



Lorestan University



The Impact of Strategic Foresight Skills on Organizational Intelligence: Investigating the Mediating Role of Knowledge Sharing Behavior (A Case Study of Ilam University)

Sadegh Ahmadi¹  , Mohamad Aidi² 

1. Corresponding Author, Department of Public Administration, Department of Designing Public Organizations, Malayer Unit, Payam Noor, Hamadan, Iran. Email: s.ahmadi6116@gmail.com
2. Department of Public Administration, Department of Designing Public Organizations, Malayer Unit, Payam Noor, Hamadan, Iran. Email: M.aidi@ilam.ac.ir

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:

Received 09 April 2025
Received in revised form 22
June 2025
Accepted 11 September 2025
Available online 23 March
2025

Keywords:

Strategic Foresight Skills,
Organizational Intelligence,
Knowledge Sharing Behavior,
Ilam University

ABSTRACT

Objective: At the dawn of the 21st century, as the global landscape shifts toward a knowledge-based paradigm, the future of societies has become increasingly dependent on the performance of educational institutions. Accordingly, the present study aims to investigate the impact of strategic foresight skills on organizational intelligence, considering the mediating role of knowledge sharing behavior at Ilam University.

Method: This research is applied in nature and adopts a descriptive correlational and survey-based design. The statistical population consists of 223 employees at Ilam University. Data were collected using standard questionnaires and analyzed through appropriate statistical methods.

Results: The results demonstrated that strategic foresight skills have a significant effect on organizational intelligence at Ilam University, which is further reinforced indirectly through knowledge sharing behavior. Furthermore, mediation analysis confirmed that knowledge sharing behavior plays a significant mediating role in the relationship between strategic foresight skills and organizational intelligence. The Variance Accounted For (VAF) index was calculated at 0.3449, indicating that 34.49% of the total effect of strategic foresight on organizational intelligence is explained through the mediating variable of knowledge-sharing behavior. Consequently, the mediation is classified as partial, with a substantial portion of the effect remaining direct.

Conclusion: In conclusion, enhancing strategic foresight skills and institutionalizing knowledge sharing within Ilam University can lead to a significant improvement in organizational intelligence. Therefore, it is recommended that university administrators conduct training programs and establish communication platforms to institutionalize knowledge-sharing practices. This would leverage improved organizational intelligence to enhance the institution's readiness for environmental changes and its capability for future forecasting.

Cite this article: Ahmadi, S. & Aidi, M. (2025). The Impact of Strategic Foresight Skills on Organizational Intelligence: Investigating the Mediating Role of Knowledge Sharing Behavior (A Case Study of Ilam University). *New Research in Islamic Humanities Studies*, 4 (7), 1-21. <https://doi.org/----->



© Author(s) retain the copyright and full publishing rights.

Publisher: Lorestan University.

DOI: <https://doi.org/10.22034/api.2026.2088367.1723>

Introduction

In the contemporary knowledge based global landscape, universities as pioneers of knowledge intensive organizations must optimally leverage their intellectual capital to maintain a competitive advantage and fulfill their societal responsibilities. Within this context, "knowledge sharing" serves as a fundamental strategy for facilitating the transfer of expertise and fostering interaction among researchers, thereby playing a vital role in enhancing scientific production and improving organizational decision making.

Furthermore, given the volatile nature of academic environments, "strategic foresight" has emerged as an essential, value based discipline for comprehending emerging trends, anticipating potential threats and opportunities, and preparing for future developments. By identifying key drivers of change, strategic foresight empowers educational leaders to design robust strategies that effectively shape the future of their institutions. Ultimately, since organizational intelligence is influenced by factors such as information accessibility, environmental connectivity, and structural complexity, this research aims to propose and evaluate a model examining the impact of strategic foresight skills on organizational intelligence, with a specific focus on the mediating role of knowledge sharing behavior at Ilam University.

Method

This research is applied in nature and adopts a descriptive correlational and survey-based design. The statistical population consists of 223 employees at Ilam University. Data were collected using standard questionnaires and analyzed through appropriate statistical methods.

Results

The results demonstrated that strategic foresight skills have a significant effect on organizational intelligence at Ilam University, which is further reinforced indirectly through knowledge sharing behavior. Furthermore, mediation analysis confirmed that knowledge sharing behavior plays a significant mediating role in the relationship between strategic foresight skills and organizational intelligence. The Variance Accounted For (VAF) index was calculated at 0.3449, indicating that 34.49% of the total effect of strategic foresight on organizational intelligence is explained through the mediating variable of knowledge-sharing behavior. Consequently, the mediation is classified as partial, with a substantial portion of the effect remaining direct.

Conclusions

The results of the data analysis, with a z-score of 12.00 and an acceptable level of significance, confirmed the primary research hypothesis regarding the significant impact of strategic foresight skills on organizational intelligence at Ilam University, mediated by knowledge-sharing behavior. Based on the Variance Accounted For (VAF) index (0.3449), it was determined that 34.49% of the total effect of strategic foresight on organizational intelligence is explained through knowledge sharing behavior, indicating a significant partial mediation effect.

The findings suggest that the implementation of strategic foresight skills is a robust predictor of organizational intelligence. By strengthening components such as strategic attitude, creativity, and long term vision, these skills enhance organizational agility in response to environmental changes. Furthermore, knowledge sharing behavior acting as a platform for exchanging experiences and fostering employee participation in decision-making is not only influenced by strategic foresight but also serves as a critical factor in institutionalizing an open organizational culture, increasing efficiency, job satisfaction, and overall productivity. In summary, this research demonstrates that in today's complex and volatile environment, achieving optimal organizational intelligence at Ilam University requires an integrated approach. Specifically, strategic foresight skills should be positioned as the "core" of organizational activities, while knowledge-sharing behavior acts as a catalyst by fostering an environment of trust and collaboration. These findings are consistent with previous studies (Ardalan et al., 2023; Zarei et al., 2016; Lefter et al., 2020), confirming that the synergy between foresight-based intelligence and dynamic knowledge sharing is essential for the sustainable survival and development of the university.

Author Contributions

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Data Availability Statement

Data available on request from the authors.

Acknowledgements

The authors would like to thank the anonymous reviewers for their insightful comments and constructive feedback, which significantly improved the quality of this manuscript. We also extend our gratitude to our colleagues for their valuable discussions and technical support throughout this research.

Ethical Considerations

The authors strictly adhered to the highest standards of research integrity. The authors avoided data fabrication, falsification, plagiarism, and any other form of scientific misconduct.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest.



تأثیر مهارت آینده پژوهی بر هوش سازمانی با توجه به نقش میانجی کنش تسهیم دانش (مطالعه موردی دانشگاه ایلام)

صادق احمدی^۱ ✉، محمد ایدی^۲

۱. نویسنده مسئول، گروه مدیریت دولتی، گرایش طراحی سازمان های دولتی، واحد ملایر، پیام نور، همدان، ایران. رایانامه: s.ahmadi6116@gmail.com

۲. گروه مدیریت، گرایش طراحی سازمان های دولتی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران. رایانامه: M.aidi@ilam.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی،	هدف: در آستانه قرن بیست و یکم که جهان به سمت محوریت دانش در حرکت است، آینده جوامع به عملکرد نهادهای آموزشی وابسته است. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مهارت آینده پژوهی بر هوش سازمانی با توجه به نقش میانجی کنش تسهیم دانش در دانشگاه ایلام انجام گرفته است.
تاریخچه مقاله: تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۲۰ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۴/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۲۰ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۷/۰۱	روش پژوهش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی و پیمایشی است. جامعه آماری شامل ۲۲۳ نفر از کارکنان دانشگاه ایلام است و داده‌ها با پرسشنامه‌های استاندارد گردآوری و با روش‌های آماری مناسب تحلیل شد.
کلیدواژه‌ها: مهارت آینده پژوهی، هوش سازمانی، کنش تسهیم دانش، دانشگاه ایلام	یافته‌ها: نتایج نشان داد مهارت آینده پژوهی بر هوش سازمانی در دانشگاه ایلام اثر معناداری دارد و این اثر به صورت غیرمستقیم نیز از مسیر کنش تسهیم دانش تقویت می‌شود. همچنین آزمون میانجی‌گری بیانگر آن است که کنش تسهیم دانش نقش میانجی معناداری در رابطه بین مهارت آینده پژوهی و هوش سازمانی ایفا می‌کند. مقدار شاخص VAF برابر با ۳۴۴۹/۰ به دست آمد که نشان می‌دهد ۳۹/۳۴ درصد از اثر کل مهارت آینده پژوهی بر هوش سازمانی از طریق کنش تسهیم دانش تبیین می‌شود؛ بنابراین، میانجی‌گری از نوع جزئی ارزیابی می‌گردد و بخش قابل توجهی از اثر همچنان به صورت مستقیم باقی می‌ماند.
	نتیجه‌گیری: در مجموع، تقویت مهارت آینده پژوهی و نهادینه‌سازی تسهیم دانش در دانشگاه ایلام می‌تواند به ارتقای معنادار هوش سازمانی منجر شود. از این رو پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه با برگزاری دوره‌های آموزشی و ایجاد بسترهای ارتباطی، کنش‌های تسهیم دانش را در سازمان نهادینه کنند تا با بهره‌گیری از هوش سازمانی ارتقایافته، آمادگی نهاد در برابر تغییرات محیطی و پیش‌بینی آینده افزایش یابد.

استناد: احمدی، ایدی، محمد. (۱۴۰۴). تأثیر مهارت آینده پژوهی بر هوش سازمانی با توجه به نقش میانجی کنش تسهیم دانش (مطالعه موردی دانشگاه

ایلام). *پژوهش‌های نوین در مطالعات علوم انسانی اسلامی*، (۷)، ۴-۲۱. <https://doi.org/10.22034/api.2026.2088367.1723>



DOI: <https://doi.org/10.22034/api.2026.2088367.1723>

© نویسندگان.

ناشر: دانشگاه لرستان.

مقدمه

در فضای رقابتی حاکم بر دانشگاه‌ها و تلاشهایی که دانشگاه‌ها برای تولید علم و کسب رتبه بهتر از این حیث می‌کنند، اشتراک دانش راهبردی مناسب برای بهره‌برداری بهینه از دانش و نیروهای فکری افراد در دانشگاه‌ها ارائه می‌دهد. با پیاده‌سازی اشتراک 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، ۱۴۰۰). از سویی با توجه به اینکه آینده‌پژوهی یک دانش ارزش بنیان است (پدرام، ۱۳۹۸) 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، ۱۴۰۱). 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، ۱۳۹۸). هدف کلی اشتراک 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. اشتراک دانش در آموزش بیان می‌کند که به کارگیری تمرین‌های اشتراک دانش برای دانشجویان و محیط‌های دانشگاهی مفید و عملی است. اشتراک 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 (پتریدس ونودین، ۲۰۱۹). آینده‌پژوهی در آموزش عالی عبارت است از شناسایی پیش‌رانه‌های 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، ۱۳۹۹). اشتراک 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، ۲۰۱۹). دانشگاه‌ها الگوی اصلی سازمانهای دانش‌مدار هستند که باید روشهای اشتراک دانش را در جهت تولید، اشتراک، سازماندهی و استفاده مؤثر از منابع اطلاعاتی، دانش و سرمایه‌های فکری بکار گیرند. یک دانشگاه با پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز اشتراک 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، ۱۴۰۰). آینده‌پژوهی، ارتباطی دو سویه 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 آینده‌پژوهی و آینده‌نگاری را به ارمغان آورده است. هدف از روش‌شناسی آینده‌پژوهی، اکتشاف، ایجاد و آزمون آینده‌های مطلوب و محتمل به منظور بهبود تصمیمات هست (اهرسمان، ۲۰۲۱). آینده‌پژوهی در آموزش عالی به معنای یافتن چالش‌ها 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 مهارت آینده پژوهی بر هوش سازمانی با توجه به نقش میانجی کنش تسهیم دانش و درجه تناسب مدل پیشنهادی تا تأثیر مهارت آینده پژوهی بر هوش سازمانی با توجه به نقش میانجی کنش تسهیم دانش چگونه است؟

مبانی نظری

مفهوم اشتراک دانش

در جهان رقابتی امروز، دانش منبع اساسی مزیت رقابتی پایدار بوده و برتری آن زمانی حاصل می‌شود که دانش به اشتراک گذاشته شود (علی و همکاران^۱، ۲۰۲۰). اشتراک دانش بیانگر در دسترس قرار دادن دانش مربوط به همکاران در سازمان به منظور دستیابی به نوآوری در سطح فردی، سطح گروهی و سازمانی است (باویک و همکاران^۲، ۲۰۱۸).

اشتراک گذاری دانش فرآیندی است که از طریق آن افراد به تبادل دوجانبه دانش خویش با یکدیگر پرداخته، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل و به طور بالقوه به وسیله این فرآیند فرصت برای یادگیری تجربه‌های جدید و فرصتی برای تمرین و به اجرا گذاشتن تجربه‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها فراهم می‌شود. کارکنانی که بی‌میل به اشتراک گذاری دانش هستند در اشتراک گذاری دانش ناموفق هستند که به نوبه خود منجر به غیر کارا بودن، خطاهای زیاد و عدم کیفیت کاری می‌شود.

دانش، سرمایه‌ای قابل مدیریت است که قابل اشتراک گذاری است. اشتراک گذاری دانش فعالیت مهمی است که قابلیت و توانایی فردی را جهت جستجوی منابع جدیدتر، با هدف یادگیری، حل مسئله و بهبود فردی بالا می‌برد. اندیشمندان بسیاری معتقدند، اشتراک گذاری دانش مهمترین عامل موفقیت در مهارت آینده پژوهی است و آن را به عنوان انتشار داوطلبانه تجارب و مهارت‌های به دست آمده در سازمان تعریف می‌کنند. بزرگترین چالش در ساختار مهارت آینده پژوهی، اشتیاق یا انگیزه اعضا برای اشتراک گذاری دانش خود با دیگران است. دانش منبع قفل شده در ذهن انسان است، لذا اشتراک گذاری دانش از طریق تعامل و ارتباط بین افراد صورت می‌پذیرد و تسهیم‌سازی و ارتباطات دانش نیازمند تمایل کسانی است که می‌خواهند در چنین فرایندهایی شرکت کنند (آرایی، ۱۴۰۰).

اشتراک دانش عنصر کلیدی برنامه‌های مهارت آینده پژوهی کارآمد و مؤثر است. اشتراک هدفمند دانش در سازمان‌ها به یادگیری سریع‌تر فردی و سازمانی منجر می‌شود و خلاقیت را توسعه می‌دهد و در نهایت به بهبود عملکرد فرد و سازمان می‌انجامد. بر این اساس است که سازمان‌ها اشتراک دانش را تقویت و کارکنان خود را به این امر تشویق می‌کنند با رشد اقتصاد دانش بنیان، دانش به منبعی مهم تبدیل می‌شود. به علت اهمیت منابع دانش، بسیاری از سازمان‌ها روی زمان خاص و انرژی برای مهارت آینده پژوهی با هدف به حداکثر رساندن ارزش بالقوه دانش سرمایه گذاری کرده‌اند. اشتراک دانش ابزاری است برای اینکه یک فرد، تیم یا سازمان دانش را با سایر اعضای سازمان از طرق مختلف به اشتراک بگذارد (عربشاهی و همکاران، ۱۴۰۱).

سیلویو و چو^۳ (۲۰۱۲)، اشتراک دانش را رفتاری می‌دانند که از یک فرد، به صورت ارادی، برای دستیابی دیگران به دانش و تجربیاتش سر می‌زند (گرچی پشتی و همکاران، ۱۳۹۶).

بارتول و همکاران^۴ (۲۰۰۳)، اشتراک دانش را فرآیندی تعریف می‌کنند که کارکنان طی آن دانش و اطلاعات خود را در سراسر سازمان منتشر می‌سازند به نحوی که از طریق آن افراد به صورت متقابل، دانش (آشکار و ضمنی) خود را مبادله و به طور مشترک دانش جدیدی را خلق می‌کنند. این فرآیند در تبادل دانش فردی به دانش سازمانی نقش بسزایی ایفا می‌کند (سعید، ۱۳۹۹).

1. Ali et al
2. Bavik et al
3. Sylvio & Choo
4. Bartol et al

آردیچولی و همکاران^۱ (۲۰۰۳)، در این باره معتقدند اشتراک دانش هم عرضه دانش جدید را شامل می‌شود و هم تقاضا برای آن را (سعیدا، ۱۳۹۹).

در مطالعات متعددی بر توزیع و اشتراک دانش در زمان مناسب و به افراد مناسب به‌عنوان یک چالش عمده در تسهیم دانش اشاره شده است (بنارفی و همکاران^۲، ۲۰۱۹). در حقیقت هدف مهم مدیریت در استفاده از مهارت آینده پژوهی، بهبود تسهیم آن میان افراد در سازمان به‌گونه‌ای است که به ایجاد مزیت رقابتی منجر گردد. امروزه توانایی سازمان در انتقال و به اشتراک گذاری دانش جزء عوامل کلیدی برای سازمان محسوب می‌گردد و به‌طور مؤثری موجبات تحریک نوآوری را فراهم می‌سازد (دمچینگ^۳، ۲۰۲۰).

عوامل موثر بر اشتراک دانش

عامل انسانی: افرادی که مالک دانش‌اند، این امتیاز را دارند که در این رقابت شرکت کنند، زیرا دانش منبع و ثروتی شخصی است. اگر شما دانشتان را با دیگران به اشتراک بگذارید، امتیازات شما ممکن است از دست برود و هر کسی این درک را از مالکیت شخصی دارد که به‌راحتی به انحصاری بودن دانش منجر شود. بنابراین، مالکان دانش با اشتراک دانششان مخالفت می‌کنند.

ویژگی‌های دانش: دانش ممکن است به دو دسته دانش آشکار و دانش ضمنی تقسیم شود. دانش آشکار می‌تواند از طریق زبان، کتاب‌ها، لغات، و پایگاه اطلاعاتی رمزگذاری شود. افراد می‌توانند آن‌ها را از طریق کتاب‌ها، مجلات، پروانه‌های ثبت اختراع، مواد سمعی و بصری، نرم‌افزار و... کسب کنند. دانش ضمنی از سوی فرد کسب می‌شود و برای او یادگیری این نوع دانش آسان است (شیرآقایی، ۱۳۹۹).

عوامل فضایی و زمانی: زمان یکی از عواملی است که مانع اشتراک دانش می‌شود. در زندگی روزمره، هر فرد با امور مختلف پیچیده‌ای درگیر می‌شود. بنابراین، درنهایت دچار کمبود زمان و انرژی برای گردآوری، بحث و تبادل نظر با دیگران خواهد شد. به علاوه، فضا نیز عاملی مهم است که بر اشتراک دانش اثر می‌گذارد. هر شخص فضای خاص خودش را دارد؛ مانند فضای دفتر کار، فضای خانه، که این فضاها باعث جدایی افراد می‌شود. از این لحاظ، فرد مشارکت‌کننده در فعالیت‌های اشتراک دانش دچار کمبود فضای اشتراک خواهد شد. برای هدایت اشتراک دانش، به ارتباط و گفت‌وگوی میان افراد نیازمندیم، اما به دلیل عامل فضایی - زمانی که مطرح شد، برای شرکت‌کنندگان حضور رودررو یا چهره به چهره با هدف هدایت فعالیت‌های اشتراک دانش دشوار است (دایر و هاتچ^۴، ۲۰۱۶).

مبانی تجربی

اردلان و همکاران^۱ (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان، اشتراک دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی، انجام دادند. هدف از پژوهش حاضر، شناسایی رابطه بین اشتراک دانش و هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی در دانشگاه بوعلی سینای همدان نشان داد که وضعیت اشتراک دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی بالاتر از سطح متوسط است. ضریب همبستگی پیرسون آشکار کرد که بین اشتراک دانش و هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بیانگر آن است که از بین مؤلفه‌های اشتراک دانش، مؤلفه حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی بیشترین تأثیر را در پیش - بینی اثربخشی سازمانی دارد؛ و از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، مؤلفه - های اتحاد و توافق، بینش استراتژیک و سرنوشت مشترک به - ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش - بینی اثربخشی سازمانی دارند. طبرسا و همکاران^۱ (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان، تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش (مورد مطالعه: کارکنان یک شرکت صنعتی)، انجام دادند. یافته‌های به دست

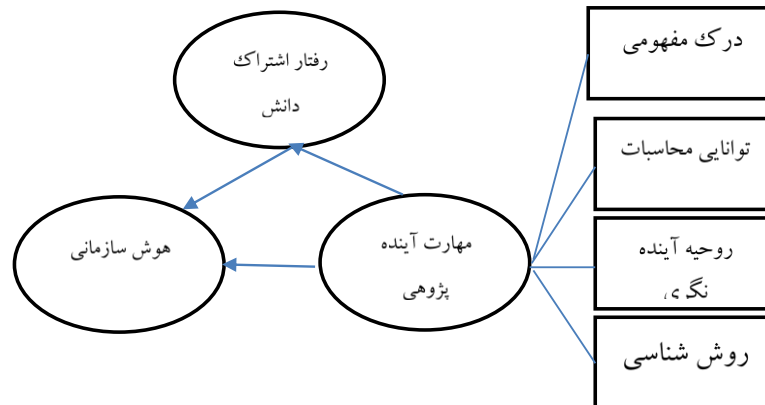
1. Ardicholi et al
2. Ben Arfi et al
3. Demching
4. Dyer & Hatch

آمده از آزمون فرضیات، حاکی از ارتباط مثبت و معنادار بین هوش سازمانی و مولفه های آن (بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، هم سوئی و تجانس، روحیه، به کارگیری دانش و فشار عملکردی) با خلق دانش بود ($p < 0.05$). علاوه بر این در ارتباط ویژگی های جمعیت شناختی با هوش سازمانی بین سابقه خدمت و تحصیلات با هوش سازمانی افراد ارتباط معناداری دیده شد. نتایج پژوهش کیوانارا و همکاران (۱۴۰۰) با موضوع رابطه مؤلفه های اشتراک دانش و هوش سازمانی در دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان حاکی است که میزان مؤلفه های اشتراک دانش و مؤلفه های هوش سازمانی، کمتر از سطح متوسط بود و همبستگی معنادار بین نمرات مؤلفه های اشتراک دانش و مؤلفه های 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، زمینه ساز ایجاد هوش سازمانی در دانشگاه ها است. کومار و همکاران^۱ (۲۰۲۱)، در تحقیقی با عنوان "شیوه های به اشتراک گذاری دانش، استراتژی نوآوری و کنش تسهیم دانش: نقش اعتماد متقابل" نشان دادند که شیوه های به اشتراک گذاری دانش سازمانی و استراتژی نوآوری با ابعاد اشتراک دانش - اشتراک دانش آشکار و اشتراک دانش ضمنی همبستگی مثبت و معنادار دارد. علاوه بر این، تجزیه و تحلیل رگرسیون گام به گام برای بررسی اثر تعدیل کننده اعتماد متقابل نشان داد که شیوه های اشتراک دانش سازمانی به طور قابل توجهی اشتراک دانش صریح را پیش بینی می کنند. پرجینین^۲ (۲۰۲۱) در بررسی هوش سازمانی، استانداردها و شفاف سازی اشتراک 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 می نمایند. اهرسمان (۲۰۲۱) در پژوهش خود دریافت که مهم ترین عوامل مؤثر بر سناریونویسی برای آینده پدیده های پیچیده عبارتند از: میزان انعطاف، امکان تجربه پذیری و میزان نوسانات ذاتی پدیده. لفت و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان ابعاد هوش سازمانی در شرکت های رومانیایی و دورنمای سرمایه انسانی نشان دادند که ۱۳ درصد کارکنان شرکت های بزرگ و متوسط با مفهوم هوش سازمانی آشنا بوده اند و کارکنان شرکت های کوچک اصلاً این مفهوم را نمی شناختند. اوگونمکون و همکاران^۳ (۲۰۲۰)، در تحقیقی با عنوان "گرایش به اعتماد و رفتار اشتراک گذاری دانش: ارزیابی تحلیل اهمیت و عملکرد در بین کارکنان رستوران نیجریه" نشان دادند که تمایل به اعتماد به طور مثبت با کنش تسهیم دانش، ساختار سازمانی پویا و نوآوری خدمات مرتبط است و کنش تسهیم دانش به طور مثبت با ساختار سازمانی پویا و نوآوری خدمات مرتبط است. علاوه بر این، این مطالعه نشان داد که هم رفتار به اشتراک گذاری دانش و هم ساختار سازمانی پویا به طور متوالی تأثیر مثبت تمایل به اعتماد بر نوآوری خدمات را واسطه می کنند. نتیجه تحلیل اهمیت-عملکرد تمایل به اعتماد را به عنوان بالاترین پیش بینی کننده مهم نوآوری خدمات برجسته می کند در حالی که اشتراک دانش بهترین عامل عملکرد برای نوآوری خدمات در رستوران ها است.

مدل مفهومی تحقیق

در این پژوهش متغیر مهارت آینده پژوهی، متغیر مستقل می باشد که از مدل جیسون و همکاران (۲۰۲۱)، اقتباس شده است و مشتمل بر ۴ بعد (درک مفهومی، توانایی محاسبات، روحیه آینده نگری، روش شناسی) می باشد. همچنین متغیر هوش سازمانی متغیر وابسته می باشد که از مدل کمالی و همکاران (۱۴۰۱)، اقتباس شده است و متغیر رفتار اشتراک دانش در این پژوهش متغیر میانجی تحقیق می باشد که از مدل کونلی (۲۰۱۲)، اقتباس شده است.

شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق



اقتباس از جیسون و همکاران (۲۰۲۱)؛ کمالی و همکاران (۱۴۰۱)؛ کونلی (۲۰۱۲)

روش پژوهش

تحقیق حاضر، از نظر هدف یک تحقیق کاربردی است زیرا برای حل مسئله‌ای علمی به کار می‌رود و از نظر روش توصیفی-همبستگی است زیرا هدف از آن توصیف شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی و همچنین رابطه میان متغیرهای پژوهش است که بصورت میدانی انجام گرفته است. همچنین پژوهش حاضر از آن لحاظ که اطلاعات درباره افراد از طریق پرسشنامه جمع‌آوری می‌شود پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل تمامی اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه ایلام می‌باشد که تعداد آنها ۲۲۳ نفر است و با توجه به محدود بودن و همچنین در دسترس بودن آنها نمونه‌گیری انجام نشده است و از روش سرشماری استفاده شده است. روش‌های گردآوری اطلاعات به روش‌های کتابخانه‌ای و روش‌های میدانی قابل تقسیم است. در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به پاسخگویی به سؤالات پژوهش، از روش میدانی استفاده شده است، همچنین از روش کتابخانه‌ای مانند مطالعه کتاب‌ها، مقالات، مجلات، طرح‌های پژوهشی و بانک‌های اطلاعاتی اینترنتی برای تدوین و نگارش بخش ادبیات موضوع و مبانی نظری استفاده شده است. پرسشنامه پژوهش حاضر با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد که برای ارزیابی متغیرهای مورد بررسی تدوین شده، تهیه خواهد گردید. پرسشنامه با سؤالات بسته و با توجه به مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است. جهت گردآوری داده‌ها در این تحقیق برای مهارت آینده‌پژوهشی از پرسشنامه استاندارد مهارت آینده‌پژوهشی جیسون و همکاران (۲۰۲۱) این پرسشنامه شامل ۱۵ سوال می‌باشد که مبتنی بر ابعاد (درک مفهومی، توانایی محاسبات، روحیه آینده‌نگری، روش شناسی) خواهد بود. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه در این پژوهش پنج درجه‌ای لیکرت بودسنجیده شده و پرسشنامه استاندارد اشتراک دانش کونلی (۲۰۱۲) این پرسشنامه شامل ۵ سوال می‌باشد مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه در این پژوهش پنج درجه‌ای لیکرت خواهد بود و پرسشنامه هوش سازمانی توسط کمالی و همکاران (۱۴۰۱) به منظور سنجش هوش سازمانی طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۶ سوال می‌باشد و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌پردازد.

جدول ۱. سؤالات پرسشنامه پژوهش حاضر

ردیف	متغیر	ابعاد	گویه‌ها	رفرنس
۱	مهارت آینده‌پژوهشی	درک مفهومی	۴	جیسون و همکاران (۲۰۲۱)
		توانایی محاسبات	۴	
		روحیه آینده‌نگری	۴	
		روش شناسی	۳	
۲	اشتراک دانش	-	۵	کونلی (۲۰۱۲)
۳	هوش سازمانی	-	۶	کمالی و همکاران (۱۴۰۱)
۴	جمع	-	۲۶	-

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها مطابق با اهداف و فرضیه‌های تحقیق، قبل از آزمون فرضیه‌های تحقیق، نخست، آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها (کلموگروف - اسمیرنوف) برای تمامی متغیرها انجام شده است. در نهایت، از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. کلیه عملیات آماری با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ و لیزرل نسخه ۸/۸ استفاده شده است.

یافته‌ها

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
مهارت آینده پژوهی	۳/۹۰۱۷	۰/۹۱۳
کنش تسهیم دانش	۴/۰۱۲۱	۰/۹۷۷
هوش سازمانی	۴/۱۳۲۴	۰/۹۸۳

همانطور که در جدول ۲ ملاحظه می‌گردد، میانگین و (انحراف استاندارد) مهارت آینده پژوهی ۳/۹۰ و (۰/۹۱۳)، میانگین و (انحراف استاندارد) کنش تسهیم دانش برابر ۴/۰۱ و (۰/۹۷۷)، میانگین و (انحراف استاندارد) هوش سازمانی برابر ۴/۱۳۲ و (۰/۹۸۳)، است.

تحلیل استنباطی

در این بخش فرضیه‌های تحقیق به کمک آزمون‌های آماری مناسب مورد بررسی قرار گرفته‌اند. از آنجا که فرضیه‌های تحقیق فرضیه‌های رابطه‌ای می‌باشند، لذا از آزمون‌های آماری پیرسون و رگرسیون برای سنجش فرضیات استفاده گردیده است. ولی در ابتدا برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده می‌شود. جدول (۳) به بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های مؤلفه‌های مهارت آینده پژوهی، کنش تسهیم دانش، هوش سازمانی می‌پردازد.

H_0 = توزیع داده‌ها نرمال نیست.

H_1 = توزیع داده‌ها نرمال است.

جدول ۳. نرمال سازی داده‌ها (آزمون کلموگروف - اسمیرنوف)

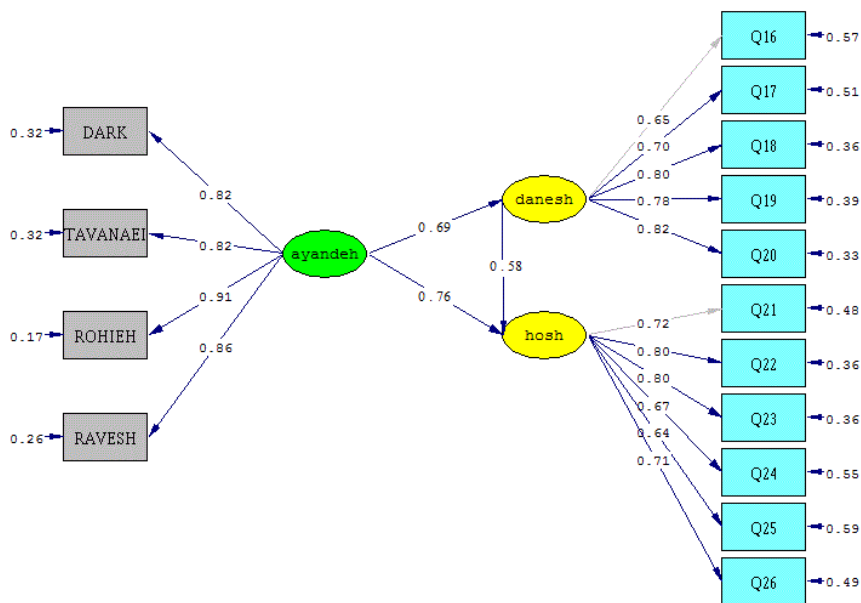
مؤلفه	آماره آزمون	سطح معنی داری	نتیجه
مهارت آینده پژوهی	۱/۱۱۴	۰/۰۹۶	توزیع داده‌ها نرمال است
کنش تسهیم دانش	۱/۳۳۳	۰/۰۸۱	توزیع داده‌ها نرمال است
هوش سازمانی	۱/۷۱۴	۰/۰۶۴	توزیع داده‌ها نرمال است

لازمه تأیید نرمال بودن داده‌ها، سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ است لذا از آنجایی که سطح معنی داری به دست آمده از ۰/۰۵ بیشتر می‌باشد پس فرضیه صفر تأیید می‌شود و توزیع داده‌ها نرمال است.

بررسی مدل ساختاری (تحلیل مسیر)

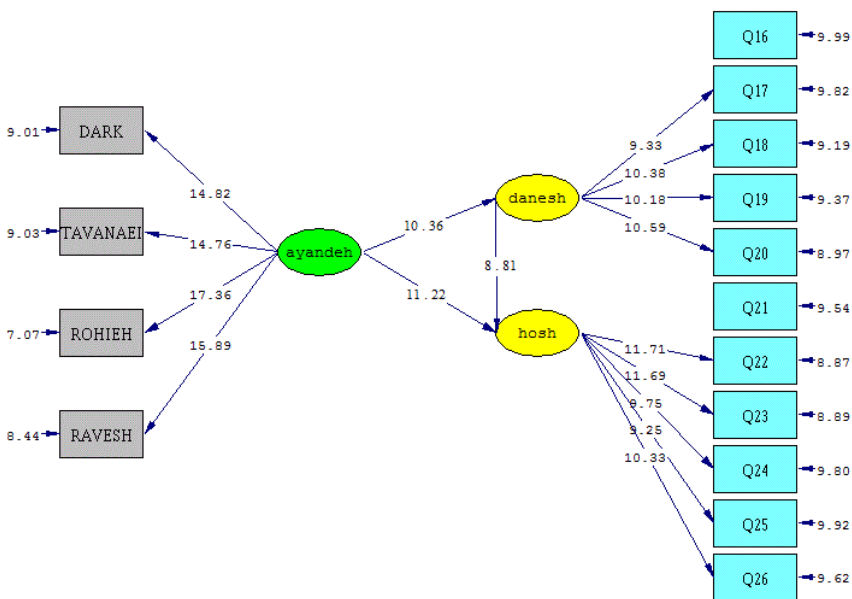
در این قسمت به دنبال اثبات فرضیه‌های تحقیق هستیم. مدل فرضیه‌ها آرایه می‌شود که در آن با توجه به اعداد معناداری فرضیه مورد پذیرش یا رد می‌گردند.

شکل ۲. مدل معناداری فرضیه اصلی تحقیق در حالت تخمین استاندارد
مدل در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=155.90, df=87, P-value=0.00000, RMSEA=0.060

شکل ۳. مدل معناداری فرضیه اصلی تحقیق در حالت ضرایب معناداری
مدل در حالت ضرایب معناداری



Chi-Square=155.90, df=87, P-value=0.00000, RMSEA=0.060

جدول ۴. شاخص‌های نیکویی برازش مدل فرضیه اصلی

IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	RMR	CMIN/DF	شاخص برازندگی
>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۸	>۰/۹	<۰/۰۸	<۰/۰۵	<۳	مقادیر قابل قبول
۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۹	۰/۰۶۰	۰/۰۴۱	۱/۷۹۲	مقادیر محاسبه شده

مقدار IFI یا شاخص برازش افزایشی بدست آمده مقدار ۰/۹۷ می باشد که این شاخص به برازش مطلوب مدل اشاره دارد. مقدار NNFI یا شاخص برازش هنجار نشده که جز شاخص های تطبیقی می باشد باید از ۰/۹ بالاتر باشد که برای مدل اصلی تحقیق برابر ۰/۹۵ شده و نشان دهنده برازش مطلوب مدل می باشد

مقدار NFI یا شاخص برازش هنجار شده بنتلر-بونت بدست آمده مقدار ۰/۹۶ می باشد که با توجه به مقدار استاندارد ۰/۹ که حد مطلوب این شاخص می باشد، مدل با توجه به این شاخص از برازش مطلوبی برخوردار است.

مقدار AGFI مقدار تعدیل یافته GFI بر حسب درجه آزادی می باشد که مقدار قابل قبول برای آن ۰/۸ است. در این مدل مقدار ۰/۹۵ برای آن به دست آمده که نشان دهنده وضعیت مطلوب مدل می باشد.

مقدار GFI یا شاخص برازندگی نشان میدهد مدل تا چه حد نسبت به عدم وجود آن برازندگی بهتری دارد و بالاتر از ۰/۹ پذیرفته می شود که مدل فوق دارای مقدار ۰/۹۹ است و این نشان دهنده برازش مطلوب مدل است.

مقدار RMSEA یا ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد بدست آمده مقدار ۰/۰۶۰ می باشد که با توجه به مقدار استاندارد پایینتر از ۰/۰۸ مطلوب می باشد.

مقدار SRMR یا استاندارد ریشه میانگین مربعات باقیمانده نیز هر چقدر از ۰/۰۵ کمتر باشد برازش مدل مطلوبتر است (SRMR برابر تفاوت بین واریانس و کواریانسهای پیش بینی شده و مشاهده شده در مدل بر پایه پس ماندهای استاندارد شده است). برای مدل فوق ۰/۰۴۱ و نشان دهنده برازش مطلوب مدل می باشد.

مقدار CMIN/DF هر چه کوچکتر از عدد ۳ باشد مدل دارای برازش بهتری است. که مقدار بدست آمده در اینجا ۱/۷۹۲ می باشد، لذا مدل از برازش خوبی برخوردار است.

بنابراین با توجه به کلیه شاخص ها می توان دریافت که مدل فرضیه اصلی از برازش مناسبی برخوردار است.

بررسی فرضیه های تحقیق و نتیجه گیری درباره آنها :

مهارت آینده پژوهی بر هوش سازمانی با تأکید بر نقش میانجی کنش تسهیم دانش در دانشگاه ایلام تأثیر معنی داری دارد.

فرضیات آماری آزمون عبارتند از :

$H_0 =$ مهارت آینده پژوهی بر هوش سازمانی با تأکید بر نقش میانجی کنش تسهیم دانش در دانشگاه ایلام تأثیر معنی داری ندارد.

$H_1 =$ مهارت آینده پژوهی بر هوش سازمانی با تأکید بر نقش میانجی کنش تسهیم دانش در دانشگاه ایلام تأثیر معنی داری دارد.

$$\begin{cases} H_0 : \rho_{xy} = 0 \\ H_1 : \rho_{xy} \neq 0 \end{cases}$$

جدول ۵. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری

فرضیه	نوع تأثیر	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه فرضیه
مهارت آینده پژوهی ← هوش سازمانی	مستقیم	۰/۷۶	۱۱/۲۲	تأیید
مهارت آینده پژوهی ← کنش تسهیم دانش	مستقیم	۰/۶۹	۱۰/۳۶	تأیید
کنش تسهیم دانش ← هوش سازمانی	مستقیم	۰/۵۸	۸/۸۱	تأیید

آزمون سوبل

بطور کلی در آزمون سوبل می‌توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی‌داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می‌توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت ab به خطای استاندارد آن. به عبارت دیگر مقدار Z-Value را از رابطه زیر بدست می‌آوریم:

$$Z - Value = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

همچنین، می‌توان با استفاده از ta و tb (جایی که ta و tb آمار آزمون t برای تفاوت بین ضرایب a و b و صفر هستند)، مقدار معنی‌داری آزمون سوبل را سنجید. مقادیر p گزارش شده (تا ۸ رقم اعشار) از توزیع نرمال واحد با فرض آزمون Z دو طرفه این فرضیه که اثر واسطه‌ای برابر با صفر در جامعه است، استخراج می‌شوند. $\pm 1/96$ مقادیر بحرانی نسبت آزمون هستند که شامل ۹۵ درصد مرکزی توزیع نرمال واحد هستند.

جدول ۶. آزمون متغیر میانجی آزمون سوبل

نتیجه آزمون	z-value			سطح معنی داری	مقدار t	متغیر ملاک	متغیر پیش بین
	گودمن	آرویان	سوبل				
رد H0	۶.۷۲۹۶۲۴۶۸	۶.۶۹۳۳۳۵۴۹	۶.۷۱۱۴۰۶۵۱	۰/۰۰۱	۱۰/۳۶	کنش تسهیم دانش	مهارت آینده پژوهی
					۸/۸۱	هوش سازمانی	کنش تسهیم دانش

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که مقدار Z (۶/۷۱) از $1/96$ بزرگتر است بنابراین فرض H0 رد می‌شود. یعنی بین مهارت آینده پژوهی با هوش سازمانی در دانشگاه ایلام با توجه به نقش میانجی کنش تسهیم دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد. برای تعیین اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به ۱ نزدیکتر باشد، نشان از قوی تر بودن تاثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیر مستقیم به اثر کل را می‌سنجد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

روش محاسبه فرمول VAF:

$$VAF = \frac{a * b}{(a * b) + c}$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

c: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

جدول ۷. آزمون VAF

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب مسیر	VAF
مهارت آینده پژوهی	کنش تسهیم دانش	۰/۶۹	-
کنش تسهیم دانش	هوش سازمانی	۰/۵۸	-
مهارت آینده پژوهی	هوش سازمانی	۰/۷۶	۰/۳۴۴۹۴۰۵۲۷

$$VAF = \frac{0.69 \times 0.58}{(0.69 \times 0.58) + 0.76} = 0.344940527$$

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که مقدار Z (۶/۷۱) از ۱/۹۶ بزرگتر است بنابراین فرض H_0 رد می‌شود. یعنی بین مهارت آینده پژوهی با هوش سازمانی در دانشگاه ایلام با توجه به نقش میانجی کنش تسهیم دانش رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که آماره VAF برابر با ۰/۳۴۴۹ می‌باشد. این بدان معناست که ۳۴/۴۹ درصد از اثر کل مهارت آینده پژوهی با هوش سازمانی در دانشگاه ایلام از طریق متغیر میانجی کنش تسهیم دانش تبیین می‌شود که مقدار قابل توجهی است.

نتیجه گیری

نتایج نشان می‌دهد که مقدار Z (۱۲/۰۰) از ۱/۹۶ بزرگتر است بنابراین فرض H_0 رد می‌شود. یعنی بین مهارت آینده پژوهی با هوش سازمانی در دانشگاه ایلام با توجه به نقش میانجی کنش تسهیم دانش رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین آماره VAF برابر با ۰/۳۴۴۹ می‌باشد. این بدان معناست که ۳۴/۴۹ درصد از اثر کل مهارت آینده پژوهی با هوش سازمانی در دانشگاه ایلام از طریق متغیر میانجی کنش تسهیم دانش تبیین می‌شود که مقدار قابل توجهی است. این تحقیق با هدف بررسی رابطه ی بین مهارت آینده پژوهی و هوش سازمانی با نقش واسطه گری کنش تسهیم دانش در دانشگاه ایلام انجام شد. نتایج پژوهش به طور کلی نشان داد: یافته های این پژوهش نشان داد که استقرار مهارت آینده پژوهی پیش بینی کننده ی معنادار هوش سازمانی دانشگاه ایلام می باشد.

دنیای امروز دنیایی سازمانی است و تغییر، تحول و بالندگی و بهبود سازمان ها از بزرگ ترین خصوصیات سازمان ها و مؤسسه ها در حوزه رقابتی امروز است، که بهبود کیفیت زندگی مردم را به همراه خود دارد. هر سازمانی نیازمند تغییرات برنامه ریزی شده است؛ این تغییرات اقدامی منظم برای تجدید ساختار سازمان به روشی است که بتواند با شرایط در حال تغییر محیط خارجی خود هماهنگ شود و به هدف های جدید دست یابد. مهارت آینده پژوهی فرایند ایجاد دانش جدید یا جایگزینی و بهسازی دانش سازمانی موجود از طریق روابط اجتماعی و همکاری های سازمانی با توجه به فرهنگها و خرده فرهنگهای سازمانی است. این فرایند در سطوح فردی و سازمانی اتفاق افتاده و منجر به آفرینش دانش ضمنی و یا صریح جدید می گردد. سازمان ها در تعامل با محیط، اطلاعاتی را جذب نموده و به دانش تبدیل می نمایند؛ سپس این دانش را با تجربیات، ارزش ها و مقررات داخلی سازمان در می آمیزند تا مبنایی برای اقدامات خود به دست آورند. در واقع فرایند دانش سازمانی از طریق تقویت کار تیمی در فرهنگ سازمان موجب بهبود ساختار سازمان و تشویق کارکنان به مشارکت در تصمیم گیری ها می گردد. از آن جا که اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان ها، سازمان ها را به خود مشغول داشته است. هر چند شغل و حرفه به ظاهر به بعد اقتصادی - معیشتی انسان ها مربوط می شود ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد. آن چه همواره مورد توجه سازمان ها بوده رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آن ها و بازدهی کارشان می باشد. اگر فرد به شغل خود علاقمند باشد خلاقیت و استعداد او در زمینه شلغش شکوفا خواهد شد و کمتر دچار خستگی و افسردگی می شود. کنش تسهیم دانش مطلوب، باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می شود. همچنین سازمان هایی که دارای اعضای با سطوح بالای فرهنگی هستند معمولاً از عملکرد بالاتر از سوی کارکنان خود مواجه هستند. از آن جا که چابکی توانایی پاسخ به تغییرات غیرقابل پیش بینی با واکنش سریع و سودآوری است، سپس توانایی سازمان برای واکنش سریع و اثربخش به محیطی که سریع تغییر می کند می باشد. مهارت آینده پژوهی در سازمان موجب می گردد سازمان با اتفاقات و تغییرات ناگهانی دچار

مشکل و شکست نگردد. به طور کلی کنش تسهیم دانش در سازمان زمینه خلاقیت و نوآوری دانش را افزایش داده و باعث انعطاف پذیری و پاسخگویی سریع به فرصت های جدید بازار و نیازمندی های مشتری می گردد.

در تبیین این یافته می توان گفت: مهارت آینده پژوهی با ایجاد تشخیص مبتنی بر دانش، رهبری دانش مدار، خلاقیت، نگرش هلیکوپتری، دید بلند مدت و فرصت طلبی و بسیاری از قابلیت های ذهنی و شخصی دیگر می تواند موفقیت و اثربخشی را تضمین کند و در نهایت با ایجاد کنش تسهیم دانش باز و مشوق، منجر به هوش سازمانی در دانشگاه ایلام شود. از این رو می توان گفت: مهارت آینده پژوهی و استقرار آن می تواند زمینه بقا و رشد سازمان را به منظور بهروری فراهم آورد.

یافته های این پژوهش نشان که مهارت آینده پژوهی به تنهایی پیش بینی کننده ی معنادار کنش تسهیم دانش دانشگاه ایلام می باشد. بر این اساس می توان گفت هرچه میزان شیوع مهارت آینده پژوهی در میان دانشگاه ایلام بیشتر باشد، فرهنگ پویا و باز نیز در سازمان نیز بالاتر خواهد بود. در تبیین این یافته می توان گفت: بنابراین لزوم توجه به فرهنگ سازمان به علت تأثیری است که فرهنگ سازمان بر تمام ابعاد سازمان می گذارد. کنش تسهیم دانش می تواند سازمان را به جلو راند و یا از حرکت باز دارد و این توان بالقوه به خاطر تأثیری است که فرهنگ بر رفتار دارد. لذا اگر خواسته شود علل موفقیت و عدم موفقیت در سازمان ها مطالعه شود باید به بررسی کنش تسهیم دانش پرداخته شود. چرا که یک فرهنگ باز سازمانی که اشتراک و انتقال نظرات و تجربیات مفید را تشویق می کند؛ عامل کلیدی موفقیت مدیران دانش است. یکی از مهمترین اثرات مهارت آینده پژوهی، فرهنگ باز سازمان است که مشوق تعامل افراد با یکدیگر و تبادل تجربیات و نقطه نظرات است و به کارکنان اجازه می دهد که بدون ترس از بازخواست، صدایشان را به گوش دیگران برسانند. عدم وجود کنش تسهیم دانش که مشوق همکاری، اعتماد، اشتراک دانش، گوش دادن، یادگیری و خلاقیت باشد می تواند مانع اصلی توسعه و به کار گیری پروژه موفقیت آمیز مهارت آینده پژوهی باشد. آخرین و مهم ترین یافته ی این پژوهش حاکی از آن است که متغیر هوش سازمانی توسط مهارت آینده پژوهی با نقش واسطه گری کنش تسهیم دانش پیش بینی می شود. در واقع نتایج نشان داد: مهارت آینده پژوهی به تنهایی می تواند هوش سازمانی را پیش بینی نماید و در این میان کنش تسهیم دانش با ایفای نقش واسطه گری می تواند؛ امکان پیش بینی را به نحو مطلوب تری فراهم آورد. بر این اساس دانشگاه ایلام به منظور هوش سازمانی نیازمند استقرار مهارت آینده پژوهی می باشد و هم چنین به منظور اثربخشی مطلوب و ایفای نقش معنادار در محیط کنش تسهیم دانش مشوق و باز به عنوان یک ضرورت در دانشگاه ایلام مطرح می شود که می بایست به آن توجه نمود. از این رو علاوه بر استقرار مهارت آینده پژوهی در دانشگاه ایلام، کنش تسهیم دانش نیز می بایست رویکرد مطلوب و معناداری به خود بگیرد. مضافاً کنش تسهیم دانش می تواند منجر به هم نوایی رفتاری قابل ملاحظه ای در بین کارمندان گردد، که نقطه اوج موفقیت یا بهبود فرآیند و محصول در سازمان به حساب می آید و در عین حال منجر به هوش سازمانی گردد. در واقع می توان گفت: اگر در شرایط متغیر و پیچیده امروز دانشگاه ایلام بخواهد زمینه ساز هوش سازمانی مطلوب باشد می بایست مهارت آینده پژوهی و کنش تسهیم دانش به عنوان هسته مرکزی تمامی فعالیتها مورد توجه قرار گیرد. این یافته ها با نتایج مطالعات اردلان و همکاران (۱۴۰۲)، زارعی و همکاران (۱۳۹۵)، لفته و همکاران (۲۰۲۰)، همسو می باشد.

پیشنهادهای کاربردی

۱- در این تحقیق مشخص شد که کنش تسهیم دانش و مهارت آینده پژوهی با هوش سازمانی رابطه مثبت معنادار دارند. لذا توجه جدی به مقوله کنش تسهیم دانش و مهارت آینده پژوهی در دانشگاه ایلام می تواند به هوش سازمانی بالا و اثربخشی این سازمان مهم در کشور بیانجامد به بیان دیگر هر چه کنش تسهیم دانش، قوی تر و از استحکام بیشتری برخوردار باشد، هوش سازمانی افزایش می یابد. مدیران سازمان ضمن شناخت فرهنگی مطلوب در این سازمان با ایجاد بسترهای مناسب فرهنگی باید زمینه لازم را برای توسعه ابعاد گوناگون کنش تسهیم دانش در بین کارکنان ایجاد کنند تا از این راه، زمینه های رشد و تعالی و هوش سازمانی را فراهم سازند.

۲- با توجه به اهمیت موضوع، مدیران دانشگاه ایلام، مهارت آینده پژوهی را در سازمان خود اندازه گیری، بررسی دوره ای و ارزیابی مجدد کنند. این مساله موجب ارتقای مهارت آینده پژوهی و هوش سازمانی می شود که در تبدیل شدن به سازمان موفق و هوشمند مورد نیاز است. چنانچه برخورداری از دانش پیشرفته، توانایی در تولید علم و فناوری، اتکا بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی از ویژگی های آن است.

- ۳- پشتیبانی مالی از برنامه هایی که موجب ارتقای مهارت آینده پژوهی و هوش سازمانی نیروی انسانی می شود.
- ۴- سرعت سازمان در جذب افراد شایسته و صاحب دانش مورد نیاز سازمان و همچنین به کار گماری افراد در مشاغل تخصصی و پشتیبانی از کارکنان در برقراری موثر مهارت آینده پژوهی به سازمان کمک می کند.
- ۵- برگزاری دوره های ضمن خدمت بر آشنایی افراد با دانش های جدید و شیوه های نوین افزایش هوش سازمانی منابع انسانی
- ۶- تدوین دوره های ضمن خدمت برای آشنایی افراد با دانش های جدید و شیوه های نوین افزایش هوش سازمانی منابع انسانی
- ۷- استفاده از پاداش های مالی برای تشویق کارکنان به مبادلهی دانش.
- ۸- شناسایی منابع دانش و استفاده از آن در زمان مورد نیاز.
- ۹- تدوین آیین نامه های ارتقا بر مبنای خلق و نشر دانش.
- ۱۰- ایجاد سیستم پایگاه دانش به منظور ذخیره، انتقال و به اشتراک گذاشتن دانش ایجاد شده.
- ۱۱- مهارت آینده پژوهی یکی از راه های مناسب برای کسب سودمندی و کارایی در سازمانها به شمار می آید. از این رو با مشارکت بخش های مختلف در فرایندهای نوآوری و مهارت آینده پژوهی، می توان گام های موثری در انتقال صحیح و به موقع دانش به محققان و مدیران از لحاظ توسعه تحقیقات برداشت. بدون تردید دانش سنگ بنای نوآوری است و مدیریت صحیح بر منابع دانش، با خود موهبت نوآوری را به ارمغان می آورد.
- ۱۲- با توجه به رابطه کنش تسهیم دانش با هوش سازمانی کارکنان دانشگاه ایلام، می توان نتیجه گرفت با تغییر فرهنگ حاکم بر سازمان از قبیل فراهم آوردن محیط مناسب برای افراد خلاق، ارتقاء آگاهی و آموزش مداوم کارکنان در زمینه ارزش کار، هوش سازمانی کارکنان این سازمان ها بهبود خواهد یافت، شایان ذکر است که به منظور برقراری یک کنش تسهیم دانش مطلوب، مدیران حساس ترین نقش را ایفا می کنند، زیرا مدیران با رفتار خود، نقش اساسی در شکل دهی فرهنگ سازمان دارد.
- ۱۳- تدوین استراتژی همسو با استراتژی های سازمانی می تواند در پیشبرد اهداف مهارت آینده پژوهی موثر باشد. در این زمینه توصیه می شود تا در تدوین استراتژی های سالیانه و بلند مدت بر نقش مهارت آینده پژوهی تاکید ویژه ای شود. همچنین در نظر گرفتن استراتژی سازمانی در تدوین استراتژی های مهارت آینده پژوهی همسویی استراتژیک را در سازمان سبب می شود.
- ۱۴- در زمینه جو سازمانی لازم است تا فرهنگ و جو سازمانی مطابق با پیاده سازی مهارت آینده پژوهی باشد. در این زمینه فرهنگ انتشار اطلاعات می تواند از طریق مدیریت سازمان و رهبری اثربخش در تمامی سطوح صورت پذیرد. استفاده صحیح از تکنولوژی های اطلاعاتی و همچنین سیستم مهارت آینده پژوهی به صورت آنلاین می تواند در تسریع روندهای مهارت آینده پژوهی و ثبت ایده در سازمان موثر باشد.
- ۱۵- بی شک یکی از مهمترین دلایل وضعیت نامطلوب مهارت آینده پژوهی در دانشگاه ایلام، همانند بسیاری از شرکتهای تولیدی را در نگرش و رویکرد مدیران به زیرساخت های فرهنگی همچون سیستم های اطلاعاتی، ساختار سازمان، سیستم پاداش، فرآیندها، افراد و رهبری می توان یافت. چرا که تفکرات غالب مدیران، تولید و هوش سازمانی بیشتر محصول بوده و این نگاه بیشتر بر جنبه های سخت افزاری متمرکز است. نتیجه برآمده در این تحقیق نیز بر همین اصل استوار بوده و تبیین می نماید که سازمانها قبل از اقدامات دانشی، بایستی نگاهی دقیق به کنش تسهیم دانش خود داشته باشند.
- ۱۶- از آنجایی که بر اساس نتایج تحقیق، مهارت آینده پژوهی پیش بینی کنندهی معنادار هوش سازمانی دانشگاه ایلام می باشد؛ ضرورت دارد مسئولین دانشگاه ایلام زمینه استقرار مهارت آینده پژوهی را فراهم آورند.
- ۱۷- با توجه به این که نتایج تحقیق نشان داد کنش تسهیم دانش توسط مهارت آینده پژوهی قابل پیش بینی می باشد؛ توصیه می شود به منظور حفظ و پایدار ماندن این رابطه مهارت آینده پژوهی و مؤلفه های آن رویکرد معنادارتری در دانشگاه ایلام به خود بگیرند و زمینهی شیوع هر چه بیشتر آن فراهم آید.
- ۱۸- با توجه به این که نتایج تحقیق نشان داد کنش تسهیم دانش قادر به پیش بینی هوش سازمانی می باشد؛ ضرورت دارد فرهنگ به صورت یک جهت گیری روشن و مناسب بوجود آید و سازوکارهای سازمان یافته مناسبی برای تحقق کنش تسهیم دانش پویا در راستای هوش سازمانی فراهم آید.

۱۹- از آن جا که نتایج تحقیق نشان داد، مهارت آینده پژوهی به واسطه‌ی کنش تسهیم دانش قادر به پیش بینی هوش سازمانی می باشد؛ ضرورت دارد مسئولین دانشگاه ایلام با استقرار مهارت آینده پژوهی در دانشگاه ایلام به کنش تسهیم دانش که وحدت بخش و پیش برنده‌ی فعالیتها و فرآیندهای سازمانی است وضعیت مطلوبی ببخشند و در پرتو این دو متغیر هوش سازمانی که یکی از الزامات اساسی آموزش عالی در محیط راهبردی می باشد؛ تحقق یابد.

ملاحظات اخلاقی

مشارکت نویسندگان

مشارکت نویسندگان در این مقاله به شکل زیر است:

نویسنده اول: تهیه و آماده سازی نمونه ها، انجام آزمایش و گردآوری داده ها، انجام محاسبات، تجزیه و تحلیل آماری داده ها، تحلیل و تفسیر اطلاعات و نتایج، تهیه پیش نویس مقاله.
نویسنده دوم: استاد راهنمای پایان نامه، طراحی پژوهش، نظارت بر مراحل انجام پژوهش، بررسی و کنترل نتایج، اصلاح، بازبینی.

تعارض منافع

بر اساس اظهارات نویسندگان، این مقاله تعارض منافی ندارد.

حامی مالی

بنابر اظهارات نویسندگان این پژوهش هیچگونه حامی مالی ندارد.

سپاسگزاری

از تمامی مشارکت کنندگان در این پژوهش سپاسگزاری می شود.

منابع

- آدینه قهرمانی، علی؛ هاشم پور، لیلا و عطاپور، هاشم. (۱۴۰۰). مطالعه وضعیت زیرساخت های اشتراک دانش دانشگاه تبریز از دیدگاه اعضای هیأت علمی. *نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی*، ۴۵(۵۷)، ۶۳-۸۵.
- پدرام، عبدالرحیم. (۱۳۹۸). *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. (۱۳۹۹). *کارکردهای اشتراک دانش در دانشگاهها: مطالعه موردی دانشگاه پیام نور*. *دو فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظامهای آموزشی*، ۳(۵)، ۷۸-۱۰۳.
- شوهانی، محمد حسین، محمدی، سردار و نوربخش، پریش. (۱۳۹۵). *نقش فرهنگ سازمانی و اشتراک دانش در هوش سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، مطالعات مدیریت ورزشی*، ۳۹، ۷۲-۵۱.
- صالحی کردآبادی، سجاد. (۱۴۰۱). *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. ۴۲.
- صالحی نژاد، سیمین. (۱۳۹۲). *هوش استراتژیک و آینده پژوهی در سازمان، دومین همایش ملی آینده پژوهی، تهران، شرکت یادگار درخشان آریا*.
- صناعی، فریناز و شیخ الاسلامی کندلوسی، نادر. (۱۳۹۶). *دستاوردهای آینده پژوهی در اشتراک دانش، فصلنامه تخصصی پویان در علوم انسانی*، ۲(۸)، ۶۲-۷۸.
- طاهری لاری، مسعود. (۱۳۹۹). *جایگاه اشتراک 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 اشتراک دانش در مؤسسات آموزشی*. *مدیریت فردا*، ۲۰، ۱۷-۲۴.
- قورچیان، نادر و صالحی، محمد. (۱۳۸۳). *طراحی یک مدل برای نهادینه کردن آینده پژوهی در دانشگاه آزاد اسلامی*. *پژوهش در برنامه ریزی درسی*، ۲، ۱-۲۲.
- کیوان آراه، محمود؛ یزدخواستی، علی؛ بهرامی، سوسن و مسعودیان، یوسف. (۱۴۰۰). *رابطه مؤلفه های اشتراک دانش و هوش سازمانی در دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مجله مدیریت اطلاعات سلامت*، ۸(۵)، 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 آینده پژوهی*، ۲(۷)، ۱۸.
- مظفری، علی. (۱۳۹۸). *آینده پژوهی، بستر عبور از مرزهای دانش، فصلنامه نظم و امنیت انتظامی*، ۲(۴)، ۴۷-۲۵.
- مقدم، علیرضا و مهماننوازان، سهیلا. (۱۳۹۵). *بررسی رابطه بین اشتراک دانش و نوآوری سازمانی با میانجی گری هوش سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه سمنان)*. *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۵(۲۰)، ۱۴۶-۱۲۵.
- مهدی، رضا. (۱۳۹۴). *آینده شناسی آموزش عالی: راهبردها و پیامدهای سازگاری دانشگاه با محیط و جامعه، فرایند مدیریت و توسعه*، ۲۸(۱)، ۵۴-۳۱.
- مهدی، رضا. (۱۳۹۲). *آینده پژوهی در آموزش عالی (شرایط و ویژگی های دانشگاه های سرآمد در آینده)*. *فصلنامه رهیافت*، ۵۵، ۷۹-۹۰.
- اردلان، محمدرضا؛ اسکندری، اصغر و گیلانی، مریم. (۱۴۰۲). *اشتراک دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی*. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۳(۱۲)، ۷۱-۱۰۰. <https://sid.ir/paper/181575/fa>

طبرسا، غلامعلی؛ حاتمی، سکینه و ابدالی، رقیه. (۱۴۰۱). تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش (مورد مطالعه: کارکنان یک شرکت صنعتی). پژوهش نامه مدیریت تحول (پژوهش نامه مدیریت)، ۴(۷)، ۱۱۰-۱۳۲. <https://sid.ir/paper/153989/fa>

طاهرنژاد، محمدابراهیم؛ حسین زاده، بابک و فلاح، وحید. (۱۳۹۹). ارائه مدل تاثیر مدیریت دانش بر آینده پژوهی با میانجیگری هوش سازمانی مدیران آموزشی و اعضای هیات علمی دانشگاه های استان مازندران. آموزش در علوم انتظامی، ۷(۲۵)، ۳۰۹-۳۲۶. <https://sid.ir/paper/522590/fa>

باقری، علی؛ بحر العلوم، حسن و اشرفی، بزرگمهر. (۱۴۰۰). بررسی ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در اداره کل تربیت بدنی استان سمنان. پایان نامه. کتابخانه مرکزی دانشگاه صنعتی شاهرود. صنایع و مدیریت. مقطع کارشناسی ارشد. سال ۱۴۰۰

زارعی، عظیم؛ مقدم، علیرضا؛ مهمانوازان، سهیلا و شهریار، مهری. (۱۳۹۵). بررسی نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۵(۴)، ۱-۳۲.

Reference

- Adineh Ghahremani, A., Hashempour, L., & Attapour, H. (2021). The study of the status of knowledge sharing infrastructures of Tabriz University from the perspective of faculty members. *University Library and Information Research Journal*, 45(57), 63-85.
- Akgun, A. E., Byrne, J., & Keskin, H. (2021). Organizational intelligence: A structuration view. *Journal of Organizational Change Management*, 20(3), 272-289. <https://doi.org/10.1108/09534810710740209>
- Albrecht, K. (2002). Organizational Intelligence & Knowledge management: Thinking outside the silos. Executive white paper. <http://www.KarlAlbrecht.com>
- Anayatullah, S. (2005). Questioning the future: Methods and Tools for organizational and societal Transformation. Tamkang University Press.
- Ardalan, M., Eskandari, A., & Gilani, M. (2023). Knowledge sharing, organizational intelligence and organizational effectiveness. *Strategic Management Studies*, 3(12), 71-100. <https://sid.ir/paper/181575/fa>
- Bagheri, A., Bahrul Uloom, H., & Ashrafi, B. (2021). Investigating the relationship between organizational intelligence and knowledge management in the General Department of Physical Education of Semnan province [Master's thesis, Shahrood University of Technology].
- Ehresman, C. (2012). A theoretical frame for future studies. *On the Horizon*, 21(1), 46-53.
- Gudarzi, G., & Mohammadi, M. (2013). A comparative study of the western and Islamic civilizational view of the category of lifestyle with a future-study approach. *Futures Studies Quarterly*, 2(7), 18.
- Gurchian, N., & Salehi, M. (2004). Designing a model to institutionalize future research in Islamic Azad University. *Research in Curriculum Planning*, 2, 1-22.
- Howson, C. (2008). Successful Business Intelligence: Secrets to Making BI a Killer App. McGraw-Hill.
- Keyvan Ara, M., Yazdakhadi, A., Bahrami, S., & Masoudian, Y. (2021). The relationship between the components of knowledge sharing and organizational intelligence in the faculties of Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Health Information Management*, 8(5), 673-680.
- Lee, V. H., Foo, A. T. L., Leong, L. Y., & Ooi, K. B. (2016). Can competitive advantage be achieved through knowledge management? A case study on SMEs. *Expert Systems with Applications*, 60, 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2016.08.042>
- Lefter, V., Prejmerean, M., & Vasilache, S. (2008). The Dimensions of Organizational Intelligence in Romanian Companies: A Human Capital Perspective. Academy of Economic Studies.
- Lopez, S. P., Montes, M. J., Vazquez, R., & Camilo, J. (2009). Information technology as an enabler of knowledge management: An empirical analysis. In W. R. King (Ed.), Knowledge management and organizational learning (pp. 111-129). Annals of Information Systems.
- Mandelson, S., & Zieglert, E. (2021). Organizational IQ: Idea for the 21st century smart survival guide for managers. www.gsb.stanford.edu/news/
- Mehdi, R. (2013). The future of research in higher education (Conditions and characteristics of the leading universities in the future). *Rehiyaf Quarterly*, 55, 79-90.
- Mehdi, R. (2015). Futurology of Higher Education: Strategies and Consequences of Adaptation of the University to the Environment and Society. *Management and Development Process*, 28(1), 31-54.
- Moghadam, A., & Mehmannaavan, S. (2016). Examining the relationship between knowledge sharing and organizational innovation with the mediation of organizational intelligence (Case study: Semnan University). *Human Resources Studies Quarterly*, 5(20), 125-146.

- Mozaffari, A. (2019). Future research, the platform for crossing the borders of knowledge. *Police Order and Security Quarterly*, 2(4), 25-47.
- Pedram, A. (2019). Future research: Concepts, methods. Institute of Education and Research of Defense Industries.
- Prejmerean, M., & Vasilache, S. (2021). A university's organizational intelligence: Strategies, standards and approaches. <http://papers.ssrn.com>
- Qureshi, F. S., & Ahmadi, P. (2008). The role of knowledge sharing in educational institutions. *Farda Management*, 20, 17-24.
- Rahimi, L. (2016). Future research and strategic management. www.collegeprozeh.ir
- Saeedpour, S., Behboodi, M., & Ahmadi, K. (2015). Future research for knowledge management strategies with a scenario approach. *Strategic Management Studies Quarterly*, 22, 173-202.
- Salehi Kurdabadi, S. (2022). The future of political research in the era of global organization. Proceedings of the National Conference on Future Research of the Islamic Republic of Iran with the approach of modern Islamic civilization (p. 42). Fateh Strategic Management Research Center.
- Salehinjad, S. (2013). Strategic intelligence and future research in the organization. Proceedings of the Second National Future Research Conference. Yadgar Derakhshan Aria Company.
- Salo, N. (2009). The implications of Knowledge Management sustainability for leadership in an organization. *Journal of NTT Studies*, 1(2), 95-135.
- Sana'i, F., & Sheikhu-Islami Kandolosi, N. (2017). The achievements of future studies in knowledge sharing. *Poish Specialized Quarterly in Humanities*, 2(8), 62-78.
- Seyedzadeh, M. H. (2020). Functions of knowledge sharing in universities: A case study of Payam Noor University. *Bi-Quarterly Journal of Management and Planning in Educational Systems*, 3(5), 78-103.
- Shohani, M. H., Mohammadi, S., & Nourbakhsh, P. (2016). The role of organizational culture and knowledge sharing in the organizational intelligence of the employees of the Ministry of Sports and Youth. *Sports Management Studies*, 39, 51-72.
- Tabarsa, G., Hatami, S., & Abdali, R. (2022). Explaining the relationship between organizational intelligence and knowledge creation (Case study: Employees of an industrial company). *Change Management Research Journal*, 4(7), 110-132. <https://sid.ir/paper/153989/fa>
- Taheri Lari, M. (2020). The status of knowledge sharing in organizational intelligence. Proceedings of the First National Conference on Organizational Intelligence/Business Intelligence.
- Taheranjad, M. I., Hosseinzadeh, B., & Fallah, V. (2020). Presenting the model of the impact of knowledge management on future research with the mediation of organizational intelligence. *Education in Law Enforcement Science*, 7(25), 309-326. <https://sid.ir/paper/522590/fa>
- Zarei, A., Moghadam, A., Mehmannaavazan, S., & Shahriari, M. (2016). Examining the role of organizational intelligence and organizational learning in explaining the relationship between knowledge management and organizational innovation. *Innovation and Creativity in Humanities*, 5(4), 1-32.