



تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع دولتی شهر تهران از دیدگاه کتابداران*

مهسا ذوالفقاری^۱

معصومه کربلا آقایی کامران^۲

معصومه حسین‌زاده شهری^۳

(صفحات ۷۱-۹۳)

چکیده

مقدمه: هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع دولتی شهر تهران از دیدگاه کتابداران است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر از نوع کاربردی و به روش پیمایش توصیفی انجام شده است. جامعه پژوهش را ۱۷۲ نفر از کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع دولتی شهر تهران تشکیل دادند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه ترکیبی محقق ساخته و استاندارد است. پس از جمع‌آوری داده‌ها، با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد ضریب مسیر برای تأثیر مؤلفه آینده‌نگری (۳/۲۰۷) و تدوین چشم‌انداز (۲/۴۵۴) بر چابکی سازمانی معنادار است ($t > 1/96$) و ضریب مسیر برای تأثیر سه مؤلفه تفکر سیستمی (۰/۵۳۵)، انگیزش (۱/۳۰۲)، و مشارکت (۰/۲۰۳) بر چابکی سازمانی معنادار نیست ($t < 1/96$). مطابق یافته‌ها، مؤلفه آینده‌نگری به میزان ۴۱/۶ درصد و مؤلفه تدوین چشم‌انداز به میزان ۲۶/۳ درصد بر چابکی سازمانی کتابخانه‌ها تأثیر مثبت دارند. به طور کلی، هوش استراتژیک مدیران به میزان ۶۸ درصد بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی تأثیر مثبت دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج و تأثیر هوش استراتژیک مدیران در افزایش چابکی سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی، پیشنهاد می‌شود، هوش استراتژیک و مؤلفه‌های آن هنگام گزینش و انتخاب مدیران کتابخانه‌ها مد نظر قرار گیرد و زمینه آموزش مؤثر برای مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی فراهم شود.

کلیدواژه‌ها: هوش استراتژیک، چابکی سازمانی، کتابخانه دانشگاهی، دانشگاه دولتی، شهر تهران.

* تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۴/۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۷/۲۳

۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه الزهراء، نویسنده مسؤل

Mahsazolfaghari6@gmail.com

۲. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه الزهراء

mkamran@alzahra.ac.ir

۳. دانشیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه الزهراء

mhshahri@yahoo.com

مقدمه

در عصر حاضر، کتابخانه‌های دانشگاهی با چالش‌ها و فرصت‌های متعددی روبه‌رو هستند. افزایش تعداد دانشجویان و پژوهشگران، ایجاد رشته‌های جدید، ظهور فناوری‌های جدید، رشد انتشارات چاپی و اسناد دیجیتال، سیر نزولی بودجه کتابخانه‌ها، تغییر نیاز کاربران و ... تغییر در کتابخانه‌های دانشگاهی را اجتناب‌ناپذیر کرده است. عدم هماهنگی و سازگاری با تغییرات و سود نجستن از فرصت‌های پیش آمده بر اثر تغییر، نه تنها کتابخانه‌ها را منفعل می‌سازد بلکه موجب می‌شود اثربخشی و کارایی خدمات کتابخانه تحت شعاع قرار گیرد و کتابخانه قادر به تأمین نیاز اطلاعاتی جامعه دانشگاهی و ارتقا کیفی دانشگاه تابع خود نباشد.

منشأ تغییرات در کتابخانه‌های دانشگاهی می‌تواند متفاوت باشد. گاه این تغییرات به واسطه محرک‌های داخلی (مانند تغییرات ساختار سازمانی، تغییر در بودجه و امکانات، و تغییر در پست‌ها و مسئولیت‌ها) و گاه به واسطه محرک‌های خارجی (مانند رشد فن‌آوری‌ها و تغییر انتظارات کاربران) ایجاد می‌شوند. بنا به نظر فرای (۱۹۹۷)، همچنان که اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و دانشجویان بیشتر به سمت داشتن علائق، زمینه‌ها، و مهارت‌های متنوع پیش می‌روند، طیف گسترده و روزافزونی از نیازهای اطلاعاتی را نیز با

خود به کتابخانه می‌آورند. این نیازهای اطلاعاتی متنوع می‌تواند عاملی برای تغییر در فرایندهای مختلف کاری کتابخانه به شمار آید (فدائی و ناخدا، ۱۳۸۹).

امروزه مدیران کتابخانه‌ها باید بتوانند تغییرات بالقوه محیط را شناسایی کنند؛ آن‌ها را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند و با تصمیم‌گیری مناسب استراتژی‌های کتابخانه خود را حمایت کنند، آنچه که از آن تحت عنوان هوش استراتژیک^۱ یاد شود. این هوش، با فراهم آوردن اطلاعات جامع و به موقع از محیط کار به مدیران کمک می‌کند تا با درک واقع بینانه شرایط و پیش‌بینی تغییرات، استراتژی‌های مناسب را اتخاذ و آینده کتابخانه خود را ترسیم کنند.

هوش استراتژیک به طور معمول از مدیران ارشد سازمان‌ها که مسئول طراحی و اجرای استراتژی‌های کلی سازمان هستند، پشتیبانی می‌کند و اطلاعات و دانش ارزش‌افزوده را برای تصمیم‌گیری‌های استراتژیک سازمان در اختیار آن‌ها قرار می‌دهد (کروگر^۲، ۲۰۱۰). این هوش اطلاعات حاصل از محیط داخلی و خارجی سازمان را جمع‌آوری، شبکه، ترکیب و تحلیل می‌کند و مدیران ارشد سازمان را در جمع‌آوری، تجزیه، تحلیل و توزیع اطلاعات یاری می‌رساند (سیتوویرتا^۳، ۲۰۱۱).

1. Strategic Intelligence
2. Kruger
3. Seitovirta

جدول ۱. خلاصه‌ای از تعاریف هوش استراتژیک

صاحب نظر	تعاریف
جوهان نسون ^۱ (۱۹۹۴)	آگاهی از محیط فعلی و آینده سازمان، استراتژی‌های موفق بالقوه، اهداف استراتژیک آینده، قابلیت‌های استراتژیک، و پتانسیل‌های استراتژیک موجود در محیط سازمان
مککانگل و ولا ^۲ (۱۹۹۹)	فراهم آوردن اطلاعاتی راجع به محیط رقابتی، اقتصادی و سیاسی فعلی سازمان برای سطوح بالای مدیریت، پشتیبانی از تصمیم‌گیری‌های استراتژیکی سازمان
مکوبی ^۳ (۲۰۰۱)	سیستمی متشکل از پنج عنصر آینده‌نگری، تفکر سیستمی، تدوین چشم‌انداز، ایجاد انگیزه و مشارکت
تام و کیم ^۴ (۲۰۰۲)	پیش‌بینی و مدیریت تغییر برای آینده، طراحی استراتژی‌های مناسب، بهبود سودآوری
لیبویتس ^۵ (۲۰۰۶)	تجمیع انواع دیگر از هوش: هوش مصنوعی، مدیریت دانش، هوش تجاری و هوش رقابتی
مرچاند و هیکس ^۶ (۳۰۰۷)	دسترس بودن اطلاع صحیح در دست افراد مناسب در زمان مناسب برای تصمیم‌گیری مناسب برای آینده کسب و کار
پیرتیماک ^۷ (۲۰۰۷)	یافتن نیازهای اطلاعاتی سطوح بالای تصمیم‌گیرندگان، تمرکز بر فعالیت‌های پیشگیرانه

تاکنون تعریفی که مورد توافق همگان باشد از هوش استراتژیک ارائه نشده است. جدول ۱ خلاصه‌ای از تعاریف ارائه شده نشان می‌دهد.

همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد، صاحب‌نظران تعاریف متعددی ارائه کرده‌اند. اما از میان تعاریف ارائه شده برای هوش استراتژیک، میشل مکوبی (۲۰۰۱) تعریف متفاوتی را ارائه کرده است. از دیدگاه وی هوش استراتژیک، سیستمی متشکل از پنج عنصر است که یک مدیر را قادر می‌سازد آینده سازمان را درک و آن را محقق سازد. عناصر هوش استراتژیک به هم مرتبط و وابسته هستند و زمانی که با هم به کار گرفته شوند، موجب تقویت و بهبود یکدیگر می‌شوند. این عناصر به عنوان سیستمی منسجم از طریق فلسفه

1. Johannesson
2. McGonagle & Vella
3. Maccoby
4. Tham & Kim
5. Liebowitz
6. Merchand & Hykes
7. Pirttimäki

رهبری و هوش فردی در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند (مکوبی و اسکادر^۱، ۲۰۱۱). این عناصر عبارتند از:

۱. آینده‌نگری: توانایی درک نیروهایی است که بدیهی نیستند و نمی‌توانند اندازه‌گیری شوند اما آینده را تشکیل می‌دهند (مکوبی، ۲۰۰۱).
 ۲. تفکر سیستمی: توانایی ترکیب و ادغام عناصر گوناگون و درک چگونگی ارتباط آن‌ها با یکدیگر و همسو شدن آنها برای رسیدن به اهداف سازمان است (مکوبی، مارگولیس، و هروی^۲، ۲۰۱۰).
 ۳. تدوین چشم‌انداز (دیدگاه): چشم‌انداز به معنی کاربرد آینده‌نگری و تفکر سیستمی برای طراحی یک حالت ایده‌آل است (مکوبی، ۲۰۰۱).
 ۴. انگیزش: توانایی متقاعد کردن افراد است تا هدف مشترکی را بپذیرند، و یک بینش را اجرا کنند (مکوبی، ۲۰۰۱).
 ۵. مشارکت: به عنوان یک عنصر از هوش استراتژیک در دو عرصه، مشارکت بین سازمان‌ها و مشارکت بین افراد رخ می‌دهد. انواع مختلفی از مشارکت میان سازمان‌ها با سطوح مختلفی از میزان مشارکت وجود دارد که با درجه اعتماد مختلف و بر اساس اهداف شغلی مشترک صورت می‌گیرد (مکوبی، مارگولیس، و هروی، ۲۰۱۰).
- مدیرانی که دارای هوش استراتژیک هستند توان درک محیط خارج از سازمان را دارند و به راحتی می‌توانند پیوند و سازگاری مناسبی بین درون و برون سازمان ایجاد و ماندگاری سازمان را تضمین کنند (سلطانی، ۱۳۸۸). افزون بر هوشمندی، مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی برای رویارویی با تغییرات و چالش‌های محیطی به ساختاری چابک و هوشمند نیاز دارند تا بتوانند عکس‌العمل به موقع و مناسبی در برابر تغییرات حاصل از محرک‌های داخلی و خارجی که پیشتر به آن اشاره شد داشته باشند.
- چابکی^۳ یک مفهوم مدیریتی است که در دهه‌های اخیر به عنوان یکی از ویژگی‌های

1. Macoby & Scudder
2. Macoby, Margolies & Harvey
3. Agility

سازمانی از آن یاد شده است. این پارادایم به صورت توانایی کامیابی در یک محیط متغیر و غیر قابل پیش‌بینی تعریف و مطرح می‌شود. به عبارتی دیگر، چابکی سازمانی توانایی یک سازمان برای درک تغییر محیطی و سپس پاسخگویی سریع و کارا به آن تغییر است. این تغییر محیطی می‌تواند تغییرات فناورانه و کاری و یا تغییر نیاز مشتریان باشد (فتحیان، گلچین‌پور، و خسروشاهی، ۱۳۸۵).

چابکی به طور دائم به عملکرد پرسنل و سازمان، ارزش محصول و خدمات، و تغییر دائم در زمینه فرصت‌های حاصل از جذب مشتری توجه می‌کند و مستلزم آمادگی دائم برای مواجهه با تغییر بنیادی و سطحی است (خوش‌سیما و جعفرنژاد، ۱۳۹۰). در واقع نیروی محرکه اصلی چابکی تغییر است (یوسفی، سرحدی، و گوناسکاران^۱، ۱۹۹۹) و دو عامل اساسی را شامل می‌شود (شریفی و ژانگ^۲، ۱۹۹۹):

- پاسخ به تغییر (پیش‌بینی شده یا غیرمنتظره) به روش مناسب و در زمان مقرر؛

- بهره‌برداری از تغییرات و استفاده از آن‌ها به عنوان فرصت‌ها.

چابکی از جمله راهبردهای بسیار کلیدی در راستای دریافت سریع نیازهای مشتریان و ارائه پاسخ به آن در کوتاه‌ترین زمان ممکن است. چابکی مفهومی است که می‌تواند به عامل اساسی در راستای برخورد و مدیریت محیط‌های سازمانی با ویژگی‌های تغییرات پیوسته و همراه با عدم اطمینان تبدیل شود و به سازمان‌ها کمک کند تا بتوانند به اهداف از پیش تعیین شده خود دست یابند (آقایی و آقایی، ۱۳۹۳).

به دلیل جدید بودن این مفهوم هنوز تعریفی جامع که مورد قبول و توافق همگان باشد ارائه نشده است و صاحب‌نظران آنرا به طرق مختلف تعریف کرده‌اند از جمله:

1. Yusufi, Sarhadi & Gunasekaran

2. Sharifi & Zhang

جدول ۲. خلاصه‌ای از تعارف چابکی سازمانی

صاحب نظر	تعاریف
شریفی و ژانگ (۱۹۹۹)	توانایی مقابله با تغییرات غیرمنتظره، استفاده از تغییرات به عنوان فرصت
کاید ^۱ (۲۰۰۰)	قابلیت سازگاری سریع در واکنش به تحولات و وقایع غیرمنتظره و پیش‌بینی نشده، فرصت‌های بازار و نیازمندی‌های مشتری
ماسکال ^۲ (۲۰۰۱)	همساز شدن با تغییرات و بهره بردن از فرصت‌های ذاتی درون یک محیط آشفته
هوپر، استیپل، و ویتروز ^۳ (۲۰۰۱)	توانایی توسعه و بهره‌برداری از قابلیت‌های درونی و بیرونی سازمان در محیط غیر قابل پیش‌بینی
زین و همکاران ^۴ (۲۰۰۵)	توانایی تولید اطلاعات مورد نیاز برای مدیریت و تصمیم‌گیری در یک محیط متلاطم
کین و نیمبهارد ^۵ (۲۰۱۰)	استفاده فعال از فرصت‌های سودمند و مقابله قطعی با خطرات ناشی از تغییرات، ارزش نهادن به محصولات/خدمات، حفظ تعادل اقتصادی در میان معیارهای مهم رقابتی
وینود و دوادسن ^۶ (۲۰۱۱)	واکنش سریع سازمان به تقاضاهای پویا و غیرقابل پیش‌بینی مشتریان
یانگ ^۷ (۲۰۱۳)	واکنش سریع در پاسخ به تغییرات پیش‌بینی نشده، تصاحب فرصت‌ها

هرچند چابکی ابتدا در سازمان‌های تولیدی مطرح و اجرا شد اما با گذشت زمان و افزایش نقش و اهمیت خدمات سازمان‌های خدماتی در رشد و نمو جامعه، این قابلیت جای خود را به عنوان یک عامل موفقیت در این گونه سازمان‌ها نیز باز کرده است. به زعم شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) مجموعه‌ای از قابلیت‌ها می‌توانند به عنوان معیاری برای ارزیابی تلاطم محیط و شرایط خاص سازمان در نظر گرفته شوند. این قابلیت‌ها عبارتند از:

1. Kidd
2. Maskell
3. Hooper, Steeple & Winters
4. Zain & et al.
5. Qin & Nembehard
6. Vinodh & Devadasan
7. Young

۱. پاسخگویی (توانایی شناسایی تغییرات و واکنش سریع به آن و بهبود و اصلاح تغییرات)؛

۲. شایستگی (توانایی بهره‌وری، کارایی و اثربخشی فعالیت‌ها در جهت اهداف و مقاصد سازمان)؛

۳. انعطاف‌پذیری (توانایی پردازش کارهای مختلف و دستیابی به اهداف مختلف با تسهیلات یکسان)؛

۴. سرعت (توانایی انجام وظایف و عملیات در کوتاه‌ترین زمان ممکن).
این قابلیت‌ها به کمک عواملی چون کارکنان، فناوری، ساختار سازمانی و نوآوری در سازمان ایجاد می‌شوند و سازمان را در واکنش اثربخش با محیط غیرقابل پیش‌بینی و متغیر محیط کسب و کار و استفاده از تغییرات به عنوان فرصت‌هایی برای پیشرفت سازمانی یاری می‌رسانند.

بنابراین، کتابخانه‌های دانشگاهی برای دستیابی به چابکی باید همواره به این توانایی‌ها و عوامل ایجاد کننده آن توجه کنند و آنها را در درون خود پرورش دهند. از این رو مسئله اصلی پژوهش حاضر، بررسی تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع دولتی شهر تهران از دیدگاه کتابداران این دانشگاه‌ها است.

بر اساس بررسی‌های پژوهشگران، در حوزه موضوعی پژوهش حاضر پژوهش‌های اندکی صورت گرفته است و تنها در حوزه ارزیابی چابکی در کتابخانه‌ها می‌توان به آثار زیر اشاره کرد:

نتایج پژوهش زنجیرچی و همکارانش (۱۳۹۰) نشان داد بعد رهبری در رتبه نخست و ابعاد افراد، مشتری‌مداری، و فرآیند به ترتیب در رده‌های دوم تا چهارم مرتبط‌ترین ابعاد مدیریت کیفیت فراگیر در ارتقاء توانمندی‌های چابکی در خدمات کتابخانه‌ای قرار می‌گیرند.

موله‌رن^۱ (۲۰۰۸) به این نتیجه رسید که کتابخانه‌های دانشگاهی خصوصی اهایو

1. Mulhern

چابکی سازمانی را از طریق تغییرات در ساختار که تمرکز شرکت کنندگان را بر روی فرایند به اشتراک گذاری سیستم یکپارچه کتابخانه تقویت می کند، نشان می دهند. با این وجود نظر به پژوهش‌های تقریباً مشابه با موضوع پژوهش حاضر در حوزه‌های دیگر، به بعضی آثار منتشر شده در این زمینه اشاره می شود. جدول ۳، خلاصه‌ای از پژوهش‌های انجام شده در زمینه هوش استراتژیک را نشان می دهد.

جدول ۳. پژوهش‌های انجام شده در زمینه هوش استراتژیک

پژوهشگران	عنوان پژوهش
صالحی (۱۳۹۰)	بررسی رابطه بین میزان هوش استراتژیک مدیران با میزان اثربخشی آنان در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان
حیدری (۱۳۹۲)	بررسی رابطه بین انعطاف‌پذیری استراتژیک با هوش استراتژیک کارکنان بانک کشاورزی استان بوشهر
رحمتیان (۱۳۹۳)	بررسی رابطه میزان هوش استراتژیک مدیران با میزان موفقیت سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان
جوهان نسون (۱۹۹۴)	رابطه بین پرخشاگری هوش استراتژیک، قابلیت‌ها، و موفقیت تابع هوش استراتژیک
کروگر (۲۰۱۰)	بررسی هوش استراتژیک به عنوان یک ابزار مدیریت استراتژیک در صنعت بیمه بلند مدت در آفریقای جنوبی
سیتویرتا (۲۰۱۱)	نقش هوش استراتژیک بر تصمیم‌گیری شرکت
آگور ^۱ (۲۰۱۵)	هوش استراتژیک: سیستمی برای مدیریت نوآوری

در زمینه چابکی سازمانی نیز پژوهش‌های متعددی صورت گرفته است که جدول ۴، خلاصه‌ای از پژوهش‌های انجام شده نشان می دهد.

1. Aguirre

جدول ۴. پژوهش‌های انجام شده در زمینه چابکی سازمانی

پژوهشگران	عنوان پژوهش
باقرزاده و همکاران (۱۳۸۹)	بررسی وضعیت قابلیت‌های چابکی در سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی اداره کل پست مازندران)
نیک‌پور و سلاجقه (۱۳۸۹)	بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان
هورمنش (۱۳۹۰)	تأثیر فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش بر چابکی سازمان در گروه بهمن خودرو
جاویدی (۱۳۹۱)	بررسی تأثیر کاربرد فناوری اطلاعات بر چابکی سازمانی و چابکی نیروی کار در اداره کل آموزش و پرورش فارس (از دیدگاه کارکنان حوزه ستادی)
زین و همکاران (۲۰۰۵)	رابطه بین پذیرش فناوری اطلاعات و چابکی سازمانی در مالزی
وینود و دوادسن (۲۰۱۱)	ارزیابی چابکی با استفاده از روش منطق فازی مبتنی بر بیست معیار
یانگ (۲۰۱۳)	شناسایی اثر روش‌های رهبری بر چابکی سازمانی
ابوراب ^۱ (۲۰۱۵)	تأثیر کاربرد سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع سازمانی (ای.آر.پی) ^۲ بر چابکی سازمانی: بررسی تجربی در بخش بانکی

پژوهش‌های انجام شده در زمینه هوش استراتژیک و چابکی سازمانی نشان می‌دهد که هوش استراتژیک و چابکی سازمانی دو عامل مهم و تأثیرگذار برای موفقیت و پیشبرد سازمان‌ها در محیط‌های متلاطم و غیرقابل پیشبینی و همچنین عرصه‌های رقابتی هستند. ولی متأسفانه بررسی چابکی سازمانی در حوزه کتابخانه و مراکز اطلاع‌رسانی چندان مورد توجه محققین قرار نگرفته است و پژوهش‌های اندکی چه در داخل و چه در خارج از ایران در خصوص مسئله چابکی و چابک‌سازی کتابخانه‌ها انجام شده است. در خصوص هوش استراتژیک در حوزه کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی نیز پژوهشی یافت نشد و بیشتر، پژوهش‌هایی در مورد هوش سازمانی، هوش هیجانی، هوش فرهنگی و هوش مصنوعی که بیشتر متمرکز بر کتابداران هستند به چشم می‌خورد.

1. Aburub

2. Enterprise Resource Planning (ERP)

پژوهش حاضر قصد دارد تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های مد نظر پژوهش را از طریق پاسخگویی به پرسش‌های زیر مورد بررسی قرار دهد:

پرسش اصلی: آیا هوش استراتژیک مدیران بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع دولتی شهر تهران از دیدگاه کتابداران تأثیر دارد؟

۱. آیا آینده‌نگری مدیران بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع دولتی شهر تهران از دیدگاه کتابداران تأثیر دارد؟
۲. آیا تفکر سیستمی مدیران بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع دولتی شهر تهران از دیدگاه کتابداران دارد؟
۳. آیا تدوین چشم‌انداز توسط مدیران بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع دولتی شهر تهران از دیدگاه کتابداران تأثیر دارد؟
۴. آیا ایجاد انگیزش توسط مدیران بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع دولتی شهر تهران از دیدگاه کتابداران تأثیر دارد؟
۵. آیا ایجاد مشارکت توسط مدیران بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع دولتی شهر تهران از دیدگاه کتابداران تأثیر دارد؟

در صورت داشتن تأثیر این عامل بر چابکی سازمانی کتابخانه‌ها می‌بایست در انتخاب مدیران به فاکتورهای جدیدی توجه شود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی و روش آن پیمایشی است که به منظور بررسی تأثیر هوش استراتژیک مدیران و مؤلفه‌هایش بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع دولتی شهر تهران به اجرا در آمده است. جامعه آماری پژوهش عبارتند از تمامی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع دولتی شهر تهران که تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری (N=۱۷۲) هستند. در این پژوهش به دلیل محدود بودن جامعه آماری، از نمونه‌گیری استفاده نشده است.

مطابق با تعریف وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری دانشگاه‌های جامع دانشگاه‌هایی هستند که در حوزه‌های مختلف علوم به پژوهش و آموزش می‌پردازند. تعداد کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع مورد نظر شامل ۷ دانشگاه است و عبارتند از: دانشگاه تهران، تربیت مدرس، شهید بهشتی، الزهراء، علامه طباطبائی، شاهد، خوارزمی.

به منظور جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده که در دو بخش هوش استراتژیک و چابکی سازمانی تنظیم شده است. برای سنجش هوش استراتژیک از مدل هوش استراتژیک میشل مکویی (۲۰۰۱) بهره گرفته شد. برای طراحی پرسش‌های مربوط به این بخش، هم از پرسش‌های پرسشنامه‌های استاندارد و هم از پرسش‌های محقق ساخته استفاده شد که ۳۰ سوال را شامل می‌شود. از پرسشنامه ارائه شده توسط شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) نیز برای سنجش چابکی سازمانی استفاده گردید. این بخش دارای ۲۱ سوال است. این مدل‌ها به دلیل متناسب بودن با ساختار و فعالیت‌های کتابخانه‌ای به عنوان معیار سنجش انتخاب شدند. پرسشنامه مذکور بر اساس طیف لیکرت پنج تایی تنظیم شده است و ارزش‌های نسبت داده شده به آن‌ها عبارتند از: کاملاً موافقم=۱، موافقم=۲، نظری ندارم=۳، مخالفم=۴، کاملاً مخالفم=۵.

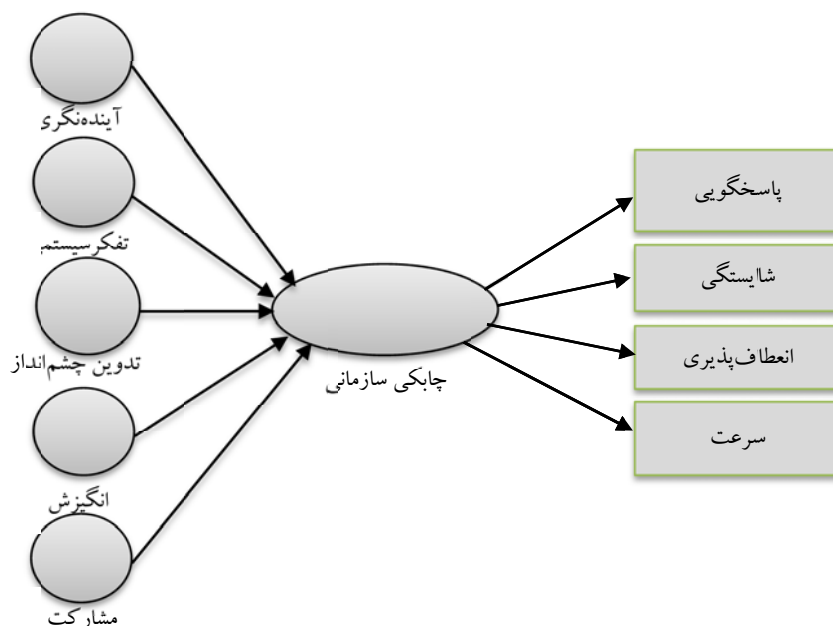
به منظور سنجش روایی از روایی محتوا^۱ استفاده شد. پرسشنامه جهت سنجش روایی برای استادان و متخصصان حوزه مدیریت و نیز استادان و متخصصان حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی ارسال شد و پس از اعمال نظرات، پرسشنامه اصلاح شده، بار دیگر جهت حصول اطمینان برای استادان ارسال شد و مورد تأیید قرار گرفت. ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ در حد قابل قبولی برای هوش استراتژیک ($\alpha=0/97$) و چابکی سازمانی ($\alpha=0/95$) به دست آمد، که حاکی از ثبات ابزار اندازه‌گیری بود. برای تجزیه و تحلیل آماری از آزمون رگرسیون و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است.

1. Content Validity

یافته‌های پژوهش

برای بررسی پرسش پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. در این رویکرد از پرکاربردترین نرم‌افزار آن یعنی Smart-PLS استفاده شد. پرسش پژوهش با کمک روش حداقل مربعات جزئی با دو روش: مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری آزمون می‌شود.

مدل عمومی معادلات ساختاری پژوهش نشان می‌دهد که متغیر چابکی سازمانی دارای متغیرهای مکنون است (شکل ۱). یعنی مؤلفه‌های پاسخگویی، شایستگی، سرعت و انعطاف‌پذیری باید تشکیل‌دهنده چابکی سازمانی را بدهند. در حالی که برای متغیر هوش استراتژیک مؤلفه‌های این متغیر به صورت مستقیم در مدل عمومی معادلات ساختاری وارد شده و نیازی به تشکیل متغیر هوش استراتژیک نیست.



متغیرهای مکنون باید با استفاده از تحلیل عاملی مرتبه دوم به متغیرهای مشاهده‌پذیر تبدیل شوند. بدین منظور، مدل‌های اندازه‌گیری متغیر چابکی سازمانی به شکل جداگانه

آزمون شد و بارهای عاملی پرسش‌های تشکیل‌دهنده هر یک از متغیرهای مکنون بدست آمد. مقادیر بارهای عاملی برای همه پرسش‌ها بالای ۰/۵ به دست آمد. با انجام تحلیل عاملی مرتبه دوم، مؤلفه‌های متغیر چابکی سازمانی شامل پاسخگویی، شایستگی، انعطاف‌پذیری و سرعت، تبدیل به مؤلفه‌های مشاهده‌پذیر شدند (همانند شکل ۱).

آزمون مدل اندازه‌گیری

مدل‌های معادلات ساختاری به دو دسته مدل‌های ترکیبی و انعکاسی تبدیل می‌شوند. مدل پژوهش حاضر از نوع مدل انعکاسی می‌باشد. آزمون مدل اندازه‌گیری انعکاسی در دو مرحله آزمون پایایی و روایی می‌باشد (جدول ۵).

جدول ۵. بررسی مدل اندازه‌گیری

نتیجه آزمون	مراحل	
تمامی بارهای عاملی مدل‌های اندازه‌گیری بالای ۰/۴ بوده و در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند، در نتیجه مدل اندازه‌گیری همگن است.	همگن بودن مدل	آزمون پایایی مدل
	پایایی ترکیبی	
	آلفای کرونباخ	
مقدار AVE، ۰/۵ می‌باشد که نشان‌دهنده همسانی و اعتبار درونی مدل اندازه‌گیری است.	روایی همگرا	آزمون روایی مدل
	روایی تشخیصی	
بارعاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان مربوط به خود، حداقل ۰/۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر است و دارای روایی تشخیصی در سطح سازه‌هایش است.	آزمون کیفیت مدل	
شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CV Com) برای هر دو متغیر مثبت است و کیفیت مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود.		

آزمون مدل ساختاری

سه معیار اصلی برای آزمون مدل‌های ساختاری عبارتند از: (۱) شاخص ضریب تعیین (R^2)؛

۲) معناداری ضرایب مسیر (بتا؛ و ۳) شاخص افزونگی یا ارتباط پیش‌بین. معیار اساسی ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زا (وابسته) مدل مسیر، ضریب تعیین است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). این شاخص نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر درون‌زا توسط متغیر برون‌زا صورت می‌پذیرد. مقادیر ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ برای متغیرهای مکنون درون‌زا (وابسته) در مدل مسیر ساختاری (درونی) به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف شده است.

جدول ۶. شاخص‌های ضریب تعیین (R^2)

متغیر مکنون درون‌زا	ضریب تعیین (R^2)
چابکی سازمانی	۰/۶۹۲۳۶۳

همانطور که جدول ۶ نشان می‌دهد شاخص ضریب تعیین برای متغیر مکنون درون‌زا در سطح قابل توجه است.

یکی از شاخص‌های تأیید روابط در مدل ساختاری معنادار بودن ضرایب مسیر است. در سطح معناداری ۹۵ درصد، این مقدار با حداقل آماره تی، ۱/۹۶ مقایسه می‌شود. ارزش تی، معنی دار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان می‌دهد. اگر مقدار تی بیشتر از ۱/۹۶ باشد، یعنی اثر مثبت وجود دارد و معنی دار است. اگر بین ۱/۹۶+ تا ۱/۹۶- باشد، اثر معنی داری وجود ندارد و اگر کوچکتر از ۱/۹۶- باشد، یعنی اثر منفی دارد، ولی معنی دار است. همچنین ضرایب مسیر اگر بالای ۰/۶۰ باشد، بدین معنی است که ارتباط قوی میان دو متغیر وجود دارد، اگر بین ۰/۳ تا ۰/۶ باشد، ارتباط متوسط و اگر زیر ۰/۳ باشد، ارتباط ضعیفی وجود دارد (اکبری، بهارستان و شائمی برزکی، ۱۳۸۶). در جدول زیر نتیجه حاصل از آزمون پرسش پژوهش قابل مشاهده است.

جدول ۷. نتیجه حاصل از آزمون پرسش پژوهش

متغیرها	ضریب مسیر β	آماره t	نتیجه
آینده‌نگری	←	۰/۴۱۶	تأیید شد
تفکر سیستمی	←	۰/۰۸۱	رد شد
تدوین چشم‌انداز	←	۰/۲۶۳	تأیید شد
انگیزش	←	۰/۱۷۳	رد شد
مشارکت	←	-۰/۰۳۱	رد شد

ضرایب مسیر برای تأثیر آینده‌نگری و تدوین چشم‌انداز بر چابکی سازمانی به ترتیب ۳/۲۰۷ و ۲/۴۵۴ است. با توجه به اینکه این مقادیر بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشند تنها تأثیر دو مؤلفه آینده‌نگری و تدوین چشم‌انداز بر چابکی سازمانی معنادار است و تأثیر سه مؤلفه دیگر بر متغیر چابکی سازمانی معنادار نیستند.

ضریب استاندارد شده (ضریب تبیین R^2) مسیرها شدت تأثیرات مسیرها را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد شده مسیر میان مؤلفه آینده‌نگری و چابکی سازمانی (۰/۴۱۶) بیانگر این مطلب است که مؤلفه آینده‌نگری به میزان ۴۱/۶ درصد از تغییرات چابکی سازمانی را به طور مستقیم تبیین می‌کند. همچنین تدوین چشم‌انداز ۲۶/۳ درصد از تغییرات چابکی سازمانی را به طور مستقیم تبیین می‌کند.

با توجه به توضیحات بالا، متغیر هوش استراتژیک مدیران به میزان ۶۸ درصد (۴۱/۶) درصد مؤلفه آینده‌نگری و ۲۶/۳ درصد مؤلفه تدوین چشم‌انداز از تغییرات چابکی سازمانی کتابخانه‌ها را به طور مستقیم تبیین می‌کند.

آزمون کلی مدل معادلات ساختاری

توسط شاخص نیکویی برازش^۱ (GoF) پژوهشگر می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و ساختاری مدل، برازش بخش کلی را نیز کنترل کند. در پژوهش حاضر برازش مدل ۰/۴۰ به دست آمد که نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

حجم و تنوع تغییرات عصر حاضر مدیران سازمانها را با چالش بزرگی مواجه کرده است و آنها ناگزیر از انجام تغییراتی در نگرش‌ها، دانش، رویکردها و رویه‌های سازمان خود هستند. این امر ضرورت دستیابی به چابکی و ایجاد زمینه‌های مناسب برای ظهور آن را برجسته‌تر می‌سازد. با توجه به تغییرات ایجاد شده به ویژه در زمینه فن آوری اطلاعات و

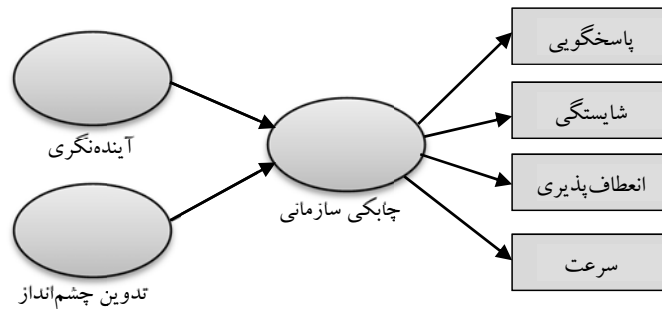
1. Goodness of Fit

نظام‌های اطلاع‌رسانی، کتابخانه‌ها نه تنها از این تغییرات مصون نیستند بلکه لازم است خود را با تغییرات جهت پویایی و دسترس‌پذیری بیشتر همگام کنند. به نظر می‌رسد پیاده‌سازی سیستمی چابک و فراهم آوردن زیرساخت‌های مکفی در این زمینه می‌تواند به کتابخانه‌ها در تحقق این امر یاری رساند.

پژوهش حاضر بر آن است تا تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از دیدگاه کتابداران آن را مورد بررسی قرار دهد. لازم به ذکر است به دلیل نبودن پژوهش‌های مشابه با موضوع پژوهش حاضر در حوزه کتابخانه‌ها امکان مقایسه نتایج این پژوهش با پژوهش‌های مشابه میسر نیست.

بر اساس یافته‌های پژوهش، از دیدگاه کتابداران، هوش استراتژیک مدیران بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران به میزان ۶۸ درصد تأثیر مثبت دارد. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر هوش استراتژیک مدیران، چابکی سازمانی کتابخانه‌ها به مقدار ۰/۶۸ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد. بنابراین پاسخ پرسش اصلی پژوهش مثبت است.

بر اساس تجزیه و تحلیل به دست آمده از سنجش تأثیر مؤلفه‌های هوش استراتژیک بر چابکی سازمانی، ضریب مسیر برای تأثیر مؤلفه آینده‌نگری (۳/۲۰۷) و تدوین چشم‌انداز (۲/۴۵۴) بر چابکی سازمانی معنادار است ($t > 1/96$) و ضریب مسیر برای تأثیر سه مؤلفه تفکر سیستمی (۰/۵۳۵)، انگیزش (۱/۲۰۲)، و مشارکت (۰/۲۰۳) بر چابکی سازمانی معنادار نیست ($t < 1/96$). مطابق یافته‌ها، مؤلفه آینده‌نگری به میزان ۴۱/۶ درصد و مؤلفه تدوین چشم‌انداز به میزان ۲۶/۳ درصد بر چابکی سازمانی کتابخانه‌ها تأثیر مثبت دارند. در نتیجه پاسخ پرسش‌های (۱) و (۳) مثبت و پاسخ سه پرسش (۲)، (۴) و (۵) منفی است. شکل ۲ مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل نهایی پژوهش

اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌های کتابخانه دانشگاهی به نحو مؤثری منوط به آن است که این نهاد به صورت شایسته‌ای سازمان داده شود و در برنامه‌ریزی و اداره آن از اصول و اندیشه‌های پیشرفته مدیریت پیروی گردد. در سال‌های اخیر برخی تحولات جدید از جمله افزایش تعداد دانشجو و پژوهشگر، گسترش دانش، تأکید بر یادگیری چند بعدی، ایجاد رشته‌های جدید، و تأکید بر پژوهش، در نقش کتابخانه‌های دانشگاهی اثرات جدی گذاشته است. در چنین شرایطی کتابخانه دانشگاهی باید به نحوی اداره شود که بهره‌گیری از منابع، امکانات، و خدمات آن به مؤثرترین صورت باشد (حقیقی، ۱۳۸۵). مدیریت، عامل حیاتی موفقیت کتابخانه‌ها است و باید بتواند کتابخانه را از محیط متلاطم و همراه با تغییر با موفقیت به سوی اهداف خود رهنمون سازد. بنابراین، لازم است مدیران کتابخانه از لحاظ استراتژیکی هوشمند باشند تا بتوانند به صورت استراتژیک بیاندیشند و استراتژی‌های اثربخشی را برای حفظ و انسجام کتابخانه خود تدوین و از اجرای این استراتژی‌ها با وجود تغییرات مداوم محیط حمایت کنند.

مؤلفه‌های هوش استراتژیک به عنوان یک سیستم عمل می‌کنند و باید به صورت یک کل نگریسته شوند. هوش استراتژیک یک لیست از مؤلفه‌های غیرمرتبط نیست که هر کدام از آنها برای نقش خاصی مهم باشد. مؤلفه‌های هوش استراتژیک را نمی‌توان از هم تفکیک کرد (صالحی‌نژاد، ۱۳۹۲). این مؤلفه‌ها به هم مرتبط و وابسته هستند و زمانی که همزمان به کار گرفته شوند باعث تقویت و بهبود یکدیگر می‌شوند. بنابراین، مدیران

کتابخانه هنگامی می‌توانند از هوش استراتژیک بالایی برخوردار باشند که این مؤلفه‌ها را همزمان به کار بگیرند.

توجه مدیران کتابخانه‌ها به آینده و تغییرات محیط بیرونی کتابخانه، پیش‌بینی تهدیداتی که ممکن است با آن مواجه شوند مانند تغییرات سیاست‌های اقتصادی دانشگاه و تأثیر بر بودجه و امکانات کتابخانه، تحریم‌های یک‌جانبه غرب و عدم دسترسی به منابع علمی روز و آخرین دستاوردهای حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی و غیره، تغییر در فعالیت‌های کتابخانه و روش‌ها و سیاست‌های خود به منظور مقابله با تهدیدات، نگاه جزئی و کلی به مسائل و یافتن الگوی مناسب، ایجاد تصویر مطلوب از آینده کتابخانه، توجه به نیازها و توانایی‌های کارکنان و ایجاد روحیه مشارکت و همدلی می‌تواند کتابخانه را از حالت انفعال خارج ساخته و موجب اثربخشی و کارایی خدمات کتابخانه و در نهایت تأمین نیاز اطلاعاتی آحاد جامعه دانشگاهی و ارتقای کیفی دانشگاه تابع خود شوند.

به طور کلی می‌توان گفت از دیدگاه کتابداران هوش استراتژیک مدیران و مؤلفه‌های آینده‌نگری و تدوین چشم‌انداز بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی تأثیر مثبت دارد.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- توجه به ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌ها و شایستگی‌های مدیریتی، سبک‌های رهبری
- در انتخاب و انتصاب مدیران.
- قرارداد مبنا بحث هوش استراتژیک به عنوان یک موضوع مهم آموزشی (در برنامه مدیریت) در دستور کار آموزش‌های دوره‌ای مدیران.
- به کارگیری همزمان مؤلفه‌های هوش استراتژیک توسط مدیران برای بهبود عملکرد و چابک شدن.
- آموختن علم آینده‌نگری و فرایند مدیریت تغییر برای کنترل تغییرات و بهره‌مندی از آن.

- تنظیم و تدوین چشم‌انداز، اهداف و برنامه‌های راهبردی مناسب برای کتابخانه و بازنگری و آشناسازی کارکنان.
- گنجاندن دانش مرتبط با مدیریت استراتژیک و مدیریت تغییر در برنامه درسی (دروس مربوط به مدیریت کتابخانه) دانشجویان به خصوص دانشجویان تحصیلات.

منابع

۱. آقایی، م؛ آقایی، ر (۱۳۹۳). ارائه الگوی مفهومی چابکی سازمانی. *رشد فناوری*، ۱۰ (۳۹)، ۳۷-۴۳.
۲. اکبری، پ؛ بهارستان، الف؛ و شائمی برزکی، ع (۱۳۸۸). تحلیل تأثیر هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی بر تعارضات سازمانی: مطالعه موردی. *فرایند مدیریت توسعه*، ۲۶ (۴)، ۷۳-۱۰۰.
۳. باقرزاده، م؛ بالوئی جامخانه، ع؛ و معافی مدنی، ر (۱۳۸۹). بررسی وضعیت قابلیت‌های چابکی در سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی اداره کل پست مازندران). *پژوهشگر (مدیریت)*، ۷ (۱۸)، ۳۷-۴۷.
۴. جاویدی، م (۱۳۹۱). *بررسی تأثیر کاربرد فناوری اطلاعات بر چابکی سازمانی و چابکی نیروی کار در اداره کل آموزش و پرورش فارس*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه پیام نور، شیراز.
۵. حیدری، ح (۱۳۹۲). *بررسی رابطه بین انعطاف‌پذیری استراتژیک با هوش استراتژیک کارکنان بانک کشاورزی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر.
۶. حقیقی، م (۱۳۸۵). *کتابخانه‌های دانشگاهی. دایره‌المعارف کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ج ۲، ۱۴۶۲-۱۴۸۱.
۷. خوش‌سیملا، ع؛ جعفرنژاد، الف (۱۳۹۰). ارائه مدل ساختاری چابکی، مزیت رقابتی، و عملکرد سازمان‌های تولیدی ایران. *دانشور رفتار*، ۱۸ (۲-۴۷)، ۶۹-۹۲.
۸. رحمتیان، الف (۱۳۹۲). *بررسی رابطه میزان هوش استراتژیک مدیران با میزان موفقیت سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان.
۹. زنجیرچی، م، و همکاران (۱۳۹۰). تبیین الزامات چابکی کتابخانه‌ها بر مبنای رویکرد مدیریت کیفیت فراگیر در کتابخانه‌های عمومی شهرستان یزد. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۱۷ (۱)، ۷۱-۹۷.
۱۰. سلطانی، الف (۱۳۸۸). *هوش شش‌گانه؛ ابزاری هوشمند. تدبیر*، ۲۱۰، ۲۱-۲۶.
۱۱. صالحی‌نژاد، س (۱۳۹۰). *بررسی رابطه بین میزان هوش استراتژیک مدیران با میزان اثربخشی آنان در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان.
۱۲. صالحی‌نژاد، س (۱۳۹۲). *هوش استراتژیک و آینده پژوهی در سازمان، دومین همایش ملی آینده پژوهی (تهران، ۳۰ بهمن)*.
۱۳. فتحیان، م؛ گلچین‌پور، م؛ و خسروشاهی، س (۱۳۸۵). *راهکارهای چابکی در سازمان‌های تولیدی*. تدبیر، ۱۷۵، ۳۷-۴۳.
۱۴. فدائی، غ؛ ناخدا، م (۱۳۸۹). *طراحی مدل مدیریت تغییر در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران: مطالعه دلفی*. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۱۶ (۳)، ۱۴۵-۱۶۸.
۱۵. نیک‌پور، الف؛ سلاجقه، س (۱۳۸۹). *بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان*. *پژوهش‌های مدیریت*، ۳ (۷)، ۱۶۹-۱۸۴.

۱۶. هورمنش، ف (۱۳۹۰). تأثیر فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش بر چابکی سازمان در گروه بهمن خودرو. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.
17. Aburub, F. (2015). Impact of ERP Systems Usage on Organizational Agility. *Information & People*, 28(3), 570-588.
18. Aguirre, J. (2015). Strategic Intelligence: A System to Manage Innovation. *Estudios Gerenciales*, 31, 100-110.
19. Hooper, M. J.; Steeple, D.; Winters, C. N. (2001). Costing Customer Value: An Approach for The Agile Enterprise. *International Journal of Operations & production Management*, 21(5/6), 630-644.
20. Johannesson, J. (1994). The Relationships among Strategic Intelligence Aggressiveness, Capability, and The success of The strategic Intelligence Function. Degree of Doctor of Business Administration in Strategic Management, College of Business Administration, United States international University.
21. Kidd, P. T. (1995, October). Agile Manufacturing: A Strategy for The 21st Century. *Agile Manufacturing (Digest No. 1995/179)*, IEE Colloquium, England.
22. Kruger, J. (2010). As a Strategic Management Tool in the Long-term Insurance Industry in South Africa. Degree of Master of commerce, University of south Africa.
23. Liebowitz, J. (2006). *Strategic Intelligence: Business Intelligence, Competitive Intelligence and Knowledge Management*. New-York: Auerbach Publications.
24. Maccoby, M. (2001). Successful Leaders Employ Strategic Intelligence. *Research Technology Management*, 44(3), 58-60.
25. Maccoby, M.; Margolies, R.; & Onderick Harvey, E. ([2010]). To Build Strategy that Works, You Need Strategic Intelligence. Retrieved octobr 16, 2014, from
26. <http://www.factorintalent.com/wp-content/uploads/2011/09/To-Build-a-Strategy-that-Works-Through-Strategic-I.pdf>.
27. Macoby, M.; Scudder, T. (2011). Strategic Intelligence: A Conceptual System of Leadership For Change. *Performance Improvement*, 50(3), 32-40.
28. Marchand, D.; Hykes, A. (2007). Leveraging What Your Company Really Knows: A Process View of Strategic Intelligence, in Mark Xu. *Managing Strategic Intelligence: Techniques and Technologies*. New York: IGI Global, 2007, 2-13.
29. Maskell, B. (2001). The Age of Agile Manufacturing. *Supply Chain Management: An International Journal*, 6(1), 5-11.
30. McGonagle, J.J.; Vella, C.M. (1999). *The Internet Age of Competitive Intelligence*. Westport: Greenwood Publishing Group.
31. Mulhern, J. (2008). An Exploratory Case Study of Organizational Agility in A Consortium of Small Private College Libraries. The Degree Doctor of Philosophy in Educational Leadership, The University of Dayton, Ohio.
32. Pirttimaki, V. (2007). Business Intelligence As A Managerial Tool in Large Finish Companies. Thesis for the degree of Doctor of Technology, Tampere University of Technology, Tampere.
33. Qin, R.; Nembhard, D.A. (2010). Workforce Agility for Stochastically Diffused Conditions – A real Options Perspective. *International Journal Production Economics*, 125, 324-334.
34. Seitovirta, L.C. (2011). The Role of Strategic Intelligence Services in Corporate Decision Making. Master's Thesis, School of Economics, The Aalto University.
35. Sharifi, H.; Zhang, Z. (1999). A Methodology for Achieving Agility in Manufacturing Organisations: An Introduction. *International Journal Production Economics*, 62, 7-22.
36. Tham, D.; Kim, H.M. (2002, October). Towards Strategic Intelligence with Ontology Based Enterprise Modelling and ABC. Proceedings of the IBER Conference, Las Vegas.
37. Vinodh, S.; Devadasan, S.R. (2011). Twenty criteria based agility assessment using fuzzy logic approach. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 54(9-12), 1219-1231.
38. Young, A.G. (2013). Identifying the Impact of Leadership Practices on Organizational Agility. Master of Science, School of Business and Management, Pepperdine University.
39. Yusuf, Y.Y.; Sarhadi, M.; & Gunasekaran, A. (1999). Agile Manufacturing: The Drivers, Concepts and Attributes. *International Journal Production Economics*, 62, 33-43.
40. Zain, M., et al. (2005). The relationship between information technology acceptance and organizational agility in Malaysia. *Information & Management*, 42(6), 829- 839.

استناد به این مقاله:

ذوالفقاری، م؛ کربلا آقائی کامران، م و حسین زاده شهری، م (۱۳۹۷). تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع دولتی شهر تهران از دیدگاه کتابداران. *فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۴(۳)، ۴۱-۵۰.

استناد به این مقاله:

ذوالفقاری، م؛ کربلا آقائی کامران، م و حسین زاده شهری، م (۱۳۹۷). «تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر چابکی سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع دولتی شهر تهران از دیدگاه کتابداران». *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۴(۳)، ۷۱-۹۳.

شناسه دیجیتال (DOI): 10.22091/stim.2018.3337.1245