

ارائه الگوی هوش استراتژیک با تاکید بر نقش مهارت‌های اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی به روش نظریه داده‌بنیاد

آیناز زیادلو^۱

نگین جباری^۲

چکیده

هدف این پژوهش ارائه الگوی هوش استراتژیک با تاکید بر نقش مهارت‌های اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی بود. این پژوهش کیفی و مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد می‌باشد. مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل خبرگان دانشگاهی بودند که به روش هدفمند انتخاب گردیدند. داده‌های پژوهش از طریق مصاحبه عمیق جمع‌آوری گردید که در مصاحبه ۱۰ام اشباع نظری حاصل گردید. متن مصاحبه‌ها طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شد. یافته‌های پژوهش نشان داد شرایط علی شامل هدف‌گذاری و تحلیل محیطی، وجود زیرساخت تسهیل ارتباطات و استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی، ایجاد زیرساخت‌های توانمند سخت‌افزاری و نرم‌افزاری تدوین، بازنگری، اصلاح و ارزیابی استراتژی‌ها و توسعه زیرساخت‌های اطلاعاتی و ارتباطی؛ شرایط مداخله‌گر شامل قابلیت‌های استراتژیک رقبا، جایگاه، اجرا و اهداف مرتبط با آن‌ها و شناسایی نقاط ضعف و قوت رقبا؛ شرایط زمینه‌ای شامل نقش مدیران، کارمندان و سایر ذینفعان در هوش استراتژیک، ارتقاء فرهنگ، توانایی و دانش کارکنان دانشگاهی، توان مدیریتی سازمان در پیاده‌سازی هوش استراتژیک و تاکید بر شایسته‌سالاری می‌باشد. راهبردها شامل کسب مزیت رقابتی، رقابت، فناوری، نوآوری، ترجیحات و الگوی رفتاری افراد، تأثیرگذاری هوش استراتژیک بر ایجاد، نگهداری، تبادل و به‌کارگیری دانش، ایجاد ارزش افزوده دانش و اطلاعات، شناسایی منابع و پایگاه‌های دانش، هوشمندی مرتبط با رقبا، هوشمندی مدیران و کارکنان، هوشمندی منابع انسانی، هوشمندی منابع مالی و هوشمندی منابع اطلاعاتی منجر به پیامدها شامل هوشمندی فرآیندهای سازمانی رشد سودآوری در مراکز آموزش عالی، توسعه دانش و مهارت کارکنان، انعطاف‌پذیری و نوآوری و بهبود سطح رضایت و تعلق کارکنان می‌شود. لذا پیشنهاد می‌گردد برنامه‌های تدوین شده لزوماً باید کسب شایستگی‌های محوری را مد نظر قرار دهند.

واژه‌های کلیدی: کسب‌وکار، اشتغال، مهارت، مدیریت

^۱ . استادیار

^۲ . استادیار



شوریه شگاد علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

مقدمه

در عصر حاضر یکی از اصلی ترین نهادهایی که بر رشد و پیشرفت یک کشور تأثیر قابل توجهی دارد دانشگاه است. به طور کلی دانشگاه و نظام آموزش عالی، با ارزش ترین منبعی است که هر جامعه برای پیشرفت، توسعه و ارتقا جایگاه در اختیار دارد (مالکی نژاد و همکاران، ۱۳۹۹). پیدایش دانشگاه‌هایی که با هدف کسب دانش بوده‌اند منشا بروز تغییر و تحولات زیادی در جوامع انسانی به خصوص ارائه مطالب علمی بوده است. آموزش عالی با تخصصی شدن و پرورش نخبگان جامعه در زمینه‌های مختلف دانش بشری و تولید دانش فنی همراه بوده است. با گسترش مراکز آموزش عالی نه تنها نیروی انسانی مورد نیاز جامعه پرورش یافته، بلکه زیر ساخت‌های فکری و فرهنگی جامعه برای استفاده از روش‌ها و فناوری‌های نوین فراهم شده است. دانش‌افزایی و ارتقای نگرش‌ها و مهارت‌ها در فراهم آوردن زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جهت بهبود محیط کسب و کار از ویژگی‌ها و مزایای استفاده از آموزش عالی جهت سرمایه‌گذاری در منابع انسانی است (طیعی و زمانی، ۱۳۹۶).

از سویی دیگر مسائل حیطه بازار کار، که یکی از بازارهای چهارگانه در علم اقتصاد از جهت تعامل داشتن با منابع انسانی است، همواره از اهمیت خاص و دارای نقش محوری و اصلی برای سیاست‌گذاران اقتصادی و اجتماعی است و تدوین و طراحی استراتژی‌های هدفمند در بازار کار، برای به وجود آوردن زمینه و بستر لازم برای بهره‌برداری در سطح اشتغال کامل منابع انسانی و روند کاهش بیکاری همواره مورد توجه سیاستمداران و سیاست‌گذاران در هر جامعه‌ای بوده است (غفاری و همکاران، ۱۳۹۶).

با نگاهی به وضعیت دانش‌آموختگان مقاطع مختلف در می‌یابیم که بیشتر این افراد فاقد توانایی لازم و صلاحیت‌های مورد نظر در بازار کار کار بوده‌اند به طوریکه توانایی استفاده از فرصت‌های شغلی موجود را نیز نداشته‌اند. عدم ارتباط مناسب بین آموزش نیروی کار و نیاز بازار کار، از مشکلات جدی موجود در بازار کار کشور است که این عامل در کنار سایر عوامل موثر بر عملکرد بازار کار (از جمله کمبود تقاضا و نرخ پایین سرمایه‌گذاری در بازار کالا و خدمات و همچنین بهره‌وری پایین عوامل تولید مانند سرمایه و...) موجب افزایش و تداوم نرخ بالای بیکاری در کشور در دهه‌های اخیر شده است (عیسی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶).

از طرفی، امروزه سازمان‌ها در پی یافتن راهکارهایی هستند تا خود را با محیط وفق دهند (میکس و هس، ۲۰۱۵). از جمله راهکارهای مفید هوش استراتژیک می‌باشد که می‌تواند به مدیران و رهبران سازمان در واکنش به این تغییرات کمک کند. هوش استراتژیک مربوط به مجموعه‌ای از توانمندی‌هایی است که خصوصیات بارز مدیران و رهبران موفق را در سازمان‌ها توصیف می‌کند. ارزش هوش استراتژیک را می‌توان در توانمندی مدیران در هوشیاری از تغییرات بالقوه در محیط سازمان دانست (پورکیانی و رحمتیان، ۱۳۹۲). همچنین برای موفقیت در کسب‌وکار نیز می‌توان از هوش استراتژیک بهره برد. وظیفه اصلی هوش استراتژیک، ارتقا جایگاه سازمان برای تسلط بر آینده، چالش‌ها و فرصت‌هایی است که میزان موفقیت سازمان را بالا می‌برد. مدیران سطح بالا نیز برای بهینه‌سازی تصمیم‌گیری خود همزمان با هم‌افزایی مدیریت دانش، هوش تجاری و هوش رقابتی، از هوش استراتژیک که یکی از مهمترین عوامل تصمیم‌گیری موفق است استفاده می‌کنند (تارخ و حاتمی لنگران، ۱۳۹۴). هوش استراتژیک بر اهداف بلندمدت تمرکز دارد و تضمین‌کننده بقا و ماندگاری سازمان است به این خاطر موفقیت سازمان‌ها، نهادها و جوامع امروزی وابسته به این عامل است. به اعتقاد محققان اشتغال و کسب و کار یکی از زمینه‌هایی است که امروزه نیازمند هوش استراتژیک می‌باشد است (لالوتیس و همکاران، ۲۰۱۸؛ صفری و همکاران، ۱۳۹۶).

حال با توجه به اهمیت مدیریت در مراکز آموزش عالی و همچنین تأثیر هوش استراتژیک در دستیابی سازمان‌ها به اهداف خود، این پژوهش در صدد بررسی ارائه الگوی هوش استراتژیک با تأکید بر نقش اشتغال‌زایی در مراکز آموزش عالی می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هوش استراتژیک

هوش استراتژیک تلاش استراتژیک یک سازمان برای نهادینه کردن هوشمندی در سازمان است. این امر سبب می‌شود کارکنان سازمان باهوش‌تر شوند، باعث کاهش تعداد نیروی کار می‌شود و در نهایت محصولات و خدمات پیشرفته‌تر تولید می‌کند که نیازهای مشتری را بهتر برآورده می‌کند

(میری رمی و همکاران، ۱۳۹۹). هوش استراتژیک با تاکید و تمرکز بیشتر بر مسئولیت‌های سازمانی و گسترش و ارتقا اهداف سازمانی در تلاش است افراد را برای پیشرفت یاری کند و شرایط را طوری آماده کند، که افراد سازمان تصمیم بگیرند به چه صورت کارها را انجام دهند یا اینکه چگونه اهداف را برای سیستم خود اجرا کنند (مارتزا ۲۰۱۴). مارچند و هایگز (۲۰۰۷) معتقدند که هوش استراتژیک باید اطلاعات لازم در ارتباط با محیط کسب‌وکار یک سازمان را فراهم کند تا بتواند تغییرات را پیش‌بینی کند و سیاست‌های مناسب را برای ایجاد ارزش برای مشتریان، رشد و توسعه آینده سازمان و سودآوری آن در بازارهای جدید طرح‌ریزی نماید (فروغی و همکاران، ۱۳۹۵).

مهارت‌های اشتغال‌زا

در ایران نظام آموزشی مهارت محور همراه با نظام آموزشی نظری از زمانی آغاز شد که ناتوانی آموزش نظری در تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص مورد نیاز بخش‌های صنعتی، کشاورزی و خدمات آشکار شد. در آموزش عالی شیوه آموزش‌ها بر اساس ساختار دانش و نه نیازهای جامعه، جدی نبودن در ارائه اصولی واحدهای عملی، متناسب نبودن محتوای درس‌های دوره‌ها با نیازهای بازار کار، سبب بهره‌وری پایین دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها در بازار کار شده است (زلالی و همکاران، ۱۳۹۷). به اعتقاد یوسف و همکاران استفاده از مدیرانی که از سطح بالای مهارت برخوردارند برای مراکز آموزشی و دانشگاهی بسیار حائز اهمیت است. در نتیجه، سازمان‌ها درصدد استفاده از برنامه‌های آموزشی و توسعه برای استفاده از مدیران شایسته و کارآمد هستند (یوسف و همکاران، ۲۰۱۹).

در ادامه به برخی از پژوهش‌های داخلی و خارجی اشاره می‌شود:

فرمانی و نژاد محمد نامقی (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر هوش استراتژیک بر توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی با توجه به نقش میانجی رهبری تحول‌گرا" به این نتایج دست یافتند که هوش استراتژیک تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه سازمان، رفتار کارآفرینی و رهبری تحول‌گرا دارد. همچنین هوش استراتژیک با توجه به نقش میانجی رهبری تحول‌گرا تأثیر معناداری بر رفتار کارآفرینی و توسعه سازمان دارد. نتایج پژوهش آزادی و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان "رابطهٔ هوش استراتژیک مدیران با عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی کارکنان از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان" نشان داد بین هوش استراتژیک مدیران با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد ($r=0/88$)، بین هوش استراتژیک مدیران با موفقیت سازمانی کارکنان دانشگاه فرهنگیان رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد ($r=0/75$). بین پنج مؤلفهٔ آینده‌نگری، تدوین چشم‌انداز، تفکر سیستمی، ایجاد انگیزه و ایجاد مشارکت با عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی کارکنان دانشگاه فرهنگیان رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد. زارع (۱۴۰۰) در پژوهش خویش با عنوان "تأثیر هوش استراتژیک بر هوش کلان‌محیطی، هوش منابع سازمانی، هوش رقابتی و هوش فرآیندهای سازمانی" به این نتایج دست یافت که هوش استراتژیک در وزارت ورزش و جوانان متشکل از انواع مختلفی از هوش است که هم‌کوشی و تعامل بین هوش کلان‌محیطی، منابع سازمانی، هوش رقابتی، هوش فرآیندهای سازمانی در وزارت مذکور ایجاد می‌کند تا اطلاعات و دانش ارزش افزوده برای اتخاذ تصمیمات استراتژیک سازمان را فراهم کند. احمدی و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خود به ارائه مدلی از هوش استراتژیک مدیر، توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی در سازمان‌ها پرداختند. تجزیه و تحلیل‌های مدل معادالت ساختاری نشان داد، بین هوش استراتژیک مدیر و توسعه سازمانی و رفتار کارآفرینی رابطهٔ معنادار مثبت وجود دارد. ابوزید (۲۰۲۰) در تحقیق خود به بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر گرایش کارآفرینی: یک مطالعه عملی در مورد شرکتهای خدمات مالی متنوع اردن پرداخت. نتایج تجربی نشان داد که

هوش استراتژیک تأثیر مثبتی در جهتگیری کارآفرینی دارد. آگور (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان هوش استراتژیک: سیستمی برای مدیریت نوآوری نشان داد عامل اصلی در ایجاد نوآوری و ادامه آن، توجه به مؤلفه‌های هوش استراتژیک است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ روش‌شناسی از نوع کیفی و با روش نظریه داده‌بنیاد انجام شده است. همچنین این تحقیق براساس دسته‌بندی تحقیقات بر مبنای هدف، به صورت بنیادی-اکتشافی است. این پژوهش از طرح نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد با تمرکز بر مصاحبه عمیق به ارائه الگوی هوش استراتژیک با تاکید بر نقش مهارت‌های اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی می‌پردازد. راهبرد نظریه داده بنیاد، نوعی روش‌شناسی برای تدوین نظریه‌هایی است که ریشه در داده‌های گردآوری و تحلیل شده به‌صورت نظامند دارد. هدف غایی این راهبرد، ارائه تبیین‌های جامع‌تئوریک در مورد یک پدیده خاص است. بدین منظور اقدام به مصاحبه نیم‌ساختاریافته با خبرگان این حوزه گردید. معیار انتخاب مصاحبه‌شوندگان عبارت بود از:

دارابودن تجربه مدیریتی در سطح آموزشی

شناخت راهبردهای هوش استراتژیک

احاطه کامل به شیوه‌های پژوهش‌های کیفی و آشنایی با روند مصاحبه‌گری و تحقیق‌های مرتبط با حوزه هوش استراتژیک

براساس معیارهای فوق، خبرگان حوزه هوش استراتژیک و کادر آموزشی (اعضای هیأت علمی) در مورد موضوع پژوهش به روش هدفمند و به روش گلوله‌برفی انتخاب گردیدند. به این صورت که در ضمن پرسش‌های تحقیق، از خبرگان درخواست گردید تا سایر افراد صاحب‌نظر در این زمینه را معرفی نمایند. بنابراین تنها دو نفر نخست طبق معیارهای ذکر شده مستقیماً توسط محقق انتخاب گردیدند و سایر خبرگان توسط مصاحبه‌شوندگان انتخاب شده‌اند.

ملاک تعیین تعداد این افراد بر مبنای رسیدن به اشباع نظری مشخص گردید که عملاً در مصاحبه با خبره ۱۰ام دیگر مفهوم جدیدی به داده‌ها اضافه نگردید و اصطلاحاً فرآیند مصاحبه اشباع گردید. مصاحبه‌ها به صورت رو در رو و عمیق بوده که هر کدام بین ۴۰ تا ۵۰ دقیقه به طول انجامید. مشخصات مصاحبه‌شوندگان در جدول ۱ ارائه گردیده است.

جدول ۱- مشخصات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

شماره مصاحبه‌شوندگان	محل فعالیت	نوع همکاری	مدرک تحصیلی	سابقه کار	سن	جنسیت	مدت مصاحبه
۱	گرگان	رسمی- هیئت علمی	دکتری	۲۷	۵۳	مذکر	۴۷
۲	گرگان	رسمی- هیئت علمی	دکتری	۲۴	۵۵	مذکر	۴۱
۳	گرگان	رسمی- هیئت علمی	دکتری	۲۰	۵۲	مذکر	۴۷
۴	گرگان	رسمی- هیئت علمی	دکتری	۱۱	۴۴	مذکر	۴۸
۵	گرگان	رسمی- هیئت علمی	دکتری	۱۱	۴۲	مؤنث	۴۶
۶	گرگان	رسمی- هیئت علمی	دکتری	۱۷	۵۳	مذکر	۴۹
۷	علی‌آباد کتول	رسمی- هیئت علمی	دکتری	۲۲	۴۹	مذکر	۴۷
۸	علی‌آباد کتول	رسمی- هیئت علمی	دکتری	۱۷	۴۰	مذکر	۴۴
۹	علی‌آباد کتول	رسمی- هیئت علمی	دکتری	۱۶	۴۷	مذکر	۴۶
۱۰	علی‌آباد کتول	رسمی- هیئت علمی	دکتری	۱۴	۴۶	مذکر	۴۵

در این بخش مصاحبه‌ها ضبط گردید تا با مرور چندباره گفتگوها، تحلیل و بررسی دقیق‌تری نسبت به دیدگاه‌های طرح شده مشارکت‌کنندگان انجام شود. براساس طرح نظام‌مند نظریه داده بنیاد، برای تحلیل داده‌های کیفی گردآوری شده باید سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی سپری می‌شد تا در نهایت پارادایمی منطقی یا تصویری عینی از نظریه خلق شده ارائه گردد. از آنجا که پایه‌های اصلی ساختن نظریه مفاهیم هستند، لازم است سازوکاری تعبیه شود تا مفاهیم شناسایی و بر حسب خصوصیات و ابعادشان بسط داده شوند. این سازوکار در نظریه داده‌بنیاد در کدگذاری باز انجام می‌شود به طوری که از دل داده‌های خام اولیه، مقوله‌های مقدماتی در ارتباط با پدیده مورد بررسی از طریق سوال کردن درباره داده‌ها، مقایسه موارد، رویدادها و دیگر حالات پدیده‌ها، برای کسب شباهت‌ها و تفاوت‌ها استخراج می‌شوند (Strauss and Corbin, 2008).

از دل داده‌های خام اولیه، مجموعه‌ای از مقوله‌ها ضمن کدگذاری باز ظهور یافت؛ در مرحله بعد (کدگذاری محوری)، یکی از مقوله‌ها (مقوله اصلی) محور فرایند در حال بررسی و اکتشاف قرار گرفت و سپس مقوله‌های دیگر به طور نظری به آن ارتباط داده شد. این مقوله‌ها عبارتند از شرایط علی (علل موجه پدیده اصلی)، راهبردهای کنش و کنش متقابل (کنش یا کنش‌های متقابل) که برای کنترل، اداره، برخورد و پاسخ به پدیده اصلی انجام می‌شوند، زمینه‌ای (شرایط بسترساز خاص موثر در راهبردها)، شرایط مداخله‌گر (شرایط بسترساز عام موثر در راهبردها) و پیامدها (ره‌آورد به کار بستن راهبردها). براساس کدگذاری انتخابی، نظریه پژوهش درباره فرآیند پدیده رخداد کارآفرینی دانشگاهی رعایت شده است. کدگذاری انتخابی، بیانی از فرآیند پژوهش، نحوه یکپارچه‌سازی مقوله‌ها و پالایش آن‌ها و به دیگر سخن سیر داستان پژوهش است. گزاره‌های حکمی یا قضاوت‌های پژوهش که بر روابط درونی مقوله‌ها اشاره دارند، محصول کدگذاری انتخابی قلمداد می‌شوند (Strauss and Corbin, 2008). جهت برازش روایی کیفی، از روش‌های تطبیق توسط اعضاء، بررسی همکار و مشارکتی بودن پژوهش استفاده گردید.

پس استخراج مفاهیم، به منظور غربال آن‌ها از تکنیک دلفی فازی استفاده گردید. در این مطالعه نیز برای فازی‌سازی دیدگاه خبرگان از اعداد فازی مثلثی استفاده شده است. دیدگاه خبرگان پیرامون اهمیت هر یک از شاخص‌ها با طیف فازی ۷ درجه گردآوری شده است.

جدول ۲- طیف هفت درجه فازی برای ارزش‌گذاری شاخص‌ها

معدّل فازی مثلثی	مقدار فازی	متغیر زبانی
(۰، ۰، ۰/۱)	۱	خیلی بی‌اهمیت
(۰، ۰/۱، ۰/۳)	۲	خیلی بی‌اهمیت تا بی‌اهمیت
(۰/۱، ۰/۳، ۰/۵)	۳	بی‌اهمیت
(۰/۳، ۰/۵، ۰/۷۵)	۴	بی‌اهمیت تا اهمیت متوسط
(۰/۵، ۰/۷۵، ۰/۹)	۵	متوسط
(۰/۷۵، ۰/۹، ۱)	۶	متوسط تا بااهمیت
(۰/۹، ۱، ۱)	۷	بااهمیت

پس از گردآوری دیدگاه ۱۳ کارشناس پیرامون اهمیت هر شاخص، دیدگاه آنان با روش میانگین فازی (رابطه ۱) جمع‌بندی شود.

رابطه ۱

$$F_{AVE} = \left(\left\{ \frac{\sum l}{n} \right\} \cdot \left\{ \frac{\sum m}{n} \right\} \cdot \left\{ \frac{\sum u}{n} \right\} \right)$$

معمولاً می‌توان جمع میانگین اعداد فازی مثلثی و دوزنقه‌ای را توسط یک مقدار قطعی که بهترین میانگین مربوطه است، خلاصه کرد. در این مطالعه برای فازی‌زدایی از روش مرکز سطح به صورت

زیر استفاده می‌شود:

رابطه ۲

$$DF_{ij} = \frac{[(u_{ij} - l_{ij}) + (m_{ij} - l_{ij})]}{۳} + l_{ij}$$

مقدار فازی زدایی شده بزرگتر از ۰/۷ مورد قبول است و هر شاخصی که امتیاز کمتر از ۰/۷ داشته باشد رد می‌شود و مجدد تکنیک دلفی فازی برای شاخصهای باقیمانده تکرار می‌گردد. دوره‌های دلفی تا آن‌جا ادامه پیدا می‌کند که مقدار فازی زدایی شده هیچ کدام از شاخصها کمتر از ۰/۷ نباشد. برای پایان دلفی میانگین امتیازات دو دور متوالی با هم مقایسه می‌شوند. در صورتیکه اختلاف بین دو مرحله از حد آستانه خیلی کم (۰/۲) کوچک‌تر باشد در این صورت فرایند غربال‌گری متوقف می‌شود.

یافته‌های پژوهش

این مطالعه براساس دیدگاه ۱۰ نفر از خبرگان حوزه مورد مطالعه انجام شده است. از نظر جنسیت ۷ نفر مرد هستند و ۳ نفر نیز زن می‌باشند. از نظر سنی، یک زن زیر ۳۵ سال سن، سه زن مابین ۳۵-۴۵ سال و شش نفر نیز سنی بیشتر از ۴۵ سال دارد. از نظر تحصیلات همه اساتید با مدرک تحصیلی دکتری تخصصی بوده و در نهایت سه نفر با سابقه کاری ۲۰-۱۰ سال و هفت نفر نیز با تجربه کاری بیش از ۲۰ سال هستند.

جدول ۳- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اساتید مراکز آموزش عالی

درصد	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	
٪۷۰	۷	مرد	جنسیت
٪۳۰	۳	زن	
٪۱۰	۱	کمتر از ۳۵ سال	سن
٪۳۰	۳	۳۵ تا ۴۵ سال	
٪۶۰	۶	۴۵ سال و بیشتر	
٪۱۰۰	۱۰	دکتری	تحصیلات
٪۳۰	۳	۱۰ تا ۲۰ سال	سابقه کاری
٪۷۰	۷	بالای ۲۰ سال	
٪۱۰۰	۱۰	کل	

پس از انجام مصاحبه‌های عمیق با خبرگان، طی سه مرحله کدگذاری مقوله‌های موضوع پژوهش در قالب شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، پدیده محوری، راهبردها و پیامدها طبق جدول ۴ شناسایی گردیدند.

جدول ۴- مقوله‌های هوش استراتژیک با تاکید بر اشتغال‌زایی در مراکز آموزشی

مقوله‌ها	ابعاد
هدف‌گذاری و تحلیل محیطی	شرایط علی
وجود زیرساخت تسهیل ارتباطات و استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی	
ایجاد زیرساخت‌های توانمندسخت‌افزاری و نرم‌افزاری تدوین، بازنگری، اصلاح و ارزیابی استراتژی‌ها	
توسعه زیرساخت‌های اطلاعاتی و ارتباطی	
نقش مدیران، کارمندان و سایر ذینفعان در هوش استراتژیک	شرایط زمینه‌ای
ارتقاء فرهنگ، توانایی و دانش کارکنان دانشگاهی	
توان مدیریتی سازمان در پیاده‌سازی هوش استراتژیک	
تاکید بر شایسته‌سالاری	مقوله محوری
ممیزی‌های سیستماتیک هوش استراتژیک دانشگاه	
به‌کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی مدیریتی	
مدیریت دانش و فناوری	
مهارت‌های آکادمیک، آموزشی، کارآفرینی، میان‌فردی، کار تیمی و رهبری	
شناسایی نیازهای استراتژیک	
هوش تاکتیکی یا عملیاتی	
هوش جمعی / سازمانی	
هوش فرهنگی / اجتماعی	
هوشمندی زیست‌محیطی	
هوشمندی تکنولوژیکی	
هوشمندی اجتماعی / فرهنگی	
هوشمندی اقتصادی / سیاسی	
هوش و اطلاعات مربوط به رقبا	شرایط مداخله‌گر
قابلیت‌های استراتژیک رقبا، جایگاه، اجرا و اهداف مرتبط با آن‌ها	

شناسایی نقاط ضعف و قوت رقبا	راهبردها
کسب مزیت رقابتی	
رقابت، فناوری، نوآوری، ترجیحات و الگوی رفتاری افراد	
نظارت بر روند هوش استراتژیک و ارزیابی آن	
تأثیرگذاری هوش استراتژیک بر ایجاد، نگهداری، تبادل و به‌کارگیری دانش	
تغییرات فزاینده در عرصه‌های اقتصادی، صنعتی، سیاسی و تکنولوژیک	
ایجاد ارزش افزوده دانش و اطلاعات	
شناسایی منابع و پایگاه‌های دانش	
هوشمندی مرتبط با رقبا	
هوشمندی مدیران و کارکنان	
هوشمندی منابع انسانی	
هوشمندی منابع مالی	
هوشمندی منابع اطلاعاتی	پیامدها
هوشمندی فرآیندهای سازمانی	
رشد سودآوری در مراکز آموزش عالی	
توسعه دانش و مهارت کارکنان	
انعطاف پذیری و نوآوری	
بهبود سطح رضایت و تعلق کارکنان	
توسعه مشارکت‌کنندگان	

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

بر اساس جدول ۳، تعداد ۴۱ مقوله شناسایی گردید. حال با استفاده از تکنیک دلفی فازی به غربال این مقوله‌ها می‌پردازیم. جدول ۵ نشان‌دهنده دوره‌های دلفی می‌باشد.

۵- غربالگری مقوله‌ها با تکنیک دلفی فازی

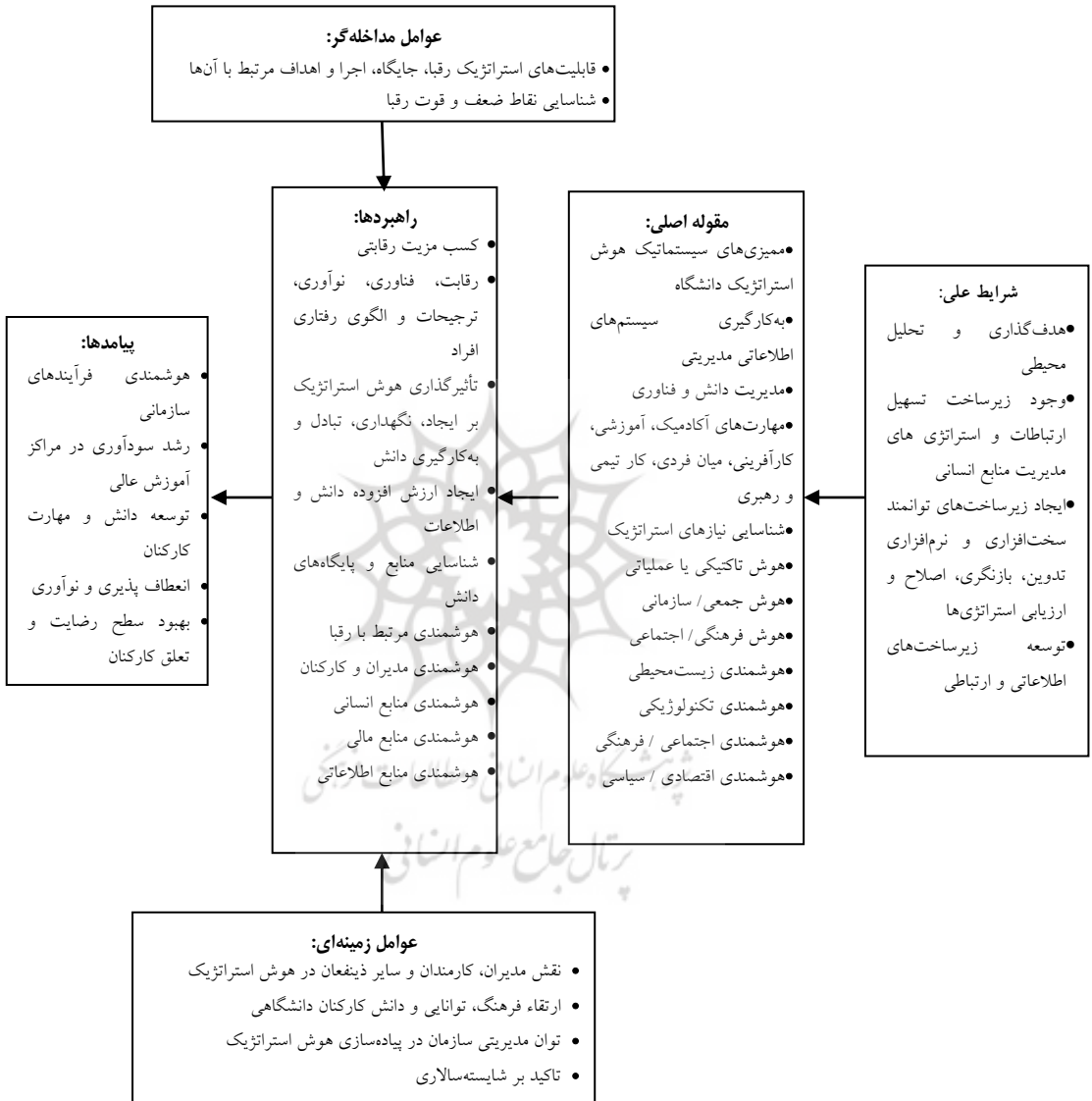
مقوله‌ها	ند اول	ند دوم	تلاف دو راند	وضعیت
هدف‌گذاری و تحلیل محیطی	۰/۸۶۱	۰/۸۰۴	۰/۰۵۷	توافق
وجود زیرساخت تسهیل ارتباطات و استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی	۰/۷۵۵	۰/۸۰۳	۰/۰۵۱	توافق
جاد زیرساخت‌های توانمندسخت‌افزاری و نرم‌افزاری تدوین، بازنگری، اصلاح و ارزیابی استراتژی‌ها	۰/۸۳۳	۰/۸۵۴	۰/۰۱۷	توافق
توسعه زیرساخت‌های اطلاعاتی و ارتباطی	۰/۸۰۲	۰/۸۵۹	۰/۰۵۷	توافق
نقش مدیران، کارمندان و سایر ذینفعان در هوش استراتژیک	۰/۸۰۲	۰/۷۶۱	۰/۰۴۱	توافق
ارتقاء فرهنگ، توانایی و دانش کارکنان دانشگاهی	۰/۸۴۱	۰/۸۰۵	۰/۰۳۶	توافق
توان مدیریتی سازمان در پیاده‌سازی هوش استراتژیک	۰/۸۱۵	۰/۷۹۲	۰/۰۲۲	توافق
تاکید بر شایسته‌سالاری	۰/۷۹۳	۰/۸۳	۰/۰۳۴	توافق
ممیزی‌های سیستماتیک هوش استراتژیک دانشگاه	۰/۸۳۷	۰/۷۵۷	۰/۰۰۸	توافق
به‌کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی مدیریتی	۰/۸۴۴	۰/۸۶۷	۰/۰۲۳	توافق
مدیریت دانش و فناوری	۰/۸۵۷	۰/۸۲۲	۰/۰۳۷	توافق
مهارت‌های آکادمیک، آموزشی، کارآفرینی، میان‌فردی، کار تیمی و رهبری	۰/۸۳۷	۰/۸۰۲	۰/۰۳۴	توافق
شناسایی نیازهای استراتژیک	۰/۸۰۱	۰/۷۸۳	۰/۰۱۵	توافق
هوش تاکتیکی یا عملیاتی	۰/۸۷۴	۰/۷۵۶	۰/۱۲۳	توافق
هوش جمعی / سازمانی	۰/۷۷۷	۰/۷۹۳	۰/۰۱۹	توافق
هوش فرهنگی / اجتماعی	۰/۸۲۶	۰/۸۳۷	۰/۰۱۵	توافق
هوشمندی زیست‌محیطی	۰/۸۱۳	۰/۸۶۷	۰/۰۴۵	توافق
هوشمندی تکنولوژیکی	۰/۷۸۷	۰/۸۵۴	۰/۰۶۶	توافق
هوشمندی اجتماعی / فرهنگی	۰/۸۱۷	۰/۸۲۷	۰/۰۰۱	توافق
هوشمندی اقتصادی / سیاسی	۰/۸۴۱	۰/۷۹۴	۰/۰۵۴	توافق
هوش و اطلاعات مربوط به رقبا	۰/۵۸	--	--	رد
قابلیت‌های استراتژیک رقبا، جایگاه، اجرا و اهداف مرتبط با آنها	۰/۸۰۹	۰/۷۹۲	۰/۰۱۷	توافق
شناسایی نقاط ضعف و قوت رقبا	۰/۸۲۷	۰/۸۲۴	۰/۰۰۳	توافق

کسب مزیت رقابتی	۰/۸۰۶	۰/۸۸۴	۰/۰۷۹	توافق
رقابت، فناوری، نوآوری، ترجیحات و الگوی رفتاری افراد	۰/۸۳۶	۰/۷۷۷	۰/۰۶۱	توافق
نظارت بر روند هوش استراتژیک و ارزیابی آن	۰/۶۲	--	--	رد
تأثیرگذاری هوش استراتژیک بر ایجاد، نگهداری، تبادل و به کارگیری دانش	۰/۸۹۴	۰/۸۵۶	۰/۰۳۸	توافق
تغییرات فزاینده در عرصه های اقتصادی، صنعتی، سیاسی و تکنولوژیک	۰/۵۱	--	--	رد
ایجاد ارزش افزوده دانش و اطلاعات	۰/۸۱۴	۰/۸۹۶	۰/۰۷۷	توافق
شناسایی منابع و پایگاه های دانش	۰/۸۲۶	۰/۸۳۶	۰/۰۱	توافق
هوشمندی مرتبط با رقبا	۰/۸۵۲	۰/۸۴۶	۰/۰۰۶	توافق
هوشمندی مدیران و کارکنان	۰/۸۶۷	۰/۸۳۶	۰/۰۳۶	توافق
هوشمندی منابع انسانی	۰/۸۱۴	۰/۸۵۶	۰/۰۳۲	توافق
هوشمندی منابع مالی	۰/۸۷۲	۰/۸۳۴	۰/۰۳۹	توافق
هوشمندی منابع اطلاعاتی	۰/۸۰۶	۰/۸۵۴	۰/۰۵۷	توافق
هوشمندی فرآیندهای سازمانی	۰/۸۵۰	۰/۷۶۶	۰/۰۹۵	توافق
رشد سودآوری در مراکز آموزش عالی	۰/۸۰۶	۰/۸۹۲	۰/۰۸۶	توافق
توسعه دانش و مهارت کارکنان	۰/۸۰۶	۰/۸۷۴	۰/۰۷۷	توافق
انعطاف پذیری و نوآوری	۰/۸۲۴	۰/۷۸۶	۰/۰۴۲	توافق
بهبود سطح رضایت و تعلق کارکنان	۰/۸۰۶	۰/۸۵۴	۰/۰۵۷	توافق
توسعه مشارکت کنندگان	۰/۵۷	--	--	رد

با توجه به یافته های جدول ۵، هوش و اطلاعات مربوط به رقبا، نظارت بر روند هوش استراتژیک و ارزیابی آن، تغییرات فزاینده در عرصه های اقتصادی، صنعتی، سیاسی و تکنولوژیک و توسعه مشارکت کنندگان در دور اول حذف گردیدند. در دور دوم تمامی مقادیر بالاتر از ۰/۷ بوده که این خود نشانه ای بر اتمام دوره های دلفی فازی می باشد. اما جهت اطمینان اختلاف مقادیر دو دور محاسبه گردید که کوچکتر بودن همه اعداد از ۰/۲ اثباتی بر اتمام دوره های تکنیک دلفی فازی است.

در گام پایانی تحلیل کیفی به روش نظریه پردازی داده بنیاد مقولات و مفاهیم فرمول بندی شده و روابط میان آن ها ترسیم می شود. فرایند کدگذاری که از داده ها آغاز می شود، در طی فرایند انتزاع به تدوین نظریه منتهی می شود. در این مرحله ارتباط میان کدهای متمرکز در قالب یک شبکه بیان

می‌شود. شکل ۱ نشان‌دهنده روابط میان مقوله‌های مزبور در قالب مدل، موسوم به پارادایم کدگذاری محوری است.



شکل ۱- الگوی پارادایمی پژوهش

نتیجه گیری

براساس یافته‌های حاصل از بخش کیفی پژوهش و با برقراری رابطه بین طبقه‌های ایجاد شده در مرحله اول کدگذاری، عنوان‌های انتخابی که توسط خود پژوهشگر انتخاب شده‌اند و تحت عنوان مقوله‌های اصلی به شرح ذیل ارائه می‌گردد که در سایر پژوهش‌ها به این موارد به صورت تجمعی پرداخته نشده است:

هوش استراتژیک، مدیریت استراتژیک، هوشمندی کلان محیطی، هوشمندی مرتبط با سایر دانشگاه‌ها، هوشمندی مرتبط با منابع، مهارت های اشتغال‌زا و اشتغال‌زایی در مراکز آموزش عالی.

مقوله‌های فرعی مقوله اصلی هوش استراتژیک عبارتند از: کسب مزیت رقابتی، هوش تاکتیکی یا عملیاتی، مدیریت دانش و فناوری، هوش جمعی / سازمانی و هوش فرهنگی / اجتماعی.

همچنین در مطالعات منادی سفیدان، مقتدرکارگران، بنی فاطمه و ذاکری (۱۳۹۳) به مقوله‌هایی نظیر پایگاه دانش سازمانی، مدیریت دانش و سرمایه های فکری اشاره شده است.

در مطالعه پورباقرانی و آقداوود (۱۳۹۳) نیز به مقوله مدیریت دانش اشاره گردیده است.

مقوله‌های فرعی مقوله اصلی مدیریت استراتژیک عبارتند از: ایجاد هر گونه ارزش افزوده در حوزه دانش و اطلاعات، شناسایی منابع و مآخذ اصلی کسب دانش، تکیه بر مولفه شایسته‌سالاری، ایجاد،

ارزیابی مجدد، بازنویسی مجدد استراتژی‌ها، هوش و داده‌های مرتبط با رقبا، آگاهی و شناخت راهبردی، ارزیابی نظام‌مند هوش راهبردی دانشگاه، ایجاد بنیان‌های اساسی برای سهولت در

ارتباطات و راهبردهای حوزه مدیریت منابع انسانی، توانمندی‌های راهبردی رقبا، جایگاه، اجرا و هدف‌های مربوط به این حوزه، رقابت، تکنولوژی، نوآوری، اولویت‌ها و سرمشق‌های رفتاری افراد،

پایش روند هوش راهبردی و بررسی و ارزیابی آن، اثرگذاری هوش راهبردی بر ایجاد، حفظ، مبادله و استفاده از دانش و تغییرات افزاینده در عرصه‌های سیاسی، صنعتی، اقتصادی و

تکنولوژیک.

در مطالعات حاجی پور (۱۳۹۴) به مقوله‌هایی نظیر هوش استراتژیک، عملکرد شغلی، آینده‌نگری، تفکر سیستمی، تدوین چشم انداز و مشارکت و در مطالعه منوریان و حسین زاده (۱۳۹۴) نیز مقوله تفکر استراتژیک مدیران ذکر شده است و از این نظر با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارند.

مقوله‌های فرعی مقوله اصلی هوشمندی کلان محیطی عبارتند از: هوشمندی زیست‌محیطی، هوشمندی تکنولوژیکی، هوشمندی اجتماعی / فرهنگی و هوشمندی اقتصادی / سیاسی.

همچنین در مطالعه صفری و همکاران (۱۳۹۶) آمده است که جای هیچ شک و تردیدی نیست که سازمان‌ها و به طور اخص در حوزه آموزش عالی بنا به شرایط خاص این حوزه و تحولات پیچیده در مباحث اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و تکنولوژیکی همواره به دلیل شرایط پیچیده محیطی دست به اقدام و همگوم سازی درونی می‌زنند. در حوزه برنامه‌ریزی راهبردی موسسات آموزش عالی همواره نسبت به محیط خور واکنش نشان داده و خود را بنا به اقتضات محیطی تغییر می‌دهند. از طرفی مجموعه آموزش عالی به لحاظ پیچیدگی و ویژگی‌هایی که دانشگاه‌ها دارند بر فرهنگ حاکم در این بخش تأثیر می‌گذارند. بنابراین در شاخص‌های هوشمندی تکنولوژیکی، هوشمندی اجتماعی/فرهنگی با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد.

مقوله‌های فرعی مقوله اصلی هوشمندی مرتبط با سایر دانشگاه‌ها عبارتند از: هوشمندی مرتبط با رقبا، هوشمندی مدیران و کارکنان و شناسایی نقاط ضعف و قوت رقبا.

همچنین در مطالعه حسینی (۱۳۹۱) به مقوله‌هایی نظیر هوشمندی مشتریان و هوشمندی رقبا اشاره شده است که از این نظر با نتایج پژوهش حاضر هم‌راستا می‌باشد.

مقوله‌های فرعی مقوله اصلی هوشمندی مرتبط با منابع عبارتند از: هوشمندی منابع انسانی، هوشمندی منابع مالی، هوشمندی منابع اطلاعاتی، هوشمندی فرآیندهای سازمانی و رشد سودآوری در مراکز آموزش عالی.

همچنین در مطالعه حسینی (۱۳۹۱) به مقوله‌هایی نظیر هوشمندی استراتژیک، هوشمندی در حوزه منابع، در حوزه داده‌ها و اطلاعات، در حوزه فرایندهای بازار و سازمان، فناوری و اقتصاد، در حوزه مسائل اجتماعی و محیط زیستی و هوشمندی در حوزه‌های برون سازمانی اشاره شده است و با نتایج پژوهش حاضر هم‌راستا می‌باشد.

مقوله‌های فرعی مقوله اصلی مهارت های اشتغال‌زا عبارتند از: مهارت‌های آکادمیک، مهارت‌های آموزشی، مهارت‌های کارآفرینی، مهارت‌های میان فردی، مهارت‌های کار تیمی، مهارت‌های رهبری و انعطاف پذیری و نوآوری.

در مطالعه سولمان (۲۰۱۸) به مقوله‌هایی نظیر مهارت‌های اشتغال، مهارت‌های شناختی، فنی و قابلیت‌های کار و در مطالعه آسونیتو (۲۰۱۵) به توسعه مهارت‌های استخدامی و مهارت‌های اشتغال اشاره شده است و با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد.

مقوله‌های فرعی مقوله اصلی اشتغال‌زایی در مراکز آموزش عالی عبارتند از: توسعه زیرساخت‌های اطلاعاتی و ارتباطی، بهبود سطح رضایت و تعلق کارکنان، هدف‌گذاری و تحلیل محیطی، توسعه مشارکت‌کنندگان، توسعه دانش و مهارت کارکنان، ایجاد زیرساخت‌های توانمندسخت‌افزایی و نرم‌افزاری و به‌کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی مدیریتی.

همچنین در مطالعه آرکواس (۲۰۱۴) به مقوله‌هایی نظیر تولید اطلاعات و تسهیل ارتباطات راهبردی و در مطالعه تیموری، شائمی و زارعی (۱۳۹۶) نیز به مقوله‌هایی نظیر هدف‌گذاری و تحلیل محیطی و کارآفرینی سازمانی و توسعه دانش و مهارت کارکنان اشاره شده است.

سپس جهت ارائه الگو از مدل پارامی نظریه داده‌بنیاد استفاده گردید که در آن هوش استراتژیک با تاکید بر مهارت‌های اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی به عنوان پدیده محوری می‌باشد. به این معنا که با برقراری پدیده محوری در این پژوهش با مقوله‌های ممیزی‌های سیستماتیک هوش استراتژیک دانشگاه، به‌کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی مدیریتی، مدیریت دانش و فناوری،

مهارت‌های آکادمیک، آموزشی، کارآفرینی، میان فردی، کار تیمی و رهبری، شناسایی نیازهای استراتژیک، هوش تاکتیکی یا عملیاتی، هوش جمعی/سازمانی، هوش فرهنگی/اجتماعی، هوشمندی زیست‌محیطی، هوشمندی تکنولوژیکی، هوشمندی اجتماعی/فرهنگی و هوشمندی اقتصادی/سیاسی می‌توان پیامدها با مقوله‌های هوشمندی فرآیندهای سازمانی رشد سودآوری در مراکز آموزش عالی، توسعه دانش و مهارت کارکنان، انعطاف پذیری و نوآوری و بهبود سطح رضایت و تعلق کارکنان را انتظار داشت. بدین منظور ابتدا باید کسب مزیت رقابتی، رقابت، فناوری، نوآوری، ترجیحات و الگوی رفتاری افراد، تأثیرگذاری هوش استراتژیک بر ایجاد، نگهداری، تبادل و به‌کارگیری دانش، ایجاد ارزش افزوده دانش و اطلاعات، شناسایی منابع و پایگاه‌های دانش، هوشمندی مرتبط با رقبا، هوشمندی مدیران و کارکنان، هوشمندی منابع انسانی، هوشمندی منابع مالی و هوشمندی منابع اطلاعاتی به عنوان راهکارهای معرفی شده در مدل پارادایمی صورت پذیرد. بر اساس مدل پارادایمی در راستای موثر واقع شدن راهکارهای این مدل، شرایط زمینه‌ای با مولفه‌های نقش مدیران، کارمندان و سایر ذینفعان در هوش استراتژیک، ارتقاء فرهنگ، توانایی و دانش کارکنان دانشگاهی، توان مدیریتی سازمان در پیاده‌سازی هوش استراتژیک و تاکید بر شایسته‌سالاری و شرایط مداخله‌گر با مولفه‌های قابلیت‌های استراتژیک رقبا، جایگاه اجرا و اهداف مرتبط با آن‌ها و شناسایی نقاط ضعف و قوت رقبا به دلیل تاثیر مستقیم بر راهکارها باید فراهم گردند. همچنین جهت برقراری پدیده محوری هدف‌گذاری و تحلیل محیطی، وجود زیرساخت تسهیل ارتباطات و استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی، ایجاد زیرساخت‌های توانمند سخت‌افزاری و نرم‌افزاری تدوین، بازنگری، اصلاح و ارزیابی استراتژی‌ها و توسعه زیرساخت‌های اطلاعاتی و ارتباطی به‌عنوان عوامل علی شناسایی گردیده در مسیر تحقق هوش استراتژیک با تاکید بر مهارت‌های اشتغال‌زا موثر می‌باشد.

لذا در راستای هدف اصلی پژوهش پیشنهاد می‌شود، در مراکز دانشگاهی، برنامه‌های تدوین شده لزوماً باید ایجاد و کسب شایستگی‌های محوری را مد نظر قرار دهند. شایسته‌سالاری و به‌گزینی در حوزه استخدام و ارتقا کارکنان جهت ایجاد هوش تاکتیکی باید از مهم‌ترین حوزه‌های مورد توجه مدیران بخش آموزش عالی باشد. علاوه بر این به مدیران مراکز آموزش عالی پیشنهاد می‌شود، با بررسی مآخذ و مراکز ایجاد دانش و تلاش در جهت افزایش ارزش افزوده حاصل از داده‌ها و اطلاعات در مراکز دانشگاهی، توجه به بررسی روشمند هوش استراتژیک در دستور کار قرار گیرد. همچنین با نظارت در این حوزه و ارزیابی فرایندها در مراکز دانشگاهی می‌توان اندازه موثر بودن هوش استراتژیک بر تولید، مبادله، حفظ و بکارگیری دانش‌های ایجاد شده را تعیین نمود.



منابع

- آزادی، یدالله، عبدی پور، کامران، بختی، معصومه، قائمی، بهاره. (۱۴۰۰). رابطهٔ هوش استراتژیک مدیران با عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی کارکنان از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*. ۱۰ (۲)، ۴۱-۶۱.
- تاریخ، محمد جعفر؛ حاتمی لنگرانی، فردوس. (۱۳۹۴). *هوش استراتژیک (هشش تجاری، هوش رقابتی و مدیریت دانش)*، تالیف از جی لیوینس ترجمه انتشارات دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی.
- حسینی، رضا. (۱۳۹۱). *بررسی سیستم های اطلاعات بازاریابی و عناصر آن در فرآیند تصمیم‌گیری - بانک‌های زنجان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی زنجان.
- حاجی پور، ابراهیم و فرید شافعیان. (۱۳۹۴). *بررسی رابطه بین هوش استراتژیک مدیران و عملکرد شغلی آنان*، اولین همایش ملی مدیریت و حسابداری ایران، همدان.
- زارع. (۲۰۲۱). *تأثیر هوش استراتژیک بر هوش کلان‌محیطی، هوش منابع سازمانی، هوش رقابتی و هوش فرآیندهای سازمانی*. *علوم حرکتی و رفتاری*، ۴ (۳).
- صفری و همکاران (۱۳۹۶) مدل‌های برنامه ریزی استراتژیک دانشگاه‌ها در آموزش عالی ایران. *گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران* *مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی* سال ۱۰؛ شماره ۵
- فروغی، زهرا؛ خانی، ناصر، سلطانی، ایرج. (۱۳۹۵). *بررسی رابطه بین هوش استراتژیک مدیران عملیاتی با اثر بخشی تیم‌های خودگردان شرکت فولاد مبارکه*. *مجله مطالعات توسعه و تحول ویژه* نامه، ۱۶۳-۱۷۸.

- فرماني، روح اله، نژاد محمد نامقي، احسانه. (۱۴۰۱). تأثیر هوش استراتژیک بر توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی با توجه به نقش میانجی رهبری تحول‌گرا. مدیریت کسب و کار. ۱۴(۵۳).
- مالکی نژاد، پ.، ضیائیان، م. و ضیائیان، م. (۱۳۹۹). طراحی چارچوب نوین مدل شایستگی مدیران آموزش عالی با رویکرد تلفیقی ISM و SEM. نشریه علمی مدیریت استاندارد و کیفیت، سال دهم، شماره اول، بهار ۱۳۹۹.

- Abuzaid, N (2018). *Exploring the Impact of Strategic Intelligence on Entrepreneurial Orientation: A practical Study on the Jordanian Diversified Financial Services Companies, International Journal of Business Management and Economic Research(IJBMER), 8(1), 884-893.*
- Aguirr, J. (2016). *Strategic intelligence: A system to manage innovation. Studios Gerenciales, 31, 100-110.*
- Ahmadi, Masoud; Baei, Fahimeh; Hosseini-Amiri, Seyyed-Mahmoud; Moarefi, Alireza; Suifan, Taghrid S.; Sweis, Rateb (2020). *Proposing a model of manager's strategic intelligence, organization development, and entrepreneurial behavior in organizations. Journal of Management Development, ahead-of-print(ahead-of-print).*
- Laliotis, I., Stavropoulou, C., *Crises and mortality: Does the level of unemployment matter?, Social Science & Medicine (2018), doi: 10.1016/j.socscimed.2018.08.016.*
- Marchand, D., Hykes, A., (2007), *Leveraging What Your Company Really Knows: A Process View of Strategic Intelligence, University of Portsmouth, UK: Idea Group Inc. pg 1-13.*
- Mertz, M. (2014). *Financial intelligence: The essential keys to achieving the lifestyle of your dreams. Seattle, WA: Amazon Kindle.*
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1997). *Grounded theory in practice. Sage.*

- *Sayadian, Mirza S. 1988. "Human Resources Management", TataMC GrawHill, New Dehli*
- *Yusof, M. N. H., Ismail, M., Hassan, H., & Al Mamum, A. (2019). Entrepreneurship Competency Enhancement Training: a study among the Managers of Internet Centres. INTERNATIONAL JOURNAL OF ACADEMIC RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES 9(7).*

