

## تأثیر هوش معنوی بر اثربخشی اقدامات مدیریت دانش

رسول صریحی\*  
دکتر کاوه تیمور نژاد\*\*

### چکیده

امروزه، مدیریت دانش ابزاری توانمند و اثربخش جهت دستیابی به مزیت‌های رقابتی است و به عنوان روشی برای نظارت و هدایت مدیریت دارایی‌های دانشی مشهود و به‌ویژه نامشهود سازمان‌ها به شمار می‌رود. از طرفی وسعت هوش و ذهن کارکنان برای به کارگیری سازنده و اثربخش دانش جهت کسب اهداف فردی و سازمانی، تفاوت‌های کیفی آنان را نمایان می‌سازد و هوش معنوی نیز به دلیل پیوندش با معنا، ارزش و پرورش تخیل، قدرت تغییر و تحول را در سازمان به کارکنان می‌دهد. از این رو با توجه به اهمیت هوش معنوی و مدیریت دانش در سازمان‌ها، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر هوش معنوی بر اثربخشی اقدامات مدیریت دانش در معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور وزارت امور اقتصادی و

\* کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

\*\* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۲/۸

تاریخ دریافت: ۹۰/۷/۹

دارائی می‌پردازد. به منظور ارزیابی اثربخشی اقدامات مدیریت دانش، پرسشنامه استاندارد الگوی مارکیوس و سایمون و جهت بررسی مؤلفه‌های هوش معنوی، پرسشنامه استاندارد هلدبرنت در نظر گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی، t یک نمونه‌ای، رگرسیون خطی و آزمون رتبه‌بندی فریدمن استفاده شده است.

یافته‌ها حاکی از آن است که هوش معنوی بر اثربخشی اقدامات مدیریت دانش تأثیر معناداری دارد. به عبارت دیگر با توسعه هوش معنوی کارکنان، اثربخشی اقداماتی از قبیل گرایش به سمت توسعه و انتقال و پشتیبانی از دانش، یادگیری مستمر در سازمان، درک سازمان به عنوان یک سیستم جهانی، گسترش فرهنگ نوآورانه حمایت از پروژه‌های تحقیق و توسعه، رویکردهای مبتنی بر افراد و توسعه شایستگی و مدیریت مبتنی بر شایستگی در سازمان افزایش چشمگیری خواهد داشت و سازمان‌ها با بهره‌گیری از نتایج حاصله، در دنیای نوینی که پیوسته در حال تغییر و تحول است قادر به پیشی گرفتن از رقبا خواهند شد.

واژگان کلیدی: هوش معنوی، مدیریت دانش، مدیریت مبتنی بر شایستگی، یادگیری مستمر در سازمان، فرهنگ نوآورانه حمایت از تحقیق و توسعه، درک سازمان به عنوان سیستم جهانی.

#### مقدمه

در دهه‌های اخیر مفهوم معنویت و کاربردهای آن در دنیا و به خصوص در دنیای غرب اهمیت زیادی یافته است، به طوری که مفاهیمی همچون خدا، مذهب، معنویت و غیره که موضوعاتی خصوصی قلمداد می‌شدند، وارد تحقیقات علمی و مباحث دانشگاهی در حوزه علوم انسانی شده‌اند (فرهنگی و دیگران، ۱۳۸۸). هوش معنوی<sup>۱</sup> نیز نمونه جدیدی از هوش است که به روشنگری می‌پردازد. این هوش نیروبخش<sup>۲</sup> است و به تمرکز و توجه فرد منجر می‌شود، چیزی که دیگر هوش‌ها در دستیابی به آن ناتوانند (ریچارد، ا. بوئل ۱۳۸۹، ۳۶). و زمینه‌ساز دسترسی سریع به

1- Spiritual Intelligence

2- Tonic

دانش و خرد<sup>۱</sup> والاتر می‌شود و دستیابی به تعالی را برای کارکنان امکان پذیر می‌سازد (Madhu Jain and Prema Purohit, 2006).

از طرف دیگر با توجه به شتاب تحولات، محیط رقابتی و عدم اطمینان محیطی در دنیای امروز، دانش راهبردی‌ترین منبع برای حفظ و تقویت مزیت رقابتی به شمار می‌رود و مدیریت اثربخش دانش یکی از جدی‌ترین چالش‌های سازمان‌هاست (ابزری و دیگران، ۱۳۹۰) و به کارگیری یک سیستم مدیریت دانش اثربخش می‌تواند مخارج را کاهش و اثربخشی را در سازمان افزایش دهد (Russo, 2002). این مسأله در خصوص وزارت امور اقتصادی و دارایی که تنظیم‌کننده سیاست‌های اقتصادی و مالی کشور و همچنین ایجاد‌کننده هماهنگی در اجرای آنها می‌باشد از اهمیت دو چندانی برخوردار است.

بنابراین سؤالات اساسی مقاله این است که "وضعیت موجود اقدامات مدیریت دانش<sup>۲</sup> در وزارت امور اقتصادی و دارایی چگونه است؟"، "آیا کارکنان ستادی این وزارتخانه از هوش معنوی لازم برخوردارند؟" و "آیا هوش معنوی کارکنان تأثیری بر اثربخشی اقدامات مدیریت دانش این وزارتخانه دارد که بتوان اثربخشی آن را به هوش معنوی کارکنان آن نسبت داد؟".

### مبانی نظری تحقیق

طبق بررسی‌های صورت گرفته در زمینه پیشینه موضوعی تحقیق، هیچ‌گونه پژوهش داخلی و خارجی که اشاره به "تأثیر هوش معنوی بر اثربخشی اقدامات مدیریت دانش" داشته باشد، یافت نشد. اما پژوهش‌هایی مختلفی به‌طور جداگانه این دو موضوع را مورد بررسی قرار داده‌اند که در زیر به نمونه‌هایی از تحقیقات خارجی اشاره می‌شود:

مارکیوس و سایمون<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) پژوهشی با عنوان "تأثیر اقدامات مدیریت دانش بر عملکرد سازمان" در ۱۷۲ سازمان اسپانیا اجرا کرده‌اند که بر اساس آن سازمان‌های تحت مطالعه از لحاظ میزان همبستگی شش مؤلفه اقدامات مدیریت دانش با عملکرد

1- Wisdom

2- Knowledge Management Practices

3- Daniel Palacios Marques & Fernando Jose Garrigos Simon

سازمان مورد سنجش قرار گرفت. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و قوی بین انطباق عملکرد اقدامات مدیریت دانش با عملکرد سازمان وجود دارد.

آمرام<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹) نیز در پژوهش خود نشان دادند که هوش معنوی در مدیریت شغلی موفق و کارآمد تأثیر بسزایی دارد.

هلدبرنت<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان "هوش معنوی: آیا مرتبط با یک سطح رهبری از توسعه اخلاقی می‌باشد؟"، با استفاده از مدل هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، یک گروه نمونه (۲۰۲ مدیر) از کلیه فرهنگ‌ها و سطوح مختلف تحصیلی را مورد مطالعه قرار داد که هدف ارائه درک عمیق‌تر و وسیع‌تری از کاربرد هوش معنوی و ارتباط آن با متغیر رهبری و پارادایم‌های سازمانی مربوط به معنویت بوده است.

#### هوش معنوی

در فرهنگ لغت وبستر هوش شامل توانایی فهمیدن، به کار بردن دانش ماهرانه و مورد استفاده قرار دادن نتایج تعریف می‌شود (عبداله زاده و دیگران، ۱۳۸۸، ۲۳) صاحب نظران مفاهیم نوین هوش، ابعاد غیرشناختی<sup>۳</sup> آن را مورد تحلیل و بررسی قرار داده‌اند (Leary et al, 2009, p.422).

سیسک و تورنس<sup>۴</sup> (۲۰۰۱) ریشه هوش معنوی را نوشته‌های باستان و عرفان شرق می‌دانند. آنها به تأثیر صوفی‌ها، اسلام، بودا و تائوئیسم اشاره کرده‌اند (ساغروانی، ۱۳۸۹). هوش معنوی پارادایمی نوین است که بعد از هوش‌های چندگانه‌ی گاردنر<sup>۵</sup> که در سال ۱۹۸۳ در کتاب «چارچوب‌های ذهن»<sup>۶</sup> عنوان شده، ظهور یافت (Crichton, 2008). «دانا زوهر» اولین کسی است که مفهوم هوش معنوی را مطرح نمود (ایمانی راد، حقیق، ۱۳۹۰).

زوهر<sup>۷</sup> (۲۰۰۰) هوشی معنوی را ترکیبی از مفاهیم "معنوی" و "هوش" دانسته که

1- Amram  
2- Hildebrant  
3- Non-cognitive factors  
4- Sisk & Torrance  
5- Gardner  
6- Frames of Mind  
7- Zohar, D

مفهوم نوینی را ایجاد کرده است و هوشی است که با بیان کلیت، کمال را به ارمغان می‌آورد و مسائل بنیادی را مطرح می‌سازد (Bagheri, Akbarizadeh, Hatami, 2010). به اعتقاد ویلیسورد<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) هوش معنوی بیشتر به مفهوم توانایی رفتار با شفقت و حکمت می‌باشد (Animasahun, 2010, p122) این هوش کالبدی جهت تشخیص و سازماندهی مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز است؛ به صورتی که کاربرد معنویت موجب افزایش میزان انطباق‌پذیری شخص شود (Amram, 2009).

به نظر ولمن<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) خدا، نگرانی، حس ششم، جامعه، هوش، ضربه روحی و معنویت کودک هفت عاملی می‌باشد که تجربه و رفتار معنوی انسان را می‌سازد و هم چنین دریافته است که میزان همه این عوامل با بالا رفتن سن افزایش می‌یابد (king, 2008, pp 29-30). به عقیده جورج<sup>۳</sup> (۲۰۰۶)، مهم‌ترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار عبارتند از: الف) ایجاد آرامش خاطر، به گونه‌ای که اثربخشی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ ب) ایجاد تفاهم بین افراد؛ ج) مدیریت تغییرات و از میان برداشتن موانع راه (ساغروانی، ۱۳۸۹).

هوش معنوی به هوش هیجانی و هوش شناختی تکامل و غنا می‌بخشد (ریچارد، ا. بوئل ۱۳۸۹، ۴۲). زوهر و مارشال<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) در جدول زیر، سه هوش ذهنی، عاطفی و معنوی را با یکدیگر مقایسه کرده‌اند:

جدول ۱. مقایسه سه نوع هوش ذهنی، عاطفی و معنوی

کارکرد	هوش	سرمایه
آنچه فکر می‌کنم	هوش ذهنی	سرمایه مادی
آنچه احساس می‌کنم	هوش عاطفی	سرمایه اجتماعی
آنکه هستم	هوش معنوی	سرمایه معنوی

(منبع: ساغروانی، ۱۳۸۹)

ابعاد هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، مجموعه‌ای از توانایی‌ها و قابلیت‌های ذهنی است که در زیر تشریح می‌گردد:

1- Wigglesworth, C  
 2- Wolman, R.N.  
 3- George, M.  
 4- Zohar.D & Marshal,L.

### الف) تفکر انتقادی وجودی<sup>۱</sup>

آمرام (۲۰۰۵) تفکر انتقادی وجودی را "توانایی برای ایجاد معنا بر اساس درک عمیق از پرسش‌های وجودی و آگاهی و توانایی جهت استفاده از سطوح مختلف آگاهی در حل مسأله" توصیف می‌کند. مسائل وجودی موضوعاتی مانند مرگ و مسائل پس از آن و هم‌چنین بررسی منشأ و هدف از زندگی را شامل می‌شود که گاردنر (۲۰۰۶) چنین پرسش‌های وجودی را «اساسی‌ترین پرسش‌های زندگی»<sup>۲</sup> می‌داند (Hildebrant, 2011, 35).

### ب) ایجاد معنای شخصی<sup>۳</sup>

ایجاد معنای شخصی توانایی استفاده از تجارب فیزیکی و روحی جهت ایجاد معنا و هدف شخصی است (ساغروانی، ۱۳۸۹). زمانی که با یک تنگنا مواجه می‌شویم، تولید معنی شخصی می‌تواند به حل معنی پایه کمک کند و بنابراین به عنوان یک روش حل مسئله هم عمل می‌کند (عبداله زاده، ۱۳۸۸، ۶۶). این نیز مورد بحث قرار گرفته است که رویاها می‌توانند از معنی شخصی سرچشمه بگیرند (عبداله زاده، ۱۳۸۸، ۵۳).

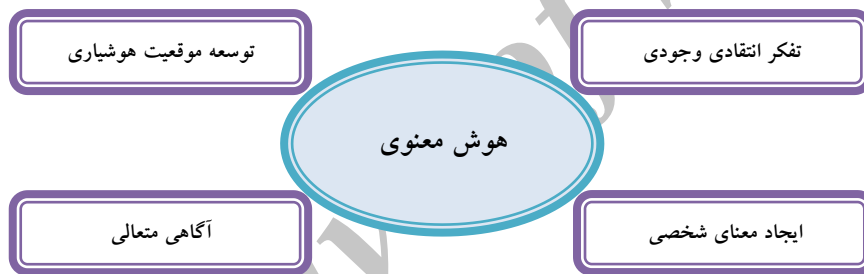
### ج) آگاهی متعالی<sup>۴</sup>

آگاهی متعالی ظرفیت تشخیص بعد متعالی خود، دیگران و جهان مادی از طریق هوشیاری است (King, 2007). امونز<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) آن را توانایی پیش افتادن از جسم مادی و توسعه آگاهی عمیق‌تر از یک وجود الهی و یا نفس شخص تعریف می‌کند. در حقیقت آگاهی متعالی توانایی احساس بعد معنوی زندگی را بیان می‌کند (عبداله زاده و دیگران، ۱۳۸۸، ۵۴).

1- Critical Existential Thinking  
2- the most fundamental questions of existence  
3- Personal meaning production  
4- Transcendental awareness  
5- Emmons, R. A.

### د) توسعه موقعیت هوشیاری<sup>۱</sup>

آخرین مؤلفه از هوش معنوی است که به توانایی ورود و خروج از حالت‌های بالاتر معنوی هوشیاری به صلاحدید خود فرد تعریف می‌شود (عبداله زاده و دیگران، ۱۳۸۸، ۵۶). افرادی که از هوش معنوی بالایی برخوردارند، موقعیت‌های اوج هوشیاری را تجربه کرده و جهت حل مسائل از منابع معنوی بهره می‌برند و فضایل اخلاقی از قبیل تواضع، حق شناسی و گذشت را در آنان به وضوح می‌توان دید (Smith, 2005). به عقیده تارت<sup>۲</sup> (۱۹۷۵) آگاهی متعالی در حالات طبیعی بیداری پدیدار می‌شود در حالی که «توسعه موقعیت‌های هوشیاری» توانایی فراتر از حالات قبلی و ورود به سطوح بالاتر معنوی می‌باشد (King & DeCicco, 2009).



شکل ۱. مؤلفه های هوش معنوی (اقتباس از: King & DeCicco, 2009)

با توجه به این که مدل کینگ<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) از جامعیت بیشتری نسبت به سایر مدل‌های هوش معنوی برخوردار است، در پژوهش حاضر، برای معرفی و بررسی شاخص‌های هوش معنوی از مدل کینگ به عنوان متغیر مستقل استفاده شده است.

### مدیریت دانش

در عصر فرا صنعتی، دانش به عنوان یک منبع مهم اقتصادی<sup>۴</sup> به شمار می‌آید

1- Conscious state awareness

2- Tart, C. T

3- King, D.

4- Economic

(Anbari, et al 2008). فرهنگ لغت وبستر دانش را واقعیت یا حالت دانستن بعضی چیزها یا مهارت‌هایی که به وسیله تجربه یا تداعی حاصل می‌شود تعریف کرده است (رمضان، حسنی، ۱۳۹۰: ۱۲). به عبارت دیگر دانش آن چیزی است که برای سازمان تازه و جدید است، و به طور ناخودآگاه خلق و یا از منابع و امکانات بیرونی حاصل می‌شود (Alwis. & Hartma, 2008).

در دسته‌بندی که از سوی صاحب‌نظران سازمان ارایه گردیده، دهه ۲۰۰۰ را دهه مدیریت دانش لقب داده‌اند (هویدا و دیگران، ۱۳، ۱۳۸۹). برخی مدیریت دانش را به عنوان یک فرایند تعریف کرده و عده‌ای دیگر با تمرکز بر سرمایه معنوی به تعریف آن پرداخته‌اند (Harorimana, 2009). بنا به عقیده کاپوزی<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) مدیریت دانش، مجموعه فرایندهایی را شامل می‌شود که طی آن داده‌ها و تجربیات کسب شده به معرفت تبدیل می‌شوند. هم‌چنین مسیری است جهت افزایش یا خلق ارزش با توسعه پویاتر دانش فنی و مهارت‌های انباشته در تفکر افراد (Saniah, 2009). Burke, 2009 دستیابی به کشف مهمی که نخستین بار صورت می‌گیرد، هدف مدیریت دانش<sup>۲</sup> (KM) است (دراکر، ۱۳۹۰، ۹۶).

به اعتقاد میفلد<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) یادگیری مناسب، وحدت عمل<sup>۴</sup>، برنامه‌های تشویقی، برنامه‌ریزی متوالی و فرهنگ سازمانی تیمی راهبردهای مدیریت دانش را حمایت می‌کند (Mayfield, 2008). فرآیندهای مدیریت دانش، در حل مسأله، یادگیری پویا، برنامه‌ریزی استراتژیک، تصمیم‌گیری و محافظت دارایی هوشی از فرسودگی و تباهی به سازمان کمک می‌کند و منجر به انعطاف‌پذیری فزاینده و افزایش هوش سازمانی می‌شود (اعرابی، موسوی، ۱۳۸۹: ۱۱).

در این پژوهش مدل اقدامات مدیریت دانش مارکیوس و سایمون<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) به شرح زیر جهت اثربخشی اقدامات مدیریت دانش مورد استفاده قرار گرفت:

1- Capozzi, M.  
2- The purpose of knowledge management  
3- Mayfield, R. D  
4- Action unity



## گرایش به سمت توسعه، انتقال و حمایت از دانش<sup>۱</sup>

توسعه دانش مشتمل بر کلیه تلاش‌های مدیریتی است که با هدف ایجاد قابلیت‌ها انجام می‌گیرد (سهرابی، دارمی، ۱۳۸۹: ۱۱۱). توانایی انتقال دانش یک واحد به واحد دیگر جهت تسهیل عملکرد سازمان را عمل انتقال دانش می‌گویند (خیرگو و شکری، ۱۳۹۰). در فرایند انتقال دانش مسائل زیربنایی ضروری عبارتند از: الف) کشف منبع دانش مورد نیاز ب) رضایت‌مندی و تمایل به تسهیم دانش ج) گرایش به کسب دانش د) صلاحیت دریافت‌کننده دانش (Liyanag., Elhag, Ballal and Li, 2009). لیکاک<sup>۲</sup> عنوان می‌کند سازمانی که از خلق دانش و اشتراک‌گذاری اطلاعات در بین کارکنانش حمایت می‌کند، قادر به اتخاذ فرآیندهای موثرتر و کارآمدتر خواهد بود (Laycock M, 2005).

## یادگیری مستمر در سازمان<sup>۳</sup>

از مفهوم یادگیری مستمر با اسامی مختلف نظیر "یادگیری مداوم"<sup>۴</sup>، "یادگیری آزاد"<sup>۵</sup> و "یادگیری خودآموز"<sup>۶</sup> یاد می‌شود (شاه ولی و فروزانی، ۱۳۸۷، ۲۷). یادگیری سازمانی یک وضعیت ثابت یا هدف محدود نیست؛ بلکه فرایند مستمر تطبیق با شرایط محیطی و تکامل است که طی آن گروه‌های درون سازمان تشویق می‌شوند تا مهارت‌ها، دانش و اجماع درباره مقصد سازمان را توسعه دهند (قربانی‌زاده، ۱۳۸۷ : ۳۲). فلسفه یادگیری مستمر که بر پایه فرد، تیم و یادگیری ضمن انجام کار است باید پر اهمیت شمرده شده و به سرعت در سازمان ترویج یابد و جهت رشد یادگیری بر استفاده از فناوری‌های نوین تأکید شود (Phillips, 2003).

## درک سازمان به عنوان یک سیستم جهانی<sup>۷</sup>

مقصود از جهان بینی سیستمی، بررسی پدیده‌ها از راه در نظر گرفتن کل پدیده

1- tendency towards development, knowledge transfer and support

2- Laycock

3- Continuous learning in organizations

4- Continuous Learning

5- Open Learning

6- Autonomous Learning

7- Understanding the organization as a global system

است و چشم اندازی روشن تر و طبیعی تر از سیستم‌های زنده نظیر سازمان‌ها را که در محیط پویای امروزی در تلاش برای بقا و رشد هستند، به دست می‌دهد و تفکر سیستمی روشی برای تفسیر جهان به عنوان کل‌های مرتبط و متصل به هم به شمار می‌آید (مرعشی و دیگران، ۱۳۸۸: ۲۶). در سازمان‌ها بر خلاف سیستم‌های زیست‌شناسی و فیزیک مرزها کاملاً آشکار نیستند. در اینجا مرز سیستم، به جهان بینی مشاهده‌گر هم بستگی دارد (مرعشی و دیگران، ۱۳۸۸: ۴۰).

### توسعه فرهنگ نوآورانه جهت حمایت از پروژه‌های تحقیق و توسعه<sup>۱</sup>

در چارچوب فرهنگ نوآوری، نوآوری به فرایندی پیچیده اشاره دارد که مقصودش ایجاد، انتقال، تغییر و عکس‌العمل به ایده‌های بکر و جدید است (Janssen & Van, 2004). زمینه اجرایی آن، توانایی سازمان برای اجرای ایده‌هایی را شامل می‌شود که می‌توانند ارزش افزوده تولید نمایند (Dobni, 2008). از آنجائی که تحقیق و توسعه به عنوان مهم‌ترین منبع یگانه نوآوری می‌باشد. مدیران با تأکید بر محدوده اجرایی فرهنگ نوآورانه، روش‌های حمایتی گوناگونی برای ایجاد انگیزه و هیجان در بین کارکنان سازمان دارند (Cass & Ngo, 2008).

### رویکردهای مبتنی بر افراد<sup>۲</sup>

افراد، نقش کلیدی در فرایندهای سازمانی دارند و راهبران اصلی سیستم‌های دانش هستند (Md. & Kanai, 2009). درموت<sup>۳</sup> تأکید بر نقش مهم افراد در فرایند تسهیم دانش دارد که باید جهت مشارکت در امور مختلف برانگیخته شوند (McDermott, 1999: 103). در این راستا، سازمان تلاش می‌کند کارکنان را با توجه به توانایی‌ها و قابلیت‌هایشان در راستای اهداف سازمان و شغل آن‌ها توسعه دهد و بین وظایف شغلی و نیازهای توسعه فردی ارتباطی پویا ایجاد نماید (رمضان، حسنوی، ۱۳۹۰).

1- Develop an innovative culture that supports research and development projects will

2- Approaches based on individuals

3- Mc Dermott

### توسعه شایستگی (توانمندی) و مدیریت بر مبنای شایستگی<sup>۱</sup>

شایستگی به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت و با موفقیت انجام دهد اشاره دارد (حسین‌پور، کوشکی، بودلایی، ۱۳۹۰). و مدیریت مبتنی بر شایستگی بر تشخیص تخصص‌های فنی ضروری و نیز بر توسعه شایستگی‌هایی که منجر به نتایج فوق‌العاده‌ای می‌شوند، تمرکز می‌کند (29: 2006 Siugzdiniene).

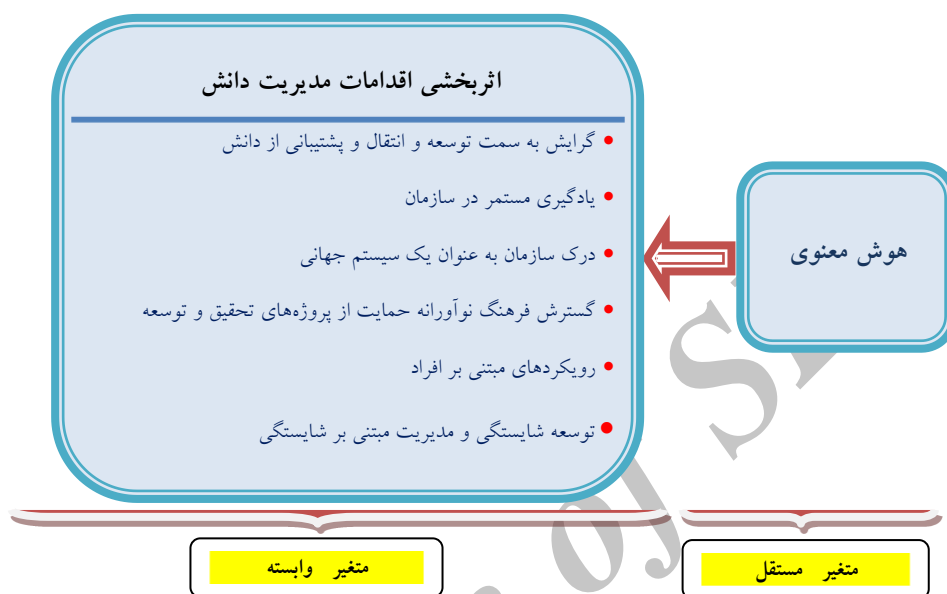
آنچه که از تئوری‌های مطرح شده فوق می‌توان استدلال به تأثیر هوش معنوی بر اثربخشی اقدامات مدیریت دانش نمود آن است که تفکر انتقادی و جود توسعه نظریه‌هایی در خصوص مسائلی از قبیل زندگی، مرگ، واقعیت و هستی را شامل می‌شود؛ ایجاد معنای شخصی یافتن معنا و هدف تجربیات روزمره و کمک به انطباق خود با شرایط استرس‌زا می‌باشد؛ و توسعه موقعیت هوشیاری، تکنیک‌هایی جهت ورود به مراحل بالاتر خودآگاهی ایجاد می‌کند که مشاهده صریح و واضح مباحث و گزینه‌ها را موجب می‌شود؛ که در مجموع این مؤلفه‌ها به عنوان هوش معنوی تأثیر بسزایی بر اثربخشی هر یک از اقدامات مدیریت دانش دارد. به عبارت دیگر افزایش هوش معنوی کارکنان گرایش به سمت توسعه دانش و انتقال و پشتیبانی از دانش را به ارمغان می‌آورد؛ انگیزه یادگیری مستمر و مداوم در سازمان را ایجاد می‌کند؛ موجب درک سازمان به عنوان یک سیستم جهانی می‌شود؛ باعث ابداع رویه‌های نوینی جهت سنجش و بهبود شایستگی‌های کارکنان می‌شود و در کل آنچه که اهمیت دارد این است که کارکنان دارای نیازهای مادی و معنوی هستند که مورد توجه قرار دادن این نیازها در پیاده‌سازی و اثربخشی اقدامات مدیریت دانش در سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های دولتی ضرورت دارد.

### مدل مفهومی تحقیق

با توجه به موضوع تحقیق «تأثیر هوش معنوی بر اثربخشی اقدامات مدیریت دانش»، در این مدل برای مؤلفه‌های مربوط به هوش معنوی از الگوی هلدبرنت

1- Competency development and management based on competency

(۲۰۱۱) - که برگرفته از مدل کینگ (۲۰۰۸) می باشد - و برای ابعاد اثربخشی اقدامات مدیریت دانش از الگوی مارکیوس و سایمون (۲۰۰۶) استفاده شده است.



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق (اقتباس از: Hildebrant, 2011, King, 2008, Marques & Simon, 2006)

### فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی این تحقیق عبارت است از اینکه "بین هوش معنوی و اثربخشی اقدامات مدیریت دانش وزارت امور اقتصادی و دارایی ارتباط معناداری وجود دارد". هم چنین فرضیه‌های فرعی این تحقیق به شرح زیر می‌باشند:

۱. بین هوش معنوی و گرایش به سمت توسعه، انتقال و حمایت از دانش در وزارت امور اقتصادی و دارایی ارتباط معناداری وجود دارد.
۲. بین هوش معنوی و یادگیری مستمر سازمانی در وزارت امور اقتصادی و دارایی ارتباط معناداری وجود دارد.

۳. بین هوش معنوی و درک سازمان به عنوان یک سیستم جهانی در وزارت امور اقتصادی و دارایی ارتباط معناداری وجود دارد.
۴. بین هوش معنوی و توسعه فرهنگ نوآورانه حمایت از پروژه‌های تحقیق و توسعه در وزارت امور اقتصادی و دارایی ارتباط معناداری وجود دارد.
۵. بین هوش معنوی و رویکردهای مبتنی بر افراد در وزارت امور اقتصادی و دارایی ارتباط معناداری وجود دارد.
۶. بین هوش معنوی و توسعه شایستگی و مدیریت بر مبنای شایستگی در وزارت امور اقتصادی و دارایی ارتباط معناداری وجود دارد.

#### روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر بر حسب هدف از نوع تحقیقات توسعه‌ای است. مقصود اساسی این نوع تحقیقات تدوین یا تهیه برنامه‌ها، طرح‌ها و امثال آن است، به طوری که ابتدا موقعیتی نامعین مشخص شده و بر اساس یافته‌های پژوهشی، طرح یا برنامه ویژه آن تدوین و تولید می‌شود. هم‌چنین این پژوهش بر حسب دستاورد یا نتیجه تحقیق از نوع کاربردی و به لحاظ استراتژی تحقیق مورد استفاده پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، شامل کارکنان ستادی رده کارشناسی (کارشناسان، کارشناسان مسئول و مدیران پایه) معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور وزارت امور اقتصادی و دارایی است که مجموعاً ۲۱۰ نفر می‌باشند؛ که جهت حصول اطمینان از این موضوع که اداره کل‌های مختلف این معاونت به طور کافی نمایندگی جامعه آماری را داشته باشند از روش تصادفی طبقه‌ای به عنوان یکی از روش‌های نمونه‌گیری استفاده شده که از این جامعه، نمونه مورد نظر از طریق فرمول زیر ۱۳۶ نفر به دست آمد:

$$n = \frac{N \times (Z_{\alpha/2})^2 \times p(1-p)}{\xi^2(N-1) + (Z_{\alpha/2})^2 \times P(1-P)}$$

$$N=210 \quad \xi = 5\% \quad Z_{\alpha/2}=1.96 \quad P=0.5 \quad n = ? = 136$$

برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد هلدبرنت (۲۰۱۱) برای ارزیابی هوش معنوی (۲۴ سؤال) و پرسشنامه استاندارد مارکیوس و سایمون (۲۰۰۶) جهت اثربخشی اقدامات مدیریت دانش (۲۳ سؤال) استفاده شد. اما جهت افزایش روایی پرسشنامه از نقطه نظرات کتبی و شفاهی اساتید متخصص این رشته و کارشناسان وزارت امور اقتصادی و دارایی با توجه به شرایط و ضوابط حاکم بر سازمان بهره‌مند گردید. و به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، ابتدا ۳۰ نفر از جامعه آماری انتخاب و پرسشنامه در اختیار آن‌ها قرار گرفت و سپس از روش آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی پرسشنامه استفاده گردید که مقدار آلفا آن برابر ۰,۹۲ به دست آمد که می‌توان گفت پرسشنامه از ثبات و پایایی قابل قبولی برخوردار است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا جهت اطمینان از نرمال بودن جامعه از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف<sup>۱</sup> و سپس به دلیل نرمال بودن داده‌های جامعه از ضریب همبستگی پیرسون<sup>۲</sup> برای تعیین میزان همبستگی بین متغیرها، استفاده شده است. هم‌چنین برای بررسی تأثیر بین دو متغیر مستقل و تابع، خط رگرسیون<sup>۳</sup> را رسم نموده و معادله آن نیز آورده شده است. در نهایت برای رتبه‌بندی متغیرهای مستقل از نظر درجه اهمیت و اولویت میزان تأثیر آن‌ها بر مؤلفه‌های متغیر وابسته از آزمون فریدمن<sup>۴</sup> استفاده شده است.

1- Kolmogorov - Smirnov Test

2- Pearson Correlation

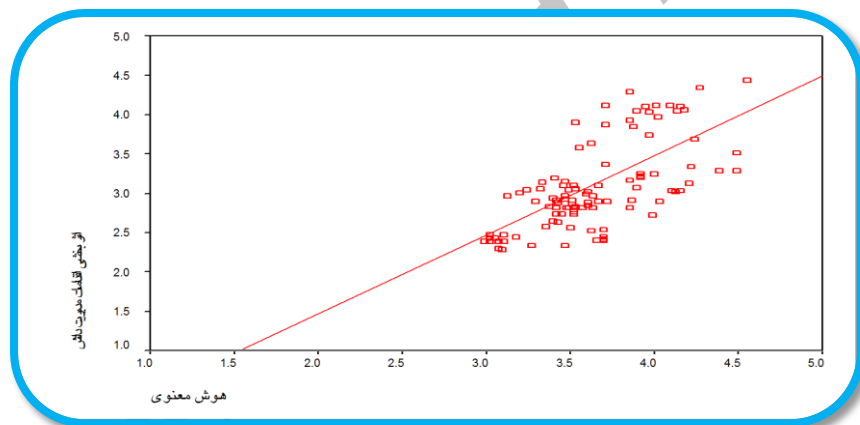
3- Regression line

4- Friedman test

## یافته‌ها

در این بخش، محقق برای پاسخ‌گویی به مسأله تدوین شده یا تصمیم‌گیری در مورد رد یا تأیید فرضیات، از روش‌های مختلف تجزیه تحلیل به شرح زیر استفاده کرده است.

از لحاظ توصیف مشخصات جمعیت شناختی کارکنان باید گفت که برای نشان دادن توزیع فراوانی هم‌زمان دو یا چند متغیر طبقه‌ای از جدول توافقی استفاده شد که بر اساس آن بیشترین فراوانی مربوط به کارکنانی است که از لحاظ سنی بین ۲۵ تا ۳۵ سال سن دارند (۸۶ نفر)، دارای سطح تحصیلات لیسانس (۸۷ نفر) با پست سازمانی کارشناس (۷۶ نفر) و سوابق خدمتی بین ۵ تا ۱۰ سال (۷۲ نفر) می‌باشد.



نمودار ۱. ضریب همبستگی پیرسون فرضیه اصلی

کلیه فرضیه‌ها بر اساس ضریب همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گرفت. که ضریب همبستگی به دست آمده از فرضیه فرعی اول (۰,۵۹۹)، فرضیه فرعی دوم (۰,۲۰۳)، فرضیه فرعی سوم (۰,۶۶۶)، فرضیه فرعی چهارم (۰,۷۲۰)، فرضیه فرعی پنجم (۰,۲۹۷)، فرضیه فرعی ششم (۰,۴۵۴) و فرضیه اصلی (۰,۶۵۳) می‌باشد که نشان‌دهنده همبستگی مستقیم بین هوش معنوی و اثربخشی اقدامات مدیریت دانش

است. یعنی ارتباط معنی داری بین آن‌ها وجود دارد.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی مربوط به فرضیه اصلی

سطح معنی داری	مقدار خطا	نتیجه گیری	مقدار ضریب همبستگی
۰,۰۰۰	۰,۰۵	وجود ارتباط معنادار	۰,۶۵۳

سپس به دلیل نرمال بودن شاخص‌ها با استفاده از این آزمون به مقایسه مقدار میانگین جامعه تک تک شاخص‌ها با مقدار حد وسط یعنی عدد ۴ پرداخته شد.

جدول ۳. نتایج آزمون وضعیت موجود شاخص‌های اقدامات مدیریت دانش

نتیجه گیری	فاصله اطمینان ۹۵ درصدی برای اختلاف میانگین		سطح معنی داری	آماره t	مقدار خطا	شاخصها
	حد بالا	حد پایین				
نسبتاً مطلوب	۰,۲۵۳۰	۰,۰۷۰۵	۰,۰۰۱	۳,۵۰۷	۰,۰۵	گرایش به سمت توسعه، انتقال و حمایت از دانش
نسبتاً مطلوب	۰,۲۷۸۶	۰,۰۲۰۵	۰,۰۲۴	۲,۲۹۱	۰,۰۵	یادگیری مستمر در سازمان
متوسط	۰,۰۶۸۱	- ۰,۲۰۰۵	۰,۳۳۱	۰,۹۷۵	۰,۰۵	درک سازمان به عنوان یک سیستم جهانی
متوسط	۰,۱۰۶۵	- ۰,۲۲۴۱	۰,۴۸۳	۰,۷۰۴	۰,۰۵	توسعه فرهنگ نوآورانه حمایت از پروژه‌های تحقیق و توسعه
متوسط	۰,۱۵۴۰	- ۰,۰۵۴۷	۰,۳۴۹	۰,۹۴۱	۰,۰۵	رویکردهای مبتنی بر افراد
نسبتاً مطلوب	۰,۲۹۰۸	۰,۰۷۶۸	۰,۰۰۱	۳,۳۹۸	۰,۰۵	توسعه شایستگی و مدیریت بر مبنای شایستگی
متوسط	۰,۱۶۴۱	- ۰,۰۲۴۱	۰,۱۴۴	۱,۴۷۰	۰,۰۵	اقدامات مدیریت دانش

با توجه به جدول فوق شاخص درک سازمان به عنوان یک سیستم جهانی، توسعه فرهنگ نوآورانه حمایت از پروژه‌های توسعه و تحقیق و رویکردهای مبتنی بر افراد به دلیل مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا ۰,۰۵ در وضعیت متوسطی قرار دارد. همچنین شاخص‌های گرایش به سمت توسعه، انتقال و حمایت از دانش، یادگیری مستمر در سازمان و توسعه شایستگی و مدیریت بر مبنای شایستگی به دلیل سطح معنی داری کوچکتر از مقدار خطا ۰,۰۵ و همچنین فاصله اطمینان ۹۵ درصدی



برای اختلاف میانگین که در بازه مثبت قرار دارد وضعیت نسبتاً مطلوبی دارد. در نتیجه شاخص کلی اثر بخشی اقدامات مدیریت دانش نیز به دلیل سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا ۰,۰۵ در وضعیت متوسطی قرار گرفته است

شاخص کلی وضعیت موجود هوش معنوی و مؤلفه‌های آن به دلیل سطح معنی داری کوچکتر از مقدار خطا ۰,۰۵ و همچنین فاصله اطمینان ۹۵ درصدی برای اختلاف میانگین که در بازه مثبت قرار دارد، در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارند. همچنین جهت بررسی تأثیر بین دو متغیر مستقل و تابع، از رگرسیون خطی استفاده شد. که در آزمون فرضیه اصلی چون مقدار سطح معنی داری برابر صفر و کوچکتر از مقدار خطا ۰,۰۵ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد تأیید فرضیه اصلی را نتیجه می‌گیریم پس متغیر هوش معنوی در مدل باقی می‌ماند. و مقدار ضریب آن ۱,۰۰۵ می‌باشد. که نشان از تأثیر معنادار هوش معنوی بر روی اثربخشی اقدامات مدیریت دانش دارد. تأثیر آن (۶۵,۳) درصد و مقدار آن نیز مثبت (مستقیم) می‌باشد.

#### جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه اصلی رگرسیون خطی

ضریب غیر استاندارد	ضریب استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری
۱,۰۰۵	۰,۶۵۳	۹,۹۸۶	۰,۰۰۰

لازم به ذکر است که میزان رگرسیون به دست آمده از تأثیر هوش معنوی بر گرایش به سمت توسعه، انتقال و حمایت از دانش (۵۹,۹)، یادگیری مستمر در سازمان (۲۰,۳)، درک سازمان به عنوان یک سیستم جهانی (۶۶,۶)، توسعه فرهنگ نوآورانه حمایت از پروژه‌های تحقیق و توسعه (۷۲,۰)، رویکردهای مبتنی بر افراد (۲۹,۷) و توسعه شایستگی و مدیریت بر مبنای شایستگی (۴۵,۴) می‌باشد که نشان می‌دهد کلیه فرضیه‌های فرعی نیز مورد تأیید قرار گرفتند.

رتبه‌بندی شاخص‌های اقدامات مدیریت دانش: برای بررسی اولویت‌بندی متغیرهای وابسته (گرایش به توسعه، انتقال و حمایت از دانش، یادگیری مستمر در سازمان، توسعه فرهنگ نوآورانه حمایت از پروژه‌های تحقیق و توسعه، رویکردهای مبتنی بر افراد و توسعه شایستگی و مدیریت بر مبنای شایستگی) از آزمون رتبه‌بندی

فریدمن استفاده شد.

جدول ۵. نتایج رتبه‌بندی شاخص‌های اقدامات مدیریت دانش

نتیجه‌گیری	تایید فرضیه	خطا	سطح معنی‌داری
تفاوت معنی‌دار است	H <sub>1</sub>	۰,۰۵	۰,۰۰۰

حال چون مقدار سطح معنی‌داری برابر صفر و کوچک‌تر از مقدار خطا ۰,۰۵ می‌باشد، فرض یک را نتیجه می‌گیریم یعنی میانگین شاخصها تفاوت معنی‌داری دارند.

جدول ۶. بررسی رتبه‌بندی شاخص‌های اقدامات مدیریت دانش

رتبه میانگین	شاخصها	رتبه‌ها
۳,۸۲	توسعه شایستگی و مدیریت بر مبنای شایستگی	رتبه ۱
۳,۷۵	یادگیری مستمر در سازمان	رتبه ۲
۳,۶۶	گرایش به سمت توسعه، انتقال و حمایت از دانش	رتبه ۳
۳,۴۷	توسعه فرهنگ نوآورانه حمایت از پروژه‌های تحقیق و توسعه	رتبه ۴
۳,۱۵	رویکردهای مبتنی بر افراد	رتبه ۵
۳,۱۰	درک سازمان به عنوان یک سیستم جهانی	رتبه ۶

رتبه‌بندی شاخص‌های هوش معنوی (با استفاده از آزمون فریدمن): اولین رتبه مربوط به ایجاد معنای شخصی با میانگین (۲,۸۴) می‌باشد و رتبه سایر مؤلفه‌ها به ترتیب مربوط به آگاهی متعالی (۲,۷۳)، تفکر انتقادی وجودی (۲,۴۹) و توسعه موقعیت هوشیاری (۱,۹۴) می‌باشد.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

مطابق آنچه که در این پژوهش بدان پرداخته شد می‌توان نتایج حاصله و پیشنهادها را به تفکیک فرضیات اصلی و فرعی تحقیق به شرح ذیل بیان کرد:

فرضیه فرعی اول به بررسی رابطه بین هوش معنوی و گرایش به سمت توسعه، انتقال و پشتیبانی از دانش می‌پردازد. نتایج حاصله، همبستگی مستقیم ( $r = 0.599$ ) و رابطه معنی‌دار را مورد تأیید قرار دادند و از طرفی این مؤلفه از اقدامات مدیریت دانش در وضعیت نسبتاً مطلوبی در سازمان برخوردار است. بنابراین جهت افزایش این همبستگی و دستیابی به وضعیت مطلوب سازمانی پیشنهاد می‌شود با اندیشیدن در مورد اهداف و خواسته‌ها به امور روزمره، چشم انداز و تعادل داده و ارزش‌ها شناسایی شود؛ رویه‌های کدگذاری دانش در سازمان از طریق فناوری روز متحول گردد و بانک‌های اطلاعاتی (اینترنت و انترانت) در دسترس کارکنان، توسعه یابد؛ سازوکارهایی برای حمایت از کارکنان جهت انتقال دانش و تجربیات، با استفاده از طرح‌هایی مانند گردش شغلی و چند مهارتی نمودن آنها، صورت گیرد.

فرضیه فرعی دوم به بررسی رابطه بین هوش معنوی و یادگیری مستمر در سازمان می‌پردازد. نتایج به دست آمده همبستگی مثبت ( $r = 0.32$ ) و رابطه معنی‌دار را مورد تأیید قرار داد که کمترین میزان همبستگی نسبت به سایر فرضیه‌ها حاصل شد لذا جهت تقویت این رابطه در سازمان باید عمیق‌ترین منابع درونی کشف و به کار گرفته شود تا از آن قدرت توجه و دقت و انعطاف‌پذیری در محیط کار حاصل شود؛ دوره‌های آموزشی مناسب‌تر با وظایف کارکنان برگزار شود و مسیر شغلی مشخص‌تری در سازمان تدوین گردد که سبب ایجاد انگیزه کارکنان جهت یادگیری مستمر در سازمان شود.

فرضیه فرعی سوم به بررسی رابطه بین هوش معنوی و درک سازمان به عنوان یک سیستم جهانی می‌پردازد. نتایج به دست آمده همبستگی مثبت ( $r = 0.666$ ) و رابطه معنی‌دار را مورد تأیید قرار دادند. هم‌چنین با توجه به وضعیت موجود درک سازمان به عنوان یک سیستم جهانی (در حد متوسط) و نیز کسب ضعیف‌ترین رتبه در آزمون فریدمن، جهت تقویت ارتباط هوش معنوی با این مؤلفه می‌توان با ترکیب نگرش جهانی و نگرش شخصی، ارتباط با دیگران، طبیعت و جهان هستی را گسترش داد؛ سیستم‌های موجود را با تسهیل در اطلاع‌رسانی به ارباب رجوعان و کارکنان و ... بر اساس نیازهای مشخص شده توسعه داد و هم‌چنین جهت توسعه

نوآوری و انعطاف‌پذیری، توجه و استفاده از منابع مهم دانش موجود در خارج از مرزهای سازمان توصیه می‌شود.

فرضیه فرعی چهارم به بررسی رابطه بین هوش معنوی و توسعه فرهنگ نوآورانه حمایت از پروژه‌های تحقیق و توسعه می‌پردازد. نتایج به دست آمده همبستگی مثبت ( $r = 0,720$ ) و رابطه معنی‌دار را مورد تأیید قرار دادند که نشان‌دهنده آن است که هوش معنوی بیشترین همبستگی را با این مؤلفه دارد ولی در سازمان از نظر وضعیت موجود توسعه فرهنگ نوآورانه حمایت از پروژه‌های تحقیق و توسعه در حد متوسطی قرار گرفته که جهت گسترش این ارتباط و حصول به وضعیت مطلوب سازمانی، باید آموزش لازم به کارکنانی که پروژه‌های تحقیق و توسعه را گسترش می‌دهند صورت گیرد و برای اجرای پروژه‌ها مورد حمایت قرار گیرند؛ روش‌های کنترلی قوی‌تری برای نظارت و تجزیه و تحلیل پروژه‌های تحقیق و توسعه ایجاد شود و با اعتماد به کارکنان، دادن آزادی عمل، تشویق آنان به نوآوری و حمایت ویژه از پروژه‌های تحقیق و توسعه، می‌توان موجبات افزایش انگیزه و کوشش افراد سازمان را برای گسترش فرهنگ تحقیق و توسعه فراهم آورد.

فرضیه فرعی پنجم به بررسی رابطه بین هوش معنوی و رویکردهای مبتنی بر افراد می‌پردازد. نتایج به دست آمده همبستگی مثبت ( $0,297$ ) و رابطه معنی‌دار را مورد تأیید قرار دادند. هم‌چنین با توجه به وضعیت موجود رویکردهای مبتنی بر افراد (در حد متوسط) جهت تقویت این رابطه باید تمایلات نوع دوستانه نسبت به دیگران در کارکنان ایجاد و دیدگاهی روشنفکرانه و آرام در برخورد با مسائل را در آنها بوجود آورد؛ جهت اهمیت دادن به کارکنان و عملکرد آنها سعی در ایجاد کار گروهی درون سازمانی نمود و مکانیزم‌هایی مناسب‌تری نیز جهت آگاهی مدیران از موفقیت‌های کارکنان ایجاد و برای آنها پاداش در نظر گرفته شود.

فرضیه فرعی ششم به بررسی رابطه بین هوش معنوی و توسعه شایستگی و مدیریت بر مبنای شایستگی می‌پردازد. نتایج به دست آمده همبستگی مستقیم ( $0,454$ ) و رابطه معنی‌دار را مورد تأیید قرار دادند. از طرفی دیگر بالاترین اولویت را نسبت به سایر فرضیات دارد، بنابراین با توجه به حساسیت موضوع جهت افزایش

این همبستگی باید رویه‌های مناسب‌تری برای شناسایی مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز سازمان تعیین گردد که با توجه به معنا و هدف زندگی انطباق‌پذیری کارکنان را با شرایط استرس‌زا افزایش دهد؛ فرایندهای مدیریت منابع انسانی بر مبنای اهداف نظام مدیریت بر مبنای شایستگی اصلاح شود؛ به کارکنانی که عملکرد آنان از استاندارد تعیین شده پایین‌تر است، مشاوره ارائه گردد و هم‌چنین معیارهای شایستگی با توجه به تجربیات سایر کشورها استاندارد سازی شود.

در کل نتایج حاصله نشان دهنده آن است که وضعیت موجود هوش معنوی و ابعاد آن در سازمان در حد نسبتاً مطلوب است، اما وضعیت موجود مؤلفه‌های اقدامات مدیریت دانش در حد انتظار نیست که جهت بهبود وضعیت و اثربخشی این اقدامات باید تنظیم مجدد سیستم‌های پاداش و ارزیابی عملکرد مورد توجه قرار گیرد. جهت بهبود ادراک کارکنان از معنا کار و توسعه شایستگی آن‌ها اقداماتی از قبیل چرخش شغلی، غنی‌سازی شغلی و توجه به لذت بخش کردن کار صورت گیرد؛ توسعه فرهنگی که نوآوری، تحقیق و توسعه و سهم‌سازی دانش را تشویق نماید و سازوکارهایی اثربخش‌تری جهت گسترش الگوبرداری خارجی صورت گیرد، که سازمان را قادر به یادگیری از موفقیت‌ها و شکست‌های سایر سازمان‌ها کند. سخن آخر اینکه با بکارگیری دانش معنوی، تغییر و تحول می‌تواند «از درون به بیرون» مدیریت شود و کارکنانی که زندگی معنوی را تجربه می‌کنند، قادر خواهند بود با سازوکارهایی منطبق با اهداف سازمانی موجبات رشد و توسعه خود و هم‌چنین اثربخشی اقدامات مدیریت دانش در سازمان را فراهم سازند.

## منابع و مأخذ

۱. ابزری، مهدی؛ علی شائمی؛ هوشنگ طالبی؛ سعید عبدالمنافی، (۱۳۹۰)؛ "بررسی شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب مدیریت دانش در صنعت خودروی ایران"؛ فصلنامه میریت دولتی، سال سوم، شماره ۶، (صص ۳۴-۱۹).
۲. اعرابی، سید محمد؛ سعید موسوی، (۱۳۸۹)؛ "استراتژی دانش"؛ چاپ اول، تهران: نشر مهکامه.
۳. ایمانی راد، مرتضی؛ حقیق، رامش (۱۳۹۰)؛ "هوش معنوی و کسب و کار"؛ ماهنامه تدبیر، سال بیست و دوم، شماره ۲۲۹، (صص ۸۹-۸۶).
۴. حسین پور، داود؛ علیرضا کوشکی جهرمی؛ حسن بودلایی، (۱۳۹۰)؛ "معنویت به عنوان حلقه توانمندسازی و بروز رفتارهای کارآفرینانه"؛ فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، مرکز مطالعات مدیریت و توسعه فناوری، دانشگاه تربیت مدرس، دوره ۱، شماره ۱، (صص ۹۲-۶۵).
۵. خیرگو، منصور؛ زینب شکری، (۱۳۹۰)؛ "فرهنگ سازمانی و سپهر دانش گرایی؛ آموخته‌هایی که آشکار می‌شود"؛ ماهنامه توسعه مدیریت، سال چهاردهم؛ دوره جدید، شماره ۸۸، (صص ۴۵-۴۰).
۶. دراکر، پیتر (۱۳۹۰)؛ "اندیشه‌های نو در دانش مدیریت" (مباحثی برای بهبود و کارآمدی کارکنان، مدیران و سازمان‌ها)؛ ترجمه: حمید تنکابنی، چاپ اول، تهران: انتشارات مروارید.
۷. رمضان، مجید؛ رضا حسنوی، (۱۳۹۰)؛ "بهره‌وری دانش در سازمان‌های دانشی"؛ چاپ اول، تهران: نشر آتی نگر.
۸. ریچارد، ا. بوئل (۱۳۸۹)؛ "سفر هوش معنوی"؛ ترجمه: پرویز شریفی درآمدی، مسعود نویدی مقدم، سمیراسادات حسینی بنویدی، چاپ اول، قم: نشر بخشایش.
۹. ساغروانی، سیما (۱۳۸۹)؛ "بهره‌های هوش معنوی برای فرد و سازمان"؛ ماهنامه تدبیر، سال بیست و یکم، شماره ۲۱۵، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، (صص ۳۹-۳۵).
۱۰. سهرابی، بابک؛ هادی دارمی، (۱۳۸۹)؛ "مدیریت دانش (با رویکرد MBA)"؛ چاپ اول، تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت).
۱۱. شاه ولی، منصور؛ معصومه فروزانی، (۱۳۸۷)؛ "یادگیری مستمر"؛ چاپ اول، شیراز: انتشارات دانشگاه شیراز.

۱۲. فرهنگ، علی اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره؛ نرگسیان، عباس (۱۳۸۸)؛ "هوش پیش بینی کننده رهبری تحول آفرین: بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین"؛ فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره پانزدهم، (صص ۵۷-۳۱).
۱۳. قربانی زاده، وجه الله (۱۳۸۷)؛ "یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده با نگرشی بر مدیریت دانش"؛ چاپ اول، تهران: انتشارات بازتاب.
۱۴. عبدالله زاده، حسن؛ معصومه باقرپور؛ سمانه بوژمهرانی؛ محدثه لطفی، (۱۳۸۸)؛ "هوش معنوی (مفاهیم، سنجش و کاربردهای آن)"؛ چاپ اول، تهران: انتشارات روان سنجی.
۱۵. مرعشی، سید جعفر؛ وحیده بلیغ؛ علی غیاث آبادی، (۱۳۸۸)؛ "تفکر سیستمی و ارزیابی کارآمدی آن در اداره جامعه و سازمان"؛ چاپ دوم، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۱۶. هویدا، رضا؛ سیدعلی سیادت؛ اکرم نیک بخت؛ اعظم مقدم، (۱۳۸۹)؛ "پارادایم مدیریت دانش"؛ چاپ اول، اصفهان: نشر ارکان دانش.
17. Alwis, Ragna Seidler-de. and Hartma, Evi (2008), "The use of tacit knowledge within innovative companies: knowledge management in innovative enterprises", Journal of Knowledge Management, Vol. 12, No. 1. 133-147.
18. Amram, Joseph Yosi (2009), "The Contribution Of Emotional And Spiritual Intelligences To Effective Business Leadership", Institute Of Transpersonal Psychology, 168 pages.
19. Anbari, Frank T., Carayannis, Elias G, Voetsch, Robert James (2008), "Post-project reviews as a key project management competence" Journal of Technovation, Volume 28, Issue 10, p.p: 633-643.
20. Animasahun, Rotimi A (2010), " Intelligent Quotient, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence as Correlates of Prison Adjustment among Inmates in Nigeria Prisons", Department of Guidance and Counselling, Faculty of Education, University of Ibadan, Ibadan, Nigeria, J Soc Sci, 22(2): 121-128
21. Bagheri, Faribors, Akbarizadeh, Fatemeh. Hatami, Hamidreza (2010), " The relationship between nurses' spiritual intelligence and happiness in Iran". Procedia Social and Behavioral Sciences (5), PP. 1561- 1556.
22. Capozzi, Marla M (2007), "Knowledge Management Architectures Beyond Technology". First Monday 12(6)

23. Crichton, Jerome C (2008), "**A Qualitative Study Of Spiritual Intelligence In Organizational Leader**", Alliant International University, San Francisco Bay, 161 Pages.
24. Daniel Palacios Marques, Fernando Jose Garrigos Simon (2006), "**The effect of knowledge management practices on firm performance**", Journal of Knowledge Management, Vol. 10 Iss: 3, pp: 143-156
25. Dermott, Mc. Richard (1999), "**Why information technology inspired but cannot deliver knowledge management?**", California Management Review, Vol.41, p: 103-117.
26. Dobni, C. Brooke (2008), "**Measuring innovation culture in organizations: The development of a generalized innovation culture construct using exploratory factor analysis**", European Journal of Innovation Management, Vol. 11 Iss: 4, pp: 539 – 559.
27. Harorimana, Deogratias (2009), "**Cultural Implications of Knowledge Sharing, Management and Transfer: Identifying Competitive Advantage**", Information Science Reference, Available at: <http://www.igi-global.com/reference>.
28. Hildebrant, Linda. S (2011), "**Spiritual Intelligence: Is It Related To A Leader's Level Of Ethical Development?**", School of Business and Technology , Capella University, 135 pages.
29. Janssen, Onne; van de Vliert, Evert and West, Michael A (2004), "**The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction**". Journal of Organizational Behavior, 25 (2), pp: 129-145.
30. King, D. B (2007), "**The Spiritual Intelligence Project**". Trent University, Canada. [www.dbking.net/spiritualintelligence](http://www.dbking.net/spiritualintelligence).
31. King, David Brian (2008), "**Rethinking Claims of Spiritual Intelligence: a Definition, Model and Measure**", Applications of Modeling in the Natural and Social Sciences Program, Canada, 223 pages
32. King David B. & Teresa L. DeCicco (2009), "**A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence**" The International Journal of Transpersonal, 28, pp: 68-85.
33. Laycock, Martyn (2005), "**Collaborating to compete: achieving effective knowledge sharing in organizations**", The Learning Organization, Vol. 12 Iss: 6, pp: 523 – 538.
34. Madhu, J. Prema, Purohit (2006), "**Spiritual Intelligence: A Contemporary Concern with Regard to Living Status of the Senior Citizens**", Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, Vol. 32, No. 3, pp: 227 – 233.



35. Mayfield, R. D (2008), “**Organizational culture and knowledge management in the electric power generation industry**”. Dissertation Abstracts International. A, The Humanities and Social Sciences Volume: 70, Issue: 1-A, Publisher: University of Phoenix, Pages: 251.
36. Md, Roknuzzaman, Hideaki Kana; Katsuhiko, Umemoto (2009), “**Integration of knowledge management process into digital library system: A theoretical perspective**”, Library Review, Vol. 58 Iss: 5, pp: 372 – 386.
37. Myleen M. Leary, Michael D. Reilly, F. William Brown (2009), “**A study of personality preferences and emotional intelligence**”, Leadership & Organization Development Journal, Vol. 30 Iss: 5, pp: 421 – 434.
38. O'Cass, A. and Ngo, L.V (2008), “**International Market Entry Mode Strategy: A Region-within-country Perspective**”, Proceedings of the Australian and New Zealand Marketing Academy Conference, Sydney, Australia.
39. Phillips, Bryan.T (2003), “**A four level learning organisation benchmark implementation model**”, The Learning Organization, Vol. 10 Iss: 2, pp: 98 – 105.
40. Russo R. (2002), “**The application of knowledge management principles to compliant coding activities**”. Top Health Information Manage; 21(3):18-23.
41. Siugzdiniene, J (2006), “**Competency management in the context of public management reform**”. Viesoji Politika Ir Administravimas, No. 18, pp: 26-33.
42. Smith, Mary (2005), “**Spiritual Quotient Questionnaire (SQQ)**”. www. MySkillsProfile report.com, Pages: 7.
43. Sulainman, N and Burke, ME (2009), “**A case analysis of Knowledge sharing implementation and job searching in Malaysia**”, International Journal of Information Management, Volume 29, Issue 4 , pp: 321-325.