

## ارائه مدل تأثیر مدیریت دانش بر آینده‌پژوهی مدیران آموزشی و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های استان مازندران با میانجیگری هوش سازمانی

محمد ابراهیم طاهرنژاد<sup>۱</sup>، بابک حسین زاده<sup>۲\*</sup>، وحید فلاح<sup>۳</sup>

### چکیده:

هدف از پژوهش حاضر، تعیین تأثیر مدیریت دانش بر آینده‌پژوهی مدیران آموزشی و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های استان مازندران با میانجیگری هوش سازمانی و ارائه مدل بود. در این پژوهش از راهبرد کمی استفاده شد. این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی، از نظر هدف، تحقیقی کاربردی و از نظر روش، همبستگی از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این شامل کلیه مدیران آموزشی و اعضای هیئت‌علمی (۲۹۴۰ نفر) دانشگاه‌های استان مازندران است که در سال تحصیلی (۹۸ - ۱۳۹۷) مشغول به کار بودند که با بهره‌گیری از فرمول کوکران تعداد ۳۳۴ نفر به‌عنوان حجم نمونه برآورد گردید. برای انتخاب نمونه‌ها از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. اطلاعات موردنیاز با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته آینده‌پژوهی، پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش لاوسون و پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی کارل آلبرخت جمع‌آوری و از طریق نرم‌افزارهای آماری اس پی اس، ایموس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای تحلیل سؤال‌های پژوهش از تحلیل مسیر و آزمون بوت استرپ استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد متغیرهای مدیریت دانش با آینده‌پژوهی، مدیریت دانش با هوش سازمانی و هوش سازمانی با آینده‌پژوهی رابطه‌ی معنادار و مثبت دارند. همچنین هوش سازمانی، در تأثیر مدیریت دانش بر آینده‌پژوهی نقش میانجی را ایفا می‌کند.

**واژه‌های کلیدی:** آینده‌پژوهی، ارائه مدل، مدیریت دانش، هوش سازمانی

---

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، بابل، ایران  
۲- استادیار مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، بابل، ایران (نویسنده مسئول)  
۳- استادیار مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران

## مقدمه

اشتیاق بشر برای دانستن درباره‌ی آینده از عهد باستان وجود داشته است (گودرزی و محمدی، ۱۳۹۲). آینده‌پژوهی دانش و معرفتی است که چشم مردم را نسبت به رویدادها، فرصت‌ها و مخاطرات احتمالی آینده باز نگه داشته و ابهامات مردم را کاهش داده و توانایی انتخاب گزینه‌های هوشمندانه جامعه و مردم را افزایش می‌دهد (رحیمی، ۲۰۱۶). آینده‌پژوهی در واقع دانش شکل‌گیری بخشیدن به آینده، متناسب با امیال و آرمان‌های فردی و سازمانی است. به طور کلی آینده‌پژوهی به این موضوع می‌پردازد که چگونه از دل تغییرات و تحولات امروز واقعیت فردا تولید می‌یابد. در واقع کار آینده‌پژوه این است که با اتکا به توانایی‌های علمی و شهودی خود از بین گزینه‌های بسیار آینده، یکی را برگزیند و از طریق روش‌های علمی متفاوتی که روزبه‌روز بر تعداد و تنوع آنها افزوده می‌شود یک آینده‌ی محتمل‌تر را تخمین بزند (خزایی و محمودزاده، ۱۳۹۲). در نیم قرن اخیر، با توجه به افزایش نرخ تغییر در جامعه و ظهور عصر دانش و با هدف خلق آینده مطلوب، آینده‌پژوهی برای افراد، سازمان‌ها، نهادها و جوامع به یک الزام تبدیل شده است (آنیولا، ۲۰۰۵). دانش برای سازمان‌ها از جمله دارایی‌های راهبردی است، به طوری که صاحب‌نظران علم مدیریت، دانش را ایجادکننده مزیت پایدار می‌دانند؛ پس به منظور حفظ این مزیت در آینده، سازمان‌ها باید آمادگی اقدام در برابر شرایط احتمالی و تجویز راهبرد مناسب مدیریت دانش را داشته باشند (سعیدپور و همکاران، ۱۳۹۴).

مدیریت دانش به عنوان بدنه دانش پس از ظهور عصر اقتصاد دانش تکامل یافت. باور بر این است که دانش بوسیله‌ی بهبود مداوم یا نوآوری رادیکال خود، تغییری بهتر مرتبط با درون سازمان را موجب گردیده و عرصه‌ی تجارت را تحول می‌بخشد (لی و همکاران، ۲۰۱۶). مدیریت دانش را می‌توان به عنوان مجموعه فرایندهایی در نظر گرفت که از دانش به‌عنوان یک عامل کلیدی برای ایجاد ارزش استفاده می‌کند (لوپز، ۲۰۱۹). باید در نظر داشت؛ پیاده‌سازی مدیریت دانش با در نظر گرفتن زیرساخت‌های فنی و اجتماعی می‌تواند یک استراتژی موفق برای افزایش هوش سازمانی نیز باشد (طاهری‌لار، ۱۳۸۹). در حقیقت؛ محققان هوش سازمانی را تابعی از پنج زیرسیستم می‌دانند؛ ساختار سازمان، فرهنگ، روابط ذینفعان، فرایندهای استراتژیک و مدیریت دانش (شوهانی و همکاران، ۱۳۹۵).

هوش سازمانی توانایی بالقوه‌ی سازمان برای گردآوری اطلاعات مرتبط محیطی و تبدیل این اطلاعات به دانشی سودمند است که در انطباق‌پذیری سازمان با محیط تأثیر گذار است

ارائه مدل تأثیر مدیریت دانش بر آینده‌پژوهی مدیران آموزشی و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های ... □ ۱۸۵

(آگنون، ۲۰۰۷). ارتقاء و بهبود هوش سازمانی با پیاده‌سازی مدیریت دانش مرتبط است (طاهری‌لار، ۱۳۸۹). با توجه به اینکه نظام آموزشی به طور اعم و دانشگاه‌ها به طور اخص با محیطی متلاطم و نا آرام و از لحاظ تحولات علمی و فن آوری با محیط پیچیده‌ای روبرو هستند، تهدیدهای محیطی از هر سو حیات و بقای این سازمان‌ها را به خطر می‌اندازد، از این رو دانشگاه‌ها باید جایگاه فعلی خود را بشناسند، نقاط قوت و ضعف خود را به طور دقیق تحلیل کنند، با تکیه بر نقاط قوت از فرصت‌ها استفاده نمایند و خود را برای مقابله با تهدیدها آماده سازند. این موضوع در قالب هوش سازمانی امکان‌پذیر است. دانشگاه‌ها بایستی دارای مؤلفه‌های هوش سازمانی باشند تا با ترسیم اهداف و رسالت‌های سازمان، به طور کارآمد و موفق در مسیر تحقق اهداف پیش‌روند؛ بنابراین دانشگاهی موفق است که ضمن کسب دانش و آگاهی از عوامل محیطی و حفظ بقا و حیات خود، زمینه رشد و پویایی و افزایش عملکرد سازمان را به وسیله‌ی هوش سازمانی فراهم آورد (مندلسون و زیگلر، ۲۰۰۷).

در فضای رقابتی حاکم بر دانشگاه‌ها و تلاش‌هایی که دانشگاه‌ها برای تولید علم و کسب رتبه بهتر از این حیث می‌کنند، مدیریت دانش راهبردی مناسب برای بهره‌برداری بهینه از دانش و نیروهای فکری افراد در دانشگاه‌ها ارائه می‌دهد. با پیاده‌سازی مدیریت دانش امر ذخیره‌سازی، انتقال و بازیابی دانش موجود و همچنین ایجاد امکان تعامل بین پژوهشگران تسهیل و تسریع می‌شود که به نوبه خود می‌تواند موجب ارتقای سطح پژوهش و افزایش تولید علم شود و دانشگاه‌ها را در دستیابی به اهدافشان یاری رساند (آدینه قهرمانی و همکاران، ۱۳۹۰). از سویی با توجه به اینکه آینده‌پژوهی یک دانش ارزش‌بنیان است (پدرام، ۱۳۸۸) و به منزله یک حوزه میان‌رشته‌ای، امکان شناسایی رویدادها و روندهای مؤثر در شکل‌گیری تحولات آینده و دستیابی به تصویری روشن از آینده را فراهم می‌کند (صالحی، ۱۳۹۱). لذا یک ضرورت است، زیرا تجربه نشان داده موفقیت سازمان‌ها در گرو درک سریع متغیرهای محیطی و پیش‌بینی تهدیدات و فرصت‌ها و احراز آمادگی‌های لازم است (مظفری، ۱۳۸۸). هدف کلی مدیریت دانش در آموزش واضح است: تصمیم‌گیری بهبود یافته در سراسر سازمان به منظور ارتقاء و بهبود یادگیری. این هدف کلی به طور فزاینده‌ای در مدارس، دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها که تحت فشار از طرف منابع درونی و بیرونی، به منظور افزایش پاسخگویی می‌باشند، مهم خواهد شد. مدیریت دانش در آموزش بیان می‌کند که به کارگیری تمرین‌های مدیریت دانش برای دانش‌آموزان در مدارس و محیط‌های دانشگاهی مفید و عملی است. مدیریت دانش خودش به تنهایی یک پایان‌راه یا سیستمی فراگیر که تغییر ایجاد کند نیست. بلکه آن فقط مجموعه‌ای از اعمال و ارزش‌ها را پیشنهاد می‌کند-

بعضی از آنها برای یک سازمان مناسب است و بعضی از آنها برای سازمانی دیگر مناسب است - که به افراد کمک می کند تا بتوانند بهتر به اهدافشان برسند (پتریدس ونودین، ۲۰۰۳ به نقل از قریشی و احمدی، ۱۳۸۷، ۲۳).

آینده پژوهی در آموزش عالی عبارت است از شناسایی پیشران‌های تغییر و بررسی انواع فرصت‌ها و تهدیدها برای آموزش عالی، دانشگاه‌ها و حوزه‌های کارکردی، فهم چگونگی آماده شدن دانشگاه‌ها برای مدیریت تغییر و شناسایی حوزه‌هایی که رهبران باور دارند آموزش عالی می‌تواند جهت شکل‌دهی آینده خود اقدام کند (مهدی، ۱۳۹۴). دانش در دنیای پیشرفته امروز، به سرعت در حال تبدیل شدن به مزیت رقابت اصلی سازمان‌ها می‌باشد. دانش می‌تواند فرصت مناسبی برای سازمانی باشد که به خوبی آن را شناخته و مدیریت می‌کند و در عین حال تهدید جدیدی برای سازمانی قلمداد می‌شود که تحولات محیط را نمی‌شناسد و یا نمی‌خواهد بشناسد (سیدزاده، ۱۳۸۹). مدیریت دانش به‌عنوان یک فرایند به‌طور موثر از شایستگی‌ها، تجارب، تخصص‌ها، مهارت‌ها، استعدادها، افکار، ایده‌ها، اعمال و تصورات افراد و ادغام آن‌ها در منابع اطلاعاتی سازمان برای رسیدن به اهداف خود استفاده می‌کند (سالو، ۲۰۰۹). دانشگاه‌ها الگوی اصلی سازمان‌های دانش‌مدار هستند که باید روش‌های مدیریت دانش را در جهت تولید، اشتراک، سازمان‌دهی و استفاده مؤثر از منابع اطلاعاتی، دانش و سرمایه‌های فکری بکار گیرند. یک دانشگاه با پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش و استفاده از امکانات آن در امر تسریع و تسهیل دستیابی به اطلاعات، قادر خواهد بود قابلیت‌های دانش‌پروری خود را افزایش دهد و به مزیت رقابتی در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی دست یابد (آدینه قهرمانی و همکاران، ۱۳۹۰). آینده پژوهی، ارتباطی دو سویه‌ی با جهان‌بینی، ایدئولوژی و فرهنگ ملت‌ها دارد. توجه به آینده و آثار آن در زندگی انسان، از مهم‌ترین مباحثی است که حس کنجکاوی انسان را برمی‌انگیزد. با ظهور علوم تجربی و عقلانی، کنجکاوی در آینده به پژوهش در آینده تبدیل شده و مفاهیمی چون آینده پژوهی و آینده‌نگاری را به ارمغان آورده است. هدف از روش‌شناسی آینده پژوهی، اکتشاف، ایجاد و آزمون آینده‌های مطلوب و محتمل به منظور بهبود تصمیمات هست (اهرسمان، ۲۰۱۲). آینده پژوهی در آموزش عالی به معنای یافتن چالش‌ها و خلق آینده مطلوب با طراحی و اجرای راهبردها و اقدام‌ها در زمینه محلی، ملی و جهانی است (مهدی، ۱۳۹۲). شارمن منابع هوشی یک سازمان را شامل؛ در دسترس بودن اطلاعات، میزان ارتباط سازمان با محیط‌های داخلی و خارجی، درجه‌ی عقلانیت محیطی سازمان و میزان پیچیدگی ساختاری سازمانی می‌داند (شارمن، ۲۰۱۵). در آستانه قرن بیست و یکم که جهان به سمت

ارائه مدل تأثیر مدیریت دانش بر آینده‌پژوهی مدیران آموزشی و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های ... □ ۱۸۷

محوری شدن دانش پیش می‌رود و نیاز به متخصصان و مدیران آشنا به علوم پیشرفته بیش از پیش احساس می‌شود، آموزش عالی نیز مسئولیت سنگینی را در قبال اجتماع و جامعه‌ی جهانی بر دوش خود احساس می‌کند. به همین منظور آینده‌ی جوامع تا حدود زیادی به آینده مؤسسات آموزشی و نهادهای متعالی دانش وابسته است و آینده نهادهای مختلف نیز در دانشگاه‌ها ترسیم می‌گردد (قورچیان و صالحی، ۱۳۸۳).

این پژوهش در پی پاسخ به سوالات زیر است:

مدل پیشنهادی تأثیر مدیریت دانش بر آینده‌پژوهی با میانجیگری هوش سازمانی و درجه تناسب مدل پیشنهادی تأثیر مدیریت دانش بر آینده‌پژوهی با میانجیگری هوش سازمانی چگونه است؟

در پژوهشی که صناعی و شیخ الاسلامی (۱۳۹۶) با عنوان دستاوردهای آینده‌پژوهی در مدیریت دانش انجام دادند دریافته‌اند که سوگیری مدیریت دانش، پیچیدگی‌های رفتار انسان و موانع شناخت انسان، به‌عنوان مهمترین ملاحظات اثرگذار مدیریت دانش بر فرایند آینده-پژوهی شناسایی شده است. از سویی دیگر، تحقیق پیش‌بینی‌ها، رسیدن به آینده مورد نظر و ارتقای دانش آینده‌پژوهی، مهمترین دستاوردهای تعامل دوسویه‌ی آینده‌پژوهی و مدیریت دانش تشخیص داده شده است. همچنین پیش‌بینی آینده، ایجاد تغییرات مطلوب در آینده و شناسایی عوامل تغییر، مهمترین اثرات ناشی از فرایند آینده‌پژوهی بر مدیریت دانش مطرح شده است. واعظی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان آینده‌پژوهی در علوم انسانی با رویکرد مدیریت دانش؛ ملاحظات، دستاوردها و اثرات نشان دادند، تحقق پیش‌بینی‌ها، رسیدن به آینده موردنظر و ارتقای دانش آینده‌پژوهی، مهم‌ترین دستاوردهای تعامل دوسویه‌ی آینده-پژوهی و مدیریت دانش در حوزه‌ی علوم انسانی است. شوهانی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود با عنوان نقش فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در هوش سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان نشان دادند که فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش به صورت مستقیم بر هوش سازمانی کارکنان اثرگذار می‌باشد. نتایج پژوهش مقدم و مهمان نوازان (۱۳۹۵) روشن ساخت که؛ مدیریت دانش بر هوش سازمانی به طور مستقیم تأثیر دارد. مهدی (۱۳۹۲) در تحقیقی پیرامون آینده‌پژوهی در آموزش عالی (شرایط و ویژگی‌های دانشگاه‌های سرآمد در آینده) نشان داد که می‌توان آینده نظام دانشگاهی را بر مبنای چهار مولفه شرایط محیطی آموزش عالی، زمینه درونی آموزش عالی، الزام‌های کلیدی دانشگاه سرآمد و دستاوردهای دانشگاه سرآمد تحلیل و تبیین کرد. نتایج پژوهش کیوان‌آرا و همکاران (۱۳۹۰) با موضوع رابطه‌ی مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

حاکمی است که میزان مؤلفه‌های مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی، کمتر از سطح متوسط بود و همبستگی معنادار بین نمرات مؤلفه‌های مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی مشاهده شد و همچنین 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 سازمانی در دانشگاه‌ها است.

اهرسمان (۲۰۱۲) در پژوهش خود دریافت که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر سناریونویسی برای آینده پدیده‌های پیچیده عبارتند از: میزان انعطاف، امکان تجربه‌پذیری و میزان نوسانات ذاتی پدیده. لفته و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان ابعاد هوش سازمانی در شرکت‌های رومانیایی و دورنمای سرمایه انسانی نشان دادند که ۱۳ درصد کارکنان شرکت‌های بزرگ و متوسط با مفهوم هوش سازمانی آشنا بوده‌اند و کارکنان شرکت‌های کوچک اصلاً این مفهوم را نمی‌شناختند. پرچینیرن (۲۰۰۷) در بررسی هوش سازمانی، استانداردها و شفاف‌سازی مدیریت دانش در مرکز آموزش عالی و دانشگاهی به این نتیجه رسید که برخی از خصایص مراکز آموزش عالی، مانعی برای تقویت هوش سازمانی هستند اما از طرفی عوامل اجتماعی، فرهنگی و اطلاعاتی مختلفی در این مراکز وجود دارند که امکان افزایش هوش سازمانی را فراهم می‌نمایند. نتایج حاصله از مطالعه‌ی آلبرخت (۲۰۰۲) نشان از رابطه‌ی متقابل هوش سازمانی و مدیریت دانش بر همدیگر بود. همچنین نتایج نشان داد که سازمان‌های دانشی دارای هوش سازمانی بالایی هستند.

### روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. در این پژوهش از راهبرد کمی استفاده شد جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران آموزشی و اعضای هیئت‌علمی (۲۹۴۰ نفر) دانشگاه‌های استان مازندران بود که در سال تحصیلی (۹۸-۱۳۹۷) مشغول به کار بودند. با بهره‌گیری از فرمول کوکران تعداد ۳۳۴ نفر به عنوان حجم نمونه برآورد گردید. برای انتخاب نمونه‌ها از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. فرایند انتخاب نمونه بدین صورت بود که در مرحله اول از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای، نوع دانشگاه‌های استان مازندران به عنوان طبقه (دولتی، علوم پزشکی و آزاد) در نظر گرفته شد و سپس محقق پس از ورود به هریک از دانشگاه‌های انتخاب شده، پرسشنامه را بطور تصادفی در میان مدیران آموزشی و اعضای هیئت‌علمی توزیع شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود. برای تجزیه

ارائه مدل تأثیر مدیریت دانش بر آینده پژوهی مدیران آموزشی و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ... □ ۱۸۹

و تحلیل داده با استفاده از روش تحلیل معادلات ساختاری و برای بررسی نقش میانجی نیز از روش بوت استراپ با تعداد ۲۰۰۰ مرتبه بازنمونه‌گیری استفاده شده و در انجام تحلیل نیز از نرم‌افزار SPSS، AMOS استفاده شد. برای سنجش هوش سازمانی از پرسشنامه‌ی استاندارد هوش سازمانی کارل آلبرخت (۲۰۰۲) شامل ۴۹ سؤال و در ۷ بعد؛ چشم انداز راهبردی (۱ تا ۷)، سرنوشت مشترک (۸ تا ۱۴)، میل به تغییر (۱۵ تا ۲۱)، روحیه (۲۲ تا ۲۸)، اتحاد و توافق (۱۹ تا ۳۵)، کاربرد دانش (۳۶ تا ۴۲) و فشار عملکرد (۴۳ تا ۴۹) می‌باشد. مقیاس نمره‌گذاری آن براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (۱) تا کاملاً مخالفم (۵) می‌باشد. روایی پرسشنامه هوش سازمانی با استفاده از روایی صوری تأیید گردید. برای سنجش مدیریت دانش از پرسشنامه‌ی استاندارد پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳) شامل ۲۴ سؤال و ۶ بعد؛ دانش آفرینی (۱ تا ۴)، جذب دانش (۵ تا ۸)، سازماندهی دانش (۹ تا ۱۲)، ذخیره دانش (۱۳ تا ۱۶)، انتشار دانش (۱۷ تا ۲۰) و کاربرد دانش (۲۱ تا ۲۴) می‌باشد. برای پاسخ به سوالات از طیف پنج گزینه‌ای کاملاً موافقم (۱) تا کاملاً مخالفم (۵) استفاده شد. روایی پرسشنامه با استفاده از روایی صوری تأیید گردید. برای سنجش آینده‌پژوهی از پرسشنامه‌ی محقق ساخته استفاده شد این پرسشنامه شامل ۴۴ سؤال و در ۷ بعد؛ نهادسازی (۱ تا ۳)، سرمایه انسانی (۴ تا ۱۲)، زیرساخت‌های فناورانه (۱۳ تا ۱۸)، بازار (۱۹ تا ۲۴)، نوآوری فناورانه (۲۵ تا ۳۳)، رهبری (۳۴ تا ۳۷)، فرهنگ (۳۸ تا ۴۴) می‌باشد. مقیاس نمره‌گذاری آن بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی خوب (۱) تا خیلی ضعیف (۵) می‌باشد. برای اندازه‌گیری روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی استفاده شد.

## یافته ها

به منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌های تحقیق از سه شاخص پایایی مرکب، متوسط واریانس استخراج شده و بارعاملی استفاده گردید. شرط برقراری پایایی سازه این است که اندازه پایایی مرکب (CR) از ۰.۶ بزرگتر و اندازه متوسط واریانس استخراج شده (AVE) از ۰.۴ بزرگتر و ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) بیشتر از ۰.۷۵ باشد که نتایج بدست آمده از جدول (۱) نشان دهنده‌ی آن است که تمام مقادیر بدست آمده از مؤلفه‌ها از حد معیار بیش تر می‌باشند که نشان دهنده‌ی پایایی قابل قبول و مناسب پرسشنامه‌ها می‌باشد.

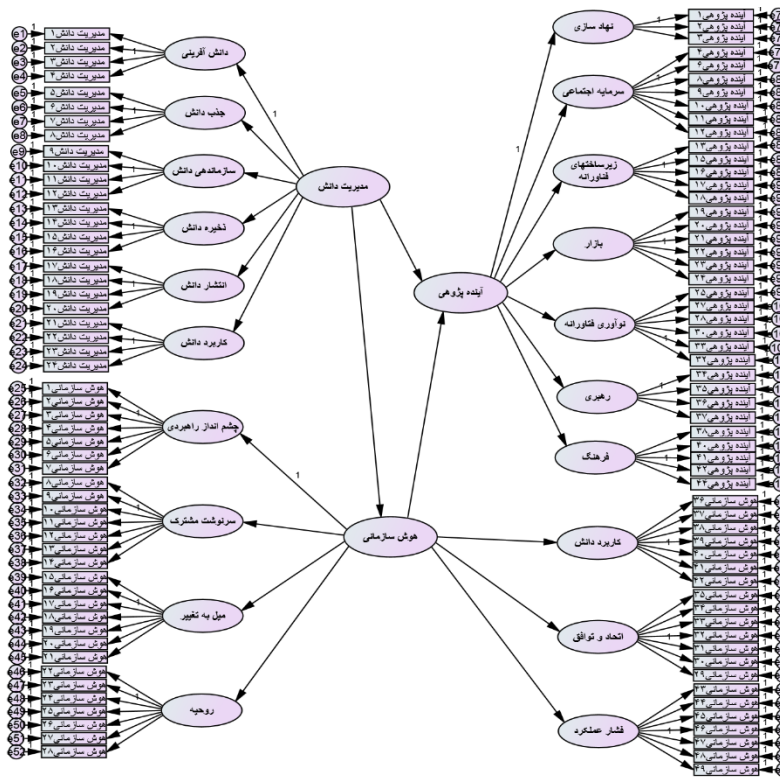
### جدول ۱. تحلیل پایایی سازه‌های آینده‌پژوهی، مدیریت دانش و هوش سازمانی

متغیرها	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب (CR)	ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
توانمندی‌های فردی	اتحاد و توافق	۰.۸۶۲	۰.۵۵۱
	روحیه	۰.۸۵۳	۰.۵۳۵
	سرنوشت مشترک	۰.۸۹۹	۰.۶۲۳
	فشار عملکرد	۰.۸۹۰	۰.۶۰۷
	میل به تغییر	۰.۹۱۳	۰.۶۵۷
	چشم انداز راهبردی	۰.۹۰۰	۰.۶۲۵
مدیریت دانش	کاربرد دانش	۰.۸۸۲	۰.۵۹۲
	انتشار دانش	۰.۸۴۱	۰.۶۷۹
	بکارگیری دانش	۰.۸۹۲	۰.۷۵۵
	جذب دانش	۰.۸۱۷	۰.۶۴۶
	خلق دانش	۰.۸۸۴	۰.۷۴۳
	ذخیره دانش	۰.۸۵۱	۰.۶۹۳
سازماندهی دانش	اتحاد و توافق	۰.۸۶۲	۰.۵۵۱
	روحیه	۰.۸۵۳	۰.۵۳۵
	سرنوشت مشترک	۰.۸۹۹	۰.۶۲۳
	فشار عملکرد	۰.۸۹۰	۰.۶۰۷
	میل به تغییر	۰.۹۱۳	۰.۶۵۷
	چشم انداز راهبردی کاربرد دانش	۰.۹۰۰	۰.۶۲۵

با توجه به اینکه در مدل پیشنهادی پژوهش (شکل ۲) متغیرهای مدیریت دانش، هوش سازمانی و آینده‌پژوهی در نظر گرفته شده لذا ابتدا مدل برازش شده و به بررسی معنی‌داری یا عدم معنی‌داری هریک از متغیرهای اصلی مدل پرداخته می‌شود.



ارائه مدل تأثیر مدیریت دانش بر آینده پژوهی مدیران آموزشی و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ... □ ۱۹۱



شکل ۲. مدل پیشنهادی پژوهش

با توجه به جدول (۲)، ضریب مسیر استاندارد متغیر مدیریت دانش بر آینده پژوهی، مدیریت دانش بر هوش سازمانی و هوش سازمانی بر آینده پژوهی به ترتیب (۰.۳۷، ۰.۵۵ و ۰.۵۱) و مقدار  $t$  که به ترتیب برابر با (۳.۳۷۱، ۵.۸۲۴ و ۴.۰۸۴) بوده و با توجه به مقدار P-Value که کمتر از (۰.۰۵) است، نتیجه می‌شود، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، متغیرهای پژوهش بر یکدیگر تأثیر معنی‌دار و مثبتی دارند

جدول ۲. تحلیل مسیر مدل تأثیر متغیرهای پژوهش

مسیرها	ضرایب استاندارد	مقادیر $t$	P-Value	نتایج
مدیریت دانش بر آینده پژوهی	۰.۳۷	۳.۳۷۱	۰.۰۰۰۹	معنی‌دار است.
مدیریت دانش بر هوش سازمانی	۰.۵۵	۵.۸۲۴	۰.۰۰۰۹	معنی‌دار است.
هوش سازمانی بر آینده پژوهی	۰.۵۱	۴.۰۸۴	۰.۰۰۰۹	معنی‌دار است.

به منظور بررسی نقش میانجی متغیر هوش سازمانی در تأثیر مدیریت دانش بر آینده پژوهی مدیران آموزشی و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های استان مازندران از روش بوت استرپ (نمونه‌گیری

خودگردان) استفاده شده است. قابل ذکر است در این روش تعداد ۲۰۰۰ مرتبه تکرار نمونه‌گیری انجام شده است.

### جدول ۳. بررسی نقش میانجی هوش سازمانی در تاثیر مدیریت دانش بر آینده-پژوهی بر اساس بوت استرپ

نوع	اثر	ضرایب	مقدار احتمال P-Value	نتایج
اثر مستقیم		۰.۳۷۱	۰.۰۰۱	معنی دار است.
اثر غیر مستقیم	تاثیر مدیریت دانش بر آینده‌پژوهی	۰.۲۸۲	۰.۰۰۰۹	معنی دار است.
اثر کل		۰.۶۵۳	۰.۰۰۱	معنی دار است.

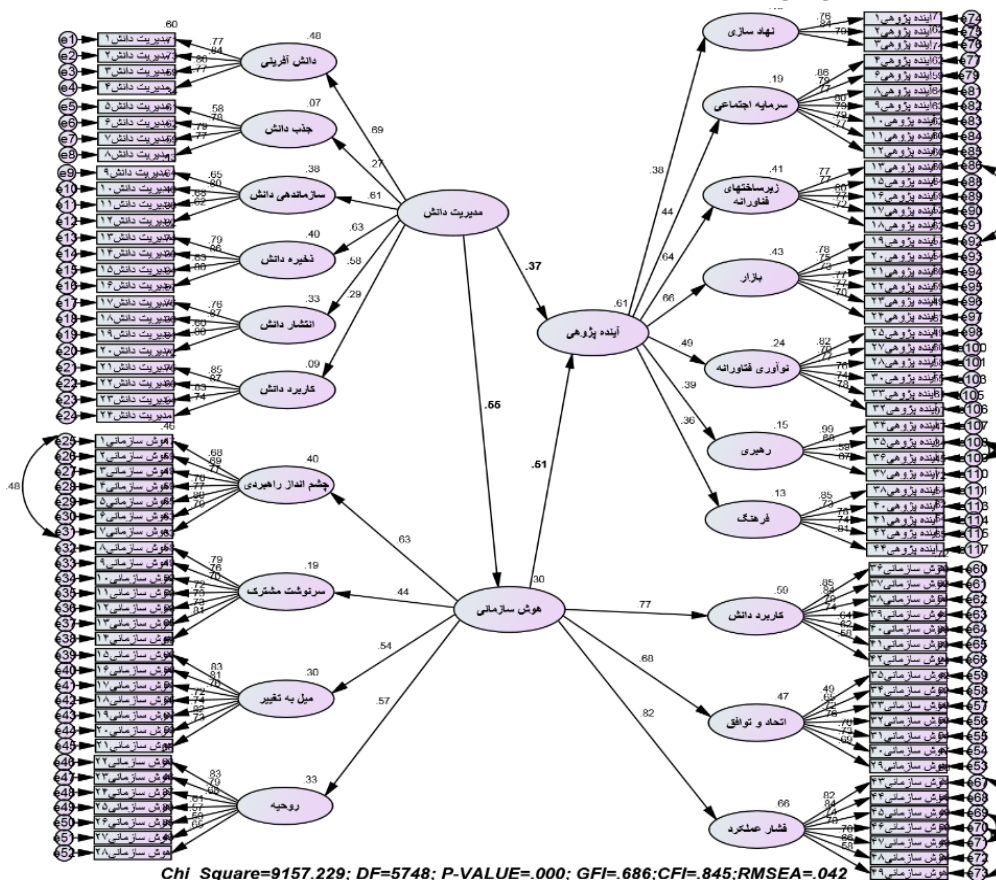
با توجه به نتایج ارائه شده در جدول (۳)، مقدار اثر مستقیم مدیریت دانش بر آینده‌پژوهی برابر با (۰.۳۷۱)، مقدار اثر غیرمستقیم مدیریت دانش بر آینده‌پژوهی از طریق (مسیر) هوش سازمانی برابر با (۰.۲۸۲) و مقدار اثر کل بین برابر با (۰.۶۵۳) بدست آمده و با توجه به اینکه مقدار P-Value برای مسیرهای مستقیم، غیرمستقیم و اثر کل کمتر از (۰.۰۵) بوده، در نتیجه اثر میانجی بودن (میانجی جزئی) متغیر هوش سازمانی معنی دار است. لذا هوش سازمانی در تاثیر مدیریت دانش بر آینده‌پژوهی، نقش میانجی را ایفا می‌کند.

### جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل پیشنهادی پژوهش

شاخص‌ها	مقدار قابل قبول	مقدار یافته پژوهش	مطلوبیت
کای دو ( $\chi^2$ ) مجذور کای	-	۹۱۵۷.۲۲۹	تایید مدل
P-Value	-	۰.۰۰۰۰	تایید مدل
Df (درجه آزادی)	$df \geq 0$	۵۷۴۸	تایید مدل
$\chi^2/df$	$\chi^2/df < 3$	۱.۵۹۳	تایید مدل
RMSEA	$RMSEA < 0.1$	۰.۰۴۲	تایید مدل
NFI	$NFI > 0.8$	۰.۶۷۲	عدم تایید مدل
AGFI	$AGFI > 0.8$	۰.۶۷۳	عدم تایید مدل
GFI	$GFI > 0.8$	۰.۶۸۶	عدم تایید مدل
CFI	$CFI > 0.8$	۰.۸۴۵	تایید مدل
IFI	$IFI > 0.8$	۰.۸۴۶	تایید مدل
SRMR	هرچه به صفر نزدیکتر باشد.	۰.۰۵۷۵	تایید مدل

ارائه مدل تأثیر مدیریت دانش بر آینده‌پژوهی مدیران آموزشی و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های ... □ ۱۹۳  
 همانطور که در جدول (۴) ملاحظه می‌گردد، مقدار آماره‌ی کای- دو در مدل (۹۱۵۷.۲۳۹)، درجه‌ آزادی مدل نیز برابر با (۵۷۴۸) است که حاصل نسبت آنها برابر با (۱.۵۹۳) است که مقدار قابل قبولی است. از طرفی دیگر شاخص‌های برازندگی الگو اصلی مانند CFI و IFI همگی در حد قابل قبول و مناسب قرار دارند و شاخص SRMR نیز (۰.۰۵۷۵) است.

شکل (۳) خروجی روابط میان مولفه‌های مدل تأثیر مدیریت دانش بر آینده‌پژوهی با میانجیگری هوش سازمانی مدیران آموزشی و اعضای هیئت‌علمی استان مازندران را در حالت ضرایب استاندارد نشان می‌دهد:



شکل ۳. مدل پیشنهادی پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

## بحث و نتیجه گیری

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد؛ مدیریت دانش بر آینده‌پژوهی مدیران آموزشی و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های استان مازندران، تاثیر معنادار و مثبتی داشته است. این نتیجه با یافته‌های تحقیق صنایعی و شیخ‌الاسلامی‌کندلوسی (۱۳۹۶)، واعظی و همکاران (۱۳۹۶)، صالحی و همکاران (۱۳۹۶)، سعیدپور (۱۳۹۳)، همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. مدیریت دانش یکی از عوامل تأثیرگذار در حوزه آینده‌پژوهی است (صناعی و شیخ‌الاسلامی‌کندلوسی، ۱۳۹۶). تاثیر معنادار و مثبت مدیریت دانش بر هوش سازمانی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های استان مازندران یکی از نتایجی است که این پژوهش بدان دست یافته است که با نتایج مطالعات مقدم و مهمان‌نوازان (۱۳۹۵)، پرجنرین و واسیلاچه (۲۰۰۷) و آلبرخت (۲۰۰۲) همسوست و در یک راستا قرار دارد. از دیگر یافته‌های این پژوهش تاثیر معنادار و مثبت هوش سازمانی بر آینده‌پژوهی مدیران آموزشی و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های استان مازندران است که با نتایج تحقیقات صالحی‌نژاد (۱۳۹۲) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. نتیجه مهم این پژوهش تأیید نقش میانجی هوش سازمانی در تأثیر مدیریت دانش بر آینده‌پژوهی مدیران آموزشی و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های استان مازندران است.

## منابع

- آدینه قهرمانی، علی؛ هاشم پور، لیلا و عطاپور، هاشم. (۱۳۹۰). مطالعه وضعیت زیرساخت‌های مدیریت دانش دانشگاه تبریز از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی. نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی. دوره ۴۵، شماره ۵۷. صص ۶۳-۸۵.
- پدram، عبدالرحیم. (۱۳۸۸). آینده‌پژوهی؛ مفاهیم، روش‌ها، ناشر مرکز آینده پژوهی علوم و فناوری دفاعی. مؤسسه آموزش و تحقیقات صنایع دفاعی.
- رحیمی، لیلی. (۲۰۱۶). آینده‌پژوهی و مدیریت استراتژیک [www.collegeprozeh.ir](http://www.collegeprozeh.ir)
- سعیدپور، سعید، بهبودی، م و رضا احمدی، ک. (۱۳۹۴). آینده‌پژوهی برای راهبرد های مدیریت دانش با رویکرد سناریونگاری، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، پیاپی ۲۲ (تابستان ۱۳۹۴)، ۲۰۲-۱۷۳.
- سیدزاده، میر حسین. (۱۳۸۹). کارکردهای مدیریت دانش در دانشگاه‌ها: مطالعه موردی دانشگاه پیام نور. دو فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی. دوره ۳. شماره ۵. پاییز. صص ۷۸-۱۰۳.
- شوهانی، محمد حسین، محمدی، سردار ونوربخش، پریش. (۱۳۹۵). نقش فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در هوش سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۳۹، آذر و دی ۹۵، ۷۲-۵۱.

- ارائه مدل تأثیر مدیریت دانش بر آینده‌پژوهی مدیران آموزشی و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های ... □ ۱۹۵
- صالحی کردآبادی، سجاد. (۱۳۹۱). آینده‌پژوهی سیاسی در عصر جهانی سازمانی. چکیده مقالات کنفرانس ملی آینده‌پژوهی جمهوری اسلامی ایران با رویکرد تمدن‌سازی نوین اسلامی. تهران: مرکز پژوهش مدیریت راهبردی فاتح. ص ۴۲.
  - صالحی‌نژاد، سیمین. (۱۳۹۲). هوش استراتژیک و آینده‌پژوهی در سازمان، دومین همایش ملی آینده‌پژوهی، تهران، شرکت یادگار درخشان آریا.  
[https://www.civilica.com/PaperFUTURESSTUDIES02FUTURESSTUDIE\\_S02\\_043.html](https://www.civilica.com/PaperFUTURESSTUDIES02FUTURESSTUDIE_S02_043.html)
  - صناعی، فریناز و شیخ‌الاسلامی کندلوسی، نادر. (۱۳۹۶). دستاوردهای آینده‌پژوهی در مدیریت دانش، فصلنامه تخصصی پویان در علوم انسانی، سال دوم، شماره ۸، پاییز ۹۶، ص ۶۲-۷۸.
  - طاهری لاری، مسعود. (۱۳۸۹). جایگاه مدیریت دانش در هوش سازمانی. اولین همایش ملی هوش سازمانی / هوش کسب و کار، تهران، ۲۹ و ۳۰ آذر.
  - قریشی، فاطمه السادات و احمدی، پروین. (۱۳۸۷). نقش مدیریت دانش در مؤسسات آموزشی. مدیریت فردا. شماره ۲۰. پاییز و زمستان. صص ۱۷-۲۴.
  - قورچیان، نادر و صالحی، محمد. (۱۳۸۳). طراحی یک مدل برای نهادینه کردن آینده‌پژوهی در دانشگاه آزاد اسلامی. پژوهش در برنامه ریزی درسی، شماره ۲. صص ۱-۲۲.
  - کیوان آرا، م؛ یزدخواستی، ع؛ بهرامی، س و مسعودیان، ی. (۱۳۹۰). رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مجله مدیریت اطلاعات سلامت، ۸(۵). صص ۶۷۳-۶۸۰.
  - گودرزی، غلامرضا و محمدی، مهدی. (۱۳۹۲). بررسی تطبیقی نگاه تمدنی غرب و اسلام به مقوله سبک زندگی با رویکرد آینده-پژوهی، فصلنامه مطالعات آینده‌پژوهی، سال دوم، شماره ۷، ۱۸.
  - مظفری، علی. (۱۳۸۸). آینده پژوهی، بستر عبور از مرزهای دانش، فصلنامه نظم و امنیت انتظامی، شماره چهارم، سال دوم، زمستان ۸۸، ۴۷-۲۵.
  - مقدم، علیرضا و مهمان‌نوازان، سهیلا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با میانجی‌گری هوش سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه سمنان)، فصلنامه مطالعات منابع انسانی سال پنجم، شماره بیستم، تابستان ۹۵، ۱۴۶-۱۲۵.
  - مهدی، رضا. (۱۳۹۲). آینده‌پژوهی در آموزش عالی (شرایط و ویژگی‌های دانشگاه‌های سرآمد در آینده). فصلنامه رهیافت. پاییز و زمستان، شماره ۵۵. صص ۷۹-۹۰.
  - مهدی، رضا. (۱۳۹۴). آینده‌شناسی آموزش عالی: راهبردها و پیامدهای سازگاری دانشگاه با محیط و جامعه، فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۲۸، بهار ۹۴، شماره ۱، پیاپی ۹۱، ۵۴-۳۱.
  - واعظی، سید کمال؛ قمیان، محمدمهدی و وقفی، سید حسام. (۱۳۹۶). آینده‌پژوهی در علوم انسانی با رویکرد مدیریت دانش؛ ملاحظات، دستاوردها و اثرات. فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت سازمان دولتی. دوره ۵. شماره ۳، صص ۳۱-۴۶.

- Akgun, A.E., Byrne, John., & Keskin, H. (2007). Organizational intelligence: A structuration view. *Journal of Organizational Change Management*, 20(3), 272-289.
- Albrecht, k(2002). Organizational Intelligence & Knowledge management: Thinking outside the silos. Executive white paper, online at. <http://www.KarlAlbrecht.com>
- Anayatullah, s. (2005). Questioning the future: Methods and Tools for organizational and societal Transformation, Taipei, Taiwan: Tamkang university press. Howson, Cindi . (2008). Successful Business Intelligence – Secrets to Marking BI a Killer App, McGraw-Hill Companies.
- Ehresman, C, 2012, A theoretica frame for future studies, on the horizon, 21(1), 46-53.
- Lee Voon-Hsien, Foo Alex Tun-Lee Leong, Lai-Ying, Ooi Keng-Boon( 2016). Can competitive advantage be achieved through knowledge management? A case study on SMEs, *Expert Systems With Applications* (2016), doi: 10.1016/j.eswa.2016.08.042.
- Lefter Vioral & Mihaela Prejmeream & Simona Vasilache(2008), The Dimensions of Organizational Intelligence in Romanian Companies\_ A Haman Capital Perspective, Academy of Economic Studies, Bucharest.
- Lopez S. P. Montes, M. Jose, O. Vazquez & J. Camilo. (2009). In information technology as an enabler of A knowledge management: an empirical analysis. W.R. King (.ed). *A knowledge management and organizational learning. Annals of information systems*: 4. pp.111-129.
- Mandelson S, Zieglert E . (2007). Organizational IQ: Idea for the 21st century smart survival guide for managers [online]. Available: URL; [www.gsb.stunford.edu/news/](http://www.gsb.stunford.edu/news/)
- Prejnerean M, Vasilache S. A universities organizational intelligence, Strategies, standards and debouches [Online]. (2007). [cited 2007 May 8]; Available from: URL: <http://www.papers,ssrn.com>
- Salo, N. (2009). The implications of Knowledge Management sustainability for leadership in an organization : an exploration and analysis of leadership theories and Knowledge Management practices in bangwita flores. Indonesia. *journal of NTT studies* . 1(2). pp.95-135.