



Investigating the Effect of Knowledge Management on Organizational Effectiveness: The Mediating Role of Employees' Spiritual Intelligence in Police Crime Prevention

Abdulrahman Mirzakhani^{1*}, Sayad Darvishi²

(Received:2023.09.21 - Accepted:2023.12.24)

Abstract:

Increasing organizational productivity by focusing on effectiveness along with the satisfaction of service recipients of service organizations is an inevitable necessity. The present study is an attempt to investigate the impact of knowledge management dimensions on organizational effectiveness in the field of police crime prevention, considering the mediating role of employees' spiritual intelligence. This study is quantitative in terms of data, applied in terms of objective, and correlational in nature. The statistical population of this research consisted of level one and two managers of Strategic Studies Center, Police Science Research Institute, Amin University and Prevention Police in 2022. Based on stratified and simple random sampling, the sample size included 103 participants. The collected data were analyzed by structural equation method using SPSS and Lisrel software. The findings of the research show that knowledge management dimensions have a direct effect of 67% and indirect effect of 48% through the spiritual intelligence of employees on organizational effectiveness. The direct effect of employees' spiritual intelligence on organizational effectiveness is 56%. Also, the dimensions of knowledge management predict 73% of changes in employees' spiritual intelligence. As a result, strengthening the variables of creation, distribution and application of knowledge in the direction of organizational effectiveness should be given serious attention. In addition, the spiritual intelligence of employees as a mediating variable should be strengthened since by strengthening the indicators of spiritual intelligence, the indirect effect of knowledge management dimensions on the organizational effectiveness of the police in the field of crime prevention can be increased.

Key Words: organizational effectiveness, organizational knowledge, police organization, spiritual intelligence

1. Assistant Professor of Police Prevention Department, Amin Comprehensive University of Police Sciences, Tehran, Iran

*. Corresponding Author: Abdolrahmanmirzakhani@apu.ac.ir

2. Associate Professor of the Department of Police Command and Management, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran. Sayyaddarvishi@apu.ac.ir

1. Introduction

Understanding the implications of the dimensions and indicators of knowledge management and spiritual intelligence on organizational effectiveness can be valuable for officials and managers who seek to improve and strengthen performance. However, the necessity of investigating the knowledge management, spiritual intelligence and organizational effectiveness of the police, especially in the field of crime prevention, can be seen as a response to the current environmental conditions and the needs of managers and commanders. On the other hand, increasing the effectiveness of the organization in order to improve the performance of the employees requires nobility and understanding of the direct and indirect effect of the knowledge management and spiritual intelligence components and indicators on the effectiveness of the organization. In fact, by improving the knowledge management and spiritual intelligence indicators, the organizational effectiveness of the police can be improved. In order to achieve organizational goals, including crime prevention, the present research tries to determine the dimensions of the direct and indirect effect of knowledge management through spiritual intelligence as a mediator on the organizational effectiveness of the police in crime prevention.

2. Literature Review

The present research, which is conducted with the aim of knowing the impact of knowledge management dimensions on organizational effectiveness in the police crime prevention with the mediating role of employees' spiritual intelligence, is based on the dimensions of knowledge management, defined by Bhatt (2001) who considers knowledge management as the process of creating, presenting, distributing and applying knowledge, and spiritual intelligence of Wellman who emphasizes the seven dimensions of spiritual intelligence, including mastery, mindfulness, extrasensory perception, unity, intelligence, trauma, and childhood spirituality, as well as the effectiveness of Robbins (2008) including quality, education development, motivation and flexibility.

3.Methodology

This study is quantitative in terms of data, applied in terms of objective, and correlational in nature. The statistical population of this research consisted of level one and two managers of the Strategic Studies Center, Research Institute of Police Sciences and Social Order, Amin University of Police Sciences and Prevention Police in 2022, including 140 participants. The sampling method was based on stratified and simple random sampling method. According to the formula for determining the sample size, 103 participants constituted the sample of the study. Hypotheses testing was conducted using mean tests to analyze the data and calculate the population mean and standard deviation. Additionally, a structural equation model was employed in order to perform multivariate regression, factor analysis, path analysis, and to assess the causal relationship among variables. Also, to measure hidden variables measurable and obvious indicators were used. The data was analyzed using SPSS and Lisrel software.

4.Result

The research data and the results obtained through path analysis show that the dimensions of knowledge management not only have a significant direct effect on organizational effectiveness, but also have a greater and stronger effect on spiritual intelligence and that investing through spiritual intelligence has a double effect of 88% directly and indirectly on organizational effectiveness. For this reason, the third and fourth hypotheses of the research were also confirmed.

5.Conclusion

The significant effect of knowledge management dimensions on organizational effectiveness has been confirmed in the conducted research. Also, in this research, the effect of knowledge management on organizational effectiveness in crime prevention, and more importantly, the significant large effect of organizational structure on spiritual intelligence have been confirmed. Furthermore, the indirect effect of knowledge management through spiritual intelligence on organizational effectiveness shows that the mediating variable, in addition to the direct

effect on organizational effectiveness in the field of crime prevention, also indirectly affects the dimensions which in turn facilitates the management of organizational effectiveness knowledge. Therefore, it is possible to restore and develop the indicators of creation, presentation, distribution and use throughout the organization, especially within the executive layers of the police, and at the same time, consider the indicators of spiritual intelligence including mastery, concern, extrasensory perception and unity which is derived from the nature of humans, in order to increase the intensity of the direct and indirect effect of knowledge management on organizational effectiveness. It should be mentioned that, based on the the findings of the present research, organizational knowledge helps to strengthen spiritual intelligence.



10.71737/JPM.2025.3083589



بررسی تأثیر مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی هوش معنوی کارکنان (مورد مطالعه: حوزه پیشگیری از جرم پلیس)

عبدالرحمن میرزاخانی^{۱*}، صیاد درویشی^۲

(دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۳۰-پذیرش نهایی: ۱۴۰۲/۱۰/۰۳)

چکیده

افزایش بهره‌وری سازمانی با تمرکز بر اثربخشی همراه با رضایت خدمت‌گیرندگان سازمان‌های خدماتی، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. این پژوهش با هدف شناخت میزان تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی در حوزه پیشگیری از جرم پلیس با نقش میانجی هوش معنوی کارکنان انجام می‌شود. پژوهش حاضر از حیث داده‌ها کمی و از بعد هدف، کاربردی و از جهت ماهیت، مطالعه‌ی همبستگی است. جامعه‌ی آماری این تحقیق را مدیران سطح یک و دو مرکز مطالعات راهبردی، پژوهشگاه علوم انتظامی، دانشگاه امین و پلیس پیشگیری در سال ۱۴۰۱ تشکیل می‌دهند. بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و تصادفی ساده تعداد ۱۰۳ نفر، حجم نمونه را تشکیل می‌دهد. داده‌های جمع‌آوری شده به روش معادلات ساختاری در نرم‌افزار اس پی اس اس و لیزرل^۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که تأثیر مستقیم ابعاد مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی ۶۷٪، تأثیر مستقیم و به‌طور غیرمستقیم ۴۸٪، از طریق هوش معنوی کارکنان تأثیر دارد. تأثیر مستقیم هوش معنوی کارکنان بر اثربخشی سازمانی ۵۶٪ می‌باشد. همچنین ابعاد مدیریت دانش ۷۳٪ تغییرات هوش معنوی کارکنان را پیش‌بینی می‌نماید. در نتیجه تقویت متغیرهای خلق، توزیع و به‌کارگیری دانش در جهت اثربخشی سازمانی باید مورد توجه جدی قرار گیرد. ضمن اینکه هوش معنوی کارکنان به عنوان متغیر میانجی، باید تقویت گردد. چرا که با تقویت شاخص‌های هوش معنوی می‌توان اثر غیرمستقیم ابعاد مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی پلیس در حوزه پیشگیری از جرم را افزایش داد.

واژه‌های کلیدی

اثربخشی سازمانی، دانش سازمانی، سازمان پلیس، هوش معنوی

۱. استادیار گروه پیشگیری انتظامی دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران

*نویسنده مسؤول: Abdolrahmanmirzakhani@apu.ac.ir

۲. دانشیار گروه فرماندهی و مدیریت انتظامی دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران Sayyaddarvishi@apu.ac.ir

3. Spss & Lisrel

مقدمه

امروزه، منابع انسانی مؤثر، عامل اصلی تداوم موفقیت و تحقق اهداف سازمان‌ها است (استاگ^۱، ۲۰۰۲). هر چند منابع انسانی در تمامی سازمان‌ها اعم از تولیدی، خدماتی یا نظامی به‌عنوان سرمایه اصلی سازمان محسوب می‌گردد، اما در سازمان‌هایی مانند پلیس که در محیط‌های چالشی، تمرکز بر رضایت شغلی، تعهد بالا، رضایت ذی‌نفعان و کیفیت خدمات ارائه‌شده دارند، شاخص‌ها و مؤلفه‌های اثرگذار بر اثربخشی سازمان و بهره‌وری کارکنان از اهمیت بسیار بالایی برخوردار می‌باشد. بهره‌وری در سطح کارکنان که به تجزیه و تحلیل، اندازه‌گیری و بهبود بهره‌وری منابع انسانی اختصاص دارد، موضوع بحث آن ارتقا و بهبود بهره‌وری نیروی انسانی اعم از نیروی کار مستقیم یا نیروی کار غیرمستقیم است (خاکی^۲، ۲۰۱۰). مطالعه و بررسی نظر دانشمندان علم مدیریت و سازمان نشان می‌دهد که عوامل گوناگونی از جمله مدیریت دانش بر اثربخشی سازمان مؤثر است. اثربخشی سازمانی یک متغیر وابسته استراتژیک در همه تحلیل‌ها و پژوهش‌های سازمانی است (کوماری و تاپلی یال^۳، ۲۰۱۷). پژوهش‌های سازمانی برای بیش از یک قرن به دنبال این موضوع بوده‌اند که اثربخشی سازمانی و اجزای آن را به‌درستی بشناسند (تیلور و همکاران^۴، ۲۰۱۴). استیفن رابینز^۵ (۲۰۱۹) در نسخه جدید کتاب نظریه سازمان خود، در تعریف اثربخشی سازمانی هم به وسایل و امکانات (فرایند) توجه نموده و هم به نتایج حاصله. اثربخشی سازمانی به استفاده مؤثر، محتاطانه و استراتژیک از همه منابع سازمانی (منابع انسانی، مالی و فناوری) به‌منظور خلق مزیت رقابتی و دستیابی به اهداف اشاره دارد (گریث و همکاران^۶، ۲۰۱۸).

مدیریت دانش به‌عنوان یک ابزار عملیاتی و استراتژیک سازمانی ظهور کرده و بر اثربخشی عملیاتی سازمان تأثیر دارد (هاوو^۷ و همکاران، ۲۰۲۳). بنابراین ارتقا و بهبود فرایند مدیریت دانش با توجه به تغییرات شتایان محیطی، باعث به‌کارگیری توانایی‌های نهفته و شکوفایی ابزار و کارکنان در سازمان‌ها گردیده در نتیجه می‌تواند تأثیر زیادی در بالابردن بهره‌وری آنها داشته باشد. از نگاه دیگر، این اندیشه که هوش معنوی در محیط‌های کاری به‌عنوان عامل نهفته‌ای است که باعث بالارفتن انگیزه و مشارکت کارکنان و برون‌داد آن، موجب بهبود عملکرد سازمانی می‌شود، مورد توجه صاحب‌نظران حوزه علوم مدیریت قرار گرفته است. فراهم ساختن محیطی که کارکنان از هوش

1. Eastaugh

2. Khaki

3. Kumari & Thapliyal

4. Taylor. Cornelius, & Colvin

5. Stephen Robbins

6. Grace, Namada, & Katuse

7. Hovav

معنوی برخوردار باشند، آورده خوبی برای سازمان‌ها دارد. بر این اساس، تقویت و بهبود ابعاد و مؤلفه‌های هوش معنوی، بهره‌وری و کارایی سازمان‌ها را افزایش داده و پیاده‌سازی اهداف و رسالت سازمان را پایندانی و پشتیبانی می‌کند. بنابراین، شناخت و توجه به پیامد ابعاد و شاخص‌های مدیریت دانش و هوش معنوی بر اثربخشی سازمان برای مسئولان و مدیرانی که در پی بهبود و تقویت عملکرد هستند، می‌تواند ارزشمند باشد. با این حال، ضرورت بررسی مدیریت دانش، هوش معنوی و اثربخشی سازمانی پلیس بویژه در حوزه پیش‌گیری از جرم را می‌توان پاسخ به شرایط فعلی، محیطی و نیاز مدیران و فرماندهان دانست و از طرفی دیگر، افزایش اثربخشی سازمان در راستای بهترکردن عملکرد کارکنان، نیازمند اشراف و شناخت میزان تأثیر مستقیم و غیر مستقیم مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت دانش و هوش معنوی بر اثربخشی سازمان می‌باشد، تا بتوان با بهبود شاخص‌های مدیریت دانش و هوش معنوی، اثربخشی سازمانی پلیس را در جهت تحقق اهداف سازمانی از جمله پیشگیری از جرم افزایش داد. پیشگیری از جرم از جمله کارویژه‌های پلیس است که در کنار امور خدماتی، قضایی، عملیاتی و امدادخواهی بر پایه قانون نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران و قوانینی همچون قانون مجازات اسلامی و آیین دادرسی کیفری بر عهده فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران گذاشته شده است. با توجه به شیوه‌های جدید ارتکاب جرم، وجود بستری همچون فضای مجازی برای ارتکاب جرم، کم‌رنگ شدن مرزهای جغرافیایی به واسطه افزایش ارتباطات در سطح بین‌المللی، از جمله مواردی هستند که چنانچه راهکاری برای کاهش اثر آنها بر جرم اندیشیده نشود، سازمان‌های متولی کنترل جرم را با چالش مواجه خواهد ساخت. بنابراین، این تحقیق می‌کوشد تا به این سؤال اصلی پاسخ دهد که ابعاد مدیریت دانش چه میزان تأثیر مستقیم و غیر مستقیم از طریق هوش معنوی به عنوان میانجی بر اثربخشی سازمانی پلیس در حوزه پیشگیری از جرم دارد؟

دانش را ترکیبی سیال و آبگونی از تجارب، ارزش‌ها، اطلاعات زمینه‌ای و دانش تخصصی که به صورت هماهنگ و یکپارچه، چارچوب و قلمرویی را برای ارزیابی و به‌دست آوردن تجربه و اطلاعات جدید فراهم می‌آورد می‌دانند. این دانش از اذهان افراد ناشی می‌شود و توسط آنها پیاده می‌گردد. در داخل سازمان، این دانش نه فقط در مستندات، پشتوانه‌ها و بانک‌های اطلاعاتی سازمان جای دارد، بلکه در تمام فعالیت‌ها، فرایندها، اقدامات، و نرُم‌ها و هنجارهای سازمان جاری و پابرجا است. نگرش دانش‌محور^۱ سازمان، شرایط منحصر به فردی را برای توسعه منابع انسانی راهبردی فراهم می‌کند. زیرا این نگرش باعث می‌شود دانش و مهارت‌هایی که در امور عادی سازمان ریشه گرفته‌اند، در کانون مزیت رقابتی پایدار قرار گیرند (گرین^۲، ۱۹۹۱). ویگ^۱ (۲۰۰۲)

1. Knowledge-Based View

2. Gran

مدیریت دانش را ایجاد فرآیندهای مورد نیاز برای شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش‌های لازم سازمان از محیط داخلی و بیرونی و هدایت آن‌ها به تصمیم‌ها و اقدام‌های عملیاتی سازمان و کارکنان تعریف می‌کند. همچنین مالهارا^۲، (۱۹۹۷) مدیریت دانش را فرآیندی می‌داند که به‌واسطه آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری (درونی کردن دانش)، کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش) و توزیع و انتقال دانش، مهارت‌هایی را کسب می‌کنند. در حال حاضر بیشتر سازمان‌ها راهبرد مدیریت دانش و دانش جمعی کارکنان خود را به‌عنوان زیربنای اساسی قابل رقابت و یک ابزار رقابتی و راهبردی می‌دانند و با دیدگاه استراتژیک و راهبردی از کوشش‌های مدیریت دانش با عنایت به جایگاه سازمان و همچنین اطمینان از تناسب و به‌هنگام بودن آن، از این دستاورد بهره می‌گیرند (کالست^۳، ۱۹۹۹). مدیریت دانش رویکردی روشمند و یکپارچه جهت شناسایی، مدیریت کردن و به اشتراک‌گذاری دارایی‌های نامشهود یک مؤسسه است (بارون^۴، ۲۰۰۰). مدیریت دانش را همچنین می‌توان مجموعه‌ای از فرآیندها دانست که در پی تغییر الگوهای دانش موجود در سازمان است.

مدیریت دانش شامل جریان و فرایندهای سازمانی است که ترکیب هم‌افزایی از ظرفیت پردازش داده و اطلاعات، توسط فناوری اطلاعات و ظرفیت خلاقیت و نوآوری را توسط انسان جستجو می‌کند (مالهوترا^۵، ۱۹۹۸). باکویتز و ویلیامز^۶ (۱۹۹۹) مدیریت دانش را جریان و فرآیندی تعریف می‌کنند که سازمان از آن راه با استفاده از دارایی‌ها و داشته‌های فکری و مبتنی بر دانش خود به تولید ارزش و ثروت می‌پردازد. چونگ و همکارانش^۷ (۲۰۰۰) در پی پژوهش‌های تجربی خود مدیریت دانش را فرایند و مسیر به‌کارگیری و ارائه مهارت‌ها و تخصص‌های افراد در سازمان می‌دانند که توسط فناوری اطلاعات پشتیبانی می‌شود. (بهات^۸، ۲۰۰۱). مدیریت دانش عنصر کلیدی هر سازمان موفق است (کاج کوا^۹ و همکاران، ۲۰۲۳). بنابراین سازمان پلیس که در محیط متلاطم با تغییرات سریع اجتماعی قرار دارد و در محیط مأموریتی خود با انواع تهدیدها و جرائم اجتماعی روبرو می‌باشد، مدیریت دانش می‌تواند دانش سازمانی کارکنان را در اثربخشی مأموریت‌ها افزایش دهد. مدیریت دانش را فرایند خلق، ارائه، توزیع و به‌کارگیری دانش در سازمان توسط افراد تعریف می‌کند.

1. Wigg
2. Malhotra
3. Kalseth
4. Barron
5. Malhotra
6. Bukowitz & Williams
7. Chong & At al
8. Behat
9. Cajková.

داونپورت و پروساک^۱ (۱۹۹۸) عقیده دارند که مدیریت دانش فرایندی است برای نهادینه‌سازی دانش در بین کارکنان سازمان به‌عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به نوآوری در فرایندها، تولیدات و خدمات، تصمیم‌گیری اثربخش، و هماهنگ کردن سازمان با محیط پویا و بازار رقابتی. در ادامه برخی از تعاریف مدیریت دانش در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. تعاریف مدیریت دانش (منبع: گردآوری توسط پژوهش‌گران مقاله)

Table 1. Definitions of knowledge management (sources: compiled by article researchers)

تعریف	محقق
فرایندی که سازمان‌ها به‌واسطه آن توانایی تبدیل داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش را پیدا کرده و همچنین قادر خواهند بود دانش کسب شده را به گونه‌ای مؤثر در تصمیم‌های خود به کار گیرند.	استیو هالس ^۲ (۲۰۰۱)
مدیریت دانش یعنی مدیریت سازمان به طرف نوآوری مداوم براساس دانش سازمان یعنی پشتوانه ساختار سازمان تسهیلات کاربرد فناوری با تأکید بر کار گروهی و انتشار دانش.	گمبل ^۳ (۲۰۰۱)
ساز و کاری جهت ایجاد محیط کاری که در آن دانش و تخصص به آسانی توزیع شود و ایجاد شرایطی که دانش و اطلاعات بتواند در زمان مناسب در اختیار افراد قرار گیرد به گونه‌ای که آنها بتوانند به صورت مؤثرتر و کاراتر فعالیت کنند.	اسمیت ^۴ (۲۰۰۱)
مدیریت دانش یعنی ایجاد فرایندهای لازم برای شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش‌های مورد نیاز سازمان از محیط درونی و بیرونی و انتقال آنها به تصمیم‌ها و اقدامات سازمان و افراد	کارل ویگ ^۵ (۲۰۰۲)
رویکردی یکپارچه و نظام مند در جهت تشخیص، مدیریت و تسهیم کلیه دارایی‌های فکری شامل پایگاه داده‌ها، مستندات، رویه‌ها و سیاست‌ها و تجارب موجود در ذهن افراد؛	جونز ^۶ (۲۰۰۳)
مدیریت دانش ترکیب فرایندهای اداره، کنترل، خلاقیت، کدگذاری، اشاعه و اعمال قدرت دانش در سازمان است و هدف اصلی آن اطمینان از این است که شخص نیازمند، دانش مورد نیاز خود را در زمان مقتضی به دست می‌آورد، به گونه‌ای که توانایی تصمیم‌گیری به موقع و درست برای او ممکن می‌شود.	داففوس ^۷ (۲۰۰۳)
مدیریت دانش کار بسط دانش، بینش، درک، چگونه دانستن و به کار بستن، فناوری سنت‌ها با آمیخته‌ای از علم مدرن است.	مایرتل بیچ ^۸ (۲۰۰۳)
مدیریت دانش مدل کسب و کار چندرشته‌ای است که با تمام ابعاد دانش سازمانی شامل خلق دانش، کدگذاری، تسهیم و نحوه اثرگذاری آن در ارتقای یادگیری و خلاقیت سرو کار دارد.	هردر و همکارانش ^۹ (۲۰۰۳)

1. Davenport & Prusak

2. hales

3. gamble

4. smith

5. Carl wiig

6. jones

7. Daghfous

8. Myrthle beach

9. Herder et al

چارچوبی برای اعمال ساختارها و فرایندهایی در سطوح فردی، گروهی، سازمانی در جهت اینکه سازمان بتواند از آنچه می‌داند یاد بگیرد و در صورت نیاز دانش جدید را کسب کند تا برای مشتریان و ذی‌نفعان ارزش خلق کند. چنین چارچوب مدیریتی افراد، فرایندها و فناوری را در جهت توسعه پایدار عملکرد یکپارچه می‌کند.	چو ^۱ (۲۰۰۵)
مدیریت دانش شامل تمام فعالیت‌هایی می‌شود که در دانش به انجام رساندن اهداف عملیاتی سازمان، به منظور مواجهه با چالش‌های محیطی و بقا در بازارهای رقابتی به کار می‌رود.	گرینر ^۲ (۲۰۰۷)
مدیریت دانش به مجموعه‌ای از فرآیندهای کسب و کار در سازمان‌ها از قبیل ایجاد، ذخیره، توزیع و به-کارگیری دانش اشاره دارد.	لاودن ^۳ (۲۰۰۷)

در یک سطح کلی، مدیریت دانش را می‌توان به‌عنوان مجموعه‌ای از فرآیندها تعریف کرد که ناظر بر خلق، اشاعه و بهره‌گیری از دانش است. این تعریف مستلزم خلق ساختارهای سازمانی حمایتی، تسهیل روابط اعضا، استفاده از ابزارهای آی. تی در شبکه و توزیع دانش است» (محمدی فاتح، ۱۳۸۷).

مفهوم سیستم مدیریت دانش سازمانی نیز می‌تواند درک کامل‌تری از مدیریت دانش و عناصر اصلی آن را به دست دهد. سیستم مدیریت دانش سازمانی، نظامی است که از طریق مبادله و نشر دانش (چه ضمنی و چه صریح) فرایند یادگیری سازمانی را بهبود و ارتقا می‌بخشد (مزو و اسمیت^۴، ۲۰۰۰). این سیستم ترکیب پیچیده‌ای است از زیرساخت‌های تکنولوژیک، ساختارهای سازمانی، فرهنگ سازمان، دانش و افراد. زیرساخت‌های تکنولوژیک همان ابزارهای فناوری اطلاعات شامل سخت‌افزار، نرم‌افزار و پروتکل‌هاست که امکان ارائه نسخه‌های الکترونیکی از دانش سازمانی و تسهیل مبادله و انتقال دانش را فراهم می‌آورد. ساختارهای سازمانی، شیوه‌ای است که کارکنان سازمان در درون تیم‌ها و گروه‌های سازمانی (رسمی یا غیر رسمی) سازمان‌دهی می‌شوند، با یکدیگر تعامل برقرار می‌کنند و مجموعه‌ای از نقش‌ها و اهداف را در ارتباط آنها با استراتژی سازمان دنبال می‌کنند. فرهنگ سازمان شامل ارزش‌ها و هنجارهای مشترک، اخلاقیات و شیوه رفتار و اقدام در داخل سازمان است. دانش، شامل تمام دانش سازمانی (ضمنی یا صریح) است که در سازمان و یا اذهان کارکنان سازمان موجود است. سرانجام منظور از افراد نیز همه ذی‌نفعان درون و بیرون سازمان می‌باشد. در میان تمامی این عناصر، کارکنان سازمان، مهم‌ترین و اصلی‌ترین جزء سیستم مدیریت دانش سازمانی می‌باشند (مزو و اسمیت، ۲۰۰۰).

1. Choo
2. Greiner
3. laudon
4. Meso & Smith

فرایندهای مدیریتی جدید مانند مدیریت دانش با انتقال و تبدیل داده و اطلاعات از محیطهای خارجی دارای دانش مناسب به کیفیت تصمیم‌گیری مدیران دولتی در اداره امور عمومی اثربخش و مؤثر هستند (ملاتی، جانسیک و کورادو^۱، ۲۰۲۱). یکی از کاربردهای مهم مدیریت دانش خطمشی-گذاری است. مدیریت دانش برای این منظور، ارزش و تأثیر دانش را برای ارتقای آموزش‌ها و مهارت‌های جدید ترکیب خواهد کرد (تاپ، مایر، اسمیلی و کای‌می^۲، ۲۰۱۸). با مدیریت دانش خطمشی، به دلیل در اختیار بودن دانش و اطلاعات مورد نیاز، دیدی کل‌نگر برای خطمشی‌گذاران فراهم شده و از جزئی‌نگری و تک‌بعدی شدن در تصمیم‌گیری جلوگیری خواهد شد (احمدوند، قربانی‌زاده، الوانی و حسین‌پور، ۱۴۰۱).

اثربخشی، مجموعه تلاش‌های انجام شده سازمان که موجب تکامل و تداوم حیات و بقای یک سازمان می‌شود و همچنین انجام اقدام درست در جهت رسیدن به اهداف سازمان تعریف می‌شود (رایبیز^۳، ۱۳۸۱). اتریونی^۴ (۱۹۶۷) اثربخشی را میزان و درجه رسیدن به اهداف سازمانی تعریف می‌کند. اوچمن و سی‌شور^۵ (۱۹۶۷) اثربخشی سازمان را به‌عنوان توانایی بهره‌برداری از محیط برای کسب منابع ارزشمند و کمیاب جهت تداوم کارکرد تعریف می‌کند (حیدری، ۱۳۸۶). اثربخشی، عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های مورد نظر خود نایل آید (دفت، ۱۳۷۷). به عبارتی اثربخشی نشان دهنده درجه‌ای است که طی آن هدف‌ها به انجام رسیده‌اند، یا میزان موفقیت در تحقق هدف‌ها و یا انجام مأموریت‌ها است (معین، ۱۳۷۰: ۱۲). اثربخشی از جنس هدایت است و بیشتر به عنوان اساس کار و محوریت برای ارزیابی در اهداف بلندمدت مطرح است. در اثربخشی کجا رفتن یعنی چه میزان از مسیر دستیابی به اهداف را طی کرده‌ایم، مطرح است (شریف‌زاده، ۱۳۷۲). اثربخشی سازمانی یک مفهوم واحد و منفرد نیست؛ بلکه موضوعی بسیار پیچیده است که مشتمل بر ترجیحات و انتظارات متفاوتی می‌باشد (کات سیکا^۶، ۲۰۱۱). به اعتقاد کیو و لاین^۷ (۲۰۱۱) اثربخشی سازمانی روشی است که سازمان‌ها، چگونگی تحقق موفقیت‌آمیز مأموریت-هایشان را از طریق راهبردهای سازمانی، مورد ارزیابی قرار می‌دهند. دراکر^۸ نیز اثربخشی سازمانی را انجام صحیح کار می‌داند و آن را کلید موفقیت سازمان محسوب می‌کند (اردکان، ۱۳۹۱).

1 . Melati, Janissek-Muniz & Curado

2 . Topp, Mair, Smillie, & Cairne

3 . Robbins

4 . Etsioni

5 . Ochmann & Sishur

6 . Ku t Sica

7 . Kive & Line

8 . Deraker

رایبزن^۱ به سی ملاک اثربخشی نظیر بهره‌وری، کارایی، سود، کیفیت، میزان حوادث، رشد، رضامندی شغلی، انگیزش، روحیه، انعطاف‌پذیری، سازگاری نقش و هنجار، مشارکت و غیره اشاره می‌کند و معتقد است که علی‌رغم تعارض‌های موجود در معیارهای اثربخشی، علت استفاده از معیارهای متعدد برای سنجش اثربخشی، ناشی از تنوع در ارزیابی‌هایی است که به‌وسیله افراد مختلف نسبت به اثربخشی صورت می‌گیرد. ضمن این که همه معیارهای سی‌گانه در مورد هر سازمانی نمی‌توانند به کار گرفته شوند. بنابراین، نمی‌توان برای اثربخشی تعریف واحدی ارائه داد (رایبزن، ۱۳۸۸). از جمله عوامل مؤثر در اثربخشی، انگیزش، توانایی انجام کار، حمایت سازمانی، ادراک فرد از نقش خود در سازمان، بازخورد عملکرد، اعتبار و سازگاری محیطی است (حیدری، ۱۳۸۶). اثربخشی سازمانی تا حدود زیادی به رهبری سازمان وابسته است و موفقیت رهبری سازمان نیز به دانش، مهارت و سبک رهبری بستگی دارد. نظریه رهبری استراتژیک نشان می‌دهد که جمعیت‌شناسی و رهبری مدیر ارشد نقش مهمی را در فرمولاسیون استراتژی ایفا می‌کند و اجرای راهبرد مؤثر نیاز به دانش‌های خاص، مهارت‌ها و سبک‌های رهبری تصمیم‌گیرندگان کلیدی دارد (قاسمی، شفق، ۲۰۲۰).

پلیس بر پایه قانون در حوزه‌های خدمات قضایی، خدمات اداری، پیشگیری از جرم، امدادخواهی و عملیات پس از وقوع جرم فعالیت دارد. پیشگیری از جرم از جمله راهبردهای مهم افزایش امنیت اجتماعی است که از نظر اوزالینا^۲ مهم‌ترین بعد امنیت محسوب می‌گردد (اوزالینا، ۲۰۱۶). پیشگیری از بزهکاری در میان جرم‌شناسان به دو صورت موسع و مضیق (عام و خاص) تعریف شده است، پیشگیری در مفهوم موسع شامل آن دسته از تدابیر و اقدام‌هایی است که از ارتکاب جرم جلوگیری می‌کند؛ بدین‌سان هر اقدام کیفری (واکنشی) یا غیر کیفری (کنشی) مطابق این تعریف در گستره پیشگیری از جرم جای می‌گیرد؛ اما مفهوم مضیق در برگیرنده مجموعه تدابیر و اقدام‌های غیرکیفری (کنشی) با هدف مقابله با بزهکاری از رهگذر کاهش یا از بین بردن علل جرم‌زا و نیز تأثیرگذاری بر موقعیت‌های پیش‌جنایی است. به گونه‌ای که بتوان با استفاده از سازوکارهای لازم بر شخصیت افراد و موقعیت‌های پیش از ارتکاب جرم تأثیر گذاشت. این تدابیر پیشگیرانه (مفهوم بسته‌ی پیشگیری) به طور جدی نخستین بار از سوی یکی از پرچم‌داران مکتب تحقیقی یا اثباتی (یعنی انریکو فری^۳) مطرح شده و از اقدام‌های پیشگیرانه واکنشی (کیفری) جدا گردید. گسن^۴ در سال ۲۰۰۲ تعریف دیگری از

1 . Robbins

2 . Ozoliņa

3 . Enrico Ferri

4 . Gussen

پیشگیری از جرم ارائه داده است برای مبنا، پیشگیری مجموعه اقدام‌ها و تدابیر غیرقهرآمیز است که با هدف خاص مهار بزه‌کاری، کاهش احتمال و وخامت جرم، پیرامون علل جرائم اتخاذ می‌شود (موگا^۱، ۲۰۱۹: ۴۶۸). با نگاهی به تعاریف گفته‌شده و قانون نیروی انتظامی و سایر قوانین مرتبط، پلیس در پیشگیری از جرم اعم از اقدامات وضعی مثل گشت‌های پلیس، اقدامات ایجابی و پی‌جویی پس از وقوع ایفای نقش می‌کند. اثربخشی در این حوزه که از جمله کارویژه‌های پلیس است، به بهره‌وری سازمانی منجر می‌گردد. ابعاد مدیریت دانش می‌تواند فرایند پیشگیری از جرم را تسهیل و تحقق آن را برای پلیس امکان‌پذیر نماید؛ چرا که برای مدیریت بحران و غلبه بر مشکلات فرا روی سازمان استفاده متوازن و ترکیبی از سه عنصر، شامل رهبری، یادگیری و مدیریت دانش بسیار کارساز است (بوهقیار و آناند^۲، ۲۰۲۳). بنابراین فرایند مدیریت دانش می‌تواند سازمان پلیس را در انجام مأموریت‌های متراکم و گسترده خود در محیط اجتماعی یاری نماید.

هوش معنوی مجموعه‌ای از توانایی‌هایی است که افراد برای به‌کار بردن، شکل‌دادن و دربرگرفتن منابع معنوی به ارزش‌ها و کیفیت‌ها به روشی که به عملکرد خوب روزانه و بهزیستی روانی دست یابند، به کار می‌برند و شامل پنج حوزه هوشیاری، لطف حق، معنا، برتری و حقیقت است. هوش معنوی به‌کارگیری و پرورش منابع ارزش‌های معنوی است؛ به‌طوری که بتواند کارکردهای روزانه و آسایش را ارتقا دهد (آمرام، دریر^۳، ۲۰۰۷). به اعتقاد آمرام هوش معنوی چارچوبی برای شناسایی و سازمان‌دهی مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز است؛ به‌طوری که با به‌کارگیری معنویت میزان انطباق‌پذیری فرد افزایش می‌یابد (رنج‌دوست، ۱۳۹۹). هوش معنوی یک نوع سازگاری و رفتار حل مسئله است که سطحی از توسعه‌یافتگی در زمینه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، فردی و غیره را در بر می‌گیرد و به تعامل و هماهنگی با جهان اطراف و دستیابی به یکپارچگی بعد درونی و بیرونی فرد کمک می‌کند و در نهایت دیدگاهی جامع در مورد زندگی و تمام تجارب و حوادث افراد را به انجام تفسیری جدید از تجارب خود قادر می‌سازد و شناخت عمیق‌تری از اصول انسانی را موجب می‌گردد (واحدی، ۱۳۹۹). هوش معنوی نوعی هوش غایی است که مسائل معنایی و ارزشی را به ما نشان می‌دهد و مسائل مرتبط با آن را برای ما حل می‌کند (اسدزاده هیر و همکاران، ۱۳۹۸). از آنجایی که منابع مدیریت دانش سازمانی اولیه فرهنگ، افراد، رهبری، ساختار سازمان، منابع، قابلیت‌ها، استراتژی و فناوری هستند که برای استقرار و توسعه مدیریت دانش و ارتقای قابلیت دانش و عملکرد سازمانی حائز اهمیت است (ال امیری^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). بنابراین هوش معنوی در فضای

-
- 1 . Muggah
 - 2 . Buhagiar & Anand
 - 3 . Amram Y, Dryer
 - 4 . Al Amiri

فرهنگ سازمانی می‌تواند قابلیت مدیریت دانش در توسعه عملکرد و اثربخشی سازمانی پلیس را افزایش دهد.

بر اساس نظر زوهر و مارشال^۱ به واسطه هوش معنوی افراد می‌توانند به مشکلات خود معنا و ارزش بدهند و به حل آنها بپردازند و با استفاده از آن می‌توانند اعمال و زندگی خود را در بافتی که از نظر معنادهی غنی‌تر و وسیع‌تر است، قرار دهند. هوش معنوی پایه و اساس ضروری برای عملکرد هوش منطقی و هیجانی است (زوهار و مارشال، ۲۰۰۰). هوش هیجانی نیز بیانگر توانایی شناخت احساسات و کسب اطلاعات از دنیای درونی خود و دیگران برای هدایت تفکر و اقدامات است (سان، لیو و یو، ۲۰۱۹). هوش هیجانی عموماً به مهارت‌ها یا توانایی‌هایی اشاره دارد که آگاهی از حالت‌های عاطفی خود و دیگران و توانایی تنظیم یا استفاده از احساسات برای تأثیر مثبت بر عملکرد و نقش فرد را امکان‌پذیر می‌سازد (ماتینگلی و کرایگر، ۲۰۱۹). از نظر ولمن^۴ هوش معنوی عبارت است از ظرفیت انسان برای پرسیدن پرسش‌هایی درباره معنای زندگی و به طور همزمان تجربه پیوند بین هر کدام از ما و جهانی که در آن زندگی می‌کنیم. از نگاه وی هوش معنوی از هفت بعد مراقبت، روشنفکری، الوهیت، معنویت دوره کودکی، ادراک فراحسی، ضربه روانی و توجه به اجتماع تشکیل شده است (ولمن، ۲۰۰۰). ولمن این هفت بعد را چنین تشریح می‌نماید.

ولمن به عوامل معنوی هفت‌گانه‌ای اشاره می‌کند که معتقد است مؤلفه‌های هوش معنوی به شمار می‌آیند:

۱- ربوبیت: به یک منبع الهی انرژی، وجود برتر با اعجاز حیرت‌انگیز در پدیده‌های طبیعی اشاره دارد.

۲- دغدغه یا مراقب‌بودن: به معنی توجه به فرایندهای جسمانی مثل خوردن هوشیارانه، مراقبه، منظم و ورزش است.

۳- ادراک فراحسی: موضوعات مربوط به حس ششم یا رویدادهای فراروان‌شناختی غیر عادی را شامل می‌شود.

۴- وحدت: فعالیت‌های اجتماعی را توصیف می‌کند که شامل شرکت در سازمان‌ها و مراکزی با ماهیت کارهای خیرخواهانه است.

۵- هوشمندی: برمیل و تعهد نسبت به خواندن مطالب و متون معنوی و بحث در مورد آنها دلالت دارد.

1. Zohar and Marshall

2 . Sun, Liu & Yu

3 . Mattingly & Kraige

4 . Wolman

۶- ضربه روحی: اغلب، تفکر از یک محرک بحرانی مثل بیماری خود یا دیگران و با مرگ فردی دوست داشتنی به سمت معنویت سوق داده می‌شود.

۷- معنویت کودکی: تجربیات معنوی دوران جوانی را در بر می‌گیرد که شامل حضور در مراسم مذهبی یا مطالعه متون دینی همراه والدین است. ضمن این که در معنویت عناصر شناختی خاصی وجود دارد که طرح مفهوم هوش معنوی را موجه می‌سازد. از این رو، ابعاد انگیزشی معنویت و در نظر گرفتن آن به عنوان یک نیاز قابل تأمل است (میرمهدی، صفاری، شریفی، ۱۳۹۶). به اعتقاد ولمن هوش معنوی هوش اصیل و معتبری است که مفاهیمی چون تفکر، مفهوم‌سازی و حل مشکل را دربر می‌گیرد. بر طبق نظر والمن هوش معنوی توانایی و ظرفیت انسان برای پرسیدن سؤالات بنیادین (غایی) درباره معنای زندگی و هم‌زمان تجربه ارتباطی

در اینجا این پرسش مطرح است که آیا می‌توان هوش معنوی را که سازه‌ای روان‌شناختی و ذهنی است اندازه‌گیری کرد؟ آیا اصولاً این سازه ذهنی کمیت‌پذیر است؟ برخی از صاحب‌نظران امکان کمی‌کردن هوش معنوی را بررسی کرده و آن را رد کرده‌اند، ولی برخی از محققان بر کمی‌سازی آن مهر تأیید نهاده و ابزارهایی نیز به همین منظور طراحی کرده‌اند.

رئییسی و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله‌ای با عنوان «اثربخشی مؤلفه‌های هوش معنوی در سازگاری تحصیلی دانش‌آموزان» که به روش نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل روی دانش‌آموزان پایه نهم یکی از مناطق تهران به اجرا درآمد، به این نتیجه رسیدند که برنامه آموزش هوش معنوی در بهبود سازگاری تحصیلی دانش‌آموزان مؤثر می‌باشد.

سیفی و ویسه (۱۴۰۰) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر هوش معنوی و هوش عاطفی مدیران بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی اخلاق کاری (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان ایلام) به این نتیجه رسیدند که هوش معنوی و هوش عاطفی مدیران بر عملکرد کارکنان، تأثیر مثبت و معناداری دارد، همچنین مشخص شد که اثر اخلاق کاری بر عملکرد کارکنان، مستقیم، معنادار و مثبت است و هوش عاطفی و معنوی مدیران از طریق متغیر واسطه اخلاق کاری، تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد.

تولایی، حقیقی و خلیلی (۱۴۰۰) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد راهبردی و عملیاتی سازمان‌ها از طریق به‌کارگیری مدل تعالی سازمانی ۲۰۲۰» به این نتیجه رسیدند که مدل جدید تعالی سازمانی بنیاد مدیریت کیفیت اروپا که در سال ۲۰۲۰ منتشر شده است، به لحاظ تعمیق موضوع مدیریت دانش چارچوب مناسبی جهت بهبود استقرار مدیریت دانش خصوصاً از منظر

فرهنگ سازمانی و رهبری دانش‌محور و تعامل‌دانشی با ذی‌نفعان کلیدی است و در نهایت منجر به بهبود عملکرد راهبردی و عملیاتی سازمان‌ها می‌شود.

غفوریان، غیور، پورنگ و غلامی (۱۳۹۸) در مقاله‌ای با عنوان «مطالعه تأثیر هوش معنوی بر اثربخشی گروهی (مورد مطالعه: سرپرستان هیئت‌های زیارتی شهر مشهد)» به این نتیجه رسیدند که هوش معنوی با اثربخشی گروهی رابطه معنادار دارد و از بین مؤلفه‌های هوش معنوی به ترتیب تفکر انتقادی وجودی، ایجاد معنای شخصی و توسعه موقعیت هوشیاری بر اثربخشی گروهی تأثیر معنادار دارند.

بهرروز وزیری (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی با نقش واسط فرهنگ سازمانی» به این نتیجه رسید که تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق از وجود ارتباط بین مدیریت دانش، اثربخشی سازمانی و فرهنگ سازمانی حکایت دارد. به‌طور کلی، توانایی سازمان ورزشی شهرداری تهران برای به اشتراک‌گذاری دانش در بین کارکنان خود به‌طور مستقیم و غیر مستقیم، از طریق فرهنگ سازمانی می‌تواند انجام گیرد.

منصوری، انقیاء، مختاری و نظریان (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان «ارتباط بین مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی در کارکنان وزارت و جوانان» به این نتیجه رسیدند که توجه به نحوه مدیریت دانش کارکنان در سازمان می‌تواند به عنوان مؤلفه‌ای تأثیرگذار بر ارتقای اثربخشی سازمانی مدنظر مدیران تمامی سازمان‌ها و از جمله سازمان‌های ورزشی قرار گیرد.

شی^۱ و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیق خود نشان دادند که فرهنگ تعاون، فرهنگ نوآورانه، فرهنگ سازگار و فرهنگ اثربخشی همگی به‌طور مثبت و معناداری با عملکرد سازمانی مرتبط هستند. عملکردهای مدیریت دانش به‌طور مثبت و معناداری با عملکرد سازمانی مرتبط بود، شیوه‌های مدیریت دانش رابطه بین ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی را تعدیل می‌کند.

نتایج تحقیق فروک^۲ (۲۰۲۳) نشان می‌دهد که در سازمان‌ها، علاقه به حوزه مدیریت دانش و عملکرد به ویژه از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۱ به‌طور قابل توجهی افزایش یافته است. همچنین مدیریت دانش می‌تواند از طریق بهبود عملکرد و اثربخشی، سازمان را در کسب مزیت رقابتی پایدار کمک کند.

نتایج تحقیق سنتوس و لاورنس^۳ (۲۰۲۳) نشان داد که فعالیت‌های مدیریت دانش و همچنین شیوه‌های به اشتراک‌گذاری دانش، عملکرد سازمان را با دستیابی به مأموریت آن افزایش می‌دهد و

1. Shea

2. Farooq

3. Santhos & Lawrence

ویژگی‌های یک فرد، نگرش شخصی، فرهنگ سازمان، اعتماد و غیره عواملی هستند که مدیریت دانش و به اشتراک‌گذاری دانش را در سازمان‌ها ارتقا می‌دهند. همچنین عدم اعتماد، تغییر رفتار، کمبود زمان، نگرش کارکنان، حجم کار سنگین، منابع محدود، برنامه‌های کاری متنوع، تغییرات تکنولوژیکی می‌تواند فرایند مدیریت دانش را با مشکل مواجه سازد.

سعاد و همکاران^۱ (۲۰۱۸) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر هوش معنوی بر اثربخشی رهبری و اقدامات بهداشت غذایی» دریافتند که بین هوش معنوی و اقدامات بهداشت غذایی و در نهادهای عمومی در شرق کشور مالزی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

سیسوانتی، خیرالدین و حلیم^۲ (۲۰۱۸) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر هوش معنوی، احساس و صلاحیت اجتماعی بر صلاحیت رهبری» به این نتیجه رسیدند که هوش معنوی تأثیر مستقیم و معناداری بر شایستگی اجتماعی دارد. افزون بر آن، شایستگی احساسی نیز تأثیر مستقیم بر شایستگی اجتماعی دارد. در حالی که این تأثیر معنادار نمی‌باشد. همچنین هوش معنوی تأثیر مستقیم با میزان خیلی کمی معناداری بر شایستگی رهبری دارد. درحالی که شایستگی احساسی و اجتماعی تأثیر مستقیم و معناداری بر شایستگی رهبری دارند.

یوپاتی و همکاران^۳ (۲۰۱۵) در مقاله‌ای با عنوان «هوش معنوی اکوسیستم اثربخشی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که اکوسیستم در یکپارچگی اثربخشی سازمانی مؤثر خواهد بود؛ به عبارتی دیگر بین هوش معنوی و اکوسیستم اثربخشی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

با مطالعه و ملاحظه تحقیقات پیشین می‌توان ادعان نمود که تحقیقات گذشته مدیریت دانش در ابعاد و محیط تأثیرگذاری زیادی مورد توجه و مطالعه قرار گرفته است، اما نقش مدیریت دانش در اثربخشی حوزه مأموریتی پلیس مورد تحقیق قرار نگرفته است. ضمن این که در محیط پلیس جمهوری اسلامی ایران که فرهنگ سازمانی آن مبتنی بر آموزه‌های دینی و معنوی است، هوش معنوی کارکنان به عنوان یک متغیر اصلی تأثیرگذار در فرایند تأثیر مدیریت دانش بر اثربخشی مورد بررسی قرار نگرفته و در حوزه‌های یادشده با یک خلأ نظری روبرو هستیم. بنابراین، تحقیق حاضر می‌تواند میزان و سطح هم‌افزایی هوش معنوی کارکنان را در مسیر تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی پلیس را آشکار سازد و دست‌اندرکاران این سازمان را در توسعه و بهبود مدیریت دانش در فضای بهبود هوش معنوی کارکنان یاری نماید. با توجه به ادبیات نظری و پیشینه تحقیق فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر قابل تبیین است.

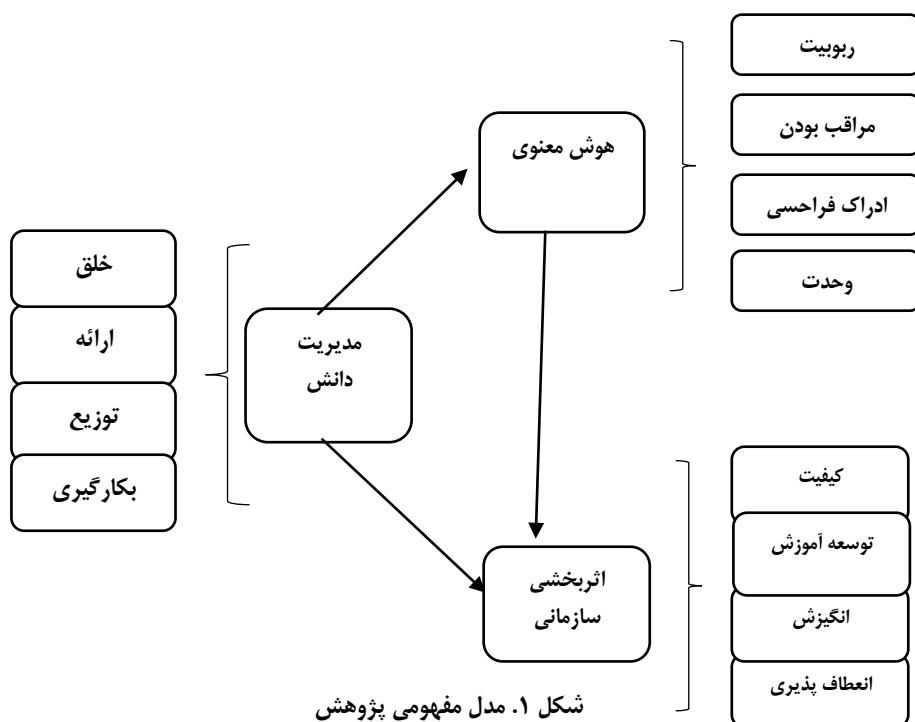
1. Saad. Et al

2 . Siswanthi, kheiraldin & halim

3 . Upadhay, et al

- مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی پلیس تأثیر مستقیم دارد.
- مدیریت دانش بر هوش معنوی پلیس تأثیر مستقیم دارد.
- هوش معنوی بر اثربخشی سازمانی پلیس تأثیر مستقیم دارد.
- مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی پلیس از طریق هوش معنوی تأثیر غیرمستقیم دارد.

چارچوب نظری تحقیق حاضر که با هدف شناخت میزان تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی در حوزه پیشگیری از جرم پلیس با نقش میانجی هوش معنوی کارکنان انجام می‌شود، بر مبنای ابعاد مدیریت دانش (بهات (۲۰۰۱) که مدیریت دانش را فرایند خلق، ارائه، توزیع و به کارگیری دانش می‌داند و هوش معنوی ولمن که بر ابعاد هفت‌گانه هوش معنوی شامل ربوبیت، مراقب‌بودن، ادراک فراحسی، وحدت، هوشمندی، ضربه روحی و معنویت کودکی تأکید دارد و همچنین اثربخشی رابینز (۱۳۸۸) شامل کیفیت، توسعه آموزش، انگیزش و انعطاف‌پذیری، شکل گرفته است که در ادبیات تحقیق به آن پرداخته شده و بر مبنای آن مدل مفهومی تحقیق شکل گرفته است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

Figure 1. Conceptual model of research

ابزار و روش

این پژوهش از حیث داده‌ها، کمی و از بعد هدف، کاربردی و از جهت ماهیت، مطالعه همبستگی است. جامعه‌ی آماری این تحقیق را مدیران سطح یک و دو مرکز مطالعات راهبردی، پژوهشگاه علوم انتظامی و نظم اجتماعی، دانشگاه علوم انتظامی امین و پلیس پیشگیری در سال ۱۴۰۱ شامل ۱۴۰ نفر تشکیل می‌دهند. نمونه و روش نمونه‌گیری بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و تصادفی ساده و فرمول تعیین حجم نمونه (اچ، اس، بولا ترجمه ابیلی ۱۹۷۵) تعداد ۱۰۳ نفر حجم نمونه را تشکیل می‌دهد. برای اندازه‌گیری ابعاد مدیریت دانش، هوش معنوی و اثربخشی کارکنان از پرسش‌نامه ۴۸ سؤالی محقق‌ساخته بر اساس مبانی نظری و پرسش‌نامه‌های استاندارد کینگ (۲۰۰۸) در رابطه با هوش معنوی و پرسش‌نامه اثربخشی سازمانی رایینز (۱۳۸۸) تشکیل می‌دهد. اعتبار ابزار به‌وسیله آلفای کرونباخ محاسبه و مقدار آن ۰/۷۹. و روایی مؤلفه‌های پرسش‌نامه با روش $\alpha=0/129$ تحلیل عاملی تأییدی مشخص شد که شاخص‌های برازش، $GFI=0.91$, $AGFI=0.87$, $CFI=0.93$, $RMSEA=0.07$ نشان می‌دهد که روایی پرسش‌نامه مناسب است. آزمون فرضیه‌ها با بهره‌گیری از آزمون‌های میانگین با هدف تحلیل داده‌ها و محاسبه میانگین جامعه و انحراف معیار (مومنی و همکار، ۱۳۸۶) و مدل معادلات ساختاری به منظور انجام رگرسیون چندمتغیره، تجزیه و تحلیل عاملی، تجزیه و تحلیل مسیر، رابطه علی متغیرها و اندازه‌گیری متغیرهای پنهان توسط شاخص‌های اندازه‌پذیر و آشکار استفاده شده است (مهرگان و همکاران، ۱۳۸۷). داده‌ها با استفاده از نرم افزار اس پی اس و لیزرل^۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

ابتدا به بررسی آمار توصیفی و نرمال بودن داده‌ها پرداخته می‌شود و سپس آزمون الگوی ساختاری یا فرضیه‌های پژوهش، بررسی و واکاوی خواهد شد. جدول ۲ شاخص‌های توصیفی متغیرها جهت بررسی پراکندگی مناسب و نرمال بودن توزیع داده‌ها نمایه شده‌اند.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی و فرعی پژوهش

Table 2. Descriptive indices of the main and secondary variables of the research

متغیرها Variables	میانگین Average	انحراف میانگین Mean deviation	میان Middle	نما view	انحراف استاندارد standard deviation	چولگی skewness	کشیگی kurtosis	کمترین the least	بیشترین the most
خلق creation	4.25	079%	4.00	4	686%	-17%	-48%	2.62	5
ارائه Presentation	4.24	068%	5.00	5	784%	-18%	47%	3	5
توزیع Distribution	3.80	077%	4.00	5	688%	27%	-58%	3	5
بکارگیری Employment	4.13	074%	4.00	5	678%	-35%	-74%	2.73	5
مدیریت دانش knowledge management	4.18	062%	5.00	4	882%	-13%	-67%	3	5
ربوبیت lordship	4.28	083%	4.00	4	874%	-43%	38%	3	5
دغدغه یا مراقب‌بودن Concern or care	3.87	078%	4.00	5	756%	33%	51%	2.96	5
ادراک فراحسی Extrasensory perception	4.05	068%	5.00	4	698%	-13%	-78%	2.54	5
وحدت unity	4.07	077%	4.00	4	755%	-17%	-86%	3	5
هوش معنوی Spiritual Intelligence	4.90	077%	4.00	4	895%	-23%	-87%	3	5
کیفیت Quality	4.18	088%	4.00	5	649%	-11%	-37%	3	5
توسعه آموزش Education development	4.25	075%	4.00	4	699%	-29%	19%	3	5
انگیزش motivation	4.41	078%	5.00	4	873%	45%	-57%	2.98	5
انعطاف‌پذیری flexibility	4.19	079%	4.00	4	856%	-43%	-49%	2.86	5
اثربخشی Effectiveness	4.17	079%	4.00	4	758%	-27%	03%	3	5

برای بررسی نرمالیتی، کلاین (۲۰۱۱) بر این عقیده است که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۹۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۲ قدر مطلق چولگی و

کشیدگی همه متغیرها کمتر از ۳ می‌باشد. براین اساس، این پیش فرض مدل‌یابی علی، یعنی نرمال بودن متغیرها برقرار است. در جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق نشان داده شده است.

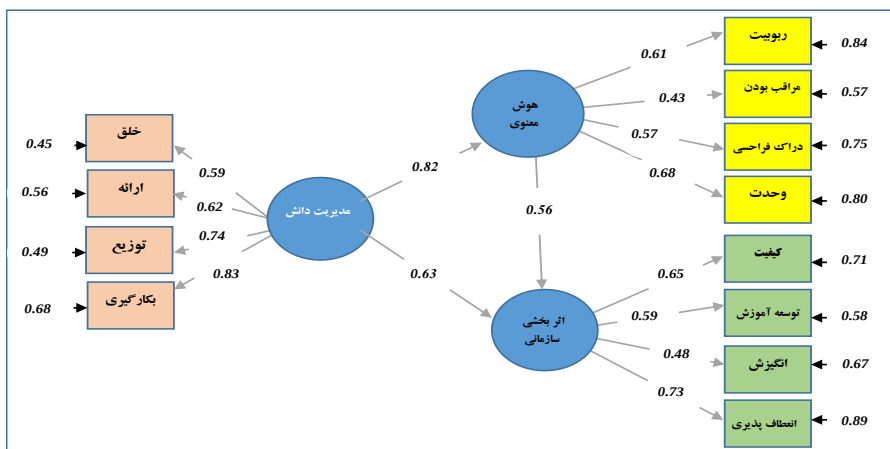
جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

Table3. Correlation matrix of research variables

ردیف Row	متغیر Variable	1	2	3
1	مدیریت دانش knowledge management	1		
2	اثربخشی سازمانی Organizational effectiveness	**0.73	1	
3	هوش معنوی Spiritual Intelligence	**0.63	**0.53	1

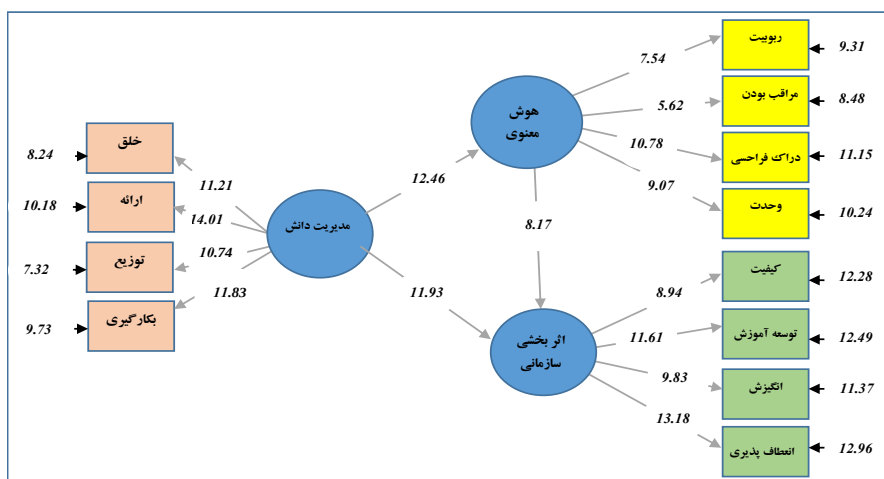
**p<0. 01

با توجه به جدول ۳ رابطه ابعاد مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی در بخش پیشگیری از جرم (۷۳٪) و با هوش معنوی (۶۳٪) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با هوش معنوی نیز با (۵۳٪) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با بهره‌گیری از نرم‌افزار لیزرل به انجام رسید.



شکل ۲. روابط متغیرهای تحقیق در حالت تخمین استاندارد

figure 2. Relationships of research variables in standard estimation mode



شکل ۳. روابط متغیرهای تحقیق در حالت معناداری

Figure 3. Relationships of research variables in a significant state

با توجه به شکل ۳ و ۲ اثر مستقیم مدیریت دانش بر هوش معنوی، مثبت و معنی‌دار می‌باشد. اثر مستقیم این متغیر بر هوش معنوی (۰/۸۲) با مقدار تی ۱۲/۴۶ و بر اثربخشی سازمانی در حوزه پیشگیری از جرم ۰/۶۳ با مقدار تی ۱۱/۹۳ در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. همان گونه که در شکل شماره ۳ و ۲ نمایه شده است، اثر مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی و هوش معنوی معنی‌دار است؛ ضمن آن که اثر هوش معنوی بر اثربخشی سازمانی معادل ۰/۵۶ با مقدار تی ۸/۱۷ و اثر مدیریت دانش از طریق هوش معنوی بر اثربخشی سازمانی معادل ۰/۴۵ در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار و مثبت می‌باشد. این بدان معنی است که مدیریت دانش به صورت مستقیم ۰/۶۳ و به صورت غیر مستقیم ۰/۴۵ از طریق هوش معنوی تأثیر معنی‌داری بر اثربخشی سازمانی دارد. بنابراین فرضیه‌های تحقیق تأیید می‌شوند. همچنین مدیریت دانش ۰/۶۱ از تغییرات هوش معنوی و ۰/۴۲ از تغییرات اثربخشی سازمانی را می‌تواند پیش‌بینی نماید. در جدول ۴ اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرها گزارش شده است.

جدول ۴. اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرها

Table 4. Direct, indirect, total and explained variance effects of variables

R2	اثر کل total effect	اثر غیر مستقیم Indirect effect	اثر مستقیم direct impact	اثر Effect
0.42				اثربخشی سازمانی Organizational effectiveness
	0.56	-	0.56	هوش معنوی Spiritual Intelligence
	0.87**	0.45	0.63	مدیریت دانش knowledge management
				هوش سازمانی organizational intelligence
0.61	0.82		0.82	مدیریت دانش knowledge management
p<0. 01, *p<0. 001				

به منظور بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های ارائه شده توسط کلاین (۲۰۱۱) استفاده شد. این شاخص‌ها شامل $X^2/d.f$ که مقادیر کمتر از ۳ قابل قبول هستند، شاخص نیکویی براز (GFI^1)، شاخص برازش تطبیقی (CFI^2) که مقادیر بیشتر از ۹ نشان دهنده برازش مناسب الگویی هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته ($AGFI^3$) که مقادیر بیشتر از ۰.۸ قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز ($PNFI^4$) که مقادیر بیشتر از ۰.۶ نشانگر برازش مناسب الگویی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب ($RMSEA^5$) که مقادیر کمتر از ۰.۸ نشانگر برازش مناسب الگویی هستند. در جدول ۵ شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده گزارش شده‌اند که با عنایت به معیارهای مطرح شده، الگوی آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول ۵. شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده پژوهش

Table 5. The fit indices of the tested research model

RMSEA	PNFI	AGFI	CFI	GFI	$X^2/d. f$
0.06	0.76	0.87	0.93	0.91	2.32

1. Goodness of Fit Index
2. Comparative Fit Index
3. Adjusted Goodness of Fit Index
4. Parsimony Fit Index
5. Root Mean Square Error of Approximation

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

Table 6. The results of the research hypotheses test

نتیجه آزمون Test result	سطح معناداری Significance level	مقدار t	ضریب مسیر Path coefficient	فرضیه‌های تحقیق Research hypotheses
تأیید فرضیه The hypothesis is confirmed	0.001	11.93	0.63	ابعاد مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی پلیس تأثیر مستقیم دارد.
تأیید فرضیه The hypothesis is confirmed	0.001	12.46	0.82	ابعاد مدیریت دانش بر هوش معنوی پلیس تأثیر مستقیم دارد.
تأیید فرضیه The hypothesis is confirmed	0.001	8.17	0.56	هوش معنوی بر اثربخشی سازمانی پلیس تأثیر مستقیم دارد.
تأیید فرضیه The hypothesis is confirmed	0.001	6.39	0.45	ابعاد مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی پلیس از طریق هوش معنوی تأثیر غیرمستقیم دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

اثربخشی سازمانی را به عنوان میزان یا حدی که یک سازمان اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت خود را تحقق بخشیده و همچنین حدی که توانسته است ذی‌نفعان استراتژیک خود را شناخته و خواسته‌هایشان را برآورده کند، تعریف می‌کنند. اهداف سازمان‌ها ممکن است تولید کالا یا تولید خدمات باشد. برای تولید خدماتی همچون نظم و امنیت که بخشی از آن با پیشگیری از جرم محقق می‌شود، اثربخشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و نمی‌توان قاعده سود و زیان مادی را بر آن متصور بود؛ چرا که هزینه‌های نبود یا کمبود امنیت از جهت مادی قابل اندازه‌گیری نیست. پیشگیری از جرم، از جمله وظایف پلیس است که اثربخشی در این حوزه ارتباط مستقیم با تحقق اهداف سایر سازمان‌ها که پیش‌نیاز فعالیت آنها امنیت است، دارد.

مدیریت دانش و هوش معنوی از جمله مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان‌ها به حساب می‌آیند. در تحلیل و واکاوی فرضیه‌های تحقیق مبنی بر بررسی رابطه با توجه به یافته‌های پژوهش رابطه‌ی ابعاد مدیریت دانش و هوش معنوی با اثربخشی سازمانی پلیس در حوزه پیشگیری از جرم رابطه مثبت و معنادار می‌باشد. بنابراین داده‌ها و نتایج تجزیه و تحلیل آماری فرضیه اول و دوم را تأیید می‌نماید. از سوی دیگر ابعاد مدیریت دانش با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق با هوش معنوی به صورت مستقیم و با اثربخشی سازمانی پلیس به صورت

غیرمستقیم و از طریق هوش معنوی نیز رابطه‌ی مثبت و زیادی دارد. داده‌های پژوهش و نتایج به دست آمده از طریق تحلیل مسیر در آزمون آماری نشان می‌دهد که ابعاد مدیریت دانش نه تنها تأثیر مستقیم معنی‌دار بر اثربخشی سازمانی دارد، بلکه تأثیر زیاد و قوی‌تری بر هوش معنوی دارد و در تأثیرگذاری از طریق هوش معنوی بر اثربخشی سازمانی، تأثیر دو چندان و ۸۸ درصدی را به صورت مستقیم و غیرمستقیم اعمال می‌نماید. به این دلیل فرضیه سوم و چهارم تحقیق نیز مورد تأیید قرار گرفتند.

نتایج یافته‌های پژوهش با پیشینه نتایج تحقیقات گذشتگان همسویی دارد؛ نتایج این تحقیق که حکایت از تأثیر مدیریت دانش با مؤلفه‌هایی همچون خلق، ارائه، توزیع و به کارگیری بر اثربخشی سازمانی در حوزه پیشگیری از جرم دارد. موضوعی که بهروز وزیری (۱۳۹۶) و منصوری و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقات خود بر آن صحنه گذاشته‌اند. بالتبع مدیریت دانش در سازمان‌هایی مثل پلیس که امور مهمی همچون نظم و امنیت را عهده‌دار هستند و از طرفی دانش توأم با مهارت، به اثربخشی آنها می‌انجامد، از اهمیت بیشتری برخوردار است. همچنین نتایج این تحقیق در رابطه با تأثیر هوش معنوی بر اثربخشی سازمانی، حکایت از معنادار بودن این رابطه دارد، موضوعی که در نتایج تحقیق شیخ‌ویسی و همکاران (۱۴۰۱) که نتایج آن حکایت از تأثیر برنامه آموزش هوش معنوی در بهبود سازگاری تحصیلی دانش‌آموزان دارد و تحقیق غفوریان و همکاران (۱۳۹۸)، سعاد و همکاران (۲۰۱۸) که تأثیر هوش معنوی بر اثربخشی رهبری را مورد سنجش قرار داده‌اند و سیفی و ویسه (۱۴۰۰) که تأثیر هوش معنوی و هیجانی را بر افزایش عملکرد بررسی کرده‌اند، سیسوانتی و همکاران (۲۰۱۸) که تأثیر هوش معنوی، احساس و صلاحیت اجتماعی بر صلاحیت رهبری را مورد سنجش قرار داده‌اند و یوپاتی و همکاران (۲۰۱۵) که تأثیر اکوسیستم در یکپارچگی اثربخشی سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند، همسویی دارد.

تأثیر معنادار ابعاد مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی در تحقیقات انجام شده مورد تأیید قرار گرفته و در این پژوهش نیز تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی در بخش پیشگیری از جرم تأیید شده است؛ نکته مهم‌تر، تأثیر قابل توجه و زیاد ساختار سازمانی بر هوش معنوی و در ادامه، تأثیر غیرمستقیم مدیریت دانش از طریق هوش معنوی بر اثربخشی سازمانی می‌باشد، این موضوع نشان‌دهنده آن است که متغیر میانجی، علاوه بر تأثیر مستقیم بر اثربخشی سازمانی در حوزه پیشگیری از جرم به طور غیرمستقیم نیز تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی را تسهیل می‌کند. بنابراین اگر بتوان شاخص‌های خلق، ارائه، توزیع و به کارگیری را در سراسر سازمان، به‌ویژه لایه‌های اجرایی پلیس ترمیم و توسعه داد و هم‌زمان شاخص‌های هوش معنوی شامل ربوبیت، دغدغه داشتن، ادراک فراحسی و وحدت را که برگرفته از فطرت و درون انسان‌هاست و البته برابر تحقیق حاضر، دانش

سازمانی به تقویت آن کمک می‌نماید تقویت نمود، می‌توان شدت تأثیرمستقیم و غیرمستقیم مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی را افزایش داد.

به‌طورکلی مهم‌ترین یافته حاصل از این مطالعه به نتایجی که از تبیین فرضیه‌های پژوهش به دست آمده است برمی‌گردد. در سازمان پلیس که بیشترین تمرکز بر اثربخشی سازمانی بویژه در حوزه‌هایی مثل پیشگیری از جرم که کارویژه سازمان پلیس در آن تحقق پیدا می‌کند، می‌باشد، بحث هوش معنوی و توجه به مؤلفه‌های ایجاد کننده و افزایش‌دهنده آن قادر خواهد بود سازمان را در محیط پیچیده امروز، در راه تحقق اهداف و چشم‌انداز آن یاری نماید. هرچند تعدادی از پاسخگویان در قسمت بیان آزاد مطالب در پاسخ‌نامه، بر این عقیده بودند که برخی از سازمان‌ها علی‌رغم داشتن محیطی کم‌برخورد از هوش معنوی در درون سازمان به اهدافی که برایشان ترسیم شده دست پیدا می‌کنند؛ اما نتیجه این تحقیق، حاکی از قبول فرضیه‌های تحقیق مبنی بر وجود رابطه مثبت و مستقیم ابعاد مدیریت دانش و غیر مستقیم از طریق هوش معنوی بر اثربخشی سازمان دارد و در این راستا ربوبیت به عنوان یکی از ابعاد هوش معنوی که در این پژوهش مورد بررسی و کنکاش قرار گرفته است، از اولویت و اهمیت بیشتری برخوردار است.

با عنایت به وجود رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و هوش معنوی با اثربخشی سازمانی در پلیس، به‌منظور بهبود سطح دانش و هوش معنوی پیشنهادهایی برخاسته از نتایج تحقیق ارائه می‌گردد، تا این امکان وجود داشته باشد که سطح اثربخشی سازمانی در برخی از حوزه‌ها همچون حوزه پیشگیری از جرم که کارویژه را رقم می‌زند، افزایش داد:

۱- با توجه به تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی و هوش معنوی، لازم است سازوکاری ایجابی فراهم گردد تا دانش ضمنی به دانش عینی تبدیل و سپس با ارائه، توزیع و به‌کارگیری دانش عینی، پیامدهای آن به اثربخشی سازمان کمک نماید. در این رابطه درنظر گرفتن مشوق-های مادی و معنوی برای تألیف‌هایی مثل تجربه‌نگاری می‌تواند روند محقق شدن آن را سرعت بخشد.

۲- هرچند هوش معنوی امری درونی تلقی می‌شود اما نتایج این تحقیق نشان داد که مدیریت دانش می‌تواند به تکمیل آن کمک نماید. بنابراین توجه به دانشی که نه در قالب کلاسیک، بلکه در قالب‌های غیررسمی و سازگار با فرهنگ بومی هر منطقه می‌تواند، هوش معنوی کارکنان را در مسیر صحیح قرار دهد.

۳- پیشنهاد می‌شود مدیران و فرماندهان به‌منظور افزایش هوش معنوی در محیط کاری سازمان، به شاخص‌های مهم این بعد از هوش معنوی شامل مراقبت، روشنفکری، الوهیت، معنویت دوره کودکی، ادراک فراحسی، ضربه روانی و توجه به اجتماع عنایتی جدی نموده تا در سایه چنین

فضایی شاهد افزایش سطح اعتماد مردم به سازمان گردیده و به بالابردن اثربخشی در سازمان نیز کمک نماید.

۴- لازم است فرایند مدیریت دانش در سازمان‌ها، تحت واکاوی و آسیب‌شناسی قرار گیرد. در برخی موارد هماهنگی خوبی بین اجزای فرایند وجود ندارد و با وجود خلق و ارائه دانش، متصدیان حوزه توزیع و یا به‌کارگیری اهتمام کافی به دانش خلق‌شده نداشته و موجب هدر رفت منابع و دور ماندن سازمان از روزآمدی می‌گردند.

سپاسگزاری

در پایان از تمام اندیشمندان و کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند، کمال تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

تعارض منافع

نویسندگان این مقاله هیچگونه تعارض منافع ندارند.

References

- Ahmadvand, D., Ghorbanizadeh, V., Alwani, S. M., Hosseinpour, D. (2022). The model of knowledge management in the energy policy network of the country, Scientific Journal of Organizational Knowledge Management, 17(5), pp. 11-48. [In Pershian]. **doi:20.1001.1.26454262.1401.5.2.1.7**
- Amram Y, Dryer C. (2007). The development and preliminary validation of the Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS). Unpublished manuscript, 1-46.
- Al Amiri, N., Rahim, R. E. A., & Ahmed, G. (2023). The organizational resources and knowledge management capability: A systematic review. Journal of Information & Knowledge Management, 22(04), pages 1-27. **doi:10.1142/S0219649223500399**
- Anwar, G. (2021). Strategic leadership effectiveness and its influence on organizational effectiveness. International Journal of Electrical, Electronics and Computers, 6(2), 11-24. **doi:10.22161/eec.62.2**
- Ardalan, M., R. Eskandari, A., Gilani, M. (2012). Knowledge leadership of organizational intelligence and organizational effectiveness, Scientific Journal of Strategic Management Studies, 12(13), pp. 71-100. [In Pershian]. **doi:20.1001.1.22286853.1391.3.12.3.8**
- Asadzadeh H, Najaf; Mohajaran, B, Qalaei, A, Deoband, A, Javadi, P. (2018). Investigating the relationship between spiritual intelligence and its components with the job performance of teachers in Aslandoz city, Scientific Journal of School Psychology, 8(2), pp. 7-21. [In Pershian] **doi:10.22098/jsp.2019.811**
- Barron.T (2000). The Merging Of E_learning & Knowledge Management Published by American Society Of Training & Development, Alexandria,VA
- Behrouz-Vaziri, M. (2016). The effect of knowledge management on organizational effectiveness with the mediating role of organizational culture, **the second international conference on management and accounting**, 1-21. [In Pershian] **dor: MANAGECONF02_0460**
- Bukowitz, W.R., & R.L. Williams (1999); The Knowledge Management Fieldbook, Pearson Education, Harlow, 1-375.

- Buhagiar, K., & Anand, A. (2023). Synergistic triad of crisis management: leadership, knowledge management and organizational learning. *International journal of organizational analysis*, 31(2), 412-429.
- Cajková, A., Jankelová, N., & Masár, D. (2023). Knowledge management as a tool for increasing the efficiency of municipality management in Slovakia. *Knowledge Management Research & Practice*, 21(2), 292-302. **doi:10.1080/14778238.2021.1895686**
- Chong, C.W., T. Holden, P. Wilhelmij, & R.A. Schmidt (2000); Where does knowledge management add value?, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 1, No.4, pp. 366-80. **doi:10.1108/14691930010359261**
- Daft, R, L. (2007) *Organization Theory and Design*, translated by Ali Parsaian and Seyed Mohammad Arabi, Tehran: Cultural Research Office, 1-486. [In Pershian]
- Grace, M., Namada, j., & Katuse, P (2018). Does Leadership Style Influence Organizational Effectiveness in Non-Governmental Organizations? *International Journal of Business and Management*, 13(8), 52-6.
- Grant, R. M. (1991), "The Resource-Based View of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation", *California Management Journal*, Vol. 33, pp: 114-135.
- Heydari, R. (2006) *The relationship between organizational structure and organizational effectiveness in Sepeh Bank of Lorestan region*, Master's Thesis. [In Pershian]
- Hovav, A., Gnizy, I., & Han, J. (2023). The effects of cyber regulations and security policies on organizational outcomes: a knowledge management perspective. *European Journal of Information Systems*, 32(2), 154-172.
- Farooq, R. (2023). Knowledge management and performance: a bibliometric analysis based on Scopus and WOS data (1988–2021). *Journal of Knowledge Management*, 27(7), 1948-1991.
- Ghafurian, A, Ghayor, S, M, Ali Pourang, Gholami, R. (2018) Studying the effect of spiritual intelligence on group effectiveness (case study: Heads of Mashhad Pilgrimage Boards), *Scientific Quarterly of Khorasan Cultural-Social Studies*, 3(13), pp. 117-152. [In Pershian] **doi:10.22034/fakh.2019.195692.1350**
- Khaki GH (2010) *Productivity Management*. Tehran: Kohsar Publication, 1-228. [Book in Persian].

- King DB. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. GRADUATE Thesis, Ontario of Canada: Trent University.
- Kline, R.B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. Second Edition, New York: The Guilford Press, 1-366.
- Kumari, P. & Thapliyal, S. (2017). Studying the Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Effectiveness. International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management, 4(1), 9-21.
- Ku T.-H. (2011). How to improve organizational performance through learning and knowledge? International journal of manpower, 32(5), 581-60. **doi:10.1108/01437721111158215**
- Mattingly, V., & Kraiger, K. (2019). Can emotional intelligence be trained? A metaanalytical investigation. Human Resource Management Review, 29(2), 140-155. **doi:10.1016/j.hrmr.2018.03.002**
- Mansouri, V Anghia, N, Maryam M, & Nazarian, A. (2015). The relationship between knowledge management and organizational effectiveness in the employees of the Ministry of Sports and Youth, Scientific Journal of Effective Researches in Sports Management, 11(6), pp. 41-50. [In Persian] **doi: 10.22084/smms.2016.1610**
- Malhotra, Y. (1998). Deciphering the knowledge management hype, Journal for Quality & Participation, Vol. 21, No. 4, pp. 58-60.
- Melati, C. & Janissek-Muniz, R. & Curado, C. (2021). Decision-Making Quality of Public Managers: Contributions from Intelligence and Knowledge Management. Journal of Contemporary Administration, 25(2), 1-17. <https://www.scielo.br/j/rac/a/6HfPR3h7rD9s4cnDJvZQNxb/?lang=en>
- Meso, P. & Smith, (2000). A resourcebased view of organizational knowledge management systems, Journal of Knowledge Management, Vol. 4, No.3. pp. 224-34. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10./full/html>. **doi:10.1108/13673270010350020**
- Mirmehdi, S, R, Safarinia, M & Sharifi, E. (2016) Spirituality-Therapy, Tehran: Avai Noor Publications, 1-200. [In Persian]
- Mohammadi Fateh, A, & Sobhani, M, S, & Mohammadi, D. (2007). Knowledge management, comprehensive approach. Tehran. algebraic printing First Edition, 1-162. [In Persian]

- Muggah, R. (2019). Reviewing the Costs and Benefits of Mano Dura Versus Crime Prevention in the Americas. In *The Palgrave Handbook of Contemporary International Political Economy* (pp. 465-483). Palgrave Macmillan, London. doi:10.1057/978-1-137-45443-0_29
- Ozoliņa, Z. (2016). **Societal Security**. Zinātne Publishers, 1-224.
- Saad, M., et al. (2018). "Effect of Spiritual Intelligence on Leadership Effectiveness and Food-hygiene Practices". *Journal of ASIAN Behavioural Studies*, Vol.3, No.10:76-85. doi:10.21834/jabs.v3i10.306
- Reisi Sheikh-Vaisi, Froud; Habibi, Hassan; Jalil Piran, Iran; Mohammadi, Ali and Mousavi Seyyed Fatemeh (2022). The effectiveness of the components of spiritual intelligence in the academic adjustment of students, the first national conference on developmental and educational psychology, 1-5. <https://civilica.com/doc/1593956>
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational Theory: Structure, Design and Applications* (3rd Ed.). New Delhi, India: Prentice-Hall of India Privat Limited, 1-380.
- Robbins, S. P. (2009). *Fundamentals of organizational behavior*. Translators: Seyed Mohammad Arabi, Ali Parsaian, Tehran: Cultural Research Office, 1-464. [In Pershian]
- Robbins, S. (2003) *Theory of Organization*, translated by Seyed Mehdi Alwani and Hassan Danai Fard, Tehran: Safar Publications, 1-504. [In Pershian]
- Ranj Doost, S. (2019). Investigating the relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence with the performance of female nurses in Tabriz hospitals in 2016, *Journal of Research in Religion and Health*, 6(1), pp. 19-35. [In Pershian] doi:10.22037/jrrh.v6i1.19852
- Santhose, S. S., & Lawrence, L. N. (2023). Understanding the implementations and limitations in knowledge management and knowledge sharing using a systematic literature review. *Current Psychology*, 1-16. doi:10.1007/s12144-022-04115-6
- Seifi, A, Vise, S, M. (2021). The effect of spiritual intelligence and emotional intelligence of managers on the performance of employees with the mediating role of work ethics (case study of government organizations in Ilam province), Chapter, *Farhang Ilam Scientific Journal*, 71(22), pp. 116-77. [In Pershian] doi:10.22034/farhang.2021.141437
- Shea, T., Usman, S. A., Arivalagan, S., & Parayitam, S. (2023). "Knowledge management practices" as moderator in the relationship between organizational culture and performance in information technology

- companies in India. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 53(4), 719-747. **doi:10.1108/VJIKMS-12-2020-0232/full/html**
- Siswanti, Dian N, Khairuddin, H, Fatimawati, R. (2018). "The Effect of Spiritual Intelligence, Emotion and Social Competence to the Leadership Competence". Journal of Physics: Conference Series, Vol. 1028, conference 1. **doi:10.1088/1742-6596/1028/1/012193**
- Sun, J., Liu, Q., & Yu, S. (2019). Child neglect, psychological abuse and smartphone addiction among Chinese adolescents: The roles of emotional intelligence and coping style. Computers in Human Behavior, 90, 74-83. <https://psycnet.apa.org/record/2018-60162-010>
- Tavllai, R, Haghighi B, P, Khalili, H. (2021). Investigating the impact of knowledge management on the strategic and operational performance of organizations through the use of the 2020 organizational excellence model, Scientific Journal of Organizational Knowledge Management, 14(4), pp. 141-174. [In Pershian] **dor:20.1001.1.26454262.1400.4.3.5.6**
https://jkm.ihu.ac.ir/article_206880_914f8c6e0b5b723dd2cd52080a576b4c.pdf
- Taylor, C. M., Cornelius, C. J. & Colvin, K. (2014). Visionary Leadership and Its Relationship To Organizational Effectiveness. Leadership & Organization Development Journal, 35(6), 566-583.
- Topp, L., Mair, D., Smillie, L., & Cairney, P. (2018). Knowledge Management for Policy Impact: The Case of The European Commission's Joint Research Centre. Palgrave Communications, 4(1), 1-10. **doi:10.1057/s41599-018-0143-3**
<file:///C:/Users/pc/Downloads/s41599-018-0143-3.pdf>
- Upadhay, S., Upadhay, N, Pinto, S. (2015). "Spiritual Intelligence and Organisational Effectiveness Ecosystem". International Conference on Technology and Business Management, Vol. 23: 25. <http://www.ictbm.org/ictbm15/ICTBM15CD/pdf/D5160-final.pdf>
- Vahedi, M. (2019). Identifying the effect of spiritual intelligence on stagnation in the path of career advancement of human capital with the moderating role of organizational climate in Payam Noor University of East Azarbaijan Province, Journal of Government Organizations Management, 9(1), pp. 11-28. [In Pershian] **doi:10.30473/ipom.2020.54638.4174**

- Waez Ghasemi & Zad Shafaq. (2019). The interaction of strategic leadership behaviors and organizational culture in the strategic coordination of information systems and business and the integration of organizational systems. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 3 (17), 89- 116. **doi:10.1016/j.ijinfomgt.2018.09.010**
- Wiig, K.M(2002). Knowledge Management In Public Administration. *Jurnal Of Knowledge Management*. Vol 6 No. 3 Pp 224-239 **doi:10.1108/13673270210434331**
- Wolman RN. (2000). *Thinking with your soul: Spiritual intelligence and why it matters*. New York: Harmony Books, 1-289.
- Zohar D, Marshall I. (2000) *Spiritual intelligence, the ultimate intelligence*. London: Bloomsburg, 1-336.