

مدل تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی کمیته ملی المپیک با نقش میانجی چابکی سازمانی

مهرداد دهقان^۱ - نجف آقایی^{۲*}

۱. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران ۲. دانشیار

مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۰۷، تاریخ تصویب: ۱۴۰۲/۰۷/۰۸)

چکیده

در عصر کنونی صنعت ورزش، عملکرد سازمانی برای موفقیت در یک محیط رقابتی حیاتی است. به منظور دستیابی به سازمانی با عملکرد مطلوب، کمیته ملی المپیک ایران با چالش‌های مختلف مدیریتی و اجتماعی روبه‌رو است. همچنین مدیران مجموعه حاضر برای بقا در یک محیط رقابتی بهتر است بسیار فعال‌تر و چابک‌تر باشند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی چابکی سازمانی در مدیران کمیته ملی المپیک ایران انجام شده است. روش تحقیق، توصیفی و همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش را مدیران، کارشناسان و اعضای مجمع عمومی کمیته ملی المپیک ایران تشکیل دادند. همچنین تعیین حجم نمونه به صورت تمام شمار (۱۰۰ نمونه) صورت پذیرفت. از این رو تعداد ۹۰ پرسشنامه تکمیل و مورد تحلیل قرار گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد هوش استراتژیک مک‌کویی (۲۰۰۴)، چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) و عملکرد سازمانی کاپلان و نورتین (۲۰۰۱) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها توسط ۷ نفر از اساتید مدیریت ورزشی، و پایایی آن نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ تأیید شد. از این رو میزان پایایی برای سه پرسشنامه هوش استراتژیک، عملکرد سازمانی و چابکی سازمانی، به ترتیب ۰/۹۶۴، ۰/۹۳۱ و ۰/۸۰۷ به دست آمد. جهت بررسی و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. داده‌ها با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش تأثیر مستقیم و مثبت هوش استراتژیک بر عملکرد سازمانی و چابکی سازمانی و همچنین اثرگذاری مستقیم و مثبت چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی را نشان داد. علاوه بر این، نقش میانجی چابکی سازمانی در تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین، مدیران و سیاست‌گذاران کمیته ملی المپیک ایران می‌توانند با بهره‌گیری از قابلیت هوش استراتژیک و ابعاد آن در سطح مجموعه، زمینه را برای ایجاد سازمانی چابک به منظور ارتقا عملکرد سازمانی فراهم نمایند.

واژه‌های کلیدی

چابکی سازمانی، عملکرد سازمانی، مدل هوش استراتژیک، هوش استراتژیک.

مقدمه

به‌عنوان ابزاری برای واکنش اولیه به تهدید است و فرصت‌های محیط بیرونی را مشخص می‌کند. بر همین منظور هوش استراتژیک به مدیران اجازه می‌دهد تا نه تنها سیگنال‌هایی را که تهدیدهای آینده را نشان می‌دهد، در نظر بگیرند؛ بلکه فرصت‌هایی را که در آینده نزدیک ظاهر می‌شوند را مد نظر داشته‌باشند (۱۰). هوش استراتژیک با نوع مشخصی از توانایی‌های ذهنی و مهارت‌های اساسی که افراد، به‌ویژه رهبران، به آن نیاز دارند، مرتبط است که به آن‌ها اجازه می‌دهد تا در مورد آینده مؤسسه خود به‌طور جامع و سیستمی فکر کنند (۸). هوش استراتژیک مدیران سازمان را قادر می‌سازد تا از اطلاعات موجود برای اتخاذ تصمیمات صحیح، تدوین برنامه‌ها، سیاست‌ها و استراتژی‌ها برای افزایش عملکرد عملیاتی خود به‌منظور آمادگی برای تغییرات آتی استفاده نمایند (۱۱). مدیران موفق، افرادی‌اند که پنج مهارت و توانایی مرتبط به‌هم، شامل قابلیت آینده‌نگری، تدوین چشم‌انداز، تفکر سیستمی، ایجاد انگیزش و ایجاد مشارکت را دارند (۱۲). همچنین هوش استراتژیک پیش‌بینی نوسانات در محیط خارجی در رفتار سهام‌داران کلیدی، یا ترجیحات مصرف‌کننده، و تغییرات در میدان رقابتی برای سازگاری فعال سازمان با تغییرات و برای بهبود سطح چابکی مجموعه را در نظر می‌گیرد (۱۳، ۱۴). هوش استراتژیک ذهن سازمان است، از این رو هدف آن درک و پیش‌بینی آینده سازمان و یافتن راه‌هایی برای حفظ رقابت‌پذیری آن است (۱۵). در این مورد شرکت‌ها برای تصمیم‌گیری بهتر از هوش استراتژیک استفاده می‌نمایند (۱۶).

مدیرانی که دارای هوش استراتژیک هستند توان درک محیط خارج از سازمان را دارند و به‌راحتی می‌توانند پیوند و سازگاری مناسبی بین درون و برون سازمان ایجاد و ماندگاری سازمان را تضمین کنند (۳۴). از منظر سازمانی،

کمیته ملی المپیک سازمانی است که با تمرکز بر پیشبرد سطح عملکرد ورزش‌کاران در ارتقای ورزش قهرمانی کشور بسیار تأثیرگذار است (۱). بر این اساس برای دستیابی به اهداف اصول مندرج در منشور المپیک، کارکنان کمیته ملی المپیک باید دارای عملکرد قابل قبول باشند تا با تمرکز بر وظایف خود سبب موفقیت و ارتقای عملکرد کلی کمیته گردند (۲). عملکرد سازمان توانایی آن در دستیابی به اهداف خود با استفاده مؤثر و کارآمد از منابع است (۳). مطالعه عملکرد سازمانی در مدیریت استراتژیک برای گسترش دانش سازمان در مورد اینکه چگونه استراتژی‌ها و اقدامات مختلف بر نتایج سازمان تأثیر می‌گذارند، محوری است (۴، ۵). همچنین باید توجه داشت که بهبود عملکرد یکی از مهم‌ترین اهداف یک سازمان است و هر سازمانی سعی در تقویت این خروجی‌ها از طرق مختلف دارد (۶). برای سنجش متوازن ارزیابی جامع عملکرد می‌بایست آن را از چهار منظر چشم‌انداز مالی، دیدگاه مشتری، فرایندهای داخلی و رشد و یادگیری مورد بررسی قرار داد (۷). از این رو ضروری است تا کمیته ملی المپیک برای ارتقا جایگاه و موفق بودن در رسالت سازمانی خود از طریق شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد، گام‌های مؤثر برای بهبود و ارتقای عملکرد کلی سازمان در دستیابی به اهداف سازمانی خود را بردارد (۲). مدیران سازمان‌های غیرانتفاعی با رقابت، تغییرات سریع، افزایش پیچیدگی در محیط‌های عملیاتی خود و کاهش حمایت مالی روبه‌رو هستند، که همگی دستیابی به مأموریت‌های سازمانی آن‌ها را تهدید می‌کند (۸). استفاده از هوش استراتژیک آحیاتی شده است و مهارت‌های مدیریت و کاربرد آن از نظر تعریف استراتژی‌ها و تصمیم‌گیری‌های مدیریت و مکمل استفاده از ابزارهای فناوری بسیار مهم است (۹). هوش استراتژیک

دانشگاه موته، نشان دادند هوش استراتژیک می‌تواند به توضیح بخش بزرگی از واریانس در عملکرد سازمانی کمک کند. این بدان معنی است که هوش استراتژیک شاخص مهمی از سطح عملکرد سازمانی را ارائه می‌دهد (۲۷). ریبای^۴ (۲۰۲۱) در تحقیق خود با عنوان سهم هوش استراتژیک در دستیابی به عملکرد برجسته با توجه به نقش میانجی تضمین کیفیت مطالعه کاربردی در دانشگاه ادرار توصیه می‌کند که گروه پژوهشی از افزایش سهم هوش استراتژیک در ایجاد اثرات مثبت در تعالی عملکرد دانشگاه بهره‌مند شوند (۲۸). همچنین الخراسانی و حسن^۵ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان هوش استراتژیک و تأثیر آن در دستیابی به اثربخشی دستگاه امنیت ملی / تحقیقات میدانی دریافتند بین ابعاد هوش استراتژیک و اثربخشی دستگاه امنیت ملی رابطه معناداری وجود دارد (۲۹). علاوه بر این بلندینا و همکاران^۶ (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان شیوه‌های هوش استراتژیک و عملکرد صنعت بانکداری: نقش چارچوب نظارتی در بانک‌های تجاری در کنیا نشان دادند که هوش استراتژیک سهم قابل توجهی در تغییرات مثبت بر عملکرد صنعت بانکداری کنیا دارد (۳۰). در پژوهش دیگری، یوهان و همکاران^۷ (۲۰۱۹) در تحقیق خود با عنوان نیروی فروش و هوش استراتژیک در عملکرد شرکت های کوچک و متوسط: مطالعه موردی شرکت‌های باتیکز در برینگهارو یوگیاکارتا پیوندهای قوی برای سازمان‌هایی پیدا کردند که از طریق هوش استراتژیک نیروی فروش و فعالیت از نظر بهبود عملکرد سازمان رشد می‌کنند (۳۱). همچنین کریلوف^۸ (۲۰۱۹) در تحقیق خود با عنوان استراتژی‌های هوش استراتژیک برای بهبود عملکرد در بخش غیرانتفاعی بیان داشت توسعه و اجرای برنامه‌های

چابکی توانایی درک فرصت‌ها برای نوآوری و پاسخ به آن فرصت‌ها و باز طراحی سریع فرآیندها برای استفاده از شرایط بازار است (۱۷). چابکی سازمانی یک قابلیت پویا آموخته شده و دائماً در دسترس است که می‌تواند به میزان لازم به روشی سریع و کارآمد، و هر زمان که به‌منظور افزایش عملکرد تجاری در یک محیط بازار ناپایدار نیاز باشد، انجام شود (۱۸). چابکی توانایی واکنش سریع به فرصت‌های بازارهای نو ظهور است. چابکی سازمانی را می‌توان به‌عنوان توانایی یک شرکت برای انطباق با تغییرات درونی و بیرونی تعریف کرد. پاسخ‌گویی سریع به خواسته‌ها و انتظارات مشتری منجر به تغییر فرهنگ، شیوه‌ها و نتایج بهبود یافته و حفظ مزیت رقابتی مستمر می‌شود (۱۹). چابکی سازمانی یک عامل غالب در دستیابی به موفقیت و بقای سازمان در یک محیط پرتلاطم و پویا در نظر گرفته می‌شود (۲۰-۲۳). چابکی سازمانی توجه فزاینده‌ای را به خود جلب می‌کند، زیرا توانایی آن برای رسیدگی به چالش‌های غیرمنتظره محیط تجاری بسیار پویا با پیکربندی مجدد منابع، قابلیت‌ها و استراتژی‌ها به‌طور مؤثر است (۲۰، ۲۴، ۲۵).

تحقیقات متعددی در داخل و خارج از کشور در حیطه تأثیر هوش استراتژیک و چابکی سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها صورت گرفته است. در همین راستا، چوکویگوه^۱ (۲۰۲۲) در تحقیق خود با عنوان هوش استراتژیک و عملکرد سازمانی در شرکت‌های مخابراتی در ایالت ریورز دریافت که هوش رابطه مثبتی بین عملکرد سازمانی در شرکت‌های مخابراتی در ایالت ریورز دارد (۲۶). المجالی و آلدوبی^۳ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر هوش راهبردی بر ارتقای عملکرد مؤسسات آموزش عالی: مطالعه میدانی

5. Alkharasaani and Hassan
6. Blandina and et al
7. Johan and et al
8. Kirilov

1. Organizational Agility
2. Chukuigwe
3. Al-Majali and AlZu'bi
4. Rebiai

مبتنی بر هوش استراتژیک می‌تواند به رهبران غیرانتفاعی در بهبود عملکرد سازمانی کمک کند (۸). از طرفی سامر و کنعان^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان نقش هوش استراتژیک در توسعه عملکرد شرکت‌های بیمه (مطالعه میدانی شرکت‌های بیمه خصوصی در سواحل سوریه) دریافته‌اند بین هوش استراتژیک و عملکرد همبستگی مثبت وجود دارد (۳۲).

علاوه بر این آلتامیمی^۲ (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان تأثیر هوش استراتژیک بر چابکی سازمانی: یک مطالعه کاربردی بر روی شرکت‌های مخابراتی اردن به وجود تأثیر هوش استراتژیک بر چابکی سازمانی در این سازمان‌ها پی برد (۳۳). همچنین ذوالفقاری و همکاران^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع دولتی شهر تهران از دیدگاه کتابداران نشان دادند هوش استراتژیک مدیران به میزان ۶۸ درصد بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی تأثیر مثبت دارد (۳۴). در تحقیق دیگری، آلذوبی^۴ (۲۰۱۶) در پژوهش خود با عنوان جنبه‌های هوش استراتژیک و نقش آن در دستیابی به چابکی سازمانی: یک بررسی تجربی بیان داشت همه ابعاد هوش استراتژیک در دستیابی به چابکی سازمانی تأثیر دارند (۱۳).

همچنین مارجریسون و همکاران^۵ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان ایجاد سازمان‌های پایدار از طریق اشتراک دانش و چابکی سازمانی: شواهد تجربی از چین نشان دادند چابکی سازمانی بر عملکرد گروه کاری تأثیر دارد (۳۵). علاوه بر این، چو و همکاران^۶ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان دستیابی به عملکرد برتر در بازارهای بین‌المللی: نقش چابکی

سازمانی و ظرفیت جذب بیان داشتند در عصر صنعت ۴.۰، شرکت‌ها ممکن است مجبور باشند با تغییرات سریع فناوری مواجه شوند و در چنین مواقعی، چابکی سازمانی به شرکت‌ها کمک می‌کند تا عملکرد بهتری در بازار جهانی داشته‌باشند (۳۶). در تحقیق دیگری چالی و چالی^۷ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان روابط بین بلوغ دیجیتال، چابکی سازمانی و عملکرد شرکت: بررسی تجربی در SMEs بیان داشتند چابکی سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد شرکت دارد (۳۷). رزاک و همکاران^۸ (۲۰۲۱) در یافته‌های پژوهشی خود با عنوان برنامه استراتژیک مشارکت رسانه‌های اجتماعی، چابکی سازمانی و دیجیتال‌سازی برای بهبود عملکرد SMEها نشان دادند چابکی سازمانی بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت دارد (۳۸). از طرفی در پژوهش لی و همکاران^۹ (۲۰۲۰) با عنوان تأثیر قابلیت‌های تجارت الکترونیک بر دستاوردهای عملکرد شرکت‌های کشاورزی: نقش واسطه‌ای چابکی سازمانی مشخص گردید چابکی سازمانی برای عملکرد شرکت‌ها بسیار مهم می‌باشد (۳۹).

مدیران ورزش ایران در همه رده‌ها باید از داده‌ها و اطلاعاتی که هوش استراتژیک در اختیارشان قرار می‌دهد در جهت تحقق اهداف سیاست‌های ابلاغی نظام و هیئت دولت بهره‌گیرند (۴۰). هدف هوش استراتژیک جمع‌آوری، تحلیل و انتشار اطلاعاتی است که به تصمیم‌گیری در سطح استراتژیک کمک می‌کند (۴۱). برای تبدیل شدن به رهبری که بهبود عملکرد را در دستور کار خود قرار می‌دهد، به هوش استراتژیک نیاز است (۱۲). کاهش هوش استراتژیک مدیران می‌تواند باعث کاهش انگیزه، عدم رضایت شغلی، عدم کسب مزیت رقابتی شود و بر موفقیت سازمانی و میزان بهره‌وری تأثیر گذارد (۴۲). با ایجاد

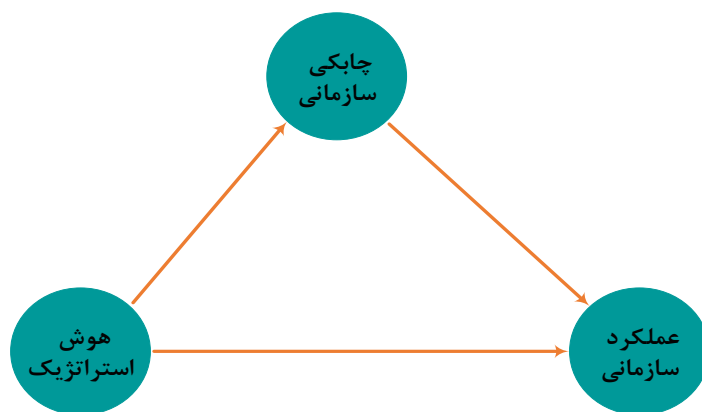
6. Cho
7. and Çalli Çalli
8. Rozak
9. Li and et al

1. Samer and Kanaan
2. Altamimi
3. Zolfaghari and et al
4. Alzubi
5. Marjerison and et al

جایگاه خود را از دست داده و رقبا نیز از شرایط ایجاد شده به نفع خود استفاده کنند؛ لذا با بررسی نتایج پژوهش، می توان آن دسته مواردی را که تأثیر بیشتری بر عملکرد سازمانی دارند، شناسایی کرده و در استراتژی های سازمانی بر روی این موارد تمرکز کرد. همچنین، براساس یافته های پژوهش حاضر، می توان پیشنهاد های کاربردی به مسئولان سازمان های مختلف ورزشی از جمله کمیته ملی المپیک ایران، وزارت ورزش و جوانان، ادارات کل ورزش و جوانان استان ها، فدراسیون های ورزشی و سایر سازمان های ورزشی با نگاه هوش استراتژیک ارائه شود، که در صورت لزوم، در تصمیم گیری ها از آن بهره ببرند. بر همین اساس پژوهش حاضر به دنبال تبیین مدل تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی کمیته ملی المپیک با نقش میانجی چابکی سازمانی می باشد؟

چابکی، سازمان ها قادر به تشخیص تغییرات غیر منتظره، فرصت ها، تهدیدات و در صورت ضرورت سازماندهی مجدد، جمع آوری و بهره برداری از توانایی و منابع می شوند که سبب تأثیر بهتر بر عملکرد شرکت می گردد (۸۲).

بنابراین، فقدان مطالعه در مورد تأثیر هوش استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی متغیر ذکر شده، در بخش خدمات به ویژه در صنعت ورزش با استفاده از مدل هوش استراتژیک مک کوبی نیاز به انجام پژوهشی با این موضوع را ایجاد کرد؛ موارد یاد شده خود دلیلی بر اهمیت و ضرورت اجرای تحقیق فعلی بوده و بر جنبه نوآوری آن صحنه می گذارد. به طوری که اگر به چنین موضوع مهم و ارتباط آن با عملکرد سازمانی از نگاه اعضای کمیته ملی المپیک توجه نشود، ممکن است مجموعه حاضر که نبض ورزش را در اختیار دارد، در آینده نه چندان دور موقعیت و



نمودار ۱. چارچوب مفهومی پژوهش

المپیک و کارشناسان خبره) کمیته ملی المپیک ایران (۱۰۰ نفر) می باشد. همچنین روش نمونه گیری به صورت در دسترس و هدفمند انجام شد، و تعیین حجم نمونه به صورت تمام شمار صورت پذیرفت. در این پژوهش پرسشنامه ها به صورت حضوری در قلمرو زمانی سال ۱۴۰۱ در اختیار جامعه هدف قرار گرفت؛ از این رو تعداد ۹۰ پرسشنامه تکمیل و مورد تحلیل قرار گرفت. همچنین برای گردآوری داده ها علاوه بر بررسی کتابخانه ای جهت تکمیل بخش

روش تحقیق

روش شناسی پژوهش حاضر توصیفی - پیمایشی و با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی با رویکرد معادلات ساختاری می باشد. روش جمع آوری اطلاعات به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی مدیران و کارشناسان آکادمی ملی المپیک و همچنین مدیران، کارشناسان و اعضای مجمع عمومی (فدراسیون های

ابزارها به منظور تطبیق پذیری گویه‌ها و مولفه‌ها با جامع هدف پژوهش به تأیید ۷ نفر از صاحب نظران حیطه مدیریت ورزشی رسید. از طرفی، علاوه بر سؤالات مربوط به هر یک از متغیرهای پژوهش، فرمی نیز مربوط به اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه آماری که دربرگیرنده ۴ سؤال به صورت بسته و چند گزینه‌ای بود مورد استفاده قرار گرفت. در بررسی و تحلیل داده‌ها ابتدا آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها اجرا شد. سپس، آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. شایان ذکر است در تحلیل نتایج از نرم‌افزار اس پی اس ۲۴ و اسمارت پی آل اس ۳ بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

در بخش توصیفی اطلاعات جمعیت‌شناختی جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفت. برای سنجش وضعیت جمعیت‌شناختی اعضای نمونه چهار سؤال مطرح شد که نتایج آن در جدول شماره ۱ گزارش شده است.

پیشینه، به منظور جمع‌آوری نظرات نمونه آماری از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد. پرسشنامه استاندارد هوش استراتژیک مک‌کوبی^۱ (۲۰۰۴) (۴۳) که دارای ۱۴ گویه است و به وسیله آن پنج بعد آینده‌نگری، چشم‌انداز، تفکر سیستمی، مشارکت و انگیزش سنجیده می‌شود. پرسشنامه استاندارد عملکرد سازمانی توسط کاپلان و نورتن^۲ (۲۰۰۱) (۴۴) ساخته شده است که شامل ۱۲ گویه برای چهار بعد چشم‌انداز مالی، دیدگاه مشتری، رشد و یادگیری و فرایندهای داخلی می‌باشد. همچنین برای بررسی چابکی سازمانی از پرسشنامه استاندارد شریفی و ژانگ^۳ (۱۹۹۹) (۴۵) استفاده شد که دارای ۶ گویه است. همه پرسشنامه‌ها براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت (۱=کاملاً مخالفم، ۲=مخالفم، ۳=نسبتاً موافقم، ۴=موافقم، ۵=کاملاً موافقم) ارزش‌گذاری شده‌اند.

پایایی پرسشنامه‌ها در پژوهش حاضر به وسیله ضریب آلفا کرونباخ برای سه پرسشنامه هوش استراتژیک، عملکرد سازمانی و چابکی سازمانی، به ترتیب ۰/۹۶۴، ۰/۹۳۱ و ۰/۸۰۷ به دست آمد. همچنین روایی صوری و محتوایی

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی

ابعاد	دسته‌بندی	فراوانی	درصد
سن	۳۰ سال و کمتر	۲	۲/۲
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۳۶	۴۰/۰
	۴۱ سال و بیشتر	۵۲	۵۷/۸
جنسیت	مرد	۵۳	۵۸/۹
	زن	۳۷	۴۱/۱
میزان تحصیلات	دیپلم	۸	۸/۹
	کاردانی	۱	۱/۱
	کارشناسی	۳۳	۳۶/۷
	کارشناسی‌ارشد	۳۰	۳۳/۳
	دکتری	۱۸	۲۰/۰
سابقه خدمت	کمتر از ۱۰ سال	۱۵	۱۶/۷
	۱۰ - ۲۰ سال	۳۸	۴۲/۲
	۲۰ سال و بیشتر	۳۷	۴۱/۱
	مجموع ۹۰	مجموع ۹۰	مجموع ۱۰۰

هیر و همکاران^۱ (۲۰۱۴) جهت ارزیابی هر یک از مراحل، شاخص‌هایی در نظر گرفته شده است (۴۳).

با توجه به جدول شماره ۲ سطح معنی‌داری دو متغیر هوش استراتژیک و چابکی سازمانی کمتر از ۰/۰۵ (غیر نرمال) و متغیر عملکرد سازمانی بیشتر از ۰/۰۵ (نرمال) است؛ لذا در این پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس محور به‌منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده گردید (۴۶).

جهت بررسی چگونگی توزیع داده‌های متغیرهای تحقیق از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده گردید. در صورتی که سطح معنی‌داری از ۰/۰۵ بیشتر باشد، توزیع داده‌ها از وضعیت نرمال برخوردار است و اگر سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ باشد، توزیع داده‌ها از وضعیت نرمال برخوردار نیست. مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس محور از دو مرحله اصلی تشکیل شده است؛ (۱) مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی)؛ (۲) مدل ساختاری (مدل درونی) که بررسی روابط بین سازه‌ها را برعهده دارد. به زعم

جدول ۲. نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف؛ چولگی و کشیدگی

متغیر	آماره آزمون	سطح معنی‌داری	چولگی	کشیدگی
هوش استراتژیک	۰/۱۰۶	۰/۰۱۵	-۰/۳۲۷	-۰/۵۶۲
عملکرد سازمانی	۰/۰۷۴	۰/۲۰۰	-۰/۲۷۳	-۰/۳۷۵
چابکی سازمانی	۰/۱۰۶	۰/۰۱۴	-۰/۲۸۳	-۰/۴۳۵

تحلیل مدل بیرونی

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که طبق گفته هیر و همکاران (۲۰۱۴) حداقل ملاک قابل قبول برای بارهای عاملی ۰/۴ به بالا در نظر گرفته شده است (۴۶). با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول شماره ۳ می‌توان بر تأیید بارهای عاملی مربوط به هر سؤال صحنه گذاشت. همچنین مقدار آمارهای سؤالاتی که بارهای عاملی مناسبی کسب کرده‌بودند نیز از آنجا که در دامنه‌ی $\pm 1/96$ نبودند (و یا به‌عبارتی بیشتر از این مقدار به‌دست آمدند) معناداری آن‌ها نیز مورد تأیید قرار گرفت.

در بخش مربوط به ارزیابی قابلیت اعتماد پرسشنامه‌ها (یکی دیگر از الزامات تأیید مدل بیرونی) از دو روش آماری ضریب آلفا کرونباخ^۲ جهت ارزیابی همسانی درونی

پرسشنامه‌ها و روش پایایی ترکیبی^۳ یا پایایی سازه پرسشنامه استفاده شد. نتایج هر دوی این آزمون‌ها به‌جهت بالاتر از نقطه برش مدنظر ۰/۷ مناسب برآورد شدند. در مدل‌سازی معادلات ساختاری شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده^۴ جهت ارزیابی قابلیت اعتبار همگرا در سطح عامل مورد استفاده قرار می‌گیرد. نقطه برش شاخص موردنظر بر اساس نظر هنسلر و همکاران^۵ (۲۰۱۶) بیشتر از ۰/۵ برآورد شده است (۴۷). لذا با عنایت به این امر و با توجه به نتایج جدول زیر می‌توان شرط اعتبار همگرا در سطح عامل‌ها را مورد تأیید قرار داد.

3. Composite Reliability
4. Average variance extracted (AVE)
5. Henseler and et al

Hair and et al
2. Cronbach

جدول ۳. ارزیابی تحلیل مدل بیرونی

متغیر	آیتم	بار عاملی	آماره‌های	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	واریانس استخراج شده	میانگین			
هوش استراتژیک	آینده‌نگری	SI1	۰/۸۲۶	۲۰/۴۳۰	۰/۹۶۴	۰/۹۶۸	۰/۱۶۸۵			
		SI2	۰/۸۱۵	۲۹/۱۹۰						
		SI3	۰/۷۵۹	۱۴/۲۰۶						
		SI4	۰/۸۱۳	۲۰/۷۵۱						
	چشم‌انداز	SI5	۰/۸۵۳	۳۰/۵۰۲						
		SI6	۰/۸۴۰	۲۵/۸۰۴						
	تفکر سیستمی	SI7	۰/۷۸۲	۱۳/۷۷۹						
		SI8	۰/۸۰۶	۱۹/۵۱۶						
	مشارکت	SI9	۰/۸۳۱	۲۵/۱۰۶						
		SI10	۰/۸۲۴	۲۲/۶۱۳						
	انگیزش	SI11	۰/۸۸۰	۳۸/۵۰۴						
		SI12	۰/۸۷۱	۳۶/۰۷۹						
		SI13	۰/۸۷۰	۲۳/۵۴۱						
		SI14	۰/۸۶۸	۳۲/۹۱۱						
عملکرد سازمانی	دیدگاه مشتری	OP1	۰/۷۴۱	۱۵/۲۷۹	۰/۹۳۱	۰/۹۴۱	۰/۵۷۱			
		OP2	۰/۷۸۵	۱۵/۹۱۴						
		OP3	۰/۶۷۹	۱۰/۴۹۱						
	فرایندهای کسب و کار داخلی	OP4	۰/۷۰۶	۱۳/۱۵۱						
		OP5	۰/۶۴۷	۹/۹۳۳						
	رشد و یادگیری	OP6	۰/۷۸۹	۱۹/۵۲۹						
		OP7	۰/۸۴۷	۳۲/۶۴۹						
	چشم‌انداز مالی	OP8	۰/۷۸۳	۲۱/۶۲۴						
		OP9	۰/۷۲۳	۱۵/۲۶۴						
		OP10	۰/۷۸۹	۲۱/۱۴۶						
	چابکی سازمانی	OP11	۰/۷۱۸	۱۲/۷۰۲				۰/۸۰۷	۰/۸۶۲	۰/۵۱۵
		OP12	۰/۸۳۲	۲۵/۸۰۵						
OA1		۰/۵۳۳	۵/۶۰۴							
OA2		۰/۶۷۹	۹/۲۱۸							
OA3		۰/۷۷۴	۱۷/۶۴۹							
OA4		۰/۶۸۳	۸/۲۹۰							
	OA5	۰/۸۲۸	۲۰/۴۱۶							
	OA6	۰/۷۷۲	۱۴/۲۱۲							

در بخش ارزیابی روایی و اگرایی متغیرهای تحقیق به منظور اطمینان از اعتبار ممیز، بایستی میانگین واریانس استخراج‌شده هر یک از متغیرهای مکنون بیشتر از همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای مکنون باشد (۴۸).

از این رو برای بررسی این عامل از معیار فورنل و لارکر^۱ استفاده شد. نتایج ارزیابی روایی واگرا متغیرهای پنهان در جدول شماره ۴ آورده شده است.

جدول ۴. نتایج ارزیابی روایی واگرا متغیرهای پنهان

چابکی سازمانی	عملکرد سازمانی	هوش استراتژیک
		۰/۸۲۷
	۰/۷۵۵	۰/۸۹۱
۰/۷۱۸	۰/۸۱۲	۰/۷۶۸

مدل درونی (مدل ساختاری)

به منظور ارزیابی هم خطی بین عامل‌های از شاخص عامل تورم واریانس استفاده شد. بر اساس نظر هیر و همکاران (۲۰۱۴) نقطه برش ۵ آستانه‌ی تحمل در نظر گرفته شده برای برآورد و تشخیص میزان هم خطی بین متغیرها در نظر گرفته شده است (۴۶). بر اساس نتایج جدول شماره ۵ مقادیر به دست آمده مطلوب برآورد شد.

پس از تأیید قابلیت اعتماد مدل بیرونی، گام بعدی ارزیابی نتایج مدل ساختاری است که این امر شامل بررسی قابلیت‌های پیش‌بینی مدل و روابط بین سازه هاست که با استفاده از رویکرد نظام‌مند در قالب گام‌هایی براساس پیشنهاد هیر و همکاران (۲۰۱۴) انجام می‌گیرد (۴۶).

جدول ۵. ارزیابی هم خطی بین متغیرها

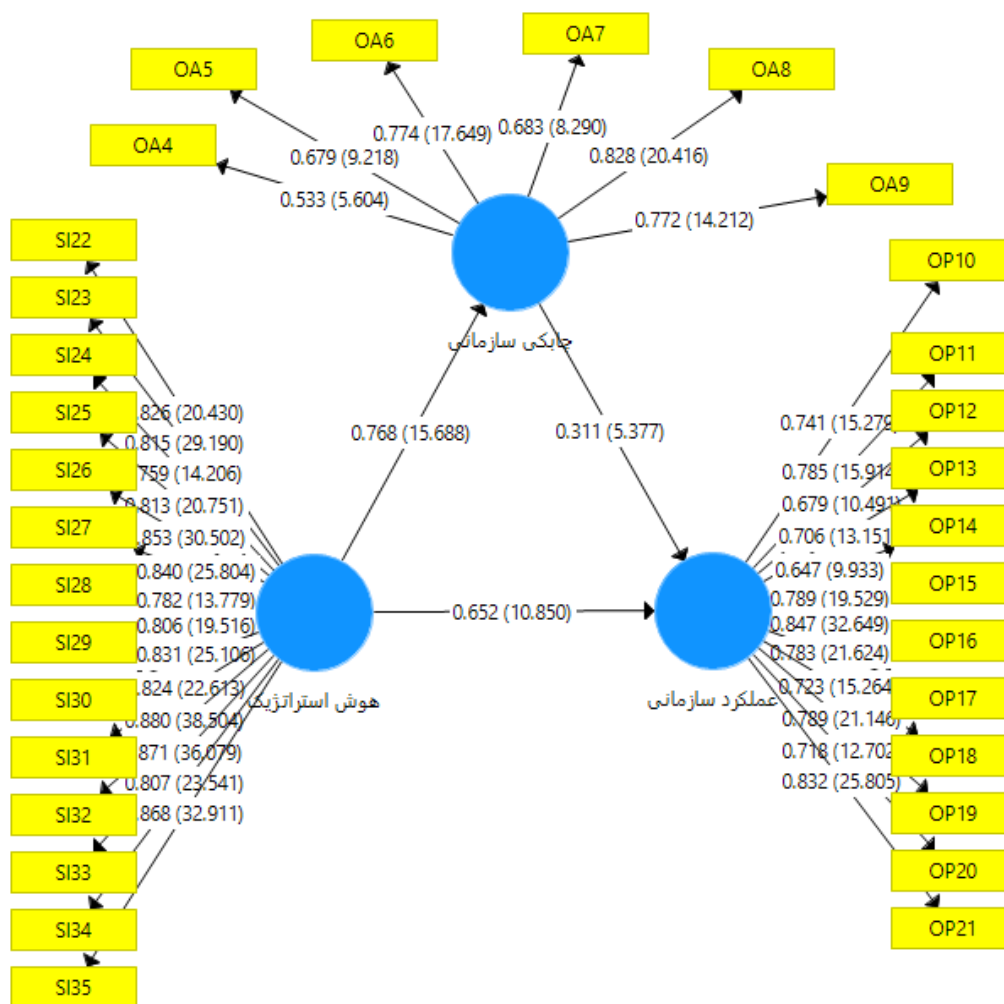
متغیرهای وابسته		
چابکی سازمانی	عملکرد سازمانی	نقش عامل تورم واریانس
VIF	VIF	هوش استراتژیک
۱,۰۰۰	۲/۴۳۵	چابکی سازمانی
	۲/۴۳۵	

عملکرد سازمانی به همراه نقش میانجی این متغیر در تأثیر هوش استراتژیک بر عملکرد به‌طور قابل توجه تأیید گردید.

گام بعدی ارزیابی ضرایب مسیر و معناداری روابط بین متغیرها در مدل ساختاری است که اطلاعات آن در جدول زیر قابل مشاهده است. علاوه بر این جهت بررسی نقش میانجی چابکی سازمانی از آزمون بوت استرپینگ استفاده گردید. براساس نتایج جدول شماره ۶ مشخص گردید هوش استراتژیک تأثیر معنی‌داری بر عملکرد سازمانی و چابکی سازمانی دارد. همچنین تأثیر معنی‌دار چابکی سازمانی بر

جدول ۶. نتایج ارزیابی اثرات مستقیم و غیرمستقیم هر یک از متغیرها

نتیجه	اندازه اثر	اثرات غیر مستقیم			اثرات مستقیم			فرضیات
		P	T	β	P	T	β	
تأیید فرضیه	۱/۰۵۱				۰/۰۰۱	۱۰/۸۵۰	۰/۶۵۲	هوش استراتژیک < عملکرد سازمانی
تأیید فرضیه	۱/۴۳۵				۰/۰۰۱	۱۵/۶۸۸	۰/۷۶۸	هوش استراتژیک < چابکی سازمانی
تأیید فرضیه	۰/۲۳۹				۰/۰۰۱	۵/۳۷۷	۰/۳۱۱	چابکی سازمانی < عملکرد سازمانی
تأیید فرضیه		۰/۰۰۱	۴/۹۲۰	۰/۲۳۹				هوش استراتژیک < چابکی سازمانی < عملکرد سازمانی



نمودار ۲. آزمون مدل مفهومی پژوهش در محیط نرم‌افزار

مدل ساختاری در رویکرد واریانس محور است. دامنه تصمیم‌گیری در خصوص ارزیابی ضریب تعیین برای هر

به زعم هیر و همکاران (۲۰۱۴) ضریب تعیین و یا به عبارتی R^2 یکی از شاخص‌های اصلی در خصوص ارزیابی

توان پیش‌بینی کنندگی مدل، Q^2 (شاخص استون گایسر) معیار دیگری جهت ارزیابی مدل ساختاری است. این شاخص کمک می‌کند که توان پیش‌بینی کنندگی مدل مشخص گردد. هنسلر و همکاران^۲ (۲۰۰۹) ۳ نقطه برش ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ در نظر گرفته‌اند (۴۹). مطابق با یافته‌های به‌دست‌آمده (جدول ۷) می‌توان چنین بیان کرد که برای متغیر عملکرد سازمانی توان پیش‌بینی کنندگی قوی (۰/۴۶۲) را از طریق سایر متغیرها می‌توان متصور بود. همچنین چابکی سازمانی به‌عنوان دیگر متغیر این تحقیق از توان پیش‌بینی کنندگی نسبتاً قوی (۰/۲۹۳) برخوردار است.

متغیر ملاک سه بازه ۰/۲۵، ۰/۵۰ و ۰/۷۵ در نظر گرفته شده است (۴۶). بر این اساس و مطابق با یافته‌های این تحقیق در جدول شماره ۸ می‌توان بیان کرد که هر دو متغیر وابسته در این تحقیق (عملکرد سازمانی و چابکی سازمانی) به‌ترتیب ۸۳ و ۵۸ درصد از واریانس آن‌ها توسط متغیر مستقل تبیین شد. مطابق با این نتایج می‌توان اظهار داشت که متغیر عملکرد سازمانی و چابکی سازمانی به ترتیب به‌عنوان ضرایب تعیین قوی و نسبتاً قوی گزارش شدند.

جدول ۷. شاخص‌های ارزیابی مدل ساختاری

چابکی سازمانی	عملکرد سازمانی	
۰/۵۸۹	۰/۸۳۴	ضریب تعیین R^2
۰/۲۹۳	۰/۴۶۲	بینی توان پیش Q^2

بحث و نتیجه‌گیری

براساس نتایج پژوهش حاضر، هوش استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی کمیته ملی المپیک تأثیر مثبت معنادار دارد، به این معنا که با افزایش هوش استراتژیک مدیران در سطح کمیته ملی المپیک ایران، میزان عملکرد در این سازمان افزایش می‌یابد. این نتایج با یافته‌های تحقیقات چوکویگوه (۲۰۲۲)، ألمجالی و آلدوبی (۲۰۲۲)، کريلوف (۲۰۱۹)، یوهان و همکاران (۲۰۱۹)، سامر و کنعان (۲۰۱۸)، جهانشاهی و حدادی (۲۰۲۲)، کوری و همکاران^۵ (۲۰۲۱)، ذلیل و همکاران^۶ (۲۰۲۱)، آلفوئر و الخطیب^۷ (۲۰۲۱)، آقاجانی و تقوی (۲۰۲۱)، ربیای (۲۰۲۱)، آلخراسانی و حسن (۲۰۲۱)، کوری و همکاران (۲۰۲۰)،

در نهایت پس از بررسی شاخص‌های متعدد در خصوص ارزیابی هر یک از بخش‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری (اعم از مدل درونی و بیرونی) هیر و همکاران^۳ (۲۰۱۶) جهت ارزیابی کلی مدل معیاری را تحت عنوان شاخص اصلی نیکویی برازش در مدل‌سازی معادلات ساختاری در رویکرد واریانس محور معرفی کردند که در اصطلاح به ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR)^۴ مرسوم است (۵۰). نقطه برش در این شاخص کمتر از ۰/۰۸ در نظر گرفته شده است؛ که در این پژوهش این نقطه برش با کمی فاصله با مقدار ۰/۰۸۳ در محدوده شاخص مدنظر گزارش شده است.

4. Standardized Root Mean Square Residual

5. Kori and et al

6. Daleel and et al

7. Alfawaeer and Alkhatib

1. Stone Geisser's

2. Henseler and et al

3. Hair and et al

استراتژی‌هایی برای غلبه بر تهدیدها، اقداماتی را در جهت ایجاد فرصت‌ها فراهم نماید.

از سوی دیگر مشخص شد که هوش استراتژیک مدیران بر چابکی سازمانی کمیته ملی المپیک تأثیر مثبت معنادار دارد؛ به این معنا که با افزایش هوش استراتژیک در سطح کمیته ملی المپیک ایران، میزان عملکرد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. این نتایج با یافته‌های تحقیقات آلتیمی (۲۰۲۰)، ذوالفقاری و همکاران (۲۰۱۸) و آذوبی (۲۰۱۶) مطابقت دارد (۳۴،۳۳،۱۳). در تفسیر این یافته، می‌توان بیان کرد مدیرانی که از هوش استراتژیک برخوردارند، با تشویق، تعامل و ارتباط مؤثر بین کارکنان و تسهیم دانش، خدمات جدید را با توجه به تقاضای جامعه ورزش با سرعت ارائه می‌دهند. مؤلفه مهم برای موفقیت فرایند هوش استراتژیک در مجموعه کمیته ملی المپیک ایران، یک تیم مدیریتی است که نه تنها بر فرایند، بلکه بر افراد و فناوری نیز تمرکز دارد. همچنین به‌منظور اطمینان از جایگاه و تضمین بهره‌وری مداوم، کمیته ملی المپیک ایران بهتر است برای دستیابی به چابکی سازمانی تلاش کند و این امر می‌تواند با اتخاذ هوش استراتژیک که به مجموعه اجازه می‌دهد با تمام تغییرات در محیط داخلی و خارجی خود مقابله کند، و آمادگی برای استفاده از فرصت‌های موجود را داشته باشد، صورت پذیرد. این یافته تجربی نشان می‌دهد مدیران در مجموعه حاضر با شناسایی مسائل انگیزشی کارکنان جهت بهبود عملکرد و بهره‌وری و توسعه مجموعه حاضر که ماحصل آن موفقیت سازمان می‌باشد، تلاش نمایند.

از طرفی نشان داده شد که چابکی سازمانی در تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی کمیته ملی المپیک نقش میانجی را ایفا می‌کند. از طرفی پژوهشی در

نایف و مروی^۱ (۲۰۲۰)، فائق و عبد^۲ (۲۰۱۸)، کریم^۳ (۲۰۱۷)، مُصطفوی راد و نیک‌بخت (۲۰۱۶)، آقا و همکاران^۴ (۲۰۱۴) و عطوا^۵ (۲۰۱۳) همخوانی دارد (۶۲-۳۲، ۵۱-۲۹، ۳۱-۲۶). همچنین یافته مذکور با نتایج پژوهش آلبدرانی^۶ (۲۰۱۶) مطابقت ندارد (۶۳). در تفسیر این یافته می‌توان بیان داشت، اتخاذ هوش استراتژیک که در پنج بعد آینده‌نگری، چشم‌انداز، تفکر سیستمی، مشارکت و انگیزش انجام می‌شود، عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و موجب می‌شود مدیران کمیته ملی المپیک ایران درک مثبتی از عملکرد سازمانی داشته باشند. بنابراین، وجود هوش استراتژیک در سطح مجموعه و برخورداری از مدیرانی که هوش استراتژیک بالایی دارند، به افزایش عملکرد سازمانی منجر می‌شود. در مجموع، مدیران کمیته ملی المپیک ایران همواره باید از قابلیت هوش استراتژیک برخوردار باشند، تا با بهره‌گیری از چشم‌اندازی جامع به تعیین مسیر، اتخاذ تصمیمات درست و تبدیل آن چشم‌انداز به واقعیت با توجه به اهداف مجموعه به‌منظور تمرکز بر روی شناسایی فرصت‌ها و تصمیمات استراتژیک با هدایت کارکنان جهت اجرا و تحقق چشم‌انداز ضمن ایجاد انگیزه به‌وسیله مشوق‌ها اقدام نموده، تا براساس اطلاعات محیط بیرونی مسیرهای جایگزین را برای آینده انتخاب کرده و کارکنان را جهت مشارکت در تصمیم‌گیری و اجرای چشم‌انداز تشویق نمایند. بدین ترتیب می‌توانند موجبات اثربخشی و موفقیت مجموعه حاضر را فراهم کنند و باعث افزایش عملکرد سازمانی شوند. این یافته تجربی نشان می‌دهد مجموعه‌ای که فعالیت‌های هوش استراتژیک را بر اساس منابع استراتژیک طراحی می‌کند، می‌تواند در زمینه کسب‌وکار پرتلاطم‌تر رقابتی باشد و ضمن ایجاد

4 . Agha, Atwa and Kiwan

5 . Atwa

6 . Albadrani

1. Nayef and Marvi

2 . Faeq and Abd

3 . Karim

تمرکز بر روی شناسایی فرصت‌ها اقدامات پیشگیرانه در برابر تهدیدهای قوی را داشته‌باشند. همچنین تشویق اعضای مجموعه به منظور تفکر در مورد روش‌های جدید و ارائه راه حل برای مسائل پیش رو می‌تواند به موقعیت بهتر، بهره‌وری و نهایتاً عملکرد برتر منجر شود. از سوی دیگر، مدیران و سیاست‌گذاران کمیته ملی المپیک ایران بهتر است تلاش‌های هماهنگ و تخصیص منابع بهینه برای ایجاد قابلیت هوش استراتژیک مجموعه حاضر و توسعه استراتژی‌های عملی که آن‌ها را قادر می‌سازد موقعیت استراتژیک بلندمدت را نسبت به همتایان خود به‌دست‌آورد، انجام دهند. علاوه بر این از مدیران انتظار می‌رود تا در ایجاد فضای کسب‌وکار داخلی مناسب که فعالیت‌های هوش استراتژیک را ترویج و عرضه مداوم خدمات نوآورانه و جدید ارزشمند به ذی‌نفعان در بازار را تضمین می‌کند، سرمایه‌گذاری نمایند.

بر اساس نتایج مطالعه، استنباط می‌شود که چابکی سازمانی تأثیر واسطه‌ای بر تأثیر بین هوش استراتژیک و عملکرد سازمانی کمیته ملی المپیک دارد. همچنین مشخص شد که هوش استراتژیک اثر مثبت قابل توجهی بر عملکرد سازمانی و چابکی سازمانی دارد. بنابراین، هوش استراتژیک هر دو اثر مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد سازمانی کمیته ملی المپیک را از طریق موضوع چابکی سازمانی داراست. این مطالعه ثابت می‌کند، که قابلیت‌ها و شیوه‌های هوش استراتژیک استفاده شده توسط کمیته ملی المپیک به عملکرد سازمانی و چابکی سازمانی کمک می‌کند. در مجموع، پنج فرضیه این پژوهش، پشتیبانی، تأیید و در نتیجه حفظ می‌شوند.

از این رو با توجه به نتایجی که از مدل نظری و نتایج آماری استخراج گردید، مجموعه کمیته ملی المپیک ایران بهتر است بیشتر بر مفهوم هوش استراتژیک در سطح مدیریت عالی تمرکز نماید و با برگزاری دوره‌های خاص،

ارزیابی تأثیر هوش استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی چابکی سازمانی در تحقیقات پیشین انجام نشده است. در تفسیر این یافته می‌توان بیان داشت که هوش استراتژیک می‌تواند یک عامل مؤثر و مهم تعیین‌کننده برای چابکی سازمانی باشد و بر این اساس منجر به افزایش عملکرد سازمانی شود. همچنین می‌توان بیان داشت که مدیران با یک رویکرد فعال‌تر به هوش استراتژیک می‌توانند ضمن بهره‌مندی از تحلیل تهدیدهای مجموعه، در مسیری گام بردارند که با تصمیمات مطمئن‌تر و انعطاف‌پذیری طولانی‌مدت، موجب ارتقای عملکرد کمیته ملی المپیک ایران شوند. این یافته تجربی نشان می‌دهد زمانی که مجموعه حاضر به بهبود عملکرد خود از طریق اجرای شیوه‌های هوش استراتژیک به‌عنوان دستور کار اصلی متوسل می‌شود، بهتر است چابکی سازمانی را به‌عنوان چارچوبی برای ارتباط مناسب با آن دستور کار ایجاد نماید.

همچنین مشخص شد که مدل تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی کمیته ملی المپیک با نقش میانجی چابکی سازمانی از برآزش نسبتاً مناسبی برخوردار است. با عنایت به این موضوع که برآزش مدل روشی برای سنجش میزان سازگاری یک الگوی نظری با یک الگوی تجربی است، در پژوهش حاضر مدل طراحی شده توسط محقق در مجموعه کمیته ملی المپیک ایران براساس داده‌های واقعی جمع‌آوری‌شده، پشتیبانی شد. شیوه‌ها و اقدامات هوش استراتژیک اساساً برای کمیته ملی المپیک ایران صرف‌نظر از تغییر و تحولات حوزه ورزش و بخشی که در آن فعالیت می‌کنند، ضروری است. شرکت‌هایی که از قابلیت‌های هوش استراتژیک برخوردارند، این ظرفیت را دارند تا با استفاده از ایده‌های استراتژیک، معرفی خدمات برتر به بازار، توانایی مدیریت بهتر، فناوری پیشرفته در فرایند خدمات، درگیر شدن در استراتژی‌های متنوع‌سازی و تمایز، تصمیمات استراتژیک، تشویق و ترغیب آن‌ها و

حامیان و سرمایه‌گذاران ملی را به‌منظور تأمین منابع مالی در دستور کار خود قرار دهد.

اگرچه یافته‌های تحقیق به زمینه مربوطه کمک می‌کند، اما برخی از محدودیت‌ها ممکن است توسط مطالعات آینده برطرف شود. اول از همه، جمع‌آوری داده‌ها با روش نمونه‌گیری در دسترس، بر توانایی بازنمایی و تعمیم نتایج تأثیر منفی می‌گذارد. این مطالعه فقط محدود به کمیته ملی المپیک است که در کشور ایران فعالیت می‌کند. بنابراین، مشخص نیست که تا چه حد می‌توان یافته‌های این مطالعه را به سایر سازمان‌ها در سراسر جهان تعمیم داد. مطالعه حاضر به روش‌های تحقیق کمی محدود می‌شود؛ از این رو مصاحبه با مدیران مجموعه کمیته ملی المپیک از طریق تحقیقات کیفی ممکن است یافته‌ها را بهبود بخشد. همچنین ترکیب داده‌های عملکرد ذهنی و عینی برای اندازه‌گیری عملکرد سازمانی می‌تواند جالب باشد. به‌علاوه، این تحقیق بر روی متغیر تعدیل گر تمرکز ندارد و پژوهش‌های آتی می‌توانند با معرفی متغیرهای میانجی و تعدیل‌کننده بیشتر به مدل، تحقیق را انجام دهند. از طرفی، پژوهش حاضر براساس داده‌های مقطعی انجام شد. همچنین با توجه به تعداد کم پژوهش‌ها در زمینه هوش استراتژیک در پایگاه‌های معتبر امکان دسترسی به پیشینه و پرسشنامه مطلوب برای این متغیر با محدودیت روبه‌رو بود. از طرفی با توجه به توزیع پرسشنامه‌های پژوهش در چندین مجموعه، امکان جمع‌آوری داده‌ها با دشواری مواجه بود. علاوه بر این عدم تمایل، انگیزه و همکاری برخی از آزمودنی‌ها و مجموعه‌ها به‌منظور پاسخ دادن به سؤالات پرسشنامه‌ها از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر قلمداد می‌شود.

در همین راستا با توجه به اینکه محدوده انجام مطالعه حاضر در مجموعه خدماتی صورت‌پذیرفته، پیشنهاد می‌شود از همین مدل مطالعه در مجموعه‌ها و مراکز تولیدی

فرهنگ هوش استراتژیک را در تصمیم‌گیری‌ها تقویت کرده و عملکرد مجموعه را بهبود بخشد. در همین راستا، استفاده از تکنیک‌ها و فرآیندهای هوش استراتژیک که مدیران با موفقیت اجرا می‌کنند، تنظیم مجدد مأموریت و عملکرد سازمان به روشی جدید شامل تعیین تیمی از افراد که از ظرفیت تجسم استراتژیک برخوردارند، صورت پذیرد. همچنین مجموعه حاضر استفاده از ظرفیت‌های تکنولوژیکی جدید (مانند نرم‌افزارهای یکپارچه و تحت وب با ماژول‌های متناسب با بخش خدمات همچون ERP) را جهت افزایش عملکرد سازمانی در دستور کار خود قرار دهد؛ چرا که این امر سبب عملکرد بهتر کمیته ملی المپیک نسبت به سایر رقبا در محیط‌های نامطمئن و فرار خواهد شد. از این رو، مجموعه حاضر تمام تلاش خود را به‌منظور ایجاد تصویری مثبت در ذهن ذی‌نفعان خود به کار گیرد. علاوه بر این مدیران مجموعه، انعطاف‌پذیری خود را نسبت به مقوله مسائل سازمانی (مانند توجه به نظرات و پیشنهادات اعضای مجموعه، دیدار رو در رو و نشست با افراد مجموعه، واکنش و تصمیم صحیح) در کمیته ملی المپیک ایران، بهبود بخشند. بنابراین آنچه اعضای نمونه از عناصر هوش استراتژیک دارند توسعه یابد، چرا که به آن‌ها کمک می‌کند تا روش‌های مدرنی را که متناسب با موقعیت‌هایی است که با آن مواجه هستند، با در نظر گرفتن تأثیرات محیطی اطراف خود اتخاذ کنند. همچنین استفاده از برنامه ریزی مناسب و شناخت نیازهای اساسی، مانع از اتلاف منابع (انرژی، مالی، زمانی) در کمیته ملی المپیک خواهد شد. در همین راستا، مجموعه حاضر بهتر است با مشارکت بیشتر فدراسیون‌های المپیکی در ارتباط با برگزاری نوع دوره‌های آموزشی نیازهای اساسی آن مجموعه‌ها را بیش از پیش در نظر گیرد. بنابراین مجموعه کمیته ملی المپیک ایران با عنایت به شرایط محیطی پیرامون، با ایجاد طرحی، ضمن بهبود ساختار سازمانی خود، فرصت‌های جذب

ورزشی استفاده گردد. همچنین مطالعه حاضر به روش تحقیق کمی محدود می‌شود، از این رو استفاده از هر دو روش کمی و کیفی به منظور ایجاد داشبورد هوش استراتژیک با استفاده از نرم افزارهای تحلیلی می‌تواند در تحقیقات پیش رو به کار گرفته شود. از طرفی با توجه به اینکه پژوهش حاضر بر روی متغیر تعدیل‌گر تمرکز ندارد، امکان استفاده از متغیرهای دیگری همچون نوآوری دیجیتال، جهت‌گیری کارآفرینی و بهترین شیوه‌های منابع انسانی به منظور افزایش رقابت‌پذیری و متمایز کردن خود از رقبای به‌عنوان متغیر میانجی یا تعدیل‌گر در پژوهش‌های آتی وجود دارد. علاوه بر این، به منظور مقایسه نتایج، از مدل هوش استراتژیک کروگر^۱ با حضور هوش تجاری، هوش رقابتی و مدیریت دانش یا مدل هوش استراتژیک گیچارد^۲ با وجود هوش عملی، هوش هیجانی، خلاقیت و نوآوری و دانش و خرد به‌جای مدل مک‌کوبی در تبیین هوش استراتژیک استفاده گردد. همچنین استفاده از طرح‌های تحقیقاتی طولی یا تجربی برای آزمایش فرضیه‌های ارائه شده توسط مطالعه حاضر در تحقیقات آتی در دستور کار قرار گیرد. از طرفی با توجه به یافته‌های تحقیق به‌منظور مدیریت متغیرها (نیازهای آموزشی، ساختار سازمانی، منابع انسانی موجود و فناوری) پیشنهاد می‌شود پلتفرم مدیریت با استفاده از روش‌های داده‌کاوی ایجاد گردد. علاوه بر این، تحلیل SWOT براساس مولفه‌های هوش استراتژیک در مجموعه کمیته ملی المپیک ایران صورت پذیرد. همچنین با توجه به اینکه در پژوهش حاضر از پرسشنامه عملکرد سازمانی ادراک شده استفاده گردید، بنابراین در تحقیقات آتی، امکان سنجش و اندازه‌گیری عملکرد سازمانی مجموعه حاضر براساس داده‌های واقعی به‌لحاظ مناظر آن (چشم‌انداز مالی، دیدگاه مشتری، فرایندهای داخلی و رشد و یادگیری) فراهم گردد.

References

1. Niazi Tabar M, Hamidi M, Hosseini, S-E. The relationship between health-motivational factors and job conflict in employees of the National Olympic Committee of Iran. *Sports Management Studies*, 2013, 10(51), 17-46. (in Persian).
2. Keshavarz Turk M-H, Hamidi M, Godarzi M, Heydari M. Identification of organizational factors related to the performance of National Olympic Committee employees based on the model and Isoboard, the 6th National Conference of Physical Education and Sports Science Students of Iran, Tehran. 2011. (in Persian).
3. HONG, Jiangtao, et al. The effect of supply chain quality management practices and capabilities on operational and innovation performance: Evidence from Chinese manufacturers. *International Journal of Production Economics*, 2019, 212: 227-235.
4. RICHARD, Pierre J., et al. Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of management*, 2009, 35.3: 718-804.
5. Williams JR, Ralph I. Measuring family business performance: research trends and suggestions. *Journal of Family Business Management*, 2018.
6. IQBAL, Amjad, et al. From knowledge management to organizational performance: Modelling the mediating role of innovation and intellectual capital in higher education. *Journal of Enterprise Information Management*, 2018.
7. KAPLAN, Robert S., et al. Strategy maps: Converting intangible assets into tangible outcomes. Harvard Business Press, 2004.
8. KIRILOV, Iglia S. Strategic Intelligence Strategies for Improving Performance in the Nonprofit Sector. 2019. PhD Thesis. Walden University.
9. Thakur, R. A., & Hamid, S. (2023). "Crucial Decision Parameters For The Establishment Of Strategic Human Intelligence System For Sustainable Competitive Advantage In The Corporate World. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 1195-1203.
10. GITELMAN, Lazar D.; KOZHEVNIKOV, Mikhail V.; CHEBOTAREVA, Galina S. Strategic intelligence of an organization amid uncertainty. 2021.
11. AL-FAWAEER, Moayyad, et al. Investigating The Moderating Role Of Teamwork Culture On Strategic Intelligence And Operational Performance. *Economics and Management*, 2020, 17.2: 124-145.
12. MACCOBY, Michael; SCUDDER, Tim. Strategic intelligence: A conceptual system of leadership for change. *Performance Improvement*, 2011, 50.3: 32-40.
13. AL-ZU'BI, Hasan Ali, et al. Aspects of strategic intelligence and its role in achieving organizational agility: An empirical investigation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2016, 6.4: 233-241.

14. VEDDER, Richard G., et al. CEO and CIO perspectives on competitive intelligence. *Communications of the ACM*, 1999, 42.8: 108-116.
15. ALOMIAN, Nayef Rage; ALSAWALHAH, Ayyoub Ahmad; ALMARSHAD, Mohammad Nasser. The Impact of Strategic Intelligence on Achieving Competitive Advantage: Applied Study on the Pharmaceutical Companies Sector in Jordan. *International Journal of Business and Social Science*, 2019, 10.4: 66-74.
16. HARMS, Tobias. Benefits and barriers of self-service business intelligence implementation in micro-enterprises: a case of ABC Travel & Consulting. 2018. PhD Thesis.
17. DARVISHMOTEEVALI, Mahlagha; ALTINAY, Levent; KÖSEOĞLU, Mehmet Ali. The link between environmental uncertainty, organizational agility, and organizational creativity in the hotel industry. *International journal of hospitality management*, 2020, 87: 102499.
18. WALTER, Anna-Theresa. Organizational agility: ill-defined and somewhat confusing? A systematic literature review and conceptualization. *Management Review Quarterly*, 2021, 71.2: 343-391.
19. ULRICH, Dave; YEUNG, Arthur. Agility: The new response to dynamic change. *Strategic HR Review*, 2019.
20. KALE, Emine; AKNAR, Ahmet; BAŞAR, Özlem. Absorptive capacity and firm performance: The mediating role of strategic agility. *International Journal of Hospitality Management*, 2019, 78: 276-283.
21. LIU, Hsian-Ming; YANG, Hsin-Feng. Network resource meets organizational agility: creating an idiosyncratic competitive advantage for SMEs. *Management Decision*, 2019.
22. TALLON, Paul P.; PINSONNEAULT, Alain. Competing perspectives on the link between strategic information technology alignment and organizational agility: insights from a mediation model. *MIS quarterly*, 2011, 463-486.
23. VAGNONI, Emidia; KHODDAMI, Soheila. Designing competitiveness activity model through the strategic agility approach in a turbulent environment. *foresight*, 2016.
24. VAN OOSTERHOUT, Marcel; WAARTS, Eric; VAN HILLEGERSBERG, Jos. Change factors requiring agility and implications for IT. *European journal of information systems*, 2006, 15.2: 132-145.
25. SARKIS, Joseph. Benchmarking for agility. *Benchmarking: An International Journal*, 2001.
26. CHUKUIGWE, Nwakaego. STRATEGIC INTELLIGENCE AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN TELECOMMUNICATION FIRMS IN RIVERS STATE. *BW Academic Journal*, 2022, 8-8.

27. Rateb Aref Majali, & Khalid AlZu'bi. The Effect of Strategic Intelligence on Enhancing the Performance of Higher Education Institutions: A Field Study of Mutah University. *Humanities and Social Sciences Series*, 2022, 36.2.
28. REBIAI, Elhachemi, et al. Contributions of strategic intelligence to achieving outstanding performance in light of the mediating role of quality assurance. *Roa Iktissadia Review*, 2021, 11.1: 505-520.
29. AL KHARASSANI, Falah Abdul Redha; HASSAN, Anwar Mostafa. Strategic intelligence and its impact on achieving the effectiveness of the national security apparatus/Field research. *Review of International Geographical Education Online*, 2021, 11.8: 2255-2265.
30. BLANDINA, W. Kori; STEPHINE, M. A.; SAMUEL, M. Maina. Strategic Intelligence and Financial Performance in the Commercial Banks in Kenya. 2021.
31. JOHAN, Ahmad; ISFIANADEWI, Dessy; ANWAR, Tezza Adriansyah. Sales Force And Intelligence Strategic In Smes Performance: Case Study Of Batik's Enterprises In Bringharjo Yogyakarta. *Journal of Business Studies and Management Review*, 2019, 2.2: 128-136.
32. Samer Q, Kanaan A. The round of strategic intelligence in developing the performance of insurance companies (a field study on private insurance companies in the Syrian coast. *Tishreen University Journal-Economic and Legal, Sciences Series*, 2018, 40(4).
33. Al-Tamimi, A-F-M. The impact of strategic intelligence on organizational agility: An applied study on Jordanian telecommunications companies *Journal of AL-Turath. University College*, 2020,1(29).
34. Zolfaghari M, Karbalai Aghaei Kamran M, Hosseinzadeh Shahri M. The effect of managers' strategic intelligence on the organizational agility of the central libraries of Tehran universities from the point of view of librarians. *Information Management Sciences and Techniques*, 2018, 4(3), 71-93. (in Persian).
35. MARJERISON, Rob Kim; ANDREWS, Matthew; KUAN, George. Creating Sustainable Organizations through Knowledge Sharing and Organizational Agility: Empirical Evidence from China. *Sustainability*, 2022, 14.8: 4531.
36. CHO, Hyo Eun, et al. Achieving superior performance in international markets: the roles of organizational agility and absorptive capacity. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 2022, ahead-of-print.
37. ÇALLI, Büşra Alma; ÇALLI, Levent. Relationships between digital maturity, organizational agility, and firm performance: An empirical investigation on SMEs. *Business & Management Studies: An International Journal*, 2021, 9.2: 486-502.

38. ROZAK, Hasan Abdul, et al. Social media engagement, organizational agility and digitalization strategic plan to improve SMEs' performance. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 2021.
39. LI, Lei, et al. The impact of e-commerce capabilities on agricultural firms' performance gains: the mediating role of organizational agility. *Industrial Management & Data Systems*, 2020.
40. Zare V, Noorbakhsh M, Noorbakhsh P, Shajie R, Kafcheh P. Developing a strategic intelligence model as a tool for developing strategic management in the Ministry of Sports and Youth. *Interdisciplinary studies of strategic knowledge*, 2021, 4(16), 83-114. (in Persian).
41. FERNÁNDEZ-VILLACAÑAS MARÍN, M. The global strategic intelligence management. Learning and thinking skills.[Online] University of Alcalá (UAH). Available at: <http://europehome-project.eu/resources/learning-materials> [Accessed 14 Jul. 2016], 2015.
42. Azadi, Y., Eidipour, K., Bakhit, M., & qaemi, B. The relationship between managers' strategic intelligence and employees' job performance and organizational success from the perspective of employees and faculty members of Farhangian University. *Educational and school studies*, 2021, 10(2). (in Persian).
43. Maccoby M. Only the brainiest succeed. *Research Technology Management*. 2004; 47(5): 61.
44. Kaplan R-S, Norton D-P. Transforming the balanced scorecard from performance measurement to strategic management: Part 1. *Accounting horizons*. 2001; 15(1): 87-104.
45. SHARIFI, Hossein. A methodology for assisting manufacturing organisations to implement agile manufacturing. 1999. PhD Thesis. University of Liverpool.
46. Hair Jr JF, Hult GT, Ringle C, Sarstedt M. A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage Publications. 1st Edition; 2014.
47. Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. *Industrial management & data systems*, 2016; 116(1), 2-20.
48. Richter, N. F., Sinkovics, R. R., Ringle, C. M., & Schlaegel, C. A critical look at the use of SEM in international business research. *International Marketing Review*, 2016; 33(3), 376 - 404.
49. Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing* (pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited, 2009.
50. Hair Jr JF, Hult GT, Ringle C, Sarstedt M. A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage Publications. Second Edition, 2016.

51. Jahanshahi S, Haddadi M. (2021). Investigating the impact of strategic intelligence on company performance with an emphasis on the mediating role of human resource diversity management in Alborz Province Electricity Department, *Studies in Islamic Human Sciences*, No. 29, 45-54. (in Persian).
52. KORI, Blandina W.; MUATHE, Stephen MA; MAINA, Samuel M. Strategic Intelligence and Firm Performance: An Analysis of the Mediating Role of Dynamic Capabilities from Commercial Banks in Kenya. *Journal of Business*, 2021, 9.1: 1-11.
53. Daleel A-R, Abdel Karim O, Qawidar H, Abdul-Hadi M. The role of strategic intelligence in improving outstanding performance (Doctoral dissertation, Ahmed Deraya University - Adrar). 2021.
54. AL-FAWAEER, Moayyad, et al. Investigating The Moderating Role Of Teamwork Culture On Strategic Intelligence And Operational Performance. *Economics and Management*, 2020, 17.2: 124-145.
55. Angoraj Taqavi N, Haji Aghajani A,. The effect of managers' strategic intelligence on the organization's financial performance according to the mediating role of organizational development (case study: Mazandaran Province Telecommunication Company), 8th International Conference on Accounting, Management and Innovation in Business, Tehran, 2021. (in Persian).
56. KORI, Blandina Walowe, et al. Financial and Non-Financial Measures in Evaluating Performance: The Role of Strategic Intelligence in the Context of Commercial Banks in Kenya. *International Business Research*, 2020, 13.10: 130-130.
57. Nayef Ali Assi; Marwa Mohamed Abdel Hassan. The effect of strategic intelligence on organizational performance excellence/a survey of the opinions of a sample of Ministry of Interior managers. *magazine of college administration & economics for economic & administration & financial studies*, 2020, 12.2.
58. Faeq T-A, Abd U-M. The role of strategic intelligence in enhancing organizational performance (Exploratory research of the opinions of the administrative leadership of the University of Fallujah). *Journal of Economics And Administrative Sciences*. 2018; 24(107).
59. Karim Q-Z-A. The effect of strategic intelligence in high performance organizations, an exploratory study of the management of the center for alcoholic diseases and transplants in Madinah al-Tabb-Baghdad. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 2017, 23(96), 166-166.
60. Mostafavi Rad F, Nik Bakht A. Investigating the role of strategic intelligence on organization performance with the mediating role of strategic flexibility (case study of Housing Bank of Fars province), 2016. (in Persian).

61. Agha, Sabah; ATWA, Eyad; KIWAN, Shadi. Investigating the Impact of Strategic Intelligence on Firm Performance and the Mediator Role of Strategic Flexibility. *Modern Perspectives in Economics, Business and Management* Vol. 3, 2021, 13-25.
62. ATWA, EYAD I. The impact of strategic intelligence on firm performance and the role of strategic flexibility an empirical research in biotechnology industry (doctoral dissertation, university of Petra). Unpublished MBA Research Project, University of Petra, Jordan, 2013.
63. AL-BADRANI, Iman Abd Mohammed Ahmed. The Role of Strategic Intelligence in Improving the Quality of Banking Performance Analytical Search of the Views of a Sample of Workers in a Number of Private Banks in the City of Mosul. *Al-Rafidain University College For Sciences*, 2016, 37.
64. AKKAYA, Bulent; MERT, Gozde. Organizational Agility, Competitive Capabilities, and the Performance of Health Care Organizations During the Covid-19 Pandemic. *Central European Management Journal*, 2022, 30.1: 2-25.
65. ZHANG, Junling; LI, Hualong. The Impact of Big Data Management Capabilities on the Performance of Manufacturing Firms in Asian Economy During COVID-19: The Mediating Role of Organizational Agility and Moderating Role of Information Technology Capability. *Frontiers in Psychology*, 2022, 13.
66. KORTIAN, Viken. Organisational agility and firm's performance: the impact of organisational agility in business excellence models used by Australian SMEs. 2022. PhD Thesis. Macquarie University.
67. Saputro N-C-D, Abdullah T-M-K., Djajasaputra, I. G. E., & Lisan, H. L. The Influence of IT Infrastructure Capability, IT Business Spanning Capability, and IT Proactive Stance on Organizational Performance, mediated by Organizational Agility, 2022.
68. ALHASSANI, Amal; AL-SOMALI, Sabah. The impact of dynamic innovation capabilities on organizational agility and performance in Saudi public hospitals. *Journal on Innovation and Sustainability RISUS*, 2022, 13.1: 44-59.
69. WANASIDA, Albert Surya, et al. The role of business capabilities in supporting organization agility and performance during the COVID-19 pandemic: An empirical study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 2021, 8.5: 897-911.
70. ROZAK, Hasan Abdul, et al. Social media engagement, organizational agility and digitalization strategic plan to improve SMEs' performance. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 2021.
71. RAFI, Nosheen, et al. Knowledge management capabilities and organizational agility as liaisons of business performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 2021.

72. SUTHA, Jayaranjani; THATHSARA, A. D. S. Investigating the Influence of E-HRM Practices on Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Agility (With Special Reference to Financial Institution). Available at SSRN 3781411, 2021.
73. WANASIDA, Albert Surya; BERNARTO, Innocentius; SUDIBJO, Niko. The effect of millennial transformational leadership on IT capability, organizational agility and organizational performance in the pandemic era: An empirical evidence of fishery startups in Indonesia. In: Conference Series. 2020. p. 738-753.
74. LI, Lei, et al. The impact of e-commerce capabilities on agricultural firms' performance gains: the mediating role of organizational agility. *Industrial Management & Data Systems*, 2020.
75. MIHARDJO, Leonardus WW, et al. Moderating effects of green IS on the relationship between organizational agility, customer experience and digital service innovation to achieve sustainable performance. In: IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. IOP Publishing, 2020. p. 012118.
76. MARTÍNEZ-CARO, Eva, et al. Technology assimilation, absorptive capacity and organisational agility: Their combined effect on firm performance. In: European Conference on Knowledge Management. Academic Conferences International Limited, 2018. p. 512-XXII.
77. MAO, Yunshi; QUAN, Jing. IT enabled organizational agility and firm performance: Evidence from Chinese firms. 2017.
78. NAFEI, Wageeh A., et al. Job Engagement as a Mediator of the Relationship between Organizational Agility and Organizational Performance: A Study on Teaching Hospitals in Egypt. *International Business Research*, 2017, 10.10: 223-240.
79. ALHADID, Anas Y., et al. The effect of marketing strategy on maximizing the performance of an organization: Sustainable competitive advantage as a mediate variable: Empirical study on small and medium companies in Jordan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2016, 6.4: 318-324.
80. VEISI, Korosh, et al. Modeling the effects of organizational agility on organizational performance in sports manufacturing corporations. *Sport Management Studies*, 2016, 8.39: 17-36. (in Persian).
81. LEE, Yu-Muo; YANG, Chyan. The relationships among network ties, organizational agility, and organizational performance: A study of the flat glass industry in Taiwan. *Journal of Management & Organization*, 2014, 20.2: 206-226.

82. Swink, M., & Song, M. (2007). Effects of marketing-manufacturing integration on new product development time and competitive advantage. *Journal of operations management*, 25(1), 203-217.
83. Sharif, A. M., & Muhammad, T. H. T. (2023). Developing Egyptian University Crisis Management Units in the light of the Strategic Intelligence Approach (Assiut University as a model). *Al-Mujla al-Tarbuiya Lakliya Al-Halada Basuhaj*, 107(107), 511-599.

Mediating role of organizational agility in the effect of managers' strategic intelligence on the organizational performance of the National Olympic Committee

Mehrdad Dehghan¹ - Najaf Aghaei^{**2}

1. Master's Degree in Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran 2. Associate Professor in Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran.

(Received:2023/07/29;Accepted:2023/09/30)

Abstract

In the current era of the sports industry, organizational performance is critical to success in a competitive environment. To achieve optimal performance, the National Olympic Committee of Iran faces various managerial and social challenges. Furthermore, the managers of the organization must be more active and agile to survive in this competitive landscape. This study aims to investigate the impact of strategic intelligence on organizational performance and the mediating role of organizational agility among the managers of the National Olympic Committee of Iran. The research employed a descriptive, correlational method based on the structural equation model. The statistical population consisted of managers, experts, and members of the general assembly of the National Olympic Committee of Iran. The total sample size was 100, with 90 completed questionnaires analyzed. Data were collected using three standard questionnaires: Maccoby's (2004) Strategic Intelligence, Sharifi and Zhang's (1999) Organizational Agility, and Kaplan and Norton's (2001) Organizational Performance. The validity of the questionnaires was confirmed by seven sports management professors, and their reliability was verified using Cronbach's alpha. The reliability coefficients for the three questionnaires—Strategic Intelligence, Organizational Performance, and Organizational Agility—were 0.964, 0.931, and 0.807, respectively. To analyze the data, both descriptive and inferential statistics were employed, using the structural equation modeling approach. The data were processed through the partial least squares (PLS) method. The results revealed a direct and positive impact of strategic intelligence on both organizational performance and organizational agility, as well as a direct and positive effect of organizational agility on organizational performance. Furthermore, the mediating role of organizational agility in the relationship between strategic intelligence and organizational performance was confirmed. Therefore, managers and policymakers at the Iranian National Olympic Committee can enhance organizational performance by leveraging strategic intelligence and its dimensions at the group level to foster an agile organization.

Keywords

Organizational agility, organizational performance, strategic intelligence, Strategic intelligence model.

* Corresponding Author: Email: aghaei.hamid@gmail.com