

بررسی رابطه بین هوش استراتژیک با کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران آموزشی
و میانجیگری تفکر استراتژیک در سازمان آموزش و پرورش استان خراسان شمالی

**Investigating the relationship between strategic intelligence, organizational entrepreneurship, and organizational performance of educational managers and the mediation of strategic thinking
(Case study: North Khorasan Province Education Organization)**

Tayebeh Safarpour Jajarmi

M.A. in Educational Management, Islamic Azad University, Bojnord, Iran.

Email: Yasinzamani35@gmail.com

Fatemeh Aliabadi

Ph.D. in Educational Management, Islamic Azad University, Bojnord, Iran.

Sakineh Gharib

M.A. in Educational Management, Islamic Azad University, Bojnord, Iran.

طیبه صفرپور جاجرمی*

کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی،
بجنورد، ایران.

فاطمه علی آبادی

دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

سکینه غریب

کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی،
بجنورد، ایران.

Abstract

Introduction: In the dynamic environment of the educational system, improving organizational performance requires leveraging managers' strategic capabilities. Strategic intelligence can provide a foundation for organizational entrepreneurship and performance enhancement, while strategic thinking plays a mediating role in this relationship. **Method:** This study is applied in terms of purpose and descriptive-analytical in nature, conducted as a review study. Data were collected through documentary and library research. Relevant scientific articles, theses, and credible national and international sources related to the research variables were examined within the time span of 2010 to 2024 (Gregorian calendar) and 1390 to 1404 (Solar Hijri calendar). The extracted data were categorized and analyzed using qualitative content analysis. **Findings:** The analysis of previous studies indicated that strategic intelligence has a positive and significant relationship with organizational entrepreneurship and

چکیده

مقدمه: در محیط پویای نظام آموزشی، بهبود عملکرد سازمانی مستلزم بهره‌گیری از قابلیت‌های راهبردی مدیران است. هوش استراتژیک می‌تواند زمینه‌ساز کارآفرینی سازمانی و ارتقای عملکرد شود و تفکر استراتژیک در این میان نقش واسطه ایفا می‌کند. **روش:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-تحلیلی از نوع مروری است. داده‌های پژوهش از طریق مطالعه اسنادی و کتابخانه‌ای گردآوری شد. بدین منظور، مقالات علمی، پایان‌نامه‌ها و منابع معتبر داخلی و بین‌المللی مرتبط با متغیرهای پژوهش در بازه زمانی ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۴ میلادی و ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۴ شمسی مورد بررسی قرار گرفت. در پایان داده‌های استخراج‌شده با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی طبقه‌بندی و تحلیل گردید. **یافته‌ها:** نتایج تحلیل پیشینه‌های پژوهش نشان داد که هوش استراتژیک رابطه مثبت و معناداری با کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی دارد. همچنین تفکر استراتژیک به‌عنوان متغیری کلیدی، ضمن تأثیرگذاری مستقیم بر عملکرد سازمانی، می‌تواند نقش میانجی در رابطه بین هوش

بررسی رابطه بین هوش استراتژیک با کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران آموزشی و میانجیگری تفکر استراتژیک در سازمان آموزش و پرورش استان خراسان شمالی

organizational performance. Furthermore, strategic thinking, as a key variable, not only directly influences organizational performance but also plays a mediating role in the relationship between strategic intelligence and organizational entrepreneurship. The findings suggest that strategic intelligence, through strengthening strategic thinking, facilitates entrepreneurial behaviors and ultimately leads to improved organizational performance. **Conclusion:** Based on the findings, strengthening educational managers' strategic intelligence without developing strategic thinking cannot lead to sustainable improvement in organizational performance. Therefore, to enhance performance in the Ministry of Education, simultaneous attention to developing managers' cognitive capabilities, training strategic thinking skills, and institutionalizing a culture of organizational entrepreneurship is essential. The proposed conceptual model can serve as a foundation for future empirical research and managerial policymaking in the education system.

Keywords: Strategic Intelligence, Organizational Entrepreneurship, Organizational Performance of Educational Managers, Strategic Thinking.

استراتژیک و کارآفرینی سازمانی ایفا کند. یافته‌ها بیانگر آن است که هوش استراتژیک از طریق تقویت تفکر استراتژیک، زمینه بروز رفتارهای کارآفرینانه را فراهم کرده و در نهایت به بهبود عملکرد سازمانی منجر می‌شود. نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج این پژوهش، تقویت هوش استراتژیک مدیران آموزشی بدون توسعه تفکر استراتژیک نمی‌تواند به بهبود پایدار عملکرد سازمانی منجر شود. بنابراین، برای ارتقای عملکرد سازمان آموزش و پرورش، توجه همزمان به توسعه قابلیت‌های شناختی مدیران، آموزش مهارت‌های تفکر استراتژیک و نهادینه‌سازی فرهنگ کارآفرینی سازمانی ضروری است. مدل مفهومی ارائه‌شده می‌تواند مبنایی برای پژوهش‌های تجربی آینده و سیاست‌گذاری‌های مدیریتی در نظام آموزش و پرورش باشد.

واژه‌های کلیدی: هوش استراتژیک، کارآفرینی سازمانی، عملکرد سازمانی مدیران آموزشی، تفکر استراتژیک.

پذیرش: اسفند ۱۴۰۴

دریافت: دی ۱۴۰۴

نوع مقاله: مروری

مقدمه

در عصر تحولات سریع فناوری، پیچیدگی‌های محیطی و رقابت فزاینده سازمانی، توانایی سازمان‌ها برای سازگاری با تغییرات و پاسخگویی به نیازهای محیطی به یکی از مهم‌ترین عوامل بقا و اثربخشی تبدیل شده است. سازمان‌های امروزی، به‌ویژه سازمان‌های خدماتی و آموزشی، برای حفظ کارایی و اثربخشی خود ناگزیر از حرکت به سوی نوآوری، انعطاف‌پذیری و یادگیری مستمر هستند. در چنین شرایطی، نقش مدیران در هدایت سازمان‌ها به سوی تحول و بهبود عملکرد بیش از گذشته اهمیت یافته است. پژوهشگران مدیریت معتقدند که سازمان‌ها برای موفقیت در محیط‌های پویا باید از رویکردهای سنتی مدیریتی فاصله گرفته و به سمت نگرش‌های راهبردی و کارآفرینانه حرکت کنند (ایرلند، کوین و کوراتکو^۱، ۲۰۰۹).

یکی از مفاهیمی که در دهه‌های اخیر به‌عنوان عامل کلیدی در تحول و پویایی سازمان‌ها مطرح شده، کارآفرینی سازمانی^۲ است. کارآفرینی سازمانی به فرایند ایجاد و توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه درون یک سازمان اشاره دارد. این مفهوم شامل الهام‌گیری و تشویق اعضا و کارکنان سازمان به ایده پردازی، نوآوری و ایجاد فرصت‌های جدید برای سازمان است (کانینگهام^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). کارآفرینی سازمانی در تمام سطوح یک سازمان می‌تواند انگیزه‌بخش باشد و باعث افزایش انعطاف‌پذیری و

1. Ireland, Covin & Kuratko

2. Organizational Entrepreneurship

3. Cunningham

رشد سازمانی شود. کارآفرینی سازمانی از طریق ایجاد فرصت‌های جدید و الهام‌بخش برای کارکنان می‌توان احساس موفقیت و ارتقاء حرفه‌ای را به وجود آورد (هابل^۴، ۲۰۲۲). وقوع کارآفرینی سازمانی می‌تواند برای کارکنان محیطی پویا و الهام‌بخش ایجاد کند و احساس ارزشمندی و تعهد به سازمان را افزایش دهد. علاوه بر این، ایجاد فرصت‌های مشارکت و پذیرش ایده‌های جدید می‌تواند احساس ارزشمندی کارکنان را افزایش دهد (سومرو و شا^۵، ۲۰۱۹).

وقوع کارآفرینی در سازمان می‌تواند ایجاد تحولات و تغییرات جدید در فرهنگ، ساختار و رویه‌های کاری سازمانی را ترویج دهد. اعضای سازمان با الهام‌بخشی و تشویق به ایده پردازی و نوآوری، میزان توانایی و انگیزه خود را افزایش داده و از این طریق می‌توانند ایده‌های نوین و نوآورانه را پیشنهاد دهند (آپوستو^۶ و همکاران، ۲۰۲۲). بنابراین، کارآفرینی سازمانی می‌تواند محرکی برای ایجاد محصولات و خدمات جدید، بهبود فرایندها و ارتقاء کیفیت کار در سازمان باشد (الرازهدی^۷ و همکاران، ۲۰۲۲). زمانی که یک سازمان به نوآوری تمایل دارد و از کارکنانش برای ارائه ایده‌های نوین استفاده می‌کند، کارکنان احساس می‌کنند که نقش مهمی در پیشرفت سازمان دارند (دمیروکیوگلو^۸، ۲۰۲۳).

کارآفرینی سازمانی فراتر از ایجاد کسب‌وکارهای مستقل بوده و شامل خلق، توسعه و به‌کارگیری ایده‌های نوآورانه، فرصت‌سازی و واکنش به چالش‌ها در فضای سازمانی آموزشی است. در سازمان آموزش و پرورش، این مفهوم با بهبود فرآیندهای آموزشی، توسعه خدمات یادگیری، ارتقای کیفیت مدیریت مدارس و افزایش مشارکت ذی‌نفعان پیوند دارد، به‌گونه‌ای که کارکنان و مدیران با بهره‌گیری از روش‌های کارآفرینانه بتوانند فرصت‌های جدید را شناسایی و به عمل تبدیل کنند (کریمی، ۱۴۰۴). در کنار کارآفرینی سازمانی، عملکرد سازمانی یکی از مهم‌ترین شاخص‌های سنجش موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود.

عملکرد سازمانی به توانایی سازمان برای اجرای یک استراتژی خاص اشاره دارد. همچنین به عنوان یک نتیجه جمعی از عملکرد کارکنان در نظر گرفته شده است. عملکرد سازمانی یکی از بادوام‌ترین چالش‌های مدیریتی است و با استفاده از معیارهای مختلفی مانند عملکرد مالی، عملکرد بازار، عملکرد فرآیندهای داخلی، رشد و عملکرد یادگیری ارزیابی می‌شود (شمایل، الحامد، القدا^۹ و همکاران، ۲۰۲۲). عملکرد سازمانی توصیفی از موفقیت یا شکست سازمان در حین اجرای وظایف اصلی به منظور تحقق اهداف، چشم‌انداز و مأموریت تلقی می‌شود. همچنین به عنوان دستاورد در یک دوره معین همراه است (افیانتي، سوفیان و سیافروداين^{۱۰}، ۲۰۲۱). عملکرد سازمانی یک مفهوم پیچیده و چند بعدی است. موفقیت بالقوه یک کسب‌وکار بستگی به توانایی آن در اجرای راهبردهای مؤثر برای دستیابی به اهداف نهادی دارد. هدف اصلی هر سازمانی در فضای کسب‌وکار، بالا بردن عملکرد است. عملکرد سازمان به طور کلی با اثربخشی (میزان دستیابی به اهداف سازمان) و کارایی (استفاده درست از منابع توسط سازمان)، رضایت کارکنان و مشتریان، نوآوری، کیفیت محصولات و خدمات و توانایی دستیابی به یک مخزن منحصربه‌فرد نیروی انسانی اندازه‌گیری می‌شود (حسینی شکسیب و هشیوار، ۱۳۹۸).

مطالعات نشان داده‌اند که کارآفرینی سازمانی می‌تواند نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمانی ایفا کند؛ زیرا رفتارهای کارآفرینانه با نوآوری، انعطاف‌پذیری و یادگیری سازمانی همراه است و این عوامل زمینه‌ساز افزایش اثربخشی سازمان می‌شوند (آنتونیک و هیسریچ^{۱۱}، ۲۰۰۱). با این حال، شکل‌گیری کارآفرینی سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی نیازمند وجود قابلیت‌های مدیریتی و شناختی خاصی در مدیران است که بتواند سازمان را در مسیر تحول هدایت کند.

4. Hübel

5. Soomro & Shah

6. Apostu

7. Alrazehi

8. Demircioglu

9. Shamaileh, AlHamad, Al-Qudah

10. Effiyanti, Sofyan, & Syafuruddin

11. Antoncic & Hisrich

بررسی رابطه بین هوش استراتژیک با کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران آموزشی و میانجیگری تفکر استراتژیک در سازمان آموزش و پرورش استان خراسان شمالی

یکی از این قابلیت‌ها، هوش استراتژیک^{۱۲} است. هوش استراتژیک مدیران گسترده‌ترین هوش سازمانی است که اطلاعات لازم را برای سازمان به ارمغان می‌آورد و به سازمان کمک می‌کند استراتژی‌های مناسبی را که ایجاد ارزش کرده، طراحی کند و موجب رشد و پیشرفت سازمان می‌شود (کیتاگاوا و ویدمار^{۱۳}، ۲۰۲۲). هوش استراتژیک توانمندی مدیران و رهبران را در یک سازمان توصیف می‌کند و با اثرگذاری بر عملکرد کارکنان می‌تواند باعث بهبود عملکرد آنان شود (امان و شهرکی، ۱۳۹۹). هوش استراتژیک یک عامل مهم برای مدیران است زیرا از آنجا که مدیران با اختیارترین افراد در سازمان هستند، رفتار و عملکرد آنان روی سازمان یا واحد تحت کنترل خود تأثیر بسیار زیادی دارد و می‌توانند به طور مستقیم و غیرمستقیم با تصمیم‌ها و سیاست‌گذاری‌های خرد و کلان بر همه وجوه سازمان اثر گذارند. امروزه، سازمان‌ها نیازمند مدیرانی هستند که در همه جا حضور فعال داشته باشند و به دیگران یاد دهند که چگونه بیندیشند و مشکلات را حل کنند که برای تحقق این امر هوش استراتژیک یک عامل مهم برای مدیران محسوب می‌شود (آزادی و همکاران، ۱۴۰۰). هوش استراتژیک مدیران توانایی سازگاری با شرایط دائماً متغیر امروزی است که با گام برداشتن در یک مسیر ثابت و هموار مغایرت دارد؛ زیرا سیگنال‌ها و نشانه‌های رقابتی امروزی، مدیران را به سازگاری با شرایط متغیر فرا می‌خواند. در واقع هوش استراتژیک را قابلیت نام نهاده‌اند که از طریق آن و با توجه به رفتارهای فردی و اجتماعی خود مدیران می‌توانند روش صحیح سازگار پذیری با شرایط جدید را بیاموزند (میری رمی و همکاران، ۱۳۹۹). سازمان‌هایی که از هوش استراتژیک بالاتری برخوردارند، معمولاً در ایجاد فرهنگ کارآفرینانه موفق‌تر عمل می‌کنند؛ زیرا مدیران با درک عمیق‌تری از محیط، منابع را به سمت فرصت‌های سودآور هدایت کرده و از طریق حمایت از ایده‌های نو، زمینه توسعه کارآفرینی را فراهم می‌کنند. در واقع هوش استراتژیک به‌عنوان محرک شناختی و تحلیلی، بستر لازم برای شکل‌گیری رفتارهای کارآفرینانه را ایجاد می‌کند و کارآفرینی سازمانی نیز به‌عنوان سازوکار اجرایی، این شناخت را به اقدام و نوآوری تبدیل می‌نماید. پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که هوش استراتژیک به‌صورت مستقیم بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی اثر مثبت دارد، زیرا موجب بهبود تصمیم‌گیری‌های راهبردی و تخصیص بهینه منابع می‌شود. رنجی جفرودی و پورفلاح (۱۴۰۲) نشان دادند تأثیر هوش استراتژیک بر رفتار کارآفرینانه تأثیر معنادار دارد. کاظمی و هاشم زهی (۱۴۰۲) نشان دادند که هوش استراتژیک و مولفه‌های آن بر عملکرد سازمانی در آموزش و پرورش تأثیر معناداری دارد. آزادی و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند بین هوش استراتژیک مدیران با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. پژوهش‌های بین‌المللی نیز این ارتباط را تایید می‌کنند. شجاع‌الدین و آل حاتمی^{۱۴} (۲۰۲۵) نشان دادند که بین هوش استراتژیک و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، به‌گونه‌ای که هوش استراتژیک قادر است بخش قابل توجهی از تغییرات عملکرد سازمانی را تبیین نماید. سارا و نواگو^{۱۵} (۲۰۲۴) نشان دادند بین هوش استراتژیک و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، به‌گونه‌ای که هر چه سطح هوش استراتژیک در شرکت‌ها بالاتر باشد، عملکرد سازمانی آن‌ها نیز بهبود یافته است. همچنین کارآفرینی سازمانی نیز از طریق نوآوری و ایجاد ارزش افزوده، عملکرد سازمان را ارتقا می‌دهد. در بسیاری از مدل‌های پژوهشی، هوش استراتژیک ابتدا موجب تقویت رفتارهای کارآفرینانه شده و سپس این رفتارها عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشند. در نتیجه می‌توان گفت افزایش هوش استراتژیک در سطح مدیران، توسعه کارآفرینی سازمانی را تسهیل کرده و در نهایت به بهبود شاخص‌های عملکرد سازمانی منجر می‌شود. بنابراین سازمان‌هایی که در محیط‌های رقابتی و متغیر فعالیت می‌کنند، برای دستیابی به عملکرد برتر ناگزیرند همزمان بر تقویت هوش استراتژیک مدیران و توسعه فرهنگ کارآفرینانه در ساختار سازمانی خود تمرکز نمایند.

¹². Strategic Intelligence

¹³. Kitagawa & Vidmar

¹⁴. Shujaa Aldeen & Al Hatami

¹⁵. Sarah & Nwogu

با وجود این، برخی پژوهشگران معتقدند که تأثیر قابلیت‌های شناختی مدیران بر نتایج سازمانی معمولاً به صورت مستقیم نیست، بلکه از طریق فرایندهای فکری و تصمیم‌گیری تحقق می‌یابد. در این میان، تفکر استراتژیک^{۱۶} به عنوان یکی از مهم‌ترین قابلیت‌های شناختی مدیران مطرح شده است. تفکر استراتژیک به عنوان عاملی حیاتی برای نیل به عملکرد سازمانی در محیط شدیداً رقابتی امروز ظهور یافته است. فرایند تفکر استراتژیک به وسیله عوامل بیرونی مختلفی نظیر محیط کشور و سازمان شکل می‌گیرد که بر رفتار استراتژی‌ست‌ها در پیاده‌سازی اهداف استراتژیک اثرگذار می‌باشند (یانگ^{۱۷} و همکاران، ۲۰۲۲). محیط متلاطم و آشفته بیرونی می‌تواند فرایند تفکر رهبران را بسط داده و ارائه گر مبنایی برای مسیر مدیران می‌باشد. در نتیجه برای سازمان‌ها درگیری و حضور در پایش محیطی در جهت ارائه خدمات موثر دارای اهمیت می‌باشد. بنابراین به واسطه تفکر استراتژیک یک سازمان قادر است تا وضعیت کنونی خود را ترسیم کرده و با توجه به ضعف‌ها، قوت‌ها، فرصت‌ها و تهدیدات موجود وضعیت آتی را ترسیم نماید و در جهت تحقق این هدف عمل نماید (لیانگ^{۱۸} و همکاران، ۲۰۲۲). تفکر استراتژیک محدود به مدیران اجرایی نیست و در سراسر سازمان و بین تمامی کارکنان نشر یافته و همه اعضای سازمان می‌بایست به آن متعهد باشند. اما آنچه که حائز اهمیت این است که اکوسیستم عمومی کسب‌وکار و صنعت همانند گذشته به سمت صرفاً افزایش تولید بدون تعهد و قیودی نسبت به جامعه و محیط‌زیست نمی‌تواند گام بردارد (الان^{۱۹} و همکاران، ۲۰۲۲). پژوهش‌های مختلف تأثیر تفکر استراتژیک بر کارآفرینی و عملکرد سازمانی را تایید کرده‌اند. پژوهش جیورگاکالو، کاماریوتو و کیتسیوس^{۲۰} (۲۰۲۳) با تحلیل معنایی متون نوشتاری، ویژگی‌های تفکر استراتژیک و کارآفرینانه رهبران را شناسایی کرد و این ویژگی‌ها در سطوح مختلف مدیران از زمینه‌های مختلف معنا و مفهوم مشخصی دارند؛ به گونه‌ای که مدیران دارای سطوح بالاتر تفکر استراتژیک و ویژگی‌های کارآفرینانه، در متون خود پیام‌های مرتبط با چشم‌انداز، پذیرش ریسک و ابتکار عمل را بیشتر منعکس کردند. عزیزی و همکاران (۱۳۹۷) نشان دادند رابطه معنی‌داری بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی وجود دارد. افشاری و سجادی (۱۳۹۹) نیز سطح برخورداری مدیران از تفکر استراتژیک با گرایش به کارآفرینی در کارکنان را تایید کردند. رنجبر و علوی (۱۴۰۳) نیز نشان دادند تقویت تفکر استراتژیک در سطوح مدیریتی و کارکنان می‌تواند عملکرد کلی سازمان را بهبود بخشد و زمینه‌ساز دستیابی به اهداف استراتژیک باشد.

اگرچه در ادبیات مدیریت، پژوهش‌های متعددی به بررسی رابطه بین عملکرد سازمانی، کارآفرینی سازمانی، هوش استراتژیک و تفکر استراتژیک پرداخته‌اند، اما بیشتر این مطالعات به بررسی روابط دوتایی این متغیرها در سازمان‌های صنعتی و تجاری محدود شده‌اند. همچنین، نقش میانجی تفکر استراتژیک در ارتباط بین هوش استراتژیک و پیامدهای سازمانی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. این خلأ پژوهشی در حوزه سازمان‌های آموزشی، به‌ویژه در نظام آموزش و پرورش ایران، بیشتر مشاهده می‌شود. سازمان آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی، نقش اساسی در توسعه سرمایه انسانی و پیشرفت جامعه دارد. تحقق اهداف این سازمان مستلزم مدیرانی است که علاوه بر توانایی‌های مدیریتی، از قابلیت‌های راهبردی و کارآفرینانه نیز برخوردار باشند. در استان خراسان شمالی، ضرورت ارتقای عملکرد سازمانی و توسعه نوآوری در مدیریت آموزشی، نیازمند شناخت عواملی است که می‌تواند کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران آموزشی را تقویت کند؛ بنابراین، مسئله اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین هوش استراتژیک با کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران آموزشی و نقش میانجی تفکر استراتژیک در سازمان آموزش و پرورش استان خراسان شمالی است.

16. Strategic Thinking

17. Yang

18. Liang

19. Olan

20. Georgakalou, Kamariotou & Kitsios

بررسی رابطه بین هوش استراتژیک با کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران آموزشی و میانجیگری تفکر استراتژیک در سازمان آموزش و پرورش استان خراسان شمالی

ادبیات هوش استراتژیک

هوش استراتژیک به توانایی جمع‌آوری، تحلیل و استفاده از اطلاعات برای تصمیم‌گیری‌های استراتژیک و بلندمدت اشاره دارد. این مفهوم به ویژه در زمینه‌های رهبری و مدیریت کسب‌وکار مورد بررسی قرار گرفته است و به عنوان یک قابلیت حیاتی برای رهبران و مدیران در جهت حفظ رقابت‌پذیری و مدیریت ریسک‌ها شناخته می‌شود (پایوک^{۲۱} و همکاران، ۲۰۲۴). سیستم اطلاعات استراتژیک به صورت الکترونیکی توسعه داده شد و فرصتی را برای مقابله با یک بلوک بزرگ از اطلاعات فراهم کرد. فرض کنید سازمانها برای ارائه عملکرد بهتر و بهبود مستمر تلاش می‌کنند. در آن صورت، آنها باید توسعه هوش استراتژیک خود را به عنوان اولویت اصلی خود در نظر بگیرند و برای بهبود عملکرد مستمر تلاش کنند (احمد^{۲۲} و همکاران، ۲۰۲۱). پریادانا^{۲۳} و همکاران، (۲۰۲۱)، استدلال می‌کنند که فعالیت‌های اطلاعاتی یک متغیر مهم در ورودی‌های تصمیم‌گیری استراتژیک است. با توجه به اینکه شرکت‌ها به دنبال رشد پایدار در کارکنان تجاری و صنعتی هستند، باید اطلاعات دقیق و به موقع در مورد فرصت‌ها و تهدیدها در محیط کسب و کار عمومی داشته باشند. این رشد ممکن است به همین دلیل باشد که شرکت‌ها دائما به دنبال یافتن و استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مختلف برای جمع‌آوری و پردازش داده‌ها در تمام فرآیند جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و انتشار اطلاعات مربوط به ارتباطات خارجی یا داخلی، صریح یا ضمنی هستند. لازم است فوراً فرصت‌ها و تهدیدهای (پریادانا و همکاران، ۲۰۲۱).

در مورد هوش استراتژیک مطالب و تعاریف متعدد و گاه ناقصی ارائه شده است و بیشتر از آنکه آن را از حیث یک مفهوم مجزا و مستقل بررسی کنند همتای سایر هوشمندی‌ها و از جمله هوشمندی رقابتی و کسب و کار به کار گرفته اند. هوشمندی استراتژیک نقش بسیار مهمی در تصمیم‌گیری استراتژیک سازمانی ایفا می‌کند. هوش استراتژیک موجب به وجود آمدن هوشمندی رقابتی در سازمان می‌گردد. آنچه از هوشمندی استراتژیک می‌توان از ادبیات نوین استراتژی در پژوهش‌های مختلف دریافت محدود به تاثیر هوشمندی بر صرفا توانایی رقابتی نیست و شامل هرگونه توانمندی اطلاعاتی برای کمک به سازمان است که نقش مهمی را در شرایط فعلی سازمان‌های امروزی ایفا می‌کند (فروغی و همکاران، ۱۳۹۵).

هوشمندی رقابتی نقش مهمی در مدیریت استراتژیک شرکت‌ها ایفا می‌کند که این نقش به دلیل ایجاد مزیت رقابتی پایدار آن می‌باشد. مزیت رقابتی همان واکنش سریع به شرایط و تغییرات است. هوش رقابتی عاملی جهت کسب مزیت رقابتی است. یک شرکت هنگامی به مزیت رقابتی دست پیدا میکند که به نهایت خود در جذب مشتری رسیده و توانایی محافظت از خود در برابر رقبای موجود در محیط داراست (شمس جاوی و بهمنی، ۱۳۹۶).

رادی^{۲۴} و همکاران، (۲۰۱۸). هوش استراتژیک را توانایی سازمان برای جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات در مورد سایر سازمانهایی که در همان زمینه با آنها رقابت می‌کنند و شناسایی عواملی که بقا و تداوم آنها را تهدید می‌کنند و وضوح استراتژی که در حال حاضر اتخاذ می‌کنند، تعریف می‌کند. بنابراین، هوش در شرایط رقابتی افزایش می‌یابد زیرا نقش مهمی در برتری رقابتی سازمانها دارد (رادی و همکاران، ۲۰۱۸).

ادبیات کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سازمانی، ایجاد مشاغل، محصولات یا خدمات جدید از داخل یک سازمان برای ایجاد رشد درآمد جدید از طریق اقدامات کارآفرینانه است (شاکر جانوونا^{۲۵}، ۲۰۲۴). کارآفرینی سازمانی فرآیندی در کارآفرینی است که سازمان طی می‌کند، تا

21. Paiuc

22. Ahmed

23. Priadana

24. Radi

25. Shakirdjanovna

همه کارکنان بتوانند در نقش کارآفرین انجام وظیفه کنند و تمام فعالیت های فردی یا گروهی را به طور مستمر، سریع و راحت در سازمان مرکزی به ثمر برسانند. هنگامی که فعالیت کارآفرینی توسط فرد یا گروه کارآفرین در داخل یک سازمان انجام بگیرد، به آن کارآفرینی سازمانی گویند (اولوفولاهان و هلن^{۲۶}، ۲۰۲۲).

براساس این تعریف شش عامل کلیدی کارآفرینی سازمانی عبارتند: (هدف، داشتن افق، بکارگیری خلاقیت های ذهنی، جامعه‌گرا و جامعه‌پذیر بودن، شهامت، ابتکار، امیدوار و ریسک‌پذیر بودن، واقع‌بینانه برخورد کردن با تفاوت بین خلاقیت‌ها و فرصت‌ها). فعالیتی که بتواند با استفاده از خلاقیت، چیز نویی را همراه با ارزش جدید با استفاده از زمان، منابع، ریسک و به کارگیری همراهان بوجود آورد کارآفرینی گویند. کارآفرینی فقط فردی نیست. سازمانی هم می‌تواند باشد حتی شرکت های بزرگ اعم از دولتی و خصوصی هم می‌توانند به کارآفرینی دست زنند. امروزه حتی صحبت از دولت کارآفرین به میان آمده است (وون^{۲۷}، ۲۰۲۰).

کارآفرین از کلمه اینترپینرور^{۲۸} (به معنای متعهد شدن) مشتق شده که در اصل از زبان فرانسه به دیگر زبان‌ها راه یافته است. انگلیسی‌ها سه اصطلاح با نام های ماجراجو، متعهد و کارفرما را در مورد کارآفرین به کار می‌بردند. از نظر آنها، کارآفرین کسی است که متعهد می‌شود مخاطره های یک فعالیت اقتصادی را سازماندهی، اداره اداره و تقبل کند. واقع کارآفرین کسی است که نوآوری خاص داشته باشد. این نوآوری می‌تواند در ارائه یک محصول جدید، ارائه یک خدمت جدید، در طراحی یک فرآیند نوین و یا نوآوری در رضایت مشتری و ... باشد (مک میلان^{۲۹}، و همکاران، ۲۰۱۸).

ادبیات عملکرد سازمانی مدیران آموزشی

عملکرد سازمانی به توانایی سازمان برای دستیابی به اهداف و مقاصد خود اشاره دارد و به اندازه‌گیری پیشرفت، توجیه تخصیص سرمایه، بهینه‌سازی استفاده از منابع و موارد دیگر کمک می‌کند (رامفو^{۳۰}، ۲۰۲۴). عملکرد سازمانی عبارت است از آنچه انجام می‌دهد و قابل مشاهده است و شامل آن دسته از فعالیت‌های است که در ارتباط با اهداف سازمان است و می‌توان آن‌ها را در اصطلاحات تخصصی هر فرد اندازه‌گیری کرد (موچینسکی^{۳۱}، ۲۰۱۰). امروزه اغلب محققان سازمانی روی عملکرد کلی شغل، توافق دارند که در سه بعد تعریف می‌شود: عملکرد کاری (به طور مستقیم و غیر مستقیم با فعالیت‌های فنی سازمان مرتبط است)، عملکرد وابسته به بافت (عملکردی که در شکل‌گیری بافت سازمانی، اجتماعی و روان‌شناختی که عملکرد کاری در آن اتفاق می‌افتد، موثر است، نظیر: کمک به دیگران، داوطلب شدن برای اضافه کاری، اشتیاق) و رفتار ضد تولیدی (رفتارهایی از کارکنان که به سازمان و اعضای آن آسیب می‌زند، نظیر: انجام عمدی کارها به کندی و غلط، دزدی، توهین به دیگران و نادیده گرفتن آن‌ها و کارشکنی (اسکات^{۳۲}، ۲۰۱۲؛ فوکس^{۳۳} و همکاران، ۲۰۱۱). در پژوهش حاضر بعد عملکرد کاری اندازه‌گیری شده است. عملکرد به عنوان رفتار فردی، تابع شخصیت و متغیرهای موقعیتی (نظیر: تقاضاهای کاری، سازمانی، اجتماعی و ...) است. تحقیقات صورت گرفته در این زمینه نشان داده است که علاوه بر دانش، مهارت و توانایی‌های مختلف، شخصیت یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد سازمانی است (هورتز و دانوان^{۳۴}، ۲۰۱۰).

26. Olufolahan & Helene

27. Von

28. Entrepreneur

29. McMillan

30. Rompho

31. Muchincky

32. Sackett

33. Fox

34. Hurtz & Danovan

بررسی رابطه بین هوش استراتژیک با کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران آموزشی و میانجیگری تفکر استراتژیک در سازمان آموزش و پرورش استان خراسان شمالی

اگرچه تعیین ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی کننده عملکرد افراد از موضوعات دیرینه روان‌شناسی صنعتی-سازمانی است، نتایج تحقیقات انجام شده در این زمینه تا اواسط ۲۰۱۰ حاکی از این بود که رابطه معناداری بین شخصیت و عملکرد سازمانی وجود ندارند. آن‌گونه که گوین و گوتیر^{۳۵} مطرح کردند: شواهدی مبنی بر اینکه آزمون‌های شخصیت می‌توانند ابزار عملی و خوبی برای انتخاب کارکنان باشند، وجود ندارد. اما از اواسط ۱۸۹۰ با کاربرد مدل ۵ عامل شخصیت و روش فراتحلیل برای خلاصه کردن نتایج تحقیقات انجام شده، شواهد محکمی در ارتباط با ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد سازمانی ارائه شد (بریچ^{۳۶} و همکاران، ۲۰۱۱). تا سال ۲۰۱۰، ۱۵ فراتحلیل با استفاده از مدل ۵ عاملی با شخصیت و عملکرد سازمانی صورت گرفت که تایید کننده رابطه معنادار بین این دو است.

هارتز و دنوان^{۳۷} (۲۰۱۰) در فراتحلیلی، اعتبار مدل پنج عاملی را برای پیش‌بینی عملکرد سازمانی بررسی کردند که نتایج این تحقیق نشان داد، وظیفه شناسی معتبرترین بعد از ابعاد ۵ عامل شخصیت در پیش‌بینی عملکرد سازمانی است، این تحقیق همچنان نشان داد که پایداری هیجانی می‌تواند پیش‌بینی کننده معتبری باشد. ویت^{۳۸} (۲۰۱۲) در بررسی رابطه تعامل برون‌گرایی-وظیفه شناسی و عملکرد سازمانی نشان داد، وظیفه شناسی در میان کارکنان درون‌گرا، رابطه‌ای با عملکرد سازمانی ندارد، برون‌گرایی در کارکنان با وظیفه‌شناسی بالا، رابطه مثبتی با عملکرد سازمانی دارد. همچنین ویت و همکارانش (۲۰۱۲) رابطه بین وظیفه شناسی را با عملکرد سازمانی بر اساس عامل توافق بررسی کردند، نتایج به دست آمده نشان داد کارکنان با وظیفه شناسی بالا و توافق پایین، عملکرد پایین‌تری نسبت به کارکنان با وظیفه شناسی و توافق بالا دارند. هوگان و هالند^{۳۹} در بررسی رابطه بین عامل‌های شخصیتی با عملکرد سازمانی، اعتبار پیش‌بینی کنندگی هر یک از عوامل را به ترتیب، ثبات هیجانی (۰/۴۳)، وظیفه شناسی (۰/۳۶)، برون‌گرایی (۰/۳۵)، توافق (۰/۳۴)، گشودگی به تجربه (۰/۳۴) به دست آوردند. هیگینس و همکارانش (۲۰۱۷) پژوهشی روی عملکرد سازمانی مدیران یک کمپانی تولیدی انجام دادند و با توجه به اینکه هوش، تحصیلات و تجربه مدیران یکسان‌سازی شده بود، نتایج این پژوهش نشان داد بین عملکرد سازمانی مدیران و عامل وظیفه شناسی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

ادبیات تفکر استراتژیک

تفکر استراتژیک مدیران عبارت است از تجزیه و تحلیل موثر محیط کسب‌وکار فعلی، پیش‌بینی چالش‌ها و فرصت‌های آینده و توسعه و اجرای برنامه‌ها و اقدامات بلندمدت برای دستیابی به اهداف و مقاصد سازمان (آلزقول^{۴۰} و همکاران، ۲۰۲۳). تفکر استراتژیک یک تفکر واگرا و عمل‌گرا بوده و مانند فکر پویا است که با تعامل مستمر با محیط و تجزیه آن و خلاقیت توسعه می‌یابد و در واقع یک فرآیند مستمر و مداوم است که هدف آن رفع ابهام و معنی بخشیدن به یک محیط پیچیده است. اگر یک مدیر یا رهبر بخواهد در سازمان به‌طور مفید و مؤثر نقش ایفا کند باید مهارت‌های تفکر استراتژیک را در خود بهبود ببخشد (انسوف^{۴۱} و همکاران، ۲۰۱۸).

درواقع تفکر استراتژیک را می‌توان یک روش حل مسائل استراتژیک سازمان دانست که رویکرد منطقی و همگرا را با فرآیند تفکر خلاق و واگرا ترکیب می‌کند. در تفکر استراتژیک مسائل پیچیده بی‌آنکه ساده تلقی شوند در ساده‌سازی آنان تلاش می‌شود و رمز و راز موفقیت آن در امید به آینده، مثبت اندیشی، خوش‌بینی به‌دوراز ساده‌انگاری و تلاش خستگی‌ناپذیر و مستمر است.

³⁵. Guion & Gattie

³⁶. Barrick

³⁷. Hurtz & Danovan

³⁸. Witt

³⁹. Hogan & Halland

⁴⁰. Alzghoul

⁴¹. Ansoff

یک چارچوب مناسب برای تفکر استراتژیک نیاز به ادغام تمرکز سطح خرد روی افراد و گروه‌ها با تمرکز سطح کلان روی سازمان و بافت سازمانی دارد (بل^{۴۲} و همکاران، ۲۰۱۸).

به عبارت دیگر، آن نیازمند تصدیق نفوذ ویژگی‌های منحصربه‌فرد و اقدامات افراد روی بافت سازمانی و تأثیر و نفوذ بافت سازمانی روی افراد و تفکر افراد می‌باشد. واضح است، ویژگی‌های یک فرد متفکر استراتژیک، در صورت حمایت از ساختار و فرآیندها در گروه و سطوح سازمانی، ارزشمند و تقویت می‌شود. به‌زعم بون تفکر استراتژیک مختص به مدیران عالی سازمان نبوده و سطوح پائین مدیریتی نیز تا حدودی در این فرایند نقش داشته و درگیر هستند (چفره^{۴۳} و همکاران، ۲۰۲۱). گلدمن در تحقیق خود با اشاره به تحقیقات قبلی در خصوص تفکر استراتژیک بیان می‌کند که توانایی تفکر استراتژیک مدت‌هاست به‌عنوان یکی از نیازهای مدیران ارشد شناخته‌شده است. ضمن اینکه با توجه به افزایش پیچیدگی محیط اجتماعی، این توانایی در سطح پایین‌تر سازمان هم موردنیاز است.

تفکر استراتژیک راهی است که افراد در یک سازمان فکر می‌کنند، ارزیابی می‌کنند، می‌نگرند و آینده را برای خود و دیگران خلق می‌کنند (دمیر^{۴۴}، ۲۰۱۸).

به‌زعم موریس، تفکر استراتژیک در سطح سازمان، هماهنگ کردن فکرهای خلاق در یک دیدگاه مشترک است که سازمان را قادر می‌سازد به سمت تهیه و تدوین روشی که در آینده همه ذینفعان را خشنود می‌کند، پیشروی نماید. محققان در پژوهش‌های خود ویژگی‌هایی را برای سازمان بیان کردند که در لقاء تفکر استراتژیک در سطح سازمان، مهم تلقی می‌شوند که عبارت‌اند از: فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، پاداش و سیستم جبران خدمات، فناوری و نظام اطلاعات (معمایی و همکاران، ۱۳۹۲).

پیشینه پژوهش

مرادی و ماشینی بوشمن (۱۴۰۴) به بررسی رابطه بین کارآفرینی سازمانی و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان پارسین پرداختند. هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین کارآفرینی سازمانی و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان پارسین می‌باشد. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه ۱۰۳ نفر از مدیران مدارس شهرستان پارسین می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه ۱۰۳ نفر (۶۲ مرد و ۴۱ زن) از مدیران مدارس شهرستان پارسین در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ می‌باشد. در این پژوهش با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری با استفاده از روش سرشماری تمامی جامعه را مورد سنجش قرار می‌گیرد. ابزار پژوهش در این تحقیق شامل پرسشنامه استاندارد کارآفرینی سازمانی بارینگر و بلودرن (۱۹۹۹)، پرسشنامه استاندارد یادگیری سازمانی فام و اسوایرسزک (۲۰۰۶) و پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی ونتیس و سرنکو (۲۰۰۷) می‌باشد. روایی پرسشنامه‌ها بر مبنای دیدگاه خبرگان و پایایی آن نیز بر اساس آزمون آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت و به ترتیب ۰.۸۵۲، ۰.۸۸۲ و ۰.۸۰۳ مورد ارزیابی و محاسبه گردید که بیانگر پایایی مطلوب پرسشنامه تحقیق می‌باشد. در این پژوهش جهت تحلیل فرضیات پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد بین کارآفرینی سازمانی و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان پارسین رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

رنجبر و علوی (۱۴۰۳) به بررسی تاثیر تفکر استراتژیک بر بهبود عملکرد سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش فارس پرداختند. هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر تفکر استراتژیک بر بهبود عملکرد سازمانی است. تفکر استراتژیک به عنوان یکی از

42. Bell

43. Chofreh

44. Demir

بررسی رابطه بین هوش استراتژیک با کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران آموزشی و میانجیگری تفکر استراتژیک در سازمان آموزش و پرورش استان خراسان شمالی

توانمندی‌های کلیدی در مدیریت، نقشی اساسی در تحلیل تغییرات محیطی و شناسایی فرصت‌ها و چالش‌های پیش روی سازمان دارد. این پژوهش به روش توصیفی-پیمایشی انجام شده است و داده‌ها از طریق پرسشنامه استاندارد از نمونه‌ای ۲۰۰ نفری از مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی استان فارس جمع‌آوری شده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آماری همبستگی و رگرسیون چندگانه صورت گرفت. نتایج نشان داد که تفکر استراتژیک تاثیر معناداری بر بهبود بهره‌وری، افزایش خلاقیت سازمانی و ارتقای رضایت شغلی کارکنان دارد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که تقویت تفکر استراتژیک در سطوح مدیریتی و کارکنان می‌تواند عملکرد کلی سازمان را بهبود بخشد و زمینه‌ساز دستیابی به اهداف استراتژیک باشد.

کاظمی و هاشم زهی (۱۴۰۲) به بررسی تاثیر هوش استراتژیک بر عملکرد سازمانی آموزش و پرورش زاهدان پرداختند. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تاثیر هوش استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی در آموزش و پرورش زاهدان می‌باشد. تحقیق از نوع کاربردی بوده و به روش همبستگی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران آموزش و پرورش زاهدان به تعداد ۸۶ می‌باشد که با استفاده از روش سرشماری تعداد ۸۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. از پرسشنامه استاندارد هوش استراتژیک و عملکرد سازمانی برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است که روایی آن مورد تایید اساتید و خبرگان قرار گرفت و پایایی آن‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه هوش استراتژیک و عملکرد سازمانی برابر ۰.۸۹ و ۰.۷۹ بدست آمده است. از آزمون‌های آماری ضرایب همبستگی و رگرسیون خطی، فریدمن و تی تک نمونه‌ای، برای تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است. برای این منظور از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده گردیده است. نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که هوش استراتژیک و مولفه‌های آن بر عملکرد سازمانی در آموزش و پرورش زاهدان تاثیر معناداری دارد. بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهادهایی برای جامعه آماری و مدیران سازمان ارائه شده است.

روستائی و تقوی (۱۴۰۲) به تاثیر هوش استراتژیک بر مزیت رقابتی با کارآفرینی پرداختند. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری را ۱۶۰ نفر از مدیران سطوح مختلف شرکت توزیع نیروی برق تهران تشکیل می‌دهند که با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان، حجم نمونه ۱۱۳ نفری در نظر گرفته شد. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های استاندارد هوش تجاری (پروویچ، ۲۰۱۲)، هوش رقابتی (کالف، ۲۰۰۱)، مدیریت دانش (نوناکا و تاکوچی، ۱۹۹۵)، کارآفرینی سازمانی (مارگریت هیل، ۲۰۱۱) و مزیت رقابتی (حسینی، ۱۳۹۰) بود و داده‌ها از طریق روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد بطور کلی هوش استراتژیک با در نظر داشتن نقش میانجی کارآفرینی بر کسب مزیت رقابتی در شرکت توزیع نیروی برق تهران تاثیر مثبت دارد. از میان مولفه‌های هوش استراتژیک تنها هوش تجاری رابطه مثبت و معناداری با کارآفرینی سازمانی و کسب مزیت رقابتی با در نظر داشتن نقش میانجی کارآفرینی ندارد.

رنجی جفرودی و پورفلاح (۱۴۰۲) به بررسی تاثیر هوش استراتژیک بر رفتار کارآفرینانه و توسعه سازمانی در دانشگاه پرداختند. در این تحقیق به بررسی تاثیر هوش استراتژیک بر رفتار کارآفرینانه و توسعه سازمانی دانشگاه پرداخته شده است. این تحقیق بر اساس نوع هدف کاربردی است. به منظور گردآوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق مدیران دانشگاهی در استان گیلان بوده و از طریق فرمول کوکران حجم نمونه ۲۰۴ نفر به دست آمد. نتایج حاصل نشان می‌دهند که از ۱۰ فرضیه ارائه شده تحقیق ۶ فرضیه مورد تایید قرار گرفت. هوش استراتژیک و توسعه سازمانی بر توسعه سازمانی دانشگاه‌های آزاد اسلامی در استان گیلان تاثیر معناداری دارد. جنسیت، سن، تجارب آموزشی و سطوح آموزشی رابطه بین هوش استراتژیک و توسعه سازمانی دانشگاه‌های آزاد اسلامی در استان گیلان را تعدیل می‌کنند. اما جنسیت، سن، تجارب

آموزشی و سطوح آموزشی رابطه بین هوش استراتژیک و رفتار کارآفرینانه دانشگاه‌های آزاد اسلامی در استان گیلان را تعدیل نمی‌کنند.

آزادی و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی رابطه هوش استراتژیک مدیران با عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی کارکنان از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان پرداختند. هدف از پژوهش، بررسی رابطه هوش استراتژیک مدیران با عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی کارکنان از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان و پردیس‌ها و مراکز استان تهران به تعداد ۸۰۰ نفر بودند. نمونه‌ای به صورت طبقه‌ای تصادفی برابر ۲۶۰ نفر انتخاب شد. برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، از سه پرسشنامه استاندارد هوش استراتژیک بخیت و همکاران (۱۳۹۴)، عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۳) و موفقیت سازمانی نکویی مقدم، بهزادی گودری و کشاورزی (۱۳۸۸) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر اجرا شد. نتایج پژوهش نشان داد بین هوش استراتژیک مدیران با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($r=0.88$)، بین هوش استراتژیک مدیران با موفقیت سازمانی کارکنان دانشگاه فرهنگیان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($r=0.75$) بین پنج مؤلفه آینده‌نگری، تدوین چشم‌انداز، تفکر سیستمی، ایجاد انگیزه و ایجاد مشارکت با عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی کارکنان دانشگاه فرهنگیان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بنابراین، مدیران و سیاست‌گذاران دانشگاه فرهنگیان می‌توانند با توجه ویژه به ابعاد هوش استراتژیک در سطح سازمان، زمینه را برای بهبود عملکرد و موفقیت شغلی کارکنان فراهم کنند و با عنایت به کارکنان و همراستا کردن آن‌ها در جهت اهداف و فرهنگ سازمانی، سازمان‌ها را در رسیدن به اهداف خود یاری رسانند.

افشاری و سجادی (۱۳۹۹) به مطالعه رابطه بین سطح برخورداری مدیران از تفکر استراتژیک با گرایش به کارآفرینی در کارکنان، با تأکید بر قابلیت عاطفی سازمان به عنوان متغیر میانجی در وزارت صنعت، معدن و تجارت پرداختند. در پژوهش حاضر، عامل سطح برخورداری مدیران از تفکر استراتژیک در بین کارکنان وزارت صنعت، معدن و تجارت با تأکید بر قابلیت عاطفی سازمان به عنوان متغیر میانجی مورد بررسی قرار گرفته است. روش تحقیق مورد استفاده، پیمایشی بوده و جامعه آماری پژوهش، شامل کارکنان ستادی وزارت صنعت، معدن و تجارت است که تعداد آنها بر اساس آمار معاونت توسعه منابع انسانی در پائیز سال ۲۰۱۷، ۱۸۷۳ نفر بوده که از بین آنها با استفاده از فرمول کوکران، ۳۲۰ نفر به روش نمونه‌گیری سیستماتیک به عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند. اعتبار وسیله اندازه‌گیری مورد استفاده، اعتبار محتوایی بوده و برای برآورد پایایی از تکنیک آلفای کرونباخ استفاده شده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزارهای SPSS و Amos استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاضر بیانگر آن است که از یک سو، تفکر استراتژیک تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر قابلیت عاطفی سازمانی کارکنان وزارت صنعت، معدن و تجارت دارد و از سوی دیگر، تفکر استراتژیک به واسطه قابلیت عاطفی سازمانی نیز، تأثیر غیر مستقیمی بر کارآفرینی دارد.

نظام و کیاکجوری (۱۳۹۷) به بررسی رابطه بین هوش سازمانی با کارآفرینی سازمانی در شرکت پخش فراورده‌های نفتی ایران منطقه تهران پرداختند. هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین هوش سازمانی با کارآفرینی سازمانی شرکت پخش فراورده‌های نفتی ایران منطقه تهران می‌باشد. روش تحقیق در این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری کارکنان واحدهای مذکور بوده که به کمک جدول مورگان و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۱۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (شامل: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و آزمون ضریب همبستگی) به کمک نرم افزار SPSS انجام شد. یافته‌های تحقیق حاکی از این است که بین هوش سازمانی و شش مولفه آن (چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق و کاربرد دانش) با کارآفرینی سازمانی

بررسی رابطه بین هوش استراتژیک با کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران آموزشی و میانجیگری تفکر استراتژیک در سازمان آموزش و پرورش استان خراسان شمالی

رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است ولی تنها بین فشار عملکرد با کارآفرینی سازمانی در شرکت پخش فرآورده های نفتی ایران منطقه تهران رابطه معناداریافت نشد.

عزیزی و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی مدیران میانی و ارشد سازمان بیمه سلامت ایران پرداختند. مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی مدیران میانی و ارشد سازمان بیمه سلامت ایران به انجام رسید. پژوهش حاضر، یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق، مدیران ارشد و میانی سازمان بیمه سلامت ایران با حجم نمونه ۱۶۰ نفری بودند. ابزار مورد استفاده دو پرسشنامه تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی بود. برای تحلیل نتایج، پس از استخراج داده های جمع آوری شده از پرسشنامه به کمک نرم افزار SPSS و از طریق آزمون های همبستگی پیرسون و کندال و جداول فراوانی و نمودار پراکنش برای آمار توصیفی استفاده شد. بر اساس نتایج مدیران مورد مطالعه در تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی وضعیت خوبی را دارا شدند. هم چنین رابطه معنی داری بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی و ابعاد ۵ گانه تفکر استراتژیک با عملکرد سازمانی وجود داشت.

شجاع الدین و آل حاتمی^{۴۵} (۲۰۲۵) در پژوهشی با عنوان تأثیر هوش استراتژیک بر عملکرد سازمانی: شواهد از دانشگاه های خصوصی در صنعا، یمن به بررسی اثر هوش استراتژیک بر عملکرد سازمانی در دانشگاه های خصوصی شهر صنعا پرداختند. هدف اصلی این تحقیق تعیین میزان تأثیر هوش استراتژیک بر عملکرد سازمانی و سنجش سطحی از این اثر در محیط آموزش عالی بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری تحقیق شامل ۲۳۰ نفر از مدیران، رؤسا و اعضای هیئت علمی دانشگاه های خصوصی واقع در صنعا بود که با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۱۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد هوش استراتژیک و عملکرد سازمانی بود که روایی آن توسط استادان و خبرگان مدیریت تأیید و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰.۸۷ ارزیابی شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی شامل میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش استراتژیک و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، به گونه ای که هوش استراتژیک قادر است بخش قابل توجهی از تغییرات عملکرد سازمانی را تبیین نماید. پژوهشگران در پایان پیشنهاد کردند که دانشگاه های خصوصی باید برای ارتقای عملکرد خود بر توسعه و تقویت هوش استراتژیک مدیران خود تمرکز کنند و آموزش های مناسب برای بهبود توانمندی های راهبردی فراهم نمایند.

عثمان^{۴۶} (۲۰۲۵) پژوهشی با عنوان نقش هوش استراتژیک در تحقق ابعاد مدل دانشگاه کارآفرین بر اساس چارچوب راهنمای کمیسیون اروپا و سازمان همکاری اقتصادی: مطالعه ای میدانی در دانشگاه ملک خالد انجام دادند. هدف اصلی این تحقیق شناسایی میزان دستیابی به ابعاد هوش استراتژیک و تأثیر آن بر تحقق ابعاد مدل دانشگاه کارآفرین مطابق با چارچوب راهنمای کمیسیون اروپا و سازمان همکاری اقتصادی در دانشگاه ملک خالد بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحلیلی-توصیفی بوده است و برای دستیابی به اهداف تحقیق داده های میدانی از طریق پرسشنامه جمع آوری شدند. جامعه آماری شامل اعضای هیئت علمی، مدیران و کارکنان دانشگاه بود که از میان آن ها ۲۸۳ پرسشنامه معتبر برای تحلیل استخراج شد. ابزار تحقیق پرسشنامه ای استاندارد طراحی شده برای سنجش ابعاد هوش استراتژیک و ابعاد مدل دانشگاه کارآفرین بود که روایی آن از طریق نظر اساتید و کارشناسان تأیید گردید و پایایی آن با آزمون های آماری مناسب احراز شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و تحلیل های استنباطی استفاده شد و نتایج نشان داد که ابعاد هوش استراتژیک و ابعاد مدل دانشگاه کارآفرین در سطح بالا وجود دارند و همچنین ابعاد هوش استراتژیک دارای تأثیر مثبت و معنادار آماری (در سطح ۰.۰۵) بر

⁴⁵. Shujaa Aldeen & Al Hatami

⁴⁶. Osman

ابعاد مدل دانشگاه کارآفرین هستند. نتایج همچنین نشان داد که از نظر دیدگاه پاسخ‌دهندگان، تفاوت معناداری در میزان تحقق ابعاد هوش استراتژیک با توجه به متغیرهای شغل و درجه علمی وجود ندارد، اما تفاوت معناداری برای دیدگاه‌ها در رابطه با تحقق ابعاد مدل دانشگاه کارآفرین با توجه به این متغیرها مشاهده شد. بر اساس یافته‌ها، پژوهشگر توصیه کرد که دانشگاه به تداوم بهبود عملکرد هوش استراتژیک با آموزش مدیران خود درباره اهمیت آن، حمایت از فعالیت‌های نوآورانه و کارآفرینی در سطح دانشگاه، و توسعه آموزش‌های کارآفرینی برای دانشجویان ادامه دهد تا زمینه رشد و توسعه استراتژیک فراهم گردد.

سارا و نواگو^{۴۷} (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان هوش استراتژیک و عملکرد سازمانی شرکت‌های مخابراتی در ایالت ریورز به بررسی رابطه بین هوش استراتژیک و عملکرد سازمانی در شرکت‌های مخابراتی فعال در ایالت ریورز، نیجریه پرداختند. هدف اصلی این تحقیق، تعیین میزان ارتباط بین هوش استراتژیک و عملکرد سازمانی در این شرکت‌ها بود. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران شرکت‌های مخابراتی در چهار شرکت فعال در پورت هارکورت بود که با استفاده از روش سرشماری تمامی ۲۴ مدیر شناسایی شده در این شرکت‌ها وارد نمونه شد و پرسشنامه‌ها بین آن‌ها توزیع گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه ساختارمند شامل سوالات بسته و باز بود که برای سنجش متغیرهای هوش استراتژیک و عملکرد سازمانی طراحی شد و روایی آن با استفاده از بررسی منابع کتابخانه‌ای و نظر خبرگان تأیید گردید. پس از جمع‌آوری داده‌ها، داده‌های اولیه و ثانویه وارد نرم‌افزار SPSS شدند و برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (شامل درصد و جداول توزیع) و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین هوش استراتژیک و عملکرد سازمانی در شرکت‌های مخابراتی ایالت ریورز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، به گونه‌ای که هر چه سطح هوش استراتژیک در شرکت‌ها بالاتر باشد، عملکرد سازمانی آن‌ها نیز بهبود یافته است. بر اساس نتایج، پژوهشگران توصیه کردند که شرکت‌های مخابراتی این ایالت باید بر تقویت هوش استراتژیک تأکید داشته باشند تا بتوانند انتظارات مشتریان را بهتر برآورده سازند و مزیت رقابتی پایدار در بازار ایجاد کنند. همچنین پیشنهاد شد که مدیران و سازمان‌های پشتیبان نباید تنها بر نوع خاصی از هوش یا نوآوری تمرکز کنند، بلکه باید رویکرد ترکیبی و هم‌افزا را در به‌کارگیری قابلیت‌های هوش استراتژیک به‌کار گیرند تا بیشترین منافع عملکردی را کسب کنند.

جیورگا کالو، کاماریوتو و کیتسیوس^{۴۸} (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان ارزیابی تفکر استراتژیک و ویژگی‌های کارآفرینانه رهبران با استفاده از تحلیل معنایی به بررسی توانایی شناسایی ویژگی‌های تفکر استراتژیک و کارآفرینی رهبران با تحلیل متون نوشتاری پرداخته‌اند. هدف اصلی این تحقیق شناسایی اینکه آیا می‌توان صفات کارآفرینانه و تفکر استراتژیک یک فرد را از متون نوشتاری، مانند گفتار، مصاحبه‌ها و سخنرانی‌ها استخراج کرد، بوده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحلیلی-توصیفی می‌باشد و به‌صورت کیفی - کمی با استفاده از تحلیل معنایی داده‌ها انجام گرفت. داده‌های این تحقیق شامل ۱۷۲ متن نوشتاری از رهبران تاریخی و معاصر با زمینه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، هنری، ورزشی و کسب‌وکار بوده که با استفاده از نرم‌افزار General Inquirer برای تحلیل دسته‌های معنایی کلمات مورد بررسی قرار گرفتند. در این مطالعه با استفاده از شاخص‌های الگوریتمی و تحلیل کیفی - آماری، ویژگی‌های مختلف مانند پذیرش ریسک، نگرش آینده‌نگر، تصمیم‌گیری و دیگر صفات رهبران مورد سنجش قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که می‌توان با تحلیل معنایی متون نوشتاری، ویژگی‌های تفکر استراتژیک و کارآفرینانه رهبران را شناسایی کرد و این ویژگی‌ها در سطوح مختلف رهبران از زمینه‌های مختلف معنا و مفهوم مشخصی دارند؛ به گونه‌ای که رهبران دارای سطوح بالاتر تفکر استراتژیک و ویژگی‌های کارآفرینانه، در متون خود پیام‌های مرتبط با چشم‌انداز، پذیرش ریسک و ابتکار عمل را بیشتر منعکس کردند. یافته‌های این تحقیق نشان داد تحلیل معنایی می‌تواند ابزاری قابل‌انکاز برای ارزیابی ویژگی‌های رهبران باشد و این روش می‌تواند در

47. Sarah & Nwogu

48. Georgakalou, Kamariotou & Kitsios

بررسی رابطه بین هوش استراتژیک با کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران آموزشی و میانجیگری تفکر استراتژیک در سازمان آموزش و پرورش استان خراسان شمالی

پژوهش‌های آتی در زمینه توسعه رهبری، مدیریت راهبردی و کارآفرینی کاربرد داشته باشد، به‌ویژه هنگامی که داده‌های کمی کمتر در دسترس باشند یا نیاز به بررسی صفات در متون تاریخی و متنوع باشد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-تحلیلی از نوع مروری است که با هدف تبیین و تحلیل رابطه بین هوش استراتژیک، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران آموزشی با نقش میانجی‌گری تفکر استراتژیک انجام شده است. در این مطالعه، به‌منظور دستیابی به چارچوبی جامع از مبانی نظری و پیشینه تجربی، از روش مطالعه اسنادی و کتابخانه‌ای استفاده شده است. بدین منظور، منابع علمی مرتبط شامل مقالات پژوهشی، پایان‌نامه‌ها، کتب تخصصی و گزارش‌های علمی منتشرشده در پایگاه‌های معتبر داخلی و بین‌المللی مورد بررسی قرار گرفت. جستجوی منابع با استفاده از کلیدواژه‌های فارسی و انگلیسی مرتبط با متغیرهای پژوهش از جمله هوش استراتژیک، تفکر استراتژیک، کارآفرینی سازمانی، عملکرد سازمانی و مدیران آموزشی انجام شد. دامنه زمانی منابع مورد بررسی عمدتاً شامل پژوهش‌های منتشر شده از سال ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۴ میلادی و ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳ شمسی است. در فرآیند انتخاب منابع، ابتدا مقالات بر اساس عنوان و چکیده انتخاب شدند و سپس متن کامل منابع مرتبط مورد مطالعه دقیق قرار گرفت. پس از گردآوری منابع، داده‌های استخراج‌شده با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی مورد طبقه‌بندی و تحلیل قرار گرفت. در این مرحله، مفاهیم کلیدی، ابعاد و مؤلفه‌های هر یک از متغیرها شناسایی و روابط میان آن‌ها بر اساس یافته‌های مطالعات پیشین تبیین شد. در نهایت، با تلفیق نتایج مطالعات مختلف، چارچوب مفهومی پژوهش ارائه گردید.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از بررسی مبانی نظری و پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که در محیط‌های پیچیده و متحول امروزی، سازمان‌ها برای حفظ بقا و ارتقای اثربخشی خود ناگزیر از بهره‌گیری از رویکردهای راهبردی و کارآفرینانه هستند. در این میان، سازمان‌های آموزشی به دلیل ماهیت پویا و تأثیرگذار خود بر توسعه سرمایه انسانی، بیش از سایر سازمان‌ها نیازمند مدیرانی با قابلیت‌های شناختی و راهبردی پیشرفته‌اند. بررسی ادبیات پژوهش نشان داد که هوش استراتژیک به‌عنوان یک قابلیت مدیریتی، نقش زیربنایی در شکل‌گیری رفتارهای نوآورانه و کارآفرینانه دارد. مدیرانی که از سطح بالاتری از هوش استراتژیک برخوردارند، توانایی بیشتری در تحلیل محیط، پیش‌بینی تغییرات، تشخیص فرصت‌ها و تهدیدها و اتخاذ تصمیمات اثربخش دارند. این توانمندی موجب می‌شود منابع سازمان به‌صورت هدفمند به سمت فرصت‌های ارزش‌آفرین هدایت شده و زمینه برای بروز کارآفرینی سازمانی فراهم گردد. در واقع، هوش استراتژیک بستر شناختی لازم برای جهت‌دهی رفتارهای سازمانی به سمت نوآوری و تحول را ایجاد می‌کند.

از سوی دیگر، کارآفرینی سازمانی به‌عنوان سازوکار اجرایی و عملیاتی، شناخت حاصل از هوش استراتژیک را به اقدام تبدیل می‌کند. هنگامی که مدیران آموزشی از تفکر نوآورانه حمایت کرده و فرهنگ ریسک‌پذیری و خلاقیت را تقویت می‌کنند، سازمان آموزش و پرورش می‌تواند فرآیندهای خود را بهبود داده و کیفیت خدمات آموزشی را ارتقا بخشد. پژوهش‌های پیشین نیز تأیید می‌کنند که کارآفرینی سازمانی از طریق افزایش نوآوری، انعطاف‌پذیری و یادگیری سازمانی، منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. همچنین بررسی ادبیات نشان داد که رابطه بین هوش استراتژیک و عملکرد سازمانی صرفاً یک رابطه مستقیم و خطی نیست، بلکه این ارتباط از طریق فرآیندهای شناختی و تصمیم‌گیری تحقق می‌یابد. در این میان، تفکر استراتژیک به‌عنوان یک سازوکار میانجی نقش کلیدی ایفا می‌کند. تفکر استراتژیک با ایجاد دیدگاه سیستمی، آینده‌نگری و یکپارچه‌سازی اهداف فردی

و سازمانی، زمینه تبدیل اطلاعات و تحلیل‌های راهبردی به تصمیم‌های اثربخش را فراهم می‌سازد. در واقع، هوش استراتژیک ظرفیت دانستن را ایجاد می‌کند و تفکر استراتژیک ظرفیت به‌کارگیری و جهت‌دهی این دانسته‌ها را فراهم می‌آورد. در سازمان‌های آموزشی، که با محیطی متأثر از تغییرات اجتماعی، فناورانه و فرهنگی مواجه‌اند، وجود تفکر استراتژیک در میان مدیران می‌تواند منجر به تصمیم‌گیری‌های خلاقانه، طراحی برنامه‌های نوآورانه و بهبود شاخص‌های عملکردی شود. بنابراین می‌توان استدلال کرد که تفکر استراتژیک حلقه واسطی است که از طریق آن، هوش استراتژیک به کارآفرینی سازمانی و در نهایت به عملکرد سازمانی منتهی می‌شود.

به‌طور کلی، چارچوب نظری این پژوهش نشان می‌دهد که تقویت هوش استراتژیک مدیران آموزشی می‌تواند از طریق ارتقای تفکر استراتژیک آنان، بستر لازم برای توسعه کارآفرینی سازمانی را فراهم کرده و در نهایت به بهبود عملکرد سازمان آموزش و پرورش منجر شود. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های داخلی و بین‌المللی همسو بوده و بر اهمیت نقش قابلیت‌های شناختی مدیران در موفقیت سازمانی تأکید دارد.

مرور پیشینه‌های داخلی و خارجی نشان می‌دهد که هر یک از متغیرهای هوش استراتژیک، کارآفرینی سازمانی، تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی به‌صورت جداگانه یا دو به دو مورد بررسی قرار گرفته‌اند، اما ترکیب یکپارچه آن‌ها در قالب یک مدل مفهومی با نقش میانجی تفکر استراتژیک، به‌ویژه در بستر سازمان‌های آموزشی، کمتر مورد توجه بوده است. در ارتباط با کارآفرینی سازمانی و عملکرد شغلی مدیران آموزشی، یافته‌های پژوهش مدیران مدارس شهرستان پارسین نشان داد که کارآفرینی سازمانی و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند. این نتیجه با چارچوب نظری پژوهش حاضر همسو است؛ زیرا کارآفرینی سازمانی از طریق ایجاد نوآوری، افزایش انعطاف‌پذیری و بهبود فرآیندهای مدیریتی می‌تواند عملکرد مدیران آموزشی را ارتقا دهد. با این حال، پژوهش پارسین بیشتر بر نقش یادگیری سازمانی تأکید داشته و به نقش قابلیت‌های شناختی مدیران مانند هوش یا تفکر استراتژیک نپرداخته است؛ در حالی که در مدل مفهومی حاضر، کارآفرینی سازمانی متأثر از هوش و تفکر استراتژیک مدیران تلقی می‌شود.

در زمینه تأثیر هوش استراتژیک بر عملکرد سازمانی، نتایج پژوهش کاظمی و هاشم‌زهی (۱۴۰۲) در آموزش‌وپرورش زاهدان، آزادی و همکاران (۱۴۰۰) در دانشگاه فرهنگیان، شجاع‌الدین و آل‌حاتمی (۲۰۲۵) در دانشگاه‌های خصوصی صنعا و سارا و نواگو (۲۰۲۴) در شرکت‌های مخابراتی نیجریه، همگی نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار هوش استراتژیک با عملکرد سازمانی هستند. این همسویی نشان می‌دهد که تأثیر هوش استراتژیک بر عملکرد، محدود به یک صنعت یا کشور خاص نیست و در بافت‌های آموزشی و خدماتی نیز مصداق دارد. در پژوهش آزادی و همکاران، ضریب همبستگی بسیار بالا بیانگر نقش تعیین‌کننده ابعاد هوش استراتژیک در بهبود عملکرد شغلی است که اهمیت این متغیر را در محیط‌های آموزشی تقویت می‌کند.

در ارتباط با هوش استراتژیک و کارآفرینی سازمانی، یافته‌های نظام و کیاکجوری (۱۳۹۷)، روستائی و تقوی (۱۴۰۲)، رنجی جفرودی و پورفلاح (۱۴۰۲) و عثمان (۲۰۲۵) نشان می‌دهد که هوش استراتژیک می‌تواند به‌طور مستقیم یا با نقش میانجی بر رفتار کارآفرینانه و توسعه سازمانی اثرگذار باشد. به‌ویژه در پژوهش روستائی و تقوی، نقش میانجی کارآفرینی در رابطه بین هوش استراتژیک و مزیت رقابتی تأیید شده است. این یافته‌ها از منظر نظری با مدل پیشنهادی حاضر هم‌راستا هستند؛ زیرا در این پژوهش نیز کارآفرینی سازمانی به‌عنوان سازوکار اجرایی تبدیل‌کننده ظرفیت شناختی (هوش استراتژیک) به نتایج سازمانی در نظر گرفته می‌شود.

در زمینه تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی، نتایج پژوهش رنجبر و علوی (۱۴۰۳) در اداره کل آموزش‌وپرورش فارس و عزیزی و همکاران (۱۳۹۷) در سازمان بیمه سلامت ایران نشان داد که تفکر استراتژیک تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد. همچنین افشاری و سجادی (۱۳۹۹) نشان دادند تفکر استراتژیک به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم (از طریق قابلیت عاطفی سازمانی) بر کارآفرینی اثرگذار است. این نتایج مؤید آن است که تفکر استراتژیک می‌تواند به‌عنوان متغیری میانجی در روابط

بررسی رابطه بین هوش استراتژیک با کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران آموزشی و میانجیگری تفکر استراتژیک در سازمان آموزش و پرورش استان خراسان شمالی

سازمانی ایفای نقش کند؛ موضوعی که در مدل نظری پژوهش حاضر نیز مورد تأکید قرار گرفته است از سوی دیگر، پژوهش جیورگاکالو و همکاران (۲۰۲۳) با رویکرد تحلیل معنایی نشان داد که رهبران دارای سطح بالاتر تفکر استراتژیک، پیام‌های مرتبط با آینده‌نگری، پذیرش ریسک و ابتکار عمل را بیشتر منعکس می‌کنند. این یافته کیفی، پشتوانه مفهومی مهمی برای تبیین پیوند میان تفکر استراتژیک و کارآفرینی فراهم می‌آورد و نشان می‌دهد که تفکر استراتژیک نه تنها در سطح تصمیم‌گیری رسمی بلکه در نگرش و گفتار رهبران نیز نمود پیدا می‌کند.

در مجموع، مقایسه پیشینه‌ها نشان می‌دهد:

- رابطه هوش استراتژیک و عملکرد سازمانی در اغلب مطالعات تأیید شده است.
- رابطه هوش استراتژیک و کارآفرینی سازمانی نیز در بافت‌های مختلف سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است.
- تفکر استراتژیک به‌طور مستقل بر عملکرد و کارآفرینی اثرگذار است.
- اما کمتر پژوهشی این سه متغیر را به‌صورت همزمان و در قالب یک مدل یکپارچه با نقش میانجی تفکر استراتژیک در محیط آموزش و پرورش بررسی کرده است.

با توجه به مقایسه انجام‌شده میان مبانی نظری و پژوهش‌های پیشین، می‌توان نتیجه گرفت که تقویت هوش استراتژیک مدیران آموزشی می‌تواند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد سازمانی اثرگذار باشد. این تأثیر از طریق شکل‌گیری و تقویت تفکر استراتژیک و بروز رفتارهای کارآفرینانه در سازمان تحقق می‌یابد. پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که هر یک از این متغیرها به‌تنهایی نقش مهمی در بهبود عملکرد دارند؛ اما تلفیق آن‌ها در یک مدل منسجم نشان می‌دهد که:

- هوش استراتژیک ظرفیت تحلیل و درک محیط را فراهم می‌کند؛
 - تفکر استراتژیک این ظرفیت را به تصمیم‌گیری آینده‌نگر و خلاقانه تبدیل می‌کند؛
 - کارآفرینی سازمانی این تصمیم‌ها را به اقدام عملی و نوآوری اجرایی تبدیل می‌نماید؛
 - و در نهایت، عملکرد سازمانی در ابعاد اثربخشی، بهره‌وری و رضایت ذی‌نفعان بهبود می‌یابد.
- در بستر سازمان آموزش و پرورش، که با تغییرات مستمر محیطی و انتظارات اجتماعی مواجه است، چنین رویکردی می‌تواند زمینه‌ساز شکل‌گیری سازمانی نوآور، یادگیرنده و تحول‌گرا شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران آموزشی علاوه بر تمرکز بر شاخص‌های کمی عملکرد، به توسعه قابلیت‌های شناختی مدیران، آموزش مهارت‌های تفکر استراتژیک و ایجاد بستر فرهنگی برای کارآفرینی سازمانی توجه ویژه داشته باشند. به‌طور کلی، این پژوهش با همسوسازی یافته‌های پیشین و ارائه مدلی یکپارچه، خلأ موجود در ادبیات مدیریت آموزشی را تا حدی پوشش داده و چارچوبی نظری برای مطالعات تجربی آینده فراهم می‌آورد.

منابع

- [۱] آزادی، یدالله؛ عیدی پور، کامران؛ بختیت، معصومه و قائمی، بهاره (۱۴۰۰). رابطه هوش استراتژیک مدیران با عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی کارکنان از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان، مطالعات آموزشی، فصلنامه مطالعات آموزشی و آزمایشگاهی، ۱۰(۲)، ۴۱-۶۱.
- [۲] امان، کوثر و شهرکی، علیرضا (۱۳۹۹). بررسی رابطه هوش استراتژیک مدیران و بهبود عملکرد شغلی کارکنان، اولین کنفرانس بین المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری.
- [۳] افشاری، حسین و سجادی، سیدعبدالله (۱۳۹۹). مطالعه رابطه بین سطح برخورداری مدیران از تفکر استراتژیک با گرایش به کارآفرینی در کارکنان، با تأکید بر قابلیت عاطفی سازمان به عنوان متغیر میانجی (مورد مطالعه: وزارت صنعت، معدن و تجارت)، جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، ۹(۲)، ۱۵۱-۱۷۳.
- [۴] حسینی شکیب، مهرداد و هشیوار، حسین (۱۳۹۸). تاثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان از طریق نقش میانجی عملکرد کارکنان و تعدیلگری پیاده‌سازی مدل ایرانی منابع انسانی ۳۴۰۰۰ در صنعت روانکاری (مورد مطالعه: شرکت نفت پارس). مدیریت منابع انسانی پایدار. ۱۱(۱)، ۱۸۷-۲۱۰.
- [۵] رنجی جفرودی، نیما و پورفلاح، علی (۱۴۰۲). بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر رفتار کارآفرینانه و توسعه سازمانی در دانشگاه، رشد فناوری، ۷۷(۲۰)، ۹۲-۱۰۲.
- [۶] روستائی، ندا و تقوی، نعیمه (۱۴۰۲). تاثیر هوش استراتژیک بر مزیت رقابتی با کارآفرینی، <https://civilica.com/doc/1685040>
- [۷] رنجبر، مختار و علوی، سیدعلی (۱۴۰۳). بررسی تاثیر تفکر استراتژیک بر بهبود عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل آموزش و پرورش فارس)، سومین همایش ملی امور تربیتی، یزد، <https://civilica.com/doc/2279238>.
- [۸] شمس جوی، نسرين و بهمنی، لیلا (۱۳۹۶). هوش استراتژیک اعضای هیات علمی، شاخصی تاثیرگذار بر پیاده‌سازی دانش در دانشگاه‌ها، مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، مجله توسعه آموزش جندی شاپور اهواز، ۹(۲)، ۹۳-۱۰۰.
- [۹] عزیز، میترا، جعفری، مهنوش، و حسینی، سیدمجتبی. (۱۳۹۷). رابطه بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی مدیران میانی و ارشد سازمان بیمه سلامت ایران. مدیریت بهداشت و درمان (نظام سلامت)، ۹(۲)، ۴۱-۴۹.
- [۱۰] فروغی، زهرا؛ خانی، ناصر و سلطانی، ایرج (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش استراتژیک مدیران عملیاتی با اثربخشی تیم‌های خودگردان شرکت فولاد مبارکه، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۸، ۱۶۳-۱۷۸.
- [۱۱] کاظمی، احمد و هاشم زهی، یاسر (۱۴۰۲). بررسی تاثیر هوش استراتژیک بر عملکرد سازمانی آموزش و پرورش زاهدان، دومین کنفرانس بین المللی توسعه کسب و کار، اصفهان، <https://civilica.com/doc/1910985>.
- [۱۲] کریمی، زیور تاج (۱۴۰۴). بررسی راه کارهای نوین و کارآمد در مدیریت مدارس برای ارتقای کیفیت آموزشی، دومین همایش ملی علوم انسانی با رویکرد نوین و اولین همایش بین المللی پژوهشی فرهنگیان نوین، آستارا، <https://civilica.com/doc/2497918>.
- [۱۳] مرادی، صادق و ماشینچی بشمن، علی اصغر (۱۴۰۴). بررسی رابطه بین کارآفرینی سازمانی و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان پارسین، بیست و پنجمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، شیروان، <https://civilica.com/doc/2413392>.
- [۱۴] معمایی، هاجر؛ امینی، محمدتقی؛ درگاهی، حسین؛ مشایخ، محمدرضا و جانبرزگی، محمد (۱۳۹۲). سنجش تفکر استراتژیک در بین مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، فصلنامه مدیریت سلامت، ۱۶(۵۳)، ۷۳-۹۵.
- [۱۵] میری رمی، سیده فاطمه، دلگشائی، یلدا، و محمودی، امیرحسین. (۱۳۹۹). ارائه الگوی هوش استراتژیک مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران با رویکرد نظری داده بنیاد. سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۴(۳)، ۱۳۹-۱۵۰.

بررسی رابطه بین هوش استراتژیک با کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران آموزشی و میانجیگری تفکر استراتژیک در سازمان آموزش و پرورش استان خراسان شمالی

- [۱۶] نظام، مجید و کیاکجوری، داود (۱۳۹۷). رابطه بین هوش سازمانی با کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت پخش فراورده های نفتی ایران منطقه تهران)، اولین همایش ملی کارآفرینی، چالوس.
- [17] Alzghoul, A., Algraibeh, K. M., Khawaldeh, K., Khaddam, A. A., Al-kasasbeh, O. (2023) Nexus of Strategic Thinking, Knowledge-Oriented Leadership, and Employee Creativity in Higher Education Institutes. *Intern. Journal of Profess. Bus. Review.* [Miami, v. 8 | n. 4] p. 01-21.
- [18] Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2001). Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Small Business Management*, 39(4), 495–527.
- [19] Alrazehi, H. A. A. W., Amirah, N. A., Emam, A. S. M., & Hashmi, A. R. (2022). Proposed model for entrepreneurship, organizational culture and job satisfaction towards organizational performance in International Bank of Yemen. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 5(1), 1-9.
- [20] Apostu, S. A., Mukli, L., Panait, M., Gigauri, I., & Hysa, E. (2022). Economic growth through the lenses of education, entrepreneurship, and innovation. *Administrative Sciences*, 12(3), 74.
- [21] Ansoff, H. I., Kiple, D., Lewis, A. O., Helm-Stevens, R., & Ansoff, R. (2012). *Implanting strategic management*. Springer.
- [22] Ahmed, S. F., Abduljabbar, B. T., & Hussein, A. A. A. (2021). Strategic intelligence and sustainable competitive advantage of small and medium enterprises: An exploratory study in Iraq. *Academy of Strategic Management Journal*, 20, 1-12.
- [23] Bell, R. G., Filatotchev, I., Krause, R., & Hitt, M. (2012). From the guest editors: Opportunities and challenges for advancing strategic management education. *Academy of Management Learning & Education*, 11(1), 011-022.
- [24] Chofreh, A. G., Goni, F. A., Klemeš, J. J., Moosavi, S. M. S., Davoudi, M., & Zeinalnezhad, M. (2021). Covid-13 shock: Development of strategic management framework for global energy. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 113, 112421.
- [25] Cunningham, J. A., Lehmann, E. E., & Menter, M. (2022). The organizational architecture of entrepreneurial universities across the stages of entrepreneurship: a conceptual framework. *Small Business Economics*, 59(1), 11-27.
- [26] Demir, F. (2012). A strategic management maturity model for innovation. *Technology innovation management review*, 2(11).
- [27] Demircioglu, M. A. (2023). The effects of innovation climate on employee job satisfaction and affective commitment: Findings from public organizations. *Review of Public Personnel Administration*, 43(1), 130-158.
- [28] Effiyanti, Lubis, A. R., Sofyan, & Syafruddin. (2021). The Influence of Transformational Leadership on Organizational Performance: A Case Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 583-593.
- [29] Georgakalou, M., Kamariotou, M., & Kitsios, F. (2023). Evaluating leaders' strategic thinking and entrepreneurial characteristics using semantic analysis. *Businesses*, 3(1), 181–197.
- [30] Hübel, C. (2022). Entrepreneurship-driven organizational transformation for sustainability: a sensemaking lens. *Journal of Organizational Change Management*, 35(1), 240-256.
- [31] Ireland, R.D., Covin, J.G., & Kuratko, D.F. (2009). Conceptualizing corporate entrepreneurship strategy. *Entrepreneurship Theory Practice*, 33, 19-46
- [32] Kitagawa, F & Vidmar, M (2022), Strategic intelligence for the future of places: enabling inclusive economic growth through the Opportunity Areas Analysis Tool. *Regional Studies*.
- [33] Liang, X., Chen, S., Liu, D., Boardley, I., & Shen, L. (2022). Strategic thinking and planning behind the development of a sporting event portfolio: The case of Shanghai. *Sport Management Review*, 25(4), 679-699.

- [34] McMillan, A. Siegel, D. S. Wright, P. M. (2018). Corporate social responsibility: Strategic implications. *Journal of Management Studies*, 43, 1–18.
- [35] Olan, F., Arakpogun, E. O., Suklan, J., Nakpodia, F., Damij, N., & Jayawickrama, U. (2022). Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance. *Journal of Business Research*, 145, 605-615.
- [36] Olufolahan, O. (2022). Osunmuyiwa HeleneAhlborg. Barriers to entrepreneurship of government organizations. *Energy Research & Social Science*. 89: 102566.
- [37] Osman, A. A. (2025). The role of strategic intelligence in fulfilling the dimensions of the entrepreneurial university model according to the guiding framework of the European Commission and the Economic Cooperation Organization: An applied study at King Khalid University. *The Arab Journal of Administration*, 45(3), 231–252.
- [38] Priadana, S., Sunarsi, D., Wahyitno, A. P. S., Mogi, A., Agustin, F., Irawati, L., ... & Purwanto, A. (2021). The Effect of Strategic Leadership on Competitive Strategy and Business Performance: Evidence from Indonesian SME's. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 4908-4918.
- [39] Paiuc, D., Săniuță, A., & Teacu Parincu, A. M. (2024). Strategic Intelligence: A Semantic Leadership Perspective. **Encyclopedia**, *4*(2), 785-798.
- [40] Radi, A. A., & Na'im Hassan Naffar, H. (2018). The Impact of Strategic Intelligence of University Leaders in Achieving Competitive Advantages in Palestinian Universities-Gaza Strip. *AAU Journal of Business and Law*, 2(2).
- [41] Rompho, N. (2024). Do objectives and key results solve organizational performance measurement issues?, *Benchmarking: An International Journal*, 31(3), 669-682.
- [42] Sarah W. N.-E., & Nwogu, C. (2024). Strategic intelligence and organizational performance of telecommunication firms in Rivers State. *BW Academic Journal*. Retrieved from <https://bwjournal.org/index.php/bsjournal/article/view/2204>.
- [43] Shujaa Aldeen, Y. I., & Al Hatami, A. (2025). The impact of strategic intelligence on organizational performance: Evidence from private universities in Sana'a, Yemen. *Arab Journal of Administration*, 45(2), 159–176.
- [44] Shakirdjanovna, Z. (2024). THE MAIN WAYS OF DEVELOPING CORPORATE ENTREPRENEURSHIP. *Gospodarka i Innowacje*, Vol. 43, 213-215.
- [45] Shamaileh, N., AlHamad, A., Al-Qudah, M., Mohammad, A., Alhalalmeh, M., Al-Azzam, M., & Alshurideh, M. (2022). The effect of e-HRM on organizational performance and talent management: A strategic evolution perspective. *International Journal of Data & Network Science*, 6(4).
- [46] Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266-282.
- [47] Von, M. (2020). Identification and Rating of Behavioral Obstacles Affecting Organizational Entrepreneurship in Agriculture Insurance Fund, *Journal of productivity and development* 2(1) 2016:14-23.
- [48] Yang, M., Jaafar, N., Al Mamun, A., Salameh, A. A., & Nawi, N. C. (2022). Modelling the significance of strategic orientation for competitive advantage and economic sustainability: The use of hybrid SEM-neural network analysis. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 11(1), 44.