



Research Article

The Role of Strategic Intelligence in the Organization's Agility (Case Study: Areas of Supervision of Banks in Hamadan City)

Samira Ghamari^{1*}  | Mohammad Javad Azarshahi² 

1*. Corresponding Author: Graduated MA in Business Administration, Islamic Azad University Malayer Branch, Malayer, Iran. Ghamarei.Samira@gmail.com

2. Graduated Ph.D. in Business Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran.

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:
Received: 9 April 2023
Revised: 9 July 2023
Accepted: 11 September 2023

Keywords:
Strategic Intelligence,
Organizational Agility,
Banking.

ABSTRACT

Objective and Context: The current world is affected by a series of changes that occur at an unprecedented speed. In this situation, there is a need for an agile and fast solution to properly react to the aforementioned changes and achieve previously determined goals, which we call strategic intelligence. Strategic intelligence is a systematic and continuous process of exploring trends and the market environment using powerful analytical systems that ensure the production of knowledge and digital tools for long-term decisions and the organization's readiness for unpredictable future challenges. Strategic intelligence identifies and solves problems that are beyond past experiences and that the organization will face in the future and can be effective in making the organization agile in this direction. In fact, how organizations succeed in a dynamic and unpredictable environment is the most important challenge in today's world. Although various solutions have been introduced, organizational agility is considered one of the most popular solutions. Organizational agility is not a basic organizational capability that emerges alone but relies on a set of superior capabilities such as strategic intelligence. This study was conducted to investigate the effect of strategic intelligence on organizational agility in the areas of supervision of banks in Hamedan province.

Methodology: This study is objectivist from the point of view of ontology, law-based from the point of view of methodology, positivist from the point of view of epistemology, and deterministic from the point of view of anthropology, and its approach to obtaining data is inductive, in terms of practical purpose, quantitative from the point of view of the type of data, according to the implementation strategy. It is survey and cross-sectional in time dimension. Its statistical population was all the employees of the supervisory areas of the banks of Hamedan province, numbering 85 people, and a sample number of 69 was selected from among them. The method of data collection was using a researcher-made questionnaire tool. Exploratory factor analysis based on the extraction of principal components with varimax rotation was used to evaluate the validity of its tools. Cronbach's alpha coefficient was used to check the reliability of the tools and finally, the validity and reliability of the tools were confirmed. A structural path modeling method based on partial least squares was used for data analysis.

Result and Conclusion: Analytical evidence confirms that strategic intelligence is 0.984 ($n = 69$, $P = 0.95$, $\alpha = 0.05$, $TValues = 128.621$, $Sig = 0.000$, $r = 0.96$) It has a significant effect on organizational agility. Also, the components of strategic intelligence including foresight in the amount of 0.287 ($n = 69$, $P = 0.95$, $\alpha = 0.05$, $TValues = 6.095$, $Sig = 0.000$, $r^2 = 0.08$), systemic thinking to the extent of 0.414 ($n = 69$, $P = 0.95$, $\alpha = 0.05$, $TValues = 8.746$, $Sig = 0.000$, $r^2 = 0.17$), participation to the extent of 0.274 ($n = 69$, $P = 0.95$, $\alpha = 0.05$, $TValues = 4.939$, $Sig = 0.000$, $r^2 = 0.08$) and motivation by 0.364 ($n = 69$, $P = 0.95$, $\alpha = 0.05$, $TValues = 128.621$, $Sig = 0.000$, $r^2 = 0.13$) has a significant effect on organizational agility. In the evaluation of the hypothesized paths, no indirect effects were observed, and the direct effects were exactly equal to the total effects. Quality evaluation indicators of external models, internal models, and the whole model confirmed the adequacy of the fit of the indicators and the appropriate fit of the estimated model.

Originality: This article is the result of the research of its authors.

How to cite this article:

Ghamari, S., Azarshahi, M.J. (2023). The Role of Strategic Intelligence in the Organization's Agility (Case Study: Areas of Supervision of Banks in Hamadan City). *Journal of New Explorations in Strategic Business Intelligence*, 1(1), 71-85. DOI: [10.22034/nesib.2024.190649](https://doi.org/10.22034/nesib.2024.190649)

© The Author(s).

DOI: <https://doi.org/10.22034/nesib.2024.190649>

Vol, 1, No. 1, 2023, pp.71-85.



نقش هوشمندی استراتژیک در چابکی سازمان (مطالعه موردی): حوزه‌های سرپرستی بانک‌های شهرستان همدان

سمیرا قمری^۱، محمدجواد آذرشاهی^۲

^۱ - نویسنده‌ی مسئول: دانش‌آموخته کارشناسی‌ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر، ملایر، ایران. Ghamarei.Samira@gmail.com

^۲ - دانش‌آموخته دکتری، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.

چکیده

هدف / زمینه: این مطالعه با هدف بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر چابکی سازمان در حوزه‌های سرپرستی بانک‌های استان همدان اجرا شد.

روش‌شناسی: به لحاظ هدف کاربردی، از منظر نوع داده‌ها کمی، با توجه به استراتژی اجرا توصیفی - پیمایشی و در بُعد زمان مقطعی است. جامعه‌ی آماری آن کلیه‌ی کارکنان حوزه‌های سرپرستی بانک‌های استان همدان به تعداد ۸۵ نفر بودند که به صورت دردسترس نمونه‌ای به تعداد ۶۹ از میان آنها انتخاب شد. برای تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی مسیری ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج این تحقیق مؤید تأثیر گذاری هوشمندی استراتژیک و مؤلفه‌های مشتعل بر آینده‌نگری، انگیزه، مشارکت و تفکر سیستمی بر چابکی سازمان تأثیر معناداری دارد. شواهد تحلیلی مؤید آن است که هوشمندی استراتژیک و مؤلفه‌های آن بر چابکی سازمانی تأثیر معناداری دارد.

اصالت / نتایج: لازم و ضروری به نظر می‌رسد که این متغیر در سازوکارها و برنامه‌ریزی‌های سازمانی در راستای چابک‌سازی و دستیابی به اهداف از پیش‌تعیین شده مد نظر قرار گرفته و نه تنها به عنوان یک ابزار مؤثر و کارآمد بلکه به عنوان یک دیدگاه در سازمان نهادینه گردد و در تمام لایه‌های سازمان و فارغ از حوزه‌ی اختیارات، به صورت یک رویه منسجم به کار گرفته شود.

کلید واژگان: هوش استراتژیک، چابکی سازمان، بانکداری.

ارجاع به این مقاله:

قمری، سمیرا، آذرشاهی، محمدجواد. (۱۴۰۲). نقش هوشمندی استراتژیک در چابکی سازمان (مطالعه موردی: حوزه‌های سرپرستی بانک‌های شهرستان همدان). دوفصلنامه‌ی کاوش‌هایی نوین در هوشمندی استراتژیک کسب و کار، دوره ۱(۱)، ۷۱-۸۵. DOI: 10.22034/nesib.2024.190649

DOI: <https://doi.org/10.22034/nesib.2024.190649>

۱- مقدمه

پیدایش سازمان‌های اجتماعی یکی از ویژگی‌های بارز تمدن بشری است. هر سازمانی برای دستیابی به اهداف خود به مدیران و کارکنانی نیاز دارد که باهوش، چابک باشند و بتوانند با استفاده از هوش‌های چندگانه خود، سازمان‌ها را به سمت هدفی خاص هدایت کنند. از سوی دیگر، سازمان‌های فعلی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع آن‌ها را ملزم به داشتن استراتژی‌های تطبیقی می‌کند. در واقع چگونگی موفقیت سازمان‌ها در محیطی پویا و غیرقابل پیش‌بینی مهمترین چالش در دنیای امروز است. اگرچه راه‌حل‌های مختلفی معرفی شده‌اند، چابکی سازمان یکی از محبوب‌ترین راه‌حل‌ها محسوب می‌شود (اسفندیاری و ناظم، ۲۰۲۱). تئوری قابلیت پویا مبین توانایی یک سازمان و مدیران آن برای ادغام، ایجاد و پیکربندی مجدد قابلیت‌های داخلی و خارجی برای مدیریت محیط‌های به شدت متغیر است. این نظریه بر چارچوب زمینه‌ای جستجوی مستمر و توسعه بهترین استراتژی‌ها برای مدیران متمرکز است تا با موفقیت استانداردها را به دست آورده و بقا را از طریق ارائه اطلاعات و تعامل با محیط خارجی تضمین کنند. این امر به صنعت بانکداری اجازه می‌دهد تا فناوری جدید را با سرعت پیگیری کرده و بازخورد مشتریان را در فرآیندهای شرکت بگنجانند. از سوی دیگر، تحول زمانی می‌تواند اتفاق بیفتد که مدیران به اندازه کافی باهوش باشند تا به موقع اطلاعات را جمع‌آوری، ترکیب و تحلیل کنند و به سرعت برای اجرای نوآوری تصمیم‌های آگاهانه بگیرند. از این موضوع به عنوان "چابکی سازمانی" یاد می‌شود (کوری و همکاران، ۲۰۲۱). چابکی سازمانی یک قابلیت سازمانی اساسی نیست که به تنهایی ظهور یابد، بلکه متکی بر مجموعه‌ای از قابلیت‌های متعالی است. اگر مدیران بخواهند با موفقیت چابکی سازمانی را ایجاد کنند، باید بتوانند این عوامل را شناسایی و تحت تأثیر قرار دهند. رسیدن به فهرستی قطعی از تمام قابلیت‌های متعالی که از چابکی سازمانی پشتیبانی می‌کنند دشوار است (آتکینسون و همکاران، ۲۰۲۰). در این مقاله ما معتقدیم که هوش استراتژیک یکی از اصلی‌ترین این قابلیت‌ها برای شکوفایی چابکی سازمانی است. هوشمندی استراتژیک مبین قابلیت سازگاری با موقعیت‌های دائماً در حال تغییر و متلاطم در عصر کنونی و در مقابل طی مسیری ثابت و یکنواخت است (میری‌رمی و همکاران، ۱۳۹۹). محققان دانشگاهی به اهمیت هوش استراتژیک و نیاز سازمان‌ها به این نوع از هوش علی‌رغم کاربردهای محدود آن، پی برده‌اند (الزعبی، ۲۰۱۶). مطالعات گذشته رابطه مثبتی بین هوش استراتژیک و چابکی سازمانی نشان داده‌اند (بیراموند و همکاران، ۱۴۰۱؛ ذوالفقاری و همکاران، ۱۳۹۷؛ الزعبی، ۲۰۱۶). چابکی بخشی از استراتژی سازمانی و تلاش مستمری برای افزایش توانایی رقابتی و فرآیندهای برنامه‌ریزی استراتژیک می‌باشد و در ادبیات موجود در حوزه هوشمندی به عنوان مفروضات برنامه‌ریزی استراتژیک که قدرت رقابتی شرکت را افزایش داده و برنامه‌ریزی استراتژیک انجام می‌دهد تلقی می‌شود. مفهوم هوش به عنوان فرآیندی در نظر گرفته می‌شود که رقابت‌پذیری و برنامه‌ریزی استراتژیک را بهبود می‌بخشد. هوش یک پدیده تصادفی نیست، بلکه نتیجه برنامه‌ریزی، طراحی و اجرای دقیق است. فعالیت‌های سازمانی در تمامی امور اداری به طور مستمر در حال بهبود است تا شانس موفقیت آنها افزایش یابد، اما دستیابی به تعالی سازمانی دشوار است (احمدنیا و همکاران، ۲۰۱۷). به نظر می‌رسد یکی از بهترین ابزارها برای مواجهه صنعت بانکداری با شرایط به شدت متغیر و ابرتلاطم‌های محیطی، بهره‌گیری از ابزار روزآمد و کارای هوش استراتژیک است. این موضوع به طور خاص جلوه‌ای مهم به خود گرفته است. صنعت بانکداری شبکه‌ای از مؤسسات مالی است که برای مدیریت به پول نقد، اعتبارات و سایر تراکنش‌های مالی برای کل کشور طراحی شده است. بانک‌ها سپرده‌های مردم را می‌پذیرند و یک سپرده تقاضای ایجاد می‌کنند، اما به وام‌گیرندگان وام نیز می‌دهند. بنابراین، بانک‌ها ستون فقرات اقتصادی یک کشور هستند زیرا نقدینگی مورد نیاز برای مصرف خانوار را تأمین می‌کنند و در نتیجه گردش پول را در یک اقتصاد افزایش می‌دهند. با این حال، علیرغم موقعیت مهم بانک‌ها در اقتصاد یک کشور، این صنعت با چالش‌های عظیم ناشی از تغییرات رادیکال، رقابت جدید فناوری مالی (فین‌تک) و تغییر مدل‌های کسب‌وکار مواجه است. بنابراین برای بقای صنعت، اقدامات سختگیرانه لازم است. این اقدامات اساساً باید بر دستیابی به عملکرد بالای هر بانک متمرکز

باشد، به طوری که در مجموع صنعت ممکن است به عنوان غول اقتصادی یک کشور باقی بماند. در این مورد، هوش استراتژیک ضروری است زیرا هوش استراتژیک در مورد داشتن اطلاعات مناسب در زمان مناسب با افراد مناسب است که تصمیم‌گیری صحیح و پیش‌بینی مناسب را ارائه می‌دهند (کوری^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). مطالعات اخیر مؤید آن است که مطالعه‌ی مفاهیم مرتبط با هوش با استقبال فزاینده‌ای از سوی پژوهشگران علوم مدیریت مواجه شده و در این بررسی‌ها صرفاً به جنبه‌های روانشناختی یا فردی آن اکتفا نشده، بلکه جنبه‌های سازمانی و توسعه‌ی کسب و کار مورد توجه واقع شده است (میری‌رمی و همکاران، ۱۳۹۹). با این وجود، همچنان فقدان مطالعات کافی در خصوص پدیده‌ی هوش استراتژیک و خلأ پژوهشی در خصوص ارتباط آن با چابکی سازمانی مبین آشکاری از مسأله‌ی پیش‌روی این مطالعه است. علاوه بر این، عمده مطالعات اجرا شده در حوزه‌ی هوش استراتژیک و چابکی سازمانی در اقتصادهای توسعه‌یافته اجرا شده و ضعف پژوهش در اقتصادهای درحال توسعه همچون ایران احساس می‌شود. به علاوه این که، بررسی رابطه‌ی هوش استراتژیک و چابکی سازمان در حوزه‌های سرپرستی بانک‌ها خود مؤید جنبه‌ای از نوآوری در اجرای مطالعه‌ی پیش‌رو است. با توجه به اهمیت چابکی سازمانی و هوشمندی استراتژیک، در این مطالعه ما به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که آیا هوشمندی استراتژیک بر چابکی سازمانی تأثیرمعناداری دارد؟ برای پاسخ به این سؤال در ادامه‌ی مطالعه ابتدا مبانی نظری و تجربی متغیرهای یاد شده بررسی و سپس در بستر روش‌شناسی توصیفی پیمایشی مطالعه‌ی پیش‌رو اجرا شد. سپس با بهره‌گیری از مدل‌سازی مسیری ساختاری داده‌های گردآوری شده تحلیل و در انتها به بحث نهاده شده و نتایج این مطالعه ارائه گردید.

۲- مرور ادبیات

۲-۱- ادبیات نظری

۲-۱-۲- هوش استراتژیک

محققان دانشگاهی به اهمیت هوش استراتژیک و نیاز سازمان‌ها به این نوع از هوش علی‌رغم کاربردهای محدود آن، پی‌برده‌اند. در ادبیات علمی هوش استراتژیک به عنوان درجه عمق و وسعت اطلاعات در تصمیمات راهبردی معرفی شده است. در تعریف دیگری عملکرد هوش استراتژیک، تحلیل رقبا یا درک اهداف و استراتژی‌های فعلی و آینده و مفروضات مربوط به خود و صنعت معرفی شده است. برآیند ادبیات علمی نشان می‌دهد که هوش استراتژیک در سطح معانی (کشورها، سازمان‌ها و افراد) بیشترین اهمیت را دارد، زیرا اهداف سازمانی مختلف برای رسیدن به آنها از سازمانی به سازمان دیگر به اهمیت مطالعه روابط بین متغیرهای بسیاری بستگی دارد (الزعبی، ۲۰۱۶). مککوبی (۲۰۰۱)، روانکاو و انسان‌شناس، اولین بار در سال ۲۰۰۱ سیستم هوش استراتژیک را در مقاله‌ای معرفی کرد که در آن به طور خلاصه بررسی کرد که چرا هوش هیجانی برای توضیح رهبری موفق کافی نیست. مککوبی مفهوم هوش استراتژیک را به عنوان مفهومی متشکل از پنج شایستگی ارائه کرد که به طور متقابل عمل می‌کنند: (الف) آینده‌نگری، (ب) تفکر سیستمی، (ج) چشم انداز، (د) ایجاد انگیزه، و (ه) مشارکت. بعدها، مککوبی و اسکادر (۲۰۱۱) دیدگاه دقیق و مفصل تری از عملکرد سیستم هوش استراتژیک ارائه کردند که ادغام عناصر چشم‌انداز و تفکر سیستمی را نشان دادند. مککوبی و اسکادر اهمیت در نظر گرفتن چالش‌های زمینه‌ای، فرهنگ، شخصیت پیروان و فلسفه‌ها و شخصیت‌های رهبران را برای دستیابی به رهبری مؤثر توضیح دادند. ایده هوش استراتژیک مککوبی (۲۰۱۵) از نیاز به ادغام شایستگی‌های مختلف در مورد محصولات، سیستم‌ها، فرآیندها، انگیزه، یادگیری و غیره ناشی شد. ترکیبی از دانش مختلف مربوط به درگیر کردن افراد با استعدادها، مختلف و اطمینان از همکاری نشان داد که چگونه می‌توان با موفقیت تغییر را رهبری کرد (ماکوبی، ۲۰۱۵). ادبیات مرتبط مؤید آن است که هوش استراتژیک فرآیندی سیستماتیک و مستمر برای کاوش روندها و محیط بازار با استفاده از سیستم‌های تحلیلی قدرتمند است که تولید دانش و ابزارهای دیجیتالی را برای تصمیم‌گیری‌های بلندمدت و آمادگی سازمان را برای چالش‌های غیرقابل پیش‌بینی

^۱- Kori

آینده تضمین می‌کند. هوش استراتژیک مشکلاتی را شناسایی و حل می‌کند که فراتر از تجربیات گذشته است و سازمان در آینده با آنها مواجه خواهد شد. یکی از ویژگی‌های مهم هوش استراتژیک امکان کمی‌سازی سطح توسعه آن از طریق (الف) "افق پیش‌بینی" (هرچه دوره پیش‌بینی طولانی‌تر باشد، هوش استراتژیک بالاتر است). (ب) عمق و پیچیدگی تغییرات. (ج) میزان دیجیتالی شدن تصمیم‌گیری (تأمین داده‌های دیجیتال) و استفاده از تحلیل پیش‌بینی کننده در هنگام تصمیم‌گیری استراتژیک. و (د) تعداد کارکنان درگیر در پروژه‌ها است (گیتلمان^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). هوش استراتژیک به عنوان ظرفیت سازگاری با شرایط در حال تغییر، در مقابل ادامه کورکورانه مسیری که همه نشانه‌ها در محیط رقابتی نیاز به تغییر را نشان می‌دهند، تعریف می‌شود. هوش استراتژیک در سراسر سازمان توزیع می‌شود، ارزش بیشتری نسبت به رقابت در طول زمان ایجاد و سرمایه‌گذاری‌های بیشتری که منجر به مزیت رقابتی پایدار در طولانی مدت می‌شود را جذب می‌کند. شرکت‌هایی با هوش استراتژیک بالا استراتژی مشخصی دارند و هرگز راضی نیستند. آنها همیشه در تلاش برای بهبود و به دنبال راه‌های جایگزین برای کارآمدتر و موثرتر بودن هستند. سازمان‌های خلاق و انطباق‌پذیر سازمان‌هایی هستند که هوش استراتژیک آنها در سراسر سازمان توزیع و باعث ایجاد انعطاف‌پذیری، رفتار انطباقی و تغییر مستمر می‌شود. هوش استراتژیک را می‌توان منبع قدرتمندی از مزیت رقابتی در نظر گرفت که می‌تواند تصمیم‌گیری را بهبود بخشد زیرا اطلاعات را پایه و اساس آن است. هوش استراتژیک به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا از اطلاعات برای پاسخگویی به فرصت‌ها و روندهای آتی که منجر به طول عمر سازمانی می‌شوند، استفاده کنند. ارزش هوش استراتژیک را می‌توان از طریق بهبود قابلیت‌ها مشاهده کرد که به نوبه خود بر شایستگی‌های مدیران و کارکنان برای یادگیری تغییرات در محیط کسب‌وکارشان تأثیر می‌گذارد. به آنها توانایی انتقال بینش خود را می‌دهد که به نوبه خود اطلاعات در دسترس همه اعضای سازمان را افزایش می‌دهد و در نتیجه "ضریب هوش" همه مدیران و اعضای سازمان را افزایش می‌دهد (صالح و عبدالرحمان^۲، ۲۰۱۵).

۲-۱-۲- چابکی سازمانی

مفهوم چابکی از نیاز صنعت تولید به زنجیره‌های تأمین برای چابک‌تر و انعطاف‌پذیرتر ناشی می‌شود. از اوایل دهه ۱۹۹۰، چابکی برای سازمان‌ها در ادبیات کسب و کار اصلی تطبیق داده شد و مفهوم چابکی سازمانی ظهور کرد. با این حال، تاکنون، هیچ گونه‌شناسی یا تئوری ثابتی از چابکی سازمانی وجود ندارد. اکثر تعاریف ویژگی‌های اصلی چابکی را در بر می‌گیرند: انعطاف‌پذیری و سازگاری (باخمن^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). چابکی سازمانی را می‌توان به عنوان توانایی سازمان‌ها برای بهره‌برداری از تغییرات غیرمنتظره به عنوان فرصت‌ها از طریق تصمیم‌گیری‌های نوآورانه و سریع تعریف کرد. چابکی برای حفظ مزیت رقابتی در محیط بسیار پویای امروزی حیاتی است (خلیل و وینکلر^۴، ۲۰۲۳). الزعی (۲۰۱۶) چابکی را به عنوان ظرفیت سازمانی برای پاسخ سریع به چالش‌های تجاری ناشی از تغییرات در محیط سازمانی تعبیر کرده، اهمیت رویکرد سیستمی را در مفهوم چابکی و حفظ سطح بالای عملکرد به عنوان نتیجه واکنش سازمانی چابک به تغییرات برجسته می‌سازد. چابکی سازمانی امروزه به طور فزاینده‌ای در بین سازمان‌هایی که علاقه‌مند به دستیابی به مزیت رقابتی، نوآوری و اثربخشی هستند، مورد توجه قرار گرفته است و محققان رویکردهای مختلفی برای تحلیل آن دارند. از جمله این رویکردها می‌توان به رویکردهای روانشناختی، رویکرد مطالعات اجتماعی و دیدگاه نظریه سازمانی اشاره کرد. اخیراً از منظر استراتژیک، چابکی به عنوان منبع ناهمگونی بین سازمان‌ها و منبع مزیت رقابتی نیز مورد توجه قرار گرفته است. با توجه به این رویکرد، مفهوم چابکی سازمانی به وجود آمد و رویکرد سنتی به مدیریت کسب و کار را تغییر داد. تحقیقات در مورد چابکی سازمانی در این زمینه تا حدی منجر به آگاهی شد، هنوز برخی از جنبه‌های آن به اندازه کافی مورد تجزیه و تحلیل قرار نگرفته است و این ایده که چابکی سازمانی عنصر اصلی رقابت موفق در بازار جهانی است تا حدودی پذیرفته شده است (احمدنیا و همکاران، ۲۰۱۷). لی و

¹- Gitelman

²- Salih and Abdulrahman

³- Bachmann

⁴- Khalil & Winkler

همکاران (۲۰۱۵) موفق شدند سازه چابکی سازمانی را با چهار مؤلفه اصلی فعال بودن، بنیادگرایی، پاسخ‌گویی و سازگاری توضیح دهند. این مؤلفه‌ها نشان دهنده توانایی سازمان برای عمل و سازگاری با تغییرات سریع محیطی است. سازمانی که توانایی فعال بودن را دارد، روند جدید بازار را تشخیص می‌دهد و به برنامه سازمان اجازه می‌دهد تا برای به حداکثر رساندن سود تغییر کند. بنیادگرایی، توانایی سازمان برای ایجاد تغییرات استراتژیک رادیکال با استفاده از مدل‌های کسب و کار جدید برای نفوذ به بازارهای جدید یا نوظهور تعریف می‌کند. پاسخگویی زمان واکنش سریع پس از تغییرات پیش‌بینی نشده در محیط را نشان می‌دهد. سازگاری به معنای توانایی انطباق مدل‌های کسب و کار و همگام شدن با بهترین شیوه‌های در حال ظهور صنعت است (گارباز و هاتان اوغلو^۱، ۲۰۲۲).

۲-۲- ادبیات تجربی

اسفندیاری و ناظم (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی بر بهره‌وری در مرکز تحقیقات راه، مسکن و شهرسازی استان تهران اجرا کردند. این مطالعه از نوع کمی، کاربردی، توصیفی پیمایشی و مقطعی بوده است. روش گردآوری داده‌های آن میدانی و ابزارش پرسشنامه بوده است. جامعه‌ی آماری آن کلیه کارکنان مرکز تحقیقات راه، مسکن و شهرسازی تهران بودند که نمونه‌ای به تعداد ۲۰۰ نفر از میان آنها انتخاب شده است. برای تحلیل داده‌ها از مدل رگرسیونی استفاده شده است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.

اتکینسون و همکاران (۲۰۲۰) مطالعه‌ی دیگری با عنوان دستیابی به چابکی سازمانی از طریق هوش رقابتی: نقش انعطاف‌پذیری استراتژیک و نوآوری سازمانی اجرا کردند. رویکرد این مطالعه کمی، نوع‌شناسی آن توصیفی پیمایشی و از منظر هدف، کاربردی بوده که در قالب طرحی مقطعی اجرا شده است. روش گردآوری داده‌های آن میدانی و با استفاده از ابزار پرسشنامه صورت پذیرفته است. جامعه‌ی آماری این بررسی نمایندگی شرکت‌های بیمه در ایران بوده است که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده ۸۳ مدیر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. برای تحلیل داده‌ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که هوش رقابتی از طریق انعطاف‌پذیری استراتژیک، که یک متغیر میانجی بود، بر چابکی سازمانی تأثیر غیرمستقیم دارد.

بیراموند و همکاران (۱۴۰۱) مطالعه‌ای با عنوان تبیین رابطه چابکی سازمان و رهبری تحول‌گرا با توجه به نقش تعدیلگر هوش استراتژیک مدیران و ارائه یک مدل مطلوب را اجرا کردند. این پژوهش یک طرح آمیخته (کیفی - کمی) بوده است که در بخش کیفی داده‌ها با استفاده از روش مصاحبه و در بخش کمی با استفاده از ابزار پرسشنامه گردآوری شده است. در بخش کیفی با ۱۹ نفر از مدیران شرکت پایانه‌های نفتی ایران مصاحبه و داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون تحلیل شده است. جامعه‌ی آماری در بخش کمی مدیران و کارشناسان همان شرکت به تعداد ۱۸۴۷ نفر بوده است که نمونه‌ای به تعداد ۲۰۵ از میان آنها به عنوان نمونه به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده است. برای تحلیل داده‌ها در بخش کمی از روش مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که هوش استراتژیک بر چابکی سازمانی تأثیر معناداری دارد.

ذوالفقاری و همکاران (۱۳۹۷) مطالعه‌ای با عنوان تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع دولتی شهر تهران از دیدگاه کتابداران را اجرا کرده‌اند. این مطالعه از نوع کمی، کاربردی، توصیفی پیمایشی و مقطعی بوده است. روش گردآوری داده‌های آن میدانی و ابزارش پرسشنامه بوده است. جامعه‌ی آماری آن ۱۷۲ نفر از کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع دولتی شهر تهران بوده‌اند. برای تحلیل داده‌ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. یافته‌های این تحقیق مؤید آن است که از میان مؤلفه‌های هوشمندی استراتژیک، تنها مؤلفه‌های آینده‌نگری و تدوین چشم‌انداز بر چابکی سازمانی تأثیر معناداری دارد.

^۱- Gurbuz and Hatunoglu

احمدنیا و همکاران (۲۰۱۷) مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان معاونت معماری و شهرسازی شهرداری مشهد را اجرا کردند. پژوهش از نوع کاربردی و توصیفی از نوع همبستگی و جامعه‌ی آماری آن کلیه کارکنان اداره شهرسازی و معماری شهرداری مشهد به تعداد ۲۵۰ نفر بوده که نمونه‌ای به تعداد ۱۵۲ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده براساس جدول کرجسی و مورگان از میان آنها انتخاب شده است. روش گردآوری داده‌های آن میدانی و با استفاده از پرسشنامه بوده است. برای تحلیل داده از مدل‌سازی ساختار و نرم افزار لیزرل استفاده شده است. نتایج این تحقیق مؤید آن است که بین چابکی سازمانی و هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

تابلی و بهمنیار (۲۰۱۷) مطالعه‌ای با عنوان هوش سازمانی و چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز اجرا کرده‌اند. این پژوهش به صورت کاربردی و توصیفی پیمایشی و مقطعی اجرا شده است. جامعه آماری آن ۱۲۰۰ نفر از کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی شیراز بوده است که نمونه‌ای ۲۹۶ عضوی به روش نمونه‌گیری در دسترس از میان آنها انتخاب شده است. روش گردآوری داده‌های آن میدانی و با استفاده از پرسشنامه بوده است. برای تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که بین هوش سازمانی و چابکی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

رسولی و همکاران (۲۰۱۶) مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور ساری اجرا کرده‌اند. این بررسی یک پژوهش کاربردی با روش توصیفی - همبستگی و طرح پیمایشی بوده که در میان کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور ساری به تعداد ۶۰ نفر اجرا شده است. روش گردآوری داده‌های آن میدانی و ابزار پرسشنامه بوده است. در تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته‌های آنها مبین آن است که بین دو متغیر هوش سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور ساری رابطه خطی وجود دارد.

الزعبی (۲۰۱۶) مطالعه‌ای با عنوان جنبه‌های هوش استراتژیک و نقش آن در دستیابی به چابکی سازمانی را اجرا کرده است. مطالعه‌ی وی از نوع کاربردی با رویکرد کمی و استراتژی توصیفی پیمایشی بوده است که به صورت مقطعی به اجرا در آمده است. جامعه آماری آن ۸۳۷۷ کارمند از ۱۵ شرکت بوده است که نمونه‌ای به تعداد ۳۳۷ عضو از میان آنها انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌های این مطالعه پرسشنامه و روش گردآوری داده‌ها میدانی بوده است. برای تحلیل داده‌ها از مدل رگرسیونی خطی ساده بهره گرفته شده است. یافته‌های این مطالعه مؤید آن است که همه مؤلفه‌های هوش استراتژیک تأثیرات آماری مثبت و معناداری بر چابکی دارند.

محمدجعفری و همکاران (۱۳۹۵) مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه بین هوش سازمانی با چابکی در شرکت مس سرچشمه اجرا کردند. این تحقیق از نوع توصیفی همبستگی و جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان مس سرچشمه به تعداد ۱۲۰۰ نفر بوده است که از بین آنها ۲۹۱ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی با فرمول کوکران انتخاب شده‌اند. روش گردآوری داده‌ها به صورت میدانی و ابزار آن پرسشنامه بوده است. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی استفاده شده است. یافته‌ها در این مطالعه گواه آن است که بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.

۲-۳- توسعه فرضیات

یافته‌های تجربی متعددی مؤید آن است که هوشمندی استراتژیک می‌تواند منجر به چابکی در سازمان شود. بیراموند و همکاران (۱۴۰۱) در مطالعه‌ی خود به این مهم اشاره می‌کنند که هوش استراتژیک تأثیر معناداری بر چابکی سازمانی دارد. همچنین شواهد دیگری از این مهم توسط ذوالفقاری و همکاران (۱۳۹۷) و الزعبی (۲۰۱۶) گزارش شده است. به منظور توسعه‌ی فرضیات، چارچوب نظری هوش استراتژیک اسکویی و مک‌کودر (۲۰۱۱) و مدل مفهومی چابکی سازمانی لی و همکاران (۲۰۱۵) انتخاب شد. براساس مدل‌های مفهومی یاد شده، فرضیات در مطالعه‌ی پیش رو به صورت زیر در نظر گرفته شد:

فرضیه‌ی اصلی: هوش استراتژیک بر چابکی سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

فرضیات فرعی:

- فرضیه‌ی فرعی اول: آینده‌نگری بر چابکی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه‌ی فرعی دوم: تفکر سیستمی بر چابکی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه‌ی فرعی سوم: مشارکت بر چابکی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه‌ی فرعی چهارم: ایجاد انگیزه بر چابکی سازمانی تأثیر معناداری دارد.

۳- روش‌شناسی

این مطالعه در سنت اثبات‌گرایی قرار می‌گیرد. از منظر هستی‌شناسی، عینی‌گرا، از موضع روش‌شناسی قانون‌بنیاد، از موضع معرفت‌شناسی اثبات‌گرا و از نگاه انسان‌شناسی جبرگرا است. در دستیابی به داده‌ها، رویکرد استقرایی محور اجرا قرار گرفت. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی، از منظر نوع داده‌ها کمی، با توجه به استراتژی اجرا توصیفی - پیمایشی و در بُعد زمان مقطعی است. جامعه‌ی آماری این مطالعه کلیه‌ی کارکنان حوزه‌های سرپرستی بانک‌های استان همدان به تعداد ۸۵ نفر بودند که براساس فرمول زیر نمونه‌ای به تعداد ۶۹ عضو از میان آنها با سطح اطمینان ۰/۹۵، خطای ۰/۰۵، مقدار آماره $n = 1/96$ ، سطح دقت ۰/۰۷ و پیش‌برآورد واریانس ۰/۴۴۵ به صورت در دسترس انتخاب شدند.

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times \sigma^2}{e^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 \times \sigma^2} = \frac{85 \times (1.96)^2 \times (.445)}{(.07)^2(85-1) + (1.96)^2 \times (.445)} = 68.50582 \quad (1)$$

روش گردآوری داده‌های این مطالعه به صورت میدانی با بهره‌گیری از پرسشنامه‌ی محقق ساخته‌ی هوش استراتژیک و چابکی سازمانی بوده است. ابزارهای یاد شده براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) ارزش‌گذاری و در اختیار مشارکت‌کنندگان در مطالعه قرار گرفتند. در ارزیابی روایی ابزارها، از تحلیل عاملی اکتشافی^۱ (EFA) مبتنی بر استخراج مؤلفه‌های اصلی^۲ با حداکثر ۲۵ مرتبه چرخش واریماکس^۳ استفاده شد. نگاره‌های زیر مقادیر ویژه، میزان واریانس تبیین‌شده‌ی هر مؤلفه و واریانس جمعی تبیین‌شده کل مدل در سه بلوک پیش از چرخش، با چرخ و کل به همراه آماره‌های KMO و بارتلت را نشان می‌دهد.

جدول ۱: آماره‌های مربوط به مؤلفه‌های استخراج شده متغیر هوش استراتژیک

ردیف	مقادیر ویژه اولیه			مجموع ضرایب عامل چرخش داده نشده			راه‌حل عامل‌های چرخیده شده		
	مجموع	% واریانس	% واریانس جمعی	مجموع	% واریانس	% واریانس جمعی	مجموع	% واریانس	% واریانس جمعی
۱	۵/۱۷۳	۴۳/۱۱۰	۴۳/۱۱۰	۵/۱۷۳	۴۳/۱۱۰	۴۳/۱۱۰	۲/۱۸۳۹	۲۳/۶۵۵	۲۳/۶۵۵
۲	۱/۹۷۳	۱۶/۴۴۰	۵۹/۵۵۱	۱/۹۷۳	۱۶/۴۴۰	۵۹/۵۵۱	۲/۵۰۶	۲۰/۸۸۲	۴۴/۵۳۷
۳	۱/۶۴۱	۱۳/۶۷۸	۷۳/۲۲۹	۱/۶۴۱	۱۳/۶۷۸	۷۳/۲۲۹	۲/۳۱۹	۱۹/۳۲۲	۶۳/۸۵۹
۴	۱/۱۴۵	۹/۵۴۱	۸۲/۷۷۰	۱/۱۴۵	۹/۵۴۱	۸۲/۷۷۰	۲/۲۶۹	۱۸/۹۱۱	۸۲/۷۷۰

شاخص KMO: ۰/۷۶۵، برآورد آماره‌ی کای‌دو بارتلت: ۶۵۲/۷۵۲، درجه آزادی: ۶۶، Sig: ۰/۰۰۰

مقدار آماره‌ی KMO بالاتر از مقدار توصیه شده‌ی ۰/۶ و سطح معنی‌داری آماره‌ی بارتلت کوچکتر از مقدار مفروض ۰/۰۵ می‌باشد، لذا می‌توان کفایت نمونه در اجرای تحلیل عاملی اکتشافی را پذیرفت. مقادیر بلوک راه‌حل عامل‌های چرخیده شده مؤید آن است که چهار عامل برای پرسشنامه هوشمندی استراتژیک قابل استخراج است که عامل اول ۲۳/۶۵۵ درصد، عامل دوم ۲۰/۸۸۲ درصد، عامل سوم ۱۹/۳۲۲ درصد و عامل چهارم ۱۸/۹۱۱ از واریانس را پوشش می‌دهد. جدول زیر مقادیر بار عاملی هر مؤلفه بر روی هر گویه‌ی پرسشنامه را نشان می‌دهد:

1- Exploratory Factor Analysis
 2- Principal Component
 3- Varimax Rotation

جدول ۲: مقادیر بارهای عاملی مؤلفه‌های پرسشنامه‌ی هوش استراتژیک بر روی هر گویه

سؤالات	مؤلفه‌ها
	آینده‌نگری
۱	۰/۹۳۳
۲	۰/۸۸۵
۳	۰/۹۲۶
۴	۰/۸۷۶
۵	۰/۷۴۰
۶	۰/۷۹۵
۷	۰/۸۸۲
۸	۰/۸۷۸
۹	۰/۶۵۲
۱۰	۰/۷۲۰
۱۱	۰/۹۴۲
۱۲	۰/۹۴۴

مقادیر بارهای عاملی بالاتر از ۰/۵ می‌باشد. بنابراین روایی عاملی این پرسشنامه احصاء شده است. در ادامه جدول زیر مقادیر مؤلفه‌های استخراج شده به همراه برآورد کفایت نمونه آمده است:

جدول ۳: آماره‌های مربوط به مؤلفه‌های استخراج شده متغیر چابکی سازمانی

ردیف	مقادیر ویژه اولیه			مجموع ضرایب عامل چرخش داده نشده			حل عامل‌های چرخیده شده		
	مجموع	% واریانس	% واریانس تجمعی	مجموع	% واریانس	% واریانس تجمعی	مجموع	% واریانس	% واریانس تجمعی
۱	۴/۷۴۸	۳۹/۵۶۸	۳۹/۵۶۸	۴/۷۴۸	۳۹/۵۶۸	۳۹/۵۶۸	۲/۴۶۴	۲۰/۵۳۵	۲۰/۵۳۵
۲	۱/۹۵۴	۱۶/۲۸۳	۵۵/۸۵۲	۱/۹۵۴	۱۶/۲۸۳	۵۵/۸۵۲	۲/۴۴۷	۲۰/۳۲۸	۴۰/۹۲۳
۳	۱/۵۹۲	۱۳/۲۶۴	۶۹/۱۱۵	۱/۵۹۲	۱۳/۲۶۴	۶۹/۱۱۵	۲/۲۶۵	۱۸/۸۷۶	۵۹/۷۹۹
۴	۱/۰۰۴	۸/۳۶۳	۷۷/۴۷۸	۱/۰۰۴	۸/۳۶۳	۷۷/۴۷۸	۲/۱۲۱	۱۷/۶۷۹	۷۷/۴۷۸

شاخص $KMO: ۰/۷۳۷$ برآورد آماری کای دو پارلت: $۵۰۴/۵۸۳$ درجه آزادی: ۶۶ $sig: ۰/۰۰۰$

شاخص KMO بالاتر از ۰/۶ و سطح معناداری آماری باتلت کوچکتر مقدار مفروض ۰/۰۵ است، لذا نمونه برای اجرای تحلیل عاملی کفایت دارد. برای پرسشنامه‌ی چابکی سازمانی چهار مؤلفه قابل استخراج است که عامل اول ۲۰/۵۳۵، عامل دوم ۲۰/۳۲۸، عامل سوم ۱۸/۸۷۶ و عامل چهارم ۱۷/۶۷۹ درصد از واریانس را پوشش می‌دهد. جدول زیر نیز مقادیر بار عاملی هر مؤلفه بر روی هر گویه را نشان می‌دهد:

جدول ۴: مقادیر بارهای عاملی مؤلفه‌های پرسشنامه‌ی چابکی سازمانی بر روی هر گویه

سؤالات	مؤلفه‌ها
	فعال بودن
۱	۰/۷۱۲
۲	۰/۸۶۵
۳	۰/۸۸۵
۴	۰/۸۸۲
۵	۰/۷۰۴
۶	۰/۸۰۶
۷	۰/۸۴۶
۸	۰/۸۲۱
۹	۰/۶۵۲
۱۰	۰/۷۰۳
۱۱	۰/۹۴۷
۱۲	۰/۹۵۰

مقادیر بارهای عاملی هر مؤلفه بر روی گویه‌ها بالاتر از مقدار لازم ۰/۵ می‌باشد. لذا می‌توان این ابزار را به لحاظ عاملی روا دانست. در صحت‌سنجی میزان پایایی ابزارهای مورد استفاده از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. این ضریب مقادیری بین صفر تا یک ارائه می‌کند. هر چه میزان این شاخص به یک نزدیک‌تر باشد، پایایی ابزار بیشتر

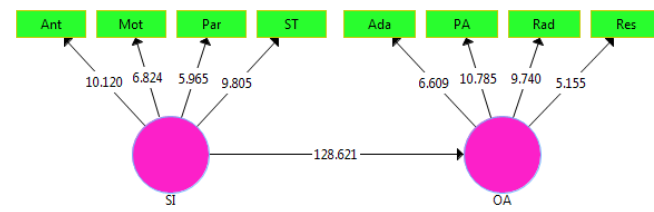
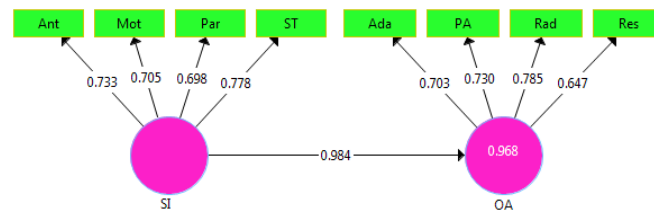
تلقى می‌گردد. آستانه‌ی توصیه شده برای این شاخص میزان ۰/۷ است. مقادیر این ضریب برای متغیرهای تحقیق پیش‌رو در جدول زیر آمده است. همانطور که در جدول زیر مشخص است مقادیر آلفای کرونباخ بالاتر از مقدار توصیه شده‌ی ۰/۷ می‌باشد. لذا می‌توان پایایی ابزارهای تحقیق را احصاء شده دانست. در ادامه در بخش چهارم، جهت برآورد فرضیات تحقیق، معادلات میسرهای متصور به صورت ساختاری ترسیم و در بستر نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس با بهره‌گیری از قواعد حداقل مربعات جزئی تخمین زده شدند.

جدول ۵: مشخصات ابزارهای تحقیق به همراه مقادیر روایی و پایایی

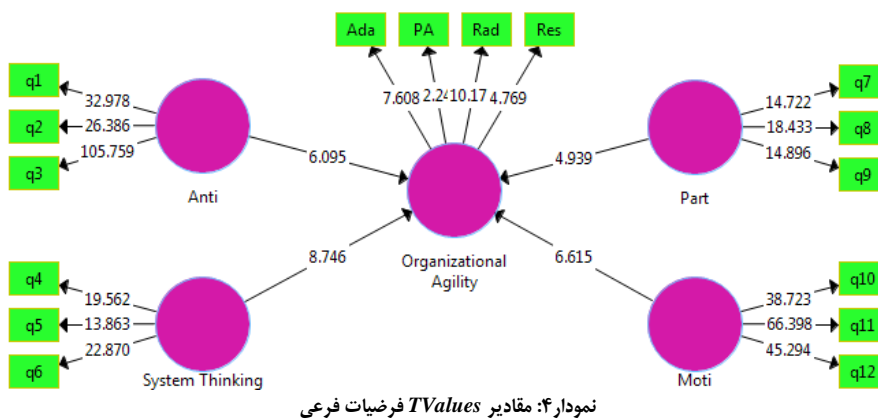
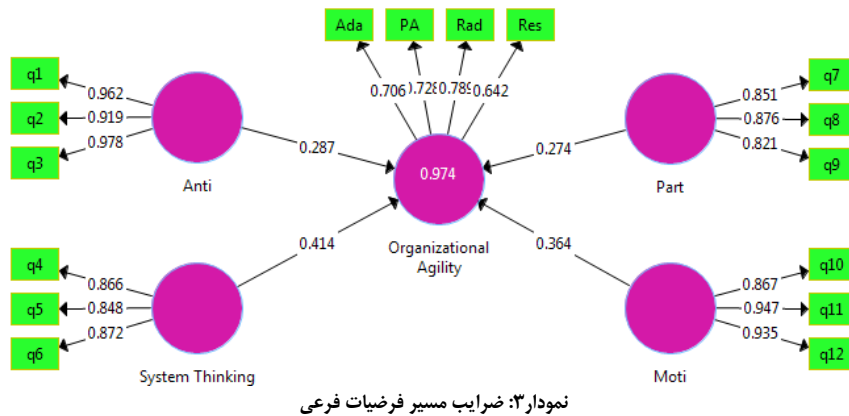
متغیرها / مؤلفه‌ها	سؤالات	تعداد سؤالات	α	وضعیت پایایی
هوش استراتژیک	۱ تا ۱۵	۱۵	۰/۸۷۴	
آیندنگری	۱ تا ۳	۳	۰/۹۴۰	
تفکر سیستمی	۴ تا ۶	۳	۰/۸۲۴	دارد
مشارکت	۷ تا ۹	۳	۰/۸۰۸	
ایجاد انگیزه	۱۰ تا ۱۲	۳	۰/۹۰۷	
چابکی سازمانی	۱۳ تا ۲۴	۱۲	۰/۸۵۴	
فعال بودن	۱۳ تا ۱۵	۳	۰/۷۹۲	
بنیادگرایی	۱۶ تا ۱۸	۳	۰/۸۲۴	دارد
پاسخ‌گویی	۱۹ تا ۲۱	۳	۰/۷۴۲	
سازگاری	۲۲ تا ۲۴	۳	۰/۹۰۷	

۴- یافته‌ها

مطالعه‌ی حاضر با مشارکت ۶۹ نفر از کارکنان حوزه‌های سرپرستی بانک‌های استان همدان اجرا شد. ۶۲ نفر معادل ۸۹/۹ درصد از آنها آقا و ۷ نفر معادل ۱۰/۱ درصد خانم بودند. به لحاظ تحصیلات ۱۴ نفر (۲۰/۳) دارای تحصیلات کاردانی، ۳۲ نفر (۴۶/۴) دارای تحصیلات کارشناسی، ۲۱ نفر (۳۰/۴) دارای تحصیلات کارشناسی‌ارشد و دو نفر (۲/۹ درصد) دارای تحصیلات دکتری بودند. پاسخ‌دهندگان به طور متوسط ۳۵ ساله، جوان‌ترین آنها ۲۲ و سالخوردترین آنها ۵۲ ساله بودند. متوسط سنوات خدمت ایشان ۱۱ سال با کمینه‌ی یک و بیشینه‌ی ۳۰ سال بود. به جهت حجم پائین نمونه، از مدلسازی مسیری ساختاری^۱ مبتنی بر حداقل مربعات جزئی^۲ در بستر نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس^۳ ویراست سوم بهره گرفته شد. نمودارهای زیر برآورد فرضیه‌ی اصلی و فرضیات فرعی در حالت‌های ضرایب معناداری (*TValues*) و ضرایب مسیر را نشان می‌دهد:



1- Path Structural Modeling
 2- Partial Least Square
 3- Smart PLS



مقادیر نمودارهای فوق در جدول زیر به تفکیک ضرایب مسیر مستقیم، غیرمستقیم و کل همراه با سطوح معناداری و مقادیر T Values آمده است.

جدول ۶: ضرایب مسیر و مقادیر T Values فرضیات تحقیق

نتیجه	P	α	کل			غیرمستقیم			مستقیم			مسیرها	فرضیات
			Sig	T values	β	Sig	T values	β	Sig	T values	β		
تأیید			۰/۰۰۰	۱۲۸/۶۲۱	۰/۹۸۴	---	---	---	۰/۰۰۰	۱۲۸/۶۲۱	۰/۹۸۴	$OG \leftarrow SI$	اصلی
تأیید			۰/۰۰۰	۶/۰۹۵	۰/۲۸۷	---	---	---	۰/۰۰۰	۶/۰۹۵	۰/۲۸۷	$OG \leftarrow Anti$	فرعی اول
تأیید	۰/۹۵	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۸/۷۴۶	۰/۴۱۴	---	---	---	۰/۰۰۰	۸/۷۴۶	۰/۴۱۴	$OG \leftarrow ST$	فرعی دوم
تأیید			۰/۰۰۰	۴/۹۳۹	۰/۲۷۴	---	---	---	۰/۰۰۰	۴/۹۳۹	۰/۲۷۴	$OG \leftarrow Part$	فرعی سوم
تأیید			۰/۰۰۰	۶/۶۱۵	۰/۳۶۴	---	---	---	۰/۰۰۰	۶/۶۱۵	۰/۳۶۴	$OG \leftarrow Moti$	فرعی چهارم

برآورد فرضیات تحقیق نشان می‌دهد که هوش استراتژیک و مؤلفه‌های آن بر چابکی سازمانی تأثیر معناداری دارد. مقادیر T Values بالاتر از مقدار مفروض $1/96$ در سطح اطمینان $0/95$ و خطای $0/05$ می‌باشد. در مسیرهای مفروض، تأثیر غیرمستقیمی مشاهده نشد و اثرات کل عیناً برابر با اثرات مستقیم است. بر این اساس فرضیات تحقیق مورد تأیید قرار گرفتند. با این وجود لازم است کیفیت مدل برآورد شده ارزیابی شود. جدول زیر شاخص‌های ارزیابی کیفیت مدل‌های بیرونی، مدل‌های درونی و کل مدل را برای فرضیه‌ی اصلی و فرضیات فرعی نشان می‌دهد.

جدول ۷: شاخص‌های کیفیت مدل در برآورد فرضیه‌ی اصلی

شاخص‌های کیفیت کل مدل				شاخص‌های مدل درونی				شاخص‌های مدل بیرونی				پیشران‌ها
GOF	RMS	$theta$	$SRMR$	$Q^2_{(FCom)}$	$Q^2_{(FRed)}$	r^2 تعدیل‌شده	r^2	AVE	Rho	CR	α	
۰/۷۱	۰/۴۹	۰/۷	۰/۲۰۹	۰/۲۰۹	۰/۴۸۳	۰/۹۶۸	۰/۹۶۸	۰/۵۱۶	۰/۷	۰/۸۰۹	۰/۷	چابکی سازمانی
				۰/۲۲۱	۰/۰۱۱	---	---	۰/۵۳۱	۰/۷۰۹	۰/۸۱۹	۰/۷۰۶	هوشمندی استراتژیک

جدول ۸: شاخص‌های کیفیت مدل در برآورد فرضیات فرعی

پیش‌رها	شاخص‌های مدل بیرونی				شاخص‌های مدل درونی				شاخص‌های کیفیت کل مدل			
	AVE	Rho	CR	α	$Q^2_{(CVCComj)}$	$Q^2_{(CVRedj)}$	r^2 تعدیل شده	r^2	GOF	RMStheta	NFI	SRMR
آینده‌نگری	۰/۹۴۹	۰/۹۶۸	۰/۹۵۴	۰/۹۰۹	۰/۷۶۰	---	---	---	---	---	---	---
انگیزه	۰/۹۰۵	۰/۹۴۱	۰/۹۰۹	۰/۸۴۱	۰/۶۳۸	---	---	---	---	---	---	---
چابکی سازمانی	۰/۷	۰/۸۰۹	۰/۷	۰/۵۱۶	۰/۲۰۷	۰/۴۵۳	۰/۹۷۲	۰/۹۷۴	۰/۸۵	۰/۲۵	۰/۲۷	۰/۱۷
مشارکت	۰/۸۰۸	۰/۸۸۶	۰/۸۱۰	۰/۷۲۲	۰/۴۱۴	---	---	---	---	---	---	---
تفکر سیستمی	۰/۸۲۷	۰/۸۹۷	۰/۸۲۸	۰/۷۴۳	۰/۴۵۹	---	---	---	---	---	---	---

براساس نتایج به دست آمده مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی مرکب و شاخص رو بالاتر از مقدار توصیه شده‌ی ۰/۷ و مقدار شاخص متوسط واریانس تبیین شده نیز بالاتر از مقدار مفروض ۰/۵ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت مدل‌های بیرونی تحقیق همگی تک‌بعدی بوده و از کفایت مناسبی برخوردار هستند. شاخص‌های ضریب تعیین شده و ضریب تعیین تعدیل شده نیز مؤید آن است که قدرت پیش‌بینی متغیرهای مستقل در حد کفایت می‌باشد. همچنین شاخص‌های ارتباط پیش‌بین مبتنی بر اشتراک و افزونگی بالاتر از صفر بوده، لذا می‌توان گفت ارتباط پیش‌بین وجود دارد. شاخص SRMR نیز کمتر از مقدار توصیه شده‌ی ۰/۸ و مقدار شاخص NFI نیز کمتر از مقدار مفروض ۰/۷ می‌باشد و از کفایت مناسب برخوردار است. مقدار شاخص GOF نیز تأیید می‌کند که مدل در برآورد فرضیات اصلی تا ۷۱ درصد و در برآورد فرضیات فرعی تا ۸۵ درصد قابلیت پیش‌بینی در دنیای واقعی را دارد.

۵- بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر نقش هوشمندی استراتژیک در چابکی سازمانی بانک‌های استان همدان را از نظر واحدهای سرپرستی آنها مورد بررسی قرار داد. این پژوهش در مسیر تکوین سایر مطالعات تجربی در این خصوص قرار دارد و مشارکت علمی آن از جهت بررسی صنعت بانک‌داری در حوزه‌ی متغیرهای یادشده می‌باشد. علاوه بر این، مطالعه‌ی پیش‌رو صنعت بانک‌داری را در یک اقتصاد در حال توسعه بررسی کرد، که این مهم جنبه‌ی دیگری از مشارکت علمی مطالعه است. در این بررسی مشخص شد که هوشمندی استراتژیک به میزان $(n = 69, p = 0.05, \alpha = 0.05, TValues = 128/621, Sig = 0.000, r^2 = 0.96)$ بر چابکی سازمانی تأثیر معناداری دارد. همچنین مؤلفه‌های هوشمندی استراتژیک مشتمل بر آینده‌نگری به میزان $(n = 69, p = 0.05, \alpha = 0.05, TValues = 6/0.95, Sig = 0.000, r^2 = 0.08)$ ، تفکر سیستمی به میزان $(n = 69, p = 0.05, \alpha = 0.05, TValues = 8/746, Sig = 0.000, r^2 = 0.17)$ ، مشارکت به میزان $(n = 69, p = 0.05, \alpha = 0.05, TValues = 4/939, Sig = 0.000, r^2 = 0.08)$ و ایجاد انگیزه به میزان $(n = 69, p = 0.05, \alpha = 0.05, TValues = 128/621, Sig = 0.000, r^2 = 0.13)$ بر چابکی سازمانی تأثیر معناداری دارد. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات بیراموند و همکاران (۱۴۰۱)، ذوالفقاری و همکاران (۱۳۹۷) و الزعبی (۲۰۱۶) همخوانی داشته و آنها را تأیید می‌کند. با توجه به یافته‌های مزبور پیشنهاد می‌شود اصول و قواعد هوشمندی استراتژیک در حوزه‌های سرپرستی بانک‌های استان همدان مد نظر قرار گرفته و در سطح مدیریت نهادینه شود تا پایش و بررسی محیطی، نگرستن به شرایط داخلی و خارجی بر اساس تفکر سیستمی و نیز مشارکت و گزینش شرکا در صنعت صورت پذیرفته و موجبات ایجاد انگیزه در سازمان شود. لازم است اشاره شود که هوشمندی استراتژیک صرفاً یک ابزار برای بهبود مدیریت نیست، بلکه یک دیدگاه است که باید در سازمان به جامعیت و فراگیری کامل برسد تا در همه‌ی امور ظهور و بروز یافته و موجبات بهبود توان سازمان در دستیابی به اهداف خود را مهیا سازد. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود در تصمیم‌گیری‌های سطح ارشد مدیریتی توجه ویژه‌ای به استفاده از هوشمندی استراتژیک مبذول داشته شود. تردیدی نیست که مطالعات و پژوهش‌ها در هر سطحی خالی از نقص و محدودیت نباشد. از جمله آنها در این بررسی، محدودیت‌های ذاتی روش تحقیق توصیفی

پیمایشی و ابزار استفاده شده در آن یعنی پرسشنامه است که ادراک از واقعیت را اندازه‌گیری می‌کند نه واقعیت را. عدم ادراک صحیح از هوشمندی استراتژیک برای برخی از پاسخ‌دهندگان محدودیت دیگر پیش‌روی این مطالعه بود که ممکن است در درستی داده‌های گردآوری شده را متأثر ساخته باشد. مطالعات آینده می‌تواند با افزایش تعداد اعضای نمونه مورد بررسی که در داده‌های دقیق‌تر منعکس می‌شود و همچنین با افزایش تعداد شرکت‌های نمونه مورد بررسی، مزیت‌هایی را اضافه کند. پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده پیشران‌های هوشمندی استراتژیک در صنایع با منطق خلق ارزش متفاوت مورد بررسی قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی نقش عزم استراتژیک در بهبود هوشمندی استراتژیک و کاهش نزدیک‌بینی استراتژیک مورد بررسی قرار گیرد. توسعه و طراحی مدل بومی از هوشمندی استراتژیک در کشورمان نیز دیگر پیشنهاد جهت اجرای پژوهش در آینده است.

منابع

- Abuzaid, A. N. (2017). Exploring the impact of strategic intelligence on entrepreneurial orientation: A practical study on the Jordanian diversified financial services companies. *International Management Review*, 13(1), 72-84. <https://www.questia.com/library/p150683/international-management-review>
- Ahmadnia, M., Larry Taheri, M., Ahmadnia, A., (2017). Exploring the Relationship between Organizational Intelligence and Organizational Agility of Staff of Department of Architecture and Urban Planning of Mashhad Municipality. *International Journal of Business Management*. 2(3): 1-9. <http://payavard.tums.ac.ir/article-1-5659-en.html>
- Al-Zu'bi, H. A. (2016). Aspects of strategic intelligence and its role in achieving organizational agility: An empirical investigation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6, 233-241. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v6-i4/2101>
- Al-Zu'bi, H.A., (2016). Aspects of Strategic Intelligence and its Role in Achieving Organizational Agility: An Empirical Investigation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 6(4), 223-241. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v6-i4/2101>
- Atkinson, P., Hezaji, M., Nazarian, A., and Abasi, A., (2020). Attaining organizational agility through competitive intelligence: the roles of strategic flexibility and organizational innovation. *Total Quality Management & Business Excellence*. 33(11), 297-317. <https://doi.org/10.1080/14783363.2020.1842188>
- Bachmann, M., Kurzmann, A., Gutierrez, B.C., and Neyer, A.K., (2020). The Paradox of Agility: Reduce Formalization? Introduce Formalization!. *Die Unternehmung*. 74(2), 122-135. <https://doi.org/10.5771/0042-059x-2020-2-122>
- Biramvand, S., Manzari Tavakoli, A., Kamali, M.J., Shakove, Z., Fatehi Rad, N., (2022). Explaining the relationship between organizational agility and transformational leadership with regard to the moderating role of managers' strategic intelligence and presenting a desirable model, *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*, 6(2): 775-798. <http://islamiclifej.com/article-1-2099-en.html> [In Persian]
- Esfandiari, N., & Nazem, F. (2021). Investigating the relationship between organizational intelligence and organizational agility on productivity in the road, housing and urban development research center of Tehran province. *Journal of Innovation in Management and Organizational Behavior*, 1(3), 11-29. <https://doi.org/10.22034/jimob.2021.154178>
- Gitelman, L.D., Kozhevnikov, M.V., & Chebotareva, G.S., (2021). Strategic intelligence of an organization amid uncertainty. *International Journal of Energy Production and Management*. 6(3), <http://dx.doi.org/294-305.10.2495/EQ-V6-N3-294-305>
- Gurbuz, F. G., Hatunoglu, S. B. (2022). Assessment of organizational agility: adaptation and validation of the scale for application in Turkey. *Journal of Management, Marketing and Logistics*, 9(1), 27-37. <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2022.1546>
- Khalil, S., & Winkler, T. J. (2023). How Software as a Service Simultaneously Affords Organizational Agility and Inertia. *Journal of Strategic Information Systems*, 32(4), Article 101804. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2023.101804>
- Kori, B.W., Muathe, S.M.A., Maina, S.M., (2021). Strategic Intelligence and Firm Performance: An Analysis of the Mediating Role of Dynamic Capabilities from Commercial Banks in Kenya. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. 8(9), 246-265. <http://dx.doi.org/10.12691/jbms-9>
- Maccoby, M. (2001). The human side: Successful leaders employ strategic intelligence. *Research-Technology Management*, 44(3), 58-60. <https://doi.org/10.1080/08956308.2001.11671431>
- Maccoby, M. (2015). *Strategic intelligence: Conceptual tools for leading change*. New York, NY: Oxford University Press.
- Maccoby, M., & Scudder, T. (2011). Strategic intelligence: A conceptual system of leadership for change. *Performance Improvement*, 50(3), 32-40. <http://dx.doi.org/10.1002/pfi.20205>
- Miri Rami, S.F., Delgshaei, Y., Mahmoudi, A.H., (2020). Providing a Model of Strategic Intelligence of Managers of Education Districts of Tehran with a Theoretical Data-

- Based Approach. *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*. 4(3):139-150. <http://islamiclifej.com/article-1-794-en.html> [In Persian]
- Mohammad Jaafari, M., Mirhosseini, S., Khajoui-Sirjani, A., Yaqoubipour, J. (2015). Investigating the relationship between organizational intelligence and agility in Sarcheshme copper company, the 4th international research conference in engineering, science and technology, Athens. Greece. [In Persian]
- Nieminen, M., & Hyytinen, K. (2015). Future-oriented impact assessment: Supporting strategic decision-making in complex socio-technical environments. *Evaluation*, 21, 448-461. <https://doi.org/10.1177/1356389015606540>
- Rasouli, E., Soodi, S., Jafarzadeh, Z., (2016). Studying the relationship between organizational intelligence and organizational agility of employees of Payame Noor University of Sari. *International Journal of Organizational Leadership*. 5, 426-432. <https://doi.org/10.33844/ijol.2016.60218>
- Reigle, J., (2008). *Silver Bullets: Strategic Intelligence for Better Design Firm Management*. Isaca Books. USA. 30.
- Salih, A.A., Abdulrahman, M., (2015). The Role of Strategic Intelligence in the Development of Managers Competencies Portfolio, A study with reference to Jordanian Commercial Banks. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. 3(12), 495-514.
- Taboli H, Bahmanyari H. (2017). Organizational intelligence and agility in Shiraz University of Medical Sciences. *Journal of Health Management & Information Science*. 4(3):81-86.
- Zolfaghari, M., Karbala Aghaei Kamran, M., & HossinZadeh Shahri, M. (2018). The Impact of Strategic Intelligence of Managers on Organizational Agility Central Libraries of Comprehensive Universities in Tehran from the Perspective of Librarians. *Sciences and Techniques of Information Management*, 4(3), 71-93. <https://doi.org/10.22091/stim.2018.3337.1245> [In Persian]