



Research Paper

Effect of managers' strategic intelligence on the organizational performance of the national olympic committee with the mediating role of sustainable competitive advantage

Mehrdad Dehghan¹, Najaf Aghaei², Alireza Elahi³

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.
3. Associate Professor in Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran.

Received: 30 August 2022

Accepted: 2 January 2023

Abstract

Objective: In the current era of the sports industry, organizational performance is critical for success in a competitive environment. In the current dynamic situation, it is appropriate for organizations to focus their management expertise on finding effective ways to create a sustainable competitive advantage. Therefore, the Iranian National Olympic Committee is facing various management challenges in order to achieve optimal performance. The purpose of this research work is to determine the impact of managers' strategic intelligence on the organizational performance of the Iranian National Olympic Committee with a mediating role of sustainable competitive advantage.

Methodology: The current research work is applied research in terms of purpose, descriptive-correlation in terms of nature and content, and field data collection in terms of data collection. The statistical population of the research work was made up of managers, experts, and members of the general assembly of the National Olympic Committee of Iran. Also the sample size was determined in full. Therefore, 90 questionnaires were completed and analyzed. In order to collect information, three questionnaires of Maccoby's strategic intelligence (2004) and Kaplan and Norton's (2001) organizational performance were used, along with the sustainable competitive advantage questionnaire in Yu *et al.*'s (2017) research work. The content and form validity of the questionnaires were confirmed by asking the opinions of 7 sports management professors, and its reliability was also confirmed using the Cronbach's alpha test. In order to examine and analyze the data, descriptive and inferential statistics were used with the structural equation modeling approach; the data was analyzed using the partial least squares method.

Results: The research results showed the direct and positive impact of strategic intelligence on organizational performance and sustainable competitive advantage, as well as the direct and positive impact of sustainable competitive advantage on organizational performance. In addition, the mediating role of sustainable competitive advantage in the influence of managers' strategic intelligence on organizational performance was confirmed.

Conclusion: Therefore, the managers and decision-makers of the Iranian National Olympic Committee can use the capacity of strategic intelligence and its dimensions at the group level to provide the basis for maintaining competitive advantage in order to increase organizational performance.

Keywords: Strategic intelligence, sustainable competitive advantage, organizational performance.

To cite this article:

Dehghan M, Aghaei N, Elahi A R. Effect of managers' strategic intelligence on the organizational performance of the national olympic committee with the mediating role of sustainable competitive advantage. *Human Resource Management in Sport*. 2023; 10(1):193-212. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.12380.2501>

Corresponding Author: Najaf Aghaei

E-mail: aghaei.hamid@gmail.com



Extended Abstract

Summary

The purpose of this research work was to determine the impact of managers' strategic intelligence on the organizational performance of the Iranian National Olympic Committee with a mediating role of sustainable competitive advantage. The current research work is applied research in terms of purpose, descriptive-correlation in terms of nature and content, and field data collection in terms of data collection. The statistical population of the research work was made up of managers, experts, and members of the general assembly of the National Olympic Committee of Iran. Also the sample size was determined in full. Therefore, 90 questionnaires were completed and analyzed. In order to collect information, three questionnaires of strategic intelligence, organizational performance, and sustainable competitive advantage were used. In order to examine and analyze the data, descriptive and inferential statistics were used with the structural equation modeling approach; the data was analyzed using the partial least squares method. The research results showed the direct and positive impact of strategic intelligence on organizational performance and sustainable competitive advantage, as well as the direct and positive impact of sustainable competitive advantage on organizational performance. In addition, the mediating role of sustainable competitive advantage in the influence of managers' strategic intelligence on organizational performance was confirmed. Therefore, it is suggested that the managers and decision-makers of the National Olympic Committee of Iran, by using the capacity of strategic intelligence and its dimensions at the group level, provide the basis for maintaining competitive advantage in order to increase organizational performance.

Introduction

The National Olympic Committees are the key components of the International Olympic Committee, which are responsible for the Olympic movement in the respective countries (1). The organization's performance is its ability to achieve its goals with effective and efficient use of resources (3). Managers of non-profit organizations face competition, rapid changes, increasing complexity in their operating environments and decreasing financial support, all of which threaten the achievement of their organizational missions (10). By helping managers to achieve their goals, strategic intelligence effectively helps to improve organizational performance in all its dimensions (11). For the world of performance-oriented organizations, gaining sustainable competitive advantages by focusing on human resources has become necessary (19). A decrease in the strategic intelligence of managers can cause a decrease in motivation, lack of job satisfaction, lack of gaining a competitive advantage, and affect organizational success and productivity. In fact, by using different components of strategic intelligence, the managers will be able to improve the scientific information of the organization as well as the performance of individuals and the organization; for this reason, strategic intelligence develops people's achievement of the organization's goals, and as a result, creates a competitive advantage for the organization (34).

Methodology and Approach

The current research work is descriptive-correlational in terms of applied purpose, in terms of nature and content. The statistical population of the research work consists of managers, experts, and members of the general assembly of the National Olympic Committee of Iran. Therefore, 90 questionnaires were completed and analyzed. In order to collect information, three questionnaires of strategic intelligence of Maccoby's (2004) and organizational performance of Kaplan and Norton (2001) were used along with the questionnaire of sustainable competitive advantage in the research of Yu et al. (2017). In order to examine and analyze the data, descriptive and inferential statistics were used with the structural equation modeling approach.

Results and Conclusion

The research results showed the direct and positive impact of strategic intelligence on organizational performance and sustainable competitive advantage, as well as the direct and positive impact of sustainable competitive advantage on organizational performance. In addition, the mediating role of sustainable competitive advantage in the influence of managers' strategic intelligence on organizational performance was



confirmed. Therefore, the managers and decision-makers of the Iranian National Olympic Committee can use the capacity of strategic intelligence and its dimensions at the group level to provide the basis for maintaining competitive advantage in order to increase organizational performance.

Ethical Considerations: In this research work, the participation of the subjects to complete the questionnaires was completely optional. In order to protect the rights of the subjects, they were assured about the information obtained from the data analysis that this information would be confidential, and the non-identification of the individuals was also guaranteed. Also the principles of scientific trustworthiness regarding the used sources were observed.

Funding: This research work had no financial sponsor, and had not used the financial resources of any organization.

Authors' Contributions: All the authors of this article have actively participated from the beginning of the research work to the writing of the article.

Conflicts of interest: There was no conflict of interest in this research work.

Acknowledgement: The authors are grateful to all the people who collaborated in this research work.

References

1. Ioc, Olympic charter. available at: [https:// stillmed.olympic.org/media/Document% 20 Library OlympicOrg/General/EN-Olympic-Charter.pdf](https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/General/EN-Olympic-Charter.pdf). 2020.
2. Hong J, Liao Y, Zhang Y, Yu Z. 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.
3. Kirilov I-S. Strategic Intelligence Strategies for Improving Performance in the Nonprofit Sector (Doctoral dissertation, Walden University). 2019.
4. 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):108-127.
5. Alfawaire F, Atan T. The effect of strategic human resource and knowledge management on sustainable competitive advantages at Jordanian universities: The mediating role of organizational innovation. *Sustainability*. 2021;13(15): 45-84.
6. Azadi Y, Eidipour K, Bakhit M, Qaemi B. The Relationship Between Managers' Strategic Intelligence and Job Performance and Organizational Success of Employees from the Viewpoint of Staff and Faculty Members of Farhangian University. *Educational and Scholastic studies*. 2021; 10(2): 41-61. **[Persian]**





تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی کمیته ملی المپیک با نقش میانجی مزیت رقابتی پایدار

مهرداد دهقان^۱، نجف آقایی^۲، علیرضا الهی^۳

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

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۸

چکیده

هدف: در عصر کنونی صنعت ورزش، عملکرد سازمانی برای موفقیت در یک محیط رقابتی، حیاتی است. در شرایط پویای فعلی، شایسته است سازمان‌ها تخصص مدیریت خود را بر یافتن راه‌های موثر برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار متمرکز کنند. از این رو کمیته ملی المپیک ایران به منظور دستیابی به عملکردی مطلوب، با چالش‌های مختلف مدیریتی روبرو است. هدف از این پژوهش، تعیین تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی کمیته ملی المپیک ایران با نقش میانجی مزیت رقابتی پایدار بود.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی، از نظر ماهیت و محتوایی از نوع توصیفی - همبستگی و از حیث گردآوری داده‌ها به صورت میدانی انجام شده 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 صورت پذیرفت. از این‌رو، تعداد ۹۰ پرسشنامه تکمیل و مورد تحلیل قرار گرفت. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه هوش استراتژیک مک‌کویی (۲۰۰۴) و عملکرد سازمانی کاپلان و نورتن (۲۰۰۱)، به همراه پرسشنامه مزیت رقابتی پایدار در پژوهش یو و همکاران (۲۰۱۷) استفاده شد. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه‌ها با نظرخواهی از ۷ نفر از اساتید مدیریت ورزشی، و پایایی آن نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ تأیید شد. جهت بررسی و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردید؛ داده‌ها با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج پژوهش تأثیر مستقیم و مثبت هوش استراتژیک بر عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی پایدار و همچنین اثرگذاری مستقیم و مثبت مزیت رقابتی پایدار بر عملکرد سازمانی را نشان داد. علاوه بر این، نقش میانجی مزیت رقابتی پایدار در تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی مورد تأیید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: پیشنهاد می‌شود، مدیران و تصمیم‌گیران کمیته ملی المپیک ایران با استفاده از ظرفیت هوش استراتژیک و ابعاد آن در سطح مجموعه، زمینه را برای ایجاد حفظ مزیت رقابتی به منظور افزایش عملکرد سازمانی فراهم نمایند.

واژه‌های کلیدی: هوش استراتژیک، مزیت رقابتی پایدار، عملکرد سازمانی.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

دهقان، مهرداد؛ آقایی، نجف و الهی، علیرضا. (۱۴۰۱). تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی کمیته ملی المپیک با نقش میانجی مزیت رقابتی پایدار. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱۰(۱)، ۱۹۳-۲۱۲. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.12380.2501>

نویسنده مسئول: نجف آقایی

E-mail: aghaei.hamid@gmail.com



مقدمه

کمیته‌های ملی المپیک اجزای کلیدی کمیته بین‌المللی المپیک هستند که مسئول جنبش المپیک در کشورهای مربوطه می‌باشند (۱). به همین منظور پیاده‌سازی و اجرا ارزیابی عملکرد در کمیته ملی المپیک با توجه به منابع مشهود و نامشهود می‌تواند پیوندی ناگسستنی به وجود آورد (۲). عملکرد سازمان توانایی آن در دستیابی به اهداف خود با استفاده مؤثر و کارآمد از منابع است (۳). دستیابی به عملکرد سازمانی بالا می‌تواند به منظور موفقیت، انعطاف‌پذیری بیشتر و سازگاری با شرایط جدید، توانایی رقابت از نظر عملکرد و حفظ ارتباط با ذینفعان از طریق ایجاد انگیزه و تمرکز بر نتایج، توانمندسازی نیروی کار و الهام بخشیدن به افراد در راستای مأموریت سازمان صورت پذیرد. عملکرد سازمان یک قابلیت عملیاتی است که یک سازمان با ابعاد رقابت‌پذیری به دست آمده از یکپارچه‌سازی زنجیره تامین ترکیب کرده است (۵،۴). سازمان‌ها از طریق ایجاد یک محیط تجاری توانمند و با شناسایی موانع رشد به موقع، می‌توانند عملکرد بالاتری کسب کنند (۷،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 (۸). از این‌رو، 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 (۹).

مدیران سازمان‌های غیرانتفاعی با رقابت، تغییرات سریع، افزایش پیچیدگی در محیط‌های عملیاتی خود و کاهش حمایت مالی روبرو هستند، که همگی دستیابی به مأموریت‌های سازمانی آن‌ها را تهدید می‌کند (۱۰). هوش استراتژیک با کمک دستیابی مدیران به اهداف خویش، در تمامی ابعاد خود به طور مؤثری به ارتقای عملکرد سازمانی کمک می‌کند (۱۱). مدیران موفق، افرادی‌اند که پنج مهارت و توانایی مرتبط به هم، شامل قابلیت آینده‌نگری، تدوین چشم‌انداز، تفکر سیستمی، ایجاد انگیزش و ایجاد مشارکت را دارند (۱۲). هوش استراتژیک با ارائه پیش‌بینی فرصت‌ها و تهدیدها به سازمان‌ها در دستیابی به اهداف و تعامل با محیط خود با انعطاف‌پذیری بالا، اقدام مناسب براساس دانش و تفکر نظام‌مند و توانمند ساختن سازمان در پاسخگویی به تغییرات محیطی فعلی و آتی زمینه برنامه‌ریزی و پیش‌بینی نتایج که به طور مثبت بر عملکرد منعکس می‌شود را فراهم می‌کند (۱۳). تمرکز در هوش استراتژیک بر این است که چگونه سازمان را قادر می‌سازد تا با چالش‌ها و فرصت‌های آینده برای دستیابی به حداکثر موفقیت در بهبود اثربخشی مقابله کند (۱۴). هوش استراتژیک به عنوان ابزاری برای دستیابی به سطوح بالای عملکرد از طریق رضایت مشتری می‌باشد (۱۵). مبتنی بر هوش استراتژیک دسترسی به اطلاعات بسیار خوب است؛ به طوری که بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد، جایی که سازمان‌ها می‌توانند روندهای تجاری را قبل از شروع رقابت تنظیم کنند (۱۶). قدرتی که در هوش استراتژیک یافت می‌شود، ارزشمند، کمیاب، تکرارناپذیر و غیرقابل تعویض است؛ از طرفی پویا برای رشد، پایداری و عملکرد برتر صنعت است (۱۷).

مزیت رقابتی پایدار را می‌توان عملکرد برتر سازمان نسبت به سایر رقبای، تلاش برای تعالی با بالاترین بازده و هزینه کم و اطمینان از جایگاه و ارزش آن در برابر تغییرات محیطی تعریف کرد (۱۸). برای دنیای سازمان‌های عملکرد محور، کسب مزیت‌های رقابتی پایدار با تمرکز بر منابع انسانی، ضروری شده است (۱۹). هر چه شیوه‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی و توانایی حفظ مزیت رقابتی قوی‌تر باشد، عملکرد سازمانی بهتر خواهد بود (۲۰). نوآوری مستمر و تغییر عملیات شرکت به کسب و کار الکترونیکی، سبب ایجاد مزیت‌های رقابتی پایدار در بین رقبای خواهد داشت که به نوبه خود در دستیابی به عملکرد بهتر تأثیر می‌گذارد (۲۱). مزیت رقابتی پایدار را به عنوان تصویری با درجه دشواری بالا برای تکرار، جهت رقبا تعریف می‌کنند. این امر می‌تواند با اجرای سازمان از ترکیبی با برنامه‌ریزی دقیق از منابع و قابلیت‌ها در هماهنگی با محیط‌های اطرافش ایجاد شود (۲۲).

تحقیقات متعددی در داخل و خارج از کشور در حیطه تأثیر هوش استراتژیک و مزیت رقابتی پایدار بر عملکرد سازمان‌ها صورت گرفته است. یافته‌های پژوهش ذلیل^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، با عنوان نقش هوش استراتژیک در بهبود عملکرد برجسته نشان داد که هوش

استراتژیک از نظر آماری نقش معناداری بر عملکرد برجسته دارد (۲۳). در تحقیق دیگری والو^۱ (۲۰۲۱) در پژوهش خود با عنوان هوش استراتژیک و عملکرد بانک‌های تجاری در کنیا نشان داد، هوش استراتژیک بر شاخص‌های عملکرد غیرمالی در بانک‌های تجاری کنیا تأثیر مثبت دارد (۲۴). نتایج پژوهش آفواثر و الخطیب^۲ (۲۰۲۱) تأکید کرد که ابعاد هوش استراتژیک (آینده‌نگری، چشم‌انداز آینده و مشارکت) بر عملکرد عملیاتی تأثیر معنی‌داری دارد، در حالی که ابعاد دیگر هوش استراتژیک (تفکر سیستمی و انگیزش) از نظر آماری بر عملکرد عملیاتی معنادار نیست (۱۵). کوری^۳ و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان اقدامات مالی و غیر مالی در ارزیابی عملکرد: نقش هوش استراتژیک در زمینه بانک‌های تجاری در کنیا نشان دادند که هوش استراتژیک از نظر آماری بر عملکرد بانک‌های تجاری در کنیا تأثیر دارد (۱۷). علاوه بر این، یافته‌های پژوهش کريلوف^۴ (۲۰۱۹) شواهدی ارائه می‌دهد که توسعه و اجرای برنامه‌های مبتنی بر هوش استراتژیک می‌تواند به رهبران غیرانتفاعی در بهبود عملکرد سازمانی کمک کند (۱۰).

از طرفی نتایج پژوهش أحمد^۵ و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان هوش استراتژیک و مزیت رقابتی پایدار بنگاه‌های کوچک و متوسط: یک مطالعه اکتشافی در عراق به تاثیر ابعاد هوش استراتژیک بر ابعاد مزیت رقابتی پایدار اشاره می‌کند (۱۸). کدور^۶ (۲۰۲۱) در تحقیق خود با عنوان سهم هوش استراتژیک در پایداری مزیت رقابتی بنگاه‌های کوچک و متوسط به شناخت میزان کمک هوش استراتژیک به پایداری مزیت رقابتی شرکت‌های کوچک و متوسط پرداخت (۲۵). در تحقیق دیگری الخمدی^۷ (۲۰۲۰) در پژوهش خود با عنوان تأثیر هوش استراتژیک بر مزیت رقابتی پایدار صنایع قطر بیان داشت، هوش استراتژیک تأثیر قابل توجهی بر مزیت‌های رقابتی پایدار دارد (۲۶). نصر^۸ و نصر^۸ (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان هوش استراتژیک به عنوان نقطه ورود برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار در موسسات آموزش پیش دانشگاهی در مصر به ارائه چشم‌اندازی راهبردی رسید که از طریق آن می‌توان به مزیت رقابتی پایدار در موسسات آموزش پیش دانشگاهی در پرتو به کارگیری ابعاد هوش استراتژیک دست یافت (۲۷)؛ همچنین هیدایت و همکاران^۹ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان مزیت‌های رقابتی پایدار در توسعه مدل‌های نظری عملکرد تجاری بیان کردند، مزیت رقابتی بلند مدت بر نتایج کسب و کار اثر مثبت و معنی‌داری دارد (۲۸). از طرفی چاغلین^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان ارزیابی اثر میانجی مزیت رقابتی پایدار بر رابطه بین نوآوری سازمانی و عملکرد شرکت دریافتند مزیت رقابتی پایدار به طور مثبت بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد (۲۹). در تحقیق دیگری کیم^{۱۱} و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان فعالیت‌های مدیریت پایدار: بررسی روابط بین قابلیت‌های تجاری‌سازی فناوری، مزیت رقابتی پایدار و عملکرد تجاری نشان دادند، مزیت رقابتی پایدار از نظر آماری اثر مثبت و معناداری بر عملکرد کسب و کار دارد (۳۰). علاوه بر این، کانگ^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان تأثیر بازارگرایی بر عملکرد تجارت با اقتصاد اشتراکی: تمرکز بر نوآوری بازاریابی و مزیت رقابتی پایدار گزارش کردند، زمانی که مزیت رقابتی به طور مداوم در بازار حفظ شود، عملکرد شرکت در طول زمان بهتر می‌شود. بر همین اساس بیان داشتند رابطه معنادار بین مزیت رقابتی پایدار و عملکرد وجود دارد (۳۱). در تحقیق دیگری حسیب^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان نقش چالش‌های اجتماعی و فناوری در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و عملکرد تجاری پایدار دریافتند بین مزیت رقابتی پایدار و عملکرد تجاری پایدار رابطه مثبت وجود دارد (۳۲).

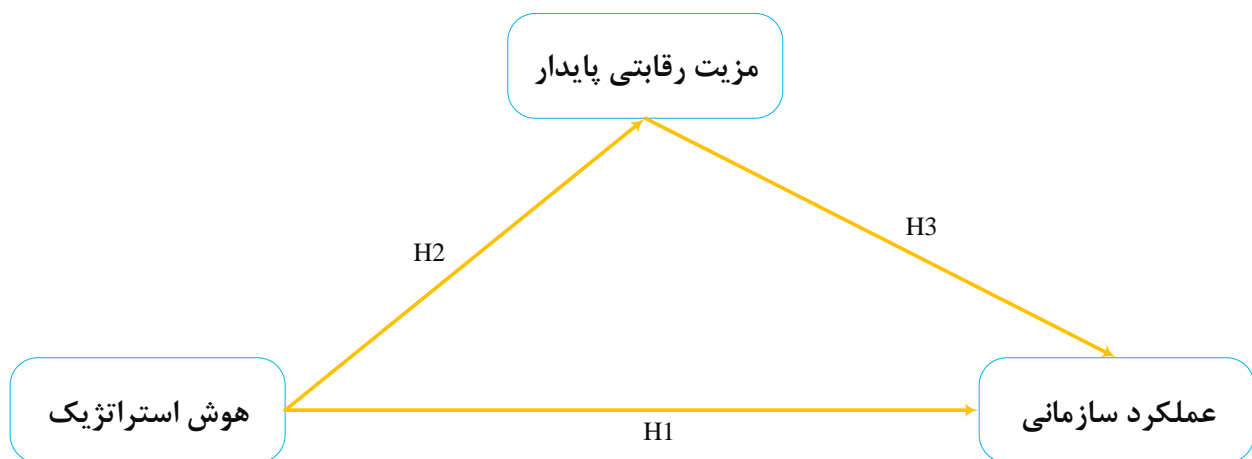
مدیران ورزش ایران در همه رده‌ها در جهت تحقق اهداف سیاست‌های ابلاغی نظام و هیئت دولت، باید از داده‌ها و اطلاعاتی که هوش استراتژیک در اختیارشان قرار می‌دهد بهره گیرند (۳۳). کاهش هوش استراتژیک مدیران می‌تواند باعث کاهش انگیزه، عدم رضایت شغلی، عدم کسب مزیت رقابتی شود و بر موفقیت سازمانی و میزان بهره‌وری تأثیر گذارد. در واقع، مدیران با استفاده از مؤلفه‌های مختلف هوش استراتژیک، قادر خواهند بود، اطلاعات علمی سازمان و همچنین عملکرد افراد و سازمان را بهبود بخشند؛ بدین سبب هوش

1 Walowe
2 Alfawaer and Alkhatib
3 Kori
4 Kirilov
5 Ahmed
6 Kaddour
7 Alhamadi

8 Nasr and Nasr
9 Hidayat
10 Çağlıyan
11 Kim
12 Kang
13 Haseeb



استراتژیک رسیدن افراد به اهداف سازمان را توسعه بخشیده و در نتیجه، برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد می‌کند (۳۴). هوش استراتژیک یک ابزار تجاری در مدیریت استراتژیک است و برای توانمندسازی شرکت‌ها برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار اهمیت پیدا می‌کند. شرکت‌ها باید به دنبال توسعه هوش استراتژیک خود با تمرکز بر رقابای فعلی و بالقوه برای پیش‌بینی اهداف و استراتژی باشند (۱۸). 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 مک‌کویی 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 می‌گذارد. 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 کشور را در اختیار دارد، در آینده نه چندان دور موقعیت و جایگاه خود را از دست داده و رقبا نیز از شرایط ایجاد شده به نفع خود استفاده کنند؛ لذا با بررسی نتایج پژوهش، می‌توان آن دسته مواردی را که اهمیت بیشتری بر عملکرد سازمانی دارند، شناسایی کرده و در استراتژی‌های سازمانی بر روی این موارد تمرکز کرد. همچنین، براساس یافته‌های پژوهش حاضر، می‌توان پیشنهاد‌های کاربردی به مسئولان سازمان‌های مختلف ورزشی از جمله کمیته ملی المپیک ایران، وزارت ورزش و جوانان، ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها، فدراسیون‌های ورزشی و سایر سازمان‌های ورزشی با نگاه هوش استراتژیک ارائه شود که در صورت لزوم، در تصمیم‌گیری‌ها 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 مزیت رقابتی پایدار است (شکل ۱).



شکل ۱. چارچوب مفهومی پژوهش

Figure 1. Conceptual framework of the research

روش‌شناسی

روش‌شناسی پژوهش حاضر توصیفی - پیمایشی و با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی با رویکرد معادلات ساختاری بود. روش جمع‌آوری اطلاعات آن به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را مدیران و کارشناسان آکادمی ملی المپیک، مدیران و کارشناسان کمیته ملی المپیک به همراه اعضای مجمع عمومی کمیته ملی المپیک ایران (۱۰۰ نفر) تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری به صورت در دسترس و هدفمند بود و تعیین حجم نمونه به صورت تمام شمار صورت پذیرفت. در این پژوهش پرسشنامه‌ها به صورت حضوری در اختیار جامعه هدف قرار داده شد؛ از این‌رو، تعداد ۹۰ پرسشنامه تکمیل و مورد تحلیل قرار گرفت. همچنین برای گردآوری داده‌ها علاوه بر بررسی کتابخانه‌ای جهت تکمیل بخش پیشینه، به منظور جمع‌آوری نظرات نمونه آماری از سه پرسشنامه استفاده شد.

بر همین اساس، پرسشنامه هوش استراتژیک مک کویی^۱ (۲۰۰۴) به وسیله ۱۴ گویه به منظور سنجش پنج بعد آینده‌نگری، چشم‌انداز، تفکر سیستمی، مشارکت و انگیزش مورد استفاده قرار گرفت (۳۵). همچنین جهت اندازه‌گیری چهار بعد چشم‌انداز مالی، دیدگاه مشتری، رشد و یادگیری و فرایندهای داخلی، از پرسشنامه استاندارد عملکرد سازمانی کاپلان و نورتون^۲ (۲۰۰۱) از طریق ۱۲ گویه بهره گرفته شد (۳۶). علاوه بر این، بررسی متغیر مزیت رقابتی پایدار با استفاده از پرسشنامه به کار رفته در پژوهش یو و همکاران (۲۰۱۷) به وسیله ۳ گویه صورت پذیرفت (۳۷). 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 آلفای کرونباخ برای سه پرسشنامه هوش استراتژیک، عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی پایدار، به ترتیب ۰/۹۶، ۰/۹۳ و ۰/۸۱ به دست آمد؛ همچنین روایی صوری و محتوایی ابزارها به تایید ۷ نفر از صاحب نظران حیطة مدیریت ورزشی رسید. از طرفی، علاوه بر سوالات مربوط به هریک از متغیرهای پژوهش، فرمی نیز مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی نمونه آماری که دربرگیرنده ۴ سوال به صورت بسته و چند گزینه‌ای بود، مورد استفاده قرار گرفت.

در بررسی و تحلیل داده‌ها ابتدا از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای بررسی چگونگی توزیع داده‌ها استفاده شد. سپس، آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. شایان ذکر است، در تحلیل نتایج از نرم افزار اس پی اس نسخه ۲۴ و اسمارت پی ال اس نسخه ۳ بهره گرفته شد.

یافته‌ها

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

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی

Table 1. Demographic information

ابعاد	دسته بندی	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
	کارشناسی ارشد	۳۰	۳۳/۳
سابقه خدمت	دکتری	۱۸	۲۰/۰
	کمتر از ۱۰ سال	۱۵	۱۶/۷
	۱۰ - ۲۰ سال	۳۸	۴۲/۲
	۲۰ سال و بیشتر	۳۷	۴۱/۱

جهت بررسی چگونگی توزیع 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. مدل سازی معادلات ساختاری واریانس محور از دو مرحله اصلی تشکیل شده است؛ (۱) مدل اندازه گیری (مدل بیرونی)؛ (۲) مدل ساختاری (مدل درونی) که بررسی روابط بین سازه‌ها را برعهده دارد. به زعم هیر^۱ و همکاران (۲۰۱۴) جهت ارزیابی هر یک از مراحل، شاخص‌هایی در نظر گرفته شده است (۳۸).
با توجه به جدول شماره ۲ سطح معنی داری دو متغیر هوش استراتژیک و مزیت رقابتی پایدار کمتر از ۰/۰۵ (غیر نرمال) و متغیر عملکرد سازمانی بیشتر از ۰/۰۵ (نرمال) است؛ لذا در این پژوهش از مدل سازی معادلات ساختاری واریانس محور به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده گردید (۳۸).

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

Table 2. Kolmogorov-Smirnov test results; Skewness and kurtosis

متغیر	آماره آزمون	سطح معنی داری	چولگی	کشیدگی
هوش استراتژیک	۰/۱۰۶	۰/۰۱۵	-۰/۳۲۷	-۰/۵۶۲
عملکرد سازمانی	۰/۰۷۴	۰/۲۰۰	-۰/۲۷۳	-۰/۳۷۵
مزیت رقابتی پایدار	۰/۱۱۷	۰/۰۰۴	-۰/۲۵۵	-۰/۳۶۰

تحلیل مدل اندازه‌گیری 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 (۳۸). با توجه به نتایج به دست آمده از جدول شماره ۳ می‌توان بر تایید بارهای عاملی مربوط به هر سوال صحه گذاشت؛ همچنین مقدار آماره تی سوالاتی که بارهای عاملی مناسبی کسب کرده بودند نیز از آنجا که در دامنه‌ی $\pm 1/96$ نبودند (و یا به عبارتی بیشتر از این مقدار بدست آمدند) معناداری آن‌ها نیز مورد تایید قرار گرفت.

در بخش مربوط به ارزیابی قابلیت اعتماد پرسشنامه‌ها (یکی دیگر از الزامات تایید مدل بیرونی) از دو روش آماری ضریب آلفای کرونباخ^۲ جهت ارزیابی همسانی درونی پرسشنامه‌ها و روش پایایی ترکیبی^۳ یا پایایی سازه پرسشنامه استفاده شد. نتایج هر دوی این آزمون‌ها به جهت بالاتر از نقطه برش مدنظر ۰/۷ مناسب برآورد شدند. در مدل سازی معادلات ساختاری شاخص متوسط واریانس استخراج شده^۴ جهت ارزیابی قابلیت اعتبار همگرا در سطح عامل مورد استفاده قرار می‌گیرد. نقطه برش شاخص موردنظر بر اساس نظر هنسلر^۵ و همکاران (۲۰۱۶) بیشتر از ۰/۵ برآورد شده است (۳۹)؛ لذا با عنایت به این امر و با توجه به نتایج جدول شماره ۳ می‌توان شرط اعتبار همگرا در سطح عامل‌ها را مورد تأیید قرار داد.

1Hair
2Cronbach
3composite reliability

4Average variance extracted (AVE)
5Henseler



جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

Table 3. Measurement model fit indices

متغیر	گویه	بار عاملی	آماره تی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده	
هوش استراتژیک	آینده‌نگری	SI1	۰/۸۲۶	۲۰/۲۶۴	۰/۹۶۸	۰/۶۸۵	
		SI2	۰/۸۱۳	۲۵/۷۱۱			
چشم‌انداز		SI3	۰/۷۶۰	۱۳/۹۴۷			
		SI4	۰/۸۱۶	۲۰/۷۰۵			
		SI5	۰/۸۵۴	۲۹/۷۰۳			
		SI6	۰/۸۴۲	۲۴/۰۰۴			
تفکر سیستمی		SI7	۰/۷۸۱	۱۴/۵۰۴			
		SI8	۰/۸۰۶	۱۹/۳۵۱			
	مشارکت		SI9	۰/۸۳۲			۲۳/۶۵۸
			SI10	۰/۸۲۳			۲۲/۲۲۵
انگیزش		SI11	۰/۸۷۸	۳۸/۳۲۷			
		SI12	۰/۸۷۱	۳۴/۸۱۵			
		SI13	۰/۸۰۵	۲۲/۲۹۶			
		SI14	۰/۸۶۷	۳۳/۱۴۰			
عملکرد سازمانی	دیدگاه	OP1	۰/۷۳۷	۱۳/۶۳۲	۰/۹۴۱	۰/۵۷۱	
	مشتری	OP2	۰/۷۸۲	۱۴/۰۷۲			
		OP3	۰/۶۷۴	۱۰/۵۶۵			
	فرایندهای کسب و کار	OP4	۰/۷۰۲	۱۲/۷۷۴			
		OP5	۰/۶۴۸	۹/۱۸۶			
	داخلی	OP6	۰/۷۹۰	۲۰/۰۳۱			
		OP7	۰/۸۴۶	۳۰/۰۲۸			
	رشد و یادگیری	OP8	۰/۷۸۱	۲۰/۵۰۰			
		OP9	۰/۷۲۷	۱۵/۲۱۸			
	چشم‌انداز مالی	OP10	۰/۷۹۲	۱۸/۹۸۸			
		OP11	۰/۷۲۴	۱۲/۵۱۶			
		OP12	۰/۸۳۴	۲۳/۰۸۲			
مزیت رقابتی پایدار	SCA1	۰/۸۶۶	۲۷/۲۱۷	۰/۸۸۹	۰/۷۲۷		
	SCA2	۰/۸۹۴	۳۵/۶۰۴				
	SCA3	۰/۷۹۶	۱۶/۶۳۸				

در بخش ارزیابی روایی و اگرای متغیرهای تحقیق به منظور اطمینان از اعتبار ممیز، بایستی جذر میانگین واریانس استخراج شده هر یک از متغیرهای مکنون بیشتر از همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای مکنون باشد. از این‌رو، برای بررسی این عامل از معیار فورنل و لارکر استفاده شد. نتایج ارزیابی روایی و اگرای متغیرهای پنهان در جدول شماره ۴ آمده است.

جدول ۴. نتایج ارزیابی روایی و اگرای متغیرهای پنهان

Table 4. Results of discriminant validity evaluation of hidden variables

هوش استراتژیک	عملکرد سازمانی	مزیت رقابتی پایدار
۰/۸۲۷		
۰/۸۹۱	۰/۷۵۵	
۰/۵۷۴	۰/۶۴۵	۰/۸۵۳

مدل درونی (مدل ساختاری)

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 سازه‌ها است که با استفاده از رویکرد نظام‌مند در قالب گام‌هایی براساس پیشنهاد هیر و همکاران (۲۰۱۴)، انجام می‌گیرد (۳۸).

به منظور ارزیابی همخطی بین عامل‌ها، از شاخص عامل تورم واریانس استفاده شد. بر اساس نظر هیر و همکاران (۲۰۱۴) نقطه برش ۵ آستانه تحمل در نظر گرفته شده برای برآورد و تشخیص میزان همخطی بین متغیرها در نظر گرفته شده است (۳۸). براساس نتایج جدول شماره ۵ مقادیر به دست آمده مطلوب برآورد شد.

جدول ۵. ارزیابی همخطی بین متغیرها (نقش عامل تورم واریانس)

Table 5. Evaluation of collinearity between variables (VIF)

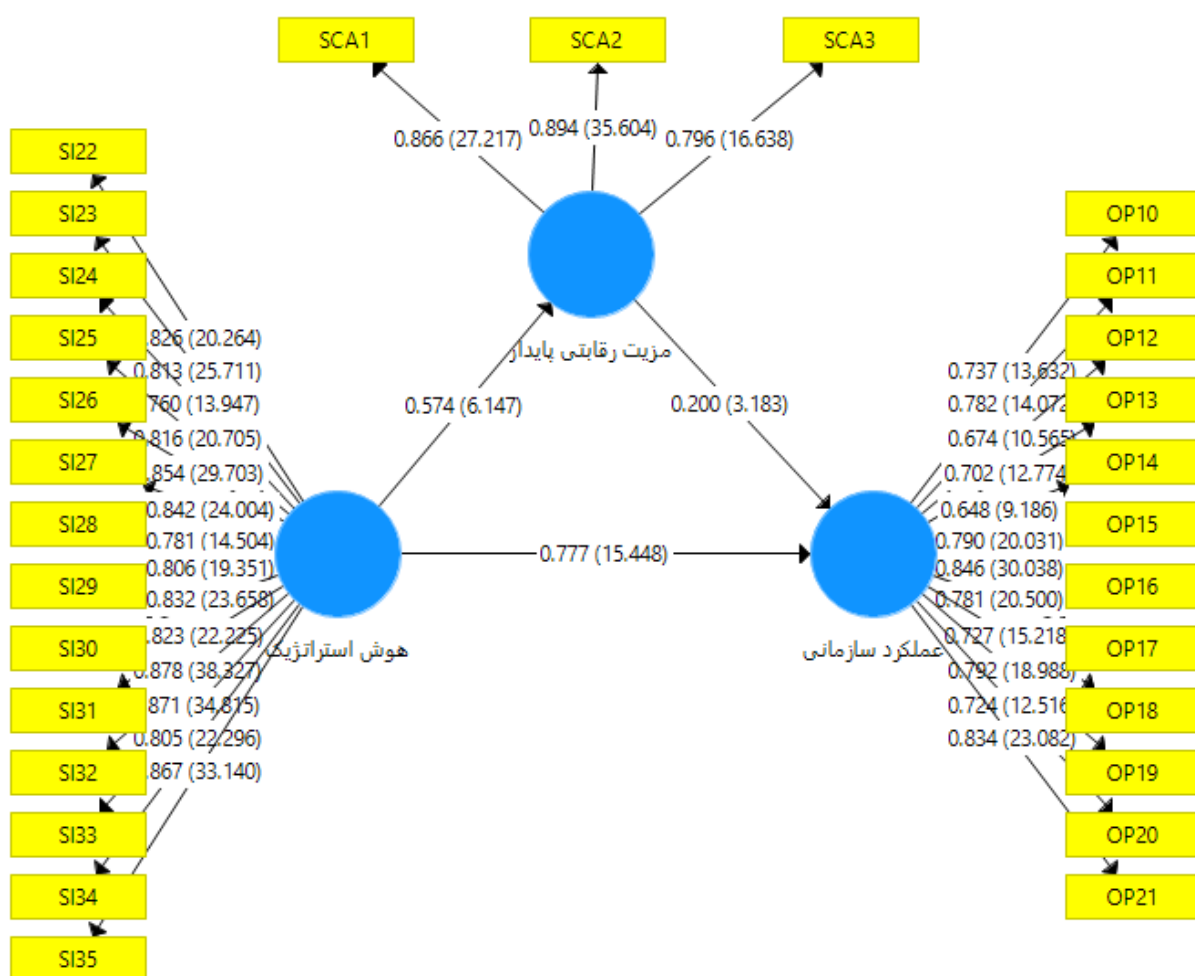
عملکرد سازمانی	مزیت رقابتی پایدار
۱/۴۹۰	۱/۰۰۰
۱/۴۹۰	۱/۴۹۰

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 مزیت رقابتی پایدار از آزمون بوت استرپینگ استفاده گردید. براساس نتایج جدول شماره ۶ مشخص گردید، هوش استراتژیک تأثیر معنی‌داری بر عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی پایدار دارد؛ همچنین تأثیر معنی‌دار مزیت رقابتی پایدار بر عملکرد سازمانی به همراه نقش میانجی این متغیر در تأثیر هوش استراتژیک بر عملکرد به طور قابل توجه تأیید گردید.

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

Table 6. Evaluation results of direct and indirect effects of each variable

فرضیات	اثرات مستقیم			اثرات غیر مستقیم			اندازه اثر	نتیجه
	β	T	P	β	T	P		
هوش استراتژیک < عملکرد سازمانی	۰/۷۷۷	۱۵/۴۴۸	۰/۰۰۱				۲/۲۶۵	تایید فرضیه
هوش استراتژیک < مزیت رقابتی پایدار	۰/۵۷۴	۶/۱۴۷	۰/۰۰۱				۰/۴۹۰	تایید فرضیه
مزیت رقابتی پایدار < عملکرد سازمانی	۰/۲۰۰	۳/۱۸۳	۰/۰۰۲				۰/۱۵۰	تایید فرضیه
هوش استراتژیک < مزیت رقابتی پایدار < عملکرد سازمانی				۰/۱۱۵	۲/۹۴۳	۰/۰۰۳		تایید فرضیه



شکل ۲. آزمون مدل مفهومی پژوهش در محیط نرم‌آفرار

figure 2. Testing the conceptual model of research in the software environment

به زعم هیر و همکاران (۲۰۱۴) ضریب تعیین و یا به عبارتی R^2 یکی از شاخص‌های اصلی در خصوص ارزیابی مدل ساختاری در رویکرد واریانس محور است. دامنه تصمیم‌گیری در خصوص ارزیابی ضریب تعیین برای هر متغیر ملاک سه بازه ۰/۲۵، ۰/۵۰ و ۰/۷۵ در نظر گرفته شده است (۳۸). بر این اساس و مطابق با یافته‌های این تحقیق در جدول شماره ۷ می‌توان بیان کرد که هر دو متغیر وابسته در این تحقیق (عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی پایدار) به ترتیب ۸۲ و ۳۲ درصد از واریانس آن‌ها توسط متغیر مستقل تبیین شد. مطابق با این نتایج می‌توان اظهار داشت که متغیر عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی پایدار به ترتیب به عنوان ضرایب تعیین قوی و نسبتاً متوسط گزارش شدند.

توان پیش‌بینی‌کنندگی مدل، Q^2 (شاخص استون گایسر) معیار دیگری جهت ارزیابی مدل ساختاری است. این شاخص به ما کمک می‌کند که توان پیش‌بینی‌کنندگی مدل را مشخص کنیم. هینسلر و همکاران (۲۰۰۹) ۳ نقطه برش ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ در نظر گرفته‌اند (۴۰). مطابق با یافته‌های به دست آمده در جدول شماره ۷ می‌توان چنین بیان کرد که برای متغیر عملکرد سازمانی توان پیش‌بینی‌کنندگی قوی (۰/۴۵۴) را از طریق سایر متغیرها می‌توان متصور بود؛ همچنین مزیت رقابتی پایدار به عنوان دیگر متغیر این تحقیق از توان پیش‌بینی‌کنندگی متوسط رو به بالا (۰/۲۳۰) برخوردار است.

جدول ۷. شاخص‌های ارزیابی مدل ساختاری

Table 7. Structural model evaluation indices

میزیت رقابتی پایدار	عملکرد سازمانی	
۰/۳۲۹	۰/۸۲۱	ضریب تعیین R ²
۰/۲۳۰	۰/۴۵۴	توان پیش بینی Q ²

در نهایت پس از بررسی شاخص‌های متعدد در خصوص ارزیابی هریک از بخش‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری (اعم از مدل درونی و بیرونی) هیر و همکاران (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) امرسوم است (۴۱) که در این پژوهش این نقطه برش با کمی فاصله با مقدار ۰/۸۱ در محدوده شاخص مدنظر گزارش شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

براساس نتایج پژوهش حاضر، هوش استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی کمیته ملی المپیک تاثیر مثبت و 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 کرلیوف (۲۰۱۹)، فائق و عبید (۲۰۱۸)، قاسم و کنعان (۲۰۱۸)، آلخراسانی و حسن (۲۰۲۱)، آلفوئر و آلخطیب (۲۰۲۱)، یوهان و همکاران (۲۰۱۹)، کوری و همکاران (۲۰۲۰)، ذلیل و همکاران (۲۰۲۱)، جهانشاهی و حدادی (۲۰۲۲)، کوری^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، تقوی و آقاجانی (۲۰۲۱)، ربیایی^۳ (۲۰۲۱)، نایف و مروی^۴ (۲۰۲۰)، زهیر^۵ (۲۰۱۷)، نیک بخت و مصطفوی‌راد (۲۰۱۶)، آقا و همکاران (۲۰۱۴) و عطوا^۶ (۲۰۱۳) همخوانی دارد (۱۰، ۱۱، ۱۳، ۱۷، ۲۲-۵۰). همچنین یافته مذکور با نتایج پژوهش آلبدرانی^۷ (۲۰۱۶) مطابقت ندارد (۵۱). 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 تاثیر 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 بهتر است 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 به منظور تمرکز بر روی شناسایی فرصت‌ها و تصمیمات استراتژیک با هدایت کارکنان جهت اجرا و تحقق چشم‌انداز ضمن ایجاد انگیزه به وسیله 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 کسب و کار پرتلاطم‌تر رقابتی باشد و ضمن ایجاد استراتژی‌هایی برای غلبه بر تهدیدها، اقداماتی را در جهت ایجاد فرصت‌ها فراهم نماید.

یافته دیگر پژوهش حاکی از آن بود که هوش استراتژیک مدیران بر مزیت رقابتی پایدار کمیته ملی المپیک تاثیر مثبت و معنادار دارد؛ به این معنا که با افزایش هوش استراتژیک در سطح کمیته ملی المپیک ایران، میزان مزیت رقابتی پایدار نیز افزایش می‌یابد. این نتایج با یافته‌های تحقیقات احمد و همکاران (۲۰۲۱)، کدور (۲۰۲۱)، آلخمدی (۲۰۲۰)، نصر و نصر (۲۰۲۰)، فلاق و خرسی^۸ (۲۰۲۰)، گنوش و جعدی^۹ (۲۰۲۰)، عبید المهدی و آلحمیری^{۱۰} (۲۰۱۹) و گنوش^{۱۱} (۲۰۱۸) مطابقت دارد (۱۸، ۲۵، ۲۷، ۵۲-۵۵)؛ همچنین یافته مذکور

1 Standardized Root Mean Square Residual

2 Kori

3 Rebiai

4 Nayef and Marvi

5 Zohair

6 Atwa

7 Albadrani

8 Fallag and Kharshi

9 Knouch and Jaadi

10 Alhumairi and Almahdi

11 Knouch



با نتایج پژوهش آلشمیری^۱ و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی ندارد (۵۶). در تحلیل این یافته می‌توان بیان داشت، مدیرانی که از هوش استراتژیک برخوردارند، با ارائه خدمات با بهترین کیفیت در تمامی سطوح و توانایی مدیریتی مناسب با عنایت به این موضوع که منابع انسانی تنها نوع منبعی است که توسط رقبا قابل تقلید نیست، موجب تصویر بهتر مجموعه کمیته ملی المپیک ایران از رقبا آسیایی خود خواهند شد؛ همچنین مدیران بخش کمیته ملی المپیک ایران بهتر است از نقش کلیدی هوش استراتژیک در تحول سازمانی با افزایش ورودی‌های اطلاعاتی در تمامی قسمت‌ها به منظور مجموعه‌ای از مزایای ارزش افزوده حاصل از دارایی‌های نامشهود سازمان مانند دانش کارکنان، مدیریت و ذینفعان به عنوان ابزاری برای بهبود مزیت رقابتی پایدار به منظور کسب موفقیت بیشتر و موقعیت رقابتی برتر در فضای ملی و جهانی آگاه باشند. این یافته تجربی نشان می‌دهد، هوش استراتژیک به مدیران کمیته ملی المپیک ایران در فرایند تصمیم‌گیری استراتژیک کمک می‌کند و به سیاست‌گذاران این مجموعه هوشمندی دقیقی می‌دهد تا از این طریق شایستگی‌های خود شامل ارتباطات، برنامه‌ریزی، خود مدیریتی و اقدام استراتژیک را برای ایجاد خواسته‌های پیچیده با توجه به محیط جهانی افزایش دهند که مجموعه حاضر هم اکنون با آن مواجه است.

نتیجه دیگر پژوهش حاکی از آن بود که مزیت رقابتی پایدار بر عملکرد سازمانی کمیته ملی المپیک تاثیر مثبت و معنادار دارد؛ بدین صورت که با افزایش مزیت رقابتی پایدار در مجموعه کمیته ملی المپیک ایران، میزان عملکرد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. این نتایج با یافته‌های تحقیقات کمال^۲ (۲۰۲۱)، دیاناساریدوی و آگوستین^۳ (۲۰۲۱)، هیدایت و همکاران (۲۰۲۲)، چاغلین و همکاران (۲۰۲۱)، کیم و همکاران (۲۰۲۰)، کانگ و همکاران (۲۰۱۹)، حسیب و همکاران (۲۰۱۹)، سوپریادی^۴ (۲۰۲۰)، رثوف و همکاران (۲۰۱۹)، آسانته و آدو - داموآه^۵ (۲۰۱۸) و گیمارس^۶ و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد (۲۸،۲۱،۲۰-۵۷،۳۲-۶۰). در تفسیر این یافته می‌توان بیان کرد دستیابی به مزیت رقابتی پایدار از نظر استراتژیک جهت‌گیری بسیار مهم در ثبات و پایداری مجموعه‌ها است. از این‌رو، دستیابی به این ویژگی شایسته است به دانش تولید شده توسط خود موجودیت متکی باشد. این یافته تجربی نشان می‌دهد، کمیته ملی المپیک ایران بهتر است با مدیریتی مناسب به دنبال کسب مزیت رقابتی پایدار باشد تا بدین منظور از فرصت‌های نوظهور استفاده کرده، درک خود را از شرایط بازار افزایش و منجر به ارتقای عملکرد در مجموعه حاضر گردد.

یافته دیگر پژوهش حاکی از آن بود که مزیت رقابتی پایدار در تاثیر هوش استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی کمیته ملی المپیک نقش میانجی را ایفا می‌کند. بدین معنا که با افزایش مزیت رقابتی پایدار، میزان تاثیر هوش استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی کمیته ملی المپیک ایران ارتقا خواهد یافت. در تفسیر این یافته می‌توان بیان داشت هوش استراتژیک همراه با مؤلفه‌های اصلی خود می‌تواند از طریق مدیریت مطلوب، سبب بهبود عملکرد مجموعه شود. این یافته تجربی نشان می‌دهد، مجموعه حاضر با ارائه خدماتی مناسب، نوین و خلاقانه، زمینه افزایش عملکرد را توسط موضوع و ابزار هوش استراتژیک فراهم نماید.

نتیجه دیگر تحقیق حاکی از آن بود که مدل تاثیر هوش استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی کمیته ملی المپیک با نقش میانجی مزیت رقابتی پایدار 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 جمع‌آوری شده، پشتیبانی شد.

شیوه‌ها و اقدامات هوش استراتژیک اساساً برای کمیته ملی المپیک ایران صرف نظر 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 تمرکز بر روی شناسایی فرصت‌ها اقدامات پیشگیرانه در برابر

1Alshammari

2Kamal

3Dhyanasaridewi and Augustine

4Supriyadi

5Rauf

6Asante and Adu-Damoah

7Guimaraes



تهدیدهای قوی را داشته باشند؛ 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 منجر شود. علاوه بر این، 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 به دست آورند، انجام دهند؛ همچنین مزیت رقابتی که از طریق ظرفیت هوش استراتژیک به دست می‌آید، شایسته است برای مدت طولانی ادامه داشته باشد و حفظ آن نه تنها به تلاش‌های مدیریت مجموعه بستگی دارد، بلکه که همه و همه در مجموعه برای اطمینان از موفقیت آن تلاش نمایند و این موضوع بهتر است یک امر ضروری سازمانی قلمداد شود. علاوه بر این از مدیران انتظار می‌رود تا در ایجاد فضای فعالیت 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 مزیت رقابتی پایدار تاثیر واسطه‌ای بر تاثیر بین هوش استراتژیک مدیران و عملکرد سازمانی کمیته ملی المپیک دارد؛ همچنین مشخص شد که هوش استراتژیک مدیران اثر مثبت قابل توجهی بر عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی پایدار دارد؛ همچنین مزیت رقابتی پایدار بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت معنی‌داری دارد. این مطالعه ثابت می‌کند، که قابلیت‌ها و شیوه‌های هوش استراتژیک استفاده شده توسط کمیته ملی المپیک به عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی پایدار کمک می‌کند. در مجموع، فرضیات این پژوهش، پشتیبانی، تأیید و در نتیجه حفظ می‌شوند.

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، فرهنگ هوش استراتژیک را در تصمیم‌گیری‌ها تقویت کرده و عملکرد مجموعه را بهبود بخشد. از سویی، مجموعه حاضر تمام تلاش خود را به منظور ایجاد تصویری مثبت در ذهن ذینفعان خود به کار گیرد. از طرفی استفاده از برنامه‌ریزی مناسب و شناخت نیازهای اساسی، مانع از اتلاف منابع (انرژی، مالی و زمانی) برای کمیته ملی المپیک ایران خواهد شد. علاوه بر این، هوش استراتژیک به عنوان بخشی از برنامه‌های آموزشی پرسنل مجموعه حاضر به منظور توسعه ابعاد هوش استراتژیک در آنان قرار گیرد، تا در بازه زمانی بلند مدت منجر به ایجاد تمامی اتحادهای جدید شود؛ همچنین همراه با 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، در دستور کار مجموعه حاضر قرار گیرد. از سوی دیگر، مجموعه کمیته ملی المپیک ایران با آینده‌نگری و چشم‌اندازی جامع ضمن بهره‌مندی از روشی مناسب شرایطی را برای کسب عنوان در رشته‌های پُر مدال که تاکنون موفق به کسب جایگاه برتر در بازی‌های المپیک و آسیایی نشده‌اند، فراهم نماید. در همین راستا، مجموعه کمیته ملی المپیک 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 حامیان و سرمایه‌گذاران ملی را به منظور تامین 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. همچنین پژوهش حاضر بر اساس داده‌های مقطعی انجام شد. 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. به علاوه، این پژوهش بر روی متغیر تعدیل‌گر تمرکز ندارد و پژوهش‌های آتی می‌توانند با معرفی متغیرهای میانجی و تعدیل‌کننده بیشتر به مدل، پژوهش را انجام دهند. 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 روبرو بود. همچنین 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 به منظور پاسخ دادن به سوالات پرسشنامه‌ها از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر قلمداد می‌شود.

در همین راستا با توجه به اینکه محدوده انجام مطالعه حاضر در مجموعه خدماتی صورت پذیرفته، پیشنهاد می‌شود از همین مدل مطالعه در مجموعه‌ها و مراکز تولیدی 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 بکار 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 رقبا به عنوان 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 به جای مدل مک‌کوبی در تبیین هوش استراتژیک استفاده گردد. از سوی دیگر، 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 به منظور مدیریت متغیرها (نیازهای آموزشی، ساختار سازمانی، منابع انسانی موجود و فناوری) پیشنهاد می‌شود سکو مدیریت با استفاده از روش‌های داده کاوی ایجاد گردد. علاوه بر این، تحلیل سوات 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 به لحاظ مناظر آن (چشم‌انداز مالی، دیدگاه مشتری، فرایندهای داخلی و رشد و یادگیری) فراهم گردد.

ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر از مقالات پژوهشی که نکات اخلاقی را رعایت کرده بودند، استفاده شده است و تلاش شد تا در انتقال یافته‌ها و نتایج مطالعات پیشین، شفافیت لازم برای مخاطبان ایجاد گردد و در گزارش نتایج هیچ‌گونه سوگیری انجام نشود. صداقت و امانتداری نیز در تحلیل متون و استناددهی رعایت شده است.

حامی مالی

این پژوهش هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرد.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش همه بخش‌های پژوهش حاضر، مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد نویسنده اول است.

منابع

1. Ioc, "Olympic charter", available at: [https:// stillmed.olympic.org/media/Document% 20 Library OlympicOrg/General/EN-Olympic-Charter.pdf](https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/General/EN-Olympic-Charter.pdf). 2020.



2. Keshavarz L, Hamidi M, Sajjadi S-N, Gudarzi M. Developing the performance evaluation system of the National Olympic Committee with a balanced scorecard approach, *Sports Management Studies (Physical Education Research Institute)*. 2011; 8 (29):83-98. [**Persian**]
3. Hong J, Liao Y, Zhang Y, Yu Z. 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. RAJAGURU R, MATANDA M-J. Role of compatibility and supply chain process integration in facilitating supply chain capabilities and organizational performance. *Supply Chain Management: An International Journal*. 2019.
5. Doan T. Supply chain management drivers and competitive advantage in manufacturing industry. *Uncertain Supply Chain Management*. 2020; 8(3): 473-480.
6. Meyer D-F, Meyer N, Neethling J-R. Perceptions of business owners on service delivery and the creation of an enabling environment by local government. *Administratio Publica*. 2016; 24(3): 52-73.
7. MEYER, Daniel Francois; MEYER, Natanya. Management of small and medium enterprise (SME) development: An analysis of stumbling blocks in a developing region. *Polish Journal of Management Studies*, 2017, 16.1: 127-141.
8. Kaplan R-S, Kaplan R-E, Norton D-P, Norton D-P. *Strategy maps: Converting intangible assets into tangible outcomes*. Harvard Business Press. 2004.
9. 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. [**Persian**]
10. Kirilov I-S. *Strategic Intelligence Strategies for Improving Performance in the Nonprofit Sector (Doctoral dissertation, Walden University)*. 2019.
11. 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):108-127.
12. Maccoby M, Scudder T. Strategic intelligence: A conceptual system of leadership for change. *Performance Improvement*. 2011; 50(3): 32-40.
13. Qassem S, Kanaan K. The role 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):301-322.
14. Al-Kharassani F-A-R., Hassan A-M. 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.
15. Al-Fawaer M, Al-khatib A-W. Investigating The Moderating Role of Teamwork Culture On Strategic Intelligence and Operational Performance. *Economics and Management*. 2020; 17(2): 124-145.
16. Johan A, Isfianadewi D, Anwar T-A. 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.
17. Kori B-W, Muathe S, Maina S-M. 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.
18. Ahmed S-F, Abduljabbar B-T, ABED HUSSEIN A-A. Strategic intelligence and sustainable competitive advantage of small and medium enterprises: An exploratory study in Iraq. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 2021; 8(6): 721-729.
19. Alfawaire, F., & Atan, T. The effect of strategic human resource and knowledge management on sustainable competitive advantages at Jordanian universities: The mediating role of organizational innovation. *Sustainability*. 2021; 13(15): 45-84.



20. Kamal T. Assessing impact of strategic human resource practices and sustainable competitive advantage on organizational performance: An empirical exploration. 2021.
21. Dhyanasaridewi I-G-A-D, Augustine Y. The role of sustainability innovations and e-bussiness, in achieving firm performance with a sustainable competitive advantage as mediation. 2021.
22. SALUNKE S, WEERAWARDENA J, MCCOLL-KENNEDY J-R. The central role of knowledge integration capability in service innovation-based competitive strategy. *Industrial Marketing Management*. 2019; 76: 144-156.
23. 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.
24. Walowe, k-b. STRATEGIC INTELLIGENCE AND PERFORMANCE OF COMMERCIAL BANKS IN KENYA. 2021. PhD Thesis. KENYATTA UNIVERSITY.
25. Kaddour, S. The contribution of strategic intelligence to the sustainability of the competitive advantage of small and medium enterprises - Presentation of experiences. 2021.
26. Alhamadi M-S. Impact of Strategic Intelligence on the sustainable competitive advantage of Industries Qatar. *Global Journal of Management and Business Research*. 2020.
27. Nasr A-c-M-N, Nasr A-J-M. Strategic intelligence as an entry point to achieve a sustainable competitive advantage in pre-university education institutions in Egypt. *Journal of the College of Education in Educational Sciences*. 2020; 44(4): 85-206.
28. Hidayat T, Mahanani R-S, Sugiartono E, Kurniawan B-P-Y. Sustainable Competitive Advantages in Developing Theoretical Models of Business Performance. In 2nd International Conference on Social Science, Humanity and Public Health. Atlantis Press. 2022; 103-115.
29. Çağlıyan V, Attar M, Abdul-Kareem A. Assessing the mediating effect of sustainable competitive advantage on the relationship between organisational innovativeness and firm performance. *Competitiveness Review: An International Business Journal*. 2021.
30. Kim J-H, Seok B-I, Choi H-J, Jung S-H, & Yu J-P. Sustainable management activities: a study on the relations between technology commercialization capabilities, sustainable competitive advantage, and business performance. *Sustainability*. 2020; 12(19): 13-79.
31. Na Y-K, Kang S, Jeong H-Y. The effect of market orientation on performance of sharing economy business: Focusing on marketing innovation and sustainable competitive advantage. *Sustainability*. 2019; 11(3): 729.
32. Haseeb M, Hussain H I, Kot S, Androniceanu A, Jermstittiparsert K. Role of social and technological challenges in achieving a sustainable competitive advantage and sustainable business performance. *Sustainability*. 2019; 11(14): 11-38.
33. ZARE, Vahid, et al. Developing a strategic intelligence model as a tool for developing strategic management in the Ministry of Sports and Youth. *Interdisciplinary Studies on Strategic Knowledge*, 2021, 4.16: 83-114. **[Persian]**
34. Azadi Y, Eidipour K, Bakhit M, Qaemi B. The Relationship Between Managers' Strategic Intelligence and Job Performance and Organizational Success of Employees from the Viewpoint of Staff and Faculty Members of Farhangian University. *Educational and Scholastic studies*. 2021; 10(2): 41-61. **[Persian]**
35. Maccoby M. Only the brainiest succeed. *Research Technology Management*. 2004; 47(5): 61.
36. 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.
37. Yu C, Zhang Z, Lin C, Wu Y-J. Knowledge creation process and sustainable competitive advantage: The role of technological innovation capabilities. *Sustainability*. 2017; 9(12): 2280.
38. Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage publications. 1st Edition. 2014.
39. 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.



40. 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*. Emerald Group Publishing Limited. 2009; 277-319.
41. Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications. Second Edition. 2016.
42. Jahanshahi S, Haddadi M-A. 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*. 2022; 29: 45-54. **[Persian]**
43. KORI B-W, MUATHE S-MA, MAINA S-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.
44. 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. **[Persian]**
45. Rebiai, E. Contributions of strategic intelligence to achieving outstanding performance in light of the mediating role for quality assurance. *Roa Iktissadia Review*. 2021; 11(1): 505-520.
46. Nayef A-A, Maravi M-A-H. 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):356-388.
47. Zohair Q-K. The impact of strategic intelligence on a high performance organization: A prospective study for the directors of the Center for Kidney Diseases and Transplantation in Medical City - Baghdad *Journal of Economics and Administrative Sciences*. 2017; 23(96), 166-166.
48. Mustafavi-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. **[Persian]**
49. Agha S, Atwa E, Kiwan S. The impact of strategic intelligence on firm performance and the mediator role of strategic flexibility: An empirical research in biotechnology industry. *International Journal of Management Science*. 2014; 1(5): 65-72.
50. Atwa E-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.
51. Al-Badrani I-A-M-A. 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):145-179.
51. Kaddour, S. The contribution of strategic intelligence to the sustainability of the competitive advantage of small and medium enterprises - Presentation of experiences. 2021.
52. Fallag M, Kharshi I. The contribution of strategic intelligence to the sustainability of the competitive advantage of cellular communications companies operating in Algeria, a field study, *Al-Riyada Journal of Business Economics*, 2020; 6(4):156-173.
53. Knouch M, Jaadi N. The role of strategic intelligence in achieving and enhancing sustainable competitive advantage: A comparative study between Mobilis Corporation and Ooredoo Telecom Corporation in Algeria. *Journal of Human Sciences of Oum El Bouaghi University*. 2020; 7(3):1297-1308.
54. Al-Humairi B-A, Abdul-Mahdi A-M. The role of strategic intelligence in achieving sustainable competitive advantage (An analytical survey of the views of a sample of workers in the Iraqi General Insurance Company. *magazine of college Administration&Economics for economic &administration & financial studies*. 2019; 11(2):432-459.



55. Knouch M. The role of strategic intelligence in achieving and enhancing sustainable competitive advantage: a comparative study between Mobilis Corporation and Ooredoo Telecom Corporation in Algeria (Doctoral dissertation). 2018.
56. Al-Shammari A-M-A. Strategic intelligence and its role in achieving sustainable competitive advantage an exploratory research for the opinions of a sample of department managers and managers of administrative divisions at the University of Karbala. *Misan Journal of Academic Studies*. 2021; 20(40): 190-211.
57. Supriyadi. Strategic Sustainable Competitive Advantages of Firmsperformance.” *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, vol. 2020; 09(03): 25-37.
58. RAUF A, KADIR A-R, KAMARIAH N. The Role of Firm’s Unique Resource in Developing Sustainable Competitive Advantage from Strategy Inimitability and its Effect on Firm Performance of Mining Companies in Indonesia. In: *Journal of Physics: Conference Series*. IOP Publishing. 2019; p. 092022.
59. Asante B-E, Adu-Damoah M. The impact of a sustainable competitive advantage on a firm’s performance: Empirical evidence from Coca-Cola Ghana limited. *Global Journal of Human Resource Management*. 2018; 6(5): 30-46.
60. Guimarães J-C-F-D, Severo E A, Vasconcelos C-R-M-D. Sustainable competitive advantage: a survey of companies in Southern Brazil. *BBR. Brazilian Business Review*. 2017; 14: 352-367.

