

شناسایی و تبیین الگوی عوامل مؤثر بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی

مسعود موحدی^۱

محسن صفری^۲

پذیرش نهایی: ۱۳۹۶/۱۰/۱۴

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۴/۲۱

چکیده

یکی از گام‌های مهم هر سازمان در فرایند مدیریت دانش، شناسایی نیازهای دانشی خود برای پر کردن خلأها و شکافهای دانشی است. می‌توان گفت سازمانی که بتواند بموقع و صحیح این گام مهم را بردارد در کشف نیازهای دانشی خود هوشمندانه عمل کرده است. موفقیت این گام به چه عواملی وابسته، و تأثیر هر کدام از این عوامل به چه میزان است؟ در این پژوهش ضمن مصاحبه با خبرگان به صورت توصیفی تحلیلی، هوشمندی سازمان و عوامل مؤثر بر آن مورد بررسی قرار گرفت و مشخص شد چهار عامل «سرمایه فکری و دانشی»، «فرهنگ سازمانی»، «ساختار» و «فناوری اطلاعات» در هوشمندی سازمان، بیشترین فراوانی را در هوشمندی سازمان دارد. پس از شناسایی ابعاد و مؤلفه‌ها، ضمن بررسی روایی پرسشنامه توسط خبرگان مرتبط با حوزه دانش و پژوهش به نظرخواهی جامعه آماری پژوهش گذاشته شد که مسئولان دانش و پژوهش رده‌های سپاه هستند. با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش حدود ۷۰ نفر در سال ۱۳۹۵ هستند، نمونه به صورت تمام شمار انتخاب شد. در این پژوهش نرمال بودن متغیرهای تحقیق با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و با توجه به کم بودن جامعه از نرم افزار PLS و برای اولویت بندی شدت تأثیر عوامل مؤثر بر هوشمندی از آزمون فریدمن استفاده شده است. این پژوهش نشان داد به ترتیب متغیرهای فناوری اطلاعات، سرمایه فکری - دانشی سازمان و فرهنگ سازمانی بیشترین تأثیر را بر هوشمندی در کشف نیازهای دانشی سپاه دارد و متغیر ساختار سازمانی تأثیر گذاری معنادار و قابل توجهی بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی ندارد.

کلید واژه‌ها: هوشمندی سپاه، نیاز دانشی، ساختار، سرمایه فکری - دانشی، فناوری اطلاعات، فرهنگ

سازمان

۱ - mmovahedi@chmail.ir

۲ - safarijasbim@yahoo.com

۱ - دانشیار دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام

۲ - دانشجوی کارشناسی ارشد مطالعات دفاعی استراتژیک جامع امام حسین علیه السلام

مقدمه

امروزه سازمانها در محیطی پیچیده و در فضایی غیر خطی قرار دارند که بدون مسلح شدن به سلاح دانش نمی‌توانند در این محیط دوام بیاورند. سازمان با اندک تغییری در محیط داخلی و خارجی ضعیف، و یا به طور کامل از صحنه رقابت خارج خواهد شد. این مسئله در سازمانهای بزرگ و بویژه در سازمانهای نظامی با توجه به قرار گرفتن در محیطهای تنازعی، که با حیات کشور و ملت گره خورده است، اهمیت دوچندانی پیدا خواهد کرد. از این رو سپاه پاسداران انقلاب اسلامی با رویکردی دانش محور با تشکیل معاونت دانش و پژوهش به دنبال مدیریتی صحیح بر سرمایه دانشی خود و بویژه دانش سازمان است.

از طرفی یکی از گامهای مهم هر سازمان در فرایند مدیریت دانش، شناسایی نیازهای دانشی خود مبتنی بر اهداف راهبردی آن برای پر کردن خلأها و شکافهای دانشی است. موفقیت این گام مستلزم این است که سازمان، نیازهای دانشی خود را بموقع و دقیق شناسایی کند تا بتواند با مدیریت صحیح دانش سازمان بموقع به آن واکنش نشان دهد؛ چرا که عدم شناسایی هوشمندانه بویژه در دنیایی که تغییرات با سرعت باورنکردنی در حال وقوع است، باعث عدم کارایی مدیریت دانش در سازمان خواهد شد؛ پس سازمانی هوشمند است که نیازهای دانشی خود را بموقع و دقیق شناسایی کند و بتواند واکنش صحیحی به آن نشان دهد.

بیان مسئله

انقلاب اسلامی ایران به دلیل تأثیرگذاری و قدرت الهام بخشی آن، در جهان امروز، دینی و منحصر به فرد است. توان تأثیرگذاری زیاد آن بر مهندسی فرهنگی افکار عمومی و قدرت الهام بخشی آن با پشتوانه اسلام اهل بیت (علیهم‌السلام)، موقعیت ویژه‌ای را برای نظام جمهوری اسلامی ایجاد کرده است. بر این اساس انقلاب اسلامی با ماهیت دینی و شعارها و گفتمان مکتبی خود و در رویارویی با تهدیدات ابرقدرتهای شرق و غرب سلطه‌گر، که انقلاب اسلامی را مانع جدی سلطه و جهانگشایی در سراسر جهان می‌بینند، جمهوری اسلامی به نهادهایی نیازمند است که بتواند نیازهای انقلاب را در زمینه‌های گوناگون بویژه در برابر هجمه‌های دشمنان داخلی و خارجی پاسخ دهد.

امروز کشور در مرحله‌ای قرار دارد که باید بیش از پیش خود را به سلاح دانش مسلح کند. در همین زمینه امام خامنه‌ای (مد ظله) در میان دانشگاهیان می‌فرماید: علم مایه قدرت است؛ هم امروز و

هم در طول تاریخ؛ در آینده هم همین جور خواهد بود. این علم یک وقت منتهی به یک فناوری خواهد شد؛ یک وقت هم نخواهد شد. خود دانش مایه اقتدار است؛ ثروت آفرین است؛ قدرت نظامی آفرین است؛ قدرت سیاسی آفرین است. یک روایتی هست که می‌فرماید: «العلم سلطان» - علم، قدرت است - «من وجده صال به و من لم یجده صیل علیه». یعنی مسئله، دو طرف دارد: اگر علم داشتید، می‌توانید سخن برتر را بگویید؛ دست برتر را داشته باشید - «صال» یعنی این - اگر نداشتید، حالت میانه ندارد؛ «صیل علیه». پس کسی که علم دارد، او دست برتر را بر روی شما خواهد داشت؛ در مقدرات شما دخالت می‌کند؛ در سرنوشت شما دخالت می‌کند (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۸۸/۱۱/۱۳).

سپاه به عنوان نهادی انقلابی همواره در خط مقدم دفاع از انقلاب و دستاوردهای آن بوده است. سپاه پاسداران از جمله نهادهایی است که همت ویژه‌ای برای تولید علم و تلاش برای ارتقای این عرصه در درون خود و فضای علمی جامعه داشته و توانسته است در خودکفایی در تولید تسلیحات مورد نیاز کشور و کمک به سازندگی ایران اسلامی، گامهای بزرگی بردارد؛ اما با توجه به اینکه سپاه، سازمانی بزرگ است و با رقاباتی بزرگ دست و پنجه نرم می‌کند و همچنین در دورانی آشوبناک با تغییراتی غیر خطی روبه‌رو است، نیاز دارد که بیشتر از قبل به سلاح دانش مسلح گردد و با رویکردی دانش محور با مسائل و مأموریتها برخورد کند.

سپاه به همین منظور، هدف یازدهم در راهبردهای تحول و تعالی خود را «برخورداری از قدرت علمی و دانشی لازم به منظور پاسداری از انقلاب اسلامی» قرار داده است. تحقق این هدف مهم مستلزم این است که سپاه بتواند نیازهای دانشی خود را هوشمندانه و به عبارتی دیگر بموقع و صحیح شناسایی کند و پاسخی درست و بموقع به آنها بدهد. بر همین اساس در برنامه پنجساله ششم سپاه در حوزه دانش و پژوهش به موقع بودن و صحیح بودن نیازهای دانشی دو بعد هوشمندی در نظر گرفته شده است.

از طرفی سازمانهای متولی مدیریت دانش در سپاه برای طراحی نظامها و سازوکارهای مد نظر خود باید به عوامل مؤثر بر این ویژگیها یعنی کشف بموقع و دقیق نیازهای دانشی با توجه به ویژگیهای سازمانی سپاه اشراف کامل داشته باشند. محقق در این تحقیق به دنبال شناسایی و تبیین عواملی است که بر ویژگیهای بموقع و دقیق بودن کشف نیازهای دانشی مؤثر است؛ از این رو به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که چه عواملی بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی مؤثر است و از چه الگویی پیروی می‌کند.

اهمیت و ضرورت موضوع

شناسایی نیازهای دانشی سازمان یکی از مهمترین گامهای مدیریت دانش در هر سازمان است، اما برنامه‌ریزی برای این فرایند مهم، مستلزم شناخت عوامل مؤثر بر آن خواهد بود تا بتوان نظامها و فرایندها را با دیدی وسیع، سیستمی و صحیح، طراحی و اجرا کرد. با این تحقیق و مشخص شدن این عوامل، مسئولان متولی حوزه دانش و پژوهش سپاه می‌توانند با دیدی سیستمی تمام جوانب موضوع را بررسی، و با مد نظر قرارداد این عوامل در برنامه‌ریزیها، نظامی هوشمند در حوزه مدیریت دانش و پژوهش سپاه طراحی کنند و این امکان را به آنها خواهد داد که بر دانش سپاه مدیریتی اثربخش اعمال کنند.

با توجه به پیچیدگیها و سرعت تغییرات مسائل جهان و لزوم تصمیم‌گیری صحیح و بموقع، عدم توجه به این عوامل باعث افزایش هزینه‌های مدیریت، انحراف در شناخت نیازهای دانشی سپاه و در نهایت شکست برنامه‌ها و مأموریت‌های سپاه خواهد شد.

پرسش‌های پژوهش

پرسش اصلی

عوامل مؤثر بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی کدام است و از چه الگویی پیروی می‌کند؟

پرسش‌های فرعی

عوامل مؤثر بر کشف بموقع نیازهای دانشی سپاه کدام است؟

عوامل مؤثر بر کشف صحیح نیازهای دانشی سپاه کدام است؟

ترتیب تأثیر عوامل بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی چگونه است؟

روش پژوهش

این تحقیق با توجه به روش و نتایج آن از لحاظ هدف، کاربردی، و از لحاظ روش توصیفی - تحلیلی از نوع (پیمایشی) است.

ادبیات نظری

واژه هوش، سازه مفهومی پیچیده‌ای است که مفاهیم متعددی را با خود حمل می‌کند و کاربردهای گسترده‌ای دارد. در نگاهی کل‌نگر همه موجودات هستی عالم بسته به مرتبه وجودی خود از مراتبی هوشمندی برخوردارند.

به طور کلی واژه هوش را توانایی ذهنی شخص برای تفکر، ادراک، آموختن، و عملکرد منطقی و معقول می‌توان تعریف کرد (میردریگوندی به نقل از انوری، ۱۳۸۷: ۵۱)؛ اما واژه هوش بر خلاف ظاهر ساده‌اش، پیچیدگی مفهومی ویژه‌ای دارد و به همین دلیل در علم روانشناسی، تعریف واحد و یکسانی از هوش به چشم نمی‌خورد و متخصصان و روانشناسان مختلف هر کدام بر اساس دیدگاه و مکتب خود، تعریف متفاوتی از آن را ارائه کرده‌اند. در واقع، می‌توان گفت به تعداد پژوهشگران و نویسندگان که درباره هوش بحث و مطالعه کرده‌اند برای آن تعریف ارائه شده است (میردریگوندی، ۱۳۸۹: ۲۹). از یک دیدگاه می‌توان هوش را به دو نوع هوش انسانی و سازمانی تقسیم‌بندی کرد. البته هوش انسانی شرط لازم تحقق هوش سازمانی است؛ اما شرط تام نیست. در ادامه انواع هوش انسانی و سازمانی توضیح داده می‌شود.

هوش انسانی

انسان از چند نوع هوش تحت عنوان هوش چندگانه برخوردار است که با هوش جسمی که شامل آگاهی جسمی و چگونگی استفاده ماهرانه از آن است، آغاز می‌شود. هوش بعدی هوش منطقی یا عقلانی است؛ هوشی که در حال حاضر بیش از دیگر هوشها در سامانه‌های آموزشی مورد توجه قرار می‌گیرد. پس از هوش منطقی یا عقلانی سطح دیگری است که به هوش هیجانی اختصاص دارد. آخرین لایه هوش معنوی است. هوش معنوی هدایت و معرفت درونی، حفظ تعادل فکری، آرامش درونی و بیرونی و عملکرد همراه با بصیرت، ملایمت و مهربانی را شامل می‌شود (حبیبی، ۱۳۹۳).

هوشمندی سازمانی

هوشمندی جمعی نقطه مقابل حماقت جمعی است که به قدرت ذهن معروف است. مفهوم هوشمندی سازمانی را می‌توان بدین صورت تعریف کرد: «ظرفیت هر سازمان در بسیج نیروی ذهنی موجود و تمرکز آن برای دستیابی به مأموریت سازمان» (آلبرشت، ۲۰۰۲). به نظر برخی از صاحب‌نظران فکر و مفهوم هوش سازمانی، انگاره‌های جزئی دیگری همچون

یادگیری سازمانی و مدیریت دانش را در بر می‌گیرد (لیبوییتس^۱ به نقل از یلز^۲، ۲۰۰۰). مک مستر^۳ هوش سازمانی را توان جهت‌یابی، معقول بودن و عمل به شیوه‌های انعطاف‌پذیر، خلاق و انطباقی تعریف کرده است. لیبوییتس نیز تعریف خود را این‌گونه بیان می‌کند: مجموعه تمام هوشمندیهایی هر سازمان که به منظور ایجاد دیدگاه مشترک، فرایند بازنگری و بازبینی و هدایت کل سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد (جعفری و فقیهی، ۱۳۸۸: ۴۸ و ۴۹).

از نظر ماتسودا هوش سازمانی، مجموعه‌های پیچیده، تعاملی، انباشته و هماهنگ‌کننده از هوش انسانی و ماشینی سازمان به عنوان کل است. هم‌چنین اظهار می‌کند هوش سازمانی شامل دو مفهوم است: به عنوان فرایند و به عنوان محصول. هوش سازمانی به عنوان محصول، چگونگی طراحی شبکه‌های اطلاعاتی را با توجه به نیازهای هوش سازمانی در نظر می‌گیرد. هوش سازمانی به عنوان فرایند به معنای تجزیه و تحلیل، طراحی و عملکرد مؤثر دانش سازمانی و فرایندهای اطلاعاتی و حل مشکلات سازمانی است (جعفری و فقیهی، ۱۳۸۸: ۴۸ و ۴۹).

بر اساس نظر برخی از صاحب‌نظران هوشمندسازی سازمانی، می‌توان هوشمندی سازمانی را شامل جنبه‌های نرم هوشمندی و جنبه‌های سخت هوشمندی در نظر گرفت. بعد نرم هوشمندی فرایندهای هوشمندی منابع انسانی در سازمان شامل ایجاد شرایطی برای بهره‌گیری از هوش عاطفی (هیجانی) به وسیله کارکنان و هم‌چنین تقویت هوش فرهنگی در کارکنان به منظور انطباق با وضع فرهنگی گوناگونی و محیط‌های کاری چندگانه فرهنگی است. هم‌چنین بعد سخت هوشمندی سازمانی بر فرایند هوشمند کردن سازمان از جنبه ساختاری با به کارگیری ساختارهای سازمانی فناوری محور و ویژه موقت و هم‌چنین فرایند هوشمندی مبتنی بر فناوری سازمان از طریق پایش مستمر فناوریها و به کارگیری فناوریهای نوین اطلاعاتی و ارتباطی در سازمان و فرایندهای اساسی و محوری سازمان تمرکز دارد. بر اساس نظر آنها، هوشمندی ساختاری شامل دو شاخص تمرکز بر فناوری اطلاعات و تمرکز بر گروه‌های خودگردان می‌شود و نیز هوشمندی انسانی بر اساس دو شاخص شامل مهارتهای فردی و مهارتهای اجتماعی مورد سنجش قرار می‌گیرد (طبرسا و نظر پوری، ۱۳۹۳: ۱۲۵).

الگوهای هوشمندی سازمانی

با توجه به تعاریف مختلف هوشمندی سازمانی مشخص می‌شود که نظریه پردازان از رویکردهای

1. Liebowitz
2. Yolles
3. McMaster

متفاوت، هوشمندی سازمانی را مورد بحث قرار داده‌اند. بر این اساس لازم است الگوهای مختلفی معرفی و مورد بحث قرار گیرد که در حوزه هوشمندی سازمانی مطرح شده است. مهمترین الگوهای حوزه هوشمندی سازمانی الگوی هوشمندی راج و ساتی، الگوی ابعاد هفتگانه آلبرشت، الگوی کرن و الگوی سامانه اطلاعاتی است (طبرسا و نظریوری، ۱۳۹۳: ۱۲۲).

الگوی هوشمندی راج و ساتی

راج و ساتی معتقد هستند که می‌توان با ایجاد هوشمندی در پنج مؤلفه هوشمندی سازمان را محقق کرد:

هوشمندی مبتنی بر بازار، هوشمندی رقیبان، هوشمندی مبتنی بر فناوری، هوشمندی انسانی و هوشمندی ساختاری (طبرسا و دیگران، ۱۳۹۳: ۱۲۳).

در همین رابطه طبرسا و نظریوری (۱۳۹۱) در تحقیقی اثبات کرده‌اند که سرمایه‌های فکری و دانشی بر هوشمندی انسانی و ساختاری سازمان مؤثر است.

الگوی هوشمندی سازمانی آلبرشت

کارل آلبرشت (۲۰۰۲) هوشمندی سازمانی را شامل هفت مؤلفه می‌داند که آنها را بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، همسویی و تجانس، فشار عملکردی، به کارگیری دانش و روحیه نامیده است (جعفری و فقیهی، ۱۳۸۸: ۵۲ - ۵۰).

آلبرشت معتقد است که کارکنان سازمان هوشمند روحیه میل به تغییر دارند و نسبت به راهبردهای سازمان آشنا و توجیه هستند. از سوی دیگر همه کارکنان تحقق اهداف را جزء وظایف خود می‌دانند و مدیریت دانش در آن سازمان بدرستی اجرا می‌شود.

الگوی هوشمندی سازمانی کرن

بر اساس نظر کرن (۲۰۰۹)، هوش سازمانی به معنای برخورداری از دانشی فراگیر نسبت به تمامی عوامل مؤثر بر سازمان، مانند مشتریان، جامعه، رقیبان، وضعیت فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی است. از دیدگاه وی هوش سازمانی از طریق مؤلفه‌های زیر قابل سنجش است:

۱ - درک و کنترل ۲ - شناخت / مفهوم‌سازی ۳ - استدلال / عمل ۴ - دانش / حافظه ۵ - یادگیری

۶ - ارتباطات

الگوی هوشمندی سازمانی براساس رویکرد سامانه‌های اطلاعاتی

در الگوی هوشمندی سازمانی براساس رویکرد سامانه‌های اطلاعاتی بر استفاده از سامانه‌های اطلاعاتی به عنوان سامانه پشتیبان تصمیم‌گیری تمرکز شده است. الگوی هوشمندی سازمانی سامانه

اطلاعاتی نشان می‌دهد که هوشمندی سازمانی باید بر اساس اهداف و مدیریت دانش در سازمان و هماهنگی با راهبردهای دانش توسعه داده شود و سازمان به منظور ارتقای سطح هوشمندی خود همواره نیازمند جستجوی اطلاعات مرتبط با محیط سازمان است. هم‌چنین این الگو بیان می‌کند که عواملی از قبیل فرهنگ، مدیریت عالی سازمان، جستجوی محیطی، هماهنگی و همکاری، تبادل دانش، مشوقهای درونی و بیرونی به عنوان خرده عواملی است که بر فرایند هوشمندی سازمانی تأثیرگذار است (طبرسا و نظر پوری، ۱۳۹۳: ۱۳۴ - ۱۳۳).

در مجموع می‌توان تقاطع عوامل مؤثر بر هوشمندی را در قالب جدول ذیل استخراج و استنباط کرد:

جدول ۱: جمع‌بندی الگوهای هوشمندی

الگوی هوشمندی	ساختار	سرمایه فکری و دانشی	فرهنگ سازمانی	فناوری اطلاعات
راچ و سانتی	*	*		*
کرن		*		
سامانه‌های اطلاعاتی			*	*
آلبرشت		*	*	

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمانی تأثیر می‌گذارد و بر اساس اعتقادات و ارزشهای مشترک به سازمانها قدرت می‌بخشد و بر نگرش رفتار فردی، انگیزه، رضایت شغلی و سطح تعهد نیروی انسانی، طراحی ساختار و نظامهای سازمانی، هدفگذاری، تدوین و اجرای خط‌مشی‌ها و اجرای راهبردها و... تأثیر می‌گذارد. تنها با بررسی، تغییر و ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف‌پذیر است که می‌توان بتدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد (صادقی، احمد و دیگران، ۱۳۸۹: ۲).

مفهوم «فرهنگ سازمانی» با وجود اهمیت و نقش کاربردی آن در سازمانها، موضوعی است که در دهه‌های اخیر وارد ادبیات مدیریت و رفتار سازمانی شده است. امروزه مدیران سازمانهای بزرگ به این نتیجه رسیده‌اند که فرهنگ سازمانی به عنوان سرچشمه همه تواناییهای سازمان به‌شمار می‌رود (فرهی بوزنجانی و دیگران، ۱۳۹۲).

تعریف فرهنگ سازمانی

تعریف اول: فرهنگ سازمانی، سامانه‌ای از استنباط یا نظام معنایی مشترکی است که اعضا نسبت به

سازمان دارند و به گونه‌ای که این ویژگی موجب تمایز و جداسازی دو سازمان از یکدیگر می‌شود و سامانه‌ای که اعضای آن دارای استنباط مشترک از آن هستند از مجموعه‌ای از ویژگیهای اصلی تشکیل شده است که سازمان به آنها ارجح می‌نهد یا برای آنها ارزش قائل است و آن ویژگیها عبارت است از:

۱- خلاقیت فردی ۲- خطر پذیری ۳- نظام پاداش ۴- سازش با پدیده تعارض یا تحمل تعارض ۵- الگوهای ارتباطی ۶- کنترل ۷- حمایت مدیریت ۸- هدایت و رهبری ۹- هماهنگی ۱۰- هویت. تعریف دوم: فرهنگ سازمانی، فرضیات اساسی است که اعضا و سازمان درباره آن سازمان دارند و در آن سهم هستند. این فرضیات در احساسات مشترک، باورها و ارزشهای ایشان نهفته است و در قالب نمادها، فرایندها، شکلها و برخی جنبه‌های رفتارالگو شده گروهی، ارائه می‌شود (لوئیس، ۱۹۹۲ به نقل از احمدی، ۱۳۸۵).

تعریف سوم: از میان تعاریف فرهنگ شناسان و فرهنگ پژوهان در زمینه فرهنگ سازمانی، این تعریف انتخاب شده است: فرهنگ سازمانی، مجموعه منسجم و نظام یافته‌ای از اهداف، عقاید، باورها، ارزشها، شیوه‌ها و هنجارهای مربوط به سازمان است؛ لکن آنچه در واقع تجلی‌گر همه اینهاست و در سازمان ظهور عمومی و قابل مشاهده دارد، رفتار و منش اجتماعی است که بسادگی می‌تواند به وصف درآید (حمیدزاده به نقل از احمدی، ۱۳۸۵).

در نتیجه‌گیری و یا اشاره به نکات برجسته این تعریفها می‌توان بیان کرد که فرهنگ سازمانی ماهیتی همچون، بینشی و ذهنی بودن، اجتماعی و سازمانی بودن (غیر فردی، رفتاری و هنجاری یا ایدئولوژی) همان بایدها و نبایدهای رفتاری، شیوه حل مسئله و پاسخگویی، ارزشی و خلق و خوی جمعی مبتنی بر جهتگیری دینی، کارآمدی و کارایی عملکرد مطلوب سازمانی است (احمدی و دیگران، ۱۳۸۵).
مؤلفه‌های اصلی فرهنگ مطلوب سپاه

احمدی (۱۳۸۵) در پژوهشی عنوانهای «شناختی - معرفتی»، «اخلاقی - ارزشی»، «مهارتی - رفتاری» و «جهادی - انقلابی» را از مؤلفه‌های فرهنگ مطلوب سپاه پیشنهاد، و شاخصهای کلان این چهار مؤلفه را بیان کرده است.

ساختار

بر خلاف اوایل قرن بیستم، امروزه نیاز به انعطاف‌پذیری برای انطباق با دنیای در حال تغییر ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است و انتخاب ساختار سازمانی مناسب، یکی از شرطهای ضروری انطباق موفقیت‌آمیز با تحولات است. سازمان موفق سازمانی است که دارای ساختار سازمانی مناسب باشد. هر

چند مهمترین وظیفه ساختار تأمین هدفهای سازمانی است، ابعاد آن (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) که بیان‌کننده ویژگیهای دورنی سازمان است، بسیار مهم است و شدت یا ضعف هر کدام در شکل‌گیری کل ساختار سازمان مؤثر است.

پیچیدگی به تعداد متخصصان، فعالیتهای حرفه‌ای و طول دوره آموزش حرفه‌ای کارکنان اشاره دارد؛ به تعبیری دیگر، پیچیدگی به تعداد سطوح مدیریت در سازمان اطلاق می‌شود. پیچیدگی ممکن است به صورت میزان تفکیک عمودی یا افقی یعنی تعداد دواير واحدهای سازمانی و یا جغرافیایی باشد. با توسعه فناوری اطلاعات نسبت کارکنان حرفه‌ای در سازمان افزایش می‌یابد و بر پیچیدگی ساختار سازمان افزوده می‌شود. رسمیت به مقررات، روشها و مدارک کتبی اطلاق می‌شود که به موجب آنها شرح وظایف، دستورالعمل‌ها و فرمان‌هایی مشخص می‌شود که کارکنان و اعضای سازمان باید آنها را رعایت و اجرا کنند.

تمرکز به معنی کم بودن میزان اختیار رسمی افراد، واحدها و یا سطوح سازمانی برای انتخاب راهکارهای تصمیم‌گیری خود است و در این مفهوم کارکنان از حداقل اعمال رأی و نظر خود برخوردارند. بنابراین ابعاد ساختاری مبنایی به دست می‌دهد که می‌توان بدان وسیله، سازمانها را اندازه‌گیری و با هم مقایسه کرد. در مجموع زیر بنای هر سازمان برای رسیدن به هوش سازمانی طراحی و اجرای ساختار سازمانی مناسب و شایسته و ارتقا دهنده هوش سازمانی است؛ لذا در دنیای رقابتی و موقعیت پیچیده و متغیر امروز، انتظار می‌رود موفقیت سازمانهایی تضمین شود که با ایجاد ساختارهای سازمانی مناسب و ساز و کارهای مربوط، زمینه‌ای فراهم آورند که نیروی ذهنی سازمان با دسترسی آسان به اطلاعات مورد نیاز، ضمن تصمیم‌گیری مناسب و بموقع در جهت تحقق اهداف سازمانی بسیج شوند (جدیدی و دیگران، ۱۳۹۲: ۲۴).

پیچیدگی

پیچیدگی تقریباً در تمامی سازمانهای بزرگ و کوچک، بدیهی است و حتی در سازمانهای نسبتاً غیر رسمی نیز قابل مشاهده است. سازمانها دارای تقسیم کار، عناوین شغلی، تقسیمات و واحدها، سطوح سلسله مراتبی، مهارتها و فرهنگ سازمانی هستند و درجه پیچیدگی ساختار سازمانی با معیارهای ذیل قابل اندازه‌گیری است:

الف - تفکیک افقی: پیچیدگی می‌تواند در قالب تعداد واحدهای فرعی سازمان، تعداد تخصص‌های حرفه‌ای، طیف فعالیتهای حرفه‌ای و سطح آموزش حرفه‌ای مورد اندازه‌گیری قرار گیرد.

ب - تفکیک عمودی: هرچه تعداد سطوح سلسله مراتبی در سازمان بیشتر باشد، پیچیدگی ساختار نیز بیشتر خواهد بود.

ج - پراکندگی جغرافیایی: هرچه فعالیتها و کارکنان از نظر جغرافیایی پراکنده‌تر باشند، پیچیدگی سازمان بیشتر است.

د - محیط: هرچه پیچیدگی محیطی بیشتر باشد، سازمانها به پیچیده‌تر شدن تمایل دارند (محمدیان ساروی و دیگران، ۱۳۸۹: ۱۰۰).

رسمیت

رسمیت، حدی است که قوانین، خط مشی‌ها و روشها موجود باشد و برای عملیات سازمان به کار گرفته شود. طبیعتاً سازمانها از جهت درجه رسمیت با یکدیگر متفاوت است. رسمیت وقتی زیاد است که روشی رسمی زیاد باشد و شیوه‌های کار به طور دقیق مشخص شده باشد (همانند کارخانه خط مونتاژ اتومبیل).

وقتی موقعیت منحصر به فردی باشد و روشهای رسمی برای کار نباشد، گفته می‌شود که رسمیت در سازمان حداقل است (محمدیان ساروی و دیگران، ۱۳۸۹: ۱۰۱).

تمرکز

تمرکز به چگونگی توزیع قدرت در سازمان اشاره دارد. «ون دی ون و فری» تمرکز را کانونهای اختیار تصمیم‌گیری در داخل سازمان تعریف کرده‌اند. در واحدهای سازمانی متمرکز بیشتر تصمیمات از طریق سلسله مراتب فرماندهی گرفته می‌شود در حالی که در واحدهای غیر متمرکز، تصمیم‌گیری به مدیران صف واگذار، و یا تصمیمات با مشارکت زبردستان گرفته می‌شود. تمرکز تعیین می‌کند چه کسی حق تصمیم‌گیری دارد و حیطه قدرت تصمیم‌گیری وی چقدر است؟ در سازمانهایی که تمرکز خیلی زیاد است، کارکنان سطوح پایین‌تر تصمیمات کمتری می‌گیرند و تصمیمات از قوانین و خط مشی‌های وضع شده پیروی می‌کند (رابینز به نقل از محمدیان ساروی و دیگران، ۱۳۸۹: ۱۰۱).

فناوری اطلاعات

فناوریهای جدید، عضوی تفکیک ناپذیر از زندگی روزمره ما است که بر تمامی جوانب زندگی ما تأثیرگذار است. بررسی ادبیات فناوری نشان می‌دهد که هر کس از ظن خود به فناوری نگاه می‌کند و از این رو قرائتهای متفاوتی از تعریف آن وجود دارد؛ از جمله برخی آن را از جنس دانش و برخی آن را نوعی توانایی می‌دانند.

سازمان مدیریت صنعتی اروپا فناوری را وسیله به کارگیری دانش، علم و اکتشاف برای تولید کالا و خدمات تعریف کرده است. آلبرت روین اشتاین، استاد معروف مدیریت فناوری در دانشگاه‌های امریکا، فناوری را گستره وسیعی از فعالیتها و اقدام‌های لازم برای تولید دانش فنی، مواد، فرایند و فرآورده‌های نوین می‌داند. از سوی دیگر طراق خلیل، رئیس انجمن بین‌المللی مدیریت فناوری در کتاب خود مفهوم فناوری را چنین بیان می‌کند، فناوری را می‌توان کلید دانشها، فرایندها، ابزارها، روشها و سامانه‌های ساخت محصولات و عرضه خدمات تعریف کرد؛ به عبارتی ساده‌تر، فناوری روش کار و ابزاری است که به وسیله آن به اهداف خود می‌توان دست یافت (سپهوند و دیگران، ۱۳۹۴: ۷۳).

فناوری اطلاعات به فناوریهای چند رسانه‌ای از جمله رایانه، نرم‌افزار، اینترنت، تلفن، تلویزیون و هم‌چنین پژوهش کاری اینترنتی، پست الکترونیک، وبلاگ، ماهواره و... اشاره دارد. در واقع فناوری اطلاعات پدیده‌ای است که از به کارگیری وسیع سامانه‌های رایانه‌ای در سازمانها و جامعه و تحول عمیق ناشی از آن به وجود آمده است. مطالعات در زمینه فناوری اطلاعات بیان می‌کند که سازمانهای برتر نسبت به رقیبان خود تا ۴۰ درصد بیشتر بر فناوری اطلاعات سرمایه‌گذاری کرده‌اند (سپهوند و دیگران، ۱۳۹۴: ۷۳).

ابعاد فناوری اطلاعات

به طور کلی ابعاد فناوری اطلاعات به چهار دسته تقسیم می‌شود که عبارت است از:

سامانه‌های فرایند کار، سامانه‌های پشتیبانی از تصمیم‌گیری، سامانه‌های اطلاعات مدیریت و سامانه‌های پشتیبانی مدیران ارشد.

- سامانه‌های فرایند کار

سامانه‌های فرایند کار، روش ساختار یافته و سامانمندی برای تحلیل، توسعه، کنترل و مدیریت فرایند با اهداف توسعه کیفیت محصولات و خدمات است.

- سامانه‌های پشتیبانی از تصمیم‌گیری

از سوی دیگر سامانه‌های پشتیبانی از تصمیم‌گیری مجموعه‌ای از برنامه‌ها و داده‌های مرتبط به هم است که برای کمک به تحلیل و تصمیم‌گیری طراحی می‌شود. کمک این‌گونه سامانه‌ها برای تصمیم‌گیری بیشتر در سامانه‌های مدیریت اطلاعات و سامانه‌های اطلاعات اجرایی است.

- سامانه‌های اطلاعات مدیریت

یکی دیگر از ابعاد فناوری اطلاعات سامانه‌های اطلاعات مدیریت است. امروزه فناوریهای رایانه‌ای

به شکل گسترده‌ای در فعالیتهای مدیران نفوذ کرده است که می‌تواند بازه‌ای از پردازشهای مراوده‌ای تا بررسی و تجزیه و تحلیل و حل مسائل را پوشش دهد. مجموعه این سامانه‌ها را سامانه مدیریت اطلاعات می‌نامند.

- سامانه‌های پشتیبانی مدیران ارشد

از طرفی بعد چهارم فناوری اطلاعات سامانه‌های پشتیبانی از تصمیم است. این سامانه‌ها منابع انسانی (آگاهیهای فردی) را با توان رایانه‌ای ترکیب می‌کند تا باعث ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری در مسائل نیمه ساختار یافته شود (سپهوند و دیگران، ۱۳۹۴: ۷۳).

سرمایه‌های فکری و دانشی سازمان

یکی از مسائل عمده‌ای که سازمانهای عصر دانش با آن روبه‌رو هستند، جذب و حفظ افراد هوشمند در سازمان است (آلبرشت، ۲۰۰۹).

پژوهشگران معتقدند که در سازمانهای دانش بنیان، که بر به کارگیری دانش سازمانی در درون فرایندهای کسب و کار و پرورش فرهنگ سازمانی یادگیرنده و اجرای ساختارهای سازمانی حامی آن تأکید دارند برای دستیابی به توانایی یادگیری و به کار بردن استعداد و ظرفیت سازمان در ایجاد قدرت ذهنی، خلق دانش و استفاده از آن برای بهینه کردن فعالیتهای کلیدی که همان هوشمندی سازمانی است، چندین عامل نقش اساسی دارد و به عنوان ابعاد و مؤلفه‌های سازمانهای دانش بنیان در نظر گرفته می‌شود. مهمترین این عوامل شامل راهبردهای دانش جوامع دانشی و سرمایه‌های فکری است. جوامع دانشی در سازمانهای دانش بنیان، فعالیتهای مستمری دارند که براساس آن گروه‌هایی از افراد در مورد هر امر، مجموعه‌ای از مسائل یا موضوع مورد علاقه با هم مشارکت می‌کنند و دانش و تجربه‌ای را که در این زمینه در اختیار دارند در تعاملی منظم به اشتراک می‌گذارند تا به نتایجی دست یابند که هم برای بهره‌وران فراهم است و هم موجب توسعه فردی می‌شود. مفهوم اجتماعات کاری دانشی برای نخستین بار توسط لیو و وکنر معرفی شد.

بر اساس نظر آنان جوامع دانشی شامل گروه‌هایی از افراد می‌شود که به منظور مشارکت در مورد مجموعه‌ای از مسائل مورد علاقه و تسهیم دانش و تجربه، حول فرایندهای مدیریت دانش اکتساب، ذخیره سازی، تسهیم، و به کارگیری دانش سازماندهی شده است. جوامع دانشی شامل ۱- جوامع دارای علایق مشترک ۲- جوامع عمل می‌شود (طبرسا و نظر پوری، ۱۳۹۱: ۵۷).

سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات و داراییهای فکری، تجربه و یادگیری سازمانی است

که می‌تواند سبب ایجاد ارزش برای سازمان شود. در واقع سرمایه فکری، دانش و تواناییهای کارکنان سازمان را برای ایجاد ارزش به کار می‌برد و باعث مزیت رقابتی می‌شود. برابر نظر نورتون و کاپلان بر اساس الگوی کارت امتیازی متوازن در سازمانهای دانش بنیان سرمایه‌های فکری شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای در سازمان می‌شود.

۱ - سرمایه انسانی، شامل موجودیت و در دسترس بودن مهارتها، استعدادها و دانش فنی کارکنان است که برای فعالیتهای سازمان ضروری است.

۲ - سرمایه ساختاری، توان دسترسی به سامانه‌های اطلاعاتی، پایگاه‌های داده‌ای، فرایندها و زیرساختهای مورد نیاز برای پشتیبانی از راهبردهای سازمان را شامل می‌شود.

۳ - سرمایه رابطه‌ای دربرگیرنده تعامل بیرونی سازمان با عرضه کنندگان و مشتریانی است که سازمان را قادر می‌سازد با شیوه‌ای راحت، محصولات و خدمات خود را به فروش برساند (نورتون و کاپلان، ۲۰۰۶).

هوشمندی در کشف نیازهای دانشی

نیاز سنجی در هر سازمانی باید دو ویژگی اساسی داشته باشد تا بتواند اثربخش باشد: ویژگی اول شناخت بموقع نیازهای سازمان و ویژگی دوم شناخت صحیح این نیازها است. شناخت بموقع نیازها مستلزم این است که مدیران و کارکنان سازمان با اهداف و مأموریتهای سازمان آشنایی کافی داشته باشند و با مشکلات و خلأهای سازمانی بموقع آشنا شوند. سازمانها امروزه از ابزارهای مختلفی همچون داشبوردهای مدیریتی و یا نظام پیشنهادها برای تحقق این هدف کمک می‌گیرند.

از طرفی شناخت صحیح نیازهای سازمان نیز مؤلفه بسیار مهمی است که نباید از آن غافل شد؛ چرا که عدم شناخت صحیح نیازهای سازمان ضمن اتلاف منابع، سازمان را از مسیر اصلی خود دور می‌سازد.

معیارهای زیادی برای اینکه یک نیاز صحیح شناسایی شده است، وجود دارد؛ اما می‌توان از مهمترین آنها به انطباق نیازها با مأموریتها و اهداف راهبردی رده، انطباق نیازها با انتظارات مدیران سازمان و نیازهای ذی نفعان سازمان اشاره کرد.

سپاه نیز به منظور دانش بنیان شدن خود یکی از گامهای اساسی در مدیریت دانش سپاه را هوشمندی در کشف نیازهای دانشی می‌داند. در این راستا دو بعد شناخت بموقع و شناخت صحیح نیازهای دانشی را مبنای هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی در نظر گرفته است که مبنای محقق

شناسایی و تبیین الگوی عوامل مؤثر بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی

در این پژوهش نیز هست.

چارچوب نظری

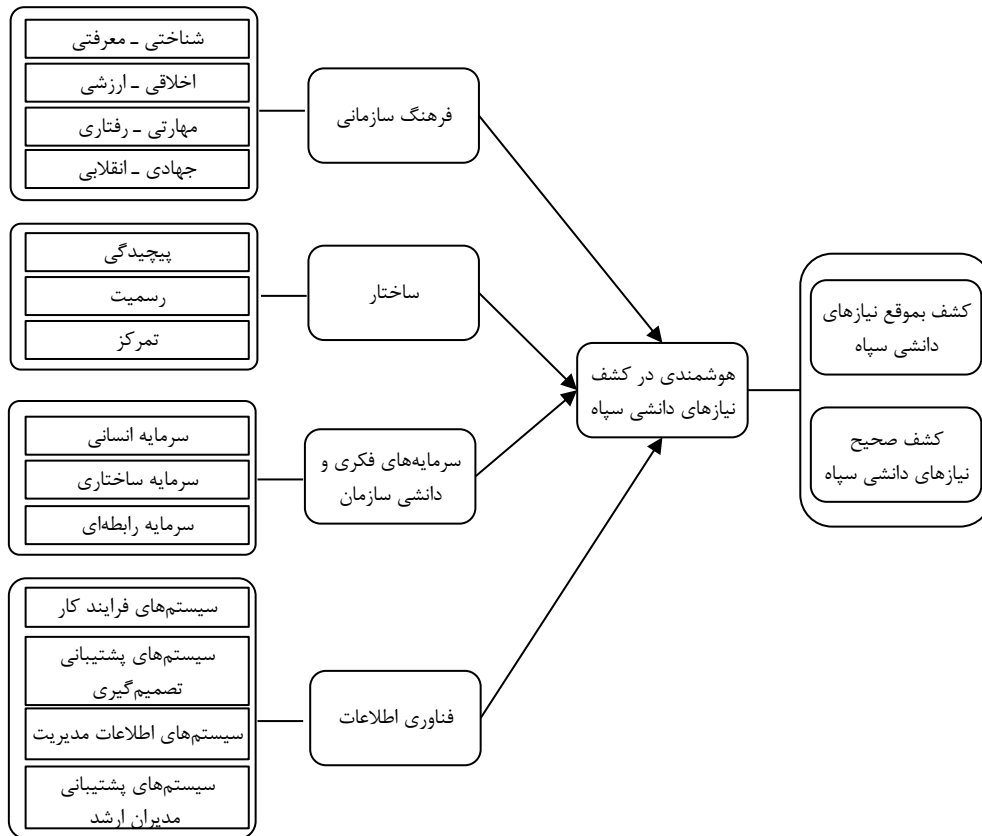
با توجه به ادبیات موضوع چارچوب نظری ذیل استخراج شد:

جدول ۲: چارچوب نظری پژوهش

منبع	ابعاد	متغیر	
اسناد بالادستی سپاه در حوزه دانش و پژوهش	کشف بموقع نیازهای دانشی	هوشمندی در کشف نیازهای دانشی	
	کشف صحیح نیازهای دانشی		
(احمدی و دیگران، ۱۳۸۵)	شناختی - معرفتی	فرهنگ سازمانی	عوامل مؤثر بر هوشمندی
	اخلاقی - ارزشی		
	مهارتی - رفتاری		
	جهادی - انقلابی		
(محمدیان ساروی و دیگران، ۱۳۸۹)	پیچیدگی	ساختار	
	رسمیت		
	تمرکز		
(طبرسا و نظر پوری، ۱۳۹۲)	انسانی	سرمایه‌های فکری و دانشی	
	ساختاری		
	رابطه‌ای		
(سپهوند و دیگران، ۱۳۹۴)	سامانه‌های فرایند کار	فناوری اطلاعات	
	سامانه‌های پشتیبانی تصمیم‌گیری		
	سامانه‌های اطلاعات مدیریت		
	سامانه‌های پشتیبانی مدیران ارشد		

الگوی مفهومی

با بررسی ادبیات موضوع و چارچوب نظری می‌توان الگوی مفهومی زیر را پیشنهاد کرد:



نمودار ۱: الگوی مفهومی

تجزیه و تحلیل داده‌ها

نمره ساختارهای متغیرهای پژوهش

با داده‌های پرسشنامه برای هر یک از متغیرهای تحقیق به ارائه آماره‌های حداقل نمره، حداکثر نمره، میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی به صورت جدول ذیل نمایش داده می‌شود:

جدول ۳: متغیرهای توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
هوشمندی در کشف نیازهای دانشی	۱ / ۶۱	۴ / ۴۶	۳ / ۰۳	۰ / ۶۶	-۰ / ۲۳	-۰ / ۱۵۸
فرهنگ سازمانی	۲ / ۳۴	۴ / ۷۹	۳ / ۵۵	۰ / ۵۵	۰ / ۱۱۲	-۰ / ۰۳۸
ساختار	۲ / ۵۹	۳ / ۹۸	۳ / ۱۲	۰ / ۳۵	۰ / ۵۰۵	-۰ / ۴۶۸
سرمایه‌های فکری و دانشی	۱ / ۷۸	۴ / ۱۱	۲ / ۸۹	۰ / ۵۵	۰ / ۱۲۳	-۰ / ۵۱۵
فناوری اطلاعات	۱ / ۴	۴ / ۰۸	۲ / ۷۸	۰ / ۶۵	-۰ / ۰۹۳	-۰ / ۶۹۴

شناسایی و تبیین الگوی عوامل مؤثر بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی

در جدول به میزان دامنه تغییرات نمره‌های متغیرها، میانگین و انحراف معیار آنها اشاره شده است. همان طور که مشاهده می‌شود، تمامی این متغیرها در دامنه قابل قبولی برای دو شاخص چولگی و کشیدگی قرار دارد. لازم به ذکر است که دامنه قابل قبول برای چولگی و کشیدگی بین ۲ تا ۲- است و در صورتی که متغیر در این دامنه قرار داشته باشد، توزیع نرمال دارد.

آماراستنباطی

- آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرهای تحقیق

در ابتدا به بررسی نرمال بودن متغیرها پرداخته می‌شود. بنابراین در ابتدا این شرط برای متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد.

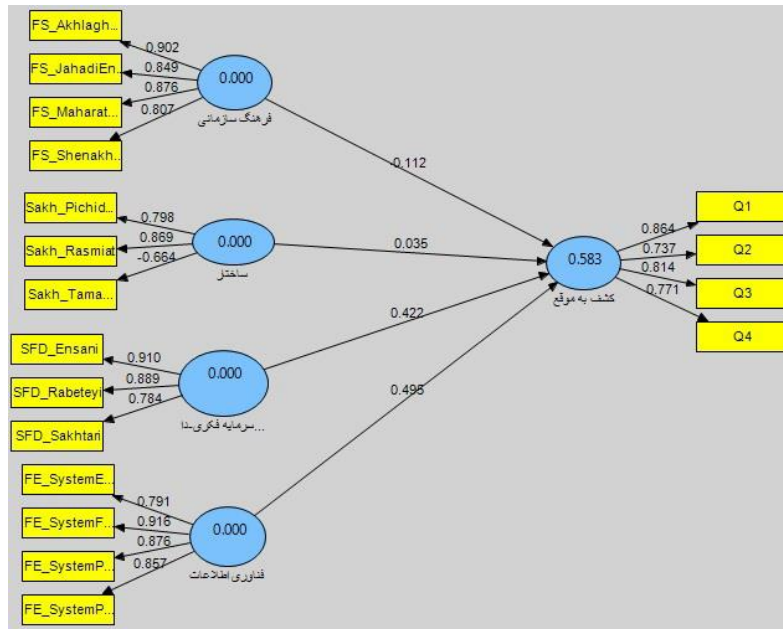
جدول ۴: آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	Z کولموگروف - اسمیرنوف	P-value
هوشمندی در کشف نیازهای دانشی	۶۶	۳ / ۰۳	۰ / ۶۶	۰ / ۷۷	۰ / ۵۹۳
فرهنگ سازمانی	۶۶	۳ / ۵۵	۰ / ۵۵	۰ / ۵۲۱	۰ / ۹۴۹
ساختار	۶۶	۳ / ۱۲	۰ / ۳۵	۱ / ۰۰۵	۰ / ۲۶۴
سرمایه‌های فکری و دانشی	۶۶	۲ / ۸۹	۰ / ۵۵	۰ / ۴۰۲	۰ / ۹۹۷
فناوری اطلاعات	۶۶	۲ / ۷۸	۰ / ۶۵	۰ / ۶۳۵	۰ / ۸۱۴

با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف در جدول، که برای متغیرهای پژوهش از ۰/۰۵ بیشتر است، نتیجه می‌شود که توزیع این متغیرها تفاوت معناداری با توزیع نرمال نداشته است. بنابراین نتیجه می‌گیریم که توزیع متغیرهای تحقیق نرمال بوده است.

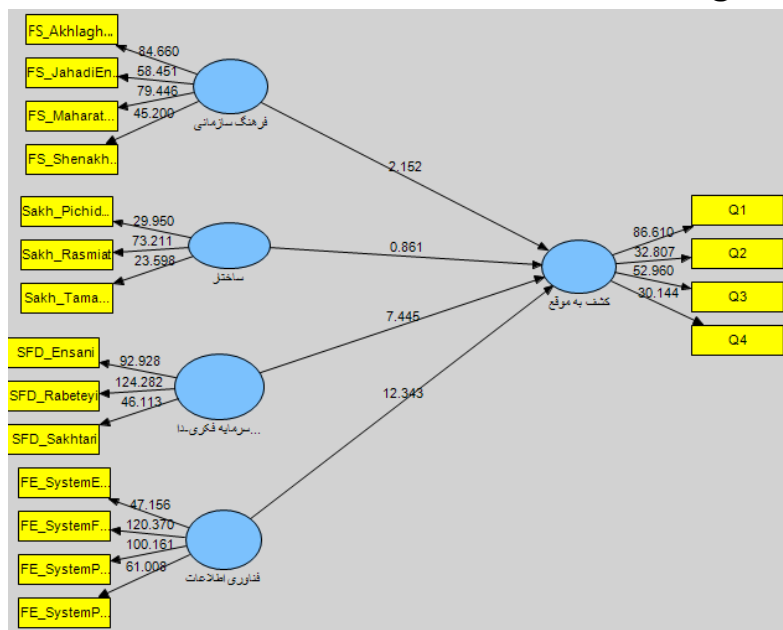
سؤال اول: عوامل مؤثر بر کشف بموقع نیازهای دانشی سپاه کدام است؟

لازم به ذکر است، این الگو با توجه به الگوی مفهومی پژوهش به دست آمده است که ارتباط بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.



نمودار ۲: سطح تأثیر عوامل مؤثر بر کشف بموقع نیازهای دانشی

هم‌چنین سطح معناداری روابط بین متغیرها بدین صورت است:



نمودار ۳: سطح معناداری روابط بین متغیرها کشف بموقع نیازهای دانشی سپاه

دیگر اندازه‌های الگوی نهایی در جدول ذیل مشاهده می‌شود:

جدول ۵: اندازه الگوی نهایی کشف بموقع نیازهای دانشی سپاه

روابط مفاهیم با شاخصها در الگو	مقدار استانداردشده	سطح معناداری ^۱	سطح معنی داری	نتیجه
فرهنگ سازمانی بر کشف بموقع نیازهای دانشی مؤثر است.	۰/۱۱۲	۲/۱۵۲	P<0.05	تأیید رابطه
ساختار سازمان بر کشف بموقع نیازهای دانشی مؤثر است.	۰/۰۳۵	۰/۸۶۱	P>0.05	رد رابطه
فناوری اطلاعات بر کشف بموقع نیازهای دانشی مؤثر است.	۰/۴۲۲	۷/۴۴۵	P<0.01	تأیید رابطه
سرمایه فکری سازمان بر کشف بموقع نیازهای دانشی مؤثر است.	۰/۴۹۵	۱۲/۳۴۳	P<0.01	تأیید رابطه

- فرهنگ سازمانی بر کشف بموقع نیازهای دانشی مؤثر است.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر فرهنگ سازمانی بر کشف بموقع نیازهای دانشی، که ۰/۱۱۲ است و مقادیر $T = ۲/۱۵۲$ ، می‌توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P < ۰/۰۵$ ، فرهنگ سازمانی بر کشف بموقع نیازهای دانشی تأثیر معناداری دارد.

- ساختار سازمان بر کشف بموقع نیازهای دانشی مؤثر است.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر ساختار سازمان بر کشف بموقع نیازهای دانشی، که ۰/۰۳۵ است و مقادیر $T = ۰/۸۶۱$ ، می‌توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P > ۰/۰۵$ ، ساختار سازمان بر کشف بموقع نیازهای دانشی تأثیر معناداری ندارد.

- فناوری اطلاعات بر کشف بموقع نیازهای دانشی مؤثر است.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر فناوری اطلاعات بر کشف بموقع نیازهای دانشی، که ۰/۴۲۲ است و مقادیر $T = ۷/۴۴۵$ ، می‌توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P < ۰/۰۱$ ، فناوری اطلاعات بر کشف بموقع نیازهای دانشی تأثیر معناداری دارد.

- سرمایه فکری سازمان بر کشف بموقع نیازهای دانشی مؤثر است.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر سرمایه فکری سازمان بر کشف بموقع نیازهای دانشی، که ۰/۴۹۵ است و مقادیر $T = ۱۲/۳۴۳$ ، می‌توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P < ۰/۰۱$ ، سرمایه فکری سازمان بر کشف بموقع نیازهای دانشی تأثیر معناداری دارد.

ارزیابی الگوی ساختاری برای سؤال اول

شاخصهای برازش این الگو به شرح ذیل است:

جدول ۶: شاخصهای برازش الگو

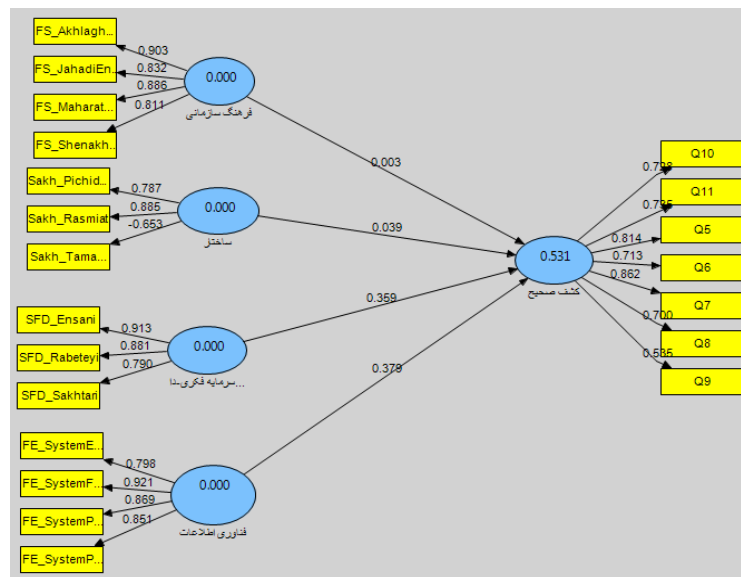
شاخص	AVE>0.5	CR¹>0.7	R2>0.7	>0.7 آلفای کرونباخ
ساختار	۰/۶۱۱	۰/۵۶۳	۰/۰۰۰	۰/۷۴۲
سرمایه‌های فکری و دانشی	۰/۷۴۴	۰/۸۹۷	۰/۰۰۰	۰/۸۲۸
فرهنگ سازمانی	۰/۷۳۸	۰/۹۱۸	۰/۰۰۰	۰/۸۸۱
فناوری اطلاعات	۰/۷۴۲	۰/۹۲	۰/۰۰۰	۰/۸۸۳
هوشمندی در کشف نیازهای دانشی	۰/۶۳۷	۰/۷۵	۰/۵۸۳	۰/۸۰۹

تمامی شاخصهای برازش نشان می‌دهد که این الگو برازش خوبی دارد. بنابراین نتیجه می‌گیریم که الگوی پژوهش، توانایی خوبی در اندازه‌گیری متغیرهای اصلی تحقیق دارد. با توجه به استاندارد بودن الگو، یافته‌های الگو قابلیت اعتماد را دارد.

سؤال دوم: عوامل مؤثر بر کشف صحیح نیازهای دانشی سپاه کدام است؟

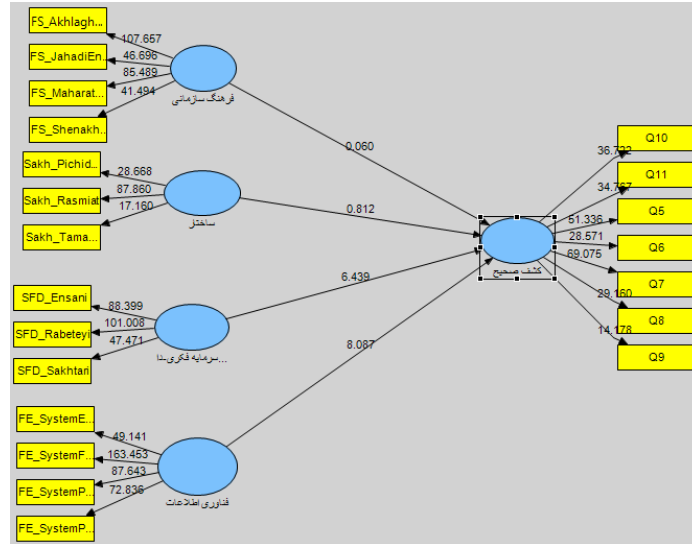
لازم به ذکر است، این الگو، با توجه به الگوی مفهومی پژوهش به دست آمده است که ارتباط بین

متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.



نمودار ۴: سطح تأثیر عوامل بر کشف صحیح نیازهای دانشی سپاه

هم چنین سطح معناداری روابط بین متغیرها بدین صورت است:



نمودار ۵: سطح معناداری روابط بین متغیرها بر کشف صحیح نیازهای دانشی سپاه

دیگر اندازه‌های الگوی نهایی در جدول زیر مشاهده می‌شود:

جدول ۷: اندازه الگوی نهایی کشف صحیح نیازهای دانشی سپاه

نتیجه	سطح معنی داری	سطح معناداری	مقدار استاندارد شده	روابط مفاهیم با شاخصها در الگو
رد رابطه	$P > 0.05$	۰/۰۶	۰/۰۰۳	فرهنگ سازمانی بر کشف صحیح نیازهای دانشی مؤثر است.
رد رابطه	$P > 0.05$	۰/۸۱۲	۰/۰۳۹	ساختار سازمان بر کشف صحیح نیازهای دانشی مؤثر است.
تأیید رابطه	$P < 0.01$	۶/۴۳۹	۰/۳۵۹	فناوری اطلاعات بر کشف صحیح نیازهای دانشی مؤثر است.
تأیید رابطه	$P < 0.01$	۸/۰۸۷	۰/۳۷۹	سرمایه فکری سازمان بر کشف صحیح نیازهای دانشی مؤثر است.

- فرهنگ سازمانی بر کشف صحیح نیازهای دانشی مؤثر است.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر فرهنگ سازمانی بر کشف صحیح نیازهای دانشی، که $0/003$ است و مقادیر $T = 0/06$ ، می‌توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P > 0/05$ ، فرهنگ سازمانی بر کشف صحیح نیازهای دانشی تأثیر معناداری ندارد. بنابراین، این رابطه تأیید نمی‌شود.

- ساختار سازمان بر کشف صحیح نیازهای دانشی مؤثر است.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر ساختار سازمان بر کشف صحیح نیازهای دانشی، که $0/039$ است و مقادیر $T = 0/812$ ، می‌توان نتیجه گرفت در سطح معنی‌داری $P > 0/05$ ، ساختار سازمان بر کشف صحیح نیازهای دانشی تأثیر معناداری ندارد.

- فناوری اطلاعات بر کشف صحیح نیازهای دانشی مؤثر است.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر فناوری اطلاعات بر کشف صحیح نیازهای دانشی که $0/359$ است و مقادیر $T = 6/439$ ، می‌توان نتیجه گرفت در سطح معنی‌داری $P < 0/01$ ، فناوری اطلاعات بر کشف صحیح نیازهای دانشی تأثیر معناداری دارد.

- سرمایه فکری سازمان بر کشف صحیح نیازهای دانشی مؤثر است.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر سرمایه فکری سازمان بر کشف صحیح نیازهای دانشی، که $0/379$ است و مقادیر $T = 8/087$ ، می‌توان نتیجه گرفت در سطح معنی‌داری $P < 0/01$ ، سرمایه فکری سازمان بر کشف صحیح نیازهای دانشی تأثیر معناداری دارد.

ارزیابی الگوی ساختاری برای سؤال دوم

شاخصهای برازش این الگو به شرح ذیل است:

جدول ۸: شاخصهای برازش الگو

شاخص	AVE>0.5	CR>0.7	R2>0.7	0.7>آلفای کرونباخ
ساختار	0/61	0/57	0/000	0/742
سرمایه‌های فکری و دانشی	0/745	0/897	0/000	0/828
فرهنگ سازمانی	0/737	0/918	0/000	0/881
فناوری اطلاعات	0/741	0/92	0/000	0/883
هوشمندی در کشف نیازهای دانشی	0/537	0/889	0/531	0/853

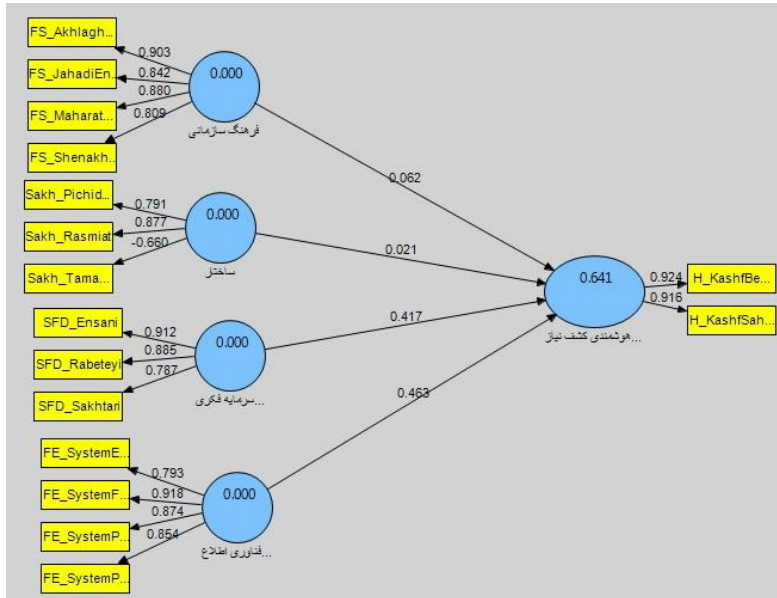
تمامی شاخصهای برازش نشان می‌دهد که این الگو برازش خوبی دارد. بنابراین نتیجه می‌گیریم که الگوی تحقیق توانایی خوبی در اندازه‌گیری متغیرهای اصلی تحقیق دارد. با توجه به استاندارد بودن الگو، یافته‌های الگو قابلیت اعتماد را دارد.

سؤال اصلی: عوامل مؤثر بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی سپاه کدام است؟

لازم به ذکر است، این الگو، با توجه به الگوی مفهومی تحقیق به دست آمده است که ارتباط بین

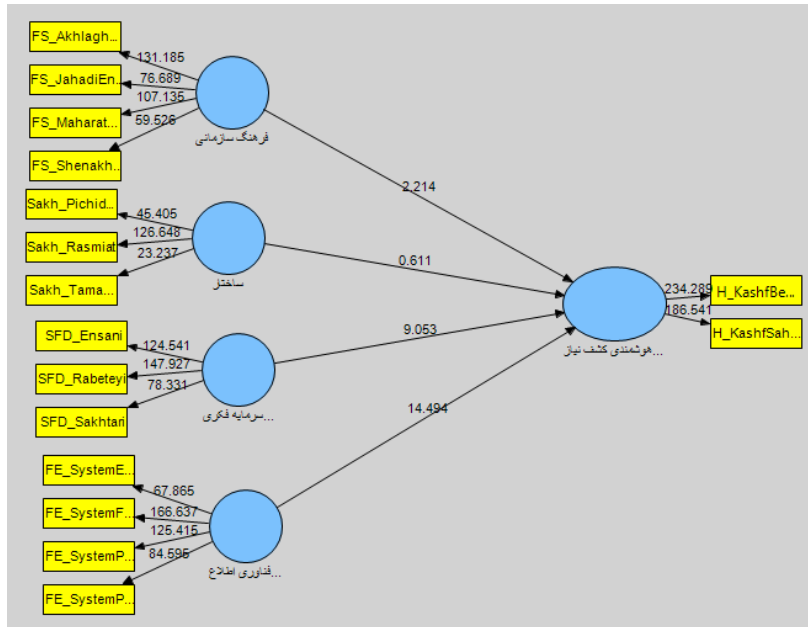
متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

شناسایی و تبیین الگوی عوامل مؤثر بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی



نمودار ۶: سطح تأثیر عوامل مؤثر بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی سپاه

هم چنین سطح معناداری روابط بین متغیرها بدین صورت است:



نمودار ۷: سطح معناداری روابط بین متغیرها

دیگر اندازه‌های الگوی نهایی در جدول زیر، مشاهده می‌شود:

جدول ۹: اندازه الگوی نهایی

روابط مفاهیم با شاخصها در الگو	مقدار استاندارد شده	سطح معناداری	سطح معنی داری	نتیجه
فرهنگ سازمانی بر کشف بموقع و صحیح نیازهای دانشی سپاه مؤثر است.	۰ / ۰۶۲	۲ / ۲۱۴	P<0.05	تأیید رابطه
ساختار سازمان بر کشف بموقع و صحیح نیازهای دانشی سپاه مؤثر است.	۰ / ۰۲۱	۰ / ۶۱۱	P>0.05	رد رابطه
فناوری اطلاعات بر کشف بموقع و صحیح نیازهای دانشی سپاه مؤثر است.	۰ / ۴۶۳	۱۴ / ۴۹۴	P<0.01	تأیید رابطه
سرمایه فکری سازمان بر کشف بموقع و صحیح نیازهای دانشی سپاه مؤثر است.	۰ / ۴۱۷	۹ / ۰۵۳	P<0.01	تأیید رابطه

- فرهنگ سازمانی بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی سپاه مؤثر است.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر فرهنگ سازمانی بر کشف به موقع و صحیح نیازهای دانشی سپاه، که $T = ۲ / ۲۱۴$ است و مقادیر $T = ۲ / ۲۱۴$ ، می‌توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P < ۰ / ۰۵$ ، فرهنگ سازمانی بر کشف بموقع و صحیح نیازهای دانشی سپاه تأثیر معناداری دارد؛ بنابراین این رابطه تأیید می‌گردد.

- ساختار سازمان بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی سپاه مؤثر است.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر ساختار سازمان بر کشف بموقع و صحیح نیازهای دانشی سپاه، که $T = ۰ / ۶۱۱$ است و مقادیر $T = ۰ / ۶۱۱$ ، می‌توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P > ۰ / ۰۵$ ، ساختار سازمان بر کشف بموقع و صحیح نیازهای دانشی سپاه تأثیر معناداری ندارد؛ بنابراین، این رابطه تأیید نمی‌شود.

- فناوری اطلاعات بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی سپاه مؤثر است.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر فناوری اطلاعات بر کشف بموقع و صحیح نیازهای دانشی سپاه، که $T = ۱۴ / ۴۹۴$ است و مقادیر $T = ۱۴ / ۴۹۴$ ، می‌توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P < ۰ / ۰۱$ ، فناوری اطلاعات بر کشف بموقع و صحیح نیازهای دانشی سپاه تأثیر معناداری دارد؛ بنابراین، این رابطه تأیید می‌شود.

- سرمایه فکری سازمان بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی سپاه مؤثر است.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر سرمایه فکری سازمان بر کشف به موقع و صحیح نیازهای دانشی

شناسایی و تبیین الگوی عوامل مؤثر بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی

سپاه، که ۰/۴۱۷ است و مقادیر $T = ۹/۰۵۳$ ، می‌توان نتیجه گرفت در سطح معنی‌داری $P < ۰/۰۱$ ، سرمایه فکری سازمان بر کشف بموقع و صحیح نیازهای دانشی سپاه تأثیر معناداری دارد؛ بنابراین، این رابطه تأیید می‌شود.

ارزیابی الگوی ساختاری برای سؤال اصلی

روش براورد در پی ال اس ناپارامتری است؛ از این رو شاخصها در پی ال اس همگی کیفیت برازش را نشان می‌دهد؛ به این معنی که این شاخصها، عددی بین ۰ تا ۱، است و هرچه مقدار آنها به یک نزدیکتر باشد، نشان‌دهنده برازش بهتر الگو است (همانند اخص ضریب تعیین در رگرسیون). این شاخصها به ترتیب مطلق و نسبی (معیار نزدیک بودن اندازه‌های متغیر وابسته از طریق الگوی برازش شده، نسبت به داده‌های اصلی) و هم‌چنین الگوی بیرونی (اندازه‌گیری متغیرها از طریق تحلیل عاملی و روایی سازه‌ها) و الگوی درونی (برازش الگوی ساختاری) نامیده می‌شود. همان‌طور که در جدول ذیل ملاحظه می‌شود، همگی نمایانگر برازندگی کیفیت الگو است.

جدول ۱۰: شاخصهای برازش الگو

شاخص	AVE>0.5	CR>0.7	R2>0.7	>0.7 آلفای کرونباخ
ساختار	۰/۶۱	۰/۷۶۵	۰/۰۰۰	۰/۷۴۲
سرمایه‌های فکری و دانشی	۰/۷۴۵	۰/۸۹۷	۰/۰۰۰	۰/۸۲۸
فرهنگ سازمانی	۰/۷۳۸	۰/۹۱۸	۰/۰۰۰	۰/۸۸۱
فناوری اطلاعات	۰/۷۴۲	۰/۹۲	۰/۰۰۰	۰/۸۸۳
هوشمندی در کشف نیازهای دانشی	۰/۸۴۷	۰/۹۱۷	۰/۶۴۱	۰/۸۱۹

معمولاً، اولین معیاری که در الگوهای اندازه‌گیری انعکاسی کنترل می‌شود، پایایی سازگاری درونی است. معیار سنتی برای این کنترل آلفای کرونباخ است. آلفا شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی و نشان‌دهنده شاخص قوی در جامعه SEM است که برآوردی را برای پایایی بر اساس همبستگی درونی معرفی می‌کند.

روایی همگرا به این معناست که مجموعه معرفیها، سازه اصلی را تبیین می‌کند. فورنل و لارکر استفاده از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) را به عنوان معیار اعتبار همگرا پیشنهاد می‌کنند. حداقل AVE معادل ۰/۵ بیانگر اعتبار همگرای کافی است؛ به این معنی که هر متغیر مکنون می‌تواند به

طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرفهایش را تبیین کند.

با توجه به اینکه آلفای کرومباخ رد سختگیرانه از پایایی سازگاری درونی متغیرهای مکنون (آلفا) ارائه می‌کند در الگوهای مسیر PLS از یک سنجه دیگر با نام پایایی مرکب (CR) استفاده می‌شود. وقتی مقدار پایایی مرکب دیلون گلدشتاین^۱ از ۰/۷ بیشتر است، آن بلوک تک بعدی است.

معیار اساسی برای ارزیابی متغیرهای مکنون درونزا، ضریب تعیین R2 است. اگر ساختارهای هر الگوی مسیری داخلی معین، یک متغیر مکنون درونزا را با تعداد معدودی (یک یا دو) متغیرهای مکنون برونزا شرح دهد، R2 متوسط قابل پذیرش است.

با توجه به جدول ۱۰ برای شاخص پایایی مرکب مشاهده می‌شود که برای متغیرهای الگو از ۰/۷ بیشتر است که نشان‌دهنده مطلوبیت آنها است. اندازه R2 برای تمامی متغیر قابل قبول است. میزان ضریب آلفای کرومباخ برای تمامی متغیرها مناسب، و از ۰/۷ بیشتر است. تمامی شاخصهای برازش نشان می‌دهد که این الگو برازش خوبی دارد؛ بنابراین نتیجه می‌گیریم که الگوی پژوهش توانایی خوبی در اندازه‌گیری متغیر اصلی تحقیق دارد. در نهایت به بررسی آزمون بار عرضی^۲ برای متغیرهای آشکار و پنهان پرداخته می‌شود. آزمون بار عرضی یکی دیگر از معیارهای ارزیابی روایی افتراقی است که آزادی بیشتری دارد. در این آزمون انتظار می‌رود بار هر معرف برای هر متغیر مکنون از بارهای عرضی یا بار آن معرف برای دیگر متغیرهای مکنون بیشتر باشد.

تمامی شاخصهای برازش نشان می‌دهد که این الگو برازش خوبی دارد. بنابراین نتیجه می‌گیریم که الگوی پژوهش توانایی خوبی در اندازه‌گیری متغیرهای اصلی تحقیق دارد. با توجه به استاندارد بودن الگو، یافته‌های الگو قابلیت اعتماد را دارد.

سؤال سوم: ترتیب تأثیر عوامل بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی چگونه است؟

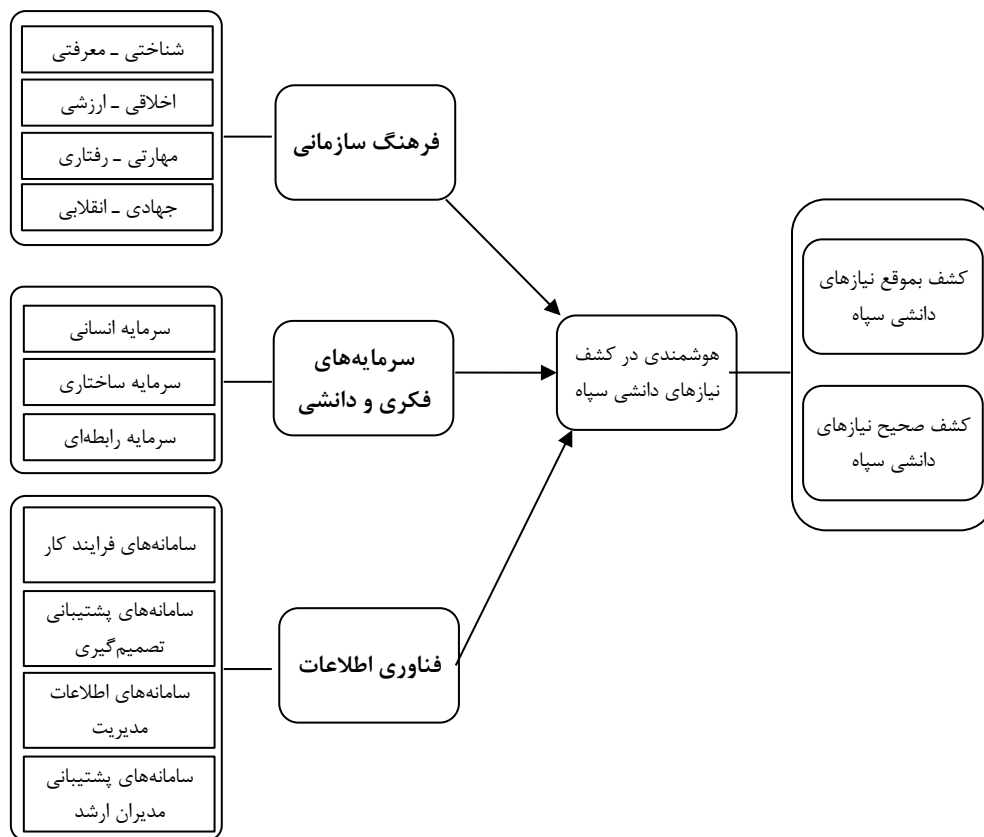
با توجه به نتایج نرم‌افزار PLS، مشاهده می‌شود ترتیب تأثیرگذاری عوامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمان، فناوری اطلاعات و سرمایه فکری سازمان بر متغیر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی به ترتیب شدت تأثیرگذاری متغیرهای فناوری اطلاعات، سرمایه فکری سازمان و فرهنگ سازمانی برابر با ۰/۴۶۳، ۰/۴۱۷ و ۰/۰۶۲ در رتبه‌های اول تا سوم قرار دارد و متغیر ساختار سازمانی با توجه به سطح معناداری، که از ۰/۰۵ بیشتر است، تأثیرگذاری معنادار و قابل توجهی بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی ندارد.

1. Dillon - Goldstein
2. Cross Loadings

شناسایی و تبیین الگوی عوامل مؤثر بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی

سؤال چهارم: عوامل مؤثر بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی از چه الگویی پیروی می‌کند؟

نتیجه تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین متغیرهای پژوهش، سه متغیر فناوری اطلاعات، سرمایه‌های فکری و دانشی و فرهنگ سازمانی، تأثیرگذاری بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی دارند و ساختار رابطه معنا داری با آن ندارد و روابط بین آنها به صورت نمودار شماره ۸ به دست آمده است:



نمودار ۸: الگوی نهایی عوامل مؤثر بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی

بحث و نتیجه‌گیری

نتیجه تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که متغیرهای فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و سرمایه فکری سازمان، تأثیر معناداری بر کشف بموقع نیازهای دانشی سپاه دارد و متغیر ساختار سازمان تأثیر

معناداری بر این متغیر ندارد. هم‌چنین تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که متغیرهای فناوری اطلاعات و سرمایه فکری سازمان تأثیر معناداری بر کشف صحیح نیازهای دانشی سپاه دارد و متغیرهای فرهنگ سازمانی و ساختار سازمان تأثیر معناداری بر این متغیر ندارد.

نتیجه تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که متغیرهای فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و سرمایه فکری سازمان تأثیر معناداری بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی سپاه دارد و متغیر ساختار سازمان تأثیر معناداری بر این متغیر ندارد.

بررسی نتایج نرم‌افزار نشان داد که به ترتیب شدت تأثیرگذاری متغیرهای فناوری اطلاعات، سرمایه فکری سازمان و فرهنگ سازمانی برابر با ۴۶۳ / ۰ / ۴۱۷، ۰ / ۰۶۲ و ۰ / ۰۶۲ در رتبه‌های اول تا سوم قرار دارد و متغیر ساختار سازمانی تأثیرگذاری معنادار و قابل توجهی بر هوشمندی سپاه در کشف نیازهای دانشی ندارد.

پیشنهادها

- بررسی دیگر متغیرهای دارای تأثیر بر هوشمندی در کشف نیازهای دانشی مانند انگیزه و ...
- مصاحبه با خبرگان مسلط بر نیازسنجی دانشی و هوشمندی سازمان در جهت ارائه الگوهای جدید برای این متغیرها
- بررسی روشهای پیمایشی، مصاحبه‌ای و مشاهده‌ای به صورت همزمان برای جمع‌آوری داده‌ها در جهت ارتقای کیفیت نتایج بدست آمده.
- در این پژوهش ابتدا با تحقیق در زمینه هوشمندی و بررسی مطالعات پیشین در مورد هوشمندی سازمانی و ارتباط آن با کشف صحیح و بموقع نیازهای دانشی، الگوی مناسب به منظور مطالعه در سازمان سپاه انتخاب شد. سپس با توزیع پرسشنامه و با تجزیه و تحلیل داده‌ها، فرضیات تحقیق در الگو مورد تأیید قرار گرفت؛ با وجود این برای توسعه اهداف و دستاوردهای این تحقیق و نیز اجرای آنها، نیاز به بازنگری و یا حداقل هماهنگی در برنامه‌های راهبردی سپاه و هم‌چنین تحقیقات توسعه‌ای آینده است. در همین راستا و با توجه به نتایج کاربردی تحقیق، پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شود:
- به منظور ارتقای سطح هوشمندی در کشف نیازهای دانشی، این پژوهش به عنوان نقشه راه در سازمانهای مختلف و مقایسه نتایج با یکدیگر توصیه می‌شود.
- مصاحبه با خبرگان مسلط بر هوشمندی سازمانی و نیازسنجی دانشی در جهت ارائه الگوهای جدید

برای این متغیرها با استفاده از نرم افزارهای مطالعاتی کیفی مانند ان ویوو^۱
- طراحی الگویی مناسب برای ارتقای فرهنگ پاسداری کارکنان سپاه
- بررسی روشهای پیمایشی، مصاحبه‌ای و مشاهده‌ای به صورت همزمان برای جمع‌آوری داده‌ها در
جهت ارتقای کیفیت نتایج
- بررسی دیگر متغیرهای تأثیرگذار بر هوشمندی سازمان در کشف نیازهای دانشی
- سنجش میزان هوشمندی در کشف نیازهای دانشی رده‌های دارای فرهنگ سازمانی بالا
- سنجش میزان هوشمندی در کشف نیازهای دانشی رده‌های دارای سرمایه فکری بالا
- سنجش میزان هوشمندی در کشف نیازهای دانشی رده‌هایی که از لحاظ فناوری اطلاعات در
سطح بالایی قرار دارند.

کتابنامه:

الف) منابع فارسی

۱. احمدی، محمدرضا و دیگران (۱۳۸۵). بررسی آسیب‌ها و تهدیدات فرهنگی سپاه و راه‌های مقابله با آن. تهران: پژوهشگاه امام صادق (علیه السلام).
۲. جدیدی، رحمت‌اله و دیگران (۱۳۹۲). تعیین ارتباط ساختار سازمانی با هوش سازمانی در بیمارستانهای آموزشی تابع دانشگاه علوم پزشکی اراک. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک. ش ۸.
۳. جعفری، پریش؛ فقیهی، علیرضا (۱۳۸۸). میزان مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی. دانش و پژوهش در علوم تربیتی و برنامه‌ریزی درسی. ش ۲۳.
۴. سپهوند، رضا و دیگران (۱۳۹۴). تأثیر فناوری اطلاعات بر سرمایه فکری و استراتژی‌های مدیریت دانش با اثر تعدیلی چابکی سازمان. فصلنامه پژوهشهای مدیریت سازمانی. ش ۳.
۵. طبرسا، غلامعلی؛ نظریوری، امیرهوشنگ (۱۳۹۱). بررسی تأثیر سرمایه‌های فکری بر هوشمندی سازمانی در سازمانهای عصر دانش. پژوهشهای مدیریت منابع انسانی. ش ۲: س چهارم: ۷۱-۵۱.

۶. طبرسا، غلامعلی؛ نظریوری، امیرهوشنگ؛ رضائیان، علی (۱۳۹۱). طراحی و تبیین مدل مزیت رقابتی مبتنی بر هوشمندی سازمانی در سازمان‌های دانش بنیان. تحقیقات بازاریابی نوین. ش اول. س دوم: ۴۷ - ۲۷.
۷. طبرسا، غلامعلی؛ نظریوری، امیرهوشنگ (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای هوشمندی انسانی - ساختاری در سازمان های دانش بنیان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران. ش ۱.
۸. طبرسا، غلامعلی؛ نظریوری، امیرهوشنگ (۱۳۹۲). بررسی تأثیر سرمایه‌های فکری بر هوشمندی سازمانی در سازمان‌های عصر دانش. دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. ش ۱۲.
۹. طبرسا، غلامعلی؛ نظریوری، امیرهوشنگ (۱۳۹۳). مدیریت مبتنی بر هوشمندی سازمانی. تهران: انتشارات مهربان نشر.
۱۰. فرهی بوزنجانی، برزو و دیگران (۱۳۹۲). طراحی و تبیین الگو شناخت، سنجش و مدیریت فرهنگ سازمانی سپاه. فصلنامه راهبرد فرهنگ. ش ۲۱.
۱۱. قاضی‌زاده‌فرد، سید ضیاء‌الدین؛ عطائی، سید شکور (۱۳۹۲). مدیریت دانش عامل اثربخشی سازمان‌ها. فصلنامه توسعه. ش ۲۷.
۱۲. محمدیان ساروی، محسن؛ وهابزاده منشی، شادان (۱۳۸۹). بررسی تناسب بین ابعاد محتوایی و ساختاری دانشگاه آزاد اسلامی مطالعه موردی واحد فیروزکوه. فصلنامه مدیریت. ش ۱۷.
۱۳. میردردی‌کوندی، رحیم (۱۳۸۹). عقل دینی و هوش روانشناختی. قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (رحمه‌الله علیه).
۱۴. حبیبی، آرش (۱۳۹۳). طبقه‌بندی هوش. قابل دسترسی در:

<https://parsmodir.com/db/theory/intelligence.php>

ب) منابع خارجی و وبگاه‌ها

1. Albrecht, Karl. (2002), "Organizational Intelligence & Knowledge Management: Thinking Outside the Silos," <http://www.KarlAlbrecht.com>
2. Liebowitz, J. (1999). Building organizational intelligence knowledge management primer. CRC press. Boca Paton London New York Washington. D.C.