



Original Research

The Effect of Strategic Intelligence on Macro-Environmental Intelligence, Organizational Resources Intelligence, Competitiveness Intelligence, Organizational Processes Intelligence

Vahid Zare¹, Mahosh Nourbakhsh^{2*}, Paryosh Nourbakhsh³, Reza Shajie⁴, Parviz Kafche⁵

1 Ph.D. student of sports management department, Karaj branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

2. Professor of Sports Management Department, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

3. Professor of Sports Management Department, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

4. Assistant Professor of Sports Management, Payam Noor University, Karaj, Iran

5. Assistant Professor of Strategic Management, University of Kurdistan, Kurdistan, Iran

ARTICLE INFO

Received: 2021/09/24

Reviewed: 2021/10/22

Revised: 2021/11/08

Accepted: 2021/11/20

Keyword:

Strategic Intelligence
Macro-Environmental Intelligence
Organizational Resources
Intelligence
Competitiveness Intelligence
Organizational Processes
Intelligence

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the effect of strategic intelligence on macro-environmental intelligence, organizational resources intelligence, competitiveness intelligence, organizational processes intelligence of the Ministry of Sports and Youth. The research method of this dissertation is a sequential exploratory mix, the number of samples used in the Delphi stage for this research is 12 and the sampling method is chain or snowball. In the quantitative part of the present study, the statistical population includes 705 managers and staff of the Ministry of Sports and Youth. The questionnaire, which was obtained after the Delphi stage and with the opinion of experts, contains 133 items. This tool was validated by exploratory factor analysis. Exploratory factor analysis with SPSS software (measurement model test based on the validity and reliability of measurement tools) and with Smart PALS software confirmatory factor analysis (Structural model testing, test Hypotheses and the study of the effect of variables on each other) were performed. Strategic intelligence in the Ministry of Sports and Youth consists of different types of intelligence that create a synergy and interaction between macro-environmental intelligence, organizational resource intelligence, competitive intelligence, organizational process intelligence rather than information and knowledge. Provide added value for the organization to make strategic decisions.



تأثیر هوش استراتژیک بر هوش کلان محیطی، هوش منابع سازمانی، هوش رقابتی و هوش فرآیندهای سازمانی

وحید زارع^۱، مهوش نوربخش^{۲*}، پریش نوربخش^۳، رضا شجاع^۴ پرویز کفچه^۵

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
۲. استاد گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
۳. استاد گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
۴. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، کرج، ایران
۵. استادیار مدیریت استراتژیک، دانشگاه کردستان، کردستان، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف این تحقیق بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر هوش کلان محیطی، هوش منابع سازمانی، هوش رقابتی و هوش فرآیندهای سازمانی وزارت ورزش و جوانان می باشد. روش تحقیق این رساله، آمیخته اکتشافی متوالی می باشد، تعداد نمونه مورد استفاده در مرحله دلفی برای این پژوهش ۱۲ نفر و روش نمونه گیری زنجیره ای یا گلوله برفی می باشند. در بخش کمی پژوهش حاضر، جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۷۰۵ نفر می باشند. پرسشنامه که پس از مرحله دلفی و با نظر خبرگان بدست آمده است شامل ۱۳۳ گویه می باشد. این ابزار به روش تحلیل عامل اکتشافی اعتباریابی شد. با نرم افزار اسپاس تحلیل عامل اکتشافی (آزمون الگوی اندازه گیری مبنی بر روایی و اعتبار ابزارهای اندازه گیری) و با نرم افزار اسمارت پی ال اس تحلیل عامل تأییدی (آزمون الگوی ساختاری، آزمون فرضیه ها و بررسی اثر متغیرها بر یکدیگر) انجام شد. هوش استراتژیک در وزارت ورزش و جوانان متشکل از انواع مختلفی از هوش است که یک هم کوشی و تعامل بین هوش کلان محیطی، منابع سازمانی، هوش رقابتی، هوش فرآیندهای سازمانی در وزارت مذکور ایجاد می کند تا اطلاعات و دانش ارزش افزوده برای اتخاذ تصمیمات استراتژیک سازمان را فراهم کند.

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۷/۰۲

تاریخ داوری: ۱۴۰۰/۰۷/۳۰

بازنگری مقاله: ۱۴۰۰/۰۸/۱۷

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۸/۲۹

کلید واژگان

هوش استراتژیک
هوش کلان محیطی
هوش منابع سازمانی
هوش رقابتی
هوش فرآیندهای سازمانی

مقدمه

تجزیه و تحلیل اطلاعات و استخراج گزارش‌های مناسب و مرتبط با منابع سازمانی آشکار می‌شود. حاصل این ایده سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع سازمانی^۴ بوده‌است. این سیستم‌ها می‌توانند برای مدیریت اطلاعات عملیاتی کسب و کار به منظور برنامه‌ریزی منابع سازمان مانند منابع مالی، منابع انسانی، منابع فیزیکی، تولید و مدیریت زنجیره تأمین به کار روند (چو، تریپورامالو و چو^۵، ۲۰۰۵). مدیریت دانش را به عنوان مدیریت سیستماتیک دارایی‌های دانش سازمان تعریف کرد که علاوه بر برآورده کردن نیازهای تاکتیکی و استراتژیک، ارزش ایجاد می‌کند. مدیریت دانش شامل ابتکارات، فرایندها، استراتژی‌ها و سیستم‌هایی است که ذخیره، ارزیابی، به اشتراک‌گذاری، پالایش و ایجاد دانش را حفظ و ارتقاء می‌دهد، می‌باشد (فروست^۶، ۲۰۱۱). مک کوبی^۷ (۲۰۱۵) در کتاب با عنوان هوش استراتژیک: ابزار مفهومی برای رهبری تغییر، مدلی را معرفی کرد که در آن مولفه‌های: آینده‌نگری، تفکر سیستمی، چشم‌انداز برای طراحی سازمان ایده‌آل، مشارکت (همکاری) و ایجاد انگیزه ارائه شد. هدف کلی این تحقیق بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر هوش منابع سازمانی، رقابتی، فرآیندهای سازمانی، راهبردی وزارت ورزش و جوانان می‌باشد.

روش‌شناسی

روش تحقیق این رساله، آمیخته اکتشافی متوالی می‌باشد، زیرا در ابتدا، داده‌های کیفی بر اساس تکنیک دلفی، گردآوری شده‌است و سپس داده‌های کمی بر اساس راهبرد پژوهش میدانی مبتنی بر مدلسازی معادله ساختاری جمع‌آوری شده‌است. تعداد نمونه مورد استفاده در مرحله دلفی برای این پژوهش، ۱۲ نفر و روش نمونه‌گیری زنجیره‌ای یا گلوله برفی می‌باشند. در بخش کمی پژوهش حاضر، جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۷۰۵ نفر می‌باشند. پرسشنامه که پس از مرحل دلفی و با نظر خبرگان بدست آمده‌است شامل ۱۳۳ گویه می‌باشد. که این گویه‌ها شامل شش شاخص که عبارتند از: هوش کلان‌محیطی (۴۰ گویه)، هوش منابع سازمانی (۲۰ گویه)، هوش رقابتی (۲۳ گویه)، هوش فرایندهای سازمانی (۵ گویه)، هوش راهبردی مدیران (۲۴ گویه)، مدیریت دانش (۲۱ گویه) می‌باشد. این ابزار به روش تحلیل عامل اکتشافی اعتباریابی شد. در مرحله کمی پرسشنامه ساخته شده از مرحله دلفی را در

جهان پیرامون ما در برگیرنده اطلاعات فراوان و بی‌پایانی است. این اطلاعات اساساً در ذهن ما وجود ندارند و در اغلب موارد این اطلاعات با ادراک متعارف ما تناسب ندارند و یا با هر تجربه و یا زمینه‌های فعالیت ما تطابق ندارند. بنابراین می‌توان گفت که ما همواره در معرض تغییرات قرار می‌گیریم تغییر و تحول داده‌های خام به داده‌های استراتژیک که به صورت ویژه کوتاه و مختصر بوده اما از سرعت بالایی برخوردار بوده و به روز هستند و همچنین معتبر و تأثیر عمیقی بر روی تحولات تجاری و اجتماعی دارند. هوشمندی استراتژیک یک رشته جدید در زمینه مشاوره تجاری است که هدف آن رسیدگی به مقولات وسیع، پیچیده و بغرنج تحولات به شکل قابل درک و فهم است. در مطالب مربوطه هوش استراتژیک عبارت است از: جمع‌آوری، پردازش، آنالیز و توزیع اطلاعاتی که دارای اهمیت بالایی در روش‌های استراتژیک هستند. در شکل خاص، هوش استراتژیک عمدتاً مربوط به طرح‌های نظامی، امنیت ملی و همچنین اتخاذ تصمیمات مهم در شرکت‌های بزرگ. این روش استفاده از اندیشه‌های مرتبط با تجارت، امنیت کشور و هوشمندی نظامی است و استراتژی-های تجاری، منابع‌یابی، رقابت، مشاهده و آنالیز قرار داده‌های استراتژیک و مدیریت استراتژیک، مشاوره و توسعه طرح‌ها می‌باشد. به عبارت دیگر هوش استراتژیک را نباید صرفاً یک روش نظامی، امنیتی یا تجاری دانست بلکه روشی است کلی در جهت مدیریت دانش (کوسا^۱، ۲۰۱۱). هوش کلان-محیطی در برگیرنده عوامل فرهنگی-اجتماعی، سیاسی، قانونی، تکنولوژیکی، اقتصادی و محیط‌زیست است که تأثیر مستقیمی بر سازمان می‌گذارند (فلیشر و بلنکهورن، ۲۰۰۳). هوش رقابتی را به عنوان فرایندی که سازمان‌ها توسط آن اطلاعاتشان را در مورد رقبا و محیط رقابتی جمع‌آوری می‌کنند، که ترجیحاً از این اطلاعات در فرآیند تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی‌شان با هدف تعدیل فعالیت‌ها برای بهبود عملکرد استفاده می‌کنند (رایت، اید و فلیشر^۲، ۲۰۰۹). هوش فرایندهای سازمانی دربرگیرنده حوزه وسیعی از کاربردها در زمینه نظارت بر فرایندها، تجزیه و تحلیل آن‌ها به منظور بهینه‌سازی، پیش‌بینی، بررسی همگونی و کشف فرایندهای سازمان است که از اتخاذ تصمیمات مناسب در سازمان حمایت می‌کند (کلاستانوس، دمپروس، مدینگل و وبروایترز^۳، ۲۰۰۹). هوش منابع سازمانی با توجه به تخصصی شدن، افزایش فعالیت‌ها و وظایف واحدهای متعدد درون سازمان‌ها، اهمیت و نیاز به ابزارهایی به منظور برنامه‌ریزی،

5. Chou, Tripuramallu and Chou

6. Frost

7. Maccoby

1. Kuosa

2. Wright, Eid and Fleisher

3. Castellanos, de Medeiros, Mendling and Weber Weijters

4. Enterprise Resources System (ERP)

یافته‌ها

طبق جدول شماره (۱) توجه به اینکه مقدار تی محاسبه شده برای این رابطه (۸۵/۳۱)، بیشتر از مقدار بحرانی آن (۲/۵۶) است. می‌توان نتیجه گرفت طبق داده‌های تجربی جمع‌آوری شده تأثیر هوش استراتژیک با ضریب مسیر (۰/۸۵۵) در سطح ۰/۰۰۱ بر هوش منابع سازمانی مورد تأیید واقع شد.

بین مدیران و کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان به صورت تصادفی ساده توزیع گردید و سپس با نرم‌افزار اسپاس تحلیل عامل اکتشافی (آزمون الگوی اندازه‌گیری مبنی بر روایی و اعتبار ابزارهای اندازه‌گیری) و با نرم‌افزار اسمارت پی - ال اس تحلیل عامل تأییدی (آزمون الگوی ساختاری، آزمون فرضیه‌ها و بررسی اثر متغیرها بر یکدیگر) انجام شد.

جدول ۱. برآورد اثرات مستقیم متغیر شاخص هوش استراتژیک بر هوش منابع سازمانی وزارت ورزش و جوانان

اثر ضریب	غیرمستقیم برآورد		مقدار	وابسته متغیر	مستقل متغیر
	P. Value	t			
تأیید	۰/۰۰۱	۴/۷۴۶	۰/۳۷۸	هوش منابع سازمانی	هوش استراتژیک

جدول ۲. برآورد اثرات مستقیم متغیر شاخص هوش استراتژیک بر هوش رقابتی وزارت ورزش و جوانان

اثر ضریب	غیرمستقیم برآورد		مقدار	وابسته متغیر	مستقل متغیر
	P. Value	t			
تأیید	۰/۰۰۱	۴/۷۴۶	۰/۳۷۸	هوش رقابتی	هوش استراتژیک
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۱۴۰	۰/۵۷۷		هوش استراتژیک

طبق جدول شماره (۲) توجه به اینکه مقدار تی محاسبه شده برای این رابطه (۱۷۶/۱۶)، بیشتر از مقدار بحرانی آن (۲/۵۶) است. می‌توان نتیجه گرفت طبق داده‌های تجربی جمع‌آوری شده تأثیر هوش استراتژیک با ضریب مسیر (۰/۹۴۳) در سطح ۰/۰۰۱ بر هوش رقابتی مورد تأیید واقع شد.

جدول ۳. برآورد اثرات مستقیم متغیر هوش استراتژیک بر هوش فرآیندهای سازمانی وزارت ورزش و جوانان

ضریب اثر	برآورد غیرمستقیم		مقدار	متغیر وابسته	متغیر مستقل
	P. Value	t			
تأیید	۰/۰۰۱	۶۱/۵۷	۰/۸۰۷	فرآیندهای سازمانی	هوش استراتژیک

طبق جدول شماره (۳) توجه به اینکه مقدار تی محاسبه شده برای این رابطه (۶۱/۵۷)، بیشتر از مقدار بحرانی آن (۲/۵۶) است. می‌توان نتیجه گرفت طبق داده‌های تجربی جمع‌آوری شده تأثیر هوش استراتژیک با ضریب مسیر (۰/۸۰۷) در سطح ۰/۰۰۱ بر هوش فرآیندهای سازمانی مورد تأیید واقع شد.

جدول ۴. برآورد اثرات مستقیم متغیر هوش استراتژیک بر هوش کلان‌محیطی وزارت ورزش و جوانان

ضریب اثر	برآورد غیرمستقیم		مقدار	متغیر وابسته	متغیر مستقل
	P. Value	t			
تأیید	۰/۰۰۱	۴/۷۴۶	۰/۳۷۸	هوش کلان محیطی	هوش استراتژیک

طبق جدول شماره (۴) توجه به اینکه مقدار تی محاسبه شده برای این رابطه (۹۵/۰۳)، بیشتر از مقدار بحرانی آن (۲/۵۶) است. می‌توان نتیجه گرفت طبق داده‌های تجربی جمع‌آوری شده تأثیر هوش استراتژیک با ضریب مسیر (۰/۸۹) در سطح ۰/۰۰۱ بر هوش کلان‌محیطی مورد تأیید واقع شد.

جدول ۵. مقادیر شاخص واریسی اعتبار افزونگی

متغیر	SSO	SSE	1-SSE/SSO یا Q ²
هوش فرآیندهای سازمانی	572	346.504803	0.394
هوش منابع سازمانی	2860	1755.968423	0.386
هوش کلان محیطی	4147	2537.160190	0.388
هوش رقابتی	3146	1933.012790	0.386

یک از متغیرهای وابسته است که به وسیله متغیر مستقل تبیین می‌شود. در جدول (۶) مقادیر R^2 متغیرهای درون‌زا آورده شده است، که نشان از قابل توجه بودن مقدار مورد نظر می‌باشد.

طبق جدول از آنجایی که شاخص واریانس اعتبار افزونگی تمامی متغیرهای ممکن وابسته، مثبت می‌باشد. یعنی متغیر مستقل توانایی پیش‌بینی متغیرهای وابسته را دارا می‌باشند. ضریب تعیین (R^2) متغیرهای درون‌زا بیانگر میزان تغییرات هر

جدول ۶. مقادیر R^2 هر یک متغیرهای وابسته پژوهش

متغیر	R^2
هوش فرایندهای سازمانی	۰/۶۵۱
هوش منابع سازمانی	۰/۷۳
هوش کلان محیطی	۰/۷۹۲
هوش رقابتی	۰/۸۸۸

بحث و نتیجه‌گیری

محیط‌های بدون رویارویی (برخود) قابل کاربرد است. اطلاعات در محیط‌هایی به دانش تبدیل می‌شود که برای شناخت محیط‌های جدیدی که هیچ پیشینه‌ای ندارند بکار رود. اطلاعاتی که بطور کامل با یک مدل قبلی شناخته شده در ارتباط باشد، دانش نیست و فاقد نوآوری می‌باشد (سیف‌اللهی و داوری، ۱۳۸۸).

هوش فرایندهای سازمانی اغلب باعث بهبود فرایندها و مهندسی مجدد آن‌ها می‌شود و با ایجاد تغییرات بهینه در فرایندهای سازمانی منجر به تسهیل تصمیم‌گیری می‌گردد (کلاستلوس و دیگران، ۲۰۰۹). به طور کلی، هوش فرایندهای سازمانی به عنوان کاربردی از تکنیک‌های مدیریت مبتنی بر عملکرد از هوش کسب و کار و تکنولوژی‌های مدیریت فرایندهای سازمانی به شمار می‌رود که بیشتر از ترکیب این دو سیستم برای سازمان ایجاد ارزش می‌کند (مانسمان، نمود و واسکول^۴، ۲۰۰۷). کوسا (۲۰۱۱) معتقد است که اگر یک سازمان مصمم است که نسبت به رقبای خود موقعیت استراتژیک داشته باشد، باید توان آن را داشته باشد که از فرایندهای سازمانی هوشمند بهره‌برداری نماید و از امکانات و فرایندهای هوشمند خود، بهتر از رقباء سود جوید.

هوش کلان محیطی نیز یکی دیگر از عوامل شناسایی شده در مدل هوش استراتژیک به عنوان ابزار توسعه مدیریت راهبردی در وزارت ورزش و جوانان می‌باشد. هوش کلان محیطی، اطلاعاتی را که برای سازمان فراهم می‌آورد، کافی و مناسب می‌باشد و سپس این اطلاعات را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد (کوالکنتی^۵، ۲۰۰۵). از نظر هاف و وایت^۶ (۲۰۰۴) تجزیه و تحلیل محیطی به عنوان فرایند شناسایی، گردآوری، پردازش و تفسیر اطلاعات درباره عوامل بیرونی موثر در سودمندی برنامه‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازمان به حساب می‌آید (زنگ، مجید و فو^۷، ۲۰۱۲). از دیدگاه فلیشر و بلنکهورن^۸ (۲۰۰۳) هوش محیط کلان تأثیر مستقیمی بر سازمان می‌گذارد. سازمان از این طریق قادر به شناسایی علائم و نشانه‌های محیطی بوده و عدم اطمینان‌ها را کنترل کند و به موفقیت و بقای

لیبویتر^۱ (۲۰۰۶) هوش استراتژیک را به عنوان همگرایی و هم-افزایی مدیریت دانش، هوش کسب و کار و هوش رقابتی در نظر می‌گیرد تا اطلاعات و دانش ارزش افزوده برای اتخاذ تصمیمات استراتژیک سازمان را فراهم کند. اخیراً بویکانویو^۲ (۲۰۱۶) مدل هوش استراتژیک را معرفی کرد که در آن شاخص‌های: هوش بازار، هوش کسب و کار، هوش رقابتی، مدیریت دانش ارائه شد. تجزیه و تحلیل رگرسیون در پژوهش ایشان نشان داد که هوش استراتژیک تابعی از هوش تجاری، هوش رقابتی، هوش بازاریابی و مدیریت دانش است. حسینی و صبغیان (۱۳۹۷)، در یافته‌های پژوهش نشان داد بین مدیریت دانش و هوش استراتژیک در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان کاشان رابطه معناداری وجود دارد، همچنین بین شاخص‌های مدیریت دانش (حفظ و نگهداری دانش، انتقال دانش، ایجاد دانش و کاربرد دانش) و هوش استراتژیک در سازمان مربوطه رابطه معناداری وجود دارد. فروست^۳ (۲۰۱۱) مدیریت دانش را به عنوان مدیریت سیستماتیک دارایی‌های دانش سازمان تعریف می‌کند که علاوه بر برآورده کردن نیازهای تاکتیکی و استراتژیک، ارزش ایجاد می‌کند. مدیریت دانش شامل ابتکارات، فرایندها، استراتژی‌ها و سیستم‌هایی است که ذخیره، ارزیابی، به اشتراک‌گذاری، پالایش و ایجاد دانش را حفظ و ارتقاء می‌دهد، می‌باشد. مدیریت دانش توانایی خرد جمعی در افزایش پاسخ‌گویی و نوآوری است. درک سه نکته اساسی از این تعریف بسیار مهم است. اول، دانش به هم مرتبط هستند. در این دانش (خرد جمعی) مجموعه‌ای از تجارب و دیدگاه‌ها متعدد وجود دارد. دوم، مدیریت دانش یک شتاب‌دهنده (کاتالیزور) است و همانند کاربرد یک اهرم عمل می‌کند. دانش همیشه در ارتباط با شرایط محیطی است و محرک‌های عمل در پاسخ به این شرایط می‌باشد و اطلاعاتی که باعث تسریع عمل آگاهانه نشود، نوعی دانش نیست. سوم، دانش در

6. Cavalcanti
7. Hough and White
8. Zhang, Majid and Foo
9. Fleisher and Blenkhorn

1. Liebowitz
2. Boikanyo
3. Frost
4. Mansmann, Neumuth, and Scholl
5. Anastrain

این اطلاعات و بهبود تصمیم‌گیری در سازمان استفاده می‌کند. علاوه بر این هوش رقابتی بر درون و بیرون تمرکز دارد و تحلیلگر به طور چشمگیری به اطلاعات بیرونی حاصل از هوش رقابتی به عنوان مبنایی برای دیدگاهش وابسته است (لیبوییتز، ۲۰۰۶).

یک سازمان نیاز دارد تا در مورد محیط کسب و کار خود (فعالیت‌ها، منابع، بازارها، مشتریان، محصولات، خدمات و هزینه‌های خود) بدانند تا برای موفقیت حال و آینده خود برنامه‌ریزی کند. این دانش که عملکرد موفق سازمان را امکان‌پذیر می‌سازد، باید در سراسر سازمان انتشار یابد (تام و کیم^۳، ۲۰۰۲).

هیچ مسیر یا فرمول استاندارد برای تغییر وجود ندارد. اما ویژگی‌های هوش استراتژیک این امکان را به شما می‌دهد تا یک مسیر موثر را انتخاب و دنبال کنید. برای شروع هدف و فلسفه درست منطق وجود دارد. دلایل برای تغییر عموماً سازگار شدن با تهدیدات و از بین بردن فرصت‌ها و ابداع‌ها باید مرتبط باشد. تیم رهبری باید آینده‌نگری را بهبود دهد و در ارگان ایجاد انگیزه کند، اما هیچ راه مناسبی برای آن وجود ندارد. این کار ممکن است ابتکارات عمل تعاملی، مراتبی و چندسویه را با هم مخلوط کند.

هوش استراتژیک سیستمی از ویژگی‌های عقل و قلب است که روسا را با ابزارهای مفهومی مجهز می‌کند که برای ساختن آینده‌ای بهتر برای ارگان ضروری است. با وجود هوش استراتژیک، تصمیمات استراتژیک نیازمند قضاوت و جرأت خوب است. گاهی اوقات اطلاعات ناکافی هستند. روسا شاید در رابطه با سرمایه گذاری نامطمئن باشند یا درباره انتخاب دیگر تردید داشته باشند. با این حال با وجود هوش استراتژیک، قضاوت‌های قوی خواهد شد.

هوش استراتژیک در وزارت ورزش و جوانان متشکل از انواع مختلفی از هوش است که یک هم‌کوشی و تعامل بین هوش کلان-محیطی، هوش منابع سازمانی، هوش رقابتی، هوش فرآیندهای سازمانی، هوش راهبردی مدیران و مدیریت دانش ایجاد می‌کند تا اطلاعات و دانش ارزش افزوده برای اتخاذ تصمیمات استراتژیک سازمان را فراهم کند. هوش استراتژیک نشان دهنده ایجاد و تحول اطلاعات یا دانش است که می‌تواند در تصمیم‌گیری سطح بالا مورد استفاده قرار گیرد. تأکید بر این است که چگونه سازمان شرایطی را برای مقابله با چالش‌های آینده و فرصت‌هایی برای به حداکثر رساندن موفقیت سازمان فراهم می‌کند. با ادغام هوش کلان-محیطی، هوش منابع سازمانی، هوش رقابتی، هوش فرآیندهای سازمانی، هوش راهبردی مدیران و مدیریت دانش به عنوان یک عملکرد استراتژیک سازمان فعال می‌شود و از این طریق، فرآیند تصمیم‌گیری با آگاهی بیشتر و بهتر صورت می‌گیرد. مدل مورد نظر نشان می‌دهد که برای ایجاد یک سازمان جهت کسب مزیت رقابتی در آینده، مدیریت باید درک کند که آینده سازمان چگونه می‌تواند باشد.

سازمان در بازار کمک می‌نماید (ژانگ، مجید و فو، ۲۰۱۲). همچنین، تجزیه و تحلیل محیطی بر نیازهای اطلاعات هدف، گردآوری هوشمند اطلاعات برای افرادی که اطلاعات مرتبط را مورد بررسی قرار می‌دهند و در نهایت در بدست آوردن سیستمی موثر برای ذخیره، پردازش و توزیع اطلاعات کمک می‌کند (ژانگ، مجید و فو، ۲۰۱۲). هوش کلان‌محیطی فرایندی مدیریتی است که علائم و نشانه‌های محیطی را شناسایی کرده و عدم اطمینان‌ها را کنترل می‌کند و برای بقاء و موفقیت وزارت ورزش و جوانان، مهم و حیاتی می‌باشد.

هوش منابع سازمانی نیز یکی دیگر از عوامل شناسایی شده در مدل هوش استراتژیک به عنوان ابزار توسعه مدیریت راهبردی در وزارت ورزش و جوانان می‌باشد. اسماعیلی (۲۰۱۴) در پژوهشی با هدف شناخت عوامل مؤثر بر هوش استراتژیک در سازمان و شرکت‌هایی که از سیستم‌های هوش بهره می‌برند، از هوش منابع-انسانی و منابع مالی به عنوان عوامل موثر بر هوش استراتژیک در سازمان نام می‌برد. حسینی، سلیمی فرد و یدالهی (۱۳۹۱) مدلی در زمینه اندازه‌گیری هوشمندی استراتژیک سازمانی و در بین شرکت‌های استفاده کننده از نرم‌افزارهای هوشمندی کسب و کار در ایران معرفی کردند که در آن از هوش مرتبط با منابع به عنوان یکی از اجزای مدل خود اشاره کردند. حکاک و شریعت نژاد (۱۳۹۴)، در مدل ارائه شده عوامل موثر بر هوشمندی استراتژیک یک سازمان دانش بنیان از هوش منابع انسانی و هوش مالی به عنوان عوامل موثر بر هوشمندی استراتژیک نام برده‌اند.

هوش رقابتی نیز یکی دیگر از عوامل شناسایی شده در مدل هوش استراتژیک به عنوان ابزار توسعه مدیریت راهبردی در وزارت ورزش و جوانان می‌باشد. در مدل هوش استراتژیک بویکانویو^۱ (۲۰۱۶) از هوش رقابتی به عنوان یکی از شاخص‌های آن نام برده شده است. رنه و کروجر^۲ (۲۰۱۱) مدل هوش استراتژیک را به عنوان ابزاری برای مدیریت استراتژیک در صنعت بیمه آفریقای جنوبی معرفی کردند که در آن از هوش رقابتی به عنوان یکی از شاخص‌های مدل مورد نظر نام برده شده است و بیان می‌شود که مدل مورد نظر در نهایت باعث بهبود فرایند تصمیم‌گیری استراتژیک می‌شود. نتایج پژوهش اشتر، سبحانی و فرزام‌فر (۱۳۹۷) که تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر عملکرد مدیران (مطالعه موردی: شرکت پلی اکریل اصفهان)» انجام دادند نشان داد که هوش رقابتی بر عملکرد مدیران تأثیر دارد. لیبوییتز (۲۰۰۶) مدل هوش استراتژیک را به عنوان یک تعامل میان هوش کسب و کار، هوش رقابتی و مدیریت دانش تعریف می‌کند. که اطلاعات با ارزش افزوده و دانش لازم برای تصمیم‌گیری‌های استراتژیک سازمانی را فراهم می‌کند. همچنین بیان می‌کند؛ هوش رقابتی، از اطلاعات و دانش درونی و بیرونی به منظور توسعه برنامه‌های اخلاقی و نظام‌مند برای مدیریت، تحلیل و به‌کارگیری

1. René and Kruger

2. Tam and Kim

Reference

- اشتر، مریم؛ سبحانی، ایوب؛ و فرزام فر، صبا (۱۳۹۷)، "بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر عملکرد مدیران مطالعه موردی: مطالعه موردی: شرکت پلی اکریل اصفهان". چهارمین سمپوزیوم بین المللی علوم مدیریت، موسسه آموزشی عالی مهر اروند و مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- حسینی، ف.س.، و صباغیان، ع. (۱۳۹۷). بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و هوش استراتژیک در سازمان تامین اجتماعی شهرستان کاشان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق.
- حسینی، ی.، سلیمی فرد، خ.، و یدالهی، ش. (۱۳۹۱). طراحی مدلی برای اندازه‌گیری هوشمندی استراتژیک سازمانی و اندازه‌گیری میزان آن در بین شرکت های استفاده کننده از نرم‌افزارهای هوشمندی کسب و کار. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۲، شماره ۱، ص ۲۱-۴۳.
- حکاک، محمد؛ و شریعت نژاد، علی (۱۳۹۴)، " اولویت‌بندی عوامل موثر بر هوشمندی استراتژیک سازمان". فرایند مدیریت و توسعه، ۲۸(۲)، ۴۳-۱۱.
- سیف‌اللهی، ن.، و داوری، م. ر. (۱۳۸۸). مدیریت دانش در سازمان‌ها. انتشارات آراد کتاب، چاپ اول.
- Boikanyo, H. (2016). Investigating strategic intelligence as a management tool in the mining industry. Thesis of Phd in Business Administration at the Potchefstroom Campus of the North – West University.
- Castellanos, M., de Medeiros, A., Mendling, J., Weber, B., & Weijters, A. (2009). Business Process Intelligence. In Handbook of Research on Business Process Modeling. IGI Global, Hershey, PP, 456-480.
- Cavalcanti, E. P. (2005). The relationship between business intelligence and business success. Journal of Competitive Intelligence, 3(1), 6-15.
- Chou, D. C., Tripuramallu, H. B., & Chou, A. Y. (2005). BI and ERP integration. Information Management & Computer Security, 13(5), 340-349.
- Esmaeili, M. R. (2014). A Study on the effect of the strategic intelligence on decision making and strategic planning. International Journal of Asian Social Science, 4(10), 1045-1061.
- Fleisher, C. S., & Blenkhorn, D. L. (2003). Controversies in competitive intelligence: the enduring issues. Westport: Pager Publishers.
- Frost, A. (2011). Knowledge Management Definition. Retrieved from Knowledge Management Tools website: <http://www.knowledge-management-tools.net>.
- Kuosa, T. (2011). Different approaches of pattern management and strategic intelligence, science direct, 459-467.
- Liebowitz, J. (2006). Strategic Intelligence: Business Intelligence, Competitive Intelligence, and Knowledge Management. Boca Raton, FL.: Auer Bach Publications. Taylor & Francis Group.
- Maccoby, M. (2015), Strategic Intelligence, A Conceptual System Of Leadership For Change, Oxford University Press is department of the University of oxford, First Published in Paperback 2017.
- Mansmann, S., Neumuth, T., & Scholl, M. H. (2007). Multidimensional Data Modeling for Business Process Analysis. Proceedings of the ER, (pp. 23-38).
- René, P. & Kruger, J. P. (2011). A study of strategic intelligence as a strategic management tool in the long-term insurance industry in South Africa. European Business Review, 23(6): 609 – 631.
- Tham, K.D., & Kim, H.M. (2002). Towards Strategic Intelligence with Ontology Based Enterprise Modelling and ABC. Proceedings of the IBER Conference, Las Vegas, NV.
- Wright, S., Eid, E.R., & Fleisher, C.S. (2009). Competitive intelligence in practice: Empirical evidence from the UK retail banking sector. Journal of Marketing Management, 25(9/10):941-964.
- Zhang, X., Majid, S., & Foo, S. (2012). Environmental Scanning — An Emerging Discipline for LIS Education, Library and Information Science Trends and Research: Asia-Oceania, 2(6):125-147.

ارجاع: زارع وحید، نوربخش مهوش، نوربخش پریش، شجیع رضا، کفچه پرویز، تأثیر هوش استراتژیک بر هوش کلان‌محیطی، هوش منابع سازمانی، هوش رقابتی و هوش فرآیندهای سازمانی، مجله علوم حرکتی و رفتاری، دوره ۴، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰، صفحات ۲۴۷-۲۵۳.