفه‌ها و شاخص‌های تفکر راهبردی فرماندهان، روسا و مدیران ناجا به ترتیب عوامل فردی شامل (تفکر سیستمی، توجه به آینده‌نگری، فرضیه‌محوری، تمرکز بر اهداف، تفکر در زمان، فرصت‌طلبی هوشمندانه، خلاقیت و نوآوری و در نهایت سبک مدیریت مشارکتی و همچنین وجود عوامل سازمانی به ترتیب شامل (وجود ساختار سازمانی پویا و منعطف، فرهنگ سازمانی مشوق و سیستم‌ها و فرایندهای مطلوب سازمانی) موجب تقویت تفکر راهبردی در بین فرماندهان، روسا و مدیران ناجا خواهند شد [۱].

خرایس ونشوان^۱ (۲۰۲۳) در بررسی شیوه‌های رهبری پرستاران اورژانس در طول همه‌گیری کرونا و بررسی نقش توانمندسازی ساختاری و روانی به این نتیجه رسیدند که اگرچه توانمندسازی‌های ساختاری و روان‌شناختی نقش اساسی در پیش‌بینی شیوه‌های رهبری پرستاران اورژانس در اردن ایفا می‌کنند، ولی پرستاران باید سبک رهبری خود را برای مدیریت بهتر و ارتباط مؤثر در طول موقعیت‌های بحرانی مانند همه‌گیری ارتقاء دهند [۱۸].

دانگ^۲ و همکاران (۲۰۲۳) در شناخت "سیستم تفکر منحصربفرد و رهبری استراتژیک هواوی به این نتیجه رسیدند که: دوام، قدرت و اندازه یک شرکت، شاخص‌های کلیدی توانایی و استقامت همه‌جانبه کارآفرین هستند. خرد عملی یک کارآفرین به دست آمده از رقابت شدید، آرمان‌ها، شخصیت‌ها، ارزش‌ها و فرهنگ شرکت را تعیین می‌کند. به طور مستقیم در توسعه استراتژیک شرکت، تخصیص منابع و توسعه سرمایه انسانی منعکس می‌شود. [۹].

راهمی^۳ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش تأثیر سبک رهبری و توانمندسازی و ایجاد انگیزه در انضباط کاری و عملکرد کارکنان در شهر ساماریندا به این نتیجه رسیدند که تنها متغیرهای سبک رهبری هستند که تأثیر مثبت معناداری بر عملکرد کارکنان نشان می‌دهند. در حالی که متغیر انضباط کاری اثر مثبت معناداری بر عملکرد کارکنان نشان نمی‌دهد [۲۷].

بالاسوبرامانیام^۴ و همکاران (۲۰۲۱) در تأثیرشناسی سبک رهبری بر تصمیم‌گیری اخلاقی، نقش تعدیل‌کننده تفکر استراتژیک به این نتیجه رسیدند که نتایج، تأثیر سبک رهبری با تصمیم‌گیری اخلاقی را تأیید کرد. علاوه بر این، تفکر استراتژیک نقش تعدیل‌کننده بین سبک رهبری و تصمیم‌گیری اخلاقی را ایفا می‌کند [۴].

کول کویت^۵ و همکاران (۲۰۲۰) دریافته‌اند که سبک رهبری تحول‌گرا و ابعاد آن بر عملکرد سازمانی در دانشگاه مرکزی ایالت فلوریدای امریکا تأثیر می‌گذارد [۷].

۳. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و روش آن با توجه به ماهیت جمع‌آوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۴۰ نفر از کارکنان شاغل در فرماندهی انتظامی استان اصفهان بوده که براساس فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۴۸ نفر است. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفته است. برای جمع‌آوری از روش کتابخانه‌ای و روش میدانی استفاده شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها مطالعه و فیش‌برداری و پرسشنامه محقق‌ساخته تفکر راهبردی با ۴۰ گویه، پرسشنامه استاندارد توانمندسازی کارکنان (رمضانی، ۱۳۹۲) و پرسشنامه استاندارد سبک رهبری (هاتون ونک، ۲۰۰۲) با ۱۸ گویه است.

۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

جهت سنجش روایی از روایی سازه (روایی همگرا و واگرا) و جهت سنجش پایایی متغیرهای تحقیق از آزمون آلفای کرونباخ و آزمون پایایی مرکب و آزمون اسپیرمن استفاده شد. نتایج روایی و پایایی متغیرهای تحقیق در جدول شماره (۲) آمده است:

1 Khrais & Nashwan.

2 Dong & el

3 Rahmi & el

4 Balasubramaniam & el

5 Kolkoiit & el

جدول ۲. آلفای کرونباخ و آزمون پایایی مرکب و AVE متغیرهای پژوهش

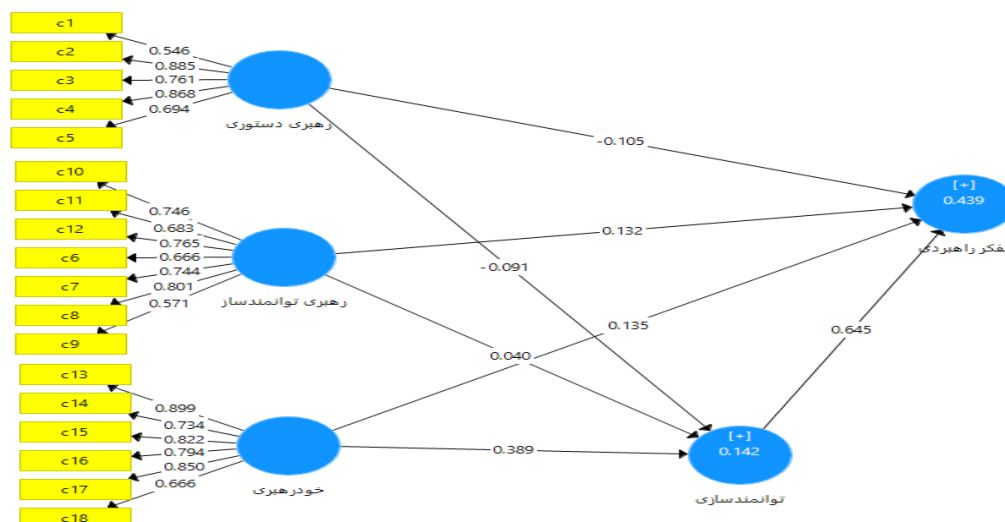
سازه	آلفای کرونباخ	Rho_A	پایایی مرکب	AVE	ضریب همبستگی اسپیرمن	تایید/رد
تفکر راهبردی	۱	۱	۱	۱	۰/۸۶۲	تایید
توانمندسازی	۱	۱	۱	۱	۰/۸۷۵	تایید
خود رهبری	۰/۸۸۵	۰/۹۰۳	۰/۹۱۲	۰/۶۳۷	۰/۸۷۶	تایید
رهبری توانمندساز	۰/۸۵۷	۰/۸۷۲	۰/۸۷۸	۰/۵۱۰	۰/۶۶۷	تایید
رهبری دستوری	۰/۸۲۰	۰/۸۸۴	۰/۸۷۰	۰/۵۷۹	۰/۷۷۲	تایید

با توجه به جدول ۲ مشخص است که آلفای کرونباخ همه سازه‌ها از مقدار ۰/۷۰ که مقدار حد مرزی برای قبولی میزان آلفای کرونباخ است، بالاتر بوده و حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. مقدار پایایی ترکیبی برای برازش مناسب مدل، مقادیر بالای ۰/۷ برای هر سازه بوده که با توجه به جدول ۲، این رابطه برای همه سازه‌ها برقرار است. روایی همگرا سازه‌ها با معیار AVE نشان داده شده است. از آنجایی که مقدار AVE بالای ۰/۵ را نشان می‌دهد، نشان از مطلوب بودن برازش سازه دارد. برای سنجش روایی واگرایی برازش مدل مورد استفاده نیز از روش بارهای عاملی متقابل و روش فورنل و لارکر استفاده شد. از آنجایی که مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است؛ از این رو، می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر سازه‌ها در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر. به بیان دیگر، روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است. در مدل فوق بیش‌ترین مقدار ۱ و کم‌ترین مقدار ۰/۱۴۲- است.

جدول ۳. جدول فورنل و لارکر

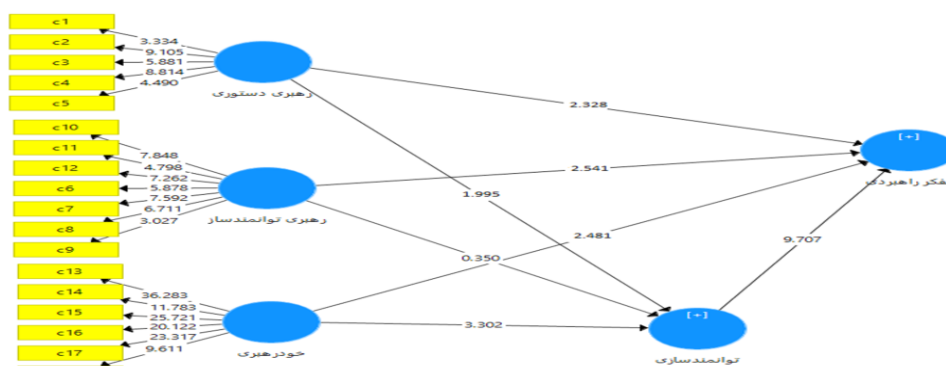
	۱	۲	۳	۴	۵
۱ تفکر راهبردی	۱				
۲ توانمندسازی	۰/۶۴۵	۱			
۳ خود رهبری	۰/۲۵۴	۰/۳۷۰	۰/۷۹۸		
۴ رهبری توانمندساز	۰/۲۶۹	۰/۲۶۳	۰/۷۱۳	۰/۷۱۴	
۵ رهبری دستوری	۰/۲۰۴	۰/۱۴۲	۰/۵۳۴	۰/۶۰۳	۰/۷۶۱

همانطور که در شکل ۲ مشخص است بارهای عاملی متغیرهای باید بیش از ۰/۵ باشد تا در مدل باقی بمانند در غیر این صورت از مدل حذف می‌شوند؛ لذا، در مدل کنونی هیچ متغیری حذف نشد.



شکل ۲. مدل اندازه گیری تحقیق

معیار ارزیابی برازش مدل در نرم افزار smart pls با استفاده از معیار GoF مورد بررسی قرار می گیرد. مقدار GOF برای این مدل این تحقیق ۰/۴۵۱ محاسبه شد. با توجه به اینکه مقدار به دست آمده بزرگتر از ۰/۳۶ است، بنابراین برازش مدل در حد بسیار مطلوب ارزیابی می شود.



شکل ۳. مدل در حالت اعداد معناداری

مطابق شکل ۳، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، اعداد معناداری باید بیش از ۱/۹۶ محاسبه شده باشد تا فرضیه‌ها مورد تأیید قرار بگیرند. همانطور که از مدل مشخص است، اثر سبک رهبری دستوری بر تفکر راهبردی با نقش تعدیلگر توانمندسازی این متغیر مورد تأیید قرار می گیرد. نتایج بررسی فرضیه‌ها به طور خلاصه در جدول ۴ بیان شده است.

جدول ۴. تلخیصی از آزمون فرضیات

فرضیه	تأثیر مؤلفه	بر مؤلفه	سطح معناداری	ضریب رگرسیونی	نتیجه
۱	رهبری دستوری	تفکر راهبردی	۰/۰۲۱	-۰/۱۰۵	تأیید
۲	رهبری توانمندساز	تفکر راهبردی	۰/۰۰۲	۰/۱۳۲	تأیید
۳	خودرهبری	تفکر راهبردی	۰/۰۰۱	۰/۱۳۵	تأیید
۴	رهبری دستوری	توانمندسازی	۰/۰۴۸	-۰/۰۹۱	تأیید

فرضیه	تأثیر مؤلفه	بر مؤلفه	سطح معناداری	ضریب رگرسیونی	نتیجه
۵	رهبری توانمندساز	توانمندسازی	۰/۵۴۱	۰/۰۴۰	عدم تأیید
۶	خود رهبری	توانمندسازی	۰/۰۰۱	۰/۳۸۹	تأیید
۷	توانمندسازی	تفکر راهبردی	۰/۰۰۱	۰/۶۴۵	تأیید
۸	نقش میانجی توانمندسازی بر رابطه رهبری دستوری با تفکر راهبردی		۰/۲۷۹	۰/۰۵۹	عدم تأیید
۹	نقش میانجی توانمندسازی بر رابطه رهبری توانمندساز با تفکر راهبردی		۰/۷۱۷	۰/۰۲۶	عدم تأیید
۱۰	نقش میانجی توانمندسازی بر رابطه خود رهبری با تفکر راهبردی		۰/۰۰۱	۰/۲۵۱	تأیید

نتیجه بررسی فرضیه اصلی ۱: توانمندسازی در رابطه بین رهبری دستوری و تفکر راهبردی نقش میانجی دارد.

نتایج بررسی فرضیه اصلی ۱ نشان داد که سطح معناداری ۰/۰۵ و عدد معناداری ۱/۰۸۴ محاسبه شده است. بنابراین H1 مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

نتیجه بررسی فرضیه اصلی ۲: توانمندسازی در رابطه بین رهبری توانمندساز و تفکر راهبردی نقش میانجی دارد.

نتایج بررسی فرضیه اصلی ۲ نشان داد که سطح معناداری ۰/۰۵ و عدد معناداری ۰/۳۶۳ محاسبه شده است. بنابراین، H1 مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

نتیجه بررسی فرضیه اصلی ۳: توانمندسازی در رابطه بین خود رهبری و تفکر راهبردی نقش میانجی دارد.

نتایج بررسی فرضیه اصلی ۳ نشان داد که سطح معناداری ۰/۰۱ و عدد معناداری ۳/۲۵۸ محاسبه شده است. بنابراین، H1 مورد تأیید قرار می‌گیرد. ضریب تعیین ۰/۰۶۳ است که نشان می‌دهد ۶/۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته با متغیر مستقل تعیین می‌شود. ضریب مسیر ۰/۲۵۱ حاکی از تأثیرگذاری مثبت و خوب است. بدین معنی که با یک واحد افزایش در سبک رهبری خودرهبری، ۰/۲۵۱ تفکر راهبردی افزایش می‌یابد. نتایج آزمایش سوبل نشان داد مقدار توانمندسازی در رابطه بین خود رهبری و تفکر راهبردی مقدار ۲/۵۱ بوده که بیشتر از ۱/۹۶ است. بنابراین، توانمندسازی نقش میانجی را در این فرضیه داشته و تأیید می‌شود. آزمون سوبل در رابطه نقش میانجی بین رهبری توانمندساز و تفکر راهبردی مقدار ۱/۰۱ بوده که از مقدار ۱/۹۶ کمتر است. بنابراین، فرضیه رد می‌شود و همچنین در رابطه با نقش میانجی توانمندسازی بر رهبری دستوری و تفکر راهبردی نشان داد که مقدار آزمون سوبل ۱۰۰۵ بوده و بنابراین از مقدار ۱/۹۶ کمتر بوده و این رابطه تأیید نمی‌شود.

نتیجه بررسی فرضیه فرعی اول: سبک رهبری دستوری بر تفکر راهبردی کارکنان تأثیر دارد.

نتایج بررسی فرضیه فرعی اول نشان داد که سطح معناداری ۰/۰۱ و عدد معناداری ۲/۳۲۸ محاسبه شده است. بنابراین، H1 مورد تأیید قرار می‌گیرد. ضریب تعیین ۰/۱۱۰ است که نشان می‌دهد ۱/۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته با متغیر مستقل تعیین می‌شود. ضریب مسیر ۰/۱۰۵- حاکی از تأثیرگذاری منفی و خوب است. بدین معنی که با یک واحد افزایش در سبک رهبری دستوری، ۰/۱۰۵ تفکر راهبردی کاهش می‌یابد. نتیجه بررسی فرضیه فرعی دوم: سبک رهبری توانمندساز بر تفکر راهبردی کارکنان تأثیر دارد.

نتایج بررسی فرضیه فرعی دوم نشان داد که سطح معناداری ۰/۰۱ و عدد معناداری ۲/۵۴۱ محاسبه شده است. بنابراین، H1 مورد تأیید قرار می‌گیرد. ضریب تعیین ۰/۰۱۷ است که نشان می‌دهد ۱/۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته با متغیر مستقل تعیین می‌شود. ضریب مسیر ۰/۱۳۲ حاکی از تأثیرگذاری مثبت و خوب است. بدین معنی که با یک واحد افزایش در سبک رهبری توانمندسازی، ۰/۱۳۲ تفکر راهبردی افزایش می‌یابد.

نتایج بررسی فرضیه فرعی سوم: سبک خود رهبری بر تفکر راهبردی کارکنان تأثیر دارد.

نتایج بررسی فرضیه سوم نشان داد که سطح معناداری ۰/۰۱ و عدد معناداری ۲/۴۸۱ محاسبه شده است. بنابراین، H1 مورد تأیید قرار می‌گیرد. ضریب تعیین ۰/۰۱۸ است که نشان می‌دهد ۱/۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته با متغیر مستقل تعیین می‌شود. ضریب مسیر ۰/۱۳۵ حاکی از تأثیرگذاری مثبت و خوب است. بدین معنی که با یک واحد افزایش در سبک رهبری خودرهبری، ۰/۱۳۵ تفکر راهبردی افزایش می‌یابد.

نتیجه بررسی فرضیه فرعی چهارم: سبک رهبری دستوری بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد.

نتایج بررسی فرضیه فرعی چهارم نشان داد که سطح معناداری $0/01$ و عدد معناداری $1/995$ محاسبه شده است. بنابراین، H1 مورد تأیید قرار می‌گیرد. ضریب تعیین $0/008$ است که نشان می‌دهد $0/8$ درصد از تغییرات متغیر وابسته با متغیر مستقل تعیین می‌شود. ضریب مسیر $0/091$ - حاکی از تأثیرگذاری منفی و خوب است. بدین معنی که با یک واحد افزایش در سبک رهبری دستوری، $0/091$ توانمندسازی کاهش می‌یابد.

نتیجه بررسی فرضیه فرعی پنجم: سبک رهبری توانمندساز بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد.

نتایج بررسی فرضیه فرعی پنجم نشان داد که سطح معناداری $0/05$ و عدد معناداری $0/350$ محاسبه شده است. بنابراین، H1 مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

نتایج بررسی فرضیه فرعی ششم: سبک خود رهبری بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد.

نتایج بررسی فرضیه ششم نشان داد که سطح معناداری $0/01$ و عدد معناداری $3/302$ محاسبه شده است. بنابراین، H1 مورد تأیید قرار می‌گیرد. ضریب تعیین $0/151$ است که نشان می‌دهد $15/1$ درصد از تغییرات متغیر وابسته با متغیر مستقل تعیین می‌شود. ضریب مسیر $0/389$ حاکی از تأثیرگذاری مثبت و خوب است. بدین معنی که با یک واحد افزایش در سبک خود رهبری، $0/389$ توانمندسازی افزایش می‌یابد.

نتایج بررسی فرضیه فرعی هفتم: توانمندسازی کارکنان بر تفکر راهبردی تأثیر دارد.

نتایج بررسی فرضیه هفتم نشان داد که سطح معناداری $0/01$ و عدد معناداری $9/707$ محاسبه شده است. بنابراین، H1 مورد تأیید قرار می‌گیرد. ضریب تعیین $0/119$ است که نشان می‌دهد $11/9$ درصد از تغییرات متغیر وابسته با متغیر مستقل تعیین می‌شود. ضریب مسیر $0/645$ حاکی از تأثیرگذاری مثبت و خوب است. بدین معنی که با یک واحد افزایش در توانمندسازی، $0/645$ تفکر راهبردی افزایش می‌یابد.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

سازمان‌هایی موفق و اثربخش خواهند بود که رهبران آنها با اتخاذ سبک رهبری مناسب و نفوذی که بر کارکنان دارند، بتوانند آنها را برانگیزند و تلاش‌های آنها را در جهت تحقق اهداف و تعالی سازمان همسو و منسجم کنند. لذا، برای دستیابی به چنین امری سازمان‌ها نیازمند رهبرانی با مهارت تفکر استراتژیک خواهند بود، که این مهارت را در سطح سازمان توسعه دهند و مزیت رقابتی برای سازمان خلق کنند. باتوجه به مطالب مذکور، هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری و تفکر استراتژیک با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان است. بررسی نتایج فرضیه فرعی ۱ با نتایج پژوهش‌های متولی الموتی و همکاران (۱۴۰۱)، [۲۱]. برنجی و همکاران، (۱۴۰۱) [۵]. عامری و همکاران (۱۳۹۵)، [۱]. بالاسوبرامانیام (۲۰۲۱)، [۴]. کول و کویت و همکاران، (۲۰۲۰) [۷]. هم‌خوانی دارد. بنابراین، در راستای ارتقاء تفکر راهبردی می‌توان سبک رهبری دستوری را مورد توجه قرار داد. نتایج بررسی فرضیه فرعی ۲ با نتایج پژوهش‌های برنجی و همکاران (۱۴۰۱)، [۵]. اصغر زاده و ایجابی (۱۴۰۱)، [۳]. عامری و همکاران (۱۳۹۵)، [۱]. بالاسوبرامانیام (۲۰۲۱)، [۴]. کول و کویت و همکاران (۲۰۲۰)، [۷]. هم‌خوانی دارد. بنابراین در راستای ارتقاء تفکر راهبردی، انتخاب سبک‌های رهبری توانمندساز در راستای توانمندسازی کارکنان فراجا نقش بسیار ارزشمندی در افزایش توان تصمیم‌گیری و مدیریت که یکی از ابعاد تفکر راهبردی است دارد. نتایج بررسی فرضیه فرعی ۳ با نتایج پژوهش‌های برنجی و همکاران (۱۴۰۱)، [۵]. عامری و همکاران (۱۳۹۵) [۱]. هم‌خوانی دارد. نتایج بررسی فرضیه فرعی ۴ با نتایج بررسی‌های کاشانی و عرفانی (۱۴۰۱)، [۱۷]. نورالهی و همکاران (۱۴۰۱)، [۲۳]. برنجی و همکاران (۱۴۰۱)، اصغر زاده و ایجابی (۱۴۰۱) [۳]. هم‌خوانی دارد و با نتایج عامری و همکاران (۱۳۹۵)، [۱]. خرایس و نشوان (۲۰۲۳)، [۱۸]. رهمی و همکاران (۲۰۲۰)، [۲۶]. کول و کویت (۲۰۲۰) [۷]. هم‌سو است. بنابراین، با انتخاب سبک‌های رهبری دستوری می‌توان ابعاد توانمندسازی را در بین کارکنان فراجا ارتقاء داد. نتایج بررسی فرضیه فرعی ۵ با نتایج پژوهش‌های نورالهی و همکاران (۱۴۰۱)، [۲۳]. برنجی و همکاران (۱۴۰۱)، [۵]. اصغر زاده و ایجابی (۱۴۰۱)، [۳]. خرایس و همکاران (۲۰۲۳) [۱۸]. هم‌سو نیست. نتایج بررسی فرضیه فرعی ۶ با نتایج پژوهش‌های کاشانی و عرفانی (۱۴۰۱)، [۱۷]. نورالهی و همکاران (۱۴۰۱)، [۲۳]. اصغر زاده و ایجابی (۱۴۰۱)، [۳]. خرایس و نشوان (۲۰۲۳)، [۱۸]. رهمی و همکاران (۲۰۲۰) [۲۶]. هم‌خوانی دارد. نتایج بررسی فرضیه

فرعی ۷ با نتایج پژوهش‌های متولی الموتی و همکاران (۱۴۰۱)، [۲۱]. برنجی و همکاران (۱۴۰۱)، [۵]. اصغر زاده و ایجایی (۱۴۰۱)، [۳]. عامری و همکاران (۱۳۹۵)، [۱]. دانگ و همکاران (۲۰۲۳) [۹]. هم‌خوانی دارد.

پیشنهاد می‌شود با عنایت به نقش مطلوب سبک‌های رهبری و ارتباط آن با تفکر راهبردی، موضوع در دستور پژوهش‌های راهبردی سازمان فراجا قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود با توجه به خروجی بارهای عاملی، در تدوین برنامه‌های آموزشی و درسی سازمان پلیس توجه به مؤلفه‌های سبک‌های رهبری (دستوری، خودرهبری و رهبری توانمندساز) در دستور کار قرار گرفته و در این خصوص طرح‌های پژوهشی نیز در اختیار محققین و پژوهشگران قرار گیرد. از آنجائیکه خود رهبری در کنترل رفتارها و توانمندسازی کارکنان نقش بسیار مهمی داشته؛ بنابراین، در ارتقاء جایگاه پلیس استفاده از این مفهوم می‌تواند باعث تعالی سازمان فراجا شود. پیشنهاد می‌شود در راستای رسیدن به یک سازمان پلیسی کارآمد و توانمند، استفاده از رهبری خود راهبر از جمله یکی از مهم‌ترین سبک‌های رهبری در آموزش‌های پلیسی دیده شود. بررسی سبک‌های رهبری و توانمندسازی کارکنان پلیس توسط معاونت نیروی انسانی فراجا، بازرسی، معاونت تربیت و آموزش و طرح و برنامه به صورت برنامه‌های کاربردی در تمامی سطوح سازمان فراجا نهادینه شود. در نهایت پیشنهاد می‌شود برای بررسی ارتباط بین انواع سبک‌های رهبری و تفکر راهبردی، سایر پژوهشگران پژوهش‌های جداگانه‌ای در سازمان فراجا انجام دهند و با توجه به نتایج فرضیه‌های پژوهش رابطه بین سبک‌های رهبری دستوری و توانمندسازی در بین سایر سازمان‌های نظامی به‌ویژه ستاد کل نیروهای مسلح نیز بررسی شود.

۶. سپاسگزاری

از کلیه فرماندهان، روسا و مدیران انتظامی فرماندهی استان اصفهان تقدیر و تشکر می‌نماییم.

منابع

1. Ameri, M., & Davoudi Dehaqani, E. (2015). Individual and organizational factors affecting Strategic thinking from the point of view of Commanders and Managers of the police force, *Scientific research quarterly of law Enforcement Management research*, 4(4), <https://civilica.com/doc/1314794>. [in Persian]
2. Ali Hosseini, M., Mohammadi, M., & Safayan, M., & Zarafati, A. (2019). MilitaryManagementQuarterly, *Thyear*, 3(3)1-34. https://jmm.iranjournals.ir/article_243790. [in Persian]
3. Asgharzadeh, A., & Ejabi, E. (1400). Empowering Commanders from the point of view of Management teachings of Nahj al-Balaghe. *Defense Human Capital Management Quarterly*, (1), winter 1400. 31-51. <http://10.22146/jlo.70553>. [in Persian]
4. Balasubramaniam, V., Salamzadeh, Y., Richardson, C., & Plakhin, A. (2021). The impact of leadership style on ethical decision-making, the moderating role of strategic thinking: a study among Malaysian managers. In SHS Web of Conferences. EDP Sciences. <http://dx.doi.org/10.1051/shsconf/202111600056>
5. Baranji, E., & Ghasemzadeh, A., Mashaikh, P., & Motamed, H. (1401). Examining and interpreting the pattern of factors influencing visionary leadership style in the petrochemical industry. *New Approaches in Jihadist Management and Islamic Governance*, (2). 80-96 https://journals.iau.ir/article_697182.html. [in Persian]
6. Bayazi, A., & Kordnaich, A., Khodadah Hosseini, H., & Danaei Fard, H. (2018). Identifying and Explaining the Elements of Strategic thinking, *Strategic Management Thought Quarterly*, 13th year, number 2, autumn and winter, 2018, serial 26,(13). 171-204. <https://www.sid.ir/paper/387189>. [in Persian]
7. Cole Quit, J., Lepine, J., & Vision, M. J. (2019). *management of organizational behavior to improve performance and commitment in the organization*, translated by Mohammad Reza Faizi, Arslan Qadri, Mehdi Alizadeh. Ardabil, Mohaghegh Ardabili University Publications, 14th edition.
8. Doai, Habibullah. (2011). The Effect of Empowerment on the desire to leave the Service in the Organization. *Human Resource Management Research Quarterly of Imam Hossein University (AS)*, (7). 121-147. <https://www.sid.ir/paper/462677/>. [in Persian]
9. Dong, X., Yan, M., & Hu, Y. (2023). *Huawei's Unique Thinking System and Strategic Leadership*. In Dhir, S., & Dhir, S. (2020). Modeling of strategic thinking enablers: a modified total interpretive structural modeling (TISM) and MICMAC approach. *International Journal of System Assurance*. <http://dx.doi.org/10.1007/s13198-019-00937-z> Huawei: From Catching Up To Leading (25-48). Singapore: Springer Nature Singapore.
10. Dahair (2020). In research titled "Modeling enablers of strategic thinking: a modified total interpretive structural modeling (TISM) and MICMAC approach" DOI: 10.1007/s13198-019-00937-z
11. Ehsani, Y., & Akbari, K. (1401). Presentation of Productivity Model Based on Leadership style in Emam Khomeini University (RA). *Marine Science Education*, (9). 21-35 <https://civilica.com/doc/1548736/>. [in Persian]
12. Ghorbanzadeh, V., Shariati, M., Walipour, M., & Hashemi, M. (2017). The pattern of empowering human resources, organizational, political belief, *police force. Polic Management Research Quarterly*, (13).261284 <https://ensani.ir/fa/article/468250/>. [in Persian]
13. Goldsmith, Arthure. A. (1996). *Strategic Thinking in International Development: Using Management Tools to See the Big Picture*, WorldDevelopment, (24). 1431-1431 *Engineering and Management*, 11(1), 175-188 [https://doi.org/10.1016/0305-750X\(96\)00054-X](https://doi.org/10.1016/0305-750X(96)00054-X)
14. Golmohamadi, E., Kafchek, P., & Sultan Panah, H. (2012). *Strategic Management Studies*, 15, 93-114. [in Persian]
15. Hossein Abadi, B., Yavari, A., & Qazvineh, M. (2021). Effective Factors on the Empowerment of NAJA Employees, *NAJA Monitoring and Inspection Quarterly*, (15). Fall 1400. <https://www.sid.ir/paper/959552/>. [in Persian]
16. Khodadad Hosseini, H., Minai, M., & Davodi Dehaqani, E. (2017). The effect of servant leadership on empowerment employees with the mediating role of organizational citizenship behavior (a case study of Hamedan province intelligence and public security police officers), *Police Management Quarterly*, (13). 485-504. <http://ensani.ir/fa/article/468259/>. [in Persian]
17. Kashani, G., & Erfani, A. (1401). Ethical leadership Style Perceived by Employees and Psychological Empowerment: Clarifying the moderating role of emotional exhaustion. *Modern Management Engineering Quarterly*, (8). 74-87. <https://ensani.ir/fa/article/field/73>. [in Persian]
18. Khrais, H., & Nashwan, A.J. (2023). Leadership practices as perceived by emergency nurses during the COVID-19 Pandemic: The Role of Structural and Psychological Empowerment. *Journal of Mergency Nursing*, (1).140-147 <https://doi.org/10.1016/j.jen.2022.10.003>.

19. Lesmana, D., Mubarak, U. H., Wan, W., Iman, S., & Hasan Nurdin, A. (2023). *Leadership In complexity for psychological empowerment*, Organizational Citizenship behavior, Job Performance among public service employees. *Resmilitaris*, (1), 2806-2818.
20. Liedtka, Jenea M. (1998), *Strategic Thinking: Can it be Taught? Long range planning*. 31(1).120-121.
21. Mutolial-Muti, H., & Bermayevar, B., & Zamanzadeh, B. (2022). Investigating the Relationship Between Strategic Intelligence and Leadership in Implementing the Strategy of Project-oriented organizations. *Civil and Project Journal*, fourth4(4), 35-50 [https://www.cpjournals.com/article_154403. [in Persian]
22. Moazzami, M., & Beheshteh, F. (2023). The Effect of Organizational Leadership Style on the Effectiveness of Employees with the Mediating role of Organizational justice (case study: Islamic Azad University, North Tehran Branch). *Management*, 4(2), 48-64. [https://asm.pgu.ac.ir/article_254995.html. [in Persian]
23. Nooralhi, S., Nazarzadeh Zare, M., & Mousavi, S M. (1401). The role of psychological empowerment in the relationship between ambidextrous leadership and job satisfaction and stress of teachers in virtual education. *Education Technology*, 16(3).524-511 https://jte.sru.ac.ir/article_1744. [in Persian]
24. Nazimi, SH., Jafarian, H. (2010). *Strategic thinking*, 1st edition, Tehran: Industrial Management Organization. [in Persian]
25. Poursadegh, N., & Qaraei Ashtiani, A. (2023). The effect of strategic leadership on improving organizational performance by mediating the ambivalence of innovation (case study: one of the defense organizations of the armed forces). *Interdisciplinary studies of strategic knowledge*, 13(52). 25-45. https://civilica.com/doc/1716256/ [in Persian]
26. Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The effect of leadership and empowerment style and motivation on work discipline and employee performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 8-14. DOI:10.36348/sjbms. 2020.v05i07.009
27. Raidi Afsuran, N., Thornton, George. Si., & Ereghi Samani. (2020). *Training and improving leadership skills: determining the effectiveness of transformational skills, team building and strategic thinking with the bootstrap method*. Career and organizational counseling, 12(44), 187-208 https://www.sid.ir/paper/1036925/ [in Persian]
28. Stoner, J., Freeman, E. (2019). *Management and Leadership*, (1). Ali Parsian and Seyed Mohammad Arabi, Rawan Publications.
29. Shamsi, SH., Puratshi, M., & Zamani. (2020). Investigating the relationship between managers' communication skills and leadership style with the empowerment of human resources, a case study of Dr. Shariati Technical College. *Karafan Scientific Quarterly*, 16(2). 141-160. https://www.sid.ir/paper/399402/. [in Persian]
30. Torabi, O., Saleh Nejad, A., Mousavi, K. (2021). Investigating the Effect of commanders' leadership styles on the effectiveness of the activity of resistance bases (case study: one of the cities of Isfahan province). *Basij Strategic Studies*, 24(90). 5-38. https://www.bsrq.ir/article_134403 [in Persian]