

هوش استراتژیک اعضای هیأت علمی، شاخصی تأثیرگذار بر پیاده‌سازی دانش در دانشگاه‌ها مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز

نسرین شمس جاوی: دانش‌آموخته مقطع کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

لیلا بهمنی*: گروه آموزش ابتدایی، واحد امیدیه، دانشگاه آزاد اسلامی، امیدیه، ایران.

چکیده: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر پیاده‌سازی دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز و در سال ۱۳۹۶ انجام پذیرفت. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی با ماهیت کاربردی بوده و جامعه‌ی آماری ۵۵۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه بودند که بر اساس جدول مورگان، ۲۲۶ نفر از آنها به طور تصادفی انتخاب شدند که در نهایت پس از توزیع پرسشنامه‌ها، تجزیه و تحلیل بر پایه‌ی ۲۱۷ پرسشنامه عودت شده انجام پذیرفت. جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد هوش استراتژیک کروگر و مدیریت دانش کنراد و نیومن استفاده شد که روایی آن‌ها به روش روایی محتوا به تأیید متخصصان رسید و پایایی پرسشنامه‌ها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه‌ی هوش استراتژیک ۰/۹۱۸ و پرسشنامه‌ی مدیریت دانش ۰/۹۴۲ برآورد شد. همچنین طبقه‌بندی اطلاعات جمع‌آوری شده با روش‌های آماری توصیفی (فراوانی، درصد، انحراف معیار، جدول، نمودار و غیره) در نرم‌افزار Spss16 و بررسی فرضیه‌های پژوهش در نرم‌افزار معادلات ساختاری لیزرل انجام پذیرفت. نتایج کلی تحقیق حاکی از آن بود که هوش استراتژیک بر کاربرد دانش تأثیر مثبت داشته و اعضای هیأت علمی دانشگاه می‌توانند با به کارگیری هوش استراتژیک در فرایند تصمیمات سازمانی جهت تولید و توزیع دانش به روز، حفظ دانش، تبادل و به اشتراک‌گذاری آن، زمینه‌ساز اجرای موفق سیستم‌های مدیریت دانش در دانشگاه‌ها شوند.

واژگان کلیدی: هوش استراتژیک، مدیریت دانش، حفظ دانش، ایجاد دانش، انتقال دانش، کاربرد دانش.

***تویسنده‌ی مسؤول:** گروه آموزش ابتدایی، واحد امیدیه، دانشگاه آزاد اسلامی، امیدیه، ایران.

Email: bahmaeeleila@gmail.com

مقدمه

جهان پیرامون ما، در برگیرنده‌ی اطلاعات فراوان و بی‌پایانی است که این اطلاعات اساساً در ذهن ما وجود ندارند و در اغلب موارد با ادراک متعارف ما تناسب ندارند. بنابراین می‌توان گفت که ما همواره در معرض تغییرات قرار می‌گیریم. تغییر و تحول داده‌های خام به داده‌های استراتژیک اما از سرعت بالایی برخوردار بوده، به روز و معتبر هستند و تأثیر عمیقی بر روی تحولات تجاری و اجتماعی دارند (پورکیانی و نظریان، ۱۳۹۱).

نوناکا کارشناس مشهور مدیریت دانش زاین می‌گوید: در اقتصادی که تنها چیز با ثبات، بی‌ثباتی است، تنها منبع مطمئن و بادوام مزیت رقابتی، دانش است. وقتی هر شب تقاضاها تغییر می‌کند، فن‌آوری‌ها توسعه می‌یابند و رقبا زیاد می‌شوند، سازمان‌هایی موفق هستند که همواره دانش جدید ایجاد کنند، آن را به طور گسترده در سراسر سازمان اشاعه دهند و به سرعت آن را به صورت فن‌آوری‌ها و محصولات جدید نشان دهند (رادینگ، ۱۹۹۹).

امروزه سازمان‌های کشور ما به مانند سایر سازمان‌های جهان ناگزیرند تا با دیگر سازمان‌ها چه در داخل و چه در خارج کشور به رقابت پردازند تا بتوانند در محیط کسب و کار باقی بمانند. از این رو آنها باید بتوانند دست کم در یک زمینه برتر از رقبای خود بوده و نسبت به آنها مزیتی رقابتی داشته باشند تا مشتریان را نسبت به خود متقاعد سازند (بیهات، ۲۰۰۸). به عبارت دیگر با بهره‌گیری از هوش استراتژیک می‌توان درک صحیحی نسبت به فرایندهای فعلی جامعه به دست آورد، تغییرات آینده را پیش‌بینی و مدیریت نموده و در جهت ایجاد ارزش افزوده برای مشتریان، استراتژی‌های مناسب اتخاذ نمود. (تام و کیم، ۲۰۰۲).

از سویی دیگر دانشگاه به عنوان نهادی پویا و پیچیده است و هر رویکردی که این نهاد را موضوع مطالعه خود قرار می‌دهد، باید از پویایی و پیچیدگی بیشتری برخوردار باشد، چرا که استقرار ساختار هوشمند مدیریت دانش به عنوان رهیافتی جدید و با ارزش در

کنار سایر راهبردهای تجاری و رقابتی منظور گردیده و رویکردی نظام‌مند در مدیریت سرمایه‌های فکری اطلاعاتی کارکنان و مدیران محسوب می‌شود (نیک بخت و همکاران، ۱۳۸۹). در این میان دانشگاه‌های علوم پزشکی به دلیل ارتباط مستقیم با سلامت جامعه و مواجهه با موقعیت‌های پیش‌بینی نشده بسیار در خصوص وضعیت بهداشتی جامعه، نیازمند اشتراک هر چه بیشتر دانش و استفاده از روش‌های کارا در ارائه خدمات با کیفیت، کاهش هزینه‌های بهداشتی و رفع به موقع نیازهای مراجعان هستند که لازمه‌ی این امر، استفاده از روش‌های نوین مدیریت اطلاعات بوده که الگوهای تعاملی میان مدیران و کارکنان دانشگاه را به عنوان منابع هوشمند و خلاق انسانی برای انجام کارهای بزرگ، حائز اهمیت می‌کند (حسینی شاوون و همکاران، ۱۳۹۴). با توجه به مراتب فوق، در این پژوهش هوش استراتژیک به عنوان یکی از زیرساخت‌های تعیین‌کننده استقرار مدیریت دانش، در نظر گرفته شده و راه کارهای پیاده‌سازی و توسعه‌ی آن در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز بررسی شده است.

روش کار

هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر پیاده‌سازی دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز می‌باشد که بر اساس هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. انجام پژوهش (آماده‌سازی طرح تحقیق، گردآوری و آنالیز داده‌ها و تدوین گزارش نهایی) در بهار ۱۳۹۶ انجام پذیرفت. حجم نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و استفاده از جدول مورگان (۲۲۶ نفر) تعیین گردید که البته تعدادی از پرسشنامه‌ها به دلیل تکمیل نشدن و عدم برگشت از مرحله‌ی تجزیه و تحلیل خارج شدند و در نهایت حجم نمونه‌ی آماری به ۲۱۷ نفر تقلیل یافت. همچنین با توجه به ماهیت توصیفی-پیمایشی این پژوهش، برای گردآوری داده‌ها و سنجش متغیرهای

تعدادی اساتید متخصص و مجرب دانشگاه که دارای سابقه‌ی پژوهش‌های مرتبط بودند، گردید که همگی روایی پرسشنامه‌های مورد استفاده را تأیید نمودند. همچنین پایایی پرسشنامه‌ها با محاسبه‌ی ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده از همسانی درونی سؤالات، به ترتیب برای پرسشنامه‌ی هوش استراتژیک ۰/۹۱۸ و پرسشنامه‌ی مدیریت دانش ۰/۹۴۲ برآورد گردید که نتایج آن، نشان‌دهنده‌ی میزان آلفای بالای ۰/۷ برای هر پرسشنامه می‌باشد که دلالت بر پایایی مناسب سؤالات پرسشنامه‌ها دارد. در نهایت پس از جمع‌آوری و دسته‌بندی اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه‌ها، متغیرها در نرم‌افزار آماری SPSS16 تعریف شدند که بر اساس آن، توصیف فراوانی داده‌ها انجام پذیرفت و سپس جهت آزمون فرضیات و مشاهده روابط علی بین متغیرها، داده‌های مورد مطالعه، در نرم‌افزار معادلات ساختاری لیزرل تجزیه و تحلیل گردیدند.

یافته‌ها

الف) یافته‌های جمعیت‌شناختی

یافته‌های جمعیت‌شناختی گردآوری شده از نمونه‌ی آماری مورد پژوهش، در جدول ۱ ارائه شده است:

جدول ۱. پراکندگی پاسخ‌دهندگان بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

ویژگی جمعیت‌شناختی	آماره	تعداد	درصد	درصد تجمعی
جنسیت	مرد	۱۲۴	۵۷/۱	۵۷/۱
	زن	۹۳	۴۲/۹	۱۰۰
سن	۲۰-۳۴ سال	۳۲	۱۴/۷	۱۴/۷
	۳۵-۴۴ سال	۹۴	۴۳/۳	۵۸/۱
	۴۵-۵۴ سال	۷۴	۳۴/۱	۹۲/۲
	۵۵ سال و بالاتر	۱۷	۷/۸	۱۰۰
وضعیت تأهل	مجرد	۳۳	۱۵/۲	۱۵/۲
	متاهل	۱۸۴	۸۴/۸	۱۰۰
سطح تحصیلات	کارشناسی ارشد	۸۶	۳۹/۶	۳۹/۶
	دکتر	۱۰۷	۴۹/۳	۸۸/۹
	فوق دکتر و بالاتر	۲۴	۱۱/۱	۱۰۰
سابقه کار	۱-۴ سال	۲۲	۱۰/۱	۱۰/۱
	۵-۹ سال	۲۷	۱۲/۴	۲۲/۶
	۱۰-۱۴ سال	۷۴	۳۴/۱	۵۶/۷
	۱۵ سال و بالاتر	۹۴	۴۳/۳	۱۰۰

تحقیق از دو پرسشنامه استاندارد استفاده گردید که در ادامه توضیح داده می‌شوند:

الف- پرسشنامه‌ی هوش استراتژیک کروگر (۲۰۱۰)، دارای ۲۴ سؤال بوده که برای سنجش مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک، تصمیم‌گیری استراتژیک، هوش تجاری و هوش رقابتی استفاده می‌شود.

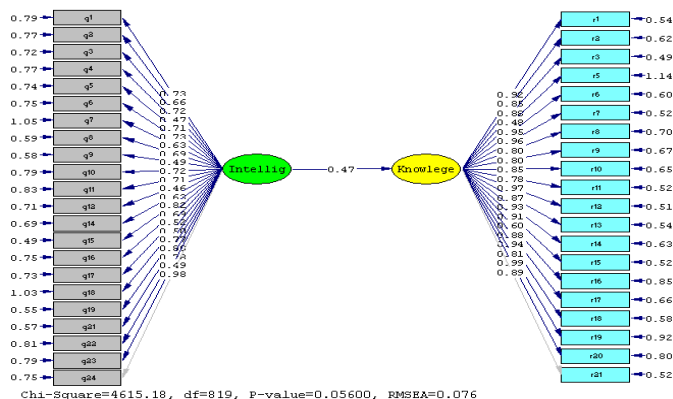
ب- پرسشنامه‌ی مدیریت دانش کنراد و نیومن (۱۹۹۹)، دارای ۲۱ سؤال بوده و برای سنجش مؤلفه‌های حفظ و نگهداری دانش، انتقال دانش، ایجاد دانش و کاربرد دانش استفاده می‌شود.

مقیاس استفاده شده در پرسشنامه‌ها، طیف پنج درجه‌ای لیکرت از (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) بود که به ترتیب از عدد ۱ تا ۵ ارزش‌گذاری گردید. نحوه‌ی امتیازدهی بدین‌گونه بود که اگر کاربر با پرسش موجود در پرسشنامه کاملاً مخالف بود؛ امتیاز ۱، مخالفم؛ امتیاز ۲، تا حدودی موافقم؛ امتیاز ۳، موافقم؛ امتیاز ۴ و کاملاً موافقم، امتیاز ۵ نسبت داده شد.

برای عدم ابهام در سؤالات پرسشنامه‌ها و انطباق هر چه بیشتر با جامعه‌ی آماری، اقدام به تعیین روایی و پایایی ابزارهای مورد استفاده از طریق نظرخواهی از

ب) یافته های استنباطی
آزمون فرضیه های پژوهش

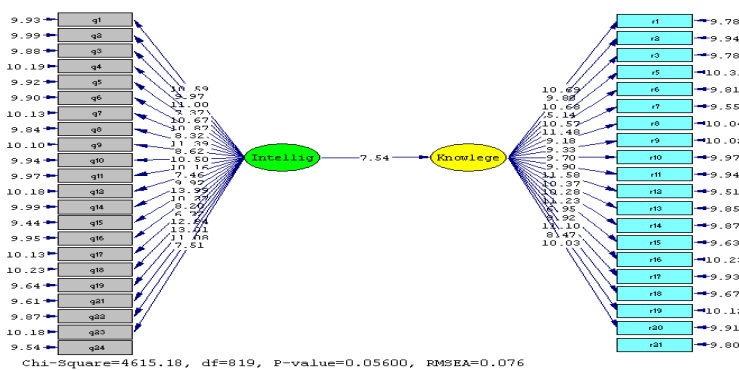
فرضیه ۱ صلی: هوش استراتژیک بر میزان استقرار مدیریت دانش در میان اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز تأثیر دارد.



نمودار ۱. بررسی تأثیر متغیر هوش استراتژیک بر متغیر مدیریت دانش (مقادیر تخمین استاندارد)

هوش استراتژیک و مدیریت دانش است. همچنین اثر مستقیم شاخص هوش استراتژیک بر مدیریت دانش به میزان ۰,۴۷ می باشد. به عبارت دیگر ۴۷٪ از تغییرات متغیر مدیریت دانش توسط مؤلفه های هوش استراتژیک پوشش داده می شود.

با توجه به شاخص های نیکویی برازش، می توان به برازش مدل تدوین شده از یک سو و داده های تجربی از سوی دیگر تأکید داشت. از این رو با تأکید بر معادلات ساختاری، الگوی مناسبی در زمینه تأثیر هوش استراتژیک بر مدیریت دانش طراحی گردیده و برازش مطلوب مدل، معرف الگویابی معادلات ساختاری با تأکید بر مؤلفه های



نمودار ۲. بررسی تأثیر متغیر هوش استراتژیک بر مدیریت دانش (با توجه به مقدار T)

فرضیه های فرعی:
فرضیه ی فرعی یک: هوش استراتژیک بر ایجاد دانش در میان اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز تأثیر دارد.

همچنین با توجه به نمودار ۲، مقدار آماره ی T بزرگ تر از عدد دو می باشد (T= ۷,۵۴). بنابراین بین دو متغیر هوش استراتژیک و مؤلفه های مدیریت دانش، رابطه ی خطی و مستقیم وجود دارد و در نتیجه فرضیه ی اصلی تحقیق پذیرفته می شود.

فرضیه‌ی فرعی چهار: هوش استراتژیک بر کاربرد دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز تأثیر دارد.

فرضیه‌ی فرعی دو: هوش استراتژیک بر حفظ و نگهداری دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز تأثیر دارد.

فرضیه‌ی فرعی سه: هوش استراتژیک بر انتقال دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز تأثیر دارد.

جدول ۲. نتایج مربوط به فرضیات فرعی

فرضیه‌ها	سؤال‌های پرسشنامه	ضریب استاندارد	عدد معناداری (مقدار T)	نتیجه
فرضیه‌ی فرعی ۱	سؤال ۱۲	۰,۹۷	۱۱,۵۸	تأیید شد
	سؤال ۱۳	۰,۸۷	۱۰,۳۷	تأیید شد
	سؤال ۱۴	۰,۹۳	۱۰,۲۸	تأیید شد
	سؤال ۱۵	۰,۹۱	۱۱,۲۳	تأیید شد
فرضیه‌ی فرعی ۲	سؤال ۱	۰,۹۲	۱۰,۶۹	تأیید شد
	سؤال ۲	۰,۸۵	۹,۸۸	تأیید شد
	سؤال ۳	۰,۸۸	۱۰,۶۸	تأیید شد
	سؤال ۵	۰,۴۸	۵,۱۴	تأیید شد
فرضیه‌ی فرعی ۳	سؤال ۶	۰,۹۵	۱,۰۵۷	تأیید شد
	سؤال ۷	۰,۹۶	۱۱,۴۸	تأیید شد
	سؤال ۸	۰,۸۰	۹,۱۸	تأیید شد
	سؤال ۹	۰,۸۰	۹,۲۳	تأیید شد
فرضیه‌ی فرعی ۴	سؤال ۱۰	۰,۸۵	۹,۷۰	تأیید شد
	سؤال ۱۶	۰,۸۸	۹,۹۲	تأیید شد
	سؤال ۱۷	۰,۹۴	۱۱,۱۰	تأیید شد
	سؤال ۱۸	۰,۸۱	۸,۴۷	تأیید شد
	سؤال ۱۹	۰,۹۹	۱۰,۰۳	تأیید شد
	سؤال ۲۰	۰,۹۸	۱۰,۰۶	تأیید شد

- سؤالات مربوط به مؤلفه‌ی انتقال دانش با هوش استراتژیک رابطه‌ی مثبت و معناداری دارند، بنابراین فرضیه‌ی فرعی سوم تحقیق پذیرفته می‌گردد.

- سؤالات مربوط به مؤلفه‌ی کاربرد دانش با هوش استراتژیک رابطه‌ی مثبت و معناداری دارند، بنابراین فرضیه‌ی فرعی چهارم تحقیق پذیرفته می‌گردد.

به دیگر سخن، تمامی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی که برای سازه‌های هوش استراتژیک و مدیریت دانش تعریف شدند، مناسب هستند و به لحاظ تجربی می‌توانند متغیرهای مذکور را تبیین و اندازه‌گیری کنند.

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۲ و در نظر گرفتن مقدار آماره T که در کلیه سؤالات لحاظ شده، بزرگ‌تر از عدد دو می‌باشد، می‌توان گفت بین متغیر هوش استراتژیک و مؤلفه‌های مدیریت دانش رابطه‌ی خطی و مستقیم وجود دارد و کلیه‌ی فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شوند.

- سؤالاتی مربوط به مؤلفه‌ی ایجاد دانش با هوش استراتژیک رابطه‌ی مثبت و معناداری دارند، بنابراین فرضیه‌ی فرعی اول تحقیق پذیرفته می‌گردد.

- سؤالاتی مربوط به مؤلفه‌ی ذخیره‌ی دانش با هوش استراتژیک رابطه‌ی مثبت و معناداری دارند، بنابراین فرضیه‌ی فرعی دوم تحقیق پذیرفته می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

علی‌رغم افزایش کمی تحقیقات مربوط به مدیریت دانش و هوش استراتژیک بر متغیرهای سازمانی، هنوز ارتباط مستقیم بین این متغیرها مورد بررسی قرار نگرفته است و بسیاری از پیامدهای آن‌ها به‌خوبی برای مدیران و کارگزاران سازمانی روشن نشده است، به‌علاوه توجه به تأثیرات متقابلی که این متغیر می‌تواند با سایر متغیرهای سازمانی داشته باشد، نیز به‌خوبی ارزیابی نشده است. بنابراین در این پژوهش سعی بر آن بوده که به روشن شدن برخی روابط و ابهامات پژوهشی موجود کمک شود.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مقدار آماره RMSEA برابر با ۰,۰۷۸ شده که قابل قبول به نظر می‌رسد و سطح معناداری آزمون مربع خی (یعنی P) بالای پنج صدم بوده که نیکوئی برازش مدل را تأیید می‌کند. مقدار ضریب مسیر (ضریب بتا) نشان می‌دهد که بین دو متغیر هوش استراتژیک و مدیریت دانش رابطه‌ی خطی وجود دارد و میزان شدت آن ۰,۲۸ می‌باشد، همچنین مقدار آماره T بزرگ‌تر از عدد ۲ می‌باشد ($T=5,12$)، بنابراین بین دو متغیر هوش استراتژیک و مدیریت دانش رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد و این دو متغیر بر هم تأثیر می‌گذارند، بنابراین فرضیه‌ی اصلی تحقیق پذیرفته می‌گردد. همچنین اثر مستقیم شاخص هوش استراتژیک بر مدیریت دانش به میزان ۰,۴۷ می‌باشد، به عبارت دیگر ۴۷ درصد از تغییرات متغیر هوش استراتژیک توسط مؤلفه‌های مدیریت دانش پوشش داده می‌شود و با توجه به مقدار آماره T که بزرگ‌تر از عدد ۲ می‌باشد ($T=7,54$)، بین دو متغیر هوش استراتژیک و مؤلفه‌های مدیریت دانش رابطه‌ی خطی و مستقیم وجود دارد و فرضیه‌های فرعی تحقیق نیز تأیید می‌شوند.

در این پژوهش تلاش شده است که هوش استراتژیک به عنوان شاخصی تأثیرگذار بر پیاده‌سازی دانش در میان اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز، نگریسته و پرداخته شود. با توجه به مفاهیم و تعاریف ارائه شده می‌توان گفت مدیریت دانش، فرآیند سیستماتیک جست‌وجو، انتخاب، سازمان‌دهی، پالایش و نمایش اطلاعات است که در حل مسأله، یادگیری پویا، برنامه‌ریزی استراتژیک، تصمیم‌گیری و محافظت دارایی‌های هوشی از فرسودگی و تباهی به سازمان کمک می‌کند و منجر به انعطاف‌پذیری فزاینده و افزایش هوش استراتژیک می‌شود.

از سویی دیگر، به کارگیری دانش به روز، توزیع، تبادل و به اشتراک‌گذاری دانش و آگاهی از عوامل محیطی و نیز حفظ بقا و حیات، زمینه‌ساز ایجاد هوش استراتژیک در دانشگاه‌ها می‌باشد. هوش استراتژیک در حقیقت قابلیت یک سازمان در افزایش اطلاعات، نوآوری، دانش عمومی و عمل مؤثر بر پایه ایجاد دانش است که اگر درست و مناسب به کار گرفته شوند، می‌توانند ارزش‌های بی‌شماری را خلق کنند. بنابراین می‌توان گفت افراد سازمانی به خصوص اعضای هیات علمی و مدیران نیازمند پرورش هوش در راستای تحقق و بهره‌گیری هوش استراتژیک به منظور ارتقاء و بهره‌وری مدیریت دانش هستند تا بتوانند وظیفه‌شان را به طور متوازن و همه‌جانبه به انجام برسانند.

پیشنهادها

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش و بررسی مستندات ارائه شده، می‌توان راهکارهایی را در جهت ارتقاء و توسعه هوش استراتژیک از طریق پیاده‌سازی دانش در بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها پیشنهاد نمود:

- به برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران سازمانی پیشنهاد می‌شود تا در جذب و پرورش نیروی انسانی به‌عنوان هوش انسانی سازمان دقت کافی به خرج دهند تا با حمایت‌های مالی و اجتماعی آنان از طرح‌ها و ایده‌های جدید، امکانات و بازخورد مناسبی برای اساتید و کارکنان و آگاهی ایشان از میزان تأثیر فعالیت‌هایشان بر موفقیت یا عدم موفقیت کل سازمان فراهم گردد. همچنین با برپایی سمینارهای داخلی و گردهمایی‌های منظم و حضور در دانشگاه‌های مختلف داخلی و خارجی، می‌توان جامعه‌ی دانشگاهی را به اندوختن دانش، سازماندهی و اشتراک‌گذاری و اشاعه‌ی آن تشویق نمود تا از این طریق بتوان زمینه‌های استقرار موفق مدیریت دانش را در دانشگاه تعالی بخشید.
- مدیران دانشگاه می‌توانند با تغییر جهت دادن به رفتارها و افکار قدیم و استفاده از قوه‌ی ابتکار برای جست‌جوی منابع جدید دانش و روش‌های جدید حل مسأله، در میان اعضای هیات علمی و اساتید دانشگاه ایجاد انگیزه نمایند و با ایجاد زیرساخت‌های توانمندسخت‌افزاری و نرم‌افزاری و بهره‌گیری از فن‌آوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و شناسایی منابع و پایگاه‌های دانش در سطح دانشگاه، امکان تأثیرگذاری هوش استراتژیک بر ایجاد، نگهداری، تبادل و به کارگیری

Intelligence: Techniques and Technologies: Techniques and Technologies.

Nick Bakht, A, Siadat, SA, Hoveyda, R, Moghadam, A, (2010), The Relationship Between Knowledge Management and Educational Leadership leadership Styles from the Viewpoints of the Faculty Members of Isfahan University of Medical Sciences, Tehran Health Information Management. [In Persian]

Newman B, Conrad D, (1999), the knowledge Management Forums. Available at: www.km-forume.org.

Pourkiani, M, Nazarian, H, (2012), Development of Strategic Intelligence through Knowledge Management Promotion, First National Conference on Business Management Engineering, Industrial and Advanced Studies University of Kerman. [In Persian]

Rading, A, (2003), Knowledge Management, Translation by Mohammad Hosein Latifi, Poster Publications, Tehran. Tham, K. D., Kim, H, M., (2002), "Toward Strategic Intelligence with Ontology Based Enterprise Modeling & ABC", Proceeding of IBER Conference Las Vegas, NV, pp.2-12.

Wiig, K. M, (1999), Successful Knowledge Management. European Management Journal, p13.

Wong, K. Y, (2005), Critical Success Factor for Implementing Knowledge Management in Small and medium Enterprises, Industrial Management & Data System, Vol. 205, No.3, pp. 61-62.

دانش و در نهایت فرایند حل بهینه مسائل و اتخاذ تصمیمات بهتر در دانشگاه را فراهم نمایند.

- هم‌چنین مدیران باید برآورد و درک کاملی از مهارت‌های فردی گوناگون، صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها و دانش موجود اساتید در واحدهایشان داشته باشند تا بتوانند به نحو احسن از آن استفاده نمایند. برای این منظور پیشنهاد می‌شود تا بر تبادل عقاید و دانش بین اشخاص و کارهای گروهی تأکید بیشتری داشته و با کنترل و ارزیابی مناسب از عملکرد اعضای هیأت علمی، از به‌کارگیری و پیاده‌سازی دانش توسط آن‌ها اطمینان حاصل نمایند و شرایطی ایجاد نمایند تا بتوانند به‌خوبی از اطلاعات و دانش کسب شده شان استفاده نمایند.

References

Bhatt, F.D (2008), Knowledge management in organizations: Examining the interaction between technologies techniques, and people, Journal of knowledge management, No.27, pp. 23-37.

Hosseini Shavoon, A, Youzbashi, A, Nasl Seraji, R, (2015), Condition of Knowledge Management and Factors Affecting Its Establishment in Tehran University of Medical Sciences, Journal Of management system, Vol. 8, No. 30, pp. 137-159. [In Persian]

Kruger, J. P. (2010), A study of strategic intelligence as a strategic management tool in the long-term insurance industry in South Africa.

Marchand, D., & Hykes, A. (2007), Leveraging What Your Company Really Knows: A Process View of Strategic Intelligence. Managing Strategic

Faculty Members' Strategic Intelligence Criteria Affecting the Application of Knowledge in Universities

(Case Study: Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences)

Nasrin Shams Javi¹

Leila bahmaee^{2*}

¹: M.A. Student, Department of Educational Administration, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

²: Department of Elementary Instruction, Omidiyeh Branch, Islamic Azad University, Omidiyeh, Iran.

Abstract: The purpose of this study was to investigate the effect of strategic intelligence on knowledge implementation among faculty members of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences during the spring of 2017. The research method was descriptive-survey based on the applied nature; and the statistical population was 550 faculty members. According to Morgan's table, 226 of population members were randomly selected. Finally, after distributing the questionnaires, the analysis based on 217 the returned questionnaire was completed. Data were collected using two standard Kruger Strategic Intelligence Questionnaire and Konrad & Newman Knowledge Management. Then, the validity of the questionnaire was verified by experts through content validity method. Moreover, the reliability of the questionnaires was calculated by Cronbach's alpha for the strategic intelligence questionnaire 0.918 and Knowledge management questionnaire was 0.942. In addition, the classification of collected data was done by descriptive statistical methods (frequency, percentage, standard deviation, tables, graphs, etc.) in Spss16 software, and the research hypothesis were evaluated in the software of LISREL structural equations. The overall research results indicated that strategic intelligence had a positive impact on the use of knowledge, and also faculty members of the university can use the strategic intelligence in the process of organizational decision making to distribute knowledge, keep knowledge, exchange and share it, and field the key to successful implementation of knowledge management systems in universities.

Keywords: Strategic intelligence, knowledge management, knowledge preservation, knowledge creation, knowledge transfer, knowledge application.

*Corresponding author: Department of Elementary Instruction, Omidiyeh Branch, Islamic Azad University, Omidiyeh, Iran.

Email: bahmaeeleila@gmail.com