



تأثیر هوش استراتژیک بر توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی با توجه به نقش میانجی رهبری تحول‌گرا

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۰۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۰۲
روح اله فرمانی^۱
احسانه نژادمحمد نامقی^۲

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر استراتژیک بر توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی با توجه به نقش میانجی رهبری تحول‌گرا صورت گرفت. پژوهش حاضر از نوع هدف، تحقیقی کاربردی بوده و همچنین از جهت جمع‌آوری اطلاعات، از نوع پیمایشی و مقطعی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان شرکت ساختمانی گسترش و نوسازی صنایع ایرانیان مانا تشکیل دادند که در این راستا ۲۰۳ نفر با استفاده از فرمول کوکران به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان داد هوش استراتژیک تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه سازمان، رفتار کارآفرینی و رهبری تحول‌گرا دارد. همچنین رهبری تحول‌گرا تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کارآفرینی دارد. اما تأثیر رهبری تحول‌گرا بر توسعه سازمان تأیید نشد. همچنین هوش استراتژیک با توجه به نقش میانجی رهبری تحول‌گرا تأثیر معناداری بر رفتار کارآفرینی و توسعه سازمان دارد.

کلمات کلیدی

هوش استراتژیک، توسعه سازمان، رفتار کارآفرینی، رهبری تحول‌گرا

۱- گروه مدیریت اجرایی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Rohalah.farmani@gmail.com
۲- گروه مدیریت بازرگانی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) nejadmohammad@srbiau.ac.ir

امروزه سازمان‌ها به‌طور مداوم به دنبال حفظ توانایی رقابت خود برای زنده ماندن و رشد در یک فضای کاملاً تغییرپذیر و چالش‌برانگیز هستند. در این راستا سنجش و ارزیابی عملکرد فعالیت‌های سازمان، از دیرباز نقطه آغاز فرایندهای علمی مدیریت موضوع بحث و درگیری همیشگی مدیران و محققان بوده است. یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران، ارزیابی و کنترل عملکرد سازمان است چرا که اهداف قابل سنجش، دست‌یافتنی و قابل مدیریت و کنترل خواهند بود. در واقع موفقیت بالقوه یک کسب‌وکار به عملکرد سازمانی آن بستگی دارد که با تکیه بر توانایی ایجاد شده در اجرای مؤثر استراتژی‌ها برای دستیابی به اهداف نهادی گام بردارد. متغیرهای متعددی عملکرد سازمانی را تشکیل می‌دهند، مانند اثربخشی مدل کسب‌وکار، کارایی و نتایج. عملکرد هر سازمانی تا حد زیادی به سطح مهارتی که رهبران آن هنگام اجرای استراتژی‌ها دارند بستگی دارد (المتروشی و همکاران^۱، ۲۰۱۶، ۸۴۶). تحقیقات نشان داده‌اند که عملکرد سازمانی و شایستگی‌های رهبری با توانایی‌های اجتماعی، شناختی و هوش هیجانی رهبر ارتباط دارد. سازمان‌ها برای اینکه بتوانند در سطح جهانی رقابت کنند، لازم است یک گام جلوتر از رقبای خود قدم بردارند. در نتیجه، برای ادامه رقابت در آینده قابل پیش‌بینی، می‌بایست تصمیمات استراتژیک اتخاذ شود. در این راستا استفاده از هوش استراتژیک می‌تواند به مدیران کمک کند (ماکویی و اسکادر^۲، ۲۰۲۰، ۳۵). مدیران با اختیارترین افراد در سازمان‌ها هستند و رفتار و عملکرد آنان روی سازمان یا واحد تحت امر تأثیر بسیار زیادی دارد و می‌توانند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم با تصمیم‌ها و سیاست‌گذاری‌های خرد و کلان بر تمامی وجوه سازمان اثرگذارند. امروزه، سازمان‌ها نیازمند مدیرانی فعال هستند که ضمن حضور در صحنه‌های حساس با ایفای نقش مربی برای سایر کارکنان در خصوص مهارت‌های حل مساله، راه‌حل‌های مناسبی جهت بهبود وضعیت ارائه نمایند.

یکی از عوامل مؤثر برای چنین مدیرانی هوش استراتژیک است (آزادی و همکاران، ۱۴۰۰). داشتن چشم‌انداز روشن در مورد آینده سرمایه‌گذاری، می‌تواند یک نقشه راه را برای بنیان‌گذاران شرکت، تحت شرایط عدم اطمینان فراهم کند. تحقیقات پیشین عمدتاً از دیدگاه رهبری برخوردار بوده‌اند و تأثیرات انگیزشی و الهام‌بخش ارتباطات بین بنیان‌گذاران و پیروان را مطالعه کرده‌اند. با این حال، این دیدگاه به‌طور ناکافی دیدگاه‌های روشنی را به سازمان‌ها نداده است (پرلر و همکاران^۳، ۲۰۱۸، ۵).

در این میان شرکت‌های خصوصی به دلیل عدم اتکا به دولت و ارتباط مستقیم با مشتریان همواره با چالش‌هایی در اداره و توسعه خود مواجهه بوده‌اند و تصمیم به تحول و گسترش حوزه فعالیت آن‌ها امر بدیهی به نظر می‌رسد. شرکت ساختمانی گسترش و نوسازی صنایع ایرانیان مانا یکی از شرکت‌های تابعه

تأثیر هوش استراتژیک بر توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی با ... / فرمانی و نژادمحمد نامقی

سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران با ماهیت پیمانکاری بوده که از سال ۱۳۸۷ به بخش خصوصی واگذار شده. این شرکت پس از واگذاری و ورود به بازار رقابتی با توجه به حضور شرکت‌های توانمند در حوزه اجرای پروژه‌های ساختمانی و صنعتی، علاوه بر مشکلات مالی، با معضلاتی از قبیل عدم موفقیت در ایجاد نوآوری در اجرای طرح‌ها مواجه بوده است. در این راستا به نظر می‌رسد این موارد از عوامل عدم موفقیت در توسعه یافتگی این سازمان بوده است. پس از واگذاری، این مجموعه توان و قابلیت توسعه و اجرای موفق نوآوری را در خود تقویت نموده و ضمن بازنگری در ساختار سازمانی و چشم‌اندازها و تدوین و اجرای برنامه‌های کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت ضمن اجرای پروژه‌های بهبود در بخش نوآوری در حوزه‌های مختلف مرتبط با توسعه سازمان و کسب‌وکار را در دستور کار خود قرار داده است. اما تلاش‌های صورت گرفته در این حوزه چندان با دورنمایی که شرکت برای خود ترسیم نموده است همخوانی ایده آل را نداشته که نیازمند بازنگری و بهبود مستمر در این حوزه می‌باشد.

توسعه سازمانی تا حد زیادی به کارکنان و افراد درون سازمان بستگی دارد، به نظر می‌رسد مدیران با انتخاب سبک‌های رهبری می‌توانند به این امر کمک کنند. موضوع توسعه سازمان و محتوی آن شامل تغییر در شخصیت پنهان سازمان یا به عبارتی تغییر در رفتار کارکنان سازمان می‌باشد. بر همین اساس می‌توان گفت رفتارهای کارآفرینی و یا نقش سبک‌های رهبری که مدیران به کار می‌گیرند، می‌تواند در توسعه سازمان نقشی اساسی داشته باشد و می‌توان علل عدم موفقیت در توسعه سازمانی را کمبود این عوامل و عدم توجه کافی به آن‌ها دانست. در همین راستا این تحقیق به دنبال پاسخ این سؤال است که هوش استراتژیک با توجه به نقش میانجی رهبری تحول‌گرا چه تأثیری بر توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی دارد؟

مبانی نظری

توسعه سازمان

توسعه سازمانی کاربرد دانش علوم رفتاری در گستره سیستم برای توسعه برنامه‌ریزی شده و تقویت راهبردها، ساختارها و فرآیندهای سازمانی برای بهبود اثربخشی سازمان است. در تعریفی دیگر، توسعه سازمانی، مجموعه‌ای از تئوری‌ها، ارزش‌ها، راهبردها و فنون علوم رفتاری است که به سوی تغییر برنامه‌ریزی شده ترتیبات کاری سازمانی، با توجه به ایجاد تغییرات شناختی در اعضای سازمان، هدف‌گیری شده است تا به تغییرات رفتاری و از این طریق، ایجاد تناسبی بهتر میان قابلیت‌های سازمان و تقاضاهایی محیطی فعلی آن، و یا ترویج و پیشبرد تغییرات مهیاکننده سازمان برای تناسب بهتر با محیط‌های آینده

فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره پنجاه و سه، بهار ۱۴۰۱

پیش‌بینی‌شده، منجر شود (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹). برنامه‌های توسعه سازمانی معمولاً چندین ویژگی اساسی مشترک دارند. اول اینکه برنامه‌های طولانی مدتی هستند که در اغلب موارد حداقل یک تا سه سال زمان می‌برند. دوم اینکه در توسعه سازمانی بر مدیریت مشارکتی تأکید می‌شود، یعنی مدیران و کارکنان در سطوح مختلف سلسله مراتب سازمان برای حل مشکلات مشارکت می‌کنند. سوم اینکه در توسعه سازمانی یگانگی هر سازمان به رسمیت شناخته می‌شود و این‌گونه نیست که به‌سادگی برای تمام شرکت‌ها نسخه‌ای یکسان تجویز شود؛ تمرکزی که در توسعه سازمان بر تحقیق و بازخورد وجود دارد از فرضیه یگانگی هر سازمان نشئت می‌گیرد. چهارم اینکه برنامه‌های توسعه سازمانی بر ارزش کار گروهی و گروه‌های کوچک تأکید دارند. درواقع، بیشتر نظام‌های توسعه سازمانی از واحدهای کوچک یا حتی تک نفره، به‌عنوان ابزار تحقق بخشیدن به تغییرات سازمانی وسیع استفاده می‌کنند (یاوری و خوش‌نشان، ۱۳۹۸).

رفتار کارآفرینی

کارآفرینی اصطلاحی است که در سطح فردی، گروهی و سازمانی به‌کاربرده می‌شود و اصطلاحات مختلفی در باب کارآفرینی مطرح‌شده‌اند. اصطلاح کارآفرینی برای نشان دادن ابتکارات در سطح فردی استفاده می‌شود، اما ابهامات تعریفی در سطح شرکت‌ها مانع از پیشرفت دانش و گسترش آن در زمینه کارآفرینی می‌شود (موریانو و مارینو^۴، ۲۰۱۱). کارآفرینی سازمانی شامل فعالیت‌هایی همچون ایجاد کسب‌وکار جدید، ورود محصول جدید و یا ساختار استراتژیک است. محققان، مفهوم کارآفرینی را به چهار دسته تقسیم کرده‌اند: بازسازی مداوم، جوان‌گرایی سازمانی، نوسازی استراتژیک و بازتعریف دامنه فعالیت سازمان (کانتور^۵، ۲۰۱۶). در یک مطالعه دیگر کوین و کوراتکو^۶ (۲۰۱۰) در مورد کارآفرینی سازمانی با دو زیرشاخه سرمایه‌گذاری سازمانی و کارآفرینی استراتژیک، ادغام دامنه مشارکت شرکت‌ها را با ادبیات کارآفرینی سازمانی، موردبحث قرار داده‌اند. سرمایه‌گذاری سازمانی، راه‌های مختلفی را برای ورود به عرصه تجارت (مانند شرکت‌های داخلی، تعاونی‌ها و شرکت‌های خارجی) شامل می‌شود (کوراتکو و همکاران^۷، ۲۰۱۳).

رهبری تحول‌گرا

یکی از مهم‌ترین موضوعات در بخش رهبری، رهبری تحول‌گرا است (سامن^۸، ۲۰۱۳). این سبک رهبری، یکی از مؤثرترین سبک‌هاست که روی روابط بین کارکنان و مدیران تمرکز دارد (نورمن و همکاران^۹، ۲۰۱۶) و بهترین منبع سازمانی است که هم‌راستا با فرهنگ سازمان حرکت می‌کند. رهبرانی که تحول‌گرا هستند، نیازهای کارکنان را بسیار فراتر از یک رابطه سازمانی مدنظر قرار می‌دهند و

تأثیر هوش استراتژیک بر توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی با ... / فرمانی و نژادمحمد نامقی

انگیزه‌های آن‌ها را در راستای ایجاد تعهد تقویت می‌کنند. اوشاگیمی^{۱۰} (۲۰۰۴) معتقد است که اصطلاح رهبری تحول‌گرا برای اولین بار توسط دانتون^{۱۱} (۱۹۷۳) بکار رفت. اگرچه این اصطلاح تا زمانی که کلاسیک‌ها به‌وسیله برنز^{۱۲} (۱۹۷۸) آن را بکار نبردند، مشهور نشد. اما نظریه رهبری تحول‌گرا نخست توسط برنز برای توصیف رهبرانی که برای کارکنان خود ایجاد انگیزش می‌کنند به‌وجودآمد. مفهوم و ایده برنز درباره رهبری تحول‌گرا توسط بلس و اولیو^{۱۳} (۱۹۸۵) توسعه داده شد که معتقد است رهبری تحول‌گرا با ایجاد و تقویت انگیزش کارکنان در راستای منافع شخصی و سازمانی همراه است (استون و همکاران^{۱۴}، ۲۰۰۳).

هوش استراتژیک

هوش استراتژیک گسترده‌ترین هوش سازمانی بوده که پایه و اساس اطلاعات است و در طول فرآیند مدیریت استراتژیک می‌تواند فرصت‌ها و چالش‌های روبه‌رو را شناسایی کند. هوش استراتژیک با اطلاعات بهتر اجازه می‌دهد تصمیمات اثربخش‌تری گرفته شود که سازمان برای کسب سهم بیشتر بازار و موفقیت در برابر رقبا به آن تصمیمات نیاز دارد (آناستراین^{۱۵}، ۲۰۱۳). پیرتیماک^{۱۶} (۲۰۰۷) هوش استراتژیک را به‌عنوان درک واقع بینانه از شرایط و استفاده از آن برای تدوین استراتژی‌های مناسب و تطبیق محل کار با موقعیت‌های مختلف تعریف می‌کند. تأکید ادبیات هوش استراتژیک تاکنون در خصوص جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و انتشار داده‌ها بوده و تحقیقات کمی درباره میزان فعالیت‌های هوش استراتژیک؛ و تأثیر آن بر برنامه‌ریزی استراتژیک، تصمیم‌گیری، مزیت رقابتی و بهبود عملکرد کسب‌وکار انجام شده است (بویکانویو^{۱۷}، ۲۰۱۶).

پیشینه پژوهش

بادلی و فرهادی محلی (۱۳۹۸) در تحقیق خود به «بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر توسعه سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش استراتژیک (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی)» پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد تفکر استراتژیک بر توسعه سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد. تفکر استراتژیک بر هوش استراتژیک تأثیر معنی‌داری ندارد. هوش استراتژیک بر توسعه سازمانی تأثیر معنی‌داری ندارد. همچنین هوش استراتژیک در رابطه بین تفکر استراتژیک و توسعه سازمانی نقش میانجی ندارد. بهرامی مفید و محمود زاده (۱۳۹۷) در تحقیق خود به «بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر گرایش به کارآفرینی (مورد مطالعه: گروه سایپا)» پرداختند. نتایج نشان داد آینده‌نگری، پیش‌بینی و ایجاد انگیزش بر گرایش به کارآفرینی تأثیر دارد. بایی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود به «رابطه هوش استراتژیک مدیران با رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی مطالعه موردی: اداره کل امور تعاون کار و رفاه اجتماعی شهرستان ساری»

فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره پنجاه و سه، بهار ۱۴۰۱

پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که هوش استراتژیک مدیران با رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و همچنین سه بعد از متغیر هوش استراتژیک شامل خلاقیت و نوآوری، دانش و دانایی و هوش عملی با متغیر رفتار کارآفرینانه رابطه مثبت و معنی‌داری دارد؛ اما بعد هوش هیجانی رابطه معنی‌داری را با رفتار کارآفرینانه نشان نداده است.

احمدی و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خود به «ارائه مدلی از هوش استراتژیک مدیر، توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی در سازمان‌ها» پرداختند. تجزیه و تحلیل‌های مدل معادلات ساختاری نشان داد، بین هوش استراتژیک مدیر و توسعه‌سازمانی و رفتار کارآفرینی رابطه معنادار مثبت وجود دارد. حسن و همکاران^{۱۸} (۲۰۲۰) در تحقیق خود به «نقش شیوه‌های منابع انسانی و کارآفرینی شرکتی: میانجیگری رهبری تحول‌گرا و عملکرد نوآوری محصولات» پرداختند. نتایج نشان داد شیوه‌های منابع انسانی بر کارآفرینی شرکتی تأثیر معناداری دارد. همچنین رهبری تحول‌گرا و عملکرد نوآوری محصولات این رابطه را میانجی می‌کنند. نوفال و جارادات^{۱۹} (۲۰۲۰) در تحقیق خود به «تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر گرایش کارآفرینی از طریق نقش واسطه‌ای توانایی یادگیری سازمانی» پرداختند. نتایج نشان داد رهبری تحول‌آفرین بر گرایش کارآفرینی تأثیر معناداری دارد. همچنین توانایی یادگیری سازمانی این رابطه را میانجی می‌کند. ابوزید^{۲۰} (۲۰۱۸) در تحقیق خود به «بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر گرایش کارآفرینی: یک مطالعه عملی در مورد شرکت‌های خدمات مالی متنوع اردن» پرداخت. نتایج تجربی نشان داد که هوش استراتژیک تأثیر مثبتی در جهت‌گیری کارآفرینی دارد. شفیق و کالیار^{۲۱} (۲۰۱۸) در تحقیق خود به «پیوند دادن رهبری تحول‌گرا، ظرفیت جذب و کارآفرینی شرکتی» پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که رهبری تحول‌گرا به‌طور مستقیم و از طریق ظرفیت جذب بر کارآفرینی شرکت‌ها و ابعاد آن - یعنی نوآوری، سرمایه‌گذاری جدید، خودنوسازی، فعالیت و ریسک‌پذیری تأثیر می‌گذارد.

چارچوب نظری

در ادبیات اصلی، توصیف هوش استراتژیک به‌عنوان جمع‌آوری، پردازش، تجزیه و تحلیل و انتشار اطلاعاتی که از اهمیت استراتژیک بالایی برخوردار بوده‌اند معمول بوده است (کوسا^{۲۲}، ۲۰۱۱، ۴۶۰). هوش استراتژیک شامل تجمیع انواع مختلف روشنفکران است که باعث ایجاد هم‌افزایی بین هوش تجاری، هوش رقابتی و مدیریت دانش برای ارائه اطلاعات و دانش ارزش‌افزوده در جهت تصمیم‌گیری‌های استراتژیک سازمانی می‌شود (پرلر و همکاران، ۲۰۱۸، ۷). افراد با هوش استراتژیک گزینه درستی برای رهبری استراتژیک خواهند بود و این نوع رهبران موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها را از طریق یک چشم‌انداز سازنده تضمین می‌کنند (لوین و همکاران^{۲۳}، ۲۰۱۷، ۲۳۹۲). به‌عنوان نتایج تجربی، بسیاری از مطالعات

تأثیر هوش استراتژیک بر توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی با ... / فرمانی و نژادمحمد نامقی

ارتباط مثبتی بین جهت‌گیری استراتژیک و نتایج عملکرد را نشان می‌دهند، درحالی‌که بسیاری از تحقیقات نتوانسته‌اند رابطه مثبتی پیدا کنند (فرس و همکاران^{۲۴}، ۲۰۰۹). تام و کیم^{۲۵} (۲۰۰۲) بیان کردند هوش استراتژیک را می‌توان به‌عنوان چیزی دانست شرکت باید از محیط کسب‌وکار خود بداند و مشاهده کند تا بتواند از فرآیندهای فعلی خود بینشی کسب کند، تغییرات را برای آینده پیش‌بینی و مدیریت کند، استراتژی‌های مناسب را ایجاد کند که ارزش تجاری را برای مشتریان ایجاد کند و سودآوری در بازارهای فعلی و جدید را بهبود بخشد (پلیسر و کراگر^{۲۶}، ۲۰۱۱، ۶۱۰).

از طرفی رفتارهای کارآفرینی به شرکت‌ها کمک می‌کند تا هزینه‌ها را کاهش دهند، منابع خود را به دست آورند، بازارها را گسترش دهند و محصولات و روش‌های جدید را به‌سرعت بسازند. تحقیقات اظهار داشتند که علل رفتارهای کارآفرینی تحت تأثیر دانش و انگیزه سازمان و محیط سازمانی کارآمد است. لوکز^{۲۷} (۲۰۱۲) همچنین نتیجه‌گیری کرد که مدیریت شرکت‌ها می‌تواند تغییر فرهنگ سازمانی را در جهت نوآوری‌ها تغییر داده و سیستم‌هایی که کارکنان را به رفتار کارآفرینانه تر تشویق می‌کند را راه‌اندازی کند. در تمام ادبیات موجود در زمینه کارآفرینی، این دیدگاه قوی وجود دارد که گشودگی کیفیت خوبی برای کارآفرینان است (ازجمله عوامل تعیین‌کننده شخصیت مهم در کارآفرینی)، به‌ویژه در مرحله عملکرد، توسعه و رشد شرکت. مشاغل تجاری نیز موافقاند که کارآفرینانی که با موفقیت شرکت‌های خود را رشد می‌دهند و توسعه می‌دهند، افرادی هستند که افکار بازتری دارند هستند (اسلاوک و همکاران^{۲۸}، ۲۰۱۶، ۲۰۱۳).

در این تحقیق از مدل تحقیقات احمدی و همکاران (۲۰۲۰) الگوبرداری شده است. در این تحقیق هوش استراتژیک در نقش متغیر مستقل، توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی در نقش متغیر وابسته و همچنین رهبری تحول‌گرا به‌عنوان متغیر میانجی و با تکیه بر تحقیقات ابوزید (۲۰۱۸) و ما و جیانگ^{۲۹} (۲۰۱۸) به این مدل اضافه شده است. در این راستا فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه اصلی

هوش استراتژیک با توجه به نقش میانجی رهبری تحول‌گرا تأثیر معناداری بر توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی دارد.

فرضیه‌های فرعی

- هوش استراتژیک تأثیر معناداری بر توسعه سازمان دارد.
- هوش استراتژیک تأثیر معناداری بر رفتار کارآفرینی دارد.

فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره پنجاه و سه، بهار ۱۴۰۱

- هوش استراتژیک تأثیر معناداری بر رهبری تحول‌گرا دارد.
 - رهبری تحول‌گرا تأثیر معناداری بر توسعه سازمان دارد.
 - رهبری تحول‌گرا تأثیر معناداری بر رفتار کارآفرینی دارد.
 - هوش استراتژیک با توجه به نقش میانجی رهبری تحول‌گرا تأثیر معناداری بر توسعه سازمان دارد.
 - هوش استراتژیک با توجه به نقش میانجی رهبری تحول‌گرا تأثیر معناداری بر رفتار کارآفرینی دارد.
- در بخش جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان نتایج به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱- ویژگی جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان، منبع: یافته‌های پژوهشگر

متغیر	گروه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۲۱	۶۳,۰۳
	زن	۷۱	۳۶,۹۷
تحصیلات	کاردانی	۰	۰
	کارشناسی	۸۳	۴۳,۲۲
	کارشناسی ارشد	۷۸	۴۰,۶۲
	دکتری	۳۱	۱۶,۱۴
سن	زیر ۳۰ سال	۳۹	۲۰,۳۱
	۳۱ تا ۴۰ سال	۸۶	۴۴,۷۹
	۴۱ تا ۵۰ سال	۳۷	۱۹,۲۷
	بالای ۵۱ سال	۳۰	۱۵,۶۲
سابقه کار	کمتر از ۱۰	۸۱	۴۲,۱۸
	۱۱ تا ۲۰	۸۲	۴۲,۷۰
	۲۱ تا ۳۰	۲۹	۱۵,۱۰

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع هدف، تحقیقی کاربردی محسوب می‌شود. همچنین از این جهت که این تحقیق بر گردآوری داده‌ها درباره یک یا چند صفت در یک مقطع زمانی خاص دلالت دارد، می‌توان گفت از جهت جمع‌آوری اطلاعات، از نوع پیمایشی و مقطعی است. در نهایت به دلیل اینکه در این تحقیق رابطه میان متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل می‌شود، می‌توان این تحقیق را از نوع همبستگی دانست. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان شرکت ساختمانی گسترش و نوسازی صنایع ایرانمانا تشکیل داده‌اند که تعداد آن‌ها حدوداً ۳۸۵ نفر در نظر گرفته شده است (با توجه به پروژه محور بودن

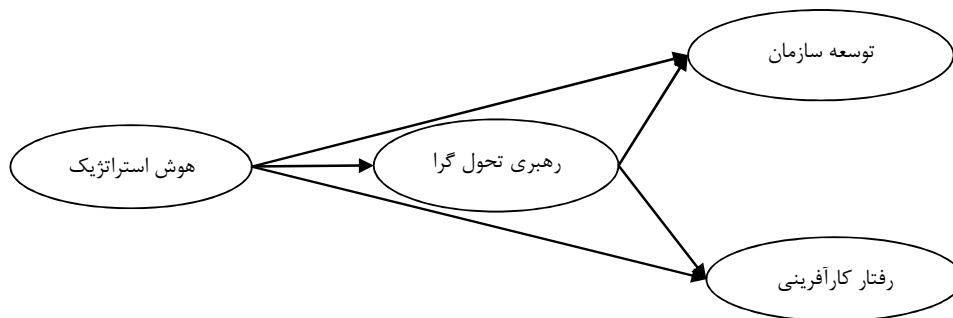
تأثیر هوش استراتژیک بر توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی با ... / فرمانی و نژادمحمد نامقی

فعالیت شرکت و مدل کسب و کار در نظر گرفته شده، تعداد تقریبی نیروی انسانی شاغل در پروژه‌ها حدود ۳۰۰۰ نفر می‌باشد که حدود ۳۸۵ نفر به صورت مستقیم با مانا رابطه همکاری داشته و مابقی به صورت پیمانکاری در پروژه‌ها در حال فعالیت هستند). در این راستا جهت انتخاب حجم نمونه از فرمول کوکران بهره گرفته شده است. با توجه به تعداد جامعه، حجم نمونه با درصد خطای ۵٪، معادل ۱۹۲ نفر در نظر گرفته شده است که این افراد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده صورت گرفته است. جهت بررسی کیفیت حجم نمونه از آزمون KMO استفاده شد. چنانچه مقدار این آماره بیش از ۰/۵ باشد همبستگی‌های موجود برای تحلیل عامل بسیار مناسب است. خروجی آزمون KMO در این مطالعه ۰/۶۱۲ و معنادار به دست آمد، بنابراین همبستگی‌های موجود برای تحلیل عامل‌ها مناسب است.

در این تحقیق جهت گردآوری اطلاعات مربوط به مبانی نظری و پیشینه تحقیق از روش‌های کتابخانه‌ای و مقالات، کتب، پایان‌نامه‌ها و سایر منابع کتابخانه‌ای بهره گرفته شده است. همچنین در بخش جمع‌آوری اطلاعات میدانی از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. جهت بررسی روایی پرسشنامه ضمن کسب نظر از کارشناسان خبره شرکت مانا و طرح با اساتید دانشگاه پس از بررسی بارهای عاملی و معناداری و همچنین روایی واگرا و همگرا بهره گرفته شد. با توجه به اینکه بار عاملی برای تمامی گویه‌ها بالای ۰/۵ و معناداری بالای ۱/۹۶ محاسبه شد، در نتیجه روایی سازی مطلوب است. همچنین پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شده است که پس از بررسی مدل کلیه محاسبات مربوط به پایایی و روایی ابزار تحقیق در جدول ۴ ارائه شده است.

مدل مفهومی

همچنین مدل مفهومی پژوهش حاضر به شرح شکل ۱ است.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق، منبع: با اقتباس از مدل تحقیقات احمدی و همکاران (۲۰۲۰)، ابوزید

(۲۰۱۸) و ما و جیانگ (۲۰۱۸)

فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره پنجاه و سه، بهار ۱۴۰۱

یافته‌های پژوهش

در بخش یافته‌های پژوهش به بررسی وضعیت پراکندگی داده‌های تحقیق پرداخته شده است. نتایج به شرح جدول ۲ است:

جدول ۲- آمار توصیفی متغیرها، منبع: یافته‌های پژوهشگر

متغیر	میانگین	انحراف معیار استاندارد	واریانس	چولگی	کشدگی
هوش استراتژیک	۳,۷۰۸	۰,۴۱۷	۰,۱۷۵	۰,۲۰۸	۰,۲۸۲
توسعه سازمان	۳,۸۳۳	۰,۳۷۰	۰,۱۳۷	-۰,۴۲۷	۱,۳۵۰
رهبری تحول‌گرا	۴,۰۱	۰,۴۴۷	۰,۲۰۱	-۰,۱۳۳	۰,۶۳۵
رفتار کارآفرینی	۳,۷۶۹	۰,۴۷۲	۰,۲۲۴	-۰,۳۱۹	۰,۷۰۷

بر اساس نتایج، میانگین تمامی متغیرها بالای ۳ قرار دارد. همچنین چولگی و کشیدگی در بازه ۲ و ۲- قرار دارد که می‌توان به نرمال بودن داده‌ها پی برد. علاوه بر این، در این پژوهش از تکنیک کولموگوروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده شده است. فرض نرمال بودن داده‌ها در سطح معناداری ۵٪ با تکنیک کولموگوروف-اسمیرنوف آزمون شده است. همان‌طور که ملاحظه شد معناداری برای تمامی متغیرها بالای ۰,۰۵ است. برای این آزمون فرض‌های آماری به صورت زیر تنظیم می‌شود:

H_0 : متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند.

H_1 : متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال نیستند.

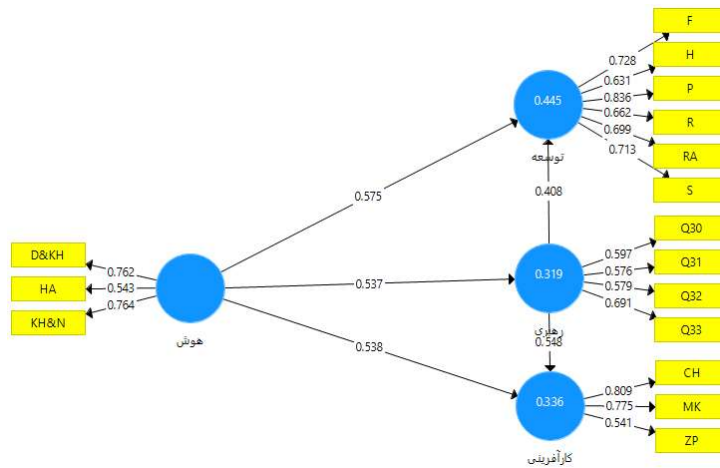
نتایج آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- آزمون نرمال بودن، منبع: یافته‌های پژوهشگر

نتیجه	معناداری	متغیر
نرمال	۰,۰۸۳	هوش استراتژیک
نرمال	۰,۰۷۱	توسعه سازمان
نرمال	۰,۱۳۹	رهبری تحول‌گرا
نرمال	۰,۲۵	رفتار کارآفرینی

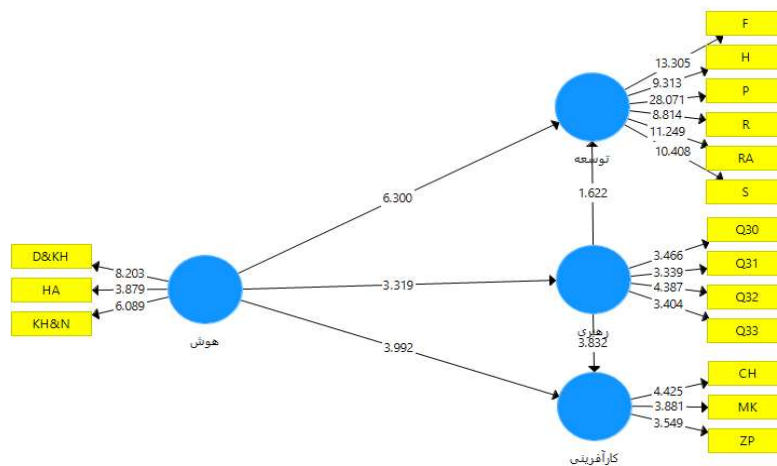
تأثیر هوش استراتژیک بر توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی با ... / فرمانی و نژادمحمد نامقی

جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار smartPLS بهره گرفته شد که نتایج به شرح شکل‌های ۱ و ۲ است.



شکل ۱- بارهای عاملی و ضرایب مسیر استاندارد آزمون فرضیه‌های تحقیق، منبع: یافته‌های

پژوهشگر



شکل ۲- نتایج آزمون تی- استیودنت بررسی معناداری فرضیه‌های پژوهش، منبع: یافته‌های

پژوهشگر

فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره پنجاه و سه، بهار ۱۴۰۱

به منظور ارزیابی مدل اندازه‌گیری، در این پژوهش از بار عاملی و معناداری، بررسی پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده، آلفای کرونباخ استفاده شده است. بررسی مدل اندازه‌گیری نشان می‌دهد که تمامی بارهای عاملی بالای ۰/۵ و معناداری بالای ۱/۹۶ است. همچنین سایر شاخص‌ها به شرح جدول ۴ محاسبه شده است.

جدول ۴- مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE، منبع: یافته‌های پژوهشگر

سازه	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
هوش استراتژیک	۰,۵۴۱	۰,۷۸۱	۰,۷۸۹
توسعه سازمان	۰,۵۱۰	۰,۸۱۶	۰,۸۰۶
رهبری تحول‌گرا	۰,۵۸۶	۰,۷۳۱	۰,۷۱۱
رفتار کارآفرینی	۰,۵۴۹	۰,۷۹۸	۰,۷۳۷

آلفای کرونباخ برای همه‌ی سازه‌ها بالای ۰/۷ است که اعتبار همگرایی بالایی را نشان می‌دهد. همچنین مقادیر پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌ها بالاتر از مقدار ۰/۷ گزارش شده که نشان می‌دهد که، سازه‌ها از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردار هستند.

روایی همگرا زمانی وجود دارد که پایایی ترکیبی از ۰/۷ و AVE از ۰/۵ بزرگ‌تر باشند. همچنین پایایی ترکیبی باید از AVE بزرگ‌تر باشد. در این صورت شرط روایی همگرا وجود خواهد داشت. با توجه به جدول ۴ هر ۳ شرط فوق برقرار بوده، بنابراین پرسشنامه از روایی همگرا برخوردار است.

روایی واگرا نیز از طریق بررسی بار مقطعی گویه‌ها سنجیده می‌شود. برای بررسی اعتبار یا اعتبار واگرای سازه‌ها، چین (۱۹۸۸) ملاک زیر توصیه می‌کند که گویه‌های یک سازه باید بیشترین بار عاملی را بر سازه خود داشته باشند یعنی بار مقطعی ≥ 0.3 کمی بر سازه‌های دیگر داشته باشند. گیفن و اشتراپ (۲۰۰۵) پیشنهاد می‌کنند که بار عاملی هر گویه بر روی سازه مربوط به خود باید حداقل ۰/۱ بیشتر از بار عاملی همان گویه بر سازه‌های دیگر باشد (جدول cross tab).

با توجه به جدول ۵ تمامی گویه‌ها بیشترین بار عاملی را بر سازه خودشان دارند و حداقل فاصله بین بار عاملی مربوط به سازه خودشان بیش از ۰/۱ می‌باشد که نشان می‌دهد سازه‌های پژوهش از روایی واگرایی مناسبی برخوردار هستند.

تأثیر هوش استراتژیک بر توسعه سازمان و رفتار کار آفرینی با ... / فرمانی و نژادمحمد نامقی

جدول ۵- بررسی بار مقطعی گویه‌ها بر سازه‌های پژوهش در نمونه مورد بررسی، منبع: یافته‌های پژوهشگر

کار آفرینی	هوش	رهبری	توسعه	
۰,۸۰۹	۰,۱۲۶	۰,۳۷۶	۰,۲۶۱	چشم‌انداز استراتژیک
۰,۱۴۱	۰,۷۶۲	۰,۰۱۵	۰,۳۶۶	دانش و خرد
۰,۴۹۹	۰,۳۳۹	۰,۳۴۶	۰,۷۲۸	فایده
۰,۳۸۳	۰,۴۴۳	۰,۲۸۳	۰,۶۳۱	هدف
۰,۰۷۴	۰,۵۴۳	۰,۰۴۳	۰,۲۸۶	هوش عملی
۰,۱۷۹	۰,۷۶۴	۰,۲۳۵	۰,۴۳۶	خلاقیت و نوآوری
۰,۷۷۵	۰,۰۵۶	۰,۳۹۷	۰,۲۱۲	محیط کار پرانرژی
۰,۳۰۳	۰,۵۱۸	۰,۳۵۹	۰,۸۳۶	پاداش‌ها
۰,۱۳۸	۰,۱۴۸	۰,۵۹۷	۰,۳۵۱	R1
۰,۰۷۰	۰,۱۶۲	۰,۴۷۶	۰,۳۶۳	R2
۰,۱۸۱	۰,۰۱۰	۰,۵۷۹	۰,۲۳۶	R3
۰,۵۵۹	۰,۰۳۷	۰,۶۹۱	۰,۲۱۵	R4
۰,۲۵۰	۰,۳۷۹	۰,۲۷۴	۰,۶۶۲	روابط
۰,۲۵۸	۰,۲۸۳	۰,۳۹۹	۰,۶۹۹	رهبری
۰,۲۸۳	۰,۲۶۲	۰,۳۷۴	۰,۷۱۳	ساختار
۰,۶۳۶	۰,۳۱۵	۰,۱۴۸	۰,۴۴۱	زمینه پشتیبانی

مدل ساختاری، مدلی که در آن روابط بین متغیرهای مکنون مستقل (برون‌زا) و وابسته (درون‌زا) مدنظر است. مدل ساختاری تنها متغیرهای پنهان را به همراه روابط میان آن‌ها بررسی می‌کند. در این راستا برای بررسی شاخص ضریب تعیین R^2 متغیرهای وابسته، بر اساس شکل ۱ این اعداد در سطح متوسط قرار دارند. همچنین شاخص ارتباط پیش‌بین Q^2 نشان داد این ضرب برای تمامی متغیرها در سطح متوسط و قوی است. شاخص GOF همچنین به شرح زیر محاسبه شد.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = \sqrt{0.435 \times 0.366} = .399$$

متخصصان مدل یابی ساختاری به روش PLS شاخص GOF کمتر از ۰/۱ را کوچک، بین ۰/۱ تا ۰/۲۵ را متوسط و بیش از ۰/۳۶ را بزرگ قلمداد می‌کنند. با در نظر گرفتن این معیارها شاخص برازش مدل نمونه مورد بررسی ۰/۳۹۹ می‌باشد که جز اندازه‌های بزرگ است. با توجه به این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده در نمونه مورد بررسی برازش بسیار مناسبی دارد.

فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره پنجاه و سه، بهار ۱۴۰۱

جهت بررسی فرضیه‌های میانجی در پژوهش حاضر از آزمون سوبل استفاده شد. با توجه به اینکه معناداری آزمون بیشتر از ۱/۹۶ محاسبه شد، در نتیجه می‌توان گفت فرضیه‌های میانجی مورد تایید قرار گرفتند. بر اساس بررسی‌های صورت گرفته، یافته‌های پژوهش به شرح جدول زیر است.

جدول ۶- نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق، منبع: یافته‌های پژوهشگر

نتیجه آزمون	عدد معنی‌داری (t-value)	ضرایب مسیر (β)		مسیر
تائید	۶/۳۰۰	۰/۵۷۵		هوش استراتژیک تأثیر معناداری بر توسعه سازمان دارد.
تائید	۳/۹۹۲	۰/۵۳۸		هوش استراتژیک تأثیر معناداری بر رفتار کارآفرینی دارد.
تائید	۳/۳۱۹	۰/۵۳۷		هوش استراتژیک تأثیر معناداری بر رهبری تحول‌گرا دارد.
عدم تائید	۱/۶۲۲	۰/۴۰۸		رهبری تحول‌گرا تأثیر معناداری بر توسعه سازمان دارد.
تائید	۳/۳۸۲	۰/۵۴۸		رهبری تحول‌گرا تأثیر معناداری بر رفتار کارآفرینی دارد.
	آزمون سوبل	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	
تائید	۲/۶۹۴	۰/۲۱۹	۰/۵۷۵	هوش استراتژیک با توجه به نقش میانجی رهبری تحول‌گرا تأثیر معناداری بر توسعه سازمان دارد.
تائید	-۳/۰۵۶	۰/۲۹۴	۰/۵۳۸	هوش استراتژیک با توجه به نقش میانجی رهبری تحول‌گرا تأثیر معناداری بر رفتار کارآفرینی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان داد هوش استراتژیک تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه سازمان دارد. هوش استراتژیک این قابلیت را برای مدیران ایجاد می‌کند که بتوانند با تکیه بر اطلاعات موجود و تجزیه و تحلیل دقیق اطلاعات، چشم انداز درستی را برای آینده خود ترسیم کنند. این امر از این جهت که با تکیه بر جهت‌گیری استراتژیک و دید بلندمدت منجر به طراحی فرایندهای سازمانی می‌شود، می‌تواند توسعه سازمان را به همراه داشته باشد. در این راستا پرلر و همکاران (۲۰۱۸)، لوبین و همکاران (۲۰۱۷)، تازیکه و همکاران (۱۳۹۸)، احمدی و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقات خود نتایجی

تأثیر هوش استراتژیک بر توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی با ... / فرمانی و نژادمحمد نامقی

همسو با تحقیق حاضر به دست آورند. اما بادل و فرهادی محلی (۱۳۹۸) نتایجی ناهمسو داشتند و رابطه هوش استراتژیک و توسعه‌سازمانی در این پژوهش معنادار نبود. بررسی‌های صورت گرفته نشان داد هوش استراتژیک تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کارآفرینی دارد. نتایج تجزیه و تحلیل مداوم محیط که از ویژگی‌های رهبرانی استراتژیک است، استفاده از روش‌ها و ایده‌های جدید جهت رسیدن به اهداف است. این فرایند به‌خودی‌خود منجر به کارآفرینی و ایجاد روش‌های جدید خواهد شد. خلاقیت و نوآوری یکی از مهم‌ترین ابعاد هوش استراتژیک است. در این راستا مدیران از کارکنان و اطلاعات سایر افراد نیز در راستای رسیدن به نتایج بهره می‌برند. این قابلیت، به کارکنان اجازه می‌دهد که جسورانه به جستجوی روش‌های جدید بپردازند و در این امر با مدیران مشارکت کنند که منجر به ایجاد کارآفرینی در سازمان می‌شود. حسینی گوهری و همکاران (۱۳۹۸)، بهرامی مفید و محمودزاده (۱۳۹۷)، بایی و همکاران (۱۳۹۵)، احمدی و همکاران (۲۰۲۰)، نوفال و جارادات (۲۰۲۰)، بوکامچا (۲۰۱۹)، ابوزید (۲۰۱۸)، چانگ و همکاران (۲۰۱۷) و ... در تحقیقات خود به نتایجی همسو با پژوهش حاضر دست یافتند. بررسی‌ها نشان داد هوش استراتژیک تأثیر مثبت و معناداری بر رهبری تحول‌گرا دارد. همان‌گونه که بیان شد، افرادی که هوش استراتژیک دارند، در تصمیم‌گیری‌های خود بر اطلاعات موجود خود بسنده نمی‌کنند. این افراد با تکیه بر دانش محیطی و استفاده از نظرات سایر کارکنان و استفاده از خرد جمعی به تصمیم‌گیری‌ها می‌پردازند. این ویژگی مدیران تحول‌گراست. رهبران تحول‌گرا برای تصمیم‌گیری‌های مفید و درست، از خرد جمعی و مشارکت افراد صاحب‌نظر استفاده می‌کنند. در نتیجه مدیرانی که هوش استراتژیک دارند رهبرانی تحول‌گرا نیز هستند و این هوش موجود در آن‌ها منجر به اتخاذ سبک رهبری تحولی در آن‌ها شده است. در این راستا قاسمعلیان (۱۳۹۹)، بیرانوند و همکاران (۱۳۹۷) و ما و جیانگ (۲۰۱۸) در پژوهش خود به نتایجی هم‌راستا دست پیدا کردند. نتایج بررسی‌ها نشان داد رهبری تحول‌گرا تأثیر معناداری بر توسعه سازمان ندارد. اما نمی‌توان از اهمیت این رابطه صرف‌نظر کرد. زیرا وجود رهبران تحول‌گرا در سازمان‌ها منجر به ایجاد نگرش‌های وسیع و گسترده در افراد می‌شود که می‌تواند با بهره‌گیری از این نگرش‌ها به توسعه سازمان پرداخت. می‌توان علت عدم پذیرش فرضیه حاضر را پاسخ‌های جهت‌گیرانه و یا شرایط موقت سازمان‌ها دانست. در نتیجه انتظار می‌رود در دوره‌هایی که سازمان با شرایط بهتری مواجه است بتوان نتایج متفاوتی کسب کرد. ضیاءالدینی و قطبی (۱۳۹۴) در تحقیق خود این رابطه را معنادار معرفی کرده‌اند. همچنین سپهوند و عارف نژاد (۱۳۹۶) رهبری تحول‌گرا را بر تحول سازمانی اثربخش دانسته‌اند. بر اساس نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری نتایج نشان داد رهبری تحول‌گرا تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کارآفرینی دارد. هرچه مدیران بیشتر از سبک‌های رهبری تحول‌گرا در رهبری خود استفاده کنند، میزان رفتار کارآفرینانه در کارکنان بیشتر می‌شود. رهبرانی با سبک

فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره پنجاه و سه، بهار ۱۴۰۱

رهبری تحول‌گرا با استفاده از ترغیب ذهنی پیروانشان و تحریک افکار نوآور آنان در کل سازمان، جوسازمانی انعطاف‌پذیری را به وجود می‌آورند که احساس کارکنان را به چالش کشیده و آن‌ها را وامی‌دارد که در جستجوی دیدگاه‌های جدید نوآورانه در شغلشان باشند. این امر منجر می‌شود کارکنان ترغیب شوند که در راستای دستیابی به اهداف سازمان فعالیت‌های جدیدی را انجام دهند. حسینی گوهری و همکاران (۱۳۹۸)، حسن و همکاران (۲۰۲۰)، نوفال و جارادات (۲۰۲۰)، بوکامچا (۲۰۱۹)، نادری و همکاران (۲۰۱۹)، ما و جیانگ (۲۰۱۸)، شفیق و کالیار (۲۰۱۸) و چانگ و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقات خود به نتایجی همسو با تحقیق حاضر دست یافتند. در بررسی فرضیه میانجی می‌توان گفت وجود رهبری تحول‌گرا می‌تواند تأثیر هوش استراتژیک بر توسعه سازمان را افزایش دهد. وجود سبک رهبری تحول‌گرا بتواند به‌عنوان یک پیش‌نیاز، این رابطه را شدت دهد. بر اساس بررسی‌های صورت گرفته، نتایج نشان داد رهبری تحول‌گرا می‌تواند تأثیر هوش استراتژیک بر رفتار کارآفرینی را افزایش دهد. وجود رهبری تحول‌گرا می‌تواند باعث شود هوش استراتژیک تأثیر بیشتری بر رفتار کارآفرینی کارکنان داشته باشد. در واقع سبک رهبری تحول‌گرا بستری است که اغلب تغییرات رفتاری کارکنان بر اساس آن شکل می‌گیرد. این سبک رهبری به کارکنان اجازه می‌دهد تا قابلیت‌های خود را بشناسند و ترغیب شوند تا از آن‌ها استفاده کنند. مدیران با تکیه بر هوش استراتژیک و انتخاب سبک رهبری تحول‌گرا، این امکان را به وجود می‌آورند که کارکنانی کارآفرین و خلاق داشته باشند. در این راستا حسن و همکاران (۲۰۲۰)، نوفال و جارادات (۲۰۲۰) و شفیق و کالیار (۲۰۱۸) در پژوهش خود نتایجی همسو به دست آوردند.

در راستای نتایج به‌دست‌آمده، پیشنهادهای زیر به مدیران سازمان موردنظر ارائه می‌شود:

- استفاده از خرد جمعی و دانش موجود در سازمان یکی از مهم‌ترین ویژگی رهبرانی با هوش استراتژیک است. پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت به‌صورت دوره‌ای و طی زمان‌های مشخص از کارکنان سازمان بخواهند به‌عنوان افرادی که با کاربر اصلی فرایندهای کاری در سازمان هستند، برای بهبود و توسعه فرایندهای کاری پیشنهادهایی را مطرح کنند.

- جهت توسعه سازمانی، باید فرصت ارتقا برای تمامی افراد وجود داشته باشد. پیشنهاد می‌شود مدیران با تکیه بر نگرش شایسته‌سالاری و بررسی پیشینه کاری افراد، در راستای توسعه سازمان به ارتقای شغلی کارکنان بپردازند.

- پیشنهاد می‌شود نحوه تقسیم کار و وظایف کاری در سازمان در راستای اهداف سازمانی تهیه شود و جهت کارایی بیشتر، به‌صورت دوره‌ای به ارزیابی عملکرد سازمان پرداخته شود. استفاده از روش کارت

تأثیر هوش استراتژیک بر توسعه سازمان و رفتار کار آفرینی با ... / فرمانی و نژاد محمد نامقی

امتیازی متوازن به دلیل بهره‌گیری از جنبه‌های متفاوت می‌تواند تصویری صحیح از عملکرد سازمان را ارائه دهد.

- پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت ساختمانی گسترش و نوسازی صنایع ایرانیان با استفاده از روش‌های تجزیه و تحلیل شرایط، فرصت‌های موجود در محیط را جهت استفاده در سازمان مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند. در این راستا استفاده از تحلیل SWOT پیشنهاد می‌شود که می‌تواند فرصت و تهدیدها را در اختیار سازمان قرار دهد تا بتوانند با تکیه بر فرصت‌های موجود در محیط و همچنین با در نظر گرفتن محدودیت‌ها و تهدیدها، بهترین راه‌حل را برای ایجاد تغییرات مفید در سازمان بکار بگیرند.

- پیشنهاد می‌شود انتشار دانش به‌عنوان یک فرهنگ سازمانی در شرکت ساختمانی گسترش و نوسازی صنایع ایرانیان پیاده‌سازی شود. همچنین در راستای پیاده‌سازی این فرهنگ همواره جلسات مشترکی بین اعضای سازمان برگزار شود و در این جلسات، در رابطه با اطلاعات و دانش جدید کسب‌شده صحبت شود. همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران، افراد و نیروهای با استعداد و توانمند در راستای برقراری ارتباطات مؤثر را شناسایی کرده و از آن‌ها با استفاده از ارائه بورس تحصیلی حمایت شود تا بتوانند در جهت بهتر شدن سازمان خود را بهبود دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود از این افراد در برگزاری همایش‌ها و ایجاد همکاری با سایر سازمان‌ها استفاده شود.

همچنین به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود:

- به دلیل وجود فرهنگ‌های متفاوت در سازمان که قطعاً بر روابط موجود تأثیرگذار است، پیشنهاد می‌شود نقش فرهنگ سازمانی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر مدنظر قرار بگیرد.
- با توجه به اینکه تجزیه و تحلیل‌های قوی در سازمان می‌تواند معیار مناسبی برای تقویت هوش استراتژیک باشد، پیشنهاد می‌شود نقش قابلیت تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز مدنظر قرار بگیرد.
- همچنین پیشنهاد می‌شود نقش مدیریت دانش در این پژوهش مدنظر قرار بگیرد.

منابع

- ۱) آزادی، یدالله؛ عیدی پور، کامران؛ بخت، معصومه و قائمی، بهاره (۱۴۰۰). رابطه هوش استراتژیک مدیران با عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی کارکنان از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان، مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۰(۲)، ۴۱-۶۰.
- ۲) بادلی، فائزه و فرهادی محلی، علی (۱۳۹۸). بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر توسعه سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش استراتژیک (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی)، چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت کسب و کار و بازرگانی، تهران.
- ۳) بایی، فهیمه و مدانلو جویباری، علیرضا و شریفی اسدی ملفه، ندا (۱۳۹۵). رابطه هوش استراتژیک مدیران با رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی مطالعه موردی: اداره کل امور تعاون کارورفاه اجتماعی شهرستان ساری، اولین کنفرانس بین المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد، تهران.
- ۴) بهرامی مفید، جیران و محمودزاده، محمود (۱۳۹۷). بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر گرایش به کارآفرینی (مورد مطالعه: گروه سایپا)، یازدهمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و هشتمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران.
- ۵) رضایی، بابک؛ زرگر، سیدمحمد و همتیان، هادی (۱۳۹۹). بررسی تأثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار، آموزش علوم دریایی، ۷(۲۰)، ۹۳-۱۰۸.
- ۶) علیپور، حامد و عابدینی نژاد، امین (۱۳۹۶). بهینه سازی تصمیم‌گیری رهبران ارشد (بررسی هوش استراتژیک)، هشتمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و پنجمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران.
- ۷) یآوری، علیرضا و خوش‌نشان، محمود (۱۳۹۸). الگوی مداخلات توسعه سازمانی پلیس مبتنی بر جریان اطلاعات، فصلنامه علمی توسعه سازمانی پلیس، ۱۶(۶۸)، ۳۱-۴۹.
- 8) Abuzaid, N (2018). Exploring the Impact of Strategic Intelligence on Entrepreneurial Orientation: A practical Study on the Jordanian Diversified Financial Services Companies, International Journal of Business Management and Economic Research(IJBMER), 8(1), 884-893.
- 9) Ahmadi, Masoud; Baei, Fahimeh; Hosseini-Amiri, Seyyed-Mahmoud; Moarefi, Alireza; Suifan, Taghrid S.; Sweis, Rateb (2020). Proposing a model of manager's strategic intelligence, organization development, and entrepreneurial behavior in organizations. Journal of Management Development, ahead-of-print(ahead-of-print).

تأثیر هوش استراتژیک بر توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی با ... / فرمانی و نژادمحمد نامقی

10) Almatrooshi, B., Singh, S.K. and Farouk, S. (2016), Determinants of organizational performance: a proposed framework, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844-859.

11) Anastrain, N. (2013). Strategic intelligence role in the management of organizations. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 2(18), 109-116.

12) Boikanyo, H. (2016). Investigating strategic intelligence as a management tool in the mining industry. Thesis of Phd in Business Administration at the Potchefstroom Campus of the North – West University.

13) Hassan. M. abbas, A. batool. F. ahmad. K (2020). Role of Human Resource Practices and Corporate Entrepreneurship: Mediation of Transformational Leadership and Product Innovation Performance, *Journal of Law & Social Studies*. 2(1), 1-9.

14) Kantur, D. (2016). Strategic Entrepreneurship: Mediating the Entrepreneurial Orientation Performance Link. *Management Decision*, 54(1), 24-43.

15) Kuosa, T. (2011). Different approaches of pattern management and strategic intelligence. *Technological Forecasting and Social Change*, 78(3), 458-467.

16) Kuratko, D. F., & Audretsch, D. B. (2013). Clarifying the Domain of Corporate Entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(3), 323-335.

17) Levine, S.S., Bernard, M. and Nagel, R. (2017), Strategic intelligence: the cognitive capability to anticipate competitor behavior, *Strategic Management Journal*, 38(12), 2390-2423.

18) Ma, Xifang; Jiang, Wan (2018). Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Employee Creativity in Entrepreneurial Firms. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 3(5).

19) Maccoby, M. and Scudder, T. (2020), Strategic intelligence: a conceptual system of leadership for change, *Performance Improvement*, 50(3), 32-40.

20) Moriano, J.A., Molero, F. (2011). The influence of transformational leadership and organizational identification on entrepreneurship, *Intentional Entrepreneurship Management Journal*, DOI 10.1007/s11365-011-0196-x.

21) Norman. B., Thomson, I. I. I., James, V. Rawson, Catherine, P. S., Bledsoe, M. (2016). Transformation and Transformational Leadership: A Review of the Current and Relevant Literature for Academic Radiologists. *Academic Radiology*, 23(5): 592-599.

22) Pellissier, R. and Kruger, J.P. (2011), A study of strategic intelligence as a strategic management tool in the long-term insurance industry in South Africa, *European Business Review*, 23(6), 609-631.

23) Preller, R., Patzelt, H. and Breugst, N. (2018), Entrepreneurial visions in founding teams: conceptualization, emergence, and effects on opportunity development, *Journal of Business Venturing*, 10, 1-28.

24) Razan Nofal & Mais Jaradat, (2020). The Impact of Transformational Leadership on Entrepreneurial Orientation via the Mediating Role of Organizational Learning Capability, *Journal of Business & Management (COES&RJ-JBM)* , 8(2), 65-111.

25) Shafique, I.; Kalyar, M.N. (2018). Linking Transformational Leadership, Absorptive Capacity, and Corporate Entrepreneurship. *Adm. Sci.*, 8, 9.

26) Slavec, A., Drnovsek, M. and Hisrich, R. (2016), Entrepreneurial openness: concept development and measure validation, *European Management Journal*, 35(2), 211-223.

27) Sohmen, V.S. (2013). Leadership and teamwork: two sides of the same coin. *J. IT Econ. Dev*, 4 (2): 1-18.

28) Stone A. Gregory, Russell F. Robert, Patterson Kathleen (2003) Transformational Versus Servant Leadership – A Difference in Leader Focus, *Servant Leadership Roundtable*, October, 1-15.

تأثیر هوش استراتژیک بر توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی با ... / فرمانی و نژادمحمد نامقی

یادداشت‌ها:

- 1 Almatrooshi, B., Singh, S.K. and Farouk, S.
- 2 Maccoby, M. and Scudder, T.
- 3 Preller, R., Patzelt, H. and Breugst, N.
- 4 Moriano, J.A., Molero, F.
- 5 Kantur, D.
- 6 Covin, J. G., & Kuratko, D. F.
- 7 Kuratko, D. F., & Audretsch, D. B.
- 8 Sohmen, V.S.
- 9 Norman. B., Thomson, I. I. I., James, V. Rawson, Catherine, P. S., Bledsoe, M.
- 10 Oshagbemi
- 11 Dantvn
- 12 Burns
- 13 Bass & Avolio
- 14 Stone A. Gregory, Russell F. Robert, Patterson Kathleen
- 15 Anastrain, N
- 16 Pirttimaki, V.
- 17 Boikanyo, H.
- 18 Hassan. M. abbas, A. batool. F. ahmad. K
- 19 Razan Nofal & Mais Jaradat
- 20 Abuzaid
- 21 Shafique, I.; Kalyar, M.N.
- 22 Kuosa, T.
- 23 Levine, S.S., Bernard, M. and Nagel, R.
- 24 Frese, M., Rauch, A., Wiklund, J. and Lumpkin, G.T.
- 25 Tham, K.D. and Kim, H.M
- 26 Pellissier, R. and Kruger, J.P.
- 27 Lukes, M.
- 28 Slavec, A., Drnovsek, M. and Hisrich, R.
- 29 Ma, X; Jiang, W
- 30 Cross loading