



<https://sanad.iau.ir/Journal/jcdepr/Article/1230662>

ارائه چارچوب هوش آینده‌نگری مدیران دولتی: تحلیل عوامل زمینه‌ای، علی و راهبردی و پیامدها

علی پیشادست^۱، محمد رافتی^۲، اعظم بابکی راد^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۰۱

چکیده

مدل هوش آینده‌نگری مدیران دولتی، چارچوبی مفهومی است که توانمندی‌های شناختی، عاطفی و رفتاری مدیران را در جهت پیش‌بینی و آماده‌سازی برای تحولات آینده در حوزه مدیریت عمومی تبیین می‌کند. این مدل شامل مجموعه‌ای از مهارت‌ها و قابلیت‌ها نظیر تحلیل روندهای محیطی، تفکر استراتژیک، انعطاف‌پذیری ذهنی، و توانایی درک پیچیدگی‌ها و عدم قطعیت‌های محیطی است که مدیران را قادر می‌سازد تا تصمیم‌گیری‌های هوشمندانه و نوآورانه در مواجهه با چالش‌های آتی اتخاذ کنند.

علاوه بر این، هوش آینده‌نگری، مدیران دولتی را به داشتن نگرشی باز و پیش‌دستانه نسبت به تغییرات اجتماعی، اقتصادی و فناورانه ترغیب می‌کند تا ضمن شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهای آینده، سیاست‌گذاری‌های موثری را برای تضمین توسعه پایدار و ارتقای کارآمدی نظام حکمرانی به کار گیرند. طور خاص، تأثیر عوامل علی بر هوش آینده‌نگری با ضریب مسیر 0.632 ($T=3.106, p<0.001$) عوامل زمینه‌ای با ضریب مسیر 0.356 ($T=2.519, p=0.012$) و عوامل مداخله‌گر با ضریب مسیر 0.108 ($T=2.615, p<0.001$) مورد تأیید قرار گرفت. همچنین تأثیر هوش آینده‌نگری مدیران بر اتخاذ راهبردهای مؤثر با ضریب مسیر 0.712 ($T=27.065, p<0.001$) و تحقق پیامدهای مالی و غیرمالی ناشی از اقدامات راهبردی با ضریب مسیر 0.941 ($T=51.764, p<0.001$) به طور معناداری اثبات شد. بدین ترتیب، این مدل به عنوان ابزاری کلیدی در تقویت قابلیت‌های مدیریتی و ارتقای اثربخشی سازمان‌های دولتی در محیطی پویا و پیچیده مطرح می‌شود.

واژگان کلیدی: هوش آینده‌نگری، مدیران دولتی، عوامل زمینه‌ای، عوامل علی، عوامل راهبردی، عوامل پیامدها

۱- گروه مدیریت دولتی (مدیریت تطبیقی توسعه) واحد ساری دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی، ساری ایران. ali.pishadast@iau.ac.ir

۲- گروه مدیریت دولتی واحد مشهد دانشگاه آزاد اسلامی مشهد ایران. (نویسنده مسئول) teamworkir1@gmail.com

۳- گروه مدیریت دولتی (مدیریت تطبیقی و توسعه) واحد مشهد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد ایران. babaki.rad@iau.ac.ir

مقدمه

در دنیای پیشرفته امروز، سرعت حرکت و تحول‌پذیری جامعه جهانی در زمینه فناوری گشوده شدن افق ناشناخته علمی و دستیابی به اهداف بلندپروازانه اقتصادی و رفاه اجتماعی به حدی است که فرصتی برای خطا کردن و دوباره شروع کردن به هیچکس داده نمی‌شود (تاسا^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). حرکت با روش آزمون و خطا به‌ویژه در امور مدیریتی نوعی رفع تکلیف و گذران‌زمان و فرار از مسئولیت است. از دید آینده‌نگرانه و توسعه روش‌های آینده‌پژوهی می‌توان به شکل گسترده‌ای برای مواجه شدن با پدیده‌ها و چشم‌اندازهای محتمل جهانی و نیز فرصت‌های پیش رو به‌منظور بهبود شرایط زندگی نسل‌های فعلی و آتی - بهره جست (ساکلرایو و همکاران، ۲۰۲۰).

می‌توان گفت امروزه «آینده‌نگری» اصطلاحاً به مطالعه آینده‌های ممکن و البته مطلوب یک فرد یا جامعه تعبیر می‌گردد. در این مسیر، طبعاً کمترین میزان آگاهی و شناخت نسبت به مسائل مختلف، ما را در دستیابی به موقعیت‌های آتی و آینده قریب الوقوع که به شرایط مطلوب ما نزدیک باشد، مدد می‌رساند. قطعاً آنچه ضرورت توجه و اندیشه در این باب را روشن می‌سازد، رشد و پیشرفت در حوزه‌های گوناگون است و برای تحقق این امر در روزگار آتی، می‌بایست مولفه‌های لازم را شناسایی و تبیین نمائیم (محمدی، ۱۴۰۳). اما متأسفانه پیچیدگی مسائل روزمره و نیاز به مدیریت و حل‌وفصل سریع مسائل جاری، که گاهی تحت تأثیر تغییرات شتابان ظهور پدیده‌های گوناگون قرار دارند، فرصت کمی برای تعمیق درمورد تصویر گسترده و درازمدت آینده و عواقب آن برای حکمرانان باقی می‌گذارد؛ ازاینرو بسیاری از تصمیم‌گیران سیاسی برای باقیماندن در قدرت، به حل مسائل کوتاه‌مدت گرایش دارند (متی و همکاران، ۲۰۱۹). در سطوح پایین تر تصمیم‌گیری نیز نگرش اولویت دادن به سودآوری مدیران را وادار می‌سازد تا دست به فعالیت‌های کوتاه مدت بزنند و به دنبال حل مسائلی باشند که مهلت شان رو به پایان است (طاعتی و همکاران، ۱۴۰۰). بنابراین برای عدم مواجه با آزمون و خطا باید آینده‌نگری کرد و آینده را شناخت. رویکردهای آینده‌نگری استراتژیک، چه کمی یا کیفی، فرصت ارزشمندی را در اختیار ما قرار می‌دهد تا به آینده نگاه کنیم و چگونگی تأثیر تصمیم‌های سرمایه‌گذاری مختلف امروزی بر آینده را بررسی کنیم (پراگر و وایب، ۲۰۲۱).

شاید به جرأت بتوان اظهار نمود که اولین موضوعی که در برنامه‌های تحولی در سازمان ذهن‌ها را به خود مشغول می‌کند، موضوع موفقیت یا عدم موفقیت برای آینده در قالب هوش آینده‌نگری است (پنمستا و همکاران، ۲۰۱۹). هوش آینده‌نگری شامل اقداماتی است که به سلسله‌مراتبی از اهداف برای برنامه‌ریزی و سپس اتخاذ راهبرد برای دستیابی به اهداف و ایجاد سیستم مدیریتی موثر می‌پردازد. با برخورداری از هوش آینده‌نگری امکان تحلیل و درک عمیق تر روانشناختی از رفتارهای مردم، و نیز پیش‌بینی رفتارهای ایشان را پیدا می‌کنند که می‌تواند بر تصمیم‌گیری و پیش‌بینی خروجی و تبعات تصمیمات کلان بسیار اثرگذار باشد (گوی، ۲۰۱۸).

با توجه به مطالب پیش گفته و توجه به عواملی همچون ایجاد ساختار مناسب در عرصه مدیریت منابع انسانی در مواجهه با ویژگی‌های محیط جدید مستلزم شناخت آینده است و بدون آن امکان ندارد. ضمن آنکه سرعت تغییرات نیز پرداختن به آینده را در زمینه اهداف و مأموریت‌های سازمان اجتناب‌ناپذیر نموده است. این سرعت ناشی از افزایش دانش محوری در زندگی بشر و توسعه و گسترش فن‌آوری، همچنین بروز پدیده‌هایی همچون جهانی شدن است که خصایصی فزاینده و تأثیر گذار دارند. ضرورت افزایش کارایی و اثربخشی خدمات از طریق به‌کارگیری شایستگان در سطح کارکنان و مدیران، استقرار فرایندهای شایسته‌سالاری، ضرورت تغییر نگاه از رویکرد مبتنی بر شغل به رویکرد مبتنی بر آینده‌نگری، توجه به پرورش

^۱ . Tasa

^۲ .Metty

^۳ . Rager , Wiebe

رهبران شایسته در بخش عمومی و... ضرورت نیاز به یک مدل جامع مدیریت آینده نگری در عرصه مدیریت منابع انسانی به ویژه در بخش دولتی کشور احساس می‌شود (اکبریان و همکاران، ۱۴۰۳).

نهادهای دولتی برای تحقق مأموریت خویش و کسب موفقیت باید بتوانند به مخاطبان خود خدمت کنند و نیازها و انتظارات آنها را با بهترین شیوه تأمین کنند و از این طریق ضمن تولید ارزش برتر برای آنها، مزیت رقابتی خود را حفظ کنند. لذا مزیت رقابتی از طریقی پدیدار می‌گردد که سازمان‌ها بر مبنای آینده نگری هدایت و رهبری می‌شوند (اخوان طبسی و ابوبکر، ۲۰۱۰). حسین الدلیمی و همکاران (۱۴۰۴) پژوهشی تحت عنوان "آینده پژوهی طراحی سناریوهای ممکن در جذب و جامعه پذیری منابع انسانی وزارتخانه بهداشت و درمان کشور عراق" انجام دادند. در این تحقیق با مرور مبانی نظری متعدد چارچوب مناسبی برای بررسی و مطالعه مساله تحقیق به دست آمده است. سپس از داده‌های کیفی به منظور توسعه و بومی‌سازی شاخص‌های مدل مفهومی تحقیق استفاده شده است و نهایتاً مدل مفهومی به طور کمی با استفاده از رویکرد قیاسی که در ایجاد فرضیات تحقیق لازم و ضروری است، مورد آزمون قرار گرفته است. جامعه آماری در این تحقیق در بخش کیفی شامل اساتید صاحب نظر در حوزه جذب و جامعه پذیری منابع انسانی و تعداد تشکیل دهنده افراد خبره شامل ۱۲ نفر و نمونه آماری تا زمانی که پژوهش به اشباع نظری برسد ادامه داشت. در بخش کمی جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارشناسان و مدیران وزارتخانه بهداشت کشور عراق می‌باشند. نمونه آماری دعوت شده به مصاحبه بر اساس معیارهایی مانند سابقه حرفه‌ای و تخصص متناسب گزینش و نظرخواهی شدند پرسشنامه شامل دو بخش مجزا بود. در بخش اول پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفته است. در بخش کیفی به منظور طراحی مدل محتوی هر مصاحبه شامل ۶ سوال، نوشته شده و بعد از کدگذاری اولیه، مفاهیم اولیه استخراج شدند. بیشتر از ۱/۹۶ است. لذا تمامی فرضیات پژوهش حاضر تأیید شده اند. مهران و همکاران (۱۴۰۳) پژوهشی تحت عنوان "شناسایی مولفه‌های آینده‌پژوهی و آینده‌نگاری در آموزش و پرورش از طریق تکنیک دلفی" انجام دادند. روش پژوهش از نوع تحلیل محتوا با کمک تکنیک دلفی می‌باشد. برای شناسایی ابعاد و مولفه‌های آینده‌پژوهی، مصاحبه نیمه ساختار یافته با ۲۵ نفر از متخصصان انجام گرفته است. این افراد درباره موضوع پژوهش از دانش و تخصص کافی برخوردار بودند و بر اساس نمونه‌گیری غیر تصادفی و هدفمند انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که از مجموع ۴۸ مولفه آینده‌پژوهی در قالب ۱۱ بعد تأیید شده و برای متغیر آینده‌پژوهی ابعاد آینده نگری، هوشیاری محیطی، خلاقیت و نوآوری، محدودکننده‌ها، تنظیم شونده‌ها و رهبری نشان می‌دهد مدل پژوهش از سطح قابل قبولی برخوردار بوده و با پیشینه پژوهش سازگاری دارد. مهری (۱۴۰۳) پژوهشی تحت عنوان "آینده پژوهی آموزش و توسعه منابع انسانی: روندها، پیامدها و راهبردها" پژوهش حاضر، یک پژوهش کیفی آینده‌نگارانه است که با استفاده از روش‌های مرور نظام مند و پایش محیطی صورت گرفته است. جامعه پژوهش، کلیه اسناد دیجیتالی، سایت‌های آموزشی، تخصصی و حرفه‌ای مرتبط با آموزش و توسعه از سال ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۴ در شبکه جهانی وب و با کلیدواژه‌های مشخص به تعداد ۹۶ سند بود که بر اساس مراحل ساندالوکی و باروسو ۲۶ سند نهایی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. هم‌چنین از شش نفر از مطلعان کلیدی در قالب جلسات کانونی که به صورت هدفمند ملاک‌محور انتخاب شده بودند برای شناسایی پیامدها و راهبردها استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از تحلیل محتوای کیفی مایرینگ و برای بررسی روایی و پایایی از چهار معیار اعتبار، انتقال‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تأییدپذیری استفاده شد. در نتیجه کدگذاری اسناد، ۹۱ خرده روند در قالب ۹ روند تأثیرگذار در یادگیری و توسعه منابع انسانی (تغییرهای ساختاری و ماهیت بازار کار، آموزش و توسعه، به عنوان جنبه‌ای از برند کارفرمایی، فناوری دیجیتال در آموزش/یادگیری، آموزش مبتنی بر شایستگی و مهارت‌های آینده، یادگیری شخصی‌سازی شده، خودراهبر و مبتنی بر تجربه کارکنان، یادگیری مبتنی بر شبکه/داده و رسانه، طراحی آموزشی مؤثر مبتنی بر ساختارگرایی، روش‌های یادگیری (ترکیبی) مدرن و نوظهور برای محیط کار مدرن و ارزشیابی مستمر و تحلیل و بازخورد مداوم) پدیدار شده است. در

این مقاله پیامدهای هر کدام از روندهای یادگیری و توسعه تبیین شد. مقاله حاضر حاوی دلالت‌های کاربردی و پیشنهادهای برای سیاست‌گذاران، سازمان‌ها، متخصصان و پژوهشگران حوزه‌ی یادگیری و توسعه است. کالف و کالتن^۴ (۲۰۲۴) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر توسعه آینده‌نگری بر تصمیمات مدیران ارشد» ضمن اشاره به تحقیقات گسترده در مورد تأثیرات بالقوه آینده‌نگری بر این نکته تأکید کردند که مطالعات پیرامون عواملی که منجر به تأثیر آینده‌نگری بر تصمیمات مدیریت ارشد می‌شود، نسبتاً پراکنده است و بدین منظور به انجام مطالعه‌ای میدانی به کمک پنل دلفی و متخصص شامل هشت مدیر ارشد دولت کانادا پرداختند. آنها در پژوهش خود از این پنل متخصصان درخواست کردند تا به شناسایی و سپس رتبه‌بندی فهرستی از عواملی که به نظر آنها در آینده‌نگری و نقش آن بر تصمیمات مدیریت ارشد مؤثر است، کمک کنند. نتایج پژوهش آنها حاکی از آن بود که عواملی مانند روش‌شناسی آینده‌نگری، در حالی که منجر به آینده‌نگری خوب می‌شود، لزوماً و به تنهایی بر تصمیم‌گیرندگان ارشد تأثیر معنادار نخواهد داشت بلکه درک قوی از عملکرد درونی سازمان، نقش مهمی دارند. همچنین پنل خبرگان توصیه کردند که ۳ متغیر میانجی از جمله جهت‌گیری زمانی، جهت‌گیری آینده‌نگری مدیریت ارشد و ماهیت رابطه بین آینده‌نگری و تصمیم‌گیرنده ارشد، بر توسعه آینده‌نگری در اتخاذ تصمیمات مدیران ارشد، نقش آفرینی می‌کنند.

ژانگ، لین، لی و کای^۵ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «نقش آینده‌نگری و جهت‌گیری استراتژیک جهت غلبه بر فقدان نوآوری سازمانی» با اشاره به اینکه فقدان نوآوری زمانی اتفاق می‌افتد که سازمان‌ها و شرکت‌ها سرمایه‌گذاری و مشارکت با نوآوری اکتشافی را کاهش می‌دهند و در نهایت منجر به مقدار ناکافی چنین تلاش‌های نوآوری می‌شود. لذا پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین آینده‌نگری با ۳ مؤلفه قابلیت‌های پویا یعنی (قابلیت‌های پایش محیطی، قابلیت‌های انتخاب استراتژیک و قابلیت‌های یکپارچه‌سازی) و نوآوری با احتساب متغیر تعدیلگر جهت‌گیری پیشرفت/جهت‌گیری مالی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که سه مؤلفه آینده‌نگری سازمانی (یعنی قابلیت‌های پایش محیطی، قابلیت‌های انتخاب استراتژیک و قابلیت‌های یکپارچه‌سازی) به طور مثبت بر نوآوری اکتشافی تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، این اثر مثبت با جهت‌گیری با پیشرفت بالا تقویت می‌شود.

آمبروسات و گرونوالد (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «به سوی یک سازمان آینده‌نگر: با استفاده از آینده‌نگری در توسعه منابع انسانی و سازمانی» با بیان اینکه روندهایی مانند دیجیتالی شدن، تغییرات جمعیتی و انعطاف‌پذیری کار توسط بسیاری از دست‌اندرکاران منابع انسانی (HR) شناخته شده است؛ از آینده‌نگری به عنوان تجزیه و تحلیل سیستماتیک و مبتنی بر روش و بحث در مورد تحولات احتمالی آینده یاد کردند و مدعی شدند هدف آینده‌نگری، ساختن ساختارهای مستحکم در آینده در سازمان‌ها در مراحل اولیه و شناسایی نیازهای مهارتی نوظهور است و بدین ترتیب هدف مقاله خود را آگاه کردن متخصصان منابع انسانی از پتانسیل آینده‌نگری برای فعالیتهای استراتژیک معرفی کردند و به این نتیجه رسیدند که اگرچه آینده‌نگری در شرکت‌ها عمدتاً توسط واحدهای استراتژی و نوآوری انجام شده و توسعه سازمانی و منابع انسانی نقشی فرعی داشته‌اند؛ اما، آینده‌نگری می‌تواند به دستیابی به مزیت رقابتی کمک کند و به طور فعال عوامل موفقیت آینده در سازمان را شکل دهد.

با توجه به تغییرات مستمر محیطی، رقابت فشرده بین سازمانها، افزایش انتظارات سازمانی در آینده، رشد حاکمیت و دولت الکترونیکی، تغییرات فناوری استاندارد ها به عنوان یکی از نهادهای سیاسی و مهم با هدف ارائه خدمات به طیف گسترده‌ای از مخاطبان در همه بخش‌ها تلاش دارد با تکیه بر قابلیت‌های سازمانی و با به‌کارگیری رویکردهای مناسب استراتژیک و با جهت‌دهی به سمت هوش آینده‌نگری به مزیت رقابتی پایدار دست یافته و عملکرد و سودآوری خود را تا سطح مطلوبی بالا ببرد.

^۴ Calof and Colton

^۵ Zhang, Lin, Li and Cai

سازمان های دولتی چون استانداری ها می توانند از طریق هوش آینده نگری و با تجزیه و تحلیل اطلاعات پیرامون خود، میزان کارایی و اثربخشی خود را بهبود بخشیده و در نتیجه عملکرد بهتری در برابر رقبا داشته باشند، بالا بردن هوش آینده نگری در سازمان های دولتی موجب می شود کارکنان سازمان های آموزشی اطلاعات محیط اطراف خود را سریع تر و با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل کنند و نتایج حاصل را ذخیره کرده و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم گیرندگان قرار دهند. این امر جریان تبادل داده ها، اطلاعات و دانش را در سازمان تسریع می کند و اثربخشی تفکر و تصمیم گیری را بهبود می بخشد. بنابراین این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که مدل هوش مدیران دولتی با رویکرد آینده نگری در استانداری خراسان کدامند؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس مدل پیاز فرایند پژوهش ساندرز و همکاران (۲۰۰۹) انجام شده و فلسفه آن بر مبنای پارادایم تفسیری است که واقعیت را وابسته به تجربه و تفسیر انسان می داند. این پژوهش با رویکرد استقرایی و با ترکیب روش های کیفی و کمی اجرا شده است؛ به این صورت که ابتدا داده های کیفی از طریق مصاحبه با خبرگان جمع آوری و تحلیل شده و سپس مدل استخراج شده در بخش کمی با استفاده از پرسشنامه های لیکرت آزمون و تعمیم یافته است. از نظر هدف، پژوهش توسعه ای-کاربردی و از نظر ماهیت، اکتشافی بوده و از استراتژی داده بنیاد به عنوان راهبرد اصلی بهره برده است. همچنین این تحقیق از نوع پیمایشی مقطعی است که در یک بازه زمانی مشخص داده ها را گردآوری می کند.

جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل خبرگان، اساتید دانشگاه و دانشجویان دکتری آشنا به هوش مدیران دولتی و آینده نگری است، در حالی که جامعه آماری بخش کمی متشکل از ۳۰۳ نفر از کارکنان رسمی و پیمانی استانداری خراسان است که در سه سطح مدیران ارشد، مدیران میانی و سطوح عملیاتی فعالیت دارند. ابزار اصلی گردآوری داده های کیفی، مصاحبه عمیق است که سابقه تاریخی و اهمیت آن در علوم اجتماعی بیان شده و این روش به ویژه برای شناخت عمیق موضوع پژوهش به کار رفته است. بدین ترتیب، پژوهش با رویکردی علمی و نظام مند، تلاش دارد تا با تلفیق داده های کیفی و کمی، به تحلیل جامع و قابل اطمینان درباره هوش مدیران دولتی و رویکرد آینده نگری دست یابد. در این تحقیق، قلمرو موضوعی بر مباحث هوش مدیران دولتی با رویکرد آینده نگری متمرکز است و قلمرو مکانی پژوهش استانداری خراسان تعیین شده است. از نظر زمانی، تحقیق شامل مراحل طراحی و انجام مصاحبه ها و پرسشنامه ها تا تحلیل داده ها می باشد. در بخش نمونه گیری، فاز کیفی با روش نمونه گیری هدفمند و تا رسیدن به اشباع نظری انجام شده و در فاز کمی، نمونه گیری هدفمند با تعیین حجم نمونه ۱۶۹ نفر از جامعه ۳۰۳ نفری کارکنان استانداری خراسان صورت گرفته است.

برای گردآوری داده ها، در فاز کیفی از مصاحبه نیمه ساختاریافته و در فاز کمی از پرسشنامه با طیف لیکرت ۵ گزینه ای استفاده شده است. روایی ابزارها با مشورت اساتید و تحلیل بار عاملی تأیید شده و پایایی بخش کیفی با درصد توافق مشاهده شده ۸۳٫۴٪ و بخش کمی با ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰٫۹ مورد تأیید قرار گرفته است. بدین ترتیب، ابزارهای گردآوری داده ها از دقت و اعتبار کافی برخوردار هستند.

یافته های پژوهش

در جدول ۱ به بخشی از مصاحبه یکی از خبرگان و نحوه کدگذاری باز به عنوان نمونه اشاره شده است.

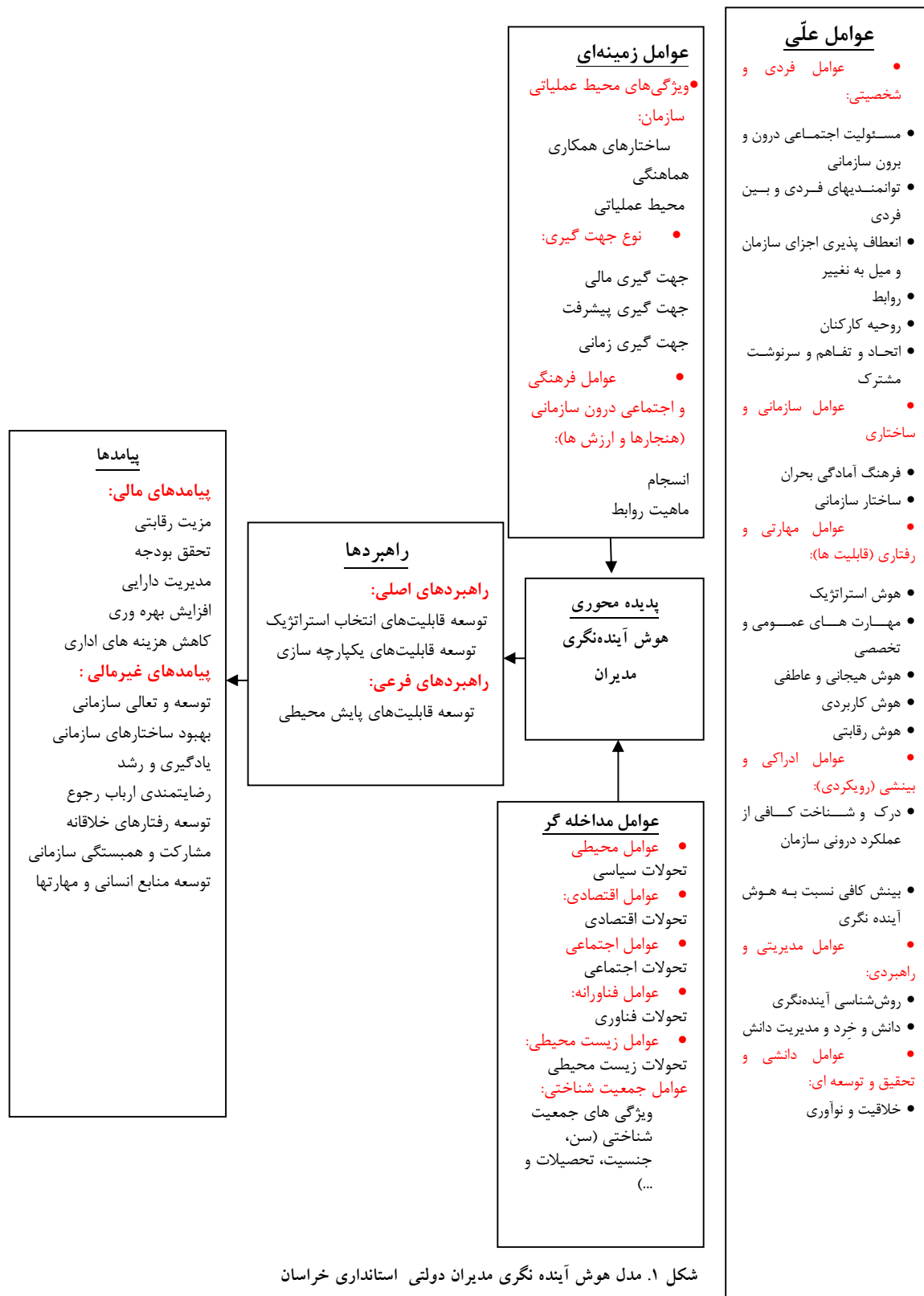
جدول ۱. کدگذاری باز مصاحبه یکی از خبرگان درباره عوامل مؤثر بر هوش آینده و راهبردها و پیامدهای آن
(نمونه مصاحبه شماره ۱)

کدگذاری باز (مفاهیم اصلی)	متن مصاحبه درباره عوامل مؤثر بر هوش آینده نگرى مدیران دولتی	
۱- درک صحیح عملکرد درونی سازمان ۲- خلاقیت و نوآوری بین کارکنان و مدیران ۳- ترویج اتحاد بین همکاران ۴- ترویج سرنوشت مشترک بین سازمان و کارکنان ۵- کارکنان باید از عملکرد درونی سازمان درک و آگاهی کافی داشته باشند. ۶- مشاوره کارکنان به منظور ارتقای هوش آینده نگرى مدیران ۷- ترویج تفاهم بین همکاران ۸- آموزش در زمینه ایجاد و رشد مسئولیت اجتماعی ۹- فرهنگ سازی نسبت به یادگیری هوش آینده نگرى	جهت اکتساب و ارتقای هوش آینده نگرى مدیران دولتی خلاقیت و نوآوری بین کارکنان نیاز میباشد و کارکنان باید از عملکرد درونی سازمان درک و آگاهی کافی داشته باشند. باید به منظور ارتقای هوش آینده نگرى مدیران آموزش های کافی و مشاوره در زمینه اتحاد و تفاهم بین همکاران صورت گیرد آموزش های کافی جهت باورپذیری سرنوشت مشترک بین کارکنان و سازمان نیاز می باشد. آموزش و فرهنگ سازی در زمینه ایجاد و رشد مسئولیت اجتماعی سازمانی باید بین کارکنان آموزش و یادگیری هوش آینده نگرى، فرهنگ سازی شود.	۴ ۳ ۲
۱- آموزش کارکنان به انسجام ۲- تشویق کارکنان به انسجام ۳- آموزش کارکنان به هماهنگی امور ۴- تشویق کارکنان به هماهنگی امور ۵- پرورش و تربیت کارشناسان بخش های مختلف ۶- بکارگیری دانش جدید ۷- افزایش دانش مدیریتی	همواره باید در سازمان آموزش های لازم در زمینه انسجام و هماهنگی امور بین کارکنان صورت گیرد همچنین مدیریت باید در این زمینه از مشوق های مادی و معنوی نیز بهره گیرد. لازمه دستیابی به هوش آینده نگرى ، پرورش و تربیت کارشناسان بخش های مختلف و بکارگیری دانش جدید و افزایش دانش مدیریتی با بهره‌مندی از علم روز دنیا می باشد.	عوامل زمینه‌ای
۱- شرایط اقتصادی بی ثبات ۲- تغییرات اجتماعی ۳- رشد فناوری	همواره شاهد تحولات بیرونی مداوم و تغییرات شرایط اقتصادی هستیم تحولات اجتماعی سریع و خارج از کنترل هستند و تحولات فناوری روز به روز با سرعت بالا رشد می کنند	عوامل
۱- پیاده‌سازی قابلیت‌های انتخاب استراتژیک ۲- توسعه قابلیت‌های یکپارچه سازی	جهت دستیابی به هوش آینده نگرى فراهم نمودن بستری جهت پیاده‌سازی قابلیت‌های انتخاب استراتژیک ضروری میباشد. جهت دستیابی به هوش آینده نگرى فراهم نمودن بستری جهت توسعه قابلیت های یکپارچه سازی ضروری میباشد.	راهبردها
۱- رشد خلاقیت کارکنان ۲- رشد قدرت کارآفرینانی ۳- میل به تغییر و شکوفایی ۴- تصمیم گیری های درست ۵- رضایت ارباب رجوع ۶- مزیت رقابتی	به صورت منطقی می‌توان انتظار داشت که هوش آینده‌پژوهانه، قدرت خلاقیت و نوآوری کارکنان را افزایش می‌دهد. میل به تغییر و شکوفایی در کارکنان ایجاد خواهد شد تصمیم گیری ها با توجه به پیش بینی های آینده خواهد بود از این رو رضایتمندی ارباب رجوع را به همراه خواهد داشت که این خود مزیت رقابتی را به دنبال دارد.	نتایج

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بر اساس متن مصاحبه یکی از خبرگان، ۲۷ کد باز در رابطه با عوامل مؤثر بر هوش آینده نگرى مدیران دولتی و راهبردهای اصلی و فرعی و پیامدهای آن احصا گردید.

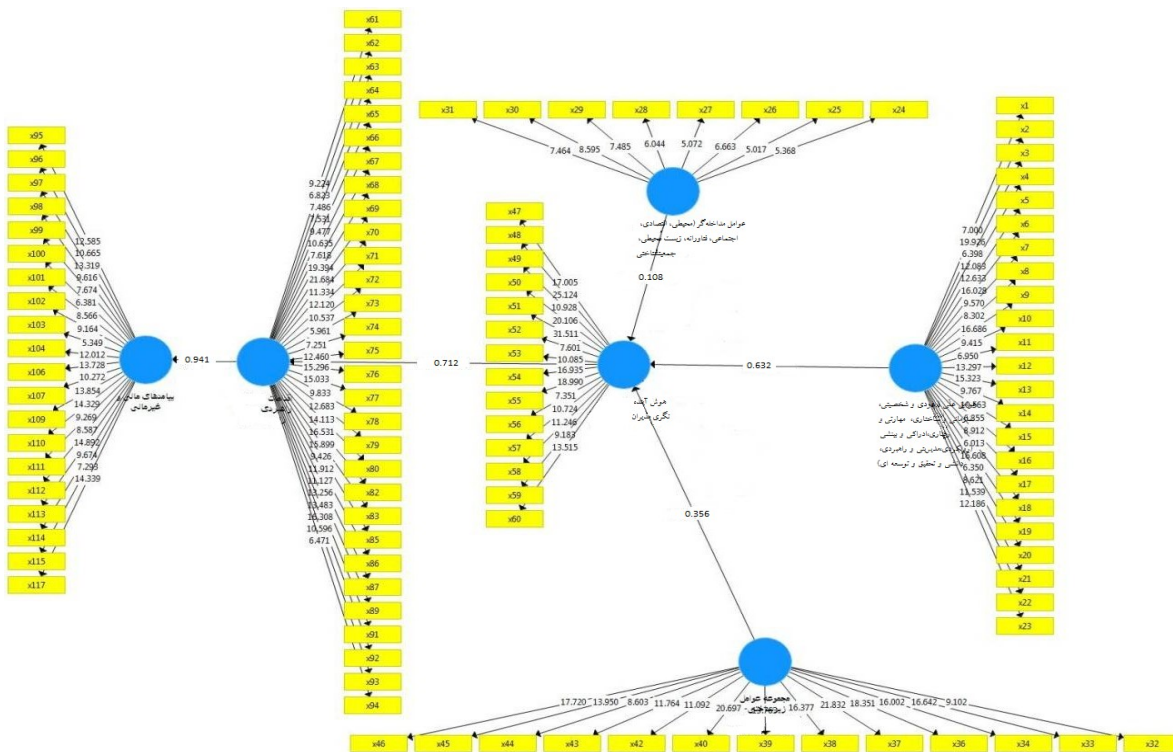
۱۹ عامل اصلی و راهبردها و پیامدها و ۴۷ عامل فرعی به عنوان خروجی یافته‌های میدانی (بخش کیفی: مصاحبه) برای طراحی مدل تعیین شد. در واقع از ۳۳ مصاحبه انجام شده، مجموعاً ۴۹۵ کد باز از متن مصاحبه‌ها احصا شده است که پژوهشگر پس از مطالعه و یکپارچه سازی کدهای انتخابی از طریق مطالعات کتابخانه‌ای، غربال‌گری، حذف موارد مشابه، ترکیب

موارد دارای محتوای مشابه و طبق مراحل تدوین مدل پارادایمی، مدل هوش آینده نگری مدیران دولتی استانداری خراسان، به صورت شکل ۱ ارائه شد.

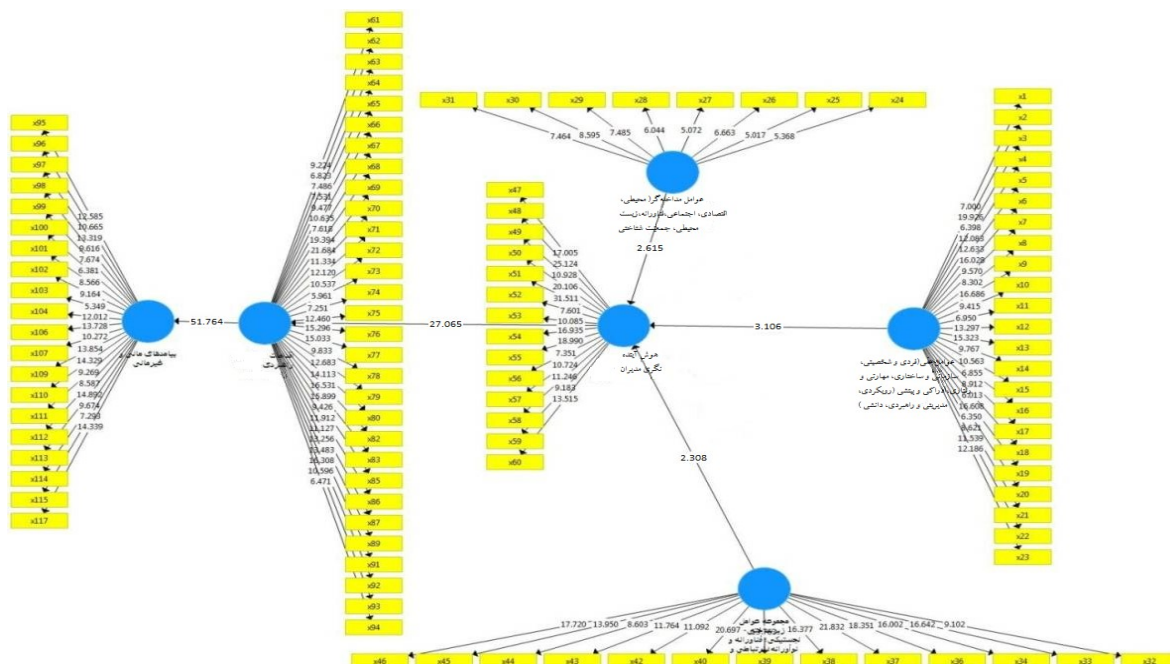


شکل ۱. مدل هوش آینده نگری مدیران دولتی استانداری خراسان

شکل ۲ ضرایب مسیر و سطح معناداری (P-Value) و در شکل ۲ ضرایب معناداری مسیرهای مورد بررسی (T-Value) نشان داده شده و خلاصه نتایج تحلیل مسیر در جدول ۲ اشاره گردیده است.



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش در حالت استاندارد- ضرایب معناداری T-Values



جدول ۳. نتایج تحلیل مسیرهای مدل ساختاری پژوهش				
مسیرها	ضرایب مسیر (Beta)	ضرایب معناداری T- (Value>1.96)	سطح معناداری P- (Value<0.05)	نتیجه تحلیل مسیر
۱ عوامل علی ← هوش آینده نگری مدیران	۰/۶۳۲	۳/۱۰۶	۰/۰۰۰	مسیر معنادار و قابل قبول
۲ عوامل زمینه‌ای ← هوش آینده نگری مدیران	۰/۳۵۶	۲/۳۰۸	۰/۰۰۰	مسیر معنادار و قابل قبول
۳ عوامل مداخله‌گر ← هوش آینده نگری مدیران	۰/۱۰۸	۲/۶۱۵	۰/۰۰۰	مسیر معنادار و قابل قبول
۴ هوش آینده نگری مدیران ← راهبردها	۰/۷۱۲	۲۷/۰۶۵	۰/۰۰۰	مسیر معنادار و قابل قبول
۵ راهبردها ← پیامدها	۰/۹۴۱	۵۱/۷۶۴	۰/۰۰۰	مسیر معنادار و قابل قبول

با توجه به نتایج تحلیل مسیرهای مستقیم، مشخص می‌شود که روابط همه مسیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند. نتایج تفصیلی تحلیل مسیر بر اساس اطلاعات جدول ۳ به شرح زیر می‌باشد:

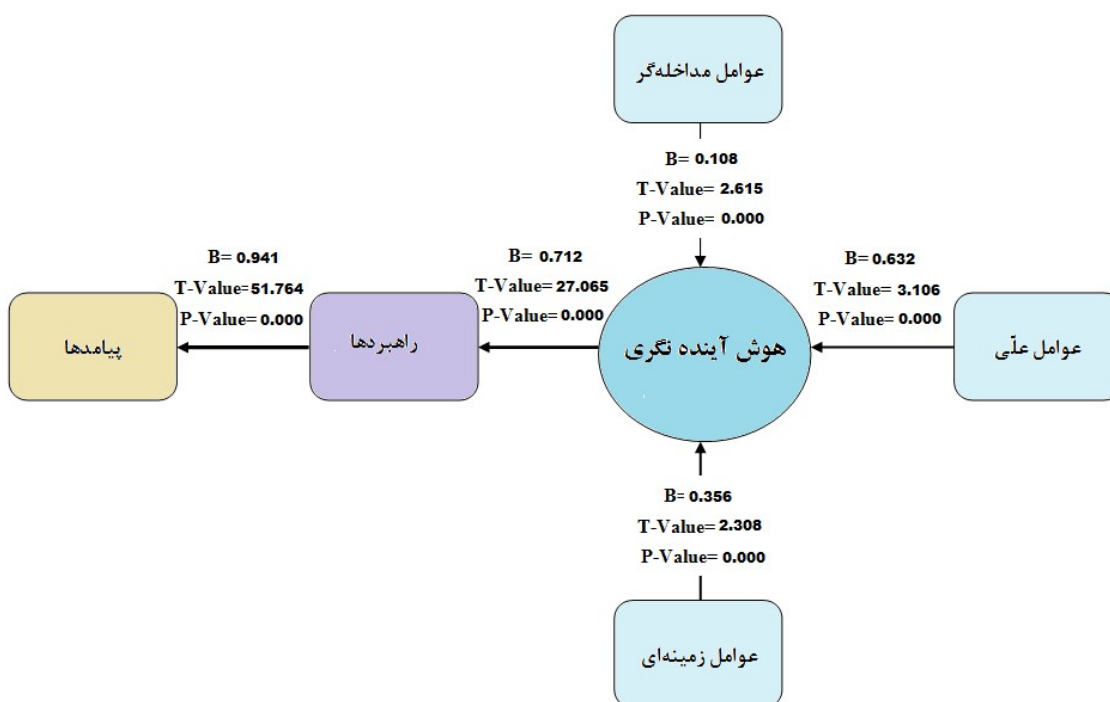
مسیر اول در پی بررسی معناداری تأثیر عوامل علی بر هوش آینده نگری مدیران بود که مشخص گردید که این مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ زیرا ضریب مسیر با مقدار ۰/۶۳۲ و ضرایب معناداری مسیر (T-Value= ۳/۱۰۶) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (P-Value= ۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ شد.

مسیر دوم در پی بررسی معناداری تأثیر عوامل زمینه‌ای بر هوش آینده نگری مدیران بود که مشخص گردید که این مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ زیرا ضریب مسیر با مقدار ۰/۳۵۶ و ضرایب معناداری مسیر (T-Value= ۲/۳۰۸) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (P-Value= ۰/۰۱۲) کمتر از ۰/۰۵ شد.

مسیر سوم در پی بررسی معناداری تأثیر عوامل مداخله‌گر بر هوش آینده نگری مدیران بود که مشخص گردید که این مسیر نیز در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ زیرا ضریب مسیر با مقدار ۰/۱۰۸ و ضرایب معناداری مسیر (T-Value= ۲/۶۱۵) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (P-Value= ۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ شد.

مسیر چهارم در پی بررسی معناداری تأثیر هوش آینده نگری مدیران بر اتخاذ راهبرد و اقدامات راهبردی مؤثر بود که پس از آزمون مشخص گردید که این مسیر نیز در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ زیرا ضریب مسیر با مقدار ۰/۷۱۲ و ضرایب معناداری مسیر (T-Value= ۲۷/۰۶۵) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (P-Value= ۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ شد.

مسیر پنجم در پی برآورد میزان تحقق پیامدهای مالی و غیرمالی ناشی از پیاده‌سازی و اجرای اقدامات راهبردی مناسب بود که پس از آزمون مشخص گردید که این مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ زیرا ضریب مسیر با مقدار ۰/۹۴۱ و ضرایب معناداری مسیر (T-Value= ۵۱/۷۶۴) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (P-Value= ۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ شد.



شکل ۳. مدل نهایی پژوهش به همراه ضرایب مسیر (B)، اعداد معناداری (T-Value) و سطح معناداری (P-Value)

تبیین نتایج تحلیل مسیرهای مدل

براساس نتایج تحلیل مسیرهای مستقیم (ضرایب مسیر، سطح معناداری و ضرایب معناداری) مشخص گردید که روابط همه مسیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند. نتایج تفصیلی تحلیل مسیر، به شرح زیر می‌باشد:

مسیر اول در پی بررسی معناداری تأثیر عوامل علی بر هوش آینده نگری مدیران بود که مشخص گردید که این مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ زیرا ضریب مسیر با مقدار ۰/۶۳۲ و ضرایب معناداری مسیر (T-Value= ۳/۱۰۶) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (P-Value= ۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ شد.

در رابطه با تأثیر عوامل فردی و شخصیتی، برخی از یافته‌های این پژوهش با یافته‌های تقوایی یزدی و صادقی (۱۳۹۲)، توماس و همکاران (۲۰۲۱) باعی و همکاران (۲۰۱۷) همراستا می‌باشد.

اما با یافته‌های کالف و کالتن (۲۰۲۴) همخوانی ندارد، البته به این معنا نیست که در این مقاله تأثیر عوامل فردی و شخصیتی رد می‌شود بلکه به این معنا است که عوامل فردی و شخصی مورد بررسی دقیق قرار نگرفته و در اولویت پژوهشگر نبوده است.

در رابطه با تأثیر عوامل سازمانی و ساختاری، برخی از یافته‌های این پژوهش با یافته‌های بنان و همکاران (۱۴۰۳) و تقوایی یزدی و صادقی (۱۳۹۲)، کالف و کالتن (۲۰۲۴) همراستا می‌باشد. در رابطه با تأثیر عوامل مهارتی و رفتاری برخی از یافته‌های این پژوهش با یافته‌های تقوایی یزدی و صادقی (۱۳۹۲)، کالف و کالتن (۲۰۲۴) توماس و همکاران (۲۰۲۱) باعی و همکاران (۲۰۱۷) همراستا می‌باشد. در رابطه با تأثیر عوامل ادراکی و بینشی برخی از یافته‌های این پژوهش با یافته‌های سیاح فضلی و همکاران (۱۳۹۴) تقوایی یزدی و صادقی (۱۳۹۲)، کالف و کالتن (۲۰۲۴) باعی و همکاران (۲۰۱۷) همراستا می‌باشد. اما با یافته‌های حسن زاده، اسماعیلی و فلاح (۱۳۹۹)، همخوانی ندارد، البته به این معنا نیست که در این مقاله تأثیر عوامل

⁶ Calof and Colton

⁷ Calof and Colton

⁸ Calof and Colton

ادراکی و بینشی رد می‌شود بلکه به این معنا است که عوامل ادراکی و بینشی مورد بررسی دقیق قرار نگرفته و در اولویت پژوهشگر نبوده است.

در رابطه با تأثیر عوامل مدیریتی و راهبردی، برخی از یافته‌های این پژوهش با یافته‌های، قلی پور و همکاران (۱۳۹۹)، تقوایی یزدی و صادقی (۱۳۹۲)، کالف و کالتن (۲۰۲۴) باعی و همکاران (۲۰۱۷) همراستا می‌باشد. در رابطه با تأثیر عوامل دانشی و تحقیق و توسعه ای برخی از یافته‌های این پژوهش با یافته‌های حسن زاده، اسماعیلی و فلاح (۱۳۹۹)، تقوایی یزدی و صادقی (۱۳۹۲)، باعی و همکاران (۲۰۱۷) همراستا می‌باشد. اما با یافته های کالف و کالتن (۲۰۲۴) و توماس و همکاران (۲۰۲۱)، همخوانی ندارد، البته به این معنا نیست که در این مقالات تأثیر عوامل دانشی و تحقیق و توسعه ای رد می‌شود بلکه به این معنا است که عوامل دانشی و تحقیق و توسعه ای مورد بررسی دقیق قرار نگرفته و در اولویت پژوهشگر نبوده است.

مسیر دوم در پی بررسی معناداری تأثیر عوامل زمینه ای بر هوش آینده نگر مدیریت بود که مشخص گردید که این مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ زیرا ضریب مسیر با مقدار ۰/۳۵۶ و ضرایب معناداری مسیر $T=2/519$ ($V_{lue}=0/012$) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری ($P-V_{lue}=0/005$) کمتر از ۰/۰۵ شد.

در رابطه با تأثیر عوامل ویژگی‌های محیط عملیاتی سازمان، برخی از یافته‌های این پژوهش با یافته‌های سیاح فضلی و همکاران (۱۳۹۴)، همراستا می‌باشد. اما با یافته های کالف و کالتن (۲۰۲۴) و توماس و همکاران (۲۰۲۱) و یافته‌های حسن زاده، اسماعیلی و فلاح (۱۳۹۹)، تقوایی یزدی و صادقی (۱۳۹۲)، باعی و همکاران (۲۰۱۷)، همخوانی ندارد، البته به این معنا نیست که در این مقالات تأثیر عوامل ویژگی‌های محیط عملیاتی سازمان، رد می‌شود بلکه به این معنا است که عوامل ویژگی‌های محیط عملیاتی سازمان، مورد بررسی دقیق قرار نگرفته و در اولویت پژوهشگر نبوده است و پژوهشگران بیشتر در پی بررسی معناداری تأثیر عوامل علی بر هوش آینده نگر مدیریت بوده اند. در رابطه با تأثیر عوامل نوع جهت گیری، برخی از یافته‌های این پژوهش با یافته‌های، کالف و کالتن (۲۰۲۴) همراستا می‌باشد. اما با یافته های زارعی و همکاران (۱۳۹۲) و سیاح فضلی و همکاران (۱۳۹۴) تقوایی یزدی و صادقی (۱۳۹۲)، همخوانی ندارد، در رابطه با تأثیر عوامل فرهنگی و اجتماعی، برخی از یافته‌های این پژوهش با یافته‌های زارعی و همکاران (۱۳۹۲)، همراستا می‌باشد. اما با یافته های زارعی و همکاران (۱۳۹۲) و سیاح فضلی و همکاران (۱۳۹۴) تقوایی یزدی و صادقی (۱۳۹۲)، همخوانی ندارد، در رابطه با تأثیر عوامل هنجارها و ارزش ها، برخی از یافته‌های این پژوهش با یافته‌های، سیاح فضلی و همکاران (۱۳۹۴) تقوایی یزدی و صادقی (۱۳۹۲)، همراستا می‌باشد.

مسیر سوم در پی بررسی معناداری تأثیر عوامل مداخله گر بر هوش آینده نگر مدیریت بود که مشخص گردید که این مسیر نیز در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ زیرا ضریب مسیر با مقدار ۰/۱۰۸ و ضرایب معناداری مسیر $T=2/615$ ($V_{lue}=0/000$) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری ($P-V_{lue}=0/005$) کمتر از ۰/۰۵ شد.

در رابطه با تأثیر عوامل محیطی، برخی از یافته‌های این پژوهش با یافته‌های، سیاح فضلی و همکاران (۱۳۹۴)، زارعی و همکاران (۱۳۹۲)، کالف و کالتن (۲۰۲۴) همراستا می‌باشد. در رابطه با تأثیر عوامل اقتصادی، برخی از یافته‌های این پژوهش با یافته‌های زارعی و همکاران (۱۳۹۲) همراستا می‌باشد. اما با یافته های سیاح فضلی و همکاران (۱۳۹۴)، و کالف و کالتن (۲۰۲۴) همخوانی ندارد، زیرا آنها عوامل اقتصادی را مورد بررسی قرار نداده اند.

در رابطه با تأثیر عوامل اجتماعی، برخی از یافته‌های این پژوهش با یافته‌های حسن زاده، اسماعیلی و فلاح (۱۳۹۹)، تقوایی یزدی و صادقی (۱۳۹۲)، توماس و همکاران (۲۰۲۱) همراستا می‌باشد. اما با یافته های سیاح فضلی و همکاران (۱۳۹۴)، و کالف و کالتن (۲۰۲۴) و همخوانی ندارد، زیرا آنها عوامل اجتماعی را مورد بررسی قرار نداده اند. و همچنین زارعی و همکاران (۱۳۹۲) هم عوامل اقتصادی و فناورانه را مورد بررسی قرار داده و عوامل اجتماعی را کم اهمیت دانسته اند.

در رابطه با تأثیر عوامل فناورانه، برخی از یافته‌های این پژوهش با یافته‌های، زارعی و همکاران (۱۳۹۲)، توماس و همکاران (۲۰۲۱) همراستا می‌باشد. اما با یافته های سیاح فضلی و همکاران (۱۳۹۴)، و کالف و کالتن (۲۰۲۴) و همخوانی ندارد، زیرا آنها عوامل فناورانه را مورد بررسی قرار نداده اند. در رابطه با تأثیر عوامل زیست محیطی، برخی از یافته‌های این پژوهش با یافته‌های زارعی و همکاران (۱۳۹۲) همراستا می‌باشد. در رابطه با تأثیر عوامل جمعیت‌شناختی، برخی از یافته‌های این پژوهش با یافته‌های، توماس و همکاران (۲۰۲۱)، احمدی و همکاران (۲۰۲۰) همراستا می‌باشد.

مسیر چهارم در پی بررسی معناداری تأثیر هوش آینده نگرى مدیران بر اتخاذ راهبرد و اقدامات راهبردى مؤثر بود که پس از آزمون مشخص گردید که این مسیر نیز در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ زیرا ضریب مسیر با مقدار $0/712$ و ضرایب معنادارى مسیر ($T\text{-}V\text{alue}= 27/065$) بیشتر از $1/96$ و سطح معنادارى ($P\text{-}V\text{alue}= 0/000$) کمتر از $0/05$ شد. در رابطه با تأثیر هوش آینده نگرى مدیران، بر راهبردها یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های پورعزت و رضایان (۱۴۰۰)، قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۹)، سیاح فضلى و همکاران (۱۳۹۴)، سیاح فضلى و همکاران (۱۳۹۴)، صالحى نژاد (۱۳۹۲)، زارعى و همکاران (۱۳۹۲) محمد و سعداوى (۲۰۲۳)، احمدى و همکاران (۲۰۲۰) همراستا می‌باشد.

مسیر پنجم در پی برآورد میزان تحقق پیامدهای مالی و غیرمالی ناشی از پیاده‌سازی و اجرای اقدامات راهبردى مناسب بود که پس از آزمون مشخص گردید که این مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ زیرا ضریب مسیر با مقدار $0/941$ و ضرایب معنادارى مسیر ($T\text{-}V\text{alue}= 51/764$) بیشتر از $1/96$ و سطح معنادارى ($P\text{-}V\text{alue}= 0/000$) کمتر از $0/05$ شد.

در رابطه با تأثیر تحقق پیامدهای مالی و غیرمالی ناشی از پیاده‌سازی و اجرای اقدامات راهبردى مناسب، یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های پورعزت و رضایان (۱۴۰۰)، قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۹)، سیاح فضلى و همکاران (۱۳۹۴)، صالحى نژاد (۱۳۹۲)، زارعى و همکاران (۱۳۹۲) محمد و سعداوى (۲۰۲۳)، احمدى و همکاران (۲۰۲۰) همراستا می‌باشد.

بحث در رابطه با نتایج پژوهش

از آنجا که هر روز ما شاهد تغییر و تحولات مبتنى بر هوش مدیران در ابعاد مختلف سازمانها هستیم، توانمند سازی کارکنان در گروه تجهیز شدن به امکانات، فناوریها، مهارتها و قابلیت‌ها در ابعاد وسطوح مختلف با رویکرد راهبردى است. از این رو توجه و برنامه استراتژیک بر هوش مدیران یکی از موارد بسیار مهم و ضرورى است که غفلت از آن نتایج جبران ناپذیری را به همراه خواهد داشت.

تحولات سریع فناوری، اقتصادى، اجتماعى، سیاسى و زیست محیطى به گونه است که سازمانها را به چالش کشانده است. بنابراین، توجه و تمرکز بر منابع و قابلیت‌های داخلی میتواند به عنوان اساس توسعه آینده نگرى در نظر گرفته شود.؛ هوش آینده‌نگرى، نگرش مدیران را در مدیریت دانش و نوآوری، پویایی‌های اجتماعى، فرهنگى، اقتصادى، فناوریانه، مدیریت ریسک و برنامه‌ریزى بلندمدت و ... تقویت میکند. از مهمترین منابع داخلى و عناصر مؤثر در پیشرفت و تعالى سازمان مدیران ارشد اجرائی سازمان هستند، چرا که هرگونه تصمیم و اقدام توسط آنان اثرات متفاوت بر سازمان و حتى محیط پیرامون آن خواهد داشت.

پیشنهاده‌ها

در این بخش ابتدا نتایج بدست آمده مشخص شده و همسو با یافته‌های بدست آمده، پیشنهادها ارائه می‌گردد.

پیشنهادهای کاربردى

- یکی از یافته‌های پژوهش تأثیر عوامل علی (عوامل فردى و شخصیتى، عوامل سازمانى و ساختارى، عوامل مهارتى و رفتارى (قابلیت ها، عوامل ادراکى و بینشى (رویکردى، عوامل مدیریتی و راهبردى، عوامل دانشى و تحقیق و توسعه-ای) بر هوش آینده نگرى مدیران بوده است.
- مدیران و رهبران سازمانها باید برای تقویت هوش آینده نگرى و رسیدن به پیامد های آن، به دنبال به کارگیری دوره های آموزشى به منظور افزایش سطح آشنایی کارکنان با مبانی و روش شناسى علمى آینده نگرى و قابلیت‌های یادگیری و استفاده از مدیریت دانش در کارکنان باشند.
- گزینش مدیران شایسته دولتی متخصص، آینده‌نگر، بر اساس یافته‌های پژوهش به منظور تقویت هوش آینده نگرى و رسیدن به پیامد های آن، پیش از هر اقدامی، گزینش مدیران شایسته دولتی متخصص، آینده‌نگر، آموزش دیده در هر یک از بخش‌های سازمانی پیشنهاد می‌شود که این مهم به اتفاق نظر همه خبرگان به عنوان یکی از الزامات تحقق مدیریت هوشمند زنجیره تأمین معرفی گردیده بود.

- به منظور ارتقای هوش آینده نگری مدیران آموزش های کافی و مشاوره در زمینه اتحاد و تفاهم بین همکاران صورت گیرد.
- مدیران و رهبران سازمانها باید برای تقویت هوش آینده نگری و رسیدن به پیامدهای آن، به دنبال توسعه قابلیت های پایش محیطی، قابلیت های انتخاب استراتژیک و توسعه قابلیت های یکپارچه سازی در سازمان خود باشند تا از طریق آن بتوانند، به مزیت رقابتی، توسعه و تعالی سازمانی، بهبود ساختارهای سازمانی، توسعه منابع انسانی و مهارتها، توسعه رفتارهای خلاقانه و نوآورانه و کارآفرینانه، اثربخشی تصمیم گیری، رضایتمندی ارباب رجوع و خدمات گیرندگان (مشتریان در بخش خصوصی)، یادگیری و رشد و مشارکت و همبستگی سازمانی دست یابند.
- آموزش و پرورش و تربیت کارشناسان بخش های مختلف و بکارگیری دانش جدید و افزایش دانش مدیریتی با بهره مندی از علم روز دنیا.
- مدیران و رهبران سازمانها باید برای تقویت هوش آینده نگری و رسیدن به پیامدهای آن، بستری جهت توسعه قابلیت های یکپارچه سازی و پیاده سازی قابلیت های انتخاب استراتژیک فراهم نمایند.
- همواره باید انسجام و هماهنگی امور بین کارکنان صورت گیرد.
- یکی از یافته های پژوهش تأثیر عوامل زمینه ای (ویژگی های محیط عملیاتی سازمان، نوع جهت گیری، عوامل فرهنگی و اجتماعی درون سازمانی، هنجارها و ارزش ها) بر هوش آینده نگری مدیران بوده است.
- جهت اکتساب و ارتقای هوش آینده نگری مدیران دولتی خلاقیت و نوآوری بین کارکنان نیاز می باشد و کارکنان باید از عملکرد درونی سازمان درک و آگاهی کافی داشته باشند.
- آموزش های کافی جهت باورپذیری سرنوشت مشترک بین کارکنان و سازمان نیاز می باشد. آموزش و فرهنگ سازی در زمینه ایجاد و رشد مسئولیت اجتماعی سازمانی
- تشویق و ایجاد محیطی جهت رشد فزاینده ارتباط و همکاری متقابل بین شغلی
- یکی از یافته های پژوهش تأثیر عوامل مداخله گر (عوامل محیطی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، عوامل فناورانه، عوامل زیست محیطی، عوامل جمعیت شناختی) بر هوش آینده نگری مدیران بوده است.
- تشویق و ایجاد محیطی جهت رشد فزاینده ارتباط و همکاری متقابل بین شغلی.
- مدیران با شناسایی ساختارها و ابزارهای مربوط، می توانند زمینه غلبه بر شرایط متلاطم سازمانی را فراهم کنند که در نهایت این رویکرد میتواند منجر به توسعه هوش آینده نگری مدیران گردد.
- استقرار تفکر مدیریت یکپارچه سیستم های اطلاعاتی و دیجیتالی کردن فرایند به اشتراک گذاری اطلاعات جهت تسریع ارتباطات و تبادل اطلاعات. هوشمندسازی و الکترونیکی کردن امور جهت تسریع ارتباطات و تعاملات بین بخشی الکترونیکی کردن فرایندها جهت حذف بروکراسی از دیگر پیشنهادها جهت توسعه هوش آینده نگری مدیران می باشد.

منابع

- اکبریان، محمد مهدی و حمیدی، سونیا و احمدی خانگاہی، فاطمه (۱۴۰۱). اهمیت و ضرورت عملکرد نوین آینده پژوهی در پیشرفت و تعالی آموزش و پرورش، پنجمین همایش بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، همدان
- بنان، مهران. شیروانی، معصومه. زنگویی، معصومه. خلیل نژاد، صفیه (۱۴۰۳). «شناسایی مولفه های آینده پژوهی در آموزش و پرورش از طریق تکنیک دلفی». مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی (موسسه آموزش عالی نگاره) پاییز ۱۴۰۳ - شماره ۸۴. ۴۲۱ تا ۴۲۸
- حسین الدلیمی، احمد حبیب، حمود جثیر، سعدون، محمد خانی، مهدی (۱۴۰۴). آینده پژوهی طراحی سناریوهای ممکن در جذب و جامعه پذیری منابع انسانی وزارتخانه بهداشت و درمان کشور عراق. مدیریت بازاریابی هوشمند فروردین ۱۴۰۴ - دوره ششم - شماره ۱. ۳۱۵ - ۳۶۳.
- تقوایی یزدی، مریم. صادقی، قاشم (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین آینده نگری با هوش سازمانی. کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع. تهران، ایران.
- تقوایی یزدی، مریم. صادقی، قاشم (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین آینده نگری با هوش سازمانی. کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع. تهران، ایران.
- تقوایی یزدی، مریم، و نیاز آذری، مرضیه. (۱۳۹۹). رابطه آینده نگری با هوش سازمانی. خلاقیت سازمانی و تعالی سازمانی در دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران به منظور آرایه مدل. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱ (۲ (پیاپی ۴۲))، ۱۶۷-۱۹
- سیاح، مفصلی اردشیر، جهانگیری، کتایون، عیوضی محمد رحیم (۱۳۹۴) به تحلیل روند تکاملی الگوهای اجرایی آینده نگاری جهان - یک مطالعه تطبیقی، آینده پژوهشی مدیریت، دوره ۲۶، شماره ۱۰۴، از صفحه ۹ تا صفحه ۲۴.
- زارعی، عظیم؛ فیروزجائیان، مجتبی؛ فیروزجائیان، طلعت الشریعه (۱۳۹۲). بررسی تأثیر هوش سازمانی بر آینده نگری مدیران (مطالعه موردی: دانشگاه مازندران). اولین کنفرانس بین المللی حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری)، رودهن، تهران، ایران.
- مهری، داریوش. فرهادی، علی. میراحمدی، خالد. محبوب، حسن. (۱۴۰۳). «آینده پژوهی آموزش و توسعه منابع انسانی: روندها، پیامدها و راهبردها». آموزش و توسعه منابع انسانی پاییز ۱۴۰۳ - شماره ۴۲ - ۳۴ - ۷۳
- مهری، محمدی (۱۴۰۳). ضرورت آینده پژوهی و تحقیق در نظام های آموزشی. تحقیقات راهبردی در تعلیم و آموزش و پرورش زمستان ۱۴۰۳ - شماره ۲۹. ۴۶۵-۴۵۷.
- Ahmadi, M., Baei, F., Hosseini-Amiri, S.-M., Moarefi, A., Suifan, T.S. and Sweis, R. (2020). Proposing a model of manager's strategic intelligence, organization development, and entrepreneurial behavior in organizations. *Journal of Management Development*, 39(4), pp. 559-579.
- Ambrosat, S. and Grünwald, C. (2023). Towards a future-proof organisation: using foresight in HR and organisational development. *Strategic HR Review*, 22(5), pp. 169-173.
- Baei, F., Ahmadi, M, Sharifi Asadi Malafeh, N. and Baei, A. (2017). The Relationship between Manager's Strategic Intelligence and Organization Development in Governmental Agencies in Iran (Case Study: Office of Cooperatives Labor and Social Welfare). *International Review of Management and Marketing*, 7(2), pp. 244-249.
- Calof, J. and Colton, B. (2024). Developing foresight that impacts senior management decisions. *Technological Forecasting and Social Change*, 198(1), pp. 123-136.

Ceren, Türkmen, Alper, Değerli (2015) Transformation of Consumption Perceptions: A Survey on Intelligence Trends, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Volume 195, 3 July 2015, Pages 376-382

Prager, Steven D, Wiebe, Keith (2021). Strategic foresight for agriculture: Past ghosts, present challenges, and future opportunities. *Global Food Security* 28 (2021) 100489. P: 1-4

Wood, S. L., Luers, A., Garard, J., Gambhir, A., Chaudhari, K., Ivanova, M., & Cronin, C. (2021). Collective foresight and intelligence for sustainability. *Global Sustainability*, 4.

Zhang, R., Lin, J., Li, S. and Cai, Y. (2024). Addressing the loss of exploratory innovation: the roles of organizational foresight and strategic orientation. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 39(13), pp. 27-48.

Presenting a Framework for Government Managers' Foresight Intelligence: Analysis of Contextual, Causal, and Strategic Factors and Consequences

Ali Pishadast¹, Mohammad Rafati², Azam Babakirad³

Abstract

The Future Intelligence Model of Public Managers is a conceptual framework that explains the cognitive, emotional, and behavioral capabilities of managers to anticipate and prepare for future developments in the field of public management. This model includes a set of skills and capabilities such as analyzing environmental trends, strategic thinking, mental flexibility, and the ability to understand environmental complexities and uncertainties that enable managers to make intelligent and innovative decisions in the face of future challenges. In addition, future intelligence encourages public managers to have an open and proactive attitude towards social, economic, and technological changes, to identify future opportunities and threats, and to implement effective policies to ensure sustainable development and improve the efficiency of the governance system. Specifically, the effect of causal factors on foresight intelligence was confirmed with a path coefficient of 0.632 ($T=3.106$, $p<0.001$), contextual factors with a path coefficient of 0.356 ($T=2.519$, $p=0.012$), and interfering factors with a path coefficient of 0.108 ($T=2.615$, $p<0.001$). Also, the effect of managers' foresight intelligence on adopting effective strategies with a path coefficient of 0.712 ($T=27.065$, $p<0.001$) and realizing financial and non-financial consequences resulting from strategic actions with a path coefficient of 0.941 ($T=51.764$, $p<0.001$) was significantly proven. Thus, this model is proposed as a key tool in strengthening managerial capabilities and improving the effectiveness of government organizations in a dynamic and complex environment.

Keywords: foresight intelligence, government managers, contextual factors, causal factors, strategic factors, outcome factors

¹ Department of Public Administration, Sar.C. Islamic Azad University, Sari, Iran. ali.pishadast@iau.ac.ir

² Department of Public Administration, Ma.C. Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

teamworkir1@gmail.com (corresponding author)

³ Department of Public Administration, Ma.C. Islamic Azad University, Mashhad, Iran. babaki.rad@iau.ac.ir