

## رابطه آینده‌نگری با هوش سازمانی، خلاقیت سازمانی و تعالی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران به منظور ارایه مدل مریم تقوایی یزدی\* مرضیه نیازآذری<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۲۶ صص ۱۶۷-۱۹۲ تاریخ پذیرش: ۹۸/۴/۳

### چکیده

هدف پژوهش حاضر رابطه آینده‌نگری با هوش سازمانی، خلاقیت سازمانی و تعالی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران به منظور ارایه مدل بود. روش اجرای آن توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش همه اعضای هیأت علمی تمام‌وقت و نیمه‌وقت دانشگاه‌های آزاد اسلامی مازندران در سال ۱۳۹۷ که حدوداً ۷۵۰ نفر بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۵۴ نفر تعیین گردید. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. روش گردآوری اطلاعات از نوع کتابخانه‌ای و میدانی بود. داده‌ها بر اساس سه پرسشنامه استاندارد آینده‌نگری اسکول (۲۰۰۳)، هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۲)، خلاقیت سازمانی گیلفورد (۱۹۶۷) و پرسشنامه تعالی سازمانی پیترز و واترمن (۱۹۸۲) گردآوری و تنظیم گردید. روایی پرسشنامه از طریق کارشناسان و اساتید دانشگاهی متخصص تعیین و تأیید گردید. پایایی با ضریب آلفای کرونباخ برای هر چهار متغیر بزرگ‌تر از ۰/۷ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با کمک نرم‌افزارهای SPSS22 و Smart PLS و از آمار توصیفی (جدول توزیع فراوانی، میانگین و واریانس) و از آمار استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری و روش آنتروپی) استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین آینده‌نگری با هوش سازمانی، خلاقیت سازمانی و تعالی سازمانی رابطه مثبت و معناداری بود. بر اساس یافته‌های پژوهش، آینده‌نگری دارای چهار بعد مدیریتی (۱۳ مولفه)، ساختاری (۱۱ مولفه)، پژوهشی (۶ مولفه)، فرهنگی (۳ مولفه) بود و برآزش مدل پژوهش نیز تأیید گردید.

**واژه‌های کلیدی:** آینده‌نگری، هوش سازمانی، خلاقیت سازمانی و تعالی سازمانی.

<sup>۱</sup>- دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، مازندران، ایران

\* نویسنده مسئول: [m\\_taghvaeeyazdi@yahoo.com](mailto:m_taghvaeeyazdi@yahoo.com)

<sup>۲</sup>- استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قایمشهر، مازندران، ایران

## مقدمه

در دنیای پیشرفته امروز، سرعت حرکت و تحول‌پذیری جامعه جهانی در زمینه‌ی فناوری و گشوده شدن افق ناشناخته علمی و دستیابی به اهداف بلندپروازانه اقتصادی و رفاه اجتماعی به حدی است که فرصتی برای خطا کردن و دوباره شروع کردن به هیچ‌کس داده نمی‌شود. حرکت با روش آزمون و خطا به‌ویژه در امور مدیریتی نوعی رفع تکلیف و گذران زمان و فرار از مسئولیت است. بنابراین برای عدم مواجه با آزمون و خطا باید «آینده‌نگری»<sup>۱</sup> کرد و آینده را شناخت. استراتژی آینده‌نگری مدیران را قادر می‌سازد که وجود، بقاء، رشد و ترقی مناسب در چشم‌انداز سازمان لحاظ شود و ارتقای بینش در روش‌های مفید سازمانی مورد استفاده قرار گیرد (Oner & Alsan, ۲۰۱۸). آینده‌نگری تلاشی نظام‌مند است که می‌کوشد کم و کیف تغییرات یا عدم تغییرات کنونی و تأثیر آن‌ها را در به وجود آوردن واقعیت‌های آینده ترسیم نماید و بر آن است تا منبع، الگوها و علل تغییر و ثبات را برای تقویت، پیش‌بینی و ترسیم آینده‌های جایگزین مورد تحلیل قرار دهد. آینده‌اندیشان به ما می‌گویند که امکان وقوع چه رویدادهایی در آینده است (Guy & Amanatidou, ۲۰۱۸).

آینده‌نگری تلاش دارد به منظور اصلاح تصمیمات امروز، تصورات و شقوق مختلف آینده را پیش‌روی تصمیم‌سازان و سایر افراد قرار دهد. هدف اصلی مطالعات آینده، پیش‌بینی کردن نیست، بلکه بیشتر کسب نوعی دیدگاه در مورد وضعیت امروز بشر جهت روشن ساختن آینده‌های دیگر است. از این‌رو، بررسی آینده‌نگری همیشه در شکل انتخاب‌ها، عملکردها، سیاست‌ها و غیره، به سمت حال باز می‌گردد. توصیف یک وضعیت خاص آینده، صرفاً کاری آینده‌پژوهانه یا نوعی پیش‌بینی نیست، بلکه نوعی فرایند تفسیری است مرکب از مراحل که بررسی محیطی، تعیین نشانه‌ها، تفسیر، تصمیم‌سازی، ارزیابی و عملی ساختن را دربرمی‌گیرد (Taghvae yazdi & Sadeghi, ۲۰۱۵). آینده‌پژوهی‌ها مبتنی بر فرضیات مشروعی هستند که در تحلیل دقیق تجربه گذشته جای دارند. اگر شرایط اولیه حفظ شوند و روندهای کنونی اصلاح گردند، آنگاه نتیجه‌ای خاص با سطح معینی از اطمینان انتظار می‌رود. این نوع استدلال باید مبتنی بر فهم کامل سیستم یا سیستم‌های درگیر باشد. عملکرد گذشته یک سیستم، مبنایی عقلانی برای قضاوت وضعیت احتمالی آینده به دست می‌دهد. روش‌شناسی‌های دخیل در کار آینده‌پژوهی، مورد استفاده گسترده دولت‌ها، تجارت و صنعت هستند (Slater, ۲۰۰۷). اندیشه بلندمدت تنها برای هدف‌گذاری برای افق زمانی دورتر

<sup>۱</sup> Foresight

نیست. حتی هدف آن تنها یافتن میدان نوآوری و تغییر روال گذشته هم نیست. کاوش در بلندمدت یا آینده‌نگری، که با برنامه‌های بلندمدت سنتی فرق اساسی دارد، به دلیل دیگری انجام می‌گیرد و آن شناخت آینده‌های ممکن و حتی انتخاب میان آن‌ها برای تعیین تکلیف اقدامات امروز است. با اندیشه جبری «آینده‌شناسی»<sup>۱</sup> هم فرق دارد. در آینده‌نگری فرض بر این است که آینده‌ها متعدد بوده و در انتخاب میان آن‌ها انسان‌ها کم و بیش آزاد هستند. آینده لزوماً ادامه گذشته هم نیست. زیرا در شکل‌گیری آینده بازیگران بسیاری مشغول به کار هستند که عمل امروزشان بستگی زیاد به طرح‌های آینده آنان دارد (Aghapur & Pahlavan, ۲۰۱۱).

«هوش سازمانی»<sup>۲</sup> یک موضوع جدید و مهم در زمینه‌ی رفتار سازمانی و دانش بهبود سازمان است. ایده و مفهوم هوش سازمانی مهم است؛ چرا که پارادایم‌های جزیی دیگری همچون یادگیری سازمانی و مدیریت دانش را در برمی‌گیرد. دقیقاً به همان اندازه که هوش کودک در زمان پیازه بسیار مهم بود؛ استعاره‌هایی که ایده‌های هوش جمعی را قابل کاربرد در سازمان می‌کند نیز مهم خواهند بود (Gabbar, ۲۰۱۷). بهبود و ارتقای هوش سازمانی منجر به هماهنگی بیشتر طرح‌ها و برنامه‌ها، بهبود تصمیم‌گیری و نوآوری، بهبود عملکرد کاری و بالا بردن دورنمای بلندمدت سازمان خواهد شد (Ghafarokhi & Zamanian, ۲۰۱۳). «هوش سازمانی» عبارتند از پردازش اطلاعات از منابع بیرونی به منظور بهبود توانایی پیش‌بینی آینده و سازگاری در ارتباط با محیط در حال تغییر تعریف می‌شود (Cronquias, ۲۰۰۴). در دنیای امروز ارتقای هوش سازمانی یکی از الزامات غیرقابل انکار برای اغلب سازمان‌هاست تا بتوانند از طریق کسب و تجزیه و تحلیل اطلاعات و همین‌طور افزایش دانش و ایجاد آگاهی، بر قابلیت‌های خود بیفزایند. افزایش هوش سازمانی موجب می‌گردد سازمان‌ها اطلاعات محیط اطراف خود را سریع‌تر و بادقت بیشتری تجزیه و تحلیل کرده و نتایج حاصل را به طریق سودمند ذخیره و در مواقع لزوم در دسترس تصمیم‌گیرندگان قرار دهند. فلسفه وجود سازمان، متکی به حیات انسان است. انسان‌ها در کالبد سازمان‌ها روح می‌دمند، آن را به حرکت درمی‌آورند و اداره می‌کنند. بنابراین، منابع انسانی بارزترین منبع برای سازمان‌ها هستند. آن‌ها هستند که به تصمیمات سازمانی شکل داده و راه‌حل‌ارایه می‌کنند و نهایتاً مسایل و مشکلات سازمان را حل می‌کنند. بهره‌وری را عینیت می‌بخشند و کارایی و اثربخشی را معنا می‌دهند (Gholami et al, ۲۰۱۱).

<sup>۱</sup>Futuristic

<sup>۲</sup>Organizational Intelligence

با توجه به پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده‌ی اطلاعات، امروزه جامعه نیازمند پرورش انسان‌هایی است که بتواند با مغزی خلاق با مشکلات روبرو شده و به حل آن بپردازد و با این رویکرد نیاز به آموزش، تقویت خلاقیت و خلق افکار نو برای رسیدن به جامعه‌ای شکوفا از اهمیت خاصی برخوردار است. این نکته را باید در نظر داشت که باید منابع انسانی سازمان که عمده‌ترین منبع توسعه نوآوری در سازمان هستند؛ در کلیه سطوح به این باور برسند که اصولاً بقای سازمان در دنیای رقابتی و بازارهای پیچیده داخلی و بین‌المللی امروز؛ منوط به خلاقیت و نوآوری همگانی بوده و همه نیروها باید در جهت ایجاد نوآوری و خلاقیت در سازمان فعالیت نمایند (Jafari et al, ۲۰۱۲). برای ایجاد و تداوم نوآوری و شکوفایی در سازمان باید عادت به تفکر را در افراد ایجاد کرد؛ چرا که خلاقیت با تفکر به وجود می‌آید و ارزش تفکر به قدری زیاد است که در تعالیم اسلامی ارزش یک ساعت تفکر، بر هفتاد سال عبادت بدنی بدون تفکر برتری داده شده است. «خلاقیت سازمانی»؛ فرایند درک مشکلات، مسایل، شکاف در اطلاعات عناصر گم شده، حدس زدن‌ها و تدوین فرضیه درباره این نواقص و آزمودن این حدس‌ها و احتمالاً تجدیدنظر آن‌ها و سرانجام انتقال نتایج تعریف شده است (Darabeigi & Eslamieh, ۲۰۱۵).

دنیایی که در آن به سر می‌بریم، بسیار پیچیده و واجد دو ویژگی عمده، «منابع محدود و نیازهای نامحدود» می‌باشد. همین عامل، موجب توجه روزافزون به بهره‌وری گردیده است. بهره‌وری و یا بهبود در عملکرد سازمان‌ها، می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش‌روی سازمان و کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های تدوین‌شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، در عملکرد سازمان بهبود میسر نخواهد شد. لذا ارزیابی و میزان دسترسی به اهداف، از جمله نیازهای محسوس در هر سازمان است (Mojibi et al, ۲۰۱۲). «بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت»<sup>۳</sup> در سال (۱۹۸۸) به وسیله چهارده سازمان پیشرو اروپایی در بروکسل بلژیک<sup>۴</sup> به منظور تعالی کسب و کار صنایع اروپایی از طریق بهبود کیفیت به عنوان فرایند پایه برای بهبود مستمر تأسیس گردید (Akbarian & Najafi, ۲۰۰۹). «تعالی سازمانی»<sup>۵</sup> یعنی تعهد سازمانی به

<sup>۱</sup>Organizational creativity

<sup>۲</sup> Limited resources and unlimited needs

<sup>۳</sup> European Quality Management Foundation

<sup>۴</sup>Brussels Belgium

<sup>۵</sup> Organizational Excellence

رشد و توسعه پایدار و دائمی سازمان در جهت کسب رضایت مشتری و افزایش مستمر سودآوری سازمان در محیط ملی فراگیر و حمایت‌کننده است. در واقع تعالی سازمانی، معرفی تعمودی و منطقی، ایجاد، تقویت و اشاعه‌ی تغییر به منظور بهبود اثربخشی سازمان است. تعالی سازمانی روشی کل‌گرا برای بهبود بخشیدن به عملکرد سازمان است. بنابراین، هرگاه سازمانی در مسیر حرکت و پیشرفت است، پایداری و ایستادگی کرده، سعی می‌کند در مسیر رشد خود به گمراهی نیفتد، گفته می‌شود آن سازمان دارای «بالندگی یا بالیدگی»<sup>۱</sup> است (Klefsjo et al, ۲۰۱۶). در مدل تعالی سازمان<sup>۲</sup> الگویی از یک سازمان ارائه می‌شود که در ایده و عمل، سرآمد سازمان‌های دیگر است و نشان می‌دهد در فضای رقابتی برای رشد، ماندگاری و برتری، چگونه باید عمل کرد (Akbarian & Najafi, ۲۰۰۹). سازمان‌های متعالی، در حکم سازمان‌هایی مسوول با ایجاد کردن شفافیت و پاسخگویی مناسب به ذینفعان‌شان در قبال عملکرد خود، مسیر تعالی را می‌پیمایند (Taghvaei yazdi & Sadeghi, ۲۰۱۵). در دو دهه‌ی اخیر آموزش عالی به عنوان یکی از مهمترین عناصر تشکیل‌دهنده جوامع پیشرفته و حتی کشورهای در حال توسعه نقش مهم و حیاتی در رشد و توسعه علوم، فناوری اطلاعات و ارتباطات شبکه اینترنت ایفاء کرده است. در آستانه‌ی قرن بیست و یکم که جهان به سمت محوری‌شدن دانش پیش می‌رود و نیاز به متخصصان و مدیران آشنا به علوم پیشرفته بیش از پیش احساس می‌شود، آموزش عالی نیز مسوولیت 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. در این میان نظام آموزش عالی در ایران با توجه به وضعیت خاص محیطی خود رسالت‌های سنگینی را در ساختن ایران برای آینده به عهده دارد (Ghoorchian & Salehi, ۲۰۰۴). در ایران متاسفانه موضوع کلیدی و سرنوشت‌سازی همچون آینده‌نگری، آن‌گونه که شایسته است مورد توجه واقع نگردیده و صرفاً در برخی قلمروهای خاص آن هم به شکل محدود بدان اشاره گردیده است. این موضوع حتی در مورد مجامع علمی و محافل دانشگاهی ایران نیز صادق است و منابع موجود که عمدتاً مقاله هستند از حجم ناچیزی برخوردارند.

<sup>۱</sup> Growth

<sup>۲</sup>EFQM (European Foundation for Quality Management)

از این رو با توجه به اهمیت موضوع محقق قصد دارد تا در پژوهش حاضر به سؤال اصلی زیر بپردازد که آیا بین آینده‌نگری با هوش سازمانی، خلاقیت سازمانی و تعالی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران رابطه معنادار وجود دارد؟

### سؤالات ویژه

۱. ابعاد اصلی آینده‌نگری در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران چگونه است؟
۲. ارتباط بین ابعاد آینده‌نگری با هوش سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران چگونه است؟
۳. ارتباط بین ابعاد آینده‌نگری با خلاقیت سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران چگونه است؟
۴. ارتباط بین ابعاد آینده‌نگری با تعالی سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران چگونه است؟
۵. ارتباط بین ابعاد آینده‌نگری با ابعاد هوش سازمانی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران چگونه است؟
۶. چه مدلی برای آینده‌نگری و ارتباط آن با هوش سازمانی، خلاقیت سازمانی و تعالی سازمانی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران ارایه می‌کنید؟
۷. درجه تناسب مدل ارایه شده کدام است؟

**هدف اصلی** پژوهش «رابطه آینده‌نگری با هوش سازمانی، خلاقیت سازمانی و تعالی سازمانی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران و ارایه مدل»

### اهداف ویژه

۱. شناسایی ابعاد اصلی آینده‌نگری در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران
۲. رابطه بین آینده‌نگری با هوش سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران
۳. رابطه بین آینده‌نگری با خلاقیت سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران
۴. رابطه بین آینده‌نگری با تعالی سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران

۵. رابطه بین ابعاد آینده‌نگری با ابعاد هوش سازمانی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران
۶. ارایه مدل مبتنی بر رابطه آینده‌نگری با هوش سازمانی، خلاقیت سازمانی و تعالی سازمانی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران
۷. تعیین درجه تناسب مدل

### مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی بعنوان نقطه شروع و مبنایی جهت انجام مطالعات و تحقیقات است به گونه‌ای که متغیرهای موردنظر تحقیق و روابط میان آن‌ها را مشخص می‌کند. به عبارت دیگر می‌توان گفت که به صورتی ایده‌ال، مدل مفهومی یا همان نقشه ذهنی و ابزار تحلیلی، یک استراتژی جهت شروع و انجام پژوهش است. مدل مفهومی پژوهش حاضر در پیوست ۱ گزارش شده است.

### پیشینه پژوهش

صبورطینت و همکاران (Sabortinat et al, 2018) در پژوهشی تحت عنوان «آینده‌نگری در طراحی مدل بومی سنجش مراوده استراتژیک» به نتایج زیر دست یافتند: موارد بسیار ویژه‌ای برای موفقیت تلاش‌های مراوده استراتژیک در صنعت کشور حایز اهمیت است که از میان مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به تناسب فرهنگ سازمانی با استراتژی سازمان و مدیریت فرهنگی برنامه‌های تحول (در حوزه مشارکت استراتژیک)، اطلاع از استراتژی‌های فرادستی و شرکای تجاری (در حوزه آگاهی استراتژیک) و ثبات مدیریت و سبک رهبری تحول‌آفرین (در حوزه باور استراتژیک) اشاره نمود.

جاویدمهر و همکاران (Javidmehr et al, 2017). در پژوهشی تحت عنوان «رابطه خلاقیت و آینده‌نگری در دانشجویان» به نتایج زیر دست یافتند: بین آینده‌نگری و خلاقیت دانشجویان رابطه معناداری وجود دارد و دانشجویان خلاق آینده‌نگرتر هستند.

عباسی‌خواه و بهبودی‌گنجه (Abbasikhah & Behbodigangeh, 2016). در پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش تجاری بر تعالی سازمانی، رتبه‌بندی مؤلفه‌های تعالی سازمانی مطالعه موردی: سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران»، به نتایج زیر دست یافتند: یافته‌های تحقیق نشان داده است، هوش سازمانی با مؤلفه‌های بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، فشار عملکرد و به کارگیری دانش و اتحاد و توافق بر تعالی سازمانی کاملاً تأثیرگذار بوده و هوش تجاری با مؤلفه‌های بلوغ سیستم هوش

تجاری، کیفیت محتوای اطلاعات، کیفیت دسترسی به اطلاعات و استفاده از اطلاعات در کسب و کار بر تعالی سازمانی کاملاً تأثیرگذار بوده و تنها مؤلفه فرهنگ تصمیم‌گیری تأثیری بر تعالی سازمانی نداشته است.

دارابیگی و اسلامی (۲۰۱۵، Darabeigi & Eslamieh). در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت دانش با خودکارآمدی، خلاقیت و هوش سازمانی در بین کارکنان معاونت‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ایران»، به نتایج زیر دست یافتند: وضعیت مدیریت دانش نسبت به خلاقیت، خودکارآمدی و هوش سازمانی در بین کارکنان معاونت‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ایران بالاتر از متوسط می‌باشد. هم‌چنین بین مدیریت دانش با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد. بین مدیریت دانش با خلاقیت در بین کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. هم‌چنین رابطه معناداری بین مدیریت دانش با هوش سازمانی در بین کارکنان وجود دارد. استقرار مدیریت دانش در فضای سازمان، خلاقیت، خودکارآمدی و هوش سازمانی کارکنان را در جهت رشد و تعالی سازمانی در پی خواهد داشت.

تقوایی یزدی و صادقی (۲۰۱۵، Taghvaei yazdi & Sadeghi). در پژوهشی تحت عنوان «رابطه آینده‌نگری با تعالی سازمانی و هوش سازمانی» به نتایج زیر دست یافتند: بین آینده‌نگری با تعالی سازمانی و هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه معناداری وجود دارد. هم‌چنین رابطه بین آینده‌نگری با هفت مؤلفه هوش سازمانی (چشم-انداز استراتژیک، میل به تغییر، روحیه کارکنان، فشار عملکردی، کاربرد دانش، اتحاد و تفاهم و سرنوشت مشترک) نیز تأیید گردید. هم‌چنین رابطه بین آینده‌نگری با تعالی سازمانی نیز تأیید گردید. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین آینده‌نگری با هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه معناداری وجود دارد. هم‌چنین رابطه بین آینده‌نگری با هفت مؤلفه هوش سازمانی (چشم‌انداز استراتژیک، میل به تغییر، روحیه کارکنان، فشار عملکردی، کاربرد دانش، اتحاد و تفاهم و سرنوشت مشترک) نیز تأیید گردید.

رضایی و همکاران (2015, Rezaee et al) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه هوش سازمانی با خلاقیت کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان» به نتایج زیر دست یافتند: که بین جو سازمانی و هوش سازمانی به همراه مؤلفه‌ها با خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی کاربرد دانش بیشترین و بیش استراتژیک کمترین ضریب همبستگی با خلاقیت کارکنان را دارا است

لفترو و همکاران (2018, Lefter et al)، پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه آینده‌نگری و ابعاد هوش سازمانی در شرکت‌های رومانیایی، دورنمای سرمایه انسانی با ارایه مدل» را



ارایه کرده اند. هدف اصلی پژوهش یاد شده ارایه نمایی کلی از موقعیت کارکنان شرکت‌های رومانیایی با توجه به هفت بعد هوش سازمانی آلبرخت بوده است. نتایج تحقیق نشان داده است که فقط ۱۳ درصد از کارکنان شرکت‌های بزرگ و متوسط با ابعاد هوش سازمانی آشنا بوده‌اند و کارکنان شرکت‌های کوچک اصلاً این مفهوم را نمی‌شناختند. با این حال تحلیل داده‌های به دست آمده نشان داده که هوش سازمانی در حد متوسط و بالاتر بوده است.

آلسان و اُونر (Alsan & Oner, 2018) در پژوهشی تحت عنوان «مقایسه مقالات مطالعات پیش‌بینی ملی با مدل مدیریت یکپارچه پیش‌بینی آینده‌نگری»، به نتایج زیر دست یافتند: حدود ۱۷ مقاله در خصوص موضوع یکسان بررسی گردید و درخصوص مطالعات پیش‌بینی ملی مؤلفه‌هایی استخراج شد و با مدل مدیریت یکپارچه پیش‌بینی آینده‌نگری مورد مقایسه قرار گرفتند که نتایج ۸۰ درصد مؤلفه‌هایی همسو و همخوان بودند.

آمانداتیو و گای (Amanatidou & Guy, 2018) در پژوهشی تحت عنوان «تفسیر اثرات فرایند پیش‌بینی آینده‌نگری: قدم‌هایی برای توسعه یک چارچوب برای مفهوم‌سازی دینامیک سیستم پیش‌بینی»، به نتایج زیر دست یافتند: فرایند پیش‌بینی آینده‌نگری بررسی و ابعادی شناسایی و تحلیل گردید که برای توسعه یک چارچوب برای مفهوم‌سازی دینامیک سیستم پیش‌بینی آینده‌نگری ضروری تشخیص داده شد.

کورتیکا (Kurtyka, 2017)، پژوهشی تحت عنوان «بررسی بررسی رابطه آینده‌نگری و هوش سازمانی مدیران استرالیا، سنجش مقدماتی» را ارایه نمود. این گزارش نظارت یک نمونه از مدیران استرالیایی را درباره هوش سازمانی مربوط به سازمان و تشکیلات آن‌ها خلاصه کرده است. این مدیران در سمیناری یک روزه مدل هوش سازمانی را که در کتاب «قدرت ذهن در کار» ارایه شده است، توسط آلبرخت آموزش دیده‌اند. سپس هر یک از مدیران با استفاده از پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت، سازمان خود را ارزیابی کرده است. در این سمینار بیش از ۲۰۰ مدیر و مدیر عامل شرکت داشته که ۱۲۸ پرسشنامه را تکمیل کرده‌اند. پرسشنامه متشکل از هفت بخش و هر بخش دارای هفت سؤال است. برای تحلیل پاسخ‌ها، میانگین هر سؤال و در نهایت هر مؤلفه جداگانه محاسبه شده است. به نظر آلبرخت در مجموع امتیازات به دست آمده پایین بوده است. یعنی کمتر از نیمی از سؤالات امتیاز ۳ یا بالاتر را از ۵ نمره کسب کرده‌اند.

بی زولد (Bezold, 2017) در پژوهشی تحت عنوان «درس‌هایی از استفاده سناریوهای پیش‌بینی استراتژیک آینده‌نگری استراتژیکی و تعالی سازمانی»، به نتایج زیر دست یافتند: در این سناریو پیش‌بینی‌های لازم جهت استقرار راهبردهای مفید آینده‌نگری استراتژیکی تحلیل و تعیین گردید.

دالگار (Dahlgaard, 2016)، در پژوهشی تحت عنوان «به سوی مقیاس انسان‌محور و آینده‌نگری در بهبود و تغییر» با هدف درک اهمیت بعد ناملموس سازمان یعنی بعد انسانی مدیریت کیفیت جامع و مدیریت تغییر با به‌کارگیری مدل تعالی EFQM به این نتیجه رسید که توجه به بعد انسانی در TQM و تغییر سازمانی فرصت‌های جدیدی را برای بسترسازی جهت نیل به تعالی فراهم می‌سازد.

کواتس و همکاران (Coates et al, 2016) در پژوهشی تحت عنوان «موضوع پیش‌بینی استراتژیک: مقدمه پیش‌بینی فنی و تغییر اجتماعی در رابطه با آینده‌نگری»، به نتایج زیر دست یافتند: در رابطه با موضوعات پیش‌بینی استراتژیک می‌تواند رابطه مثبت و معناداری با پیش‌بینی فنی و تغییر اجتماعی در رابطه با آینده‌نگری یافت.

پدبنیک و دالینسک (Podobnik & Dolinsek, 2015)، در پژوهش خود با عنوان «رقابتی بودن و بهبود عملکرد: مدل یکپارچه مدیریتی و آینده‌نگری در سازمان»، در یک شرکت بین‌المللی در اسلونی و با هدف بهبود رقابت‌پذیری و توسعه سازمان، به بیان فایده ترکیب برخی از مدل‌ها از جمله مدل EFQM و کارت امتیازی متوازن<sup>۱</sup> پرداختند و مدل جدیدی را برای رقابتی بودن سازمان ارائه دادند. این دو پژوهشگر با ارائه مدلی تجویزی که ترکیبی از دو مدل EFQM و BSC بود، به بررسی مزایا و معایب هر مدل و فایده ترکیب دو مدل برای رفع معایب آن‌ها پرداختند.

کالز (Cuhls, 2015)، در پژوهشی تحت عنوان «از پیش‌بینی به فرایند پیش‌بینی فعالیت‌های آینده‌نگری مشارکتی جدید»، به نتایج زیر دست یافتند: با بررسی‌های انجام شده از پیش‌بینی به فرایند پیش‌بینی، فعالیت‌های پیش‌بینی آینده‌نگری شناسایی و مورد تحلیل قرار گرفت.

## روش‌شناسی پژوهش

هدف پژوهش حاضر رابطه آینده‌نگری با هوش سازمانی، خلاقیت سازمانی و تعالی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران به منظور ارائه مدل بود. روش اجرای پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش همه اعضای هیأت علمی تمام‌وقت و نیمه‌وقت دانشگاه‌های آزاد اسلامی مازندران که حدوداً ۷۵۰ نفر بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۵۴ نفر تعیین گردید. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. روش گردآوری اطلاعات از نوع کتابخانه‌ای و میدانی بود. داده-

<sup>۱</sup> Balanced Scorecard

ها بر اساس سه پرسشنامه استاندارد آینده‌نگری آسکول (۲۰۰۳) دارای ۳۳ سؤال، هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۲) دارای ۵۰ سؤال، خلاقیت سازمانی گیلفورد (۱۹۶۷) دارای ۶۰ سؤال و پرسشنامه تعالی سازمانی پیترز و واترمن (۱۹۸۲) دارای ۵۰ سؤال گردآوری و تنظیم شد. این پرسشنامه‌ها در ۴ طیف خیلی زیاد، زیاد، کم و خیلی کم تنظیم شده است. روایی پرسشنامه از طریق کارشناسان و استادان دانشگاهی متخصص تعیین و تأیید گردید. پایایی با ضریب آلفای کرونباخ برای هر چهار متغیر بزرگتر از ۰/۷ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با کمک نرم‌افزارهای SPSS22 و Smart PLS و از آمار توصیفی (جدول توزیع فراوانی، میانگین و واریانس) و از آمار استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری و روش آنتروپی) استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

**بررسی سؤال اول:** ابعاد اصلی آینده‌نگری در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران چگونه است؟  
جهت پاسخ به سؤال اول از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد.

جدول ۱: نتایج تحلیل عاملی اکتشافی

SIG	DF	آزمون بارتلت	KMO
۰/۰۰۰	۵۲۸	۳۸۲۴/۰۰۵	۰/۸۵۰

نتایج جدول ۱ نشان داد از بین سؤالات شناسایی شده می‌توان مؤلفه‌هایی استخراج کرد. شاخص KMO برابر ۰/۸۵۴۰ به دست آمده و این شاخص بیشتر از ۰/۵ بوده و معنی‌دار بوده است، همچنین شاخص بارتلت ۳۸۲۴/۰۰۵ به دست آمده است. بار عاملی و درصد تبیین واریانس سؤالات در تحلیل عاملی اکتشافی ابعاد تلفیقی به شرح زیر است: از مجموع ۳۳ سؤال مطرح شده در حیطه آینده‌نگری ۴ مؤلفه استخراج شده

<sup>۱</sup>Askul

<sup>۲</sup>Albrecht

<sup>۳</sup>Gilford

<sup>۴</sup>Peters and Waterman

است. می توان با توجه به محتوای سؤالات در هر مؤلفه عناوینی برای آن ها انتخاب نمود. به طوری که مجموعه ۱۳ سؤال ۱۸-۱۳-۱۰-۱۹-۱-۲۰-۱۵-۱۷-۱۶-۲۳-۲۴-۱۴-۳ مؤلفه مدیریتی و مجموعه ۱۱ سؤال ۷-۸-۲۲-۹-۴-۲۱-۶-۳۱-۳۲-۵-۱۱ مؤلفه ساختاری، شش سؤال ۲-۳۰-۲۹-۲۵-۳۳-۲۸ مؤلفه پژوهشی و مجموعه ۳ سؤال ۲۶-۱۲-۲۷ مؤلفه فرهنگی را تشکیل داده است که درصد تبیین تجمعی واریانس برابر با  $49/4$  درصد است هم چنین نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف نشان داد که توزیع داده ها از فرض نرمال بودن فاصله دارند، لذا برای بررسی ارتباط از ضریب همبستگی اسپرمن استفاده خواهد شد و برای برآزش مدل از نرم افزار PLS استفاده می شود.

**بررسی سؤال دوم:** ارتباط بین ابعاد آینده نگری با هوش سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران چگونه است؟

در خصوص پاسخ از آزمون همبستگی اسپرمن استفاده گردید. فرض صفر: آینده نگری با هوش سازمانی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران رابطه ندارد. فرض یک: آینده نگری با هوش سازمانی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران رابطه دارد.

**جدول ۲:** همبستگی اسپرمن بین آینده نگری با هوش سازمانی

هوش سازمانی			تعداد	
P	R			
۰/۰۰۰	۰/۸۰۰	۲۵۴	آینده نگری	
۰/۰۰۰	۰/۶۹۱	۲۵۴	بعد مدیریتی	
۰/۰۰۰	۰/۶۵۷	۲۵۴	بعد ساختاری	
۰/۰۰۰	۰/۵۲۸	۲۵۴	بعد پژوهشی	
۰/۰۰۰	۰/۲۸۴	۲۵۴	بعد فرهنگی	

نتایج جدول ۲ نشان داد در سطح خطای  $0/05$  ارتباط مثبت و معنی داری بین آینده نگری و ابعاد آن با هوش سازمانی وجود دارد. به طوری که ارتباط بین آینده نگری با هوش سازمانی برابر با  $0/800$  شده است. بعد مدیریتی با همبستگی  $0/691$ ، بعد ساختاری با همبستگی  $0/657$ ، بعد پژوهشی با همبستگی  $0/528$  و بعد فرهنگی با همبستگی  $0/284$  با نمره کل هوش سازمانی در ارتباط بوده اند. بنابراین فرض تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین آینده نگری و ابعاد آن با هوش سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در سطح خطا  $0/05$  تأیید می شود.

**بررسی سؤال سوم:** ارتباط بین ابعاد آینده‌نگری با خلاقیت سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران چگونه است؟  
در خصوص پاسخ از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده می‌گردد. فرض صفر: آینده‌نگری و ابعاد آن با خلاقیت در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران رابطه ندارد. فرض یک: آینده‌نگری و ابعاد آن با خلاقیت در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران رابطه دارد.

**جدول ۳:** همبستگی اسپیرمن بین آینده‌نگری با خلاقیت

خلاقیت			
P	R	تعداد	
۰/۰۰۰	۰/۵۱۰	۲۵۴	آینده‌نگری
۰/۰۰۰	۰/۴۹۱	۲۵۴	بعد مدیریتی
۰/۰۰۰	۰/۳۶۸	۲۵۴	بعد ساختاری
۰/۰۰۰	۰/۳۷۸	۲۵۴	بعد پژوهشی
۰/۰۰۰	۰/۲۰۴	۲۵۴	بعد فرهنگی

نتایج جدول ۳ نشان داد در سطح خطای ۰/۰۵ ارتباط مثبت و معنی‌داری بین آینده‌نگری خلاقیت وجود دارد. به طوری که ارتباط بین آینده‌نگری و خلاقیت برابر با ۰/۶۵۱۰ شده است. بعد مدیریتی با همبستگی ۰/۴۹۱، بعد ساختاری با همبستگی ۰/۳۶۸، بعد پژوهشی با همبستگی ۰/۳۷۸ و بعد فرهنگی با همبستگی ۰/۲۰۴ با نمره کل خلاقیت در ارتباط بوده‌اند. بنابراین فرض تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین آینده‌نگری و ابعاد آن با خلاقیت مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در سطح خطا ۰/۰۵ تأیید می‌شود.

**بررسی سؤال چهارم:** ارتباط بین ابعاد آینده‌نگری با تعالی سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران چگونه است؟  
در راستای پاسخ از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده می‌گردد. فرض صفر: آینده‌نگری و ابعاد آن با تعالی سازمانی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران رابطه ندارد. فرض یک: آینده‌نگری و ابعاد آن با تعالی سازمانی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران رابطه دارد.



۰/۵۳۹	۰/۵۳۹	۰/۵۴۸	۰/۵۷۶	۰/۵۲۳	۰/۵۰۰	۰/۵۵۶	R	بعد ساختاری
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	P	
۰/۴۲۹	۰/۴۳۰	۰/۴۲۴	۰/۴۳۰	۰/۴۴۹	۰/۴۰۴	۰/۴۷۷	R	بعد پژوهشی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	P	
۰/۲۲۷	۰/۲۵۶	۰/۱۶۸	۰/۲۹۹	۰/۱۹۱	۰/۱۹۷	۰/۲۸۴	R	بعد فرهنگی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۷	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	P	

نتایج جدول ۵ نشان داد در سطح خطای ۰/۰۵ ارتباط مثبت و معنی‌داری بین آینده‌نگری و ابعاد آن با ابعاد هوش سازمانی وجود دارد. به طوری که ارتباط بین آینده‌نگری با بینش استراتژیک ۰/۷۰۵، با سرنوشت مشترک ۰/۶۰۱ با تمایل به تغییر ۰/۶۲۱، با روحیه ۰/۶۷۵، با اتحاد و توافق ۰/۶۴۶ و با فشار عملکردی ۰/۶۴۴ شده است. هم‌چنین همبستگی بین ابعاد آینده‌نگری با ابعاد هوش سازمانی نشان داد، بعد فرهنگی همبستگی پایین‌تری با ابعاد هوش سازمانی داشته است و این همبستگی‌ها تماماً معنی‌دار بوده‌اند. بنابراین فرض تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین آینده‌نگری و ابعاد آن با ابعاد هوش سازمانی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در سطح خطا ۰/۰۵ تأیید می‌شود.

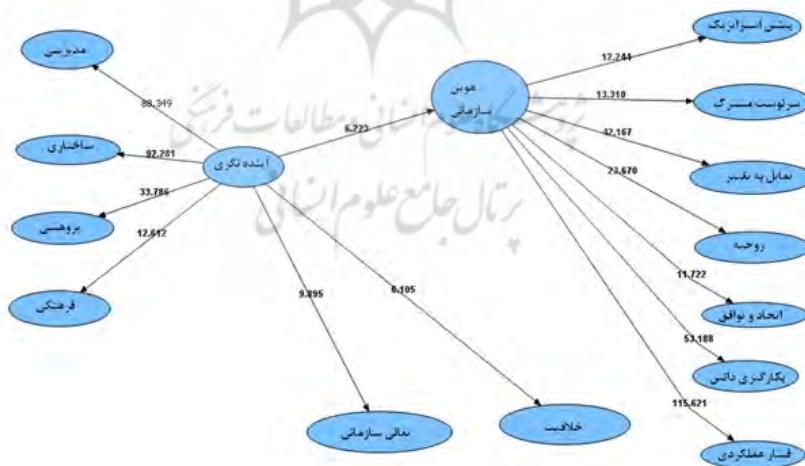
**بررسی سؤال ششم:** چه مدلی برای آینده‌نگری و ارتباط آن با هوش سازمانی، خلاقیت سازمانی و تعالی سازمانی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران ارایه می‌کنید؟

جهت بررسی سؤال شش از نرم افزار PLS استفاده می‌شود. برای این منظور به داده‌ها مدل مفهومی تحقق برآزش داده شد. فرض صفر: نمی‌توان به داده‌ها مدلی بر مبنای ارتباط آینده‌نگری با هوش سازمانی، خلاقیت سازمانی و تعالی سازمانی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران برآزش داد. فرض یک: می‌توان به داده‌ها مدلی بر مبنای ارتباط آینده‌نگری با هوش سازمانی، خلاقیت سازمانی و تعالی سازمانی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران برآزش داد.

**جدول ۶:** برآورد ضرایب مسیر و آماره تی

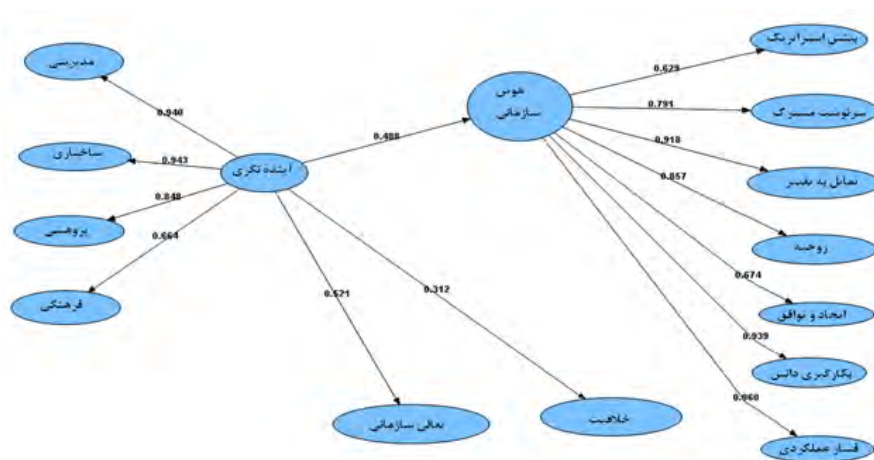
آماره تی	مقدار ضریب مسیر	به	از
۸۸/۳۴۹	۰/۹۴۰	بعد مدیریتی	آینده‌نگری
۹۲/۲۸۱	۰/۹۴۳	بعد ساختاری	آینده‌نگری
۳۳/۷۸۶	۰/۸۴۸	بعد پژوهشی	آینده‌نگری

۱۲/۶۱۲	۰/۶۶۴	بعد فرهنگی	آینده‌نگری
۱۲/۲۴۴	۰/۶۲۹	بینش استراتژیک	هوش سازمانی
۱۳/۳۱۰	۰/۷۹۱	سرنوشت مشترک	هوش سازمانی
۴۲/۱۶۷	۰/۹۱۸	تمایل به تغییر	هوش سازمانی
۲۳/۶۷۰	۰/۸۵۷	روحیه	هوش سازمانی
۱۱/۷۲۲	۰/۶۷۴	اتحاد و توافق	هوش سازمانی
۵۳/۱۸۸	۰/۹۳۹	به کارگیری دانش	هوش سازمانی
۱۱۵/۶۲۱	۰/۹۶۰	فشار عملکردی	هوش سازمانی
۶/۲۲۳	۰/۴۸۸	هوش سازمانی	آینده‌نگری
۶/۱۰۵	۰/۳۱۲	خلاقیت	آینده‌نگری
۹/۸۹۵	۰/۵۲۱	تعالی سازمانی	آینده‌نگری



شکل ۱. مدل پایه با مقادیر تی (t)





شکل ۲. ضرایب استاندارد مسیر

در جدول ۶ و شکل ۱ مقادیر  $t$  را برای مدل نشان داده شده است و در شکل ۲ مقادیر ضرایب مسیر استاندارد را برای مدل برازشی به داده‌ها نشان می‌دهد. از روی شکل ۱ ملاحظه می‌شود که تمامی ضرایب مدل معنی‌دار است و مقادیر آماره  $t$  بیشتر از  $1/96$  است و نیز از روی شکل ۲ می‌توان شدت ارتباط هر یک از متغیرها را در این مدل ملاحظه کرد.

### بررسی سؤال هفتم: درجه تناسب مدل ارایه شده کدام است؟

با توجه به مدل برازش شده در سؤال سوم تحقیق در این جا شاخص‌های ارزیابی مدل برآورد شده است که نتایج در زیر ارایه می‌گردد.

جدول ۷: برآورد شاخص‌های ارزیابی مدل

شاخص GOF	Communality	R Square	CR	AVE	
۰/۶۱۷	۰/۴۵	۰/۸۸	۰/۹۱	۰/۴۵	بعد مدیریتی
	۰/۴۷	۰/۸۹	۰/۹۰	۰/۴۷	بعد ساختاری
	۰/۴۹	۰/۷۲	۰/۸۴	۰/۴۹	بعد پژوهشی
	۰/۵۸	۰/۴۵	۰/۸۱	۰/۵۸	بعد فرهنگی
	۰/۵۴	-	۰/۹۵	۰/۵۴	آینده‌نگری
	۰/۵۴	۰/۳۹	۰/۷۸	۰/۵۴	بینش استراتژیک
	۰/۵۳	۰/۶۲	۰/۸۶	۰/۵۳	سرنوشت مشترک
	۰/۵۲	۰/۸۴	۰/۸۰	۰/۵۲	تعمیل به تغییر

	۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۷۴	۰/۷۳	روحیه
	۰/۶۴	۰/۴۵	۰/۸۴	۰/۶۴	اتحاد و توافق
	۰/۴۳	۰/۸۸	۰/۸۵	۰/۴۳	بکارگیری دانش
	۰/۵۱	۰/۹۲	۰/۷۸	۰/۵۱	فشار عملکردی
	۰/۴۶	۰/۲۳	۰/۷۷	۰/۴۶	هوش سازمانی
	۰/۴۴	۰/۲۹	۰/۸۹	۰/۴۴	خلاقیت
	۰/۵۴	۰/۲۷	۰/۸۸	۰/۵۴	تعالی سازمانی

در جدول ۷ میانگین واریانس استخراج شده، ضریب CR، ضریب تعیین مسیرهای ارتباطی و میزان اشتراک‌های آن‌ها محاسبه شده است. ارزیابی مدل با معیار پایایی مرکب CR و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) میزان اشتراک به کار گرفته شده و نیز ضریب تعیین مسیرها سنجیده می‌شود که هر چه به یک نزدیک‌تر باشند، بهتر است. همچنین شاخص GOF مدل برابر با ۰/۶۱۷ شده است. چنانچه این شاخص بالای ۰/۳ باشد، مدل برازشی قابل قبول می‌باشد. بنابراین نیکویی برازش در این داده‌ها در سطح پذیرش قرار دارند. بنابراین برازش مدل به داده‌ها با شاخص نیکویی برازش ۰/۶۱۷ تأیید شده است.

### بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر ابعاد آینده‌نگری در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران شناسایی و تعیین شد. با تحلیل و بررسی‌های انجام شده دریافتیم که آینده‌نگری شامل چهار بعد (مدیریتی، ساختاری، پژوهشی، فرهنگی) بوده و در مجموع ۳۳ مؤلفه دارد. با توجه به نتایج به دست آمده در سؤال اول می‌توان چنین تفسیر نمود که با اعتقاد و باور به ارزش‌های آینده‌نگری در واحدهای دانشگاهی، بهبود رابطه نهاد آموزش و جامعه برای ارتقای سطح کیفیت زندگی مردم، حمایت از برنامه‌های بلندمدت و رفع نقایص آن‌ها و بهبود بخشیدن به فرایندهای آن به بعد فرهنگی توجه کرده و در کل سازمان‌های دانشگاهی نهادینه کنند. نتایج پژوهش با یافته‌های (Sabortinat et al, 2018)، (Javidmehr et al, 2017)، (Zarei et al, 2013)، (al, 2013)، (al, 2015)، (Taghvaei yazdi & Sadeghi, 2015)، (Lefter et al, 2018)، (Alsan & Oner, 2018)، (Kurtyka, 2017)، (Dahlgaard, 2016)، (Podobnik & Dolinsek, 2015) همخوانی دارد.

در پژوهش حاضر بین ابعاد آینده‌نگری با هوش سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. با توجه به نتایج پژوهش می-

توان یک هدف مشترک برای سازمان تعریف و تبیین کنند، از طریق ترویج بحث و گفتگوی گسترده در میان همه ذی‌نفعان داخلی و خارجی، آن را به اشتراک بگذارند و تعهد همه ذینفعان برای تحقق آن را کسب کنند. میل به تغییر در اعضای سازمان را تقویت کنند. نتایج پژوهش با یافته‌های (Taghvaei yazdi & Sadeghi, ۲۰۱۵)، (Rezaee et al, 2015)، (Zarei et al, 2013)، (Ahadinejad et al, 2012)، (Mirsepassi & Afghahi, 2012)، (Lefter et al, ۲۰۱۸)، (Kurtyka, 2017) همخوانی دارد.

در پژوهش حاضر بین ابعاد آینده‌نگری با خلاقیت سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. نظام آموزشی کشور در شرایط کنونی با ضعف‌هایی مواجه است که ضرورت انجام اصلاحات و ایجاد تحول در آن را اجتناب‌ناپذیر کرده است. بدین منظور باید نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها را متحول ساخت و با اعتلای سطح کیفیت، ایجاد عدالت آموزشی و پرورش خلاقیت در دانشجویان آن‌ها را برای یک زندگی تعالی‌جویانه و ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کرد. ابعاد و مولفه‌های آینده‌نگری در نظام برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه‌ها می‌تواند از مهم‌ترین عوامل موفقیت راهبرد انتخابی و دستیابی اهداف و رسالت‌ها باشد. به طور کلی برنامه‌ریزی در تمام سطوح آموزشی به خصوص آموزش عالی، مستلزم داشتن اندیشه خلاق، آرایه ابتکارات جدید و ورزیدگی و مهارت به کار بردن منابع و عوامل متعدد و در یک سخن، یک مدیریت صحیح است در سازمان‌های آموزشی آنچه موردنظر است، رشد شخصی و فردی در ابعاد معنوی و جسمی و روانی، شایستگی‌های اجتماعی و حرفه‌ای بر اساس اخلاق و شان و منزلت انسانی و ایجاد مهارت‌های یادگیری مستمر و مداوم به منظور انطباق دانش دانشجویان، با آخرین تحولات علمی روز است تا دانشجویان بتوانند خلاق باشند و خلاقانه بیندیشند، تحول بیافرینند و به دنبال ایده‌های جدید و نو باشند. نتایج پژوهش با یافته‌های (Javidmehr et al, 2017)، (Darabeigi & Eslamieh, ۲۰۱۵)، (Rezaee et al, 2015)، (Fallah shams et al, ۲۰۱۲) همخوانی دارد.

در پژوهش حاضر بین ابعاد آینده‌نگری با تعالی سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. برقراری شرایطی برای تسهیل اجرای برنامه‌های بهبود و ایجاد تعهد در خصوص برنامه‌ها: با توجه به اهمیتی که تعهد برای انجام کارها دارد، ایجاد شرایطی برای جلب اعتماد افراد در مسیر تعالی نقش به‌سزایی در انجام درست برنامه‌های بهبود توسط آن‌ها دارد. می‌تواند نقش مهمی را در مسیر تعالی ایفاء کند. با شناسایی و به کارگیری ابعاد مدیریتی، ساختاری، پژوهشی و فرهنگی در آینده‌نگری می‌توان سازمان‌ها را متعالی ساخت. نتایج پژوهش با یافته‌های (Abbasikhah &

Ahadinejad et al, )، (Taghvaei yazdi & Sadeghi, ۲۰۱۵)، (Behbodigangeh, 2016)، (Jafari et al, 2012)، (۲۰۱۲)، (Hassanzadeh et al, ۲۰۱۰)، (Bezold, ۲۰۱۷) همخوانی دارد. در پژوهش حاضر بین ابعاد آینده‌نگری با ابعاد هوش سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. مدیران سازمان باید از خط‌مشی‌ها و استراتژی‌های موجود در سازمان حمایت و پشتیبانی کنند و برای بهبود استراتژی‌های سازمان از کارکنان بازخور دریافت کنند. هم‌چنین مدیران سازمان باید حرکت به سمت سرآمدی را با پشتیبانی مستمر، رهبری و هدایت کنند. نتایج پژوهش با یافته‌های (Zarei et al, 2013)، (Rezaee et al, 2015)، (Taghvaei yazdi & Sadeghi, ۲۰۱۵)، (Ahadinejad et al, 2012)، (Mirsepasi & Afghahi, 2012)، (Lefter et al, 2018)، (Kurdyka, 2017) همخوانی دارد.

در پژوهش حاضر مدلی برای آینده‌نگری و ارتباط آن با هوش سازمانی، خلاقیت سازمانی و تعالی سازمانی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران ارائه شد. سازمان برای آگاهی از میزان رضایت شغلی کارکنان، به عواملی مانند غیبت، جابجایی و ترک خدمت آن‌ها، توجه بیشتری کند. سازمان از کارکنان و نظرات آن‌ها در رفع مشکلات سازمان، یاری بگیرد تا زمینه‌ی رضایت شغلی آن‌ها فراهم شود. کارکنان برای مشارکت‌های فردی و گروهی و طراحی نظام‌ی قدردانی از کارکنان در سازمان تشویق شوند. به نیازهای روحی کارکنان با تامین نیازهای مادی و معنوی آنان توجه گردد. نتایج پژوهش با یافته‌های (Sabortinat et al, 2018)، (۲۰۱۵)، (Taghvaei yazdi & Sadeghi, ۲۰۱۸)، (Lefter et al, 2018)، (۲۰۱۸)، (Alsani & Oner, ۲۰۱۸)، (Amanatidou & Guy, ۲۰۱۸)، (Kurdyka, ۲۰۱۷)، (Bezold, )، (۲۰۱۷)، (Podobnik & Dolinsek, ۲۰۱۵) همخوانی دارد.

### نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر ابعاد آینده‌نگری در واحدهای بسیار بزرگ دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران شناسایی و تعیین شد. با تحلیل و بررسی‌های انجام شده مشخص شد که آینده‌نگری شامل چهار بعد (مدیریتی، ساختاری، پژوهشی، فرهنگی) است و در مجموع ۳۳ مؤلفه دارد. مدیران با اتخاذ تصمیمات صریح، انجام مطالعات میان‌رشته‌ای هدفمند، پیدا کردن دید روشن از فرصت‌ها و چالش‌های آینده، پر کردن خلأ آینده‌نگری در مؤسسات آموزش عالی، ایجاد آمادگی و زمینه‌های لازم برای نهادینه کردن آینده‌نگری می‌توانند تا اندازه‌ای به بعد مدیریتی بپردازند. هم‌چنین با پاسخگویی واحدهای دانشگاهی نسبت به چگونگی استفاده از منابع انسانی، مادی، مالی و اطلاعاتی، بازنگری مستمر برنامه‌های درسی، آموزش و پژوهش و ارائه خدمات عمومی در سطح جهانی، استفاده از تجارب و ظرفیت‌های موجود با نگرش

مشارکت‌جویانه، توجه به مقوله تنوع در محیط رقابتی امروز، تعالی سطح دانش و ارایه آموزش‌های مرتبط با عرصه‌های کاربردی، فناورانه و دیگر عرصه‌های دانش، فلسفه جهت‌دهی و پاسخگویی، خلق آینده و نیازهای جدید، آماده‌سازی و آموزش برای آینده، کشف روند جریان‌های گذشته تاکنون، تعیین و تبیین اهداف آینده و خط سیر نیل به آن‌ها در آموزش عالی، میزان انطباق برنامه‌های تدوین شده و اجرای آن در آینده، تهیه و تنظیم چشم‌اندازهای آینده و تنظیم امور و اولویت‌بندی مسایل، برنامه‌ریزی بلندمدت برای کسب آمادگی در برابر رویدادهای آینده می‌توانند بعد ساختاری را غنا بخشند. همچنین با توسعه تبادل دانش بین دانشگاه و جامعه، اطمینان از کیفیت و ارتقای مستمر کیفیت در سطوح مختلف دانشگاه، تولید دانش و اشاعه آن و توسعه همکاری‌های بین دانشگاهی، افزایش مشارکت دانشجویان در امور آموزشی و پژوهشی، به حداقل رساندن عدم قطعیت ناشی از برخورد با رویدادهای آینده و اتخاذ تصمیماتی با ارزش‌تر از هزینه صرف شده برای آن‌ها، رشد و تحول برای پاسخگویی بهتر به نیازهای دانشگاهی و اجتماعی آینده می‌توانند بعد پژوهشی را بسط و گسترش دهند.

در پژوهش حاضر بین ابعاد آینده‌نگری با هوش سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. با توجه به نتایج پژوهش باید از همه کارکنان حمایت و پشتیبانی مادی و معنوی شود. با به کارگیری دانش از طریق پرورش و ترویج یک فرهنگ مدیریت دانش و یادگیری را در سطح سازمان توسعه و گسترش داد. استانداردهای عملکرد سازمان و ترویج و انتقال آن به همه کارکنان سازمان با تاکید بر مدیریت مبتنی بر هدف تعریف و تبیین کرد.

در پژوهش حاضر بین ابعاد آینده‌نگری با خلاقیت سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. آموزش عالی می‌تواند از طریق سرمایه‌گذاری هدفمند در رشد و توسعه حرفه‌ای نیروی انسانی خود، گام‌های موثری در جهت رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی بردارد و باید بتواند با آموزش بهتر و با کیفیت‌تر، کیفیت و بهره‌وری نیروی کار را در آینده افزایش دهد و با هدف قرار دادن انگیزه و روحیه خلاقانه در دانشجویان، توسعه مهارت‌ها، برنامه‌ریزی برای بهره‌وری و مدیریت مشارکتی یک برنامه پویا و اثرگذار را برای آموزش عالی به اجرا درآورد.

در پژوهش حاضر بین ابعاد آینده‌نگری با تعالی سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. با توجه به این که تعالی سازمان مبحث جدیدی است، هنوز در سازمان‌های ایرانی توجه مناسبی به آن نشده است، ایجاد شرایطی که کارکنان و مدیران بتوانند از آن طریق با این موضوع آشنا شوند، لازم به

نظر می‌رسد. ایجاد برنامه یا کلاس‌هایی منظم در این خصوص و پیگیری رشد افراد از این جهت نیز می‌تواند مفید باشد.

در پژوهش حاضر بین ابعاد آینده‌نگری با ابعاد هوش سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. با پیاده‌سازی برنامه‌هایی برای پذیرش، آموزش و ایجاد تعهد در فرایند تغییر و ایجاد رابطه دوسویه مبتنی بر اعتماد میان کارکنان و مدیران، بتوان به پیاده‌سازی فرایندهای مدیریت تغییر و تعالی در سازمان کمک کرد. سازمان به معیارهای استخدام کارکنان توجه بیشتری نمایند تا کارکنان استخدامی با نیازهای سازمانی منطبق باشند. برنامه‌های آموزشی برای نیازهای آموزشی کارکنان و رشد آن‌ها در سازمان طراحی و اجرا گردد. اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت در مدیریت دانش روشن گردد و با اهداف عالی سازمان همسو شود. پیش‌نیازها و انتظارات حال و آینده علم و دانش در سازمان شناسایی و اولویت‌بندی گردد. عملکرد رقبا (دانشگاه‌های دیگر) در به کارگیری دانش سازمانی تجزیه و تحلیل گردد.

در پژوهش حاضر مدلی برای آینده‌نگری و ارتباط آن با هوش سازمانی، خلاقیت سازمانی و تعالی سازمانی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران ارائه شد. مدیریت سازمان با تشکیل کلاس‌های آموزشی، علاوه بر بالا بردن اطلاعات کارکنان، آن‌ها را از مسایل و مشکلات سازمان و علل پایین بودن سطح کیفی خدمات ارائه شده مطلع و آگاه سازند. تشکیل یک کمیته تخصصی که بتواند پیشنهادهای و انتقادات را در مورد خدمات ارائه شده و نیز بهبود فرایندها، دریافت کرده و پس از تحلیل، آن‌ها را به مرحله اجرا درآورد. خط-مشی و استراتژی‌های دانشگاه توسط نیروهای دانشی تدوین گردد. سطح آگاهی و مشارکت پرسنل آموزش و ارتقا یابد. فرهنگ همکاری و مشارکت در سازمان ترویج یابد. ایجاد کانال-های ارتباطی باز و شفاف در سازمان الزامی است. سازمان باید بر دارایی‌های انسانی و مالی خود مدیریت صحیح را به عمل آورد تا بتواند به بهترین شکل ممکن از آن‌ها بهره بگیرد. روشی برای محاسبه منابع از دست رفته و نیز هزینه‌های غیرضروری در سازمان جهت دستیابی به چشم‌اندازهای مشترک در سازمان ایجاد گردد.

### پیشنهاد‌های پژوهش

در این پژوهش به ارائه مدل آینده‌نگری و ارتباط آن با هوش سازمانی، خلاقیت سازمانی و تعالی سازمانی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته شد که در ادامه، پیشنهاد‌های زیر بر اساس یافته‌های پژوهش ارائه می‌شود:

در **بعد مدیریتی**: پیشنهاد می‌شود جهت ایجاد و تقویت آینده‌نگری مدیریتی به گسترش و تسهیل روابط اجتماعی مطلوب و ارتباطات شفاف مدیران در دانشگاه، شدت و کیفیت روابط و تعاملات بین افراد و گروه‌های دانشگاهی و تبادل اندیشه‌های آنان با یکدیگر و آموزش و توسعه مهارت‌های ارتباطی و فرهنگ آشکارسازی عنایت ویژه گردد. لزوم ارایه پیش‌بینی اطلاعات و پاسخگویی مدیران در قبال آن که به هر میزان افشای اطلاعات به موقع، کامل، با کیفیت، صحیح‌تر و شفاف‌تر باشد، به همان میزان امکان اتخاذ تصمیمات آگاهانه و پاسخگویی آن‌ها را در آینده‌نگری سازمان بیشتر می‌کند.

در **بعد ساختاری**: با توجه به اینکه ساختار سازمانی آئینه تمام‌نمای الگوهای روابط درونی، نحوه‌ی ارتباطات، روابط گزارش‌دهی، کانال‌های ارتباط رسمی، تعیین مسوولیت و تفویض اختیار می‌باشد، لذا قابل رؤیت بودن، دسترسی به اطلاعات و عدم پنهان‌کاری و مخفی‌کاری بسیار حائز اهمیت است، لذا پیشنهاد می‌شود جهت تقویت این آینده‌نگری ساختاری به بازنگری در ساختار سازمانی دانشگاه با مشارکت مدیران و خبرگان پرداخته شود و با تجزیه و تحلیل اهداف و عملکرد دانشگاه به منظور تعیین میزان دستیابی به استراتژی‌ها و اهداف، گزارشی شفاف، قابل درک، واقعی و به دور از پنهان‌کاری به کار گروه‌های مربوطه ارایه گردد.

در **بعد پژوهشی**: پیشنهاد می‌شود جهت ایجاد و تقویت این آینده‌نگری پژوهشی، دانشگاه‌ها در خصوص استقرار یا ارتقاء سیستم‌های جامع فناوری اطلاعات و پژوهشی اقدام کنند. از آنجایی که منشأ تصمیمات مدیران اطلاعاتی است که در اختیار آنان قرار می‌گیرد، لذا دقت و صحت اطلاعات نقش به‌سزایی در اتخاذ تصمیمات صحیح و کاهش خطا در تصمیم‌گیری مدیران دارد. اغلب، مدیران با طیف وسیعی از اطلاعات که موجب سردرگمی و بروز خطا در تصمیمات می‌شود مواجه می‌گردند که هنگام اخذ تصمیم به این حجم وسیع اطلاعات نیازی نبوده بلکه جامع و کامل بودن اطلاعاتی مهم و حیاتی است. لذا دانشگاه‌ها باید با ارتقای سیستم‌های پژوهشی و افراد محقق و پژوهشگر، دقت و سطح دانش و اطلاعات را در آینده‌نگری دانشگاه‌ها افزایش داده تا از طریق سهولت برقراری ارتباط، کاهش بروز خطا ضمن جلوگیری از افشای هر گونه اطلاعاتی، دقت، سرعت و صحت نشر اطلاعات را افزایش داده و مدیران را قادر به اتخاذ تصمیمات درست و به موقع گردانند.

در **بعد فرهنگی**: پیشنهاد می‌شود با اعتقاد و باور به ارزش‌های آینده‌نگری در واحدهای دانشگاهی، بهبود رابطه نهاد آموزش و جامعه برای ارتقای سطح کیفیت زندگی مردم، حمایت



از برنامه‌های بلندمدت و رفع نقایص آن‌ها و بهبود بخشیدن به فرایندهای آن به بعد فرهنگی توجه کرده و در کل سازمان‌های دانشگاهی بسترسازی و نهادینه شوند.

## References

- Abbasi'khah, Hormat Sadat, Ganjah Recovery, Mojtaba (2016). Investigating the Effect of Organizational Intelligence and Organizational Intelligence Components on Organizational Excellence, Ranking of Organizational Excellence Components Case Study: Iranian Industrial Development and Renovation Organization. International Management and Accounting Conference. [In Persian].
- Aghapur Ali, Pahlavan. Fatemeh (2011), Futurism; Foundations, Needs and Methodologies, Yas's Reaction Quarterly, No. 9. [In Persian].
- Ahadi Nejad, Masoumeh, Badami, Facies, Mousavi, Mina. (2012). Organizational intelligence with organizational excellence based on EFQM organizational excellence model in Isfahan sport teams. Sixth National Conference of Physical Education Students in Iran.[In Persian].
- Akbarian. Mojtaba, Najafi Amir-Abbas (2009), Coordination of the European Quality Excellence Model and Strategic Management for Achieving Performance Improvement, Industrial Management Journal, Volume 1, Issue 2, Pages 19-34. [In Persian].
- Alsan A, Oner MA (2018). Comparison of national Foresight studies by integrated Foresight management model. Futures 36(8):889-902.
- Amanatidou E, Guy K (2018). Interpreting Foresight process impacts: steps towards the development of a framework conceptualizing the dynamics of 'Foresight systems'. Techno Forecast Soc Change 75(4):539-557.
- Bezold C (2017). Lessons from using scenarios for strategic Foresight. Techno Forecast Soc Change 77:1513-151.
- Coates, J., Durance, P., & Godet, M. (2016). Strategic foresight issue: introduction. Technological Forecasting and Social Change, 77(9), 1423-1425.
- Cronquist, B. (2014), "Organizational intelligence, a dynamic knowledge creating activity embedded in organizational routines", [http:// bcrnquist.se/ research/publist.html](http://bcrnquist.se/research/publist.html).
- Cuhls, K. (2015). From forecasting to Foresight processes-new participative Foresight activities in Germany. J Forecast 22:93-111.
- Dahlgaard, S. M. Park (2016). "Towards a human-oriented metrology for improvement and change". Measuring Business Excellence. 13, ۱. ۳-۲۲.



- Darabi, Mahshid and Islamiyah, Fatemeh (2015). The Relationship between Knowledge Management with Self-efficacy, Creativity and Organizational Intelligence among Staff of Educational and Research Deputy of Iran University of Medical Sciences, The 2nd International Conference on Modern Research in Management, Economics and Humanities .[In Persian].
- Fallah Shams Lilastani, Amir; Budaghi Khwaja Nobar, Hussein; Delnavaz Asghari, Beita. (2012).The Relationship between Organizational Intelligence and Personnel Creativity in Islamic Azad University, Central Tehran Branch. Quarterly Journal of Productivity Management (Beyond Management), summer 2012, Volume 6, Issue ۲۸. [□□ □□□□□□].
- Gabbar, H. (2017), “Intelligent topology analyzer for improved plant operation”, Industrial Management & Data Systems, Vol. 107 No. 2, pp. 229-50.
- Ghahfarokhi Mahdi, Zamanian. Alireza (2013), Evaluation of Organizational Intelligence in Eastern Municipalities of Mazandaran, Urban Management, No. 31, pp. 175-1۸۸. [□□ Persian].
- Ghourchian. Nader Gholi, Salehi. Mohammad (2004), Designing a Model for the Future Studies in Islamic Azad University, Knowledge and Research in Education, No. 2, pp. 1-2۲. [□□ □□□□□□].
- Golami Shahram, Ghafourian. Homa, Mahnoui-pour. Davood (2011), The Relationship between Organizational Intelligence and Managers' Performance, New Quarterly on Industrial / Organizational Psychology, Second Year, No. 6, pp. 89-9۹. [□□ □□□□□□].
- Hasan Zazadeh Touraj, Moghimi. Mohammad (2010), The Effect of Social Capital on Organizational Excellence, Strategic Management Studies, No. 3. [In Persian].
- Jafari Sirus, Goodarzi. Mahmoud Farahani. Abolfazl, Maleknia. Hamid Reza, (2012), Comparison of Organizational Excellence in General Office and Physical Education Institutions of Lorestan Province Based on EFQM Structural Excellence Model, Sports Management Studies, No. 14, pp. 77-8۸. [□□ □□□□□□].
- Javidmehr, Mahmoud and Ismaili, Mehdi. (2017). The Relationship between Creativity and Future in Students, The 5th Scientific Conference on Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Dangers in Iran. [In Persian].
- Klefsjo, B., Bergquist, B., & Garvare, R. (2016). "Quality management and business excellence, customers and stakeholders". The TQM Journal, 20(2), 120-129.
- Kurtyka, A. (2017). A Study on the Relationship between Futuristic and Organizational Intelligence of Australian Managers, Introductory

Measurement, International Journal of Management and Decision Making, 9(5), 452-480.

- Lefter, L, Podobnik, D., & Dolinsek, S. (2018). Investigation of prospective relationship and dimensions of organizational intelligence in Romanian companies, human capital outlook by presenting a model, Journal of Organizational Change Management. ۲۱, ۲, ۲۱۳-۲۲۹.
- Mirsapasi, Nasser; Afeghi, Babak. (2012). Analytical Comparison of Organizational Intelligence in Higher Education: Case Study. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education. Year 18, Number 3, autumn. [In Persian].
- Mojibi Toraj, faith. Niloofar, Arab. Vahid (2012), Evaluation of the Performance of Education Organization of Mazandaran Province Based on EFQM Model, Management Quarterly, Ninth Year, Pages ۱۰۳-۱۱۲. [□□ □□□□□□].
- Podobnik, D., & Dolinsek, S. (2015). "Competitiveness and performance development: an integrated management model". Journal of Organizational Change Management. 21, 2, 213-229.
- Rezaee, Bijan, Naderi, Nader, Jafari, Habib; Vakili, Lotfollah. (2015). Investigating the Relationship between Organizational Intelligence and Creativity of the Employees of the Education Directorate of Kurdistan Province. Second National Conference and 2nd International Conference on Management and Accounting of Iran. [In Persian].
- Sabortinat, Amir Hossein; Mirsapasi, Nasser; Seyyed Javadin, Sayed Reza; Amin, the angel. (2018). Future Modeling in the Design of the Native Model of Strategic Ratio, Journal of Management Studies, Nineteenth, No 112, Spring 97. [In Persian].
- Slater. Richard, Aghapour. Ali, (2007), a Comprehensive Future Approach: A New Age for Prospective Professionals, Strategic Quarterly, No. 10.
- Taghvae Yazdi, Maryam. Sadeghi, Qasim (2015). Future Relationship with Organizational Excellence and Organizational Intelligence. International Conference on Science and Technology. [In Persian].
- Taghvae Yazdi, Maryam. Sadeghi, Qasim (2015). Investigating the Relationship between Futuristic and Organizational Excellence. The First Congress on the Transformation and Innovation in the Humanities. [In Persian].
- Taghvae Yazdi, Maryam. Sadeghi, Qasim (2015). Investigating the Relationship between Futuristic and Organizational Intelligence. International Conference on Modern Research in Industrial Management and Engineering. [In Persian].
- Zare'i, Azim, Firoozjajian, Mojtaba, Firoozjajian, Tal'at al-Sharia. (2013). The Effect of Organizational Intelligence on Managers' Future (Case Study: Mazandaran University). The first international

epic political conference (with an approach to Middle East developments) and economic epic (with an approach to management and accounting). [In Persian].

