

شناسایی و تحلیل مولفه‌های هوش استراتژیک با تاکید بر نقش مهارت‌های اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی

آیناز زیادلو^۱، نگین جباری^{۲*}، کیومرث نیاز آذری^۳

^۱دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران
^۲استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران (عهده‌دار مکاتبات)
^۳استاد، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران
تاریخ دریافت: مرداد ۱۴۰۰، اصلاحیه: آبان ۱۴۰۰، پذیرش: دی ۱۴۰۰

چکیده

مطالعه حاضر با هدف مدل‌سازی مولفه‌های هوش استراتژیک با تاکید بر نقش مهارت‌های اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی طراحی شد. برای این منظور از روش آمیخته مبتنی بر مطالعات کیفی-کمی استفاده گردید. جامعه آماری در بخش کیفی برای انجام مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته مرتبط با نظریه برخاسته از داده‌ها شامل اساتید دانشگاه‌های استان گلستان و در بخش کمی با استفاده از پرسشنامه محقق ساخت متشکل از اساتید دانشگاه‌های شهر گرگان بود. تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش گراند تئوری مبتنی بر نظریه استراوس کوربین و در بخش کمی از مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار LISREL استفاده شد. بر اساس یافته‌های کیفی عمده‌ترین مهارت‌های سازمانی اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی استان عبارتند از ارتباطی، کار تیمی، فناوری اطلاعات، مدیریت، حل مساله، برنامه‌ریزی و یادگیری. نتایج تحلیل مدل معادلات ساختاری نمایان ساخت که مهارت‌های سازمانی و هوش استراتژیک تاثیر مثبت-معناداری بر اشتغال‌زایی مراکز آموزش عالی گرگان دارند. هوش استراتژیک نیز به سه مولفه اصلی مدیریت استراتژیک، هوشمندی مرتبط با سایر دانشگاه‌ها و هوشمندی محیطی قابل‌افزایش است. برای اعتبارسنجی مدل از پرسشنامه‌ای با طیف لیکرت پنج درجه استفاده شد. روایی پرسشنامه با محاسبه شاخص CVR تایید گردید و آلفای کرونباخ تمامی ابعاد نیز بالای ۰/۷ بدست آمد.

واژه‌های اصلی: هوش استراتژیک، اشتغال‌زایی، اساتید دانشگاه، مراکز آموزش عالی

۱- مقدمه

بالقوه در محیط سازمان دانست [۲۴]. نقش اصلی هوش استراتژیک، بهبود موقعیت سازمان برای کنترل آینده، چالش‌ها و فرصت‌هایی است که موفقیت سازمان را افزایش می‌دهد [۷]. استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی در فرآیند ایجاد آگاهی و تشکیل یک پایگاه دانش سازمانی مورد استفاده در تصمیم‌گیری استراتژیک منجر به مزیت رقابتی و نوآور پایدار خواهد شد. از طریق قابلیت جذب منابع اطلاعاتی هم‌افزایی هوش تجاری، هوش رقابتی و مدیریت دانش که ترکیب آن هوش استراتژیک را تشکیل می‌دهد سازمان‌ها قادر به ثبت همه اطلاعات و سرمایه‌های فکری خود در یک سیستم پایگاه اطلاعاتی واحد هستند تا به کمک آن نیازهای اطلاعاتی و فکری مدیریت را برای فرآیندهای تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی استراتژیک برآورده سازند [۵]. به نظر می‌رسد که هوش استراتژیک در سایه آموزش مناسب می‌تواند باعث پیشرفت اقتصادی و ایجاد اشتغال گردد. چرا که هوش استراتژیک می‌تواند درک صحیحی از وضعیت کنونی و پیش‌رو سازمان‌ها را به مدیران ارشد دهد.

طی دهه‌ی گذشته بحران اقتصادی جهانی تاثیر زیادی روی هدف‌گذاری سازمان‌ها شامل اهداف مالی، ارتقاء و تغییر فناوری‌های موثر بر خروجی خدمات و دسترسی داشته است. بنابراین امروزه سازمان‌ها به دنبال یافتن راهکارهایی هستند تا خود را با محیط منطبق کنند. از این‌رو محققین در تلاش هستند که سازمان‌ها را به سمت استقرار سیستم‌ها و رفتارهای استراتژیک سوق می‌دهند. یکی از مهمترین خصیصه‌هایی که می‌تواند به مدیران سازمان‌ها در پاسخ به این تغییرات کمک کند هوش استراتژیک است. رشد جمعیت از یک سو و افزایش فارغ التحصیلان بیکار از طرف دیگر، و همچنین مزیت‌های کارآفرینی دیجیتال باعث اهمیت و جایگاه این مسئله در بین مسئولان مراکز آموزش عالی و مردم شده است. هوش استراتژیک مربوط به سیستمی از توانایی‌هایی است که خصوصیات ممتاز مدیران موفق را در سازمان‌ها توصیف می‌کند. یا به عبارت دیگر ارزش هوش استراتژیک را می‌توان در توانایی‌های مدیران در آگاهی از تغییرات

*nejinjabbary@gmail.com

در محیط کلی زندگی در مشاغل مختلف معلول عوامل متعددی است. عوامل مزبور اعم از مادی و غیرمادی بر رفتار شغلی افراد تاثیر گذاشته و عوارض جسمانی و روانی گوناگونی را موجب می‌شوند. هر شخص اگرچه ویژگی‌های شخصیتی و آمادگی‌ها و تمایلاتش را با خود به محیط کار می‌آورد ولی رفتار وی بیش از هر عامل دیگر تحت تاثیر نوع شغل، شرایط کار و چگونگی ارتباط برقرار کردن با سایر افراد در محیط کار قرار می‌گیرد. احراز هر شغل به میزان معینی از رشد و توانایی ذهنی نیازمند است. به طور کلی توانایی ذهنی برای انتخاب، آمادگی و اشتغال ضرورت تام دارد [۲۲].

۲-۳- قابلیت‌های اشتغال و مهارت‌های اشتغال‌زا

در حالت کلی قابلیت مجموعه‌ای از دانش، مهارت و توانایی در یک شغل خاص است که به فرد اجازه می‌دهد در انجام وظیفه خویش به موفقیت برسد. در همین راستا قابلیت اشتغال به مجموعه‌ای دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، نگرش‌ها، ویژگی‌های شخصی و خصوصیات رفتاری اطلاق می‌شود که به اثربخشی فرد در محیط شغلی و سازمانی منجر گردد [۲]. اصولاً مهارت‌های اشتغال‌زا شامل دانش، بینش، نگرش‌ها، روابط با دیگران، انتقال موفق از شغلی به شغل دیگر، حضور در فعالیت‌های گروهی و نوآوری در حل مساله برای انجام یک وظیفه خاص و درون یک فرهنگ سازمانی می‌باشد [۱۲]. انجمن سرمایه‌گذاری در آموزش عالی اسکاتلند در سال ۲۰۰۳ طی تحقیقات وسیعی که درباره موضوع مهارت‌های اشتغال‌زا و جنبه‌های آن داشتند؛ جنبه‌هایی از قابلیت اشتغال را با عنوان مجموعه اجزای تشکیل دهنده قابلیت اشتغال در سه دسته به شرح زیر دسته‌بندی کرده است [۱۷]:

۱. مهارت‌های آکادمیک، شامل دانش تخصصی در یک حوزه مشخص، توانایی به کارگیری دانش، تفکر منطقی، تجزیه و تحلیل نقادانه، حل مسئله، ارتباطات نوشتاری و گفتاری، توانایی استفاده از داده‌های عددی، سواد رایانه و مهارت‌های تحقیقی.
۲. مهارت‌های توسعه فردی، متشکل از داشتن اعتماد به نفس، توانایی انجام دادن تمام و کمال یک وظیفه، توانایی استقلال عمل یا خود انکایی، توانایی شناخت قوت‌ها و ضعف‌های خود، داشتن خلاقیت، داشتن استقلال، آشنایی با دانش موضوعات روز دنیا، اشتیاق به یادگیری پیوسته، اعتمادپذیری و داشتن صداقت درباره خود و دیگران.
۳. مهارت‌های کسب و کار تشکیل شده از کارآفرینی، توانایی اولویت‌بندی وظایف، مدیریت زمان، مهارت‌های میان فردی، مهارت‌های ارائه، مهارت‌های کار تیمی، مهارت‌های رهبری، آگاهی تجاری انعطاف‌پذیری، نوآوری، استقلال و پذیرش خطر است. توجه به انتقال این مجموعه از مهارت‌ها از طریق برنامه درسی عناصری ضروری برای شکل‌گیری قابلیت اشتغال در مراکز آموزش عالی است است [۴].

دانشگاه از مهمترین سازمان‌های آموزشی است که باید قدرت لازم برای واکنش در برابر تغییرات سازمانی، سیاسی، تکنولوژیکی و محیطی را داشته باشد. آموزش عالی همواره موضوعی دائمی برای پیشرفت دولت‌ها و نیز موضوعی محوری درباره موفقیت ملت‌ها بوده است [۲۱]. و به دلیل تغییرات وسیع و گسترده نظام آموزش عالی و همچنین بالا بودن تقاضای اجتماعی برای آن و با در نظر گرفتن محدودیت‌ها و چالش‌های نوین آموزشی، ضروری است برنامه استراتژیکی در این زمینه تدوین شود. از طرفی دیگر شرایط رقابتی که تا چند دهه قبل مختص سازمان‌های صنعتی و تجاری بود به مراکز آموزش عالی تسری یافته و دانشگاه‌ها بایستی برای باقی ماندن در صحنه رقابت نفس‌گیر دانش نیاز به درک تغییرات و عکس‌العمل سریع و مناسب در برابر آن را داشته باشند. بنابراین پژوهش حاضر در صدد شناسایی و تحلیل مولفه‌های هوش استراتژیک با تاکید بر نقش مهارت‌های اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی برآمده است. چارچوب نظری تحقیق در مورد مولفه‌های هوش استراتژیک شامل سیزده بعد: آینده‌نگری، بینش اجتماعی، هم‌افزایی‌سازی، آینده‌سازی، کل‌گرایی، نگرش فلسفی، قدرت تشخیص، قدرت پیش‌بینی و استنباط ابهام، سازگاری، تحلیل ذهنی، یکپارچه‌سازی، و کارآفرینی با تاکید بر نقش اشتغال‌زایی در مراکز آموزش عالی می‌باشد.

۲- مبانی نظری پژوهش

۱-۲ ادبیات تحقیق (هوش استراتژیک)

سیستم هوش استراتژیک، متشکل از تجمع و تعامل هوش کسب و کار، هوش رقابتی و مدیریت دانش هم‌افزایی را ایجاد می‌کند به نحوی که اطلاعات و دانش با ایجاد ارزش افزوده در تصمیمات استراتژیک سازمان به کار گرفته می‌شود [۲۵]. مارچند و هایگز [۲۳] بیان می‌کنند اطلاعات، پایه و اساس هوش استراتژیک است و بدون اطلاعات درست، تصمیم‌گیری‌های صحیح مورد نیاز برای دستیابی به رهبری پایدار بازار، برای افراد دشوار است. این نویسندگان همچنین این نظر خاص را دارند که هوش استراتژیک باید اطلاعات مورد نیاز درباره محیط کسب و کار یک سازمان را فراهم کرده تا بتواند تغییرات را پیش‌بینی کرده و استراتژی‌های مناسب برای ایجاد ارزش برای مشتریان، رشد آینده سازمان و سودآوری در بازارهای جدید را طرح‌ریزی نماید. بنابراین قابل درک است که سازمان‌های دارای فرآیندهای موثر هوش استراتژیک می‌توانند اطلاعات را مدیریت و در زمان مناسب به کار گیرند تا فرصت‌های پیش‌رو را با موفقیت پیش‌بینی و پاسخ دهند [۱۴].

۲-۲- انتخاب شغل و عوامل موثر در اشتغال

کار یکی از ابعاد سلامت روانی انسان را تشکیل می‌دهد و کار کردن وسیله‌ای است برای ایجاد روابط اجتماعی با دیگران. بشریت در کوشش‌های خود همواره سعی دارد یکی از نیازهای خود را ارضاء و به غایت مطلوب خود نزدیک شود. همه ما به طور غریزی از بیکاری دائمی رنج می‌بریم و فراغت بیش از حد را کسل کننده می‌پنداریم. رفتار آدمی

۴-۲ نقش مراکز آموزش عالی در اشتغال‌زایی

همکاری دانشگاه و صنعت از مصادیق توافق‌های قراردادی است که در خصوص فعالیت‌های علمی-پژوهشی و شرکت‌های تجاری صورت می‌گیرد. این همکاری‌ها معمولاً با هدف دستیابی به توان علمی دانشگاه و تجربه‌های صنعت و استفاده از آنها صورت می‌پذیرد. در این ارتباط، دانشگاه و صنعت تلاش می‌کنند تا برخی از فعالیت‌های علمی خود را به طور مشترک و هماهنگ انجام دهند.

بعضی از صاحب نظران معتقدند که فناوری پیشرفته محصول کارآفرینی است. اصولاً هر مدیر کارآفرین می‌کوشد از پیشرفته‌ترین فناوری‌های خلق شده در کار خود بهره جوید. اما حاصل فعالیت او نیز خود به ابداع فناوری جدیدتری می‌شود. دانشگاه کارآفرین در الگوی ایرانی اسلامی کارآفرینی مکانی است که مشاغل جدید در آن خلق می‌شوند. این مراکز از افراد کارآفرین حمایت می‌کنند که شامل حمایت‌های آموزشی، مالی و بازاریابی است [۳].

آموزش‌های اشتغال‌زایی و تحقیقات مربوط به آن هم اکنون با چالش‌های متعددی مواجه شده است که یکی از چالش‌های موجود در زمینه کارآفرینی، ناشناخته بودن مقوله کارآفرینی می‌باشد که از موانع گسترش فرهنگ کارآفرینی در کشور است [۱۱]. از طرف دیگر، امروزه اکثر دروس دانشگاه‌ها به ویژه رشته‌های علوم انسانی به طور نظری ارائه می‌شوند و تلاش جدی برای کاربردی کردن آنها صورت نگرفته است. از این رو، اکثر خروجی‌های دانشگاه‌ها با نیازهای بازار کار هماهنگی و هم‌خوانی ندارند. از این رو، بازار کار نیازمند بعضی تخصص‌های جدید است که لزوماً دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها آنها را در دوران تحصیل فرا نمی‌گیرند [۱۰].

۳- پیشینه پژوهش

منادی سفیدان و همکاران [۱۶] در پژوهشی با عنوان "بررسی نقش هوش استراتژیک در بسترسازی کارآفرینی در قرن ۲۱" عنوان می‌کنند که قرن ۲۱ عصر تکنولوژی و فناوری‌های نوین است و امروزه نقش فناوری‌های جدید در ارتقای توانمندی‌های کارآفرینان را نمی‌توان نادیده گرفت. در واقع همین امر یکی از پیش شرط‌های اساسی بقای یک کسب و کار در عرصه رقابت و حیات اقتصادی در عصر کنونی به شمار می‌آید.

حاجی‌پور و شافعیان [۸] در پژوهشی که به منظور بررسی رابطه بین هوش استراتژیک مدیران و عملکرد شغلی آنان در شهرداری‌های شهر کرمانشاه صورت گرفت یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین هوش استراتژیک مدیران و عملکرد شغلی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و همچنین بین مؤلفه‌های هوش استراتژیک که شامل: آینده‌نگری، تفکر سیستمی، تدوین چشم‌انداز، انگیزش و مشارکت است با عملکرد شغلی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

حسینی [۹] طی پژوهشی با عنوان طراحی مدل، هوشمندی استراتژیک سازمانی، هوشمندی برون و درون سازمانی بیان داشت: مدل طراحی شده معتبر می‌باشد و روابط جزئی درونی آن نیز تایید شده است. همچنین، با

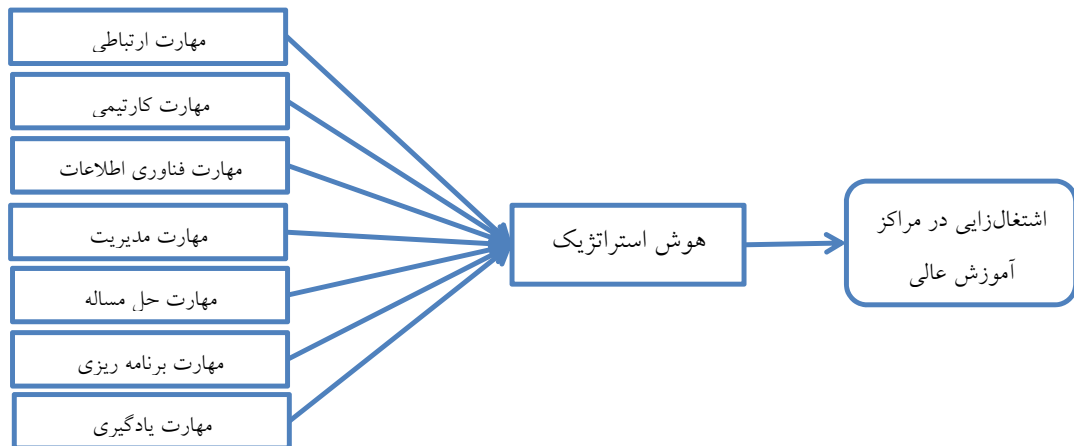
پذیرش تمامی فرضیه‌های پژوهش می‌توان بیان نمود که هوشمندی استراتژیک از طریق هوشمندی درون و برون سازمانی اندازه‌گیری می‌شود. به علاوه، هوشمندی درون سازمانی از طریق هوشمندی منابع سازمانی (هوشمندی منابع مالی، هوشمندی منابع فیزیکی، هوشمندی منابع انسانی)، هوشمندی اطلاعاتی و هوشمندی فرآیندهای سازمانی قابل اندازه‌گیری است.

سولمان [۲۷] در پژوهشی با عنوان "مهارت‌های کارآفرینی فارغ‌التحصیلان تحصیلات عالی: بینش به چارچوب مفهومی و گزینه‌های روش‌شناسی" بیان می‌کند در دهه‌های اخیر، ادبیات فزاینده‌ای رو به رشد است که نشان دهنده فشار شدیدی بر موسسات آموزش عالی برای آماده کردن فارغ‌التحصیلان برای دنیای کار است. بنابراین با تمرکز بر روی بحث‌های مفهومی و گزینه‌های روش شناختی محققان به صورت تجربی با پیش فرض‌های مرتبط با مهارت‌های اشتغال به کار درگیر می‌شوند. این پژوهش به طبقه‌بندی روش‌هایی پرداخته است که متمایز بین روش‌های مستقیم و غیرمستقیم و همچنین نظارت و کنترل نشده برای جمع‌آوری داده‌ها در مورد مهارت‌ها است. با توجه به فرضیه اساسی تحقیق که موسسات آموزش عالی و سیاست‌گذاران باید اطلاعاتی در مورد مهارت‌های اشتغال ارائه دهند، مطالعات مورد بررسی در این مقاله نشان می‌دهد که شناسایی این مهارت‌ها تلاش غیرممکن است. توافق تنها در برخی از مهارت‌های شناختی، فنی و ارتباطی یافت می‌شود. مهم‌تر از آن، استدلال می‌شود که رویکرد عرضه در کنار فرآیندهای اقتصادی و اجتماعی است که ممکن است بر قابلیت‌های اشتغال‌زایی تاثیر بگذارد.

سوبرامانیان [۲۸] در پژوهش خود با عنوان "مهارت‌های تحصیلی و کارآموزی عالی" بیان می‌کند یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های اقتصاد، اشتغال کامل است. تلاش برای کشف حوزه‌هایی که برای مشاغل دانشجویان از مؤسسات آموزشی بسیار مهم است. کورپتون [۱۹] طی پژوهشی با عنوان هوش استراتژیک در محیط امروز مورد بررسی قرار داده و اینکه تمامی سازمان‌ها و از جمله مراکز آموزش عالی امروز نیازمند هوش استراتژیک هستند برای رویارویی با تغییرات روزانه و برای دستیابی به بهترین تصمیم که در واقع هوش استراتژیک تاثیر عمده‌ای بر روی ارزش سازمانی اعمال می‌کند.

۴- تبیین مدل مفهومی پژوهش

هدف سیستم هوش استراتژیک افزایش چرخه هوش در هنگام استفاده، طی فاز برنامه‌ریزی استراتژیک در فرآیند مدیریت استراتژیک است که اگر به طور جمعی انجام گیرد می‌تواند به نوآوری و مزیت منجر گردد [۲۵]. این سیستم با ارائه اطلاعات و دانش با ارزش افزوده در تصمیم‌گیری استراتژیک شرایطی را برای مقابله با چالش‌های آینده و فرصت‌هایی برای افزایش موفقیت سازمان فراهم می‌کند. در شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش ارائه شده است.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

داده‌ها، محقق با الگوهای آمار استنباطی و با توجه به توزیع متغیرهای تحقیق در جامعه، از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL برای آزمون فرضیات استفاده نموده است.

در بخش کیفی پژوهش (بخش دوم) برای تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری سه مرحله‌ای استفاده شد. در این روش با تعیین شاخص‌های استخراجی از متن مصاحبه‌های انجام پذیرفته نسبت به استخراج و تدوین کدهای باز و سپس کدهای محوری و در نهایت کدهای انتخابی اقدام شد. همچنین جهت افزایش مقبولیت داده‌ها، پس از انجام هر مصاحبه بر اساس شیوه استراوس و کوربین اقدام به تحلیل مداوم داده‌های جمع‌آوری شد، که این کار تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. جهت تاییدپذیری و انتقال‌پذیری داده‌های جمع‌آوری شده، از روش بازنگری توسط مشارکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها و گروه کانونی و سایر خبرگان، اخذ بازخورد و نظرات اصلاحی آنان استفاده شد. و در همین راستا، در بخش کمی پژوهش، با دریافت نظرات خبرگان، مقدار شاخص روایی محتوایی گویه‌های ابزار^۱ و نسبت روایی محتوایی^۲ گویه‌های ابزار تعیین گردید.

در مرحله طراحی مدل، ابتدا به فراتحلیل متون پرداخته شد. محقق بر اساس یافته پژوهش‌های پیشین و ادغام منطقی، معیارهای تحقیق را انتخاب نمود. سپس برای سنجش اعتبار مدل، پرسشنامه خبرگی طراحی گردید که در اختیار اساتید، خبرگان و مدیران ارشد مراکز آموزش عالی قرار گرفت.

جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی پژوهش برای انجام مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته مرتبط با نظریه برخاسته از داده شامل اساتید دانشگاه‌های استان گلستان (دولتی و آزاد) بود. در بخش کیفی برای انتخاب نمونه از روش‌های هدفمند مدل گلوله برفی استفاده شده که روشی غیرتصادفی است. در این روش، فرآیند کار از افرادی که خبرگان این حوزه بوده و معیارهای لازم را برخوردار بودند، شروع و ضمن

با توجه به مدل ارائه شده در شکل ۱ سوالات مورد آزمون به صورت زیر تدوین گردید:

سوال اصلی: مدل مناسب برای هوش استراتژیک با تاکید بر مهارت‌های اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی کشور کدام است؟
سوالات فرعی:

۱. ابعاد هوش استراتژیک با تاکید بر مهارت‌های اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی کدامند؟
۲. تاثیر عوامل شناسایی شده بر هوش استراتژیک چگونه است؟
۳. طرح مدل هوش استراتژیک با تاکید بر مهارت‌های اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی کدام است؟
۴. درجه تناسب مدل ارائه شده چگونه است؟

۵- روش‌شناسی پژوهش

در پژوهش حاضر از روش آمیخته استفاده شد، که در واقع شامل پژوهش کمی و کیفی می‌باشد و در آن محقق عناصر و ویژگی‌های موجود در رویکردهای کمی و کیفی را با هدف اثبات و فهم عمیق و گسترده‌تر با هم ترکیب کرده است. راهبرد این پژوهش، مطالعه موردی و پیمایشی است. برای این منظور و برای دستیابی به اهداف پژوهش، از روش نظرسنجی از خبرگان استفاده شده است. جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای تدوین پیشینه تحقیق و مبانی نظری آن نیز از روش کتابخانه‌ای استفاده گردیده است.

پژوهش حاضر در دو مرحله انجام شد: مرحله طراحی مدل و آزمون مدل. در بخش کمی (بخش نخست پژوهش) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از دو روش آماری شامل: آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی، محقق ابتدا با استفاده از ابزار شاخص‌های آمار توصیفی به توصیف جامعه آماری و با کمک نمودارها و جداول آماری مرتبط و شاخص‌های وضعی به توصیف داده‌ها پرداخته است. و در بخش آمار استنباطی، پس از تعیین توزیع متغیرها در سطح جامعه و پس از توصیف

¹ Content Validity Index

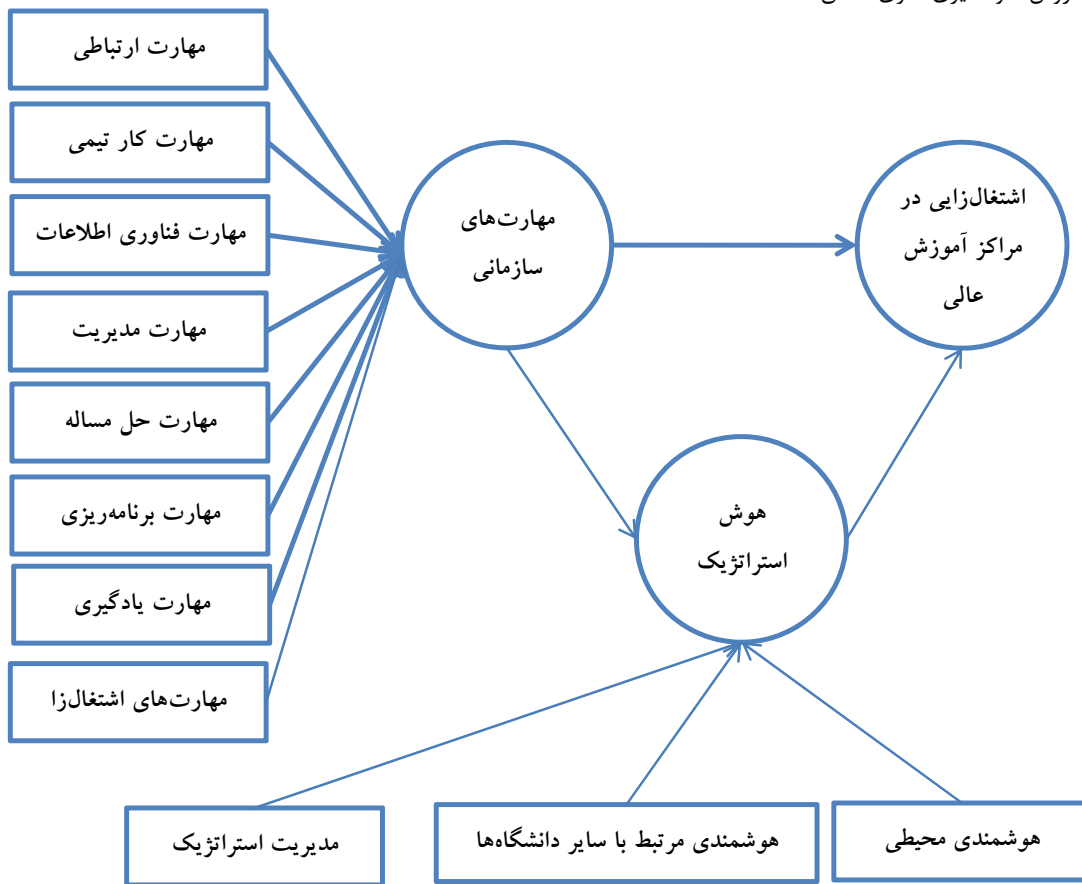
² Content Validity Ratio

۶- یافته‌های تحقیق

بر اساس الگوی اولیه مستخرج از ادبیات پژوهش و مقوله‌های شناسایی شده از تحلیل کیفی مصاحبه‌های تخصصی با خبرگان، الگوی ترکیبی طراحی شده است. در الگوی اولیه ناشی از ادبیات پژوهش هفت مهارت شناسایی شده بود که در مصاحبه‌ها نیز تکرار شدند و «مهارت اشتغال‌زا» نیز به آنها اضافه شد. همچنین ابعاد مختلف هوش استراتژیک از تحلیل مصاحبه‌ها نیز استخراج گردید. بر این اساس هوش استراتژیک شامل هوشمندی محیطی، هوشمندی مرتبط با سایر دانشگاه‌ها و مدیریت استراتژیک است. الگوی ترکیبی هوش استراتژیک با تاکید بر مهارت‌های اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی در شکل ۲ ارائه شده است.

پرسش‌های تحقیق، از آنها خواسته شد تا سایر افراد صاحب‌نظر در این زمینه معرفی شوند. بنابراین به جز چند نفر نخست که مستقیماً توسط محقق بر اساس معیارهای مورد نظر انتخاب شدند، سایر خبرگان علاوه بر معیارهای خبرگی توسط سایر خبرگان نیز انتخاب شده‌اند.

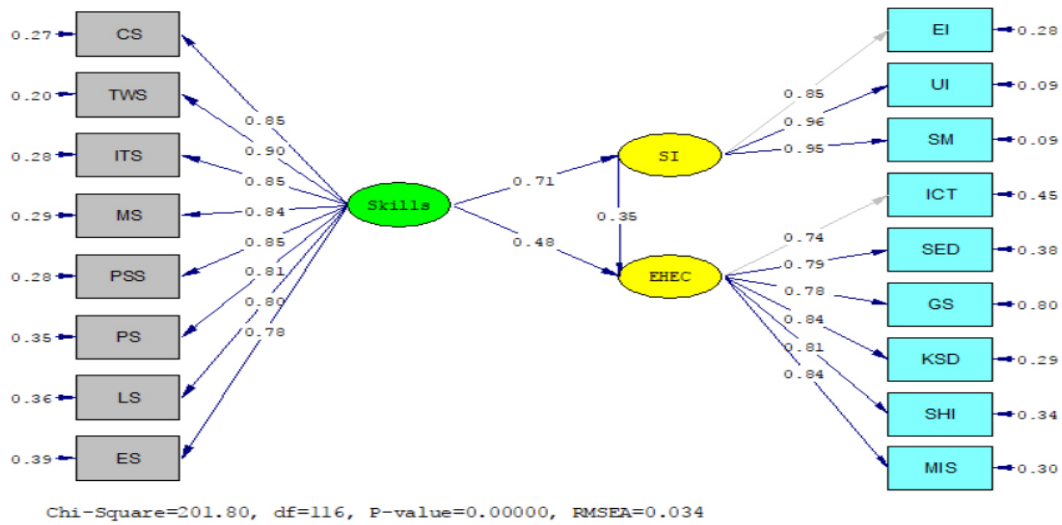
جامعه آماری پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌های کمی پژوهش با استفاده از پرسشنامه محقق ساخت شامل مدرسین و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های شهر گرگان بود. در بخش کمی برای انتخاب نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. از آنجا که حجم جامعه آماری ۴۱۰۴ نفر است بنابراین نمونه‌ای به حجم ۲۷۴ نفر انتخاب شده است. برای نمونه‌گیری روش تصادفی و طبقه‌ای استفاده شد. از طرفی کیفیت نمونه‌گیری با روش نمونه‌گیری نظری محقق شده است.



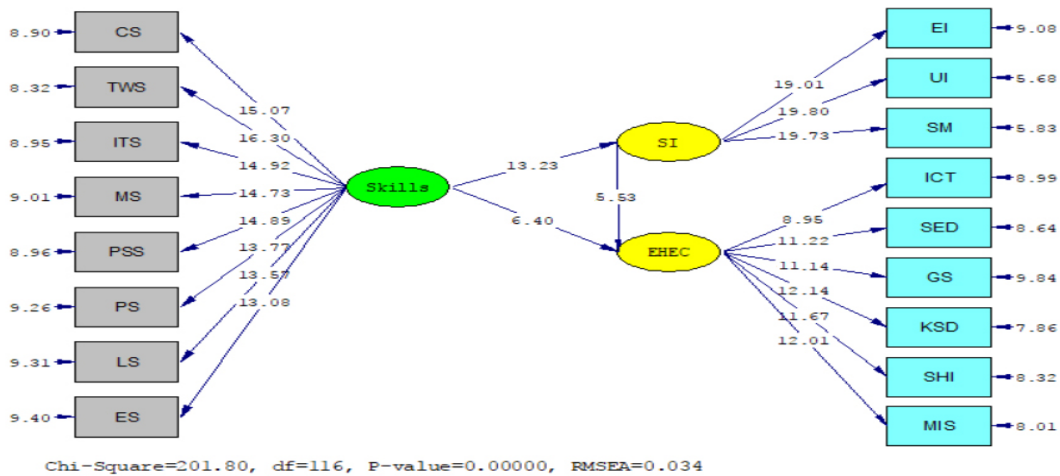
شکل (۲): الگوی هوش استراتژیک با تاکید بر مهارت‌های اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی

بر اساس الگوی مندرج در شکل ۲، مهارت‌های سازمانی متغیر مستقل بروزنا هستند. هوش استراتژیک یک متغیر میانجی است و اشتغال‌زایی در مراکز آموزش عالی نیز متغیر وابسته و برون‌داد مدل است. برای اعتبارسنجی مدل از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار LISREL استفاده شده است. مدل ساختاری هوش استراتژیک بر اساس تخمین استاندارد و آماره t با تاکید بر مهارت‌های اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی به ترتیب در شکل ۳ و ۴ به نمایش درآمده است.

بر اساس الگوی مندرج در شکل ۲، مهارت‌های سازمانی متغیر مستقل بروزنا هستند. هوش استراتژیک یک متغیر میانجی است و اشتغال‌زایی در مراکز آموزش عالی نیز متغیر وابسته و برون‌داد مدل است. برای اعتبارسنجی مدل از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار LISREL استفاده شده است. مدل ساختاری هوش استراتژیک بر اساس تخمین استاندارد و آماره t با تاکید بر مهارت‌های اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی به ترتیب در شکل ۳ و ۴ به نمایش درآمده است.



شکل (۳): مدل ساختاری پژوهش (تخمین استاندارد)



شکل (۴): مدل ساختاری پژوهش (آماره t)

تاثیر متغیر هوش استراتژیک بر اشتغال‌زایی در مراکز آموزش عالی ۰/۳۵ محاسبه و مقدار آماره آزمون نیز ۵/۵۳ بدست آمده است که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین مهارت‌های سازمانی بر اشتغال‌زایی و هوش استراتژیک، و بالعکس در مراکز آموزش عالی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

خلاصه نتایج اعتبارسنجی الگوی نهایی پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است. بارعاملی استاندارد تاثیر متغیر مهارت‌های سازمانی بر اشتغال‌زایی و هوش استراتژیک در مراکز آموزش عالی به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۴۸ محاسبه شد و مقدار آماره آزمون نیز به ترتیب ۱۳/۲۳ و ۶۰/۴۰ بدست آمده است که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. و همچنین بارعاملی استاندارد

جدول (۱): خلاصه نتایج اعتبارسنجی الگوی نهایی پژوهش

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	بارعاملی	آماره t	نتیجه
فرضیه ۱	مهارت‌های سازمانی	هوش استراتژیک	۰/۷۱	۱۳/۲۳	مثبت و معنادار
فرضیه ۲	مهارت‌های سازمانی	اشتغال‌زایی در مراکز آموزش عالی	۰/۴۸	۶/۴۰	مثبت و معنادار
فرضیه ۳	هوش استراتژیک	اشتغال‌زایی در مراکز آموزش عالی	۰/۳۵	۵/۵۳	مثبت و معنادار

و ویژگی‌هایی دارد که بر فرهنگ دانشگاه تأثیر می‌گذارد. بنابراین در شاخص‌های هوشمندی تکنولوژیکی، هوشمندی اجتماعی/ فرهنگی با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد.

مقوله‌های فرعی مقوله اصلی هوشمندی مرتبط با سایر دانشگاه‌ها متشکل از هوشمندی مرتبط با رقباء، هوشمندی مدیران و کارکنان و شناسایی نقاط ضعف و قوت رقباء. در مطالعه حسینی [۹] به مقوله‌هایی نظیر هوشمندی مشتریان و هوشمندی رقباء اشاره شده است که از این نظر با نتایج پژوهش حاضر هم‌راستا است.

مقوله‌های فرعی مقوله اصلی هوشمندی مرتبط با منابع شامل انواع منابع انسانی، مالی، اطلاعاتی، فرآیندهای سازمانی و رشد سودآوری در مراکز آموزش عالی. همچنین در مطالعه حسینی [۹] به مقوله‌هایی نظیر انواع هوشمندهای استراتژیک، درون و برون سازمانی، منابع، اطلاعاتی، فرآیندهای سازمانی، بازار، کلان محیطی، تکنولوژیکی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، قانونی و زیست محیطی اشاره شده است و با نتایج پژوهش حاضر هم‌راستا است.

مقوله‌های فرعی مقوله اصلی مهارت‌های اشتغال‌زا عبارتند از مهارت‌های آکادمیک، آموزشی، کارآفرینی، میان فردی، کار تیمی، رهبری و انعطاف پذیری و نوآوری. در مطالعه سولمان [۲۷] به مقوله‌هایی نظیر مهارت‌های اشتغال، مهارت‌های شناختی، فنی و قابلیت‌های کار اشاره گردید. و همچنین در مطالعه گیسلر [۲۰] به توسعه مهارت‌های استخدامی و مهارت‌های اشتغال اشاره شده است و با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی کامل را دارد.

مقوله‌های فرعی مقوله اصلی اشتغال‌زایی در مراکز آموزش عالی عبارتند از: توسعه زیرساخت‌های اطلاعاتی و ارتباطی، بهبود سطح رضایت و تعلق کارکنان، هدف‌گذاری و تحلیل محیطی، توسعه مشارکت‌کنندگان، توسعه دانش و مهارت کارکنان، ایجاد زیرساخت‌های توانمند ساخت‌افزایی و نرم‌افزاری و به‌کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی مدیریتی. در نظریه‌پردازی بنیادی، تلفیق داده‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. ارتباط سایر طبقه‌ها با طبقه محوری در ۶ عنوان می‌تواند تحقق داشته باشد که عبارتند از: شرایط علی، پدیده محوری، راهبردها و اقدامات، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدها.

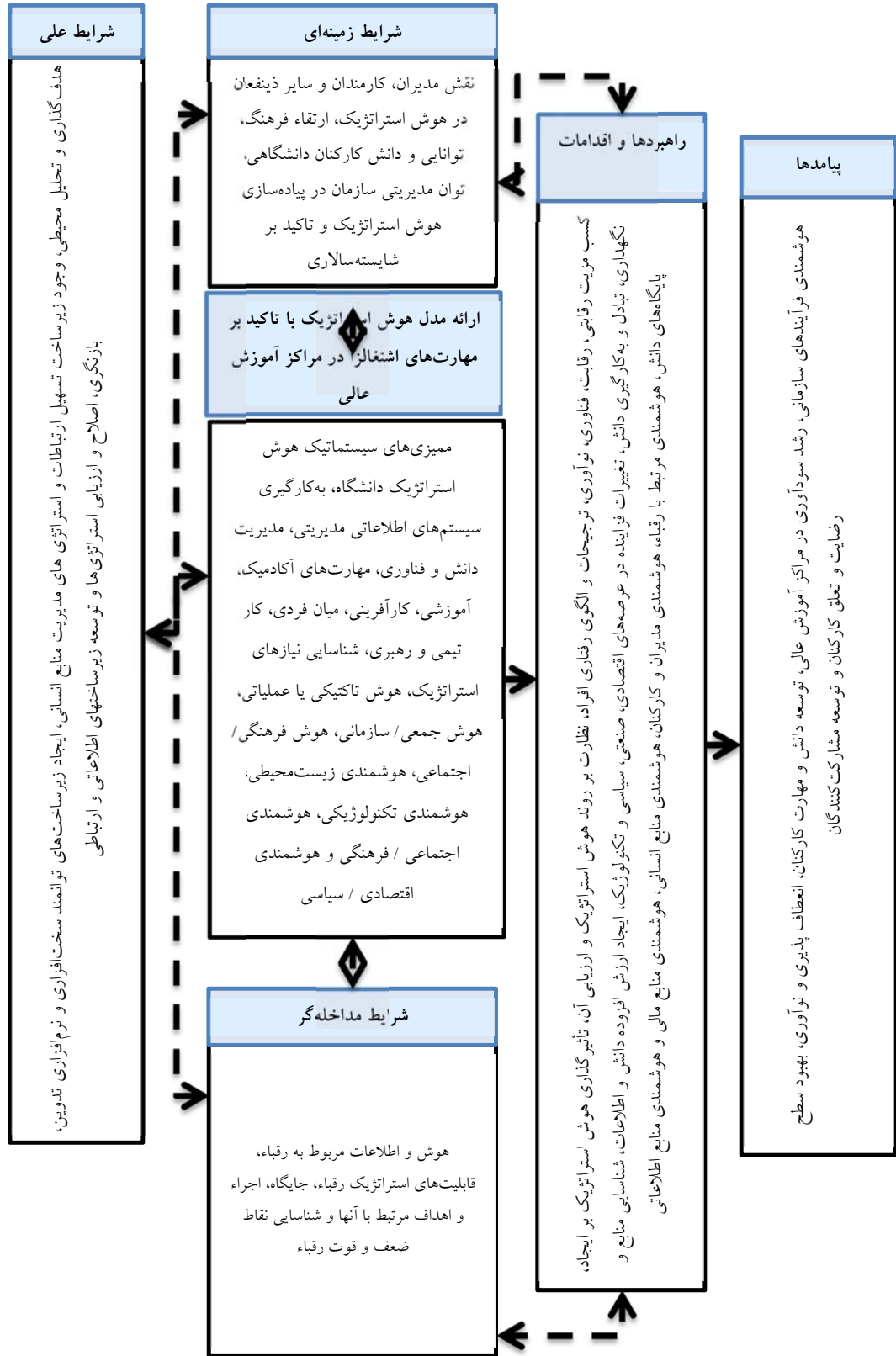
با نظر اساتید و کارشناسان امر، از کلیه شاخص‌های به دست آمده به تعداد ۴۲۰ عدد از تحلیل کیفی محتوای مصاحبه‌ها، تعداد ۴۴ شاخص، جهت ارائه مدل هوش استراتژیک با تأکید بر مهارت‌های اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی به‌کارگرفته شده است.

در شکل ۵ مدل پارادایمی هوش استراتژیک با تأکید بر مهارت‌های اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی ارائه شده است:

بر اساس یافته‌های حاصل از بخش کیفی پژوهش و با برقراری رابطه بین طبقه‌های تولید شده در مرحله کدگذاری باز، عنوان‌های انتخابی که توسط خود پژوهشگر انتخاب شده‌اند تحت عنوان مقوله‌های اصلی به شرح ذیل ارائه می‌گردد که در سایر پژوهش‌ها به این موارد به صورت تجمعی پرداخته نشده است: هوش استراتژیک، مدیریت استراتژیک، هوشمندی کلان محیطی، هوشمندی مرتبط با سایر دانشگاه‌ها، هوشمندی مرتبط با منابع، مهارت‌های اشتغال‌زا و اشتغال‌زایی در مراکز آموزش عالی. و همچنین مقوله‌های فرعی مقوله اصلی هوش استراتژیک: کسب مزیت رقابتی، هوش عملیاتی، مدیریت دانش و فناوری، هوش جمعی/ سازمانی و هوش فرهنگی/ اجتماعی را شامل می‌شود.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر مقوله‌های فرعی مقوله اصلی مدیریت استراتژیک: ایجاد ارزش افزوده دانش و اطلاعات، شناسایی منابع و پایگاه‌های دانش، تأکید بر شایسته‌سالاری، تدوین، بازنگری، اصلاح و ارزیابی استراتژی‌ها، هوش و اطلاعات مربوط به رقباء، شناسایی نیازهای استراتژیک، ممیزی‌های سیستماتیک هوش استراتژیک دانشگاه، وجود زیرساخت تسهیل ارتباطات و استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی، قابلیت‌های استراتژیک رقباء، جایگاه، اجراء و اهداف مرتبط با آنها، رقابت، فناوری، نوآوری، ترجیحات و الگوی رفتاری افراد، نظارت بر روند هوش استراتژیک و ارزیابی آن، تأثیرگذاری هوش استراتژیک بر ایجاد، نگهداری، تبادل و به‌کارگیری دانش و تغییرات فزاینده در عرصه‌های اقتصادی، صنعتی، سیاسی و تکنولوژیک. در مطالعه پورباقرانی و آقداوود [۶] نیز به مقوله مدیریت دانش اشاره گردیده است. چلنجر و همکاران [۱۸] به نتایجی دست یافتند که نشان می‌دهد بین هوش سازمانی و تفکر استراتژیک مدیران در سازمان تامین اجتماعی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. همچنین نتایج آزمون رگرسیون نشان داد مولفه‌های هوش سازمانی با ۴/۷۹ درصد واریانس مشترک، قادر به پیش‌بینی تفکر استراتژیک مدیران در سازمان تامین اجتماعی می‌باشند و از این نظر با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارند.

مقوله‌های فرعی مقوله اصلی هوشمندی کلان محیطی عبارتند از: هوشمندهای زیست محیطی، تکنولوژیکی، اجتماعی/ فرهنگی و اقتصادی/ سیاسی. در مطالعه صفری و همکاران [۱۲] آمده است که بدون شک سازمان‌های امروزی به ویژه مراکز آموزش عالی، با توجه به شرایط خاص کشور متأثر از تحولات سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و تکنولوژیکی هستند و همواره با این عوامل تأثیرگذار خارجی، محیط درونی آن‌ها هم تغییر می‌کند. در برنامه‌ریزی استراتژیک، دانشگاهی دارای سیستم پویا است که تأثیراتی از بیرون می‌پذیرد و به سهم خود تأثیراتی بر بیرون می‌گذارد. از سوی دیگر، دانشگاه سازمانی پیچیده است



شکل (۵): مدل پارادایمی هوش استراتژیک با تاکید بر مهارت‌های اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی

در ادامه و پس از اعتبارسنجی شاخص‌های هوش استراتژیک، تعداد ۴ شاخص شامل هوش و اطلاعات مربوط به رقباء، نظارت بر روند هوش استراتژیک و ارزیابی آن، تغییرات فزاینده در عرصه‌های اقتصادی، صنعتی، سیاسی و تکنولوژیک و توسعه مشارکت‌کنندگان حذف شده و تعداد ۴۰ شاخص نهایی برای تهیه پرسشنامه پژوهش استفاده شد.

۷- نتیجه‌گیری

بر اساس الگوی اولیه مستخرج از ادبیات پژوهش و مقوله‌های شناسایی شده از تحلیل کیفی مصاحبه‌های تخصصی با خبرگان، الگوی ترکیبی طراحی شده است. در الگوی اولیه ناشی از ادبیات پژوهش ۷ مهارت شناسایی شده بود که در مصاحبه‌ها نیز تکرار شدند و «مهارت اشتغال‌زا» نیز به آنها اضافه شد. همچنین ابعاد مختلف هوش استراتژیک از تحلیل مصاحبه‌ها نیز استخراج گردید. بر این اساس هوش استراتژیک شامل هوشمندی محیطی، هوشمندی مرتبط با سایر دانشگاه‌ها و مدیریت استراتژیک است. در نتایج مطالعه اکاتی و همکاران [۱] متغیر هوش استراتژیک و در نتایج مطالعه کرباسی و همکاران [۱۵] نیز متغیر اشتغال نیروی کار متخصص حاصل شد که با نتایج مطالعه حاضر هم‌خوانی دارد. در نهایت مهارت‌های سازمانی و هوش استراتژیک هر دو بر اشتغال‌زایی در مراکز آموزش عالی تاثیرگذار هستند.

با اعتبارسنجی الگوی ارائه شده در مرحله پیشین، بار عاملی استاندارد تاثیر متغیر مهارت‌های سازمانی بر اشتغال‌زایی در مراکز آموزش عالی ۰/۷۱ محاسبه شده است. مقدار آماره آزمون نیز ۱۳/۲۳ بدست آمده است که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین مهارت‌های سازمانی بر هوش استراتژیک تاثیر مثبت و معناداری دارد. در مطالعه آقاپور و همکاران [۴] نیز بار عاملی استاندارد تاثیر متغیر مهارت‌های سازمانی بر اشتغال‌زایی ۰/۶۹ محاسبه شده است که با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد.

بار عاملی استاندارد تاثیر متغیر مهارت‌های سازمانی بر هوش استراتژیک ۰/۴۸ محاسبه شده است. مقدار آماره آزمون نیز ۶/۴۰ بدست آمده است که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین مهارت‌های سازمانی بر هوش استراتژیک تاثیر مثبت و معناداری دارد. در مطالعه کوریتون [۱۹] نیز بار عاملی استاندارد تاثیر متغیر مهارت‌های سازمانی بر هوش استراتژیک ۰/۵۴ محاسبه شده است که با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد.

بار عاملی استاندارد تاثیر متغیر هوش استراتژیک بر اشتغال‌زایی در مراکز آموزش عالی ۰/۳۵ محاسبه شده است. مقدار آماره آزمون نیز ۵/۵۳ بدست آمده است که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین مهارت‌های سازمانی بر اشتغال‌زایی در مراکز آموزش عالی تاثیر مثبت و معناداری دارد. در مطالعه صباح و همکاران [۲۶] نیز بار عاملی استاندارد تاثیر متغیر هوش استراتژیک بر اشتغال‌زایی ۰/۴۱ محاسبه شده است که با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد.

در راستای هدف اصلی پژوهشی ارائه مدل هوش استراتژیک با تاکید بر مهارت‌های اشتغال‌زا در مراکز آموزش عالی و ایجاد بستری مناسب جهت دستیابی به اهداف مدنظر، در خصوص استقرار هوش استراتژیک پیشنهاد می‌شود، با تدوین برنامه‌هایی عملیاتی در مراکز آموزش عالی جهت کسب مزیت رقابتی اقدام نمایند. به‌کارگیری هوش تاکتیکی یا عملیاتی در این مراکز با استخدام و شایسته‌گزینی افراد متخصص و با مهارت امکان‌پذیر خواهد شد. همچنین با پیادسازی مدیریت دانش و فناوری در سازمان‌ها می‌توان در راه دستیابی به هوش جمعی/ سازمانی و هوش فرهنگی/ اجتماعی کمک شایانی نمود.

منابع و ماخذ

- [۱] اکاتی، حمید، دهمرده محمد، مصطفی، آذریان‌پور محمد، شهرکی حمید، (۱۳۹۶). تاثیر مؤلفه‌های هوش استراتژیک بر مسولیت‌پذیری اجتماعی در بانک کشاورزی منطقه سیستان، اولین همایش حسابداری، مدیریت و اقتصاد با رویکرد پویایی اقتصاد ملی، ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر.
- [۲] انتظاری، یعقوب. (۱۳۹۵). آموزش عالی و قابلیت‌های اشتغال فارغ‌التحصیلان. فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران، ۸ (۳).
- [۳] انوری، مسعود. (۱۳۹۱). الگوهای کارآفرینی ایرانی اسلامی، دومین کنفرانس کارآفرینی دانشجویی، تهران.
- [۴] آقاپور، شهلا، موحد محمدی، حمید، علم بیگی، امیر. (۱۳۹۳). نقش مهارت‌های کلیدی در شکل‌گیری قابلیت اشتغال دانشجویان. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۷۱: ۴۱-۵۶.
- [۵] پورکیانی، مسعود، رحمتیان، الناز. (۱۳۹۲). هوش استراتژیک عامل مؤثر بر موفقیت سازمانی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها، شیراز.
- [۶] پورباقرانی، مجتبی، آقادات، رسول. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مؤلفه‌های هوش استراتژیک بر عملکرد تصمیم‌گیری مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
- [۷] تاریخ، محمد جعفر، حاتمی لنگرانی، فردوس. (۱۳۹۴). هوش استراتژیک (هوش تجاری، هوش رقابتی و مدیریت دانش) تالیف از جی لیپویتس ترجمه انتشارات دانشگاه خواجه نصیر الدین طوسی.
- [۸] حاجی‌پور، ابراهیم، شافعیان، فرید. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش استراتژیک مدیران و عملکرد شغلی آنان، اولین همایش ملی مدیریت و حسابداری ایران، همدان.
- [۹] حسینی، رضا. (۱۳۹۱). بررسی سیستم‌های اطلاعات بازاریابی و عناصر آن در فرآیند تصمیم‌گیری مدیران بانک‌های زنجان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی زنجان.
- [۱۰] حیدری عبدی، احمد. (۱۳۹۸). کارآفرینی دایره‌المعارف آموزشی عالی، جلد دوم.

- and Methodological Options.** Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance 41(6): 1634
- [28] Suberamanian, K. (2017). **Excellent Academic and Internship Skills.** International Journal on Global Business Management & Research 5(1): 87.
- [۱۱] صالحی، سید رضا، شاه حسینی، محمد علی. (۱۳۸۷). نوآوری، کارآفرینی و چالش‌های پیش روی آن در کشور، تهران، پژوهشکده تحقیقات استراتژیک، شماره ۲۰.
- [۱۲] صفری، ثنا، صفری، اسماعیل، سرمدی، محمد رضا، فرج‌اللهی، مهران. (۱۳۹۶). مدل‌های برنامه‌ریزی استراتژیک دانشگاه‌ها (مطالعه موردی: آموزش عالی ایران). مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۰(۵): ۳۹۷-۴۰۶.
- [۱۳] عباسی، منور، حسین‌زاده، حمیرا، حسین زاده، صفا. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط میان هوش سازمانی و تفکر استراتژیک مدیران در سازمان تامین اجتماعی، همایش علمی پژوهشی یافته‌های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران
- [۱۴] فروغی، زهرا، خانی، ناصر، سلطانی، ایرج. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین هوش استراتژیک مدیران عملیاتی با اثر بخشی تیم‌های خودگردان شرکت فولاد مبارکه. مجله مطالعات توسعه و تحول ویژه‌نامه، ۱۶۳-۱۷۸.
- [۱۵] کرباسی، علی، شرافت، مهرداد، ولدخانی، محمد، عظیم‌زادگان، حامد. (۱۳۹۸). مروری بر ادبیات کارآفرینی، فصلنامه صنایع، شماره ۳۳.
- [۱۶] منادی، سفیدان، علیرضا، مقتدرکارگران، جواد، بنی‌فاطمه، میرداود، ذاکری، مریم. (۱۳۹۳). بررسی نقش هوش استراتژیک در بسترسازی کارآفرینی در قرن ۲۱. اولین کنگره سراسری فناوری‌های نوین ایران با هدف دستیابی به توسعه پایدار.
- [17] Blanchard, K.H., Carlo, J.P., Randolph, A. (2003). **Empowerment Take More Than One Minute**, Barrett-Koehler. Sanfrancisco.
- [18] Challenger, L., Lee, S.Y., Brand JL. (2005). **Effects of Control over Office Workspace on Perceptions of the Work Environment and Work Outcomes.** Journal of Environmental Psychology 25: 323-333.
- [19] Corpton, S. (2015). **Strategic Intelligence.** Princeton University Press.
- [20] Geisler, D. (2005). **The Next Level in Employee Empowerment Quality Progress.** Research Library Core 38(6): 48-52
- [21] Laliotis, I., Stavropoulou, C. (2018). **Crises and Mortality: Does the Level of Unemployment Matter?.** Social Science & Medicine 214: 99-109. doi:10.1016/j.socscimed.2018.08.016.
- [22] Leibowitz, J. (2006). **Strategic Intelligence: Business Intelligence, Competitive Intelligence and KnowEdge Management**, Boca Raton, FL, Auerbach Publications, Taylor Francis Group.
- [23] Marchand, D., Hykes, A. (2007). **Leveraging What Your Company Really Knows: A Process View of Strategic Intelligence**, University of Portsmouth, UK: Idea Group Inc. 1-13.
- [24] McKie, D., Heath, R.L. (2015). **Public Relations as a Strategic Intelligence for the 21st Century: Contexts, Controversies, and Challenges.** Public Relations Review. <http://dx.doi.org/10.1016/j.pubrev.04.003>
- [25] Miller, J. (2000). **Millennium Intelligence: Understanding and Conducting Competitive Intelligence in the DigitalAge**, Medford, N.J.: CyberAge Books
- [26] Sabah, A.E., Atwa, K. (2015). **The Impact of Strategic Intelligence on Firm Performance and the Mediator Role of Strategic Flexibility: An Empirical Research in Biotechnology Industry**, International Journal of Management Science 5(1): 65-72.
- [27] Solman, G.J. (2018). **Entrepreneurship Skills for Higher Education Graduates: Insight into Conceptual Framework**