

Presenting the development model of the future study of knowledge management in the Islamic Azad University of Tehran province (case study: field of educational sciences)

Saeed Shafahi: Ph.D. student, Educational Management, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

Alireza Chenari*: Faculty member, Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

Soghra Afkaneh: Faculty member, Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

Abstract

Purpose: The present research was conducted with the purpose of providing a model for the development of knowledge management future research in Islamic Azad University of Tehran province.

Methods: The research method was mixed or combined. In the qualitative section, 15 experts were selected based on purposeful and theoretical sampling (snowball). The statistical population in the quantitative section includes all faculty members and teaching staff of the faculties of educational sciences of the Islamic Azad University of Tehran province (about 210 people) who were employed in the educational sciences faculties of the Islamic Azad University of Tehran province in the academic year of 1401-1400. Karjesi and Morgan's table estimated the number of 160 people and were selected by random sampling. In the qualitative analysis of the findings, a paradigm was used, and in the quantitative analysis of the data, structural equation analysis method was used.

Findings: The results showed that the development model of knowledge management futurology in Islamic Azad University of Tehran province includes causal conditions (software and hardware infrastructures); Background conditions (cultural platforms with a technological view of globalization of higher education, foresight and the use of scientific tools for future research) Intervening conditions (institutionalizing social activity), central category The effective methods were knowledge creation), strategies (institutionalization of foresight in the university's policy making system) and consequences (development of organizational awareness and productivity of human resources).

Conclusion: The results of research findings showed that the model compiled in the current research had a suitable structure.

Keywords: future research, knowledge management, Islamic Azad University of Tehran province.

***Corresponding author:** Faculty member, Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

Email: a.chenari@yahoo.com

Presenting the development model of the future study of knowledge management in the Islamic Azad University of Tehran province (case study: field of educational sciences)

Introduction: Futurism is a systematic, interdisciplinary and comprehensive study of social and technological progress and other environmental trends, which is often aimed at investigating how people will live and work in the future. Futures research seeks to understand what is likely to happen and what can plausibly change. Therefore, part of this discipline seeks to make a systematic and pattern-based understanding of the past and present, and to explore the possibility of future events and trends. Future research seeks to use the analysis of the existing situation, identify change mechanisms and define different scenarios, to predict development and improvement in probable and possible futures. Good decisions depend entirely on introspection, today's life is very different from the past; In this changing world, old traditions no longer shape our future; Rather, we ourselves must create our own future so that we can prepare ourselves, the organization and the society against global changes. Future research has a two-way relationship with the worldview, ideology and culture of nations. Paying attention to the future and its effects in human life is important. It is one of the topics that arouses human curiosity. With the emergence of experimental and rational sciences, curiosity in the future has turned into research in the future and has brought concepts such as future research and foresight, considering that future analysis is one of the environmental issues in strategic discussions and the scientific developments of this The topic plays a role in the scientific process of these strategic topics, the purpose of the future research methodology is to explore, create and test desirable and possible futures in order to improve decisions.

Knowledge management is defined as the explicit and effective management of important knowledge and its related methods in identifying and exploiting it. Knowledge management emphasizes on creating, providing, strengthening, supporting appropriate knowledge environments in the organization, motivating and empowering people to use their knowledge sharing and creating new knowledge. Knowledge can be added to the toolbox of managers, consultants and other developers of the organization so that they can use its capacities to try to improve the work situation. Therefore, the present article was carried out with the aim of presenting a model for the development of knowledge management future research in the Islamic Azad University of Tehran province (case study: field of educational sciences).

Materials and methods: The research method was mixed or combined. In the qualitative part, 15 experts were selected based on purposeful and theoretical sampling (snowball). The validity of the research tool was confirmed through the methods proposed by Lincoln and Guba, and its reliability was confirmed through Holstein's reliability coefficient. The statistical population in the quantitative section includes all faculty members and teaching staff of the faculties of educational sciences of the Islamic Azad University of Tehran province (about 210 people) who were employed in the educational sciences faculties of the Islamic Azad University of Tehran province in the academic year of 1401-1400. Karjesi and Morgan's table estimated the number of 160 people and were selected by random sampling. The content validity of the questionnaire was confirmed by academic experts. The reliability of the questionnaire was 0.927 with Cronbach's alpha coefficient. In the qualitative analysis of the findings, a paradigm was used, and in the quantitative analysis of the data, the structural equation analysis method was used.

Findings: The results showed the development model of knowledge management future research in Islamic Azad University of Tehran province including causal conditions (software and hardware infrastructures, technical infrastructure of knowledge management and human infrastructure of information technology); Background environment or conditions (cultural platforms with a

technological view of globalization of higher education, institutionalization of learning organizational culture, managers' belief in participation and collective wisdom and the establishment of meritocracy, foresight and the use of scientific tools for future research) intervening conditions (institutionalization) Social activity, the development of activities, feelings and informal interactions, the effect of political changes on university performance and international relations, the central category (effective methods of knowledge creation, knowledge sharing, knowledge application and knowledge storage), strategies. The transformation in the education system and the institutionalization of foresight in the university policy system) and the consequences (development of organizational awareness and productivity of human resources).

Conclusion: Based on the findings of the research, causal conditions had a significant effect on the central category, intervening factors and background conditions. A central category on strategies and results; Intervening factors on strategies; Background conditions on strategies and outcomes with strategies that include attention to conditions and requirements and self-awareness and responsibility were influenced by causal and background conditions and interactions and processes, management and policy-making factors, and mediating conditions. According to the opinions of the experts, it was found that causal conditions, i.e. organizational structure and information technology infrastructure, can affect the central category, i.e. effective methods of knowledge creation, knowledge sharing, knowledge application and knowledge storage. In other words, management factors for Formulation of policies and adoption of strategies should take into account the cultural and managerial dimensions as an organizational factor in order to take effective steps. Also, the model compiled in the current research had a suitable structure.

Keywords: future research, knowledge management, Islamic Azad University of Tehran province.

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال سیزدهم، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۱

ارائه الگوی توسعه آینده پژوهی مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران (مطالعه موردی: رشته علوم تربیتی)

سعید شفاهی: دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.
علیرضا چناری*: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.
صغری افکنانه: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف ارائه الگویی برای توسعه آینده پژوهی مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران (مطالعه موردی: رشته علوم تربیتی) انجام شد.

روش کار: روش پژوهش آمیخته یا ترکیبی بود. در بخش کیفی ۱۵ نفر از خبرگان بر اساس نمونه گیری هدفمند و نظری (گلوله برفی) انتخاب گردیدند. جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه اعضای هیات علمی و حق التدریس دانشکده های علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران (حدوداً ۲۱۰ نفر) که در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ در دانشکده های علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران اشتغال داشتند، که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۶۰ نفر برآورد و به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. در تحلیل کیفی یافته ها از یک پارادایم و در تحلیل کمی داده ها روش تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد.

نتایج: نتایج نشان داد الگوی توسعه آینده پژوهی مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران شامل شرایط علی (زیرساخت های نرم و سخت افزاری، زیرساخت فنی مدیریت دانش)؛ شرایط زمینه ای (بسترهای فرهنگی با نگاه فناورانه و جهانی شدن آموزش عالی، اعتقاد مدیران به مشارکت و خرد جمعی، آینده نگری و استفاده از ابزارهای علمی برای آینده پژوهی) شرایط مداخله گر (نهادینه کردن فعالیت اجتماعی، توسعه فعالیت ها)، مقوله محوری (روش های اثر بخش خلق دانش، به کارگیری دانش و ذخیره سازی دانش)، راهبردها (تحول درسیستم آموزش و نهادینه شدن آینده نگاری در نظام خط مشی گذاری دانشگاه) و پیامدها (توسعه هوشیاری سازمانی و بهره وری نیروی انسانی) بود.
نتیجه گیری: نتایج بررسی یافته های پژوهش نشان داد الگوی تدوین شده در پژوهش حاضر دارای ساختار مناسبی بود.

واژگان کلیدی: آینده پژوهی، مدیریت دانش، دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران.

***نویسنده مسؤول:** عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

Email: a.chenari@yahoo.com

مقدمه

دوران نوینی در عرصه حیات اجتماعی که به جامعه اطلاعاتی مشهور است آغاز شده، قرنی ممتاز و ویژه با امتیازات منحصر به فرد تغییر و تحولات سری، اعصار گذشته که زندگی بشر، مناسبات آن و رسالت آموزش و پرورش و آموزش عالی را تحت تأثیر قرار داده است. در دهه های اخیر، آموزش عالی به عنوان یکی از مهم ترین عناصر تشکیل دهنده جوامع، پیشرفته و حتی کشورها در حال توسعه نقش بسیار مهم و حیاتی در رشد و توسعه علوم، فناوری اطلاعات و ارتباطات ایفا نموده است (یمنی، دوزی سرخابی ۱۳۹۱).

آینده پژوهی در آموزش عالی پیش بینی آینده نیست، بلکه شناسایی نیروهایی است که در حال ایجاد تغییر هستند و فهم کاربری ظرفیت آنها برای آموزش عالی است. همچنین، آینده پژوهی در آموزش عالی عبارت است از شناسایی پیشرانهای تغییر و بررسی انواع فرصتها و تهدیدها برای آموزش عالی، دانشگاه ها و حوزه های کارکردی، فهم چگونگی آماده شدن دانشگاه ها برای مدیریت تغییر می باشد. آینده پژوهی در آموزش عالی به معنای بافتن چالشها و خلق آینده مطلوب با طراحی و اجرای راهبردها و اقدامها در زمینه محلی، ملی و جهانی است (مهدی ۱۳۹۳). از سوی دیگر سازمان ها امروزه به دلیل تقابل با بازار متغیر کنونی و فضای پرچالش رقابتی به این آگاهی رسیده اند، یکی از بزرگترین سرمایه های آنان در مقابل امواج پرخروش رقابتی کسب و کار و ارتقا کیفیت، سرمایه ناملموسی به نام دانش است، که از انتخاب به ضرورت ارتقا یافته است (جعفری و اخوان ۱۳۹۷).

برای سازمان ها در همه حوزه ها و تخصص ها، مدیریت به عنوان یک منبع استراتژیک حیاتی در نظر گرفته می شود و کسب مزیت رقابتی مستلزم استفاده مؤثر و مستمر از دانش است (جیوول و همکاران ۲۰۲۲). سرمایه گذاری در مدیریت دانش تضمین می کند که از تمام دانش یک سازمان به خوبی استفاده می شود و هنگامی که مدیریت دانش در زمینه پایداری به کار گرفته

می شود، نگرش سازمان تغییر می کند و مسئولیت اجتماعی و زیست محیطی به میزان یکسانی برای دوام اقتصادی داده می شود (اکرام و همکاران ۲۰۲۱).

از سوی دیگر با تحلیل واقع بینانه استنباط شده است که سیستمهای مدیریتی نوین در فضای عدم قطعیت آینده با کژکارکردهایی مواجه هستند. آکرمن (۱۹۹۴) در این راستا به این نتیجه رسیده که از میان سیستم های اجرا شده در مدیریت دانش، فقط ۲۰ درصد آنها موافق و بقیه به خاطر سطح بالای توقعات سازمان و عدم توانایی رو یارویی با مشکلات پیش بینی نشده، ناموفق می شوند. در پیاده سازی مدیریت دانش سازمانی، فاهی و پرو ساک (۱۹۹۸) هشتمین خطای بزرگ را تمرکز همیشگی بر گذشته و حال شمرده اند و معتقدند که در چنین حوزه هایی تمرکز کمی بر آینده وجود دارد. در پژوهش های دیگر نیز موضوع ایستا بودن راهبردهای مدیریت دانش و عدم کارآمدی آن در فضای پویای سازمانی مورد نقد و بررسی قرار گرفته است و عدم انعطاف آینده نگران در برنامه ریزی، مدیریت دانش را مشکل آفرین قلمداد کرده اند. از اواخر قرن بیستم تلاشهای زیادی برای آینده پژوهی و شناسایی و تحلیل تهدیدها و فرصتهای آموزش عالی انجام شده است. از آنجا که میزان موفقیت هر پدیده را در آثار ارزیابی می کنند، موفقیت آینده پژوهی در مدیریت دانش را نیز در میزان تحقق اهدافش می سنجند. گوده آینده پژوه فرانسوی اعتقاد دارد که میزان موفقیت پروژه آینده پژوهی با تفکر آینده اندیشانه را می توان از راه کیفیت انعکاس در گروه و مناسب سازی تحلیل ها و نتیجه گیری پروژه، اندازه گیری کرد. در مبنایی ترین سطح، موفقیت را می توان چنین توصیف کرد: "دستیابی به اهداف برنامه آینده پژوهی." اما مشکل آن است که آینده پژوهی، هدف های متعدد و متنوعی را دنبال می کند. برخی موفقیت آینده پژوهی را در تأثیرات فراگیر آن می دانند که به دو دسته ابعاد فناورانه و ابعاد اجتماعی تقسیم می شود، حال آنکه برخی معتقدند موفقیت آینده پژوهی نباید بر پایه آثار برنامه ارزیابی شود. تعریف ویگ از

و راهبرد مدیریت دانایی با نگاه به آینده پژوهی به چه مدل و مؤلفه هایی نزدیک-تر بوده است. با توجه به نظرات ارائه شده در پژوهش، سوگیری مدیریت دانایی، پیچیدگی های رفتار انسان و موانع شناخت انسان، مهم ترین ملاحظات اثرگذار مدیریت دانایی بر فرآیند آینده پژوهی شناسایی شده است. از سوی دیگر، تحقق پیش بینی ها، رسیدن به آینده مورد نظر و ارتقای دانایی آینده پژوهی، مهم ترین دستاوردهای تعامل دوسویه آینده پژوهی و مدیریت دانایی تشخیص داده شده است. همچنین پیش بینی آینده، ایجاد تغییرات مطلوب در آینده و شناسایی عوامل تغییر، مهم ترین اثرات ناشی از فرآیند آینده پژوهی بر مدیریت دانایی در سازمان صدا و سیما قلمداد گردیده است؛ به گونه ای که کاربرد مدیریت دانایی با نگاه به آینده در رسانه ملی سبب افزایش یادگیری سازمانی، در سازمان صدا و سیما شده است. با توجه به مباحث مطرح شده خلا پژوهشی در رابطه با بحث آینده پژوهی مدیریت دانش احساس شد و ضرورت و اهمیت بررسی این موضوع روشن شد. لذا پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی توسعه آینده پژوهی مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران انجام شد.

مواد و روش ها

روش پژوهش آمیخته یا ترکیبی بود. جامعه آماری در بخش کیفی ۱۵ نفر از خبرگان بر اساس نمونه گیری هدفمند و نظری (گلوله برفی) انتخاب گردیدند. روایی ابزار پژوهش از طریق روش های پیشنهادی لینکن و گوبا و پایایی آن از طریق ضریب پایایی هولستی ۰/۹ به تایید رسید. جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه اعضای هیات علمی و حق التدریس دانشکده های علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران (حدوداً ۲۱۰ نفر) که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ در دانشکده های علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران اشتغال داشتند، که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۶۰ نفر برآورد و به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار

مدیریت دانش بدین شرح می باشد: مدیریت دانش یعنی ایجاد فرایندهای لازم برای شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش های مورد نیاز سازمان از محیط درونی و بیرونی و انتقال آنها به تصمیمات و اقدامات سازمان و افراد. آینده جهان را فناوری ها و دانش های جدید رقم خواهد زد. یکی از ابزارهای اصلی برای برنامه ریزی و حرکت به سمت آینده، استفاده مناسب و هدفمند از دانش ها و فناوری های موجود، جدید و در حال ظهور است. در واقع، ما با دانش و فناوری می توانیم آینده ای مطلوب را برآورده سازیم و بدون مدیریت مناسب دانش و فناوری هایمان در راه رسیدن به آینده مطلوبمان با دشواری مواجه خواهیم شد (رستگار و فرخی زاده ۱۳۹۹).

در همین حال، بات و همکاران (۲۰۱۹) استدلال می کنند که سازمان ها تلاش می کنند به دنبال ابزارهایی باشند که نیروی کار منابع دانش را برای انجام چالش های سازمان در بازار رقابتی و همچنین بهبود عملکرد کارآفرینی و سازمانی پشتیبانی می کنند. پژوهشگران پیشین نشان می دهند که شیوه های مدیریت دانش به تدریج به یک موضوع مورد علاقه در تمام زمینه های مطالعات تجاری تبدیل شده اند و به دلیل آگاهی روزافزون آن در جامعه، نقش مهمی در موفقیت کارآفرینی و سازمانی ایفا می کنند (بات و همکاران ۲۰۱۹).

مدیریت دانش تنها در مورد یادگیری و سازماندهی داده ها نیست. این راهی برای به حداکثر رساندن پتانسیل، افزایش بهره وری و حفظ تجارت است. مدیریت دانش روشی برای سازماندهی، بازیابی، ارزیابی و به اشتراک گذاری دارایی های اطلاعاتی مهم است. این در مورد یافتن بهترین راه برای بازیابی، ضبط و به اشتراک گذاری اطلاعات است تا سازمان به راحتی به آن دسترسی داشته باشد تا مطمئن شود همه بهترین عملکرد خود را دارند (هاجریک ۲۰۱۹).

آسمان نسب و قدمی (۱۴۰۰) به بررسی مدیریت دانایی در مسیر آینده پرداختند. مدیریت دانایی از مهم ترین مباحث در حوزه مدیریت سازمان ها و رسانه ها است

از قبیل تسهیل در ارتباطات عمودی به ویژه با مدیریت عالی، فرهنگ‌سازی در بین اعضای هیات علمی، دانشجویان و کارکنان مشخص شد. زیرساخت فناوری اطلاعات در دو مقوله فرعی زیرساخت فنی مدیریت دانش (بکارگیری فنون و تکنولوژی‌های جدید در حوزه‌های مختلف برنامه ریزی، بسترها و شبکه‌های لازم برای تبادل دانش، زیرساختها شامل سخت افزارهای رایانه‌ای، نرم افزارها) و زیرساخت انسانی فناوری اطلاعات (سازگاری فناوری و نیروی انسانی، دانش و توانایی مدیریت مؤثر منابع فناوری اطلاعات دانشگاه) تدوین شدند.

شرایط زمینه‌ای تأثیرگذار بر توسعه آینده پژوهی مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران شامل دو مقوله اصلی بسترهای فرهنگی و ابعاد مدیریتی بود. بسترهای فرهنگی دربرگیرنده بازنگری بسترهای فرهنگی با نگاه فناورانه وجهانی شدن آموزش عالی (ایجاد شبکه‌ها و مخاطبین گسترده در بیرون و درون، احترام افراد به یکدیگر، خلاقیت و نوآوری، اعتماد دو جانبه بین افراد و سازمان، تبادل ایده، سیستمها و روندهای با پایه‌ای مستحکم، آموزش مستمر) و نهادینه سازی فرهنگ سازمانی یادگیرنده (منطبق بودن کیفیت آموزش با تغییرات جامعه، ایجاد تسهیلات ویژه برای دانشجویان برتر، ترویج فرهنگ پذیرش ایده و طرحهای جدید و عملگرایی، عدم مقاومت در برابر تغییر و بروکراسی، پذیرش مخاطره و پیامدهای احتمالی، استفاده از مزیت رقابتی در جذب هیات علمی بسیار خبره و دانشجویان با استعداد، جذب افراد بر مبنای صلاحیتهای دانشی) مشخص شد.

شرایط واسطه‌ای (مداخله‌گر) تأثیرگذار بر توسعه آینده پژوهی مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران شامل دو مقوله اصلی همسویی دانشگاه با نیازهای تحولی جامعه و سیاستگذار یهای آموزش عالی بود. همسویی دانشگاه با نیازهای تحولی جامعه دربرگیرنده نهادینه کردن فعالیت اجتماعی (ساختار دموکراتیک در تعامل بین مدیران و اساتید، استفاده از تغییرات محیطی به عنوان فرصتهای راهبردی، تلاش جهت بدست آوری راه

پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته بود که در بخش کیفی پس از مطالعه عمیق مبانی نظری و پیشینه‌های تحقیق ابتدا سوالات مصاحبه‌تدوین و پژوهشگر پس از هماهنگی‌های لازم در محل کار مصاحبه‌شونده حضور یافته و با استفاده از ضبط صوت و با کسب اجازه از مصاحبه‌شونده مکالمات مصاحبه را ضبط کرد تا کدها را استخراج کند و البته این عمل بعد از هر بار مصاحبه صورت گرفت. در بخش کمی نیز نتایج مصاحبه‌ها به وسیله کدگذاری (کدگذاری باز، انتخابی و محوری متون مصاحبه) و نیز تحلیل عاملی طبقه بندی شد. در نهایت پرسشنامه از دو بخش اطلاعات جمعیت شناختی و پرسشنامه محقق ساخته تشکیل شد که شامل ۶۷ گویه با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت بود. روایی محتوایی پرسشنامه توسط متخصصان دانشگاهی تایید شد. پایایی پرسشنامه نیز با ضریب آلفای کرانباخ برابر با ۰/۹۲۷ بود. در تحلیل کیفی یافته‌ها از یک پارادایم و در تحلیل کمی داده‌ها روش تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد.

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. همچنین زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال‌ها، شرکت کنندگان در مورد خروج از پژوهش در هر زمان و ارائه اطلاعات فردی مختار بودند و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه میماند و این امر نیز کاملاً رعایت شد. پژوهش حاضر با شماره پروپزال ۳۰۵۱۵۳۶ ثبت شد.

یافته‌ها

شرایط علی مؤثر بر توسعه آینده پژوهی مدیریت دانش در دانشگاه آزاد در دو مقوله اصلی ساختار سازمانی و زیرساخت فناوری اطلاعات استخراج شد. ساختار سازمانی دربرگیرنده زیرساخت‌های نرم (طراحی فرایندها، تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها، همراستا شدن دانشگاهها با اهداف جهانی، محسوب شدن دانشگاه به عنوان مراکزی برای پژوهش و نوآوری و کارآفرینی) و زیرساخت‌های سخت

انتقال تجربیات و دانش های ضمنی به نسل جدید دانشگاه) تسهیم دانش دلالت برای جادسیستمها و فرایندهای اطلاعات ، وجود سیستمهای پاداش و قدردانی برای تسهیم دانش (شرایط مناسب برای بحث در مورد ایده ها و نتایج پژوهش، ایجاد شبکه سازمانی برای نشر دانش، جذب و استفاده از سخنرانان مهمان در کلاس درس، استفاده از مدرسین با سابقه و بازمینه کارآفرینانه، اساتید روحیه انتقادی و کارآمد داشته و مهارت های تشکیل تیم و کار تیمی را تقویت کنند، اساتید در دانشگاه با تیم زندگی کننده اینکه تدریس کند و برود، همکاری با دانشگاههای دیگر، محسوب نشدن دانش به عنوان قدرت، به کارگیری فناوری اطلاعات ، ماهیت مشارکتی و تیمی دروس، به کارگیری دانش تولید شده از سوی یک بخش از دانشگاه در دیگر واحدها، نوآوری از طریق پژوهش و توسعه گیری کسب و کارهای جدید موثر باشد، پژوهش و فناوری بر به روز ماندن دانشگاه کمک کند. احصای مقیاسهای مناسب ارزیابی دانش) مشخص شد. به کارگیری دانش را می توان دردو مقوله فرعی روشهای آموزشی مبتنی بر تفکر سیستمی، کاربردی کردن دانش (تنظیم دانش برای کاربرد، تجربه آموزی و درونی سازی دانش، به اشتراک گذاشتن دانش ضمنی با دیگران، توسعه ارتباطات با صنعت و تجارت، ابتکارات و خلاقیتها ی علمی و اجرایی، کلاسهای آنلاین با مشارکت یک موسسه انتفاعی، تبدیل کلاسها از حالت سخنرانی به کلاسهایی با روشهای حل مسله ، تجهیز دانشجویان به مهارتهای لازم برای برپا کردن و توسعه کسب و کارهای شخصی ، پژوهشهای نیاز محور و کاربردی و پاسخگویی دقیق به نیازهای مشاوره و تخصصی، روشهای آموزشی مبتنی بر تفکر سیستمی، روشهای آموزشی مبتنی بر توسعه یادگیری گروهی، تربیت و آموزش فارغ التحصیلان دارای صلاحیت و مهارت های لازم برای راه اندازی کسب و کار مناسب) قرار داد. روشهای اثر بخش ذخیره سازی دانش را می توان دردو مقوله فرعی سازوکارهای جدید برای ذخیره سازی، کدگذاری و پردازش

حل های خلاق و نو جهت چالش های اجتماعی ، تدوین چارچوب مشارکت و تعامل دانشگاهیان و ذی نفعان در جامعه، آشنایی دست اندرکاران با الگوهای جهانی راهبری آموزش در حیطه علوم تربیتی) و توسعه فعالیت ها ، احساسات و تعاملات غیر رسمی (سلسله مراتب زدایی، شفافیت اشتراک دانش، ایجاد روابط صمیمانه و غیر بروکراتیک در بر خورد های اساتیدو دانشجویان نوآور، شرکت در جشنواره ها و کنفرانسهای ملی و بین المللی) مشخص شد. سیاستگذار یهای آموزش عالی را می توان دردو مقوله فرعی اثر تغییرات سیاسی بر عملکرد دانشگاه و روابط و مناسبات بین المللی (بحر انهای اقتصادی، نبود نهادهای اجتماعی، قوانین و مقررات در سطح کشور و نظام آموزش عالی، شناسایی تغییرات سیاسی که بر عملکرد دانشگاه تأثیرگذارند، وجود فضایی بازودموکراتیک که در آن افراد به راحتی بتوانند ایده های خود را اظهارکنند، روابط و مناسبات بین المللی، توجه به رسالت های اجتماعی آموزش عالی جهت تحقق آموزش عالی پایدار) جا داد.

مقوله های محوری برای توسعه آینده پژوهی مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران شامل چهار مقوله اصلی روشهای اثر بخش خلق دانش، تسهیم دانش ، به کارگیری دانش و روشهای اثر بخش ذخیره سازی دانش بود. روشهای اثر بخش خلق دانش دربرگیرنده تجاری کردن نوآوری، نگرش به دانش به عنوان تنها منبع و سرمایه رقابتی ، تلفیق دانش آشکار و ضمنی (دوره های آموزشی - پژوهشی با مراکز معتبر بین المللی، آموزش تقاضامحور، راهبردهای برنامه درسی با رو یکرد کارآفرینی، آموزش های رسمی و غیررسمی کارآفرینی، کارگاه های آموزشی برای مدیریت دانش با محوریت یادگیرنده و آموزش مجازی) برنامه ریزی دینامیک (برنامه ریزی با توجه به نحوه پیشرفت دانشجویان، توسعه توانایی دانشجویان با نیازهای جامعه ، برنامه های درسی، محتوا، روشهای تدریس، ارزشیابی پاسخگوی نیازهای جامعه باشد، بومی کردن دانشهای اکتسابی از خارج سازمان، مدیریت بر دانش پنهان،

مدت جهت تبیین مفهوم آینده پژوهی برای اعضای هیئت علمی، دانشجویان و کارمندان، ایجاد زیرساختهای لازم جهت، حصول آینده محتمل، تمرکز زدایی و تحول ساختاری با هدف تسهیل گری در مشارکت، تحلیل برنامه های راهبردی برخی دانشگاههای موفق جهانی، جذب دانشجویان و اعضای هیئت علمی صاحب استعداد از سراسر جهان، بازنگری و اصلاح چشم اندازها، اهداف و سیاستهای کلان توسعه دانشگاه، ارائه یک روش کارا برای ارزشیابی، توسعه کار گروهی، ایجاد فضای مناسب برای گفتگو ورد و بدل کردن باورها، و... ارزشها، پارکهای علم و فناوری) بود. پیامدهای خط مشی گذاری برای توسعه آینده پژوهی مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران شامل دو مقوله اصلی توسعه هوشیاری سازمانی و بهره وری نیروی انسانی بود. توسعه هوشیاری سازمانی مبنی بر تبدیل دانش به فناوری و جایابی دانشگاه در زنجیره ها و شبکه های ارتباطات و همکاری های علمی و بین المللی و دستیابی به تغییرات دلخواه بود (دانشگاه به مهد تکنولوژی های جدید در شاخه های مختلف تبدیل می شود، توانمند شدن دانشگاه در زمینه بستن قراردادهایی با موسسات اجتماعی در جهت اخذ منابع مادی و همچنین امکانی برای مشغول به کار شدن فارغ التحصیلان، پاسخگو شدن دانشگاه به نیازهای نوین جامعه به عنوان نهادی اجتماعی، افزایش رقابت بین دانشگاه ها از نظر ارزش مدرک و لزوم تأمین مالی پروژه های مشترک بین المللی، دستیابی به مزیت رقابتی، افزایش بهره وری و تبدیل شدن دانشگاه به دانشگاه یادگیرنده و یاددهنده، دست یابی به زمان ها و مکان های واقعی و مجازی توسعه دانش، افزایش دانش های بنیادین و کاربردی در بین اعضای هیات علمی و دانشجویان، دست یابی به ابتکارات و خلاقیت های نوین و رفع گره های فعالیت های درون و برون سازمانی). بهره وری نیروی انسانی بر پرورش مدیران و برنامه ریزان نوآور و تمرین مدیریت دانش و کارآفرینانه دلالت داشت (فعال شدن دانشجویان جهت اشتغال هم در صنعت وهم مشارکت های مبتنی بر تکنولوژی جدید، جهانی شدن و امکان ارتباطات اینترنتی

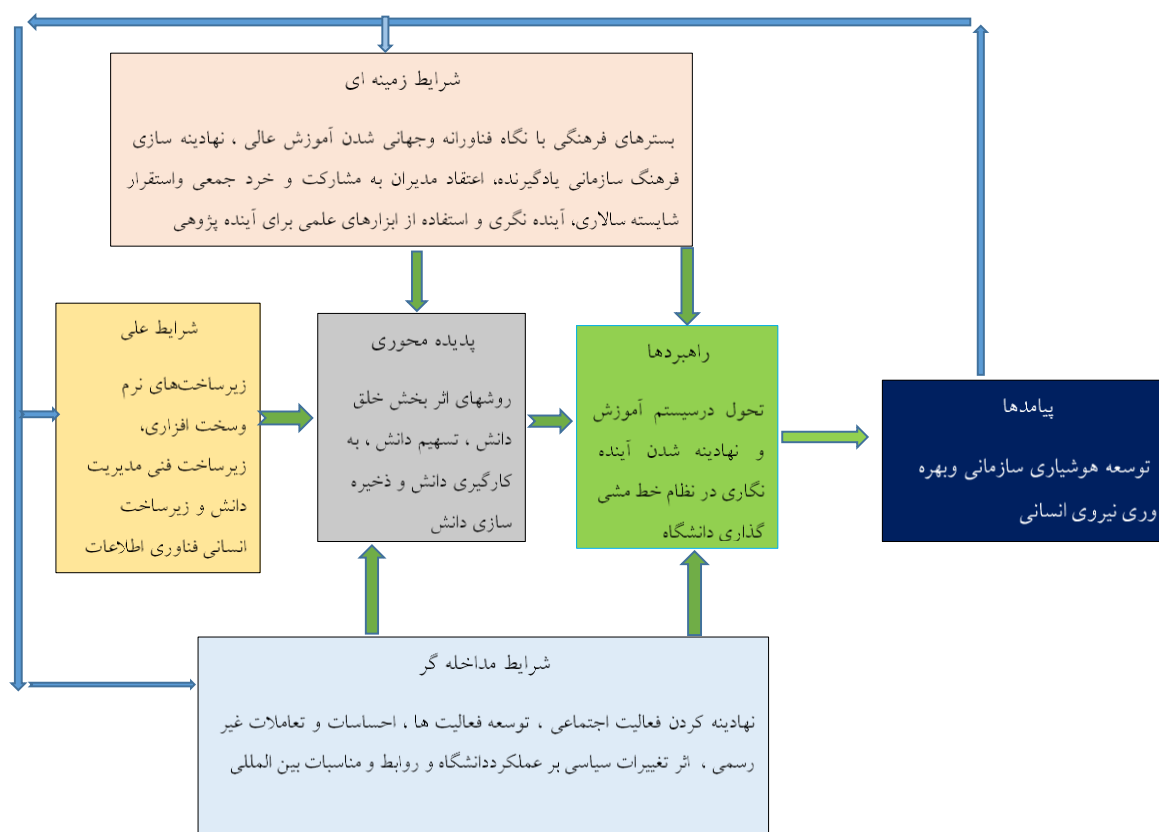
دانش از طریق فناوریهای جدید (نظام مند نمودن دانش و پردازش آن، درج و نشر اخبار و اطلاعات تخصصی درون دانشگاه، تهیه و ایجاد منابع یا پایگاه های اطلاعاتی در مورد خدمات و تولیدات درونی، نشریه الکترونیکی، پست الکترونیکی، پایگاه های داده و بانک های اطلاعاتی، استفاده از فناوری اطلاعات برای ذخیره سازی و بازیابی داده، اطلاعات و دانش) قرار داد.

راهبردهای خط مشی گذاری برای توسعه آینده پژوهی مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران دربرگیرنده دو مقوله اصلی تحول درسیستم آموزش و نهادینه شدن آینده نگاری در نظام خط مشی گذاری دانشگاه بود. تحول درسیستم آموزش مبنی بر بالفعل ساختن مدیریت دانش در سازمان و ایجاد شبکه هایی از طریق فناوری اطلاعات در دانشگاه بود (به کارگیری حمایت های سازمانی و مالی از طرح های خلاقانه و کارآفرینانه توسط مدیران، اعضا هیات علمی، دانشجویان، فارغ التحصیلان و انجمنها و نهادهای دانشگاهی؛ آیین نامه ها و ضوابط پشتیبان برای دانش آفرینی و انتقال دانش، میزان مشارکت بخش آموزش در سیاستگذاریها، تصمیمات و عملیات سازمانی، پیش بینی فضایی برای تبادل تجارب، ایده ها و مهارتها، استفاده از ابزارهای هوش مصنوعی، ویدئو کنفرانس ها، تسهیل ملاقات رودررو، میزهای همیاری، تأکید بر ارتباطات فرد به فرد) نهادینه شدن آینده نگاری در نظام خط مشی گذاری دانشگاه بر تشکیل هیئت خبرگان برای بررسی آینده نگری و چالش های روبرو؛ تمرکز زدایی و تحول ساختاری دلالت دارد (هدفمند نمودن همایشها، سمینارها و کنفرانسها در جهت نیازهای دانشی دانشجویان و اساتید، چاپ و ترجمه کتابهای ارزشمند و جدید، حمایت واحدهای پژوهشی از ایده های نو، تغییر دستورالعملها و آیین نامه های دست و پاگیر دانشگاه، خرید یا اجاره سایتهای علمی مرجع، تدوین منشور سازمانی که دربرگیرنده ارزشهای اساسی اعتماد و مشارکت باشد، روزآمد کردن دانش، مشوقهای مادی و سایر مشوقها برای ارتقاء مدیریت دانش، طراحی دوره های آموزشی کوتاه

شهر تهران از یک پارادایم استفاده شد. اجزای تشکیل دهنده این پارادایم شامل شرایط علی؛ محیط یا شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌کننده/یا شرایط واسطه‌ای، مقوله‌های محوری، راهبردها و پیامدها است. شش مقوله اساسی استخراج شده در مراحل قبلی در قالب یک مدل پارادایمی حول مقوله راهبردها که، تحول در سیستم آموزش و نهادینه شدن آینده‌نگاری در نظام خط‌مشی‌گذاری دانشگاه آزاد اسلامی را تبیین می‌کند ترسیم شد و ارتباط میان این شش دسته در مدل پارادایمی تحقیق مشخص شد در ادامه مدل پارادایمی تحقیق آمده است.

با زبان جهانی انگلیسی بین دانشجویان و دانشگاه‌های مهم دنیا، تربیت نیروی انسانی متخصص و با مهارت‌های فکری بالا (مهارت صحبت، مذاکره کردن، کار تیمی، راه‌اندازی کسب‌وکار و حل‌المشکلات جامعه و...)، دانشگاه آزاد که حیات آن با مشتری می‌چرخد، باید به دانشگاه کارآفرین تبدیل شود، تا در جذب دانشجو موفق باشد. پیش‌بینی آینده و ایجاد تغییرات مطلوب، پرورش فارغ‌التحصیلان خود‌کنترل و خود‌راهبر، افزایش کیفیت آموزشی جهت یادگیری مداوم، شناسایی استعداد‌های بالقوه و تامین امکانات و شرایط رشد آن‌ها

به منظور اعتبارسنجی مدلی به‌منظور ارائه الگویی برای توسعه آینده پژوهی مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی



شکل ۱. مدل پارادایمی توسعه آینده پژوهی مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی

Figure 1. Paradigmatic model of the development of future studies of knowledge management in Islamic Azad University

نگاری در نظام خط‌مشی‌گذاری دانشگاه ناشی از شرایط و عوامل علی و با تاثیرپذیری از شرایط مداخله گر (محیطی) و شرایط زمینه‌ای است. اگر موقعیت و

آینده پژوهی علم شناخت و آماده بودن برای وقایع و تغییرات آینده است. بر اساس نظریه مبنایی، تحقق مقوله کانونی (تحول درسیستم آموزش و نهادینه شدن آینده

کانونی و شرایط و عوامل علی، محیطی و زمینه‌ی هستند. اگر راهبردهای موثری متناسب با شرایط محیطی و زمینه‌ی، طراحی و اجرا شوند به طوری که عوامل علی تحول درسیستم آموزش و نهادینه شدن آینده نگاری در نظام خط مشی گذاری دانشگاه به وجود آید، پیامدهای مطلوب مدنظر حاصل میشود. در این پژوهش، دو پیامد کلیدی توسعه هوشیاری سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی بدست آمد. لازم‌ه تحقیق این پیامدها فعلیت و تحقق راهبردها است و لازم‌ه تحقیق راهبردها، شرایط محیطی است که همسویی دانشگاه با نیازهای تحولی جامعه و سیاستگذار یهای نوین آموزش عالی را می‌طلبد.

وضعیت موجود بدون مداخله، به حال خود رها شود ممکن است هیچ‌گاه فرصت و ظرفیت فراهم شدن شرایط علی مورد نیاز برای تحقق مقوله کانونی، حاصل نشود. از اینرو، راهبردها به عنوان عوامل و میانجی‌های تغییر، فرآیند تحقق مقوله کانونی (تحول درسیستم آموزش و نهادینه شدن آینده نگاری در نظام خط مشی گذاری دانشگاه) را تسهیل و پشتیبانی می‌کنند. در عمل هر راهبرد، ناظر بر فعالیتها و اقدامات نظام یافته و هدفمندی است که برای تحقق پدیده تحول درسیستم آموزش و نهادینه شدن آینده نگاری در نظام خط مشی گذاری دانشگاه موثر است و باید سیاستگذاران و رهبران آموزش عالی آنرا به کار گیرند. پیامدها محصول راهبردهای مؤثر متناسب با مقوله

جدول ۱. شاخص‌های برازندگی مدل

Table 1. Model fit indices

نتیجه	حد مجاز	مقادیر شاخصها	شاخص‌ها
خیلی خوب	کمتر از ۳	۱/۸۷	نسبت کای دو بر درجه آزادی χ^2/df
مناسب	کمتر از ۰/۰۵ و برخی دیگر کمتر از ۱/۰۸ مناسب میدانند	۰/۰۴۸	شاخص میانگین مجذور خطاهای مدل RMSEA
خیلی خوب	بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۴	شاخص برازندگی GFI
خوب	بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۰	شاخص تعدیل شده برازندگی AGFI
خیلی خوب	بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۶	شاخص برازش هنجار شده NFI
خیلی خوب	بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۷	شاخص برازش هنجار نشده NNFI
خیلی خوب	بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۵	شاخص برازندگی تطبیقی CFI
خیلی خوب	بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۲	شاخص برازش افزاینده IFI

شاخص تعدیل شده برازندگی (AGFI) نیز ۰/۹۰ و همچنین شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب RMSEA برابر با ۰/۰۴۸ بود. که بر اساس مقادیر بدست آمده می‌توان گفت مدل بدست آمده برازش مناسبی با داده‌ها دارد.

بر اساس جدول جدول ۱، شاخص‌های برازندگی مورد بررسی نشان داد، مجذور کای نرم شده برای مدل اندازه‌گیری در این پژوهش ۱/۸۷ بود که بیان‌کننده برازندگی قابل قبول مدل با داده است. شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) ۰/۹۵ و شاخص نکویی برازش (GFI) برابر ۰/۹۴ و

بحث و نتیجه گیری

به منظور ارائه الگویی برای توسعه آینده پژوهی مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران (مطالعه موردی: رشته علوم تربیتی) از یک پارادایم استفاده شد. اجزای تشکیل دهنده این پارادایم شامل شرایط علی؛ محیط یا شرایط زمینه ای، شرایط مداخله کننده/ یا شرایط واسطه ای، مقوله های محوری، راهبردها و پیامدها است. شش مقوله اساسی استخراج شده در مراحل قبلی در قالب یک مدل پارادایمی حول مقوله راهبردها که، تحول در سیستم آموزش و نهادینه شدن آینده نگاری در نظام خط مشی گذاری دانشگاه آزاد اسلامی راتبیین می کند ترسیم شد و ارتباط میان این شش دسته در مدل پارادایمی تحقیق مشخص شد.

شرایط علی بر مقوله محوری، عوامل مداخله گر و شرایط زمینه ایی اثر معنادار داشت. مقوله محوری راهبردها و پیامدها؛ عوامل مداخله گر راهبردها؛ شرایط زمینه ایی راهبردها و پیامدها با راهبردها که دربرگیرنده توجه به شرایط و ملزومات و خودآگاهی و مسئولیت پذیری بود تحت تأثیر شرایط علی و زمینه ای و تعاملات و فرایندها، عوامل مدیریتی و خط مشی گذاری و شرایط واسطه بود. با توجه به نظرات خبره گان مشخص شد که، شرایط علی یعنی ساختار سازمانی و زیرساخت فناوری اطلاعات می تواند مقوله محوری یعنی روشهای اثر بخش خلق دانش، تسهیم دانش، به کارگیری دانش و ذخیره سازی دانش راتحت تأثیر قرار دهد. به عبارتی عوامل مدیریتی برای تدوین خط مشی واتخاذ راهبردها باید بستر یعنی بسترهای فرهنگی و ابعاد مدیریتی را به عنوان یک عامل سازمانی مورد توجه قرار دهد تا بتواند گام موثر بردارد. قابل ذکر است که، عوامل مداخله یعنی همسویی دانشگاه با نیازهای تحولی جامعه و سیاستگذار بیهای آموزش عالی نیز بر روش های آینده پژوهی مدیریت دانش تأثیر دارد. تدوین خط مشی واتخاذ راهبردها ی مدیریتی از سوی دیگر تحت تأثیر ساختار مشارکت دست اندرکاران، الگوی فکری رایج، بلوغ مدیریتی و آینده پژوهی مدیریت دانش نیز قرار دارد.

شرایط زمینه ای، شرایط علی، عوامل مداخله گر بر پدیده محوری یعنی روشهای اثر بخش خلق دانش، تسهیم دانش، به کارگیری دانش و ذخیره سازی دانش و در نتیجه بر راهبردها و پیامدها اثر می گذارند و باید مد نظر آینده پژوهی مدیریت دانش قرار بگیرند. در واقع در این پژوهش شرایط زمینه ای، شرایط علی، شرایط مداخله گر و مقوله محوری همه با هم در تعامل هستند و راهبردها را مشخص می کنند در نتیجه پیامدهای یعنی توسعه هوشیاری سازمانی و بهره وری نیروی انسانی در آموزش عالی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران تحت تأثیر یک چرخه همه جانبه تأثیر گذار از این عوامل است.

ژانگ و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی تأثیر عوامل انگیزشی درونی و بیرونی بر روی فرایند اشتراک دانش پرداختند. عوامل انگیزشی درونی شامل خودکارآمدی و لذت بردن از کمک به دیگران بود و عوامل انگیزشی بیرونی شامل ادراک کسب شهرت، عمل متقابل و پاداشهای مالی بود. در این پژوهش از عوامل فرهنگی به عنوان نقش میانجی استفاده کرده است این پژوهش بر روی سه گروه متفاوت با فرهنگهای متفاوت انجام شد و نتایج متفاوتی نیز ارائه داد که نشانگر این است که عوامل فرهنگی بر روی فرایند اشتراک دانش تأثیر گذارند. لذا با پژوهش حاضر همسویی داشت.

حسین زاده و همکاران (۱۳۹۹) به ارائه مدل تأثیر مدیریت دانش بر آینده پژوهی مدیران آموزشی و اعضای هیأت علمی دانشگاه های استان مازندران با میانجیگری هوش سازمانی پرداختند. 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 هیأت علمی (۲۹۴۰ نفر) دانشگاه های استان مازندران بودند که با بهره گیری از فرمول کوکران تعداد ۳۳۴ نفر به عنوان حجم نمونه برآورد گردید. برای انتخاب نمونه ها از شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد. اطلاعات مورد نیاز با استفاده از

فناوری اطلاعات را که برمفاهیمی مانند تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورات عمل‌ها، همراستا شدن دانشگاه‌ها با اهداف جهانی، بکارگیری فنون و تکنولوژی‌های جدید در حوزه‌های مختلف برنامه‌ریزی، سازگاری فناوری و نیروی انسانی دلالت دارد مد نظر قرار دهد. از جمله نقاط ضعف پژوهش می‌توان به محدود بودن جامعه آماری به دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران اشاره کرد و در همین باب پیشنهاد داد این پژوهش با همین عنوان در جوامع دیگر مورد بررسی قرار گیرد. همچنین موضوع بروز، جامع و کاربردی پژوهش را می‌توان از نقاط قوت پژوهش حاضر دانست.

References

- Aseman Nesab B, Ghadami M. (1400). Knowledge management in the future. *Strategic Management Studies Quarterly*, Vol.12, No.46, Pp. 235-221. [In Persian]
- Ackerman M. (1994). Definitional and contextual issues in organizational and group memories. *Proceedings of the twenty seventh Hawaii International Conference on system Science*. Pp.191-200.
- Akhondzade A, Vazife Z. (2016). Evaluation of the Effective Factors on the Success of Knowledge Management in Jahad Nasr Contracting and Construction Company in Sistan Baluchestan. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*. Vol.1, No.1, Pp. 1-17.
- Antunes H D J G, Pinheiro P G. (2020). Linking knowledge management, organizational learning and memory. *J. Innov. Knowl*. Vol.5, Pp. 140-149.
- Boroumand Kakhki A, Nilofar R, Amirnaser A (et al). (2017). Presenting a model for the future development of knowledge management foundation; a case study in National Petrochemical Industries Company. *Scientific Research Journal of Innovation Management*. Vol.7, No.3, Pp. 113-142. [In Persian]

پرسشنامه محقق ساخته آینده پژوهی، پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش لاوسون و پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی کارل آلبرخت جمع‌آوری و از طریق 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 آینده پژوهی، مدیریت دانش با هوش سازمانی و هوش سازمانی با آینده پژوهی رابطه‌ی معنادار و مثبت دارند. همچنین هوش سازمانی، در تأثیر مدیریت دانش بر آینده پژوهی نقش میانجی را ایفا می‌کند. لذا با پژوهش حاضر همسویی داشت.

در این زمینه پژوهشی که متضمن شرایط علی؛ محیط یا شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌کننده/ یا شرایط واسطه‌ای، مقوله‌های محوری، راهبردها و پیامدها و روابط آنها باشد یافت نشد ولی از نظر تأثیر عوامل هر کدام از این شرایط شش‌گانه می‌توان گفت، نتایج پژوهش‌های آسمان نسب و قدمی (۱۴۰۰) رستگار و فرخی زاده (۱۳۹۹)، حسین زاده و همکاران (۱۳۹۹)، برومند کاخکی و همکاران (۱۳۹۷)، واعظی و همکاران (۱۳۹۶)، ژانگ و همکاران (۲۰۱۴)، تسای و همکاران (۲۰۱۲) قریباً با این پژوهش همسو بود. برای پاسخ به سوال هشتم پژوهش از شاخصهای برازش استفاده گردیده است. با توجه به داده‌های بدست آمده می‌توان نتیجه گرفت الگوی توسعه آینده پژوهی مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی، دارای ساختار مناسبی است. یافته‌ای در خصوص تأیید یا رد این یافته، یافت نشد.

الگوی کلی توسعه آینده پژوهی مدیریت دانش در دانشکده‌های علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران شامل شش مقوله شرایط زمینه‌ای، شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، کنش‌ها و تعاملات، رهبردها و پیامدها بود و این مقوله‌ها باهم روابط متقابل داشتند. با توجه به یافته‌های تحقیق، جهت نیل به اهداف تحقیق برمبنای شرایط علی پیشنهاد می‌شود: دانشگاه آزاد اسلامی، ساختار سازمانی و زیرساخت فناوری اطلاعات و زیرساخت انسانی

- performance work systems: insights from consulting practice for academic researchers. *Hum. Resour. Manag. Rev.* Vol.32, Pp. 100749.
- Kane G C. (2017). The evolutionary implications of social media for organizational knowledge management. *Inf. Organ.* Vol.27, Pp. 37–46.
- Kianto A, Vanhala M, Pia Heilmann. (2018). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management.* Vol.20, No.4, Pp.621-636.
- Malhotra Y, galta M. (2016). Extending lead user theory to users' innovation-related knowledgesharing in the online user community: The mediating roles of socialcapital and perceived behavioral controlYong. *International Journal of Information Management.*
- Martínez-Rizo F. (2018). La preocupación por la calidad de la educación y su valor social. *Revista Fuentes,* Vol.20, No.2, Pp. 17–27.
- Meihami B, Meihami H. (2014). Knowledge Managemant a way to gain a competitive advantage in firms (evidence of manufacturing companies). *International letters of social and humanistic Sciences,* Vol.3, Pp.80-91.
- Moreira F T, Magalhães A, Ramos F (et al). (2018). The Power of the Internet of Things in Education: An Overview of Current Status and Potential. In Ó. Mealha, M. Divitini, & M. Rehm (Eds.), *SmartInnovation, Systems and Technologies.* Vol.80, Pp. 51–63.
- Ngah R, Tai T, Bontis N. (2016). Knowledge management capabilities and organizational performance in roads and transport authority of Dubai: the mediating role of learning organization. *Knowl. Process Manag.* Vol.23, Pp. 184–193.
- Butt M A, Nawaz F, Hussain S (et al). (2019). Individual knowledge management engagement, knowledge-worker productivity, and innovation performance in knowledge-based organizations: the implications for knowledge processes and knowledge-based systems. *Comput. Math. Organ.* Vol.25, Pp. 336–356.
- Chen Ch J, Huang J W. (2017). How organizational climate and structure affect knowledge management the social interaction perspective, *International Journal of Information management,* Vol.27, Pp. 104-118.
- Ehresman C. (2012). A theoretical frame for future studies, *On the Horizon.*
- Girard John P, Girard JoAnn L. (2015). ["Defining knowledge management: Toward an applied compendium"](#) (PDF). *Online Journal of Applied Knowledge Management.* Vol.3, No.1, Pp.14.
- Hosseinzadeh B, Tahernejad M I, Fallah V. (2019). Presenting the knowledge management effect model on the future research of educational managers and faculty members of universities in Mazandaran province with the mediation of organizational intelligence. *Educational Management Research,* Vol.11, No.43, Pp. 183-196. [In Persian]
- Ikram M, Ferasso M, Sroufe R (et al). (2021). Assessing green technology indicators for cleaner production and sustainable investments in a developing country context. *J. Clean. Prod.* Vol.322, Pp. 129090.
- Jafari M, Akhavan P. (2017). The influence of individual and environmental factors on the knowledge sharing process with the moderating role of education. *Knowledge recovery and semantic systems quarterly.* Vol.4, No.16, Pp. 21-46. [In Persian]
- Jewell D O, Jewell S F, Kaufman B E. (2022). Designing and implementing high-

knowledge management processes into knowledge-based innovation: the neglected and mediating role of knowledge-worker productivity. *Res.* Vol.94, Pp. 442-450.

Thomsen E B, Lumbye T. (2012). How to facilitate knowledge collaboration-developing next practice In innovation Through knowledge Transfer 2012, Pp.103-114.

Tsai M T, Chen K S, Chien J L. (2012). The factors impact of knowledge sharing intentions: the theory of reasoned action perspective. *Quality & Quantity*, Vol.46, No.5, Pp. 1479-1491.

Weichbrodt J. (2015). An analysis of the interplay between organizational sustainability, *knowledge management*, and *open innovation*, Vol.80, Pp. 221-232.

Zhang X, De Pablos P O, Xu Q. (2014). Culture effects on the knowledge sharing in multi-national virtual classes: A mixed method. *Computers in Human Behavior*, Vol.31, Pp. 491-498.

Nonaka Ikujiro, Von Krogh. (2009). "[Tacit Knowledge and Knowledge Conversion: Controversy and Advancement in Organizational Knowledge Creation Theory](#)". *Organization Science*. Vol.20, No.3, Pp. 635-652.

Rastgar A A, Farkhizadeh F. (2019). Investigating and analyzing the relationship between future studies and knowledge management in a military higher education center. *Future Studies of the Islamic Revolution*, Vol.1, No.3, Pp. 7-30. [In Persian]

Roberge I. (2012), Futures construction in public management. *International Journal of Public Sector Management*, Vol.26, No.7, Pp. 534-542.

Sartori J. (2021). "[Organizational Knowledge Management in the Context of Supply Chain 4.0: A Systematic Literature Review and Conceptual Model Proposal](#)". *Knowledge and Process Management*.

Shujahat M, Sousa M J, Hussain S (et al). (2019). Translating the impact of