

بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک دانش با هوش استراتژیک

مجتبی کمانگیر^۱

کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

چکیده

پژوهش حاضر پس از بررسی و مقایسه‌ی مدل‌های مدیریت دانش، مدیریت استراتژیک دانش، نوآوری و دانش نوآوری به ارایه چارچوب مدیریت استراتژیک دانش با تأکید بر هوش استراتژیک در شعب متمرکز بانک تجارت در استان کردستان پرداخته است. توسعه مفهومی این الگو براساس مرور جامع ادبیات مدیریت دانش انجام شده است که در مدیریت نوآوری به کار می‌رود. در این پژوهش سعی بر آن است تا ضمن پرداختن به مفاهیم مدیریت استراتژیک دانش و هوش استراتژیک به فرآیندها، چالش‌ها و اهمیت هوش استراتژیک در بهبود فرآیند مدیریت استراتژیک دانش، اشاره و در نهایت راهکارهایی برای توسعه آن ارائه می‌شود.

واژگان کلیدی: مدیریت استراتژیک دانش، هوش استراتژیک، مدیریت دانش، نوآوری، دانش نوآوری

^۱ نویسنده مسئول: moj.kaman@gmail.com

در جامعه فراصنعتی امروزه دانش به یک منبع کلیدی اقتصاد تبدیل گردیده است (بل، ۲۰۱۲). در رویارویی با رقابت‌های جهانی و محیط‌های پویا به سازمان‌ها توصیه می‌شود که برای دسترسی به بازارهای جدید و فناوری‌های نوین از تخصص و مهارت‌های افرادی با استعدادهای متنوع بهره‌گیری کنند. سازمان‌های سلسله‌مراتبی بزرگی که زمانی به لحاظ تسهیلات فیزیکی و زیرساخت‌های فناوری گسترده خویش رسوخ ناپذیر تلقی می‌شوند امروزه در پاسخ به بازارهای ناپایدار و نیز برآوردن نیازهای مشتریان، از حیث ارائه سریع کالاها و خدمات، با مشکل مواجه گردیده‌اند. بنابر نظر مدیران، برای بقا در محیط‌های پیچیده و پویا ضروری است که سازمان‌ها از چابکی و انعطاف‌پذیری لازم برخوردار باشند و نیز در اداره دانش به صورت کارا عمل کنند. معهذ، اکثر مدیران در درک جنبه‌های عملی مدیریت دانش با چالش‌های زیادی روبرو هستند (دانپورت و همکاران، ۲۰۱۰). از آنجایی که به طور سنتی مدیران با منابع فیزیکی و ملموسی کار کرده‌اند وقوع چنین چالش‌های اجتناب‌ناپذیر است. براساس پیش‌بینی‌های بلندمدت و طرح‌های آینده در زمینه تولید مدیریت سازمان به تخصیص منابع می‌پردازد و همچنین، به طور سنتی، هماهنگی فعالیت‌ها از طریق برنامه‌ها، رویه‌ها و قوانین مناسب تسهیل می‌شود. با وجود این، از آنجایی که نمی‌توان افراد حرفه‌ای را برای انجام مجموعه‌های متنوع از فعالیت‌های دانشی تحت آموزش قرارداد فعالیت‌های دانشی را نیز نمیتوان به طور منظم و مرتب تجزیه کرد. صرفنظر از مشکلات موجود در تعریف دانش، بدیهی است که دانش ترکیبی سازمان یافته از ایده‌ها، قوانین، رویه‌ها و اطلاعات است (ماراکاس، ۲۰۱۲).

کوئین و همکارانش ۲، (۲۰۱۲) دانش را با هوش و خرد حرفه‌ای برابر می‌دانند. براساس دیدگاهها و دانش سازمانی در بهترین حالت یک استعاره است، از آنجایی که این سازمان نیست بلکه افراد درون سازمان هستند که دانش را به وجود می‌آورند، جایگاه اعتقادات برای توجیه منافع شخصی استفاده می‌شود. این مفهوم دانش با دیدگاه ساختارگرا تناسب دارد.

اهداف پژوهش

هدف کلی

شناسایی رابطه بین مدیریت استراتژیک دانش با هوش استراتژیک در شعب متمرکز بانک تجارت در استان کردستان

هدف های جزئی

شناسایی رابطه بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی مرتبط با منابع

شناسایی رابطه بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی اطلاعاتی

شناسایی رابطه بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی فرآیندهای سازمانی

شناسایی رابطه بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی مرتبط با بازار

شناسایی رابطه بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی کلان محیطی

سوالات پژوهش

سوال کلی

تا چه اندازه بین مدیریت استراتژیک دانش با هوش استراتژیک در شعب متمرکز بانک تجارت در استان کردستان رابطه وجود دارد؟

سوال های جزئی

- تا چه اندازه بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی مرتبط با منابع رابطه وجود دارد؟
- تا چه اندازه بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی اطلاعاتی رابطه وجود دارد؟
- تا چه اندازه بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی فرآیندهای سازمانی رابطه وجود دارد؟
- تا چه اندازه بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی مرتبط با بازار رابطه وجود دارد؟
- تا چه اندازه بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی کلان محیطی رابطه وجود دارد؟

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

بین مدیریت استراتژیک دانش با هوش استراتژیک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی

- بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی مرتبط با منابع رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی اطلاعاتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی فرآیندهای سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی مرتبط با بازار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی کلان محیطی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

- نوع پژوهش

ویژگی های این تحقیق به طور خلاصه به شرح زیر است: روش پژوهش این تحقیق از نظر ماهیت و محتوا از نوع پیمایشی است، که با استفاده از داده های اولیه مستخرج از یافته های میدانی محقق در بانک تجارت به تحلیل تأثیر متغیرها می پردازد. روش تحقیق پژوهش کاربردی و از نوع همبستگی است.

- روش گردآوری داده ها

روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش کتابخانه ای و میدانی می باشد و ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه می باشد که این پرسشنامه ها پرسشنامه هوش استراتژیک می باشد که تألیف قیمی، سید محمد و رمضان، مجید، ۱۳۹۰، پژوهشنامه مدیریت، جلد هفتم، انتشارات راه دان، ایران پروژه و پرسشنامه مدیریت استراتژیک دانش تألیف عبدالکریم جوهری، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی کارکنان، ایران پروژه است.

- روش تحلیل داده ها

در این بررسی از روش های موجود در آمار توصیفی نظیر جداول توزیع فراوانی مطلق، درصد، میانگین، واریانس و انحراف معیار جهت بررسی و مقایسه اطلاعات جمع آوری شده از طریق پرسشنامه استفاده گردیده است و در بخش آمار استنباطی برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کلوموگروف اسمیرنوف و نیز از آزمون همبستگی در صورت نرمال بودن داده استفاده می شود.

- جامعه و نمونه آماری

در تحقیق حاضر به دنبال بررسی رابطه بین هوش استراتژیک و مدیریت دانش استراتژیک هستیم. جامعه‌ی مورد بررسی در این پژوهش، شامل کلیه کارکنان شعبه‌های بانک تجارت در استان کردستان است. که جمعیتی بالغ بر ۳۳۰ نفر است که جامعه مورد تحقیق ما ۳۳۰ نفر می‌باشد.

نمونه بخشی از جامعه تحت بررسی است که با روشی که از پیش تعیین شده است انتخاب می‌شود. اولین قدم در نمونه گیری تعریف جامعه مورد نظر است و هدف نوعی نمونه گیری است که تمام افراد جامعه جهت انتخاب شدن شانس برابر داشته باشند (نادری و سیف نراقی، ۱۳۷۰). حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه گیری کوکران ۱۷۷ نفر برآورد گردید.

$$n = \frac{Nt^*pq}{N \times t^* + t^*pq} = \frac{(330 \times (1/96)^2 \times 0.15 \times 0.15)}{(330 \times (0.15)^2 + (1/96)^2 \times 0.15 \times 0.15)} = \frac{(330 \times 3/18416 \times 0.15 \times 0.15)}{(330 \times 0.10025 + 3/18416 \times 0.15 \times 0.15)} = 177$$

فرمول: حجم نمونه

جدول ۱: اطلاعات مربوط به محاسبه حجم نمونه

۱۷۷	حجم نمونه	n
۳۳۰	حجم جامعه	N
۰/۹۶	سطح اطمینان قابل قبول	T
۰/۵	نسبتی از جمعیت دارای صفت معین	P
۰/۵	نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین	Q

مبانی نظری

مدیریت استراتژیک دانش:

مدیریت استراتژیک دانش به پروسه‌ها و زیرساخت‌هایی می‌پردازد که بنگاه برای کسب، ایجاد و درمیان گذاشتن دانش در جهت تنظیم استراتژی و اتخاذ تصمیمات تجاری از آنها استفاده می‌کند. استراتژی دانش یک بنگاه به بررسی رویکرد کلی یک سازمان که مایل به همسو کردن منابع دانش و توانایی‌های خود با نیازمندی‌های استعداد در استراتژی خود است، می‌پردازد. بنابراین فاصله دانشی موجود بین آنچه یک بنگاه باید برای اجرای استراتژی خود بداند و آنچه که می‌داند کاهش می‌یابد. درک بهتر مفهوم و کاربرد های استراتژی‌های دانش می‌تواند از طریق بررسی مهمترین دستاوردهای آن حاصل شود. یک عامل الزامی این است که بنگاه‌های دارای توازن باید بتوانند مفهوم اکتشاف و بهره‌برداری از دانش را درک نمایند (مرادزاده، ۱۳۸۸).

دیوید تیس ۳ از دانشگاه برکلی ۴ منابع نامحسوس از جمله دانش را منبع اصلی ایجاد تمایز رقابتی برای بنگاه دانسته است. می‌توان گفت که امروزه عموماً پذیرفته شده است که منابع نامحسوس ظرفیت واقعی بهره‌وری و ایجاد ارزش در اقتصاد است و دانش "دارای اهمیت محوری در توسعه مزیت رقابتی پایدار در کسب و کار می‌باشد" (تیس، ۱۹۹۸).

نوناکا ۵ دانش را تنها مزیت رقابتی پایدار برای یک سازمان میداند و به تعبیر او در شرایطی که بازارها مرتباً تحول می‌یابند، فن‌آوری‌های قدیمی منسوخ می‌شوند، رقبا متنوع و چند برابر می‌گردند، و محصولات و خدمات دچار تحولات بنیادین می‌

3. David teece
4. Berkley
5. Nonaka

شوند، سازمان‌ها ی موفق آنهایی هستند که مرتباً به تولید دانش جدید پرداخته، آن را در سطح سازمان گسترانده، بالاخره با سرعت زیاد از آن در فنآوری‌ها و محصولات جدید استفاده می‌کنند. بر همین اساس بود که نخستین گام‌ها برای ایجاد ساز و کارهای تحصیلی، ذخیره سازی و استفاده از دانش در سازمان‌ها در اوایل دهه ۹۰ میلادی شکل گرفت، مجموعه فعالیت‌هایی که سپس تحت عنوان مدیریت دانش شناخته شد (نوناکا، ۱۹۹۱).

مدیریت دانش به عنوان یک استراتژی کاری و شغلی بطور همزمان بر روی مرزهای چندگانه سازمان عمل کرده و نیز ابزاری جهت پیشرفت کلی برنامه یک سازمان محسوب می‌گردد. مدیریت دانش با ایجاد قدرت داخلی در سازمان‌های کشور، سعی در برطرف نمودن چالش‌های خارجی را دارد و این امر با بهره برداری از منابع دانش موجود در کارکنان، منابع اطلاع‌رسانی، تکنولوژی اطلاعاتی و کاربردهای آن و همچنین ارتباط آن‌ها با مشتریان و تأمین کنندگان انجام خواهد شد. مفهوم مدیریت دانش تعیین کننده ابزاری برای اتمام و پیشرفت‌های کاری است که می‌تواند شامل اجزا مختلف کار، توزیع و توسعه محصولات و خدمات باشد و توانایی اجرای فعالانه برای توسعه و بهبود مستمر را نیز در بر داشته باشد. (اخوان و جعفری، ۱۳۸۶).

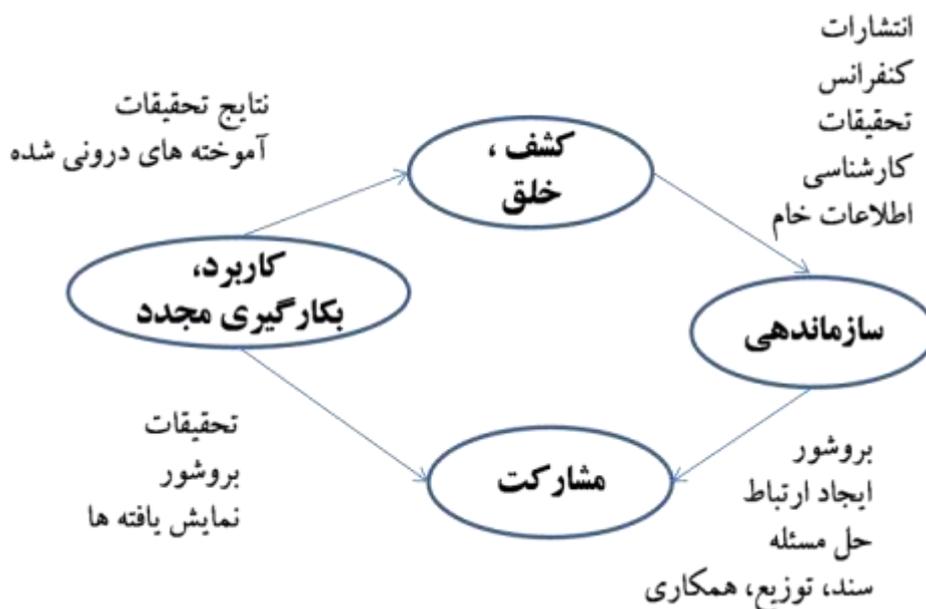
مائی هوته (۱۹۹۷) معتقد است: مدیریت دانش و دانایی شامل فعالیت‌ها و فرایندهایی سازمانی است که ترکیبی از ظرفیت پردازش سازمان در زمینه داده‌ها و اطلاعات را با توانمندی سازمان در زمینه خلاقیت و نوآوری کارکنان جستجو می‌کند. اساساً مدیریت دانش به معنای محور قرار دادن دانش در تمام فرایندها و رویه‌های یک نظام و در واقع همه فرایندهایی است که به کار ارزش می‌دهند و دارای رگه‌ای از دانش هستند. به بیان دیگر، مدیریت دانش، رسیدن به اهداف سازمانی از طریق ایجاد انگیزه در کارکنان دانشی و ایجاد تسهیلات برای آنها، با توجه به استراتژی سازمان است تا توانایی آنان برای تفسیر داده‌ها و اطلاعات (با استفاده از منابع موجود مانند اطلاعات، تجربه، مهارتها، فرهنگ، شخصیت، خصوصیات فردی، احساسات و غیره) از طریق معنابخشی به داده‌ها و اطلاعات افزوده شود.

به اعتقاد فرایانولو (۲۰۰۰) مدیریت دانش با به‌کارگیری و رشد سرمایه‌های دانش یک نهاد و با در نظر داشتن اهداف آن نهاد سروکار دارد. آرمسترانگ (۱۹۹۹) می‌گوید: مدیریت دانش عبارتست از استفاده از اطلاعات برای دستیابی به واقعیات کسب و کار و هنر ایجاد ارزش با استفاده از دارایی‌های نامشهود برای نیل به این مقصود، به بیان دیگر مدیریت دانش، استراتژی ایجاد دانش به موقع توسط افراد در زمان واقعی است و به افراد کمک می‌کند تا اطلاعات را به اشتراک بگذارند و عملکرد سازمانی را بهبود بخشند. این مهم، مستلزم تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی ۹ است. در این صورت یک ارتباط کارا بین «آنها که می‌دانند» و «آنها که نیاز دارند بدانند» شکل می‌گیرد.

از نظر گمبل (۲۰۰۱): مدیریت دانش یعنی مدیریت سازمان به طرف نوآوری مداوم براساس دانش سازمان، یعنی پشتوانه ساختار سازمان، تسهیلات، کاربرد تکنولوژی با تأکید بر کار گروهی و انتشار دانش.

به اعتقاد مایرتل بیچ (۲۰۰۳): مدیریت دانش کار بسط دانش، بینش، درک، چگونه دانستن و به کار بستن، تکنولوژی و سنتها با آمیخته‌ای از علم مدرن است.

از نظر ایواچمی لکا (۲۰۰۴)، ویژگی‌های مدیریت دانش شامل مواردی است که در شکل (۰-۱) نشان داده شده است:



شکل ۱: چرخه دانش ایواچمی لکا در سال ۲۰۰۴

"هوش استراتژیک" توانایی سازگارپذیری با شرایط دائماً متغیر امروزی می‌باشد که با گام برداشتن در یک مسیر ثابت و هموار مغایرت دارد. زیرا تمامی سیگنال‌ها و نشانه‌های رقابتی امروزی، ما را به سازگاری با شرایط متغیر فرامی‌خوانند. هنگامی که با دقت بیشتری به دلیل ورشکستگی شرکت‌ها می‌پردازیم، متوجه می‌شویم که اکثر آنها وجود مشکل را دریافته بودند، اما نتوانسته‌اند استراتژی حل مسئله را تشخیص دهند. اغلب آنها حاضر به تغییر در راستای شرایط جدید نبوده‌اند، زیرا پیش از آن سرمایه‌های انسانی و مالی زیادی را برای ایجاد ساختار خود هزینه نموده و تغییر این جبر ساختاری برایشان امر دشواری محسوب شده است. و در نهایت، کارمندان یک شرکت یا سازمان هستند که تحت اثرات استراتژی توسعه یافته و مناسب قرار می‌گیرند. از اینرو، "هوش استراتژیک" را قابلیت نام نهاده‌اند که از طریق آن و با توجه به رفتارهای فردی و اجتماعی خود می‌توانیم روش صحیح سازگارپذیری با شرایط جدید را بیاموزیم (میرزایی، ۱۳۹۰).

هوش استراتژیک ترکیب انواع دیگری از هوش برای ایجاد ارزش افزوده اطلاعات و دانش در راستای تصمیم‌گیری استراتژیک سازمانی است. هوش استراتژیک اغلب در ارتش یا جهان دفاعی برای بزرگ جلوه دادن اطلاعات و دانش که می‌تواند در سطوح بالای تصمیم‌گیری مفید باشد استفاده می‌شود و اغلب از هوش تاکتیکی یا عملیاتی که بیان‌کننده سطح پایین‌تری از هوشمندی است قابل تفکیک می‌باشد. در موفقیت کسب و کار هوش استراتژیک همان معنی را دارد که در ابزار هوشمند ارتش متعارف است اما نقش اصلی آن تأکید در چگونگی بهتر بودن موقعیت سازمانی برای کنترل آینده چالش‌ها و فرصت‌هایی است که موفقیت سازمان را افزایش می‌دهد. هوش استراتژیک یکی از موارد بهینه‌سازی تصمیم‌گیری رهبران ارشد است در خلال هم‌افزایی مدیریت دانش هوش رقابتی و هوش تجاری از هوش استراتژیک به عنوان یکی از تعیین‌کنندگان کلیدی تصمیم‌گیری موفق یاد می‌شود. داده، به عناصر تشخیص داده شده مربوط می‌شود. هرگاه داده به طریقی دارای شکل و الگو شود به اطلاعات تبدیل می‌شود. اطلاعات به همراه بینش و تجربه به دانش تبدیل می‌شود. دانش در حوزه‌های تخصصی به خبرگی می‌انجامد. لغت خبرگی نیز پس از کسب سالها تجربه و فراگیری نکات به خرد تبدیل می‌شود.

دانش و تجربه در کنار هم به ویژه در تنظیمات سازمانی موجب توسعه هوش می شوند. هوش سازمانی دارای پنج لایه است هوش مصنوعی، مدیریت دانش، هوش تجاری، هوش رقابتی، هوش استراتژیک. حال باید دید که چگونه هر کدام از این طبقه بندی هوشمند با دیگری در ارتباط است. داخلی ترین لایه مربوط به هوش مصنوعی است این موضوع به سیستم های هوشمند توسعه یافته برای پشتیبانی و در برخی مواقع تصمیم گیرنده مربوط می شوند هوش مصنوعی چگونگی ساخت قدرت کامپیوتری هوشمند برای پشتیبانی از قدرت مغز انسان را یادآور می شود همچنین به چگونگی یادگیری فکر کردن، توضیح دادن و سایر فرآیندهای وابسته نیز نگاهی دارد. مدیریت دانش لایه بعدی از پیاز هوشمند می باشد مدیریت دانش با این موارد که چگونه یک سازمان می تواند دانش خود را برای نوآوری قدرتمند کند، نگهداری دانش باریسک بحرانی، ایجاد همراهی، تعلق و بهبود بهره وری نیروی کار سرو کار دارد. در کنار دانش یک سازمان باید به طور موثر با اطلاعات سرو کار داشته باشد. در لایه بعدی هوش تجاری در واقع با مدیریت کارایی یکپارچه شده cpm در راستای بهبود تصمیم گیری سازمانی سرو کار دارد. هوش رقابتی لایه بعدی است که از اطلاعات و دانش داخلی و خارجی برای توسعه برنامه سیستماتیک جهت مدیریت تحلیل و اجرای این اطلاعات و دانش در جهت بهبود تصمیم گیری سازمانی استفاده می کند. در نهایت تجمع تمام این لایه های هوشمند مختلف تشکیل هوش استراتژیک می دهد که برای تصمیم استراتژیک بهتر به کار می رود. هوش استراتژیک در ابتدا با اجرای مفاهیم مدیریت دانش، هوش رقابتی و هوش تجاری باعث می گردد تا ریسک استراتژیک باید به طور قابل توجهی کاهش یابد. هوش رقابتی به ارزیابی رقابت و شرایط بازار کمک خواهد کرد مدیریت دانش می تواند به قدرت نفوذ دانش در داخل و خارج سازمان کمک کرده و باعث دستیابی به مشتریان و ذینفعان شود هوش تجاری می تواند به اجرای تکنیکهای انبار داده و کاوش داده برای عدم الگوهای مخفی بدون پوشش و روابط در حجم زیادی از داده ها تمرکز داخلی داشته باشد راهکارهای مدیریت دانش هوش رقابتی و هوش تجاری می توانند به تصمیم گیرندگان برای بدست آوردن بینش راجع به محیط بیرون کسب و کار ایجاد کنند. حوزه دوم که هوش استراتژیک می تواند به تصمیم گیرندگان کمک کند تصمیمات آگاهانه بهتر با سرعت و اعتماد بیشتر است. یک تصمیم آگاهانه از هوش تجاری مدیریت دانش و نتایج هوش رقابتی بدست می آید. استراتژی مدیریت دانش و طرح پیاده سازی با اندازه گیری خروجی مربوطه می تواند دانش مورد نیاز برای بالا بردن اهداف استراتژیک سازمان فراهم کند مدیریت دانش یک کلید تعیین کننده از هوش استراتژیک است و در نهایت می تواند به سازمانها برای گرفتن تصمیمات سریع و بهتر یاری رساند. به نقل از کتاب راب کراس قدرت نهفته شبکه های اجتماعی شبکه هایی از ارتباطات غیر رسمی تاثیر بحرانی روی کار و نوآوری دارند تحقیقات نشان می دهد که اتصال نامناسب در شبکه هایی با مدیریت خوب در سازمانها می تواند تأثیر شگرفی بر کارایی فراگیری و نوآوری داشته باشند (شجاع زاده، ۱۳۹۱).

تعریف عملیاتی

مدیریت استراتژیک دانش:

نتیجه ای است که آزمون گیرنده از مؤلفه مدیریت استراتژیک دانش در پرسشنامه مدیریت استراتژیک دانش بدست می آورد.

هوش استراتژیک:

نتیجه ای است که آزمون گیرنده از مؤلفه های (هوشمندی مرتبط با منابع، هوشمندی اطلاعاتی، هوشمندی فرآیندهای سازمانی، هوشمندی مرتبط با بازار و هوشمندی کلان محیطی) در پرسشنامه هوش استراتژیک بدست می آورد.

هوشمندی استراتژیک

تجمع انواع هوش برای ایجاد ارزش افزوده اطلاعات و دانش مجموع هوش تجاری و هوش رقابتی به همراه مدیریت دانش به سازمان کمک می کند که خوشبخت و سعادتمند باشد (شاکری، ۱۳۸۹).

انواع هوشمندی استراتژیک

- ۱ - هوشمندی رقابتی
- ۲ - هوشمندی مرتبط با بازار
- ۳ - هوشمندی کلان محیطی
- ۴ - هوشمندی کسب و کار
- ۵ - هوشمندی مرتبط با منابع انسانی
- ۶ - هوشمندی هوشمندی اطلاعاتی
- ۷ - هوشمندی مرتبط با فرایند سازمانی (گل محمدی، ۱۳۹۰).

مولفه های تشکیل دهنده هوشمندی استراتژیک

هوشمندی رقابتی: سیستمی از تجزیه و تحلیل محیطی که دانش سازمان را نسبت به محیط بیرونی کامل می کند. بر برنامه ها، عملکرد و تصمیمات سازمان تأثیر می گذارد. اطلاعات کاربردی درباره محصولات، عوامل محیطی، مشتریان گردآوری می کند و بعد از تجزیه و تحلیل در اختیار تصمیم گیرندگان قرار می دهد (خالقی، ۱۳۹۱).

هوشمندی مرتبط با بازار: مرتبط با روندهای آتی و نیازها و ترجیحات مشتریان و بازارهای جدید و تأمین کنندگان و توزیع کنندگان و رقبا (خالقی، ۱۳۹۱).

هوشمندی کلان محیطی: فرآیندشناسایی، گردآوری، پردازش و تفسیر اطلاعات در باره عوامل بیرونی موثر در سودمندی برنامه و تصمیمات (تکنولوژیکی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، زیست محیطی) (خالقی، ۱۳۹۱).

مولفه های تشکیل دهنده هوشمندی استراتژیک

هوشمندی کسب و کار:

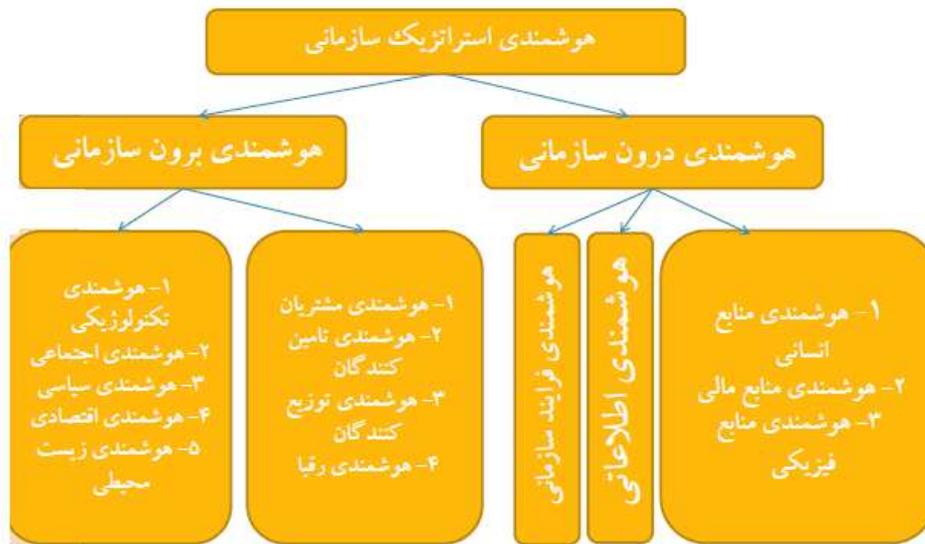
ابزارها و تکنیک های مفید برای اتخاذ تصمیمات مناسب فروش، تولید و مالی.

هوشمندی مرتبط با منابع سازمانی: منابع انسانی، منابع مالی و منابع فیزیکی.

هوشمندی اطلاعاتی: فرآیندی از گردآوری، سازماندهی، تجزیه و تحلیل و توزیع اطلاعات بین بخش های مختلف سازمان و مدیریت اطلاعات با رعایت اصول اخلاقی.

هوشمندی مرتبط با فرآیندهای سازمان:

شناسایی تنگناها و علل آنها و درک بهتر سازمان از چگونگی (خالقی، ۱۳۹۱).



نمودار ۱: اجرای فرآیندهای کسب و کار (جاسبی، ۱۳۸۸).

دستاورد های هوش استراتژیک

توانایی درک محیط خارج از سازمان

تغییر و تحول مستمر سازمان متناسب با تحولات

خلق بازارهای جدید برای سازمان

ماندگاری سازمان در محیط رقابتی

تغییرات فناوری متناسب با کسب و کار

خلق ارزش های جدید در سازمان

رشد سهم بازار در محصولات جدید

تضمین سودآوری (علیمی، ۱۳۹۲).

مزایای مدیریت دانش استراتژیک

پژوهش های گوناگونی در زمینه ی شناسایی مزایای حاصل از کاربرد مدیریت دانش به عنوان قابلیت های اصلی سازمان

انجام شده است. بت (۲۰۰۵) مزایای زیر را برای استفاده از مدیریت دانش عنوان می کند:

- مدیریت دانش، باعث ایجاد ارزش مبتنی بر دانش می شود.

- مدیریت دانش انگیزه را از طریق مشارکت کارکنان افزایش می دهد.

- مدیریت دانش، باعث ارتقای رقابت پذیری می شود.

مدیریت دانش، منجر به مزیت رقابتی پایدار می شود. (بت، ۲۰۰۵)

«هری هارن» نیز دستاوردهای زیر را برای سازمانها و در صورت پیاده سازی مدیریت دانش، متذکر شده است:

- مدیریت دانش، موجب به اشتراک گذاری دانش می شود و با این کار، سازمان از مزایای یادگیری از فرآیند مدیریت دانش،

توسط افرادش بهره مند می شود.

- حساسیت بیشتر و واکنش بهتر نسبت به فرار و خروج نیروهای کلیدی صورت می گیرد.
- توانایی پاسخگویی به فرصت های جدید تجاری، افزایش می یابد.
- تضمین کننده مشارکت موفق با تامین کنندگان، فروشندگان، مشتریان و سایر همکاران تجاری است و توانمندی های کلیدی سازمان را افزایش می دهد. طول مدت طی کردن منحنی یادگیری را کوتاه تر می کند (هری هاران ۲۰۰۵، ۱۳).
عوامل موفقیت مدیریت استراتژیک دانش
در زمینه شناسایی عوامل موفقیت مدیریت دانش نیز تحقیقات گوناگونی انجام شده است. هری هاران (۲۰۰۲) عوامل اصلی موفقیت مدیریت دانش را در چهار گروه، طبقه بندی کرده است، این چهار گروه عبارتند از:

افراد

فرآیندها

فناوری

تعهد استراتژیک مستمر

عوامل موفقیت مدیریت دانش را می توان با زیر ساختارها و توانا سازهای لازم برای پیاده سازی آن یکی دانست، به عبارتی:
(عوامل موفقیت مدیریت دانش = تواناسازی های مدیریت دانش + زیرساختارهای لازم برای پیاده سازی مدیریت دانش)
به جرات می توان گفت مهمترین عامل موفقیت مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی است، چرا که اجرای مدیریت دانش مثل هر تغییر دیگری باید از سه مرحله انجماد زدایی، تغییر و انجماد مجدد بگذرد. اگر تمامی زیرساختارها و تواناسازها مهیا باشد ولی در زمینه فرهنگ سازمانی دچار مشکل باشیم، راه به جایی نخواهیم برد. آمادگی افراد و تعهد رهبری را نیز می توان به عنوان مولفه های تحت تاثیر فرهنگ سازمانی نام برد.
چونگ و چوی در مقاله ی تحت عنوان «عوامل حیاتی در اجرای موفق مدیریت دانش»، با بیان پشتوانه ی تئوری و مبتنی بر تجربه و همچنین استفاده از نظرات نویسندگان و پژوهشگران مختلف، عوامل زیر را به عنوان عوامل موفقیت مدیریت دانش در خلق ارزش برای سازمان و همچنین ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان ها بر شمرده اند:

آموزش کارکنان

مشارکت کارکنان

تفویض اختیارات مدیریت به کارکنان

تعهد و رهبری مدیریت عالی

زیر ساختار سیستمهای اطلاعاتی

قابلیت اندازه گیری عملکرد

فرهنگ دوستی با دانش

الگوبرداری

ساختار مبتنی بر دانش

موانع موفقیت مدیریت استراتژیک دانش

در اجرای مدیریت دانش، شناخت موانع و رفع آنها امری لازم و ضروری است، مهمترین موانع قابل پیش بینی عبارتند از:
کمبود زمان و انگیزه: در حال حاضر، علی رغم وجود بهترین فناوری ها و فنی ترین منابع اطلاعاتی، انگیزه کارکنان برای استفاده از مدیریت دانش بسیار کم است و این به دلیل ارتباطات ناکافی، ناتوانی در هماهنگی فعالیت ها، احساس دریافت سود شخصی پایین از طرف کارکنان است. این درحالی است که انگیزه و تعهد برای خلاقیت، تسهیم و کاربرد دانش، عوامل

نامرئی موفقیت مدیریت دانش شناخته شده اند. کمبود زمان لازم برای مشارکت و ناتوانی در به کار بردن دانش در محدود زمانی کوتاه، مانع مهم دیگر است. با وجود فراوانی رقبا نوآور و محیط پویا و به شدت متغیر سازمان ها کمبود زمان را تهدیدی جدی قلمداد می کنند.

قدرت موانع و روش استبدادی مدیریت: یک مدیر باید دارای بینش قوی، درک فناوری، آشنایی با مدیریت دانش، فرهنگ مشارکتی و توانایی ایجاد ارتباط باشد تا بتواند یک سازمان دانش محور را هدایت و رهبری کند.

کمبود درک پایه از مفهوم مدیریت دانش: برای از بین بردن این مانع باید افراد توانایی های زیر را داشته باشند:

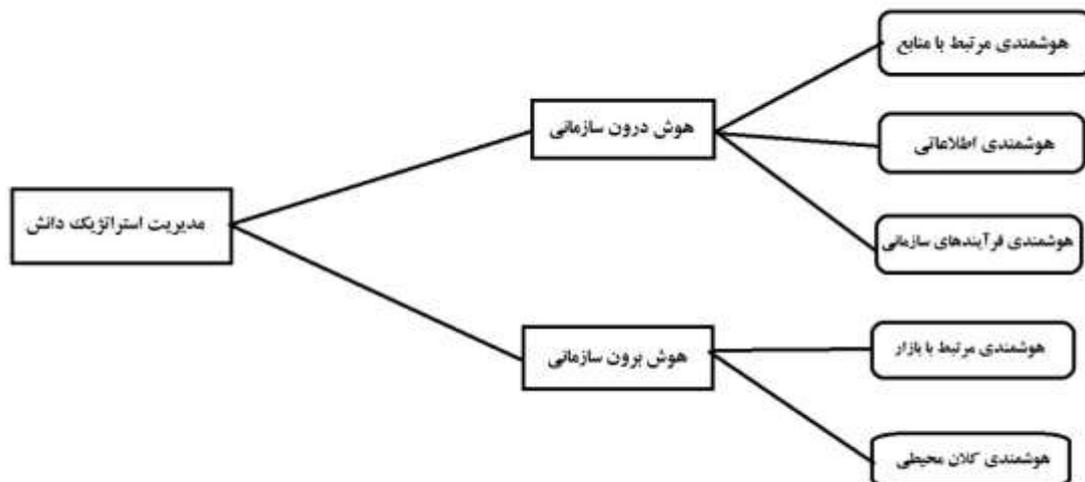
تسلط بر تکنولوژی پیشرفته و استفاده از آن در فرآیندهای گوناگون سازمانی

توانایی قضاوت و تصمیم گیری صحیح، به دلیل برخورداری از گنجینه ی عظیم اطلاعات و دانش سازمانی.

توانایی یادگیری خلاق.

توانایی خودکنترلی، خود طراحی، خود تنظیمی، خودیادگیری و رهبری خود که از جمله عوامل انطباق با محیط های جدید سازمانی است (کاولکنتینگ ۱۴، ۲۰۰۳).

مدل مفهومی تحقیق



نمودار ۲: مدل مفهومی پژوهش

مدل (۱): برگرفته از مقاله "طراحی مدلی برای اندازه گیری هوشمندی استراتژیک سازمانی و اندازه گیری میزان آن در بین شرکت های استفاده کننده از نرم افزارهای هوشمندی کسب و کار ایران" تألیف: سید یعقوب حسینی، خداکرم سلیمی فرد و شهربانو یدالهی در سال ۱۳۹۱

ابزار سنجش

- اعتبار (روایی)

برای اطمینان از این که ابزار تحقیق مورد استفاده اهداف پژوهش را در جامعه مورد نظر به طور دقیق می‌سنجد، طبق توضیحات مندرج در این پرسشنامه که خود ساخته است. پرسشنامه قبل از انتشار در اختیار ۴ تن از متخصصان مدیریت قرار گرفته و روایی صوری و محتوایی آن تأیید شده است.

- پایایی

مقدار پایایی پرسشنامه هوش استراتژیک و مدیریت استراتژیک دانش دریک نمونه ۳۰ نفری از مدیران و کارکنان توزیع می‌شود و پس از جمع آوری از طریق نرم افزار spss آلفای کرونباخ این پرسشنامه‌ها تعیین شد.

جدول ۲: مقدار آلفای کرونباخ مؤلفه‌های پژوهش

مؤلفه‌ها	آلفای کرونباخ
هوشمندی مرتبط با منابع	۰.۸۹۱
هوشمندی فرآیندهای سازمانی	۰.۷۴۴
هوشمندی اطلاعاتی	۰.۷۲۹
هوشمندی مرتبط با بازار	۰.۷۴۸
هوشمندی کلان محیطی	۰.۷۵۰
استراتژی جمع آوری دانش	۰.۷۶۰
استراتژی به کار گیری دانش	۰.۸۱۵

روش‌ها و ابزار تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این بررسی از روش‌های موجود در آمار توصیفی نظیر جداول توزیع فراوانی مطلق، درصد، میانگین، واریانس و انحراف معیار جهت بررسی و مقایسه اطلاعات جمع آوری شده از طریق پرسشنامه استفاده گردیده است و در بخش آمار استنباطی برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف از آزمون همبستگی در صورت نرمال بودن داده استفاده می‌شود.

توصیف مشخصات جمعیت شناختی نمونه‌ها

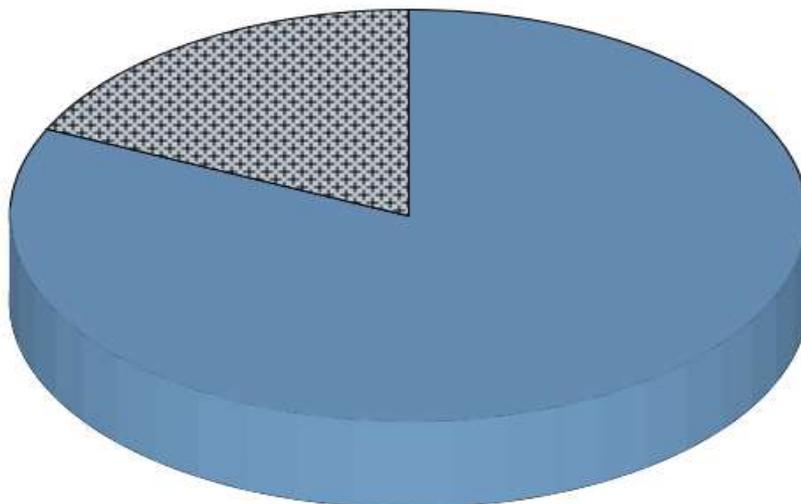
- جنسیت پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه

جدول ۳: جنسیت پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه

فراوانی	درصد	درصد	فراوانی	جنسیت
۸۱/۹	۸۱/۹	۸۱/۹	۱۴۵	مرد
۱۰۰/۰	۱۸/۱	۱۸/۱	۳۲	زن
	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۷۷	جمع کل

در این بخش پراکندگی تعداد زنان و مردانی که به پرسشنامه‌های این تحقیق پاسخ داده‌اند بررسی می‌شود. همانطور که مشاهده می‌شود، تعداد مردانی که در نمونه آماری تحقیق حضور داشته‌اند ۱۴۵ نفر و تعداد زنان هم ۳۲ نفر می‌باشد و جمع کل آنان ۱۷۷ نفر است و در نهایت درصد فراوانی مردان ۸۱/۹٪ و فراوانی زنان ۱۸/۱٪ می‌باشد که می‌توان نتیجه گرفت فراوانی مردان بالاتر از زنان می‌باشد.

مرد
زن



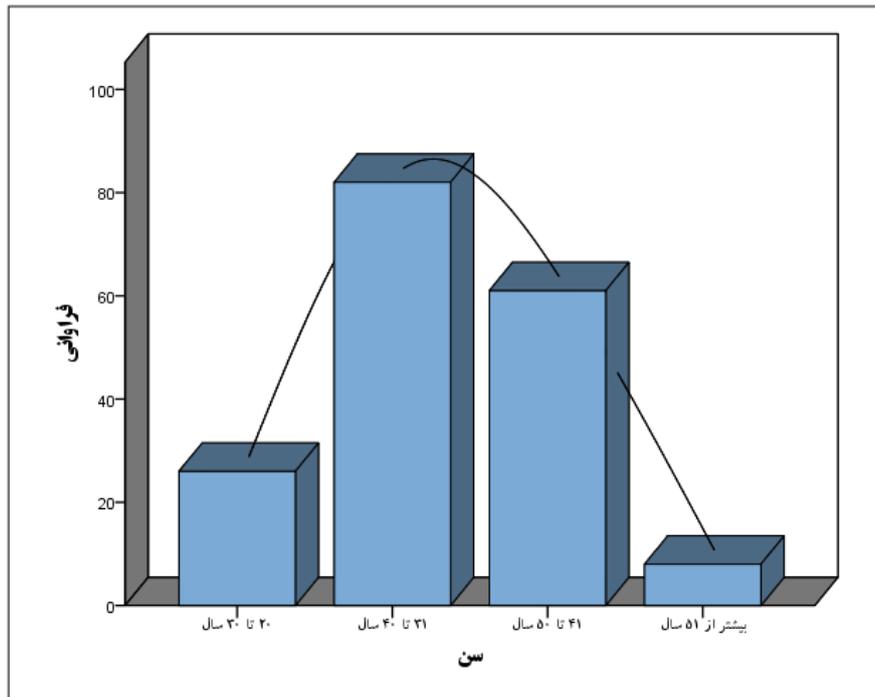
نمودار ۳: جنسیت پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه

- سن پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه

جدول ۴: سن پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه

فراوانی	درصد	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۲۶	۱۴/۷	۱۴/۷
بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۸۲	۴۶/۳	۶۱/۰
بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۶۱	۳۴/۵	۹۵/۵
بیشتر از ۵۱ سال	۸	۴/۵	۱۰۰/۰
جمع کل	۱۷۷	۱۰۰/۰	

در این بخش پراکندگی سن پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه مشخص شده است. همانطور که مشاهده می‌شود، افرادی که سنی ما بین ۲۰ تا ۳۰ سال دارند ۲۶ نفر معادل ۱۴/۷٪ هستند، افرادی که سنی ما بین ۳۱ تا ۴۰ سال دارند ۸۲ نفر معادل ۴۶/۳٪ هستند، افرادی که سنی ما بین ۴۱ تا ۵۰ سال دارند ۶۱ نفر معادل ۳۴/۵٪ هستند و افرادی که سنی بیشتر از ۵۱ سال دارند ۸ نفر معادل ۴/۵٪ هستند که می‌توان نتیجه گرفت فراوانی افرادی که سنی ما بین ۳۱ تا ۴۰ سال دارند بالاتر از سایر افراد می‌باشد.



نمودار ۴: سن پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه

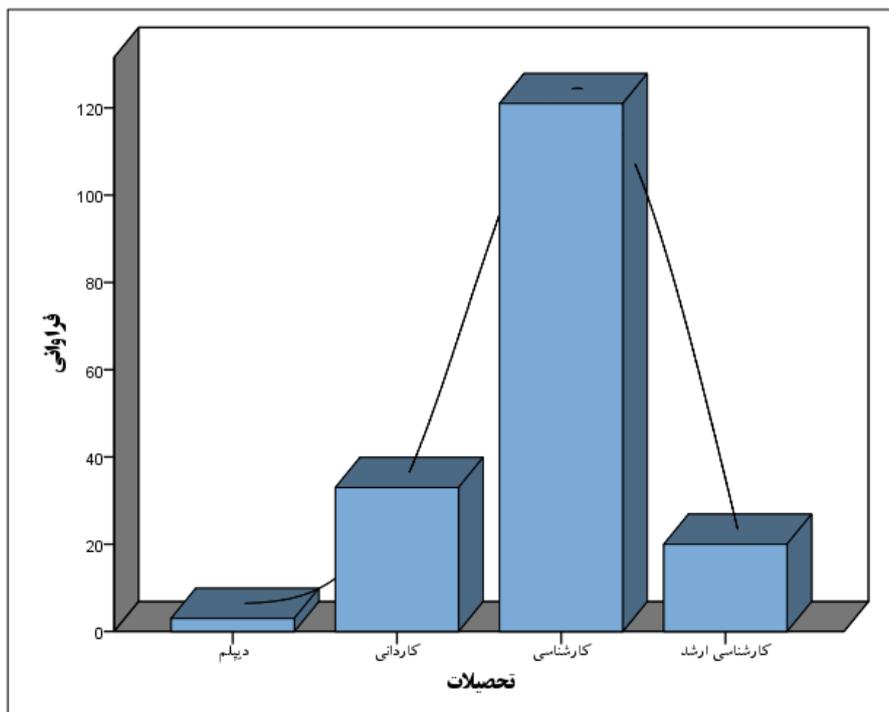
سطح تحصیلات پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه

جدول ۵: سطح تحصیلات پاسخ دهندگان به سؤالات

پرسشنامه

فراوانی	درصد	درصد	فراوانی	سطح تحصیلات
۱/۷	۱/۷	۱/۷	۳	دیپلم
۲۰/۳	۱۸/۶	۱۸/۶	۳۳	کاردانی
۸۸/۷	۶۸/۴	۶۸/۴	۱۲۱	کارشناسی
۱۰۰/۰	۱۱/۳	۱۱/۳	۲۰	کارشناسی ارشد
	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۷۷	جمع کل

در این بخش پراکندگی سطح تحصیلات پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه مشخص شده است. همانطور که مشاهده می‌شود، افرادی که دارای مدرک تحصیلی دیپلم هستند ۳ نفر معادل ۱/۷٪ هستند، افرادی که دارای مدرک تحصیلی کاردانی هستند ۳۳ نفر معادل ۱۸/۶٪ هستند، افرادی که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی هستند ۱۲۱ نفر معادل ۶۸/۴٪ هستند و افرادی که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد هستند ۲۰ نفر معادل ۱۱/۳٪ هستند که می‌توان نتیجه گرفت فراوانی افرادی که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی هستند بالاتر از سایر افراد می‌باشد.



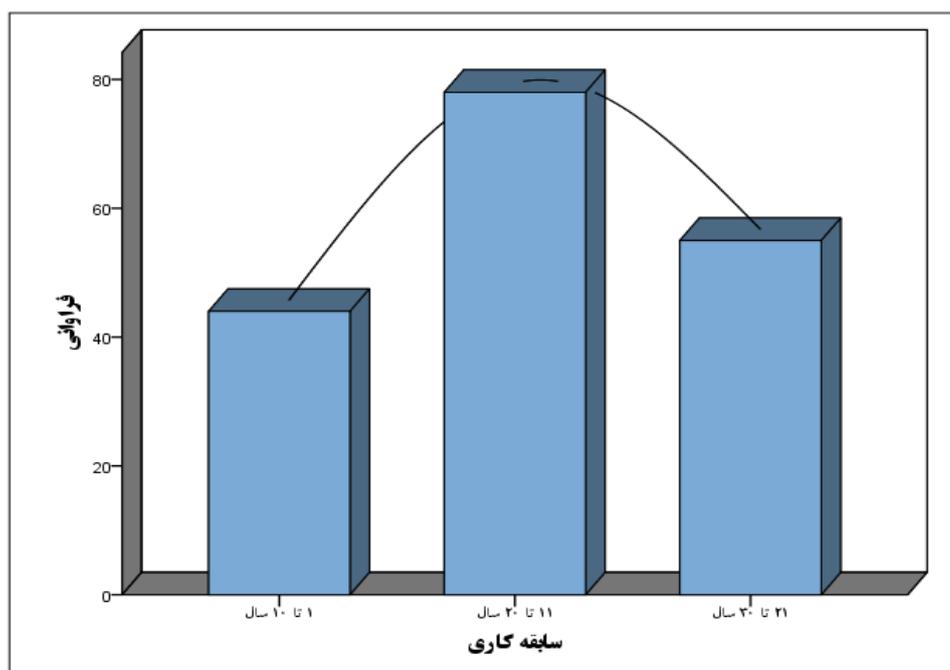
نمودار ۵: سطح تحصیلات پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه

- سابقه کاری پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه

جدول ۶- سابقه کاری پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه

فراوانی	درصد	درصد	فراوانی	سال
۲۴/۹	۲۴/۹	۲۴/۹	۴۴	۱ تا ۱۰ سال
۶۸/۹	۴۴/۱	۴۴/۱	۷۸	۱۱ تا ۲۰ سال
۱۰۰/۰	۳۱/۱	۳۱/۱	۵۵	۲۱ تا ۳۰ سال
	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۷۷	جمع کل

در این بخش پراکندگی سابقه کاری پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه مشخص شده است. همانطور که مشاهده می‌شود، افرادی که دارای سابقه کاری بین ۱ تا ۱۰ سال هستند ۴۴ نفر معادل ۲۴/۹٪، افرادی که دارای سابقه کاری بین ۱۱ تا ۲۰ سال هستند ۷۸ نفر معادل ۴۴/۱٪ و افرادی که سابقه کاری بین ۲۱ تا ۳۰ سال هستند ۵۵ نفر معادل ۳۱/۱٪ که می‌توان نتیجه گرفت فراوانی افرادی که دارای سابقه کاری بین ۱۱ تا ۲۰ سال هستند بالاتر از سایر افراد می‌باشد.



نمودار ۶: سابقه کاری پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه

آمار استنباطی

در این قسمت تحلیل آماری مربوط به متغیرهای هوش استراتژیک و مدیریت استراتژیک دانش ارائه شده است. در این پژوهش تعداد ۲۲ گویه در ۵ شاخص برای اندازه‌گیری هوش استراتژیک و تعداد ۲۵ گویه در ۲ شاخص برای اندازه‌گیری مدیریت استراتژیک دانش در سطح اندازه‌گیری رتبه‌ای به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. برای تعیین توزیع نمونه از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون پیرسون در صورت نرمال بودن استفاده خواهد شد.

آزمون کولموگروف اسمیرنوف

برای استفاده از تکنیک‌های آماری ابتدا باید مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده از توزیع نرمال برخوردار است یا غیر نرمال. چون در صورت نرمال بودن توزیع داده‌های جمع‌آوری شده برای آزمون فرضیه‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود و در صورت غیر نرمال بودن از آزمون‌های رگرسیون. بدین منظور در این مرحله به بررسی نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در مورد هر یک از متغیرهای وابسته و مستقل می‌پردازیم و بر اساس نتایج حاصل، آزمون‌های مناسب برای بررسی صحت و سقم فرضیات پژوهش را انتخاب می‌کنیم.

آزمون فرضیه:

- داده‌ها متغیر i دارای توزیع نرمال است: H_0
- داده‌ها متغیر i دارای توزیع نرمال نیست: H_1

باتوجه به نتایج جدول زیر اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرضیه صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می‌گیریم.

جدول ۷: نتیجه آزمون نرمال بودن متغیرهای مستقل

پرسشنامه	سطح معناداری	مقدار خطا	Sig	تأیید فرضیه	نتیجه گیری
هوش استراتژیک	۱.۷۷۵	۰.۰۵	۰.۰۵۴	H0	نرمال است
هوشمندی مرتبط با منابع	۱.۷۹۹	۰.۰۵	۰.۰۵۴	H0	نرمال است
هوشمندی فرآیندهای سازمانی	۱.۸۷۶	۰.۰۵	۰.۰۶۵	H0	نرمال است
هوشمندی اطلاعاتی	۱.۵۰۸	۰.۰۵	۰.۰۶۹	H0	نرمال است
هوشمندی مرتبط با بازار	۱.۱۷۶	۰.۰۵	۰.۰۸۶	H0	نرمال است
هوشمندی کلان محیطی	۱.۳۸۸	۰.۰۵	۰.۰۷۳	H0	نرمال است
مدیریت استراتژیک دانش	۱.۲۹۷	۰.۰۵	۰.۰۶۹	H0	نرمال است
استراتژی جمع آوری دانش	۱.۱۹۹	۰.۰۵	۰.۰۵۹	H0	نرمال است
استراتژی به کار گیری دانش	۱.۱۱۰	۰.۰۵	۰.۰۵۴	H0	نرمال است

باتوجه به نتایج جدول فوق چون مقدار سطح معنی داری برای مؤلفه هوش استراتژیک در سطح خطا ۰/۰۵ کوچکتر از مقدار استاندارد (۱/۹۶+ و ۱/۹۶-) است در نتیجه این متغیر دارای توزیع نرمال است. مدیریت استراتژیک دانش در سطح خطا ۰/۰۵ کوچکتر از مقدار استاندارد (۱/۹۶+ و ۱/۹۶-) است. وضعیت دیگر شاخص هادرجداول ۴-۵ آورده شده است.

آزمون فرضیه ها

فرضیه اصلی: بین مدیریت استراتژیک دانش با هوش استراتژیک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
H0: بین مدیریت استراتژیک دانش با هوش استراتژیک رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.
H1: بین مدیریت استراتژیک دانش با هوش استراتژیک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۸: همبستگی پیرسون فرضیه اصلی

تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	آماره / مؤلفه ها
۱۷۷	۰/۲۹۷***	۰/۰۰۰	مدیریت استراتژیک دانش - هوش استراتژیک

همانطور که در جدول فوق می‌توانید مشاهده کنید، مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک دانش و هوش استراتژیک دارای رابطه‌ای مثبت می‌باشند، به طوری که با افزایش مدیریت استراتژیک دانش، هوش استراتژیک به میزان ۰/۲۹۷ افزایش می‌یابد. همچنین به دلیل این که سطح معناداری ۰/۰۰۰ کمتر از مقدار مفروض ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که شواهدی مبنی بر اینکه فرض H1 دال نبودن ارتباط بین مدیریت استراتژیک دانش و هوش استراتژیک، وجود ندارد. به عبارت دیگر فرضیه H0 رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین مدیریت استراتژیک دانش و هوش استراتژیک رابطه معناداری وجود دارد.
فرضیه اول: بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی مرتبط با منابع رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
H0: بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی مرتبط با منابع رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.
H1: بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی مرتبط با منابع رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۹: همبستگی پیرسون فرضیه اول

سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	آماره مؤلفه ها
۰/۰۰۵	۰/۲۱۰**	۱۷۷	مدیریت استراتژیک دانش - هوشمندی مرتبط با منابع

همانطور که در جدول فوق می‌توانید مشاهده کنید، مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی مرتبط با منابع دارای رابطه‌ای مثبت می‌باشند، به طوریکه با افزایش مدیریت استراتژیک دانش، هوشمندی مرتبط با منابع به میزان ۰/۲۱۰ افزایش می‌یابد. همچنین به دلیل این که سطح معناداری ۰/۰۰۵ کمتر از مقدار مفروض ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که شواهدی مبنی بر اینکه فرض H1 دال نبودن ارتباط بین مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی مرتبط با منابع، وجود ندارد. به عبارت دیگر فرضیه H0 رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی مرتبط با منابع رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی اطلاعاتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
H0: بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی اطلاعاتی رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.
H1: بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی اطلاعاتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۱۰: همبستگی پیرسون فرضیه دوم

سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	آماره مؤلفه ها
۰/۰۴۰	۰/۲۴۶**	۱۷۷	مدیریت استراتژیک دانش - هوشمندی اطلاعاتی

همانطور که در جدول فوق می‌توانید مشاهده کنید، مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی اطلاعاتی دارای رابطه‌ای مثبت می‌باشند، به طوریکه با افزایش مدیریت استراتژیک دانش، هوشمندی اطلاعاتی به میزان ۰/۲۴۶ افزایش می‌یابد. همچنین به دلیل این که سطح معناداری ۰/۰۴۰ کمتر از مقدار مفروض ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که شواهدی مبنی بر اینکه فرض H1 دال نبودن ارتباط بین مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی اطلاعاتی، وجود ندارد. به عبارت دیگر فرضیه H0 رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی اطلاعاتی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی فرآیندهای سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
H0: بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی فرآیندهای سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.
H1: بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی فرآیندهای سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۱۱: همبستگی پیرسون فرضیه سوم

سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	آماره
			مؤلفه ها
۰/۰۰۵	۰/۳۳۰***	۱۷۷	مدیریت استراتژیک دانش - هوشمندی فرآیندهای سازمانی

همانطور که در جدول فوق می‌توانید مشاهده کنید، مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی فرآیندهای سازمانی دارای رابطه‌ای مثبت می‌باشند، به طوری که با افزایش مدیریت استراتژیک دانش، هوشمندی فرآیندهای سازمانی به میزان ۰/۳۳۰ افزایش می‌یابد. همچنین به دلیل این که سطح معناداری ۰/۰۰۵ کمتر از مقدار مفروض ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که شواهدی مبنی بر اینکه فرض H1 دال نبودن ارتباط بین مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی فرآیندهای سازمانی، وجود ندارد. به عبارت دیگر فرضیه H0 رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی فرآیندهای سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی مرتبط با بازار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
H0: بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی مرتبط با بازار رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.
H1: بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی مرتبط با بازار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۱۲: همبستگی پیرسون فرضیه چهارم

سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	آماره
			مؤلفه ها
۰/۰۰۶	۰/۴۳۳***	۱۷۷	مدیریت استراتژیک دانش - هوشمندی مرتبط با بازار

همانطور که در جدول فوق می‌توانید مشاهده کنید، مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی مرتبط با بازار دارای رابطه‌ای مثبت می‌باشند، به طوری که با افزایش مدیریت استراتژیک دانش، هوشمندی مرتبط با بازار به میزان ۰/۴۳۳ افزایش می‌یابد. همچنین به دلیل این که سطح معناداری ۰/۰۰۶ کمتر از مقدار مفروض ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که شواهدی مبنی بر اینکه فرض H1 دال نبودن ارتباط بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی مرتبط با بازار، وجود ندارد. به عبارت دیگر فرضیه H0 رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی مرتبط با بازار رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی کلان محیطی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
 H0: بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی کلان محیطی رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.
 H1: بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی کلان محیطی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۱۳: همبستگی پیرسون فرضیه پنجم

سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	آماره
			مؤلفه ها
۰/۰۲۶	۰/۱۳۷***	۱۷۷	مدیریت استراتژیک دانش - هوشمندی کلان محیطی

همانطور که در جدول فوق می‌توانید مشاهده کنید، مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی کلان محیطی دارای رابطه مثبت می‌باشند، به طوریکه با افزایش مدیریت استراتژیک دانش، هوشمندی کلان محیطی به میزان ۰/۱۳۷ افزایش می‌یابد. همچنین به دلیل این که سطح معناداری ۰/۰۲۶ کمتر از مقدار مفروض ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که شواهدی مبنی بر اینکه فرض H1 دال نبودن ارتباط بین مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی کلان محیطی، وجود ندارد. به عبارت دیگر فرضیه H0 رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی کلان محیطی رابطه معناداری وجود دارد.

یافته‌های پژوهش

تفسیر نتایج

بررسی اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه، فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه شغلی پاسخگویان با توجه به نمودارها و جداول بخش چهار که تحت عنوان آمار توصیفی و تحلیلی ارائه شد، توصیف وضعیت فعلی سازمان ذیلاً آمده است:

تفسیر نتایج آمار توصیفی و استنباطی

مطابق جدول و نمودار ۴-۱ جنسیت پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه تعداد مردانی که در نمونه آماری تحقیق حضور داشته‌اند ۱۴۵ نفر و تعداد زنان هم ۳۲ نفر می‌باشد و جمع کل آنان ۱۷۷ نفر است و در نهایت درصد فراوانی مردان ۸۱/۹٪ و فراوانی زنان ۱۸/۱٪ می‌باشد که می‌توان نتیجه گرفت فراوانی مردان بالاتر از زنان می‌باشد.

مطابق جدول و نمودار ۴-۲ سن پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه افرادی که سنی ما بین ۲۰ تا ۳۰ سال دارند ۲۶ نفر معادل ۱۴/۷٪ هستند، افرادی که سنی ما بین ۳۱ تا ۴۰ سال دارند ۸۲ نفر معادل ۴۶/۳٪ هستند، افرادی که سنی ما بین ۴۱ تا ۵۰ سال دارند ۶۱ نفر معادل ۳۴/۵٪ هستند و افرادی که سنی بیشتر از ۵۱ سال دارند ۸ نفر معادل ۴/۵٪ هستند که می‌توان نتیجه گرفت فراوانی افرادی که سنی ما بین ۳۱ تا ۴۰ سال دارند بالاتر از سایر افراد می‌باشد.

مطابق جدول و نمودار ۴-۳ سطح تحصیلات پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه افرادی که دارای مدرک تحصیلی دیپلم هستند ۳ نفر معادل ۱/۷٪ هستند، افرادی که دارای مدرک تحصیلی کاردانی هستند ۳۳ نفر معادل ۱۸/۶٪ هستند، افرادی که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی هستند ۱۲۱ نفر معادل ۶۸/۴٪ هستند و افرادی که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد هستند ۲۰ نفر معادل ۱۱/۳٪ هستند که می‌توان نتیجه گرفت فراوانی افرادی که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی هستند بالاتر از سایر افراد می‌باشد.

مطابق جدول و نمودار ۴-۴ سابقه کاری پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه افرادی که دارای سابقه کاری بین ۱ تا ۱۰ سال هستند ۴۴ نفر معادل ۲۴/۹٪، افرادی که دارای سابقه کاری بین ۱۱ تا ۲۰ سال هستند ۷۸ نفر معادل ۴۴/۱٪ و افرادی که سابقه کاری بین ۲۱ تا ۳۰ سال هستند ۵۵ نفر معادل ۳۱/۱٪ که می‌توان نتیجه گرفت فراوانی افرادی که دارای سابقه کاری بین ۱۱ تا ۲۰ سال هستند بالاتر از سایر افراد می‌باشد.

مطابق جدول و نمودار ۴-۵ آزمون کلموگروف اسمیرنوف چون مقدار سطح معنی داری برای مؤلفه هوش استراتژیک در سطح خطا ۰/۰۵ کوچکتر از مقدار استاندارد (۱/۹۶+ و ۱/۹۶-) است در نتیجه این متغیر دارای توزیع نرمال است. مدیریت استراتژیک دانش در سطح خطا ۰/۰۵ کوچکتر از مقدار استاندارد (۱/۹۶+ و ۱/۹۶-) است دارای توزیع نرمال است.

تفسیر نتایج آزمون فرضیه‌ها:

مجموعاً در این پژوهش فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی و معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج آزمون فرضیات به شرح زیر خلاصه می‌گردد:

فرضیه اصلی: همانطور که در جدول ۴-۶ نشان داد، مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک دانش و هوش استراتژیک دارای رابطه‌ای مثبت می‌باشند، به طوری که با افزایش مدیریت استراتژیک دانش، هوش استراتژیک به میزان ۰/۲۹۷ افزایش می‌یابد. همچنین به دلیل اینکه سطح معناداری ۰/۰۰۵ کمتر از مقدار مفروض ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که شواهدی مبنی بر اینکه فرض H_1 دال نبودن ارتباط بین مدیریت استراتژیک دانش و هوش استراتژیک، وجود ندارد. به عبارت دیگر فرضیه H_0 رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین مدیریت استراتژیک دانش و هوش استراتژیک رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه اول: همانطور که در جدول ۴-۷ نشان داد، مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی مرتبط با منابع دارای رابطه‌ای مثبت می‌باشند، به طوری که با افزایش مدیریت استراتژیک دانش، هوشمندی مرتبط با منابع به میزان ۰/۲۱۰ افزایش می‌یابد. همچنین به دلیل اینکه سطح معناداری ۰/۰۰۵ کمتر از مقدار مفروض ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که شواهدی مبنی بر اینکه فرض H_1 دال نبودن ارتباط بین مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی مرتبط با منابع، وجود ندارد. به عبارت دیگر فرضیه H_0 رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی مرتبط با منابع رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: همانطور که در جدول ۴-۸ نشان داد، مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی اطلاعاتی دارای رابطه‌ای مثبت می‌باشند، به طوری که با افزایش مدیریت استراتژیک دانش، هوشمندی اطلاعاتی به میزان ۰/۲۴۶ افزایش می‌یابد. همچنین به دلیل اینکه سطح معناداری ۰/۰۴۰ کمتر از مقدار مفروض ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که شواهدی مبنی بر اینکه فرض H_1 دال نبودن ارتباط بین مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی اطلاعاتی، وجود ندارد. به عبارت دیگر فرضیه H_0 رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی اطلاعاتی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: همانطور که در جدول ۴-۹ نشان داد، مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی فرآیندهای سازمانی دارای رابطه‌ای مثبت می‌باشند، به طوری که با افزایش مدیریت استراتژیک دانش، هوشمندی فرآیندهای سازمانی به میزان ۰/۳۳۰ افزایش می‌یابد. همچنین به دلیل اینکه سطح معناداری ۰/۰۰۵ کمتر از مقدار مفروض ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که شواهدی مبنی بر اینکه فرض H_1 دال نبودن ارتباط بین مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی فرآیندهای سازمانی، وجود ندارد. به عبارت دیگر فرضیه H_0 رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی فرآیندهای سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: همانطور که در جدول ۴-۱۰ نشان داد، مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی مرتبط با بازار دارای رابطه‌ای مثبت می‌باشند، به طوری که با افزایش مدیریت استراتژیک دانش، هوشمندی مرتبط با بازار به میزان ۰/۴۳۳ افزایش می‌-

یابد. همچنین به دلیل اینکه سطح معناداری ۰/۰۰۶ کمتر از مقدار مفروض ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که شواهدی مبنی بر اینکه فرض H1 دال نبودن ارتباط بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی مرتبط با بازار، وجود ندارد. به عبارت دیگر فرضیه H0 رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین مدیریت استراتژیک دانش با هوشمندی مرتبط با بازار رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه پنجم: همانطور که در جدول ۴-۱۱ نشان داد، مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی کلان محیطی دارای رابطه‌ای مثبت می‌باشند، به طوریکه با افزایش مدیریت استراتژیک دانش، هوشمندی کلان محیطی به میزان ۰/۱۳۷ افزایش می‌یابد. همچنین به دلیل اینکه سطح معناداری ۰/۰۲۶ کمتر از مقدار مفروض ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که شواهدی مبنی بر اینکه فرض H1 دال نبودن ارتباط بین مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی کلان محیطی، وجود ندارد. به عبارت دیگر فرضیه H0 رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین مدیریت استراتژیک دانش و هوشمندی کلان محیطی رابطه معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری:

مدیرانی که دارای هوش استراتژیک باشند تا از این عنصر برای ایجاد استراتژی‌های مناسب بهره برده و موجبات رشد و توسعه سازمان را فراهم نمایند. در این پژوهش سعی بر آن است تا ضمن پرداختن به مفاهیم مدیریت استراتژیک دانش و هوش استراتژیک به فرآیندها، چالش‌ها و اهمیت هوش استراتژیک در بهبود فرآیند مدیریت استراتژیک دانش، اشاره می‌شود و در نهایت راهکارهایی برای توسعه آن ارائه می‌شود. در پژوهش‌های با محوریت موضوعات هوش استراتژیک و مدیریت دانش استراتژیک فرشادمهر و دیگران (۱۳۹۴)، در پژوهشی که انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین انعطاف پذیری استراتژیک و هوش استراتژیک رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و همچنین بین ابعاد انعطاف پذیری استراتژیک (رهبری استراتژیک، پویایی در شایستگی‌های اصلی، توسعه سرمایه انسانی، ساخت و فن آوری اطلاعات، استراتژی‌های ارزشمند، یادگیری و فرهنگ سازمانی) با هوش استراتژیک رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. وندچالی و دیگران (۱۳۹۱)، در پژوهشی که انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین جایگاه فعالیت‌های نظارت محیطی در سلسله مراتب سازمانی با اثر بخشی هوش استراتژیک رابطه معنی داری وجود دارد؛ و نیز بین ساختار شبکه‌ای ارتباطات در فعالیت‌های نظارت محیطی با اثر بخشی هوش استراتژیک رابطه معنی داری وجود دارد. مرجانی و سهیلی پور (۱۳۹۰)، طی تحقیقی که انجام دادند به این یافته رسیدند که، رابطه معناداری بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و عملکرد کارکنان وجود دارد. فینک و یولز (۲۰۱۲)، طی پژوهشی که انجام دادند به این نتیجه رسیدند که، هوش سازمانی می‌تواند بر عملکرد سازمانی مؤثر باشد. ملادکوف (۲۰۱۲)، در پژوهشی انجام به این نتیجه رسید که مدیران در کشور جمهوری چک دارای تکنیک‌ها و مهارت‌های مدیریت استراتژیک دانش هستند و کارکنان دانشور را اداره میکنند و از این طریق هوش سازمانی افراد را بالا می‌برند و این خود در پیشبرد اهداف کشور بسیار مؤثر است. لرد و شاندریک (۲۰۱۱)، طی تحقیقی که انجام دادند به این یافته‌ها رسیدند که تفاوت در فرآیندهای هوش سازمانی ناشی از سه دیدگاه دانش با عناوین دانش نمادین کلاسیک، دانش پیوندگرایی و دانش شناخت‌های جایگزین است و برای روشن سازی این مفاهیم از دو فرایند هوش سازمانی متمرکز بر پیروان و متمرکز بر هوش سازمانی استفاده میکنند. سیتوریتا (۲۰۱۱) به بررسی نقش مهم هوشمندی استراتژیک در تصمیم‌گیری‌های سازمان پرداخته و این نوع هوشمندی را از ترکیب هوشمندی کسب و کار، هوشمندی رقابتی و هوشمندی رقبا بیان می‌کند. کریگور (۲۰۱۰) در تحقیقی که انجام داد به این نتیجه رسید که این نوع هوشمندی از هم‌افزایی هوشمندی رقابتی، هوشمندی کسب و کار و مدیریت دانش تشکیل شده است. لاکشمن (۲۰۰۹)، در پژوهشی که انجام داد به این نتایج دست یافت که مدیریت استراتژیک دانش با هوش سازمانی رابطه دارد. به علاوه دانش و اطلاعات رهبران به طور مثبت با هوش سازمانی و ادراکات رهبری رابطه دارد.

بنابراین براساس نتایج فرضیات این پژوهش و بررسی پیشینه و نتایج پژوهش‌های که با محوریت موضوعات هوش استراتژیک و مدیریت دانش استراتژیک در داخل و خارج ایران انجام پذیرفته شده است، می‌توان سازگاری اکثر یافته‌های پژوهش را با یافته‌های این پژوهش مشاهده کرد.

منابع

- احمدی، علی و نهایی، سعید، (۱۳۸۶)، روش تحقیق و انواع آن، انتشارات ترمه، نشر اول، جلد یکم.
- اخوان، محمد و جعفری، نرگس، (۱۳۸۶)، تأثیر قابلیت‌های مدیریت دانش بر فرآیند نوآوری تکنولوژیکی در سازمان، دانشگاه رازی کرمانشاه - دانشکده مدیریت و حسابداری.
- اسمعیلی گیوی، جمشید، (۱۳۸۹)، رسی عوامل موثر بر رفتارهای تسهیم دانش بر اساس نظریه‌های رفتار برنامه‌ریزی شده TPB. کارشناسی ارشد. دولتی - دانشگاه پیام نور (وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری) - مرکز پیام نور تهران - دانشکده مدیریت و حسابداری.
- افرازه، مریم، (۱۳۸۶)، بررسی نظام مدیریت دانش با استفاده از الگوریتم سیستم‌های خبره در مدیریت بحران (مورد مطالعه: ستادحوادث و مدیریت بحران شهرستان سبزوار). کارشناسی ارشد. دولتی - دانشگاه پیام نور (وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری) - مرکز پیام نور تهران - دانشکده علوم انسانی.
- شاه آبادی، حسن، (۱۳۸۹)، الگوی هماهنگی استراتژی‌های نوآوری با استراتژی‌های اثربخشی سازمانی. پایان نامه دکترا. دولتی - وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه علامه طباطبایی - دانشکده مدیریت و حسابداری.
- شجاع زاده، محمد، (۱۳۹۲)، مطالعه و بررسی تأثیر سرمایه فکری و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی در بانک‌های ملی شهر قم. کارشناسی ارشد. دولتی - وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه علامه طباطبایی.
- شفیعی، فرهاد و دیگران (۱۳۹۲)، بررسی و تحلیل اثر هوش تجاری بر تصمیم‌گیری استراتژیک وندچالی، خالد و دیگران (۱۳۹۱)، بررسی رابطه ساختار فعالیت‌های نظارت محیطی با اثربخشی هوش استراتژیک در صنایع غذایی-لبنی استان مازندران، کارشناسی ارشد. دولتی - وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه مازندران - دانشکده علوم اقتصادی.
- صالحی نژاد، علی، (۱۳۸۲)، بررسی هوش استراتژیک و آینده پژوهی در سازمان عاطفی، مرتضی، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و هوش استراتژیک در دانشگاه‌های کشور (مورد مطالعه: دانشگاه تهران و دانشگاه شهید بهشتی). کارشناسی ارشد. غیر دولتی - مؤسسه‌های آموزش عالی غیردولتی-غیرانتفاعی - مؤسسه آموزش عالی الکترونیکی - مجازی مهر البرز - دانشکده مدیریت.
- عدلی، رحمت، (۱۳۸۴)، بررسی مدیریت دانش مشتری: رویکردی برای ادغام مدیریت دانش و مدیریت روابط با مشتری در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی، دانشگاه علامه طباطبایی - دانشکده مدیریت و حسابداری.
- علامه، حمیدرضا و همکاران، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه متغیرهای سازمانی (ساختار، فرهنگ و فناوری) با تسهیم دانش در دیوان محاسبات کشور. کارشناسی ارشد. غیر دولتی - دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت و حسابداری.

- علی آبادی، جاسم، (۱۳۸۹)، بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد مرکز آموزش جهاد کشاورزی استان اصفهان. کارشناسی ارشد. دولتی - دانشگاه پیام نور (وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری) - مرکز پیام نور تهران - پژوهشکده علوم اجتماعی و اقتصادی.
- علیمی، علی، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش، دانشگاه پیام نور استان البرز - دانشکده مدیریت و اقتصاد
- عنایت، حجت، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه قابلیت یادگیری سازمانی با عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی. کارشناسی ارشد. دولتی - وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه فردوسی مشهد - پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- فرشادمهر، مریم و دیگران (۱۳۹۴)، بررسی انعطاف‌پذیری استراتژیک با هوش استراتژیک در بانک مسکن شعبه مرکزی، کارشناسی ارشد. دولتی - وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه فردوسی مشهد - دانشکده علوم اقتصادی.
- فرهنگی، فردین و همکاران، (۱۳۸۳)، ارزیابی و رتبه بندی فرآیندهای اجرای مدیریت دانش با استفاده از تکنیک FUZZY AHP. دانشگاه شمال.
- قاسم خانی، محمد، (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر هوش استراتژیک سازمان‌ها بر مدیریت دانش، زارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه کرمان - دانشکده علوم اقتصادی.
- مرادزاده، احمد، (۱۳۸۸)، روش های پژوهش شناختی، انتشارات هگمتانه، نشر دهم، جلد دوازدهم.
- مرادزاده، قاسم، (۱۳۸۸)، ارائه مدل علی رابطه جو سازمانی با عملکرد و هوش استراتژیک با واسطه گری هدف گرای. کارشناسی ارشد. دولتی - دانشگاه پیام نور (وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری) - دانشگاه پیام نور استان فارس - دانشکده علوم انسانی.
- مرادی، شاهین، (۱۳۸۹)، تأثیر هوش هیجانی بر فرایندهای مدیریت دانش سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان شعب منطقه غرب بانک ملت شهر تهران). کارشناسی ارشد.
- مرجانی، سمیه و سهیلی پور، مریم (۱۳۹۰)، رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد کارکنان بر پایه الگوی کارل آلبرخت، کارشناسی ارشد. دولتی - وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه الزهرا (س) - دانشکده اقتصاد و حسابداری.
- منوریان، محمد، (۱۳۸۵)، طراحی مدل عملکرد سازمان، تبیین نقش متغیرهای تعهد سازمانی، کارآفرینی (مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه اصفهان). دکترای تخصصی. دولتی - وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه تربیت مدرس - دانشکده امور اقتصادی.
- میرزایی، محمد، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه مدیریت هوش استراتژیک و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان نلارد. کارشناسی ارشد. دولتی - وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه علامه طباطبایی - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- نادری، هادی و نراقی، خالد، (۱۳۸۴)، روش تحقیق شناسی، انتشارات راه دان، نشر سوم، جلد یازدهم.
- یعقوبی اعظم، نریمان، (۱۳۸۶)، ارائه یک سیستم مدیریت دانش مبتنی بر فرآیندهای کسب و کار برای شرکتهای پیمانکاری پروژههای ساخت. گروه پژوهشی آریانا.
- Alavi & Linder and Brykysh., (2001), "Successful knowledge management projects", Sloan Management Review, 36(2), pp. 43-57.

- Amidon and Valkangz (1997), «Strategic Planning Plus: An Organizational Guide», Scott Foresman, Glenview.
- Aronson & Turbon (2001), Bottom-line training, Texas: Gulf Publishing Company
- Armstrong Hong H,(1999), The relationship between explicit and tacit oriented KM strategy and firm performance«, Journal of American Academy of Business, 7(1), 166-175
- Bab, M.K. (2010), «Developing strategic thinking as a core competency», Management Decision, Vol. 36 No.6,pp.63-7.
- Barni, R, (2009), «Strategic Thinking in International Development:Using Management Tools to See the Big Picture», World Development, Vol. 24, No. 6, pp. 1431-1436.
- Bell, C. W. & K. D. Toshi,(2012) A Knowledge Management Ontology, in Handbook on Knowledge Management, Germany, Springer-Verlay
- Benet and Gabriel and Meyer,(1999) "Making Knowledge Stick" Managment Review, v. 88, No 5
- Bett, Karl, (2002) "Knowledge Management from A Business Requires Strategy Perspective" Journal of FID Review, v. 1, pp. 37-41
- Bett, M., & P. S. Sahota,(2002) Organizational Culture as a Knowledge Repository for Increased In Hovative Capacity, London, Pergmon
- Bigers, Jacky,(1999) "Knowledge Management in Action", Handbook on Knowledge Management,, pp. 271-296
- Bose & sugumaran, O. C. (2003). Knowledge Management, Maximizing Human Potential, OSD comptroller icenter
- Chmieleka, D. D., Andrews, M. C., &Bucklew, N. N. (2004), Mentoring, Supervisor, Support, &Prevised Organizational support: What matter most? Leadership and Organizational Development Journal, 29, 235-247.
- Choo, chon wei. (1999) Bruce Anstrand & Joseph Lampel, Strategy safari: A Guided Through The wilds of Strategic management prentice- Hall.,
- Contans & Pole.(2000). "Management Science and Organizational Learning",
- Danport,Farзад;Rohani,Reza;Salavati,Adel;Sharifkarimi,Mohammad.(2010).Journal of Basic and Applied. Developing Strategic Thinking. Scientific Research.
- Davenport & Klahr.,(1998) "Firms As Knowledge Brokers: Lessons in Pursuing Continuas Innovation", California Managment Review, v. 40, No. 3
- Darroch and Lambrgn., (2003), Human resources: Productivity "Quality of work Life" Profits. Second Edition, Mcgraw Hill International Editions
- Davis & Meyer and Mark Kids (1998).Journal of Basic and Applied. Developing Strategic Thinking. Scientific Research.
- Denham. R, and Trzyvsky. U (2004), to investigate the relationship between knowledge management and innovation behavior, Procedia Computer Science
- Earl.M.J (1999), "Knowledge Creation" Handbook on Knowledge Management, NewYork, Springer
- Fei, A and Bharti C. (2003). "360 Degree Knowledge Management", Knowledge management practice, 5, 17-39.
- Frappaolo Su. (2000),«Strategic Thinking in International Development:Using Management Tools to See the Big Picture», World Development, Vol. 24, No. 6, pp. 1431-1436.
- Fred. B, Benya. C (1998), the effect of processes of creation and application of knowledge on organizational effectiveness and Hang Chang (2009), explores the relationship between knowledge management systems, management, 15, 12-22
- Gamble Jeanne M. (2001). "Strategic Thinking: Can it be thought?". Long Range Planning. Vol 31. No 1. pp 12-126.
- Graham and Pizzo, D. S. & R. Hariharan & M. Khanjea, (1996) "Knowledge Managment Framework for Government Organization" Information System Managment

- Herder and Abker, (2003) "Easing into Knowledge Management" in Strategy & Leadership Strategy and Leadership 27
- Hiscock, Mustafa; Khairuddin Hashim, Mohd; Hassan, Romle. (2004). College of Business Universiti Utara Malaysia.
- Keiichi-Kitagawa. S and Soongoo. H.(2001). "An Enterprise-Wide Knowledge Management System Infrastructure", Industrial Management and Data System, 54, 17-25.
- Kglbery & Lundberg. (2002), "The fall and rise of strategic planning", Harvard Business Review, January February, pp.157-114.
- Koein, A., (2012) "The Role of Intelligent Resources in Knowledge Management", Journal of Knowledge Management, v. 5. No. 4
- Lee & hong, R and Brykyshv, V., & Morin, e. M. (2002), Perceived Organizational Support and Organizational Committee. Journal of Managerial Psychology, 22, 479-495
- Marcas.S.M, Zare.S.M, davoodi.S.M.R. (2012). Examining the Impact of KM Enablers on Knowledge Management Processes. Procedia Computer Science
- Marwick, R.S. and Kitagora, D (2001), "The Balanced scorecard: Measures that Drive performance", Harvard Business Review, January-February, pp.71-9
- Maei Hotte, D. & S. Sensiper, (1997) "The Role of Tacit Knowledge in Group in Novation", California Managment Review, v. 40
- Myrthlebeach, chon wei. (2003). Strategic Management and Organizational Dynamics. 2nd Ed, London,Pitman.
- Myrtle Beach, Shin Holdan Esmi,(2003) Managing Knowledge: Building Blocks fo Success, London
- Ndlela and Prosac, (2001) Knowledge Management and Refrence Services, The Journal of Academic Libraianship, v. 30, No 5
- Nelson, C, Vinteth, T, (2011) "Knowledge Creation as a Synthesizing Process, in Hitotsubashion Knowledge Management, Singapore, John Wiley & Sons
- Nonaka, M.(2011). "Enterprise Intelligence: A New Concept of Management for the New Economy", crie, coppe, ufr job.
- Pearson & saunders (2001). The power of work experiences: characteristics critical to developing expertise in strategic thinking, Human Resource Development Quarterly, 16 (3), 217-36.
- Rowley and Prahalad.,(2000) Knowledge Management and Global Diversity: A Framework to Support Organization in Developing Countries PhD disseration University of Turku, Finland
- Roy, R.L, Kenneth .(2007) "the Concept of Corporate Strategy, Dow Jones Inwin Inc ... Homewood, Illinois", 168
- Saymon. K, Hoog. A and Spek.(2009). "Supporting Knowledge Management: A Scharf, T, (2003). Dimensions Knowledge and its management.available at: www.insighting.com
- Skyreme, L, et al (2002). Information Technology for Management, Transforming Organizations in the Digital Economy, John Wiley & Sons.
- StarBook, G.(2009). "The Drive to Codify: Implications for The Knowledge-Based Econoy", th International Joseph A.Schumpeter Society Conference.
- Villalba, R. (2006), «Strategic Planning Plus: An Organizational Guide», Scott Foresman, Glenview.
- Wang and Ahmed. (2003), "Strategic thinking or strategic planning", Long Range Planning, Vol.31, No.3, pp.481-487.
- Wells, Gray,(2011) "The Why, What, and How of Managment in Hovation" Harvard Business Review
- Wiig. L , Pizo. D (1997). Management Information Systems, Prentice Hall.

- Wick, R and Gabriel, H.(2010). “Organizational Factors and Knowledge Management Within Large Marketing Departments: An Empirical Study”, Knowledge management, 3, 212-225.
- Witzel. D.(2000). “KM Today: Challenges and Opportunities”, Information System Management ,