

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

محمد ابراهیم طاهرنژاد^۱

بابک حسین زاده^{۲*}

وحید فلاح^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تعیین تأثیر مدیریت دانش بر آینده‌پژوهی با میانجیگری هوش سازمانی مدیران آموزشی و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان مازندران و ارائه مدل می‌باشد. در این پژوهش از راهبرد کمی استفاده شده است. این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی، از نظر هدف، تحقیقی کاربردی و از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری این شامل کلیه مدیران آموزشی و اعضای هیأت علمی (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 به عنوان حجم نمونه برآورد گردید. برای انتخاب نمونه‌ها از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. اطلاعات مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته آینده‌پژوهی، پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش لاوسون و پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی کارل آلبرخت جمع‌آوری و از طریق

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

* ایمیل نویسنده مسئول: hosseinzadeh2002@gmail.com

نرم افزارهای آماری اس پی اس اس، ایموس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای تحلیل سوال‌های 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 رابطه 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

مقدمه

اشتیاق بشر برای دانستن درباره 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 روزه‌روز بر تعداد و تنوع آنها افزوده می‌شود یک آینده 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، آینده-پژوهی برای افراد، سازمان‌ها، نهادها و جوامع به یک الزام تبدیل شده است (آیتولا، 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 به وسیله بهبود مداوم یا نوآوری رادیکال خود، تغییری بهتر مرتبط با درون سازمان را موجب گردیده و عرصه تجارت را تحول می‌بخشد (لی و همکاران، ۲۰۱۶). مدیریت دانش را می‌توان به عنوان مجموعه فرایندهایی در نظر گرفت که از دانش به عنوان 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 (آکگون، 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 پیش روند. 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 وسیله ی هوش سازمانی فراهم آورد (مندلسون و زیگلر، ۲۰۰۷).

بیان مسئله

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 ارزش بنیان است (پدرام، ۱۳۸۸) و به منزله یک حوزه میان رشته‌ای، 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 پایان راه 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 می‌کند تا بتوانند بهتر به اهداف‌شان برسند

(پتريدس ونودين، ۲۰۰۳ به نقل از قريشي و احمدي، ۱۳۸۷، ۲۳). آينده‌پژوهی در آموزش عالی عبارت است از شناسایی پيشران‌های تغيير و بررسی انواع فرصت‌ها و تهديد‌ها برای آموزش عالی، دانشگاه‌ها و حوزه‌های کارکردی، فهم چگونگی آماده شدن دانشگاه‌ها برای مدیریت تغيير و شناسایی حوزه‌هایی که رهبران باور دارند آموزش عالی می‌تواند جهت شکل‌دهی آينده خود اقدام کند (مهدی، ۱۳۹۴). دانش در دنیای پيشرفته امروز، به سرعت در حال تبديل 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 تهديد جدیدی برای سازمانی قلمداد می‌شود که تحولات محیط را نمی‌شناسد و یا نمی‌خواهد بشناسد (سیدزاده، ۱۳۸۹). مدیریت دانش به عنوان یک فرایند به طور مؤثر 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 تسريع و تسهيل 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). آينده‌پژوهی، ارتباطی دو سویه با جهان‌بینی، ایدئولوژی و فرهنگ ملت‌ها دارد. توجه به آينده و آثار آن در زندگی انسان، از مهم‌ترین مباحثی است که حس کنجکاوی انسان را برمی‌انگیزد. با ظهور علوم تجربی و عقلانی، کنجکاوی در آينده به پژوهش در آينده تبديل شده و مفاهیمی چون آينده‌پژوهی و آينده‌نگاری را به ارمغان آورده است. هدف از روش‌شناسی آينده‌پژوهی، اکتشاف، ایجاد و آزمون آينده‌های مطلوب و محتمل به منظور بهبود تصمیمات هست (اهرسمان، ۲۰۱۲). آينده‌پژوهی 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 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 جامعه جهانی بر دوش خود احساس می‌کند. به همین منظور آینده 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؟

پیشینه پژوهش

در پژوهشی که صناعی و شیخ الاسلامی (۱۳۹۶) با عنوان دستاوردهای آینده‌پژوهی در مدیریت دانش انجام دادند دریافتند که سوگیری مدیریت دانش، پیچیدگی‌های رفتار انسان و موانع شناخت انسان، به عنوان مهمترین ملاحظات اثرگذار مدیریت دانش بر فرایند آینده‌پژوهی شناسایی شده است. از سویی دیگر، تحقیق پیش‌بینی‌ها، رسیدن به آینده مورد نظر و ارتقای دانش آینده‌پژوهی، مهم‌ترین دستاوردهای تعامل دوسویه 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 دوسویه آینده‌پژوهی و مدیریت دانش در حوزه 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 رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان حاکی 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 اشتراک گذاری 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. لفت‌ر 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 - پیمایشی و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. در این پژوهش از راهبرد کمی استفاده شده است جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران آموزشی و اعضای هیأت علمی (۲۹۴۰ نفر) دانشگاه‌های استان مازندران است 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 شده است. 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 هیأت علمی توزیع شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود. برای تجزیه و تحلیل داده با استفاده از روش تحلیل معادلات ساختاری و برای بررسی نقش میانجی نیز از روش بوت استرپ با تعداد ۲۰۰۰ مرتبه بازنمونه‌گیری استفاده شده و در انجام تحلیل نیز از نرم‌افزار SPSS، AMOS استفاده شد. برای سنجش هوش سازمانی از پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی کارل آلبرخت (۲۰۰۲) شامل ۴۹ سوال 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 پرسشنامه استاندارد پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳) شامل ۲۴ سوال 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 پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد این پرسشنامه شامل ۴۴ سوال 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.

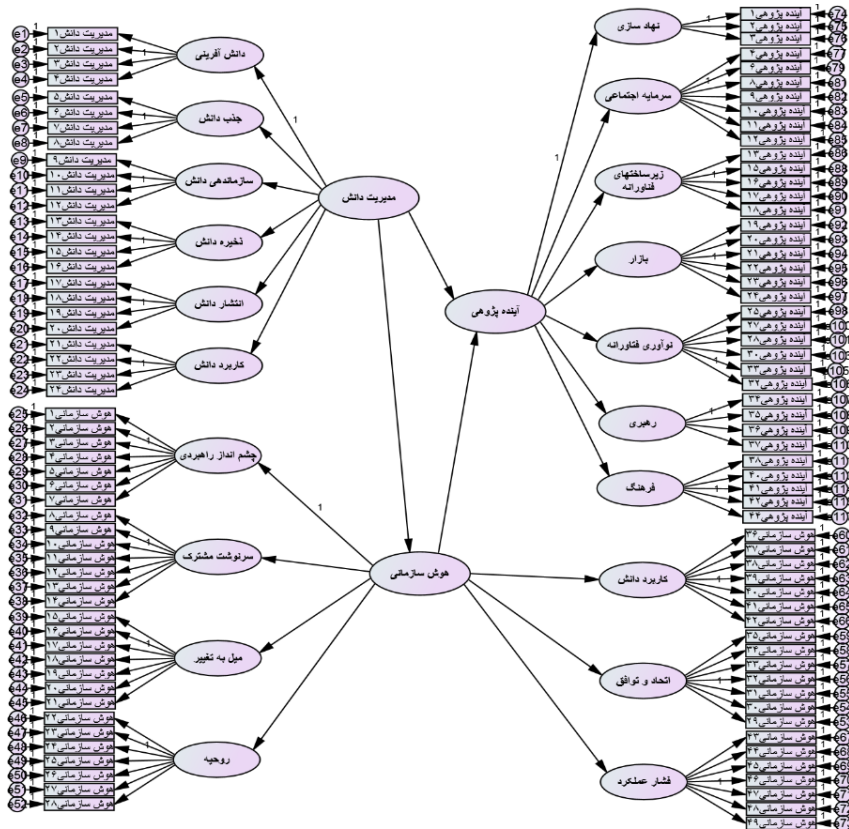
یافته‌ها

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 دهنده آن است که تمام مقادیر بدست آمده از مؤلفه‌ها از حد معیار بیش‌تر می‌باشند که نشان‌دهنده‌ی 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)
آینده‌پژوهی	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
	کاربرد دانش	۰,۸۸۲	۰,۵۹۲
	انتشار دانش	۰,۸۴۱	۰,۶۷۹
	بکارگیری دانش	۰,۸۹۲	۰,۷۵۵
	جذب دانش	۰,۸۱۷	۰,۶۴۶
مدیریت دانش	خلق دانش	۰,۸۸۴	۰,۷۴۳
	ذخیره دانش	۰,۸۵۱	۰,۶۹۳
	سازماندهی دانش	۰,۷۷۹	۰,۶۰۳
	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
	کاربرد دانش	۰,۸۸۲	۰,۵۹۲
هوش سازمانی	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
	کاربرد دانش	۰,۸۸۲	۰,۵۹۲

با توجه به اینکه در مدل نهایی پژوهش (شکل ۲) متغیرهای مدیریت دانش، هوش سازمانی و آینده پژوهی در نظر گرفته شده لذا ابتدا مدل برازش شده و به بررسی معنی داری یا عدم معنی داری هر یک از متغیرهای اصلی مدل پرداخته می شود.



شکل ۲. مدل نهایی پژوهش

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	معنی دار است.
مدیریت دانش بر هوش سازمانی	۰,۵۵	۵,۸۲۴	۰,۰۰۰۹	معنی دار است.
هوش سازمانی بر آینده پژوهی	۰,۵۱	۴,۰۸۴	۰,۰۰۰۹	معنی دار است.

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 می شود، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، متغیرهای پژوهش بر یکدیگر تأثیر معنی دار و مثبتی دارند.

به منظور بررسی نقش میانجی متغیر هوش سازمانی در تأثیر مدیریت دانش بر آینده-پژوهی مدیران آموزشی و اعضای هیأت 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 تأثیر 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	تأثیر مدیریت دانش بر آینده پژوهی	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 آینده پژوهی برابر با (۰,۳۷۱)، مقدار اثر غیرمستقیم مدیریت دانش بر آینده پژوهی 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

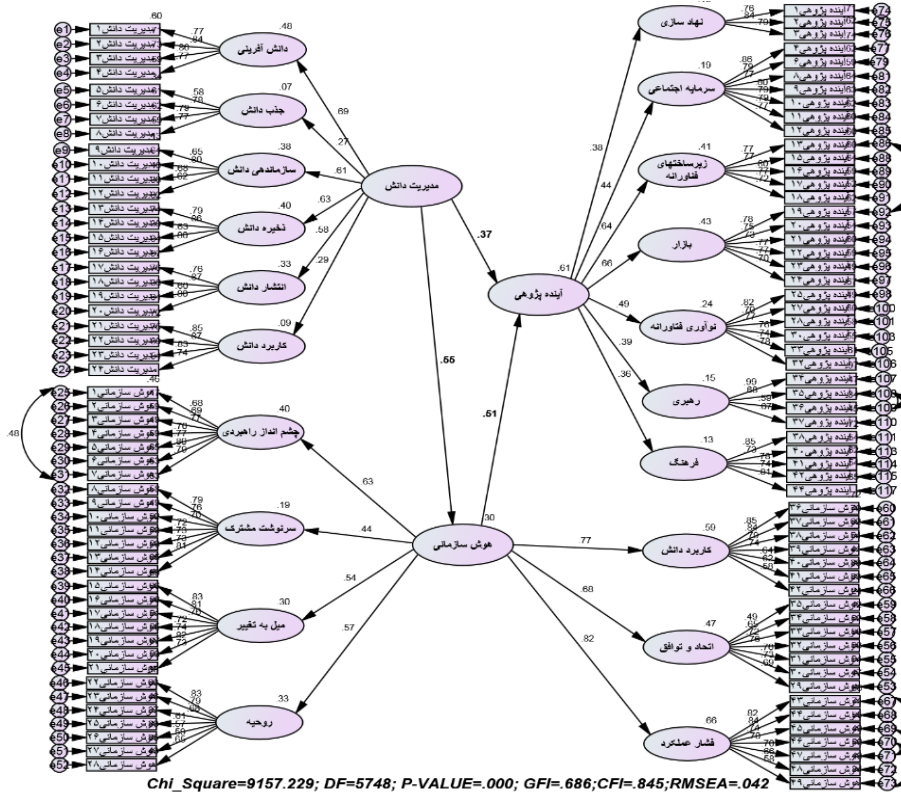
میانجی بودن (میانجی جزئی) متغیر هوش سازمانی معنی دار است. لذا هوش سازمانی در تأثیر مدیریت دانش بر آینده پژوهی، نقش میانجی را ایفا می کند.

جدول ۴. شاخص های برازش مدل پیشنهادی پژوهش

مطلوبیت	مقدار یافته پژوهش	مقدار قابل قبول	شاخص ها
تایید مدل	۹۱۵۷,۲۲۹	-	کای دو (χ^2) مجذور کای
تایید مدل	۰,۰۰۰۰	-	P-Value
تایید مدل	۵۷۴۸	$df \geq 0$	Df (درجه آزادی)
تایید مدل	۱,۵۹۳	$\chi^2/df < 3$	χ^2/df
تایید مدل	۰,۰۴۲	RMSEA < 0.1	RMSEA
عدم تایید مدل	۰,۶۷۲	NFI > 0.8	NFI
عدم تایید مدل	۰,۶۷۳	AGFI > 0.8	AGFI
عدم تایید مدل	۰,۶۸۶	GFI > 0.8	GFI
تایید مدل	۰,۸۴۵	CFI > 0.8	CFI
تایید مدل	۰,۸۴۶	IFI > 0.8	IFI
تایید مدل	۰,۰۵۷۵	هرچه به صفر نزدیکتر باشد.	SRMR

همان طور که در جدول (۴) ملاحظه می گردد، مقدار آماره ی کای- دو در مدل (۹۱۵۷,۲۲۹)، 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 شاخص های 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 مولفه های مدل تأثیر مدیریت دانش بر آینده پژوهی با میانجیگری هوش سازمانی مدیران آموزشی و اعضای هیأت علمی دانشگاه های استان مازندران را در حالت ضرایب استاندارد نشان می دهد:



شکل ۳. مدل نهایی پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

بحث و نتیجه گیری

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد؛ مدیریت دانش بر آینده پژوهی مدیران آموزشی و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان مازندران، تاثیر معنادار و مثبتی داشته است. این نتیجه با یافته‌های تحقیق صناعی و شیخ‌الاسلامی کندلوسی (۱۳۹۶)، واعظی و همکاران (۱۳۹۶)، صالحی و همکاران (۱۳۹۶)، سعیدپور (۱۳۹۳)، همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. مدیریت دانش یکی از عوامل تاثیرگذار در حوزه آینده پژوهی است (صناعی و شیخ‌الاسلامی کندلوسی، ۱۳۹۶). تاثیر معنادار و مثبت مدیریت دانش بر هوش سازمانی

اعضای هیأت علمی 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 تأثیر معنادار و مثبت هوش سازمانی بر آینده‌پژوهی مدیران آموزشی و اعضای هیأت علمی 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 هیأت علمی 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 هیأت علمی. نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی. دوره ۴۵، شماره ۵۷. صص ۶۳-۸۵.
- پدرام، عبدالرحیم. (۱۳۸۸). آینده پژوهی؛ مفاهیم، روش‌ها، ناشر مرکز آینده پژوهی علوم و فناوری دفاعی. مؤسسه آموزش و تحقیقات صنایع دفاعی.
- رحیمی، لیلی. (۲۰۱۶). آینده پژوهی و مدیریت استراتژیک www.collegeprozeh.ir
- سعیدپور، سعید، بهبودی، م و رضا احمدی، ک. (۱۳۹۴). آینده پژوهی برای راهبردهای 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 نظام‌های آموزشی. دوره ۳. شماره ۵. پاییز. صص ۷۸-۱۰۳.
- شوهانی، محمد حسین، محمدی، سردار و نوربخش، 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.
- صالحی کردآبادی، سجاد. (۱۳۹۱). آینده پژوهی سیاسی در عصر جهانی سازمانی. چکیده مقالات کنفرانس ملی آینده پژوهی جمهوری اسلامی ایران با رویکرد تمدن سازی نوین اسلامی. تهران: مرکز پژوهش مدیریت راهبردی فاتح. صص ۴۲.
- صالحی نژاد، سیمین. (۱۳۹۲). هوش استراتژیک و آینده پژوهی در سازمان، دومین همایش ملی آینده پژوهی، تهران، شرکت یادگار درخشان آریا.

https://www.civilica.com/PaperFUTURESSTUDIES02FUTURESSTUDIES02_043.html

- صناعی، فریناز و شیخ‌الاسلامی کندلوسی، نادر. (۱۳۹۶). دستاوردهای آینده‌پژوهی در مدیریت دانش، فصلنامه تخصصی پویش در علوم انسانی، سال دوم، شماره ۸، پاییز ۹۶، صص 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، محمود؛ یزدخواستی، علی؛ بهرامی، سوسن و مسعودیان، یوسف. (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. (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.
- مهدی، رضا. (۱۳۹۲). آینده‌پژوهی در آموزش عالی (شرایط و ویژگی‌های دانشگاه‌های سرآمد در آینده). فصلنامه رهیافت. پاییز و زمستان، شماره ۵۵. صص ۷۹-۹۰.

- واعظی، سید کمال؛ قمیان، محمد مهدی و وقفی، سید حسام. (۱۳۹۶). آینده پژوهی 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/
- 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.