



The impact of wisdom-based leadership on professional mission, organizational vitality and strategic action

Hossein Rahimi Kalvar, Associate Professor, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran
Mehrdad Naserpour, PhD Student, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran *

Received Date: 01.11.2021

Accepted Date: 07.04.2022

Abstract

Introduction: One of the approaches that has recently entered the field of management and leadership and can solve problems in the face of environmental complexities, is the discussion of wisdom-based leadership. The mission of the profession as an active orientation and a transcendent view of the job is a concept that has recently entered the literature in the field of human resource management and organizational behavior. This orientation leads to specific behavioral and perceptual instances for the job. Paying attention to increasing productivity and professional efficiency is the most important factor in increasing the competitiveness of organizations. An organization that puts increasing productivity at the forefront of its work can overcome today's turbulent and changing environment. Wisdom-oriented leadership along with organizational vitality and adopting strategic approaches are the most important variables that pave the way for the promotion and improvement of professional productivity in the organization. The purpose of this study is to investigate the effect of wisdom-based leadership on professional mission, with the mediating role of organizational vitality and strategic action among staff and professors of Mohaghegh Ardabili University (MAU).

Methodology: The present research is an applied research in terms of purpose and descriptive-analytical research in terms of method. The statistical population of the study included all staff and professors MAU in the number of 630 people that the sample size based on Cochran's formula to 239 people randomly selected. Research tools include standardized questionnaires, 12 questions in the leadership section of Wisdom-oriented Rahmani et al. (2018), 12 questions in the professional mission section of Shin (2012), 7 questions in the organizational vitality section of Yan Ding and Ang (1997) and 6 questions in the section on strategic action, Forouhi et al. (1400). To evaluate the validity of the questionnaire from the point of view of 5 experts in the field of research, its validity was examined several times and also structural validity based on confirmatory factor analysis was used. Cronbach's alpha was used to check the reliability, which is 0.82 and is in good condition.



Results and Discussion: In the data analysis section, using SPSS22 software, Smart PLS, the relationships between research variables were investigated using structural equation modeling. To test the hypothesis of normality of the study variables, a sample Kolmogorof-Smirnov test used (to examine the variables individually); the results show that the assumption of normality for all variables did not rejected. In the analysis of structural equations, it was observed that all variables have positive and significant regression effect coefficients with their scales and the magnitude of these coefficients is relatively high for all cases. It was also observed that the value of AVE for latent variables is higher than 0.5. Therefore, it can be said that the convergent validity of measurement models is desirable. On the other hand, the results show that all the relationships between the research variables are confirmed in such a way that wisdom-based leadership has had an impact on professional mission with a path coefficient of 0.15. Among these, wisdom-based leadership index on organizational vitality with a path coefficient of 0.71, organizational vitality index on professional mission with a path coefficient of 0.47, and strategic action index on professional mission with a coefficient of 0.28 and wisdom-oriented leadership It has been effective on strategic activity with a path coefficient of 0.67. In addition, all the coefficients of the questions are more than 1.96, which means that the relationships of the components with the meaningful questions have a 95% confidence level. Also, all the relationships between the components are higher than 1.96. Finally, the GOF index of this model is 0.450, which indicates the general desirability of the model.

Conclusion: Accordingly, according to the obtained results, it can be said that since the wisdom-based leadership style in any organization creates a strong morale and motivation in employees and increases their satisfaction with their job and profession, it can be through the bed. Wisdom is realized. Organizational wisdom refers to specialized knowledge and judgment about uncertain, difficult and important questions related to the concept and guidance of life in the organization; Something that is considered in the style of wisdom-based leadership, and this leads to the improvement of the professional mission of the individual according to the model and guidelines of the leader. On the other hand, there are some basic factors that can play a fruitful role in the process of improving the professional mission, the most important of which is organizational vitality that can be created in the organization through various incentives and factors and It is also the creation of a strategic action by employees that plays a significant role in this regard.

Keywords: Wisdom-based leadership, Professional mission, Organizational vitality, Strategic action.



تاثیر رهبری حکمت‌محور بر رسالت حرفه‌ای با سرزندگی سازمانی و کنشگری استراتژیک

حسین رحیمی کلور، دانشیار، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
مهرداد ناصرپور، دانشجوی دکتری، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران*

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۱/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۰

چکیده

به‌طور کلی دانشگاه‌ها و به‌ویژه دانشگاه محقق اردبیلی برای اینکه بتوانند کارکنانی سرزنده و شاداب داشته باشند، باید نقش رهبری حکمت‌محور در رسالت حرفه‌ای پردازند همین امر منجر می‌شود که به رسالت اصلی خود که همان ارتقاء و توسعه دانش روز در سطح جامعه می‌باشد، دست نیابند. هدف از پژوهش حاضر تعیین تاثیر رهبری حکمت‌محور بر رسالت حرفه‌ای با نقش میانجی سرزندگی سازمانی و کنشگری استراتژیک در بین کارکنان و اساتید دانشگاه محقق اردبیلی می‌باشد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف یک پژوهش کاربردی و از نظر روش انجام دادن تحقیق توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان و اساتید دانشگاه محقق اردبیلی به تعداد ۶۳۰ نفر بوده که حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۲۳۹ نفر به شیوه تصادفی در دسترس انتخاب شدند. در قسمت تحلیل داده‌ها به کمک نرم‌افزارهای SPSS22، Smart PLS به بررسی تاثیر متغیرهای پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری پرداخته شد. نتایج نشان داد که رهبری حکمت‌محور بر رسالت حرفه‌ای تاثیرگذار بوده است. در این میان شاخص رهبری حکمت‌محور بر سرزندگی سازمانی، همچنین سرزندگی سازمانی بر رسالت حرفه‌ای، و از سوی دیگر کنشگری استراتژیک بر رسالت حرفه‌ای و در نهایت رهبری حکمت‌محور بر کنشگری استراتژیک اثرگذار بوده است.

کلیدواژه‌ها: رهبری حکمت‌محور، رسالت حرفه‌ای، سرزندگی سازمانی، کنشگری استراتژیک.

۱. مقدمه

یکی از رویکردهای حوزه مدیریت و رهبری که می‌تواند در برابر پیچیدگی‌های محیطی به حل مسائل بپردازد، بحث رهبری حکمت‌محور است. رهبری حکمت‌محور در ۵ بعد سازمانی با مولفه‌های بینش و بصیرت، تصمیم‌گیری مبتنی بر شهود و عقل، آینده‌انگاری، دانش‌افزایی، رهبری خدمتگزار، یادگیرندگی سازمانی، اقدام موثر و به جا؛ بعد انسانی با مولفه‌های توانمندسازی کارکنان، انگیزش الهام بخش، ملاحظات فردی، سرمایه سرزندگی سازمانی؛ بعد سیاسی با همگرایی و پیوستگی سازمانی، شرایط محیطی؛ بعد فرهنگی با مولفه‌های درک فرهنگ و ارزش‌های فرهنگی، انتقال فرهنگی و بعد اخلاقی با حکمیت فضای اخلاقی و ویژگی‌های شخصیتی رهبر طبقه‌بندی می‌شود [۱۶]. رهبری حکمت‌محور می‌تواند تاثیر بسزایی در کارایی سازمان به ویژه در زیرمجموعه‌های مختلف شغلی و کاری و رسالت حرفه‌ای داشته باشد. رسالت حرفه‌ای جهت‌گیری فعالانه و دیدگاهی متعالی نسبت به شغل، مفهومی است که در حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی مورد بحث قرار گرفته است. این جهت‌گیری مصادیق رفتاری و ادراکی ویژه‌ای برای شغل در پی دارد [۶]. توجه به افزایش بهره‌وری و کارایی حرفه‌ای مهم‌ترین عامل در افزایش قدرت رقابتی سازمان‌ها است. سازمانی که افزایش بهره‌وری در حرفه را سرلوحه کار خود قرار دهد می‌تواند بر محیط متلاطم و متغیر امروزی فائق آید. رهبری حکمت‌محور همراه با سرزندگی سازمانی و اتخاذ رویکردهای استراتژیک از مهم‌ترین متغیرهایی هستند که زمینه‌ساز ارتقاء و بهبود بهره‌وری حرفه‌ای در سازمان هستند [۱۵].

سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف، هدف‌ها و فلسفه وجودی خود را در بیانیه رسالت حرفه‌ای خود مکتوب می‌سازند. رسالت حرفه‌ای سازمان عاملی انگیزشی است که چارچوب فعالیت‌ها و هدف‌های سازمان را تعیین می‌کند. رسالت حرفه‌ای سازمان بر تخصیص منابع و کنترل فعالیت‌های سازمان تأثیر داشته و درستی یا نادرستی آن می‌تواند باعث موفقیت یا شکست یک سازمان باشد. رسالت حرفه‌ای کارکنان، هم‌نگرشی مهم در سازمان و هم‌جزء اقدامات بنیادین است. برخی رفتارهای کارکنان که رسالت حرفه‌ای سازمانی آنها را نشان می‌دهد (همچون بدون خطر کارکردن، رعایت قوانین، پیروی از دستورات، حفظ کیفیت، خروجی‌ها و مراقبت از اموال سازمان) در شرح شغل کارکنان تعیین شده است؛ اما آن دسته از رفتارها که در شرح شغل ذکر نشده‌اند (همچون تا دیروقت کارکردن برای تکمیل پروژه، شرکت در فعالیت‌های فوق برنامه، مشارکت در همکاری‌های سازمانی، ارائه پیشنهادها و باقی ماندن در سازمان) بر مبنای سیاست‌های نانوشته یا هنجارهای فرهنگ سازمانی اند [۱۲]. دانشگاه به دلیل کارکردهایش به شدت به نیروی انسانی خود متکی است؛ بنابراین، به اهمیت حفظ کارکنان در دانشگاه نسبت به سازمان‌های دیگر بیشتر توجه شده است. دانشگاه به‌منزله نهادی علمی و فرهنگی با توجه به اساس تشکیل خود از راه‌های مختلف نسبت به حفظ کارکنان خود اقدام می‌کند؛ اما از بهترین و ارزان‌ترین راه‌ها برای حفظ کارکنان دانشگاه، تقویت رسالت حرفه‌ای آنان است و این امر به نقش رهبری، رویکرد استراتژیک متناسب، شوق و سرزندگی و بسیاری دیگر از عوامل منوط است. آنچه امروزه دانشگاهیان به آن توجه کرده‌اند، بحث رهبری کارکنان و تقویت رسالت حرفه‌ای آنان از طریق سرزندگی و کنشگری استراتژیک در کارکنان است [۸]. در این میان برخی عناصر هستند که می‌توانند اثرگذاری مثبتی بر روند اثرگذاری رهبری حکمت‌محور بر رسالت حرفه‌ای داشته باشند که برخی از این موارد سرزندگی سازمانی و کنشگری استراتژیک هستند. سرزندگی و نشاط سازمانی به باور پژوهشگران سبب افزایش کیفیت زندگی کاری، عملکرد بهتر، بهبود ارتباطات، رضایت شغلی، بهبود کارایی حرفه‌ای، افزایش خلاقیت و نگهداشت کارکنان می‌شود. همچنین سرزندگی سازمانی با افزایش میزان عین شدن و اشتیاق کاری کارکنان، سبب کاهش استرس شغلی، احساس خستگی و افسردگی و هیجانات منفی در محل کار می‌گردد. همچنین رفتارهای کنشگرانه استراتژیک کارکنان در سازمان، زیربنای بهبود مستمر عملکرد شغلی، حرفه‌ای فردی

و سازمانی است، زیرا پویایی شتابان محیطی، نوعی از ظرفیت فزاینده فکری و عملی برای بهبود وضعیت موجود و خلق وضعیتی جدید را طلب می‌کند که در رفتارهای کنشگرانه استراتژیک کارکنان نهفته است [۷].

مدیریت سازمان‌ها تشخیص می‌دهند برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و اثربخش، منابع انسانی بیشترین اهمیت را دارند. در دنیایی که دانش و ارتباط با محیط پیرامون بیش از پیش اهمیت یافته است، سرمایه انسانی که نشان‌دهنده حجم دانش، مهارت‌های فنی، خلاقیت و تجربه سازمان است، اهمیت فزاینده‌ای می‌یابد و به همین شیوه نیروی کار دارایی‌های هزینه‌بردار محسوب نمی‌شود؛ بلکه دارایی‌های مولد تلقی می‌شود؛ بنابراین، سازمان‌ها همواره نگران از دست دادن نیروی انسانی خود هستند. از جمله فعالیت‌های سازمان‌ها برای حفظ کارکنان خود، تقویت رهبری متناسب، رسالت حرفه‌ای کارا، سرزندگی آنها و راهبردها و کنشگری‌های استراتژیک در سازمان آنها است؛ زیرا امروزه رسالت حرفه‌ای متناسب کارکنان برای سازمان، موضوعی بااهمیت در مباحث سازمانی به ویژه در سازمان‌های دانش‌محور همچون دانشگاه است؛ این چنین بحث می‌شود که سازمان‌ها باید تلاش کنند بالاترین سطح رسالت حرفه‌ای را در نیروی کار خود حفظ کنند؛ در واقع، سازمان‌ها به دنبال کارکنان حرفه‌مند، سرزنده و کنشگر هستند؛ زیرا آنها با بیشترین علاقه‌مندی در سازمان انجام وظیفه می‌کنند. از آنجا که بررسی ترکیبی چند متغیر مهم مانند: رهبری حکمت‌محور، سرزندگی سازمانی و کنشگری استراتژیک بر رسالت حرفه‌ای تأثیرگذار است می‌تواند نتایجی برای تقویت عملکرد دانشگاه‌ها به همراه داشته باشد. بر همین اساس مهم‌ترین مساله پژوهش حاضر این است که آیا رهبری حکمت‌محور بر رسالت حرفه‌ای با نقش میانجی سرزندگی سازمانی و کنشگری استراتژیک تأثیر دارد؟

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رهبری حکمت‌محور پارادایم جدیدی در حوزه رهبری و مدیریت است و بهترین شیوه برای برخورد با محیط‌های پرتلاطم، متغیر و پویای امروزی است. رهبران حکمت‌محور به سازمان به عنوان یک کل منسجم مرتبط به هم می‌نگرند. یک رهبر حکمت‌محور، رهبر استراتژیکی است که به رهبری بر خود، رهبری بر دیگران و رهبری بر سازمان می‌پردازد و آنها را با یکدیگر تلفیق می‌کند. رهبران حکمت‌محور دارای خصوصیت‌هایی هستند که می‌توانند تأثیراتی عمیق بر کارکنان و سازمان ایجاد نموده و در موفقیت و تعالی کارکنان و سازمان نقش آفرینی نمایند [۲].

از رویکردهای جدید رهبری که بسیار به آن توجه شده و ضعف‌ها و مشکلات الگوهای سنتی رهبری را برطرف کرده است، رویکرد رهبری حکمت‌محور است. ضرورت توجه به رهبری حکمت‌محور از آنجا ناشی می‌شود که نتایج مثبت رهبری حکمت‌محور برای سازمان‌ها ثابت شده است [۱]. مقتضای این نوع رهبری، توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و اجرای مؤثر استانداردهای تعالی در رفتار آنان است [۲۰]. رهبری حکمت‌محور، از شیوه‌های معمول سازمانی دارای محتوای حکمتی، توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است [۱۷]. رهبر حکمت‌محور فردی با حکمت و مدیری متعالی است و به باور براون این نوع رهبری بر رسالت کاری و حرفه‌ای کارکنان تأثیر مثبتی دارد [۵].

رسالت حرفه‌ای یک سازمان یا یک فرد، مقصود و منظور منحصر به فرد از ایجاد سازمان و شغل مدنظر است که آن را از سایر سازمان‌ها و شغل‌ها جدا ساخته و دامنه فعالیت‌های سازمان و فرد را روشن می‌سازد. رهبران حکمت‌محور، مسئولیت‌ها، انتظارات و اهداف عملکردی را روشن می‌کنند؛ به طوری که زیردستان می‌دانند از آنها چه انتظاری می‌رود و چه موقع رسالت حرفه‌ایشان به حد انتظار می‌رسد. رهبران حکمت‌محور به زیردستان خود در تصمیم‌گیری‌ها حق اظهار نظر می‌دهند و به ایده‌ها و طرز فکر آنها گوش می‌کنند. آنها از پیروان خود با صحبت حمایت می‌کنند و با ایجاد شرایط ویژه برای سرزندگی آنها و نیز تصمیمات و راهبردهای کنشی متناسب، عملکرد و رسالت حرفه‌ای آنها را بهبود می‌بخشند [۱۰].

برخی عوامل و شاخص‌ها هستند که در روند اثرگذاری رهبری حکمت‌محور بر رسالت حرفه‌ای می‌توانند نقش تسهیلگر داشته باشند که از جمله آنها سرزندگی سازمانی و کنشگری استراتژیک می‌باشد. در واقع سرزندگی یا نشاط سازمانی به عنوان یکی از مهمترین عوامل موثر در سلامت یا رشد سازمان تعریف شده است. رشد اقتصادی، فکری و خلاق یک سازمان عوامل تعیین‌کننده اندازه‌گیری سرزندگی و نشاط سازمانی است. سرزندگی سازمانی به بقای سازمانی کمک می‌کند و سازمان‌هایی که با موفقیت به سهم رقابتی دست یافته‌اند، سرزندگی و نشاط را به عنوان مأموریت جدید خود در نظر گرفته‌اند. همچنین رفتار کنش‌گرای استراتژیک مفهومی با یک قدرت نفوذ عالی است که سبب افزایش سودمندی و اثربخشی و بهبود رسالت حرفه‌ای سازمانی می‌شود [۴]. به اعتقاد محققان ضمن اینکه رفتارهای کنش‌گرا درونی بوده و تحت کنترل افراد می‌باشد، برگرفته از ویژگی‌های شخصیتی فرد و یا پیامدی از رفتار و حالت روانی است که در اثر تغییر شرایط متفاوت، شکل خواهند گرفت.

بر اساس موارد مذکور و در راستای درک درست از موضوع پژوهش به ارائه پیشینه و موارد نزدیک به موضوع پرداخته شده است: کیخا (۱۴۰۰) در مقاله‌ای به بررسی نقش رهبری حکمت‌محور بر انگیزه خدمت عمومی کارکنان با میانجیگری متغیرهای مبادله رهبر - پیرو و هویت‌یابی سازمان پرداخته است که نتایج پژوهش حاکی از آن است که متغیرهای مبادله رهبر - پیرو و هویت‌یابی سازمانی در رابطه رهبری حکمت‌محور و انگیزه خدمت عمومی نقش میانجی دارد [۱۱]. مرادی و زندی پاک (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی سبک مدیریت حکمت‌محور و سازه‌ها و مسیرهای دستیابی به آن و رابطه آن با رهبری تحول‌گرا (مورد مطالعه: هتل‌های پنج ستاره شهر تهران) پرداخته‌اند که نتایج پژوهش آنها نشان داد که چهار متغیر تجربه، معنویت، احساسات و دانش تأثیر معنادار و مثبتی بر مدیریت حکمت‌محور و رهبری تحول‌گرا دارند. مدیریت حکمت‌محور نیز، تأثیر معنادار و مثبتی بر رهبری تحول‌گرا دارد و نقش میانجی‌گری را بین عوامل ذکر شده و رهبری تحول‌گرا ایفا می‌کند. مدیریت حکیمانیه می‌تواند از طریق آموزش و تلاش، با ایفای نقش یک رهبر در سازمان، بر کارکنان خود نفوذ کرده و حکمت را از طریق مسیرهای تجربه، معنویت، احساسات و دانش کسب و به آنها منتقل نمایند [۱۴]. حسنی مقدم و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله‌ای به طراحی الگوی فرماندهی و مدیریت حکمت‌محور در مکتب حاج قاسم، مبتنی بر تحلیل گفتمان امام خامنه‌ای (مدظله العالی) پرداخته‌اند که بر اساس نتایج، الگوی استخراجی در سطح فردی، شامل: ابعاد معنوی، شخصیتی و آگاهی و هوشمندی می‌باشد. در سطح سرزندگی سازمانی دربرگیرنده ابعاد مردم‌دوستی و مردم‌یاری، نفوذ و تأثیرگذاری و تعاملات سرزندگی سازمانی و در سطح سازمانی شامل مشی مدیریتی و فرماندهی و مهارت منابع انسانی می‌باشد [۹]. ایوی^۱ (۲۰۱۶) رهبری حکمت‌محور را شکل‌دهی و ارتقای چشم‌انداز مطلوب می‌داند که شامل اقداماتی است که سبب ادغام فکر و چشم‌انداز حرفه‌ای سازمان می‌گردد [۳]. والنزیانو^۲ (۲۰۱۵) استفاده از اندیشه و عمل در کنار هم جهت مبادله دانش و حل و فصل تعارضات، پرورش حکمت در دیگران، خلق محیط حرفه‌ای در سازمان، به کارگیری استعدادهای خود برای توسعه و رشد را از ویژگی‌های رهبران حکمت‌محور در سازمان‌ها بیان می‌کند [۱۸]. مرادی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای به ارائه یک مدل سازمان حکمت‌محور در ادارات دولتی پرداخته است که نتایج مدل تحلیل مسیر نشان داد از پنج متغیر مورد توافق اعضای پانل دلفی، چهار متغیر «سبک رهبری و مدیریت»، «اصول اخلاقی»، «یادگیری و مدیریت دانش» و «قضاوت و تصمیم‌گیری»، تأثیر مثبت و معناداری بر سازمان حکمت‌محور دارند. رابطه تعریف شده بین خود متغیرها نیز پذیرفته شد [۱۳].

¹ Avey

² Valenziano

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف یک پژوهش کاربردی و از نظر روش انجام دادن تحقیق توصیفی-تحلیلی است. با توجه به مباحث مطرح شده سوالات پژوهش به شرح زیر هستند:

- چه تأثیری رهبری حکمت‌محور بر رسالت حرفه‌ای دارد؟
- چه تأثیری رهبری حکمت‌محور بر سرزندگی سازمانی دارد؟
- چه تأثیری رهبری حکمت‌محور بر کنشگری استراتژیک دارد؟
- چه تأثیری کنشگری استراتژیک بر رسالت حرفه‌ای دارد؟
- چه تأثیری سرزندگی سازمانی بر رسالت حرفه‌ای دارد؟

جامعه آماری مورد پژوهش شامل کلیه کارکنان و اساتید دانشگاه محقق اردبیلی به تعداد ۶۳۰ نفر بوده که حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۲۳۹ نفر به شیوه تصادفی در دسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های استاندارد ۱۲ سوالی در بخش رهبری حکمت‌محور رحمانی و همکاران (۲۰۱۸)، ۱۲ سوالی در بخش رسالت حرفه‌ای شین (۲۰۱۲)، ۷ سوالی در بخش سرزندگی سازمانی یان دینگ و انگ (۱۹۹۷) و ۶ سوالی در بخش کنشگری استراتژیک فروهی و همکاران (۱۴۰۰) است که در طیف لیکرت پنج درجه‌ای از خیلی موافقم تا خیلی مخالفم از امتیاز ۵ تا ۱ تنظیم شده‌اند. برای بررسی روایی پرسشنامه از نظر ۵ نفر از متخصصین حوزه موضوع پژوهش استفاده شده و روایی آن چندین بار مورد بررسی قرار گرفت و همچنین از روایی سازه‌ای نیز بر اساس تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. برای بررسی پایایی نیز از آلفای کرونباخ بهره گرفته شد که مقدار آن ۰/۸۲ بوده و در وضعیت مطلوبی است. در قسمت تحلیل داده‌ها به کمک نرم‌افزارهای SPSS22 و Smart PLS به بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری پرداخته شد.

۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

برای بررسی فرض نرمال بودن توزیع داده‌های تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنف یک نمونه‌ای (برای بررسی متغیرها به صورت تک تک) استفاده شده است؛ نتایج نشان‌دهنده آن است که فرض نرمال بودن برای تمام متغیرها را نمی‌توان رد کرد ($P > 0/05$). نتایج این آزمون در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای بررسی پذیره نرمال بودن

نتیجه	نرمال-غیر نرمال بودن	سطح معناداری	آماره آزمون	حجم نمونه	متغیر
تایید	نرمال	۰/۳۲۵	۰/۶۵۴	۳۲	رهبری حکمت‌محور
تایید	نرمال	۰/۴۱۱	۰/۴۵۲	۳۲	رسالت حرفه‌ای
تایید	نرمال	۰/۳۶۵	۰/۳۶۵	۳۲	سرزندگی سازمانی
تایید	نرمال	۰/۲۴۵	۰/۴۷۵	۳۲	کنشگری استراتژیک

با توجه به جدول ۱ مشاهده می‌گردد کلیه متغیرها دارای فرض نرمال می‌باشند.

مدل‌سازی معادلات ساختاری. در این قسمت برای بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش، از مدل‌یابی معادلات ساختاری PLS استفاده شده است. قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود که می‌توان از آن به عنوان برازش سازه‌ای یاد کرد. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است. مشاهده شد که تمامی متغیرهای مشاهده شده دارای ضرایب تأثیر رگرسیونی مثبت و معناداری با مقیاس‌های خود هستند و بزرگی این ضرایب نیز برای همه موارد در حد بالایی است.

روایی همگرا. معیار فورنل و لارکر^۱ برای این روایی بیشتر شدن میانگین واریانس‌های استخراج شده^۲ (AVE) از ۰/۵ است. به این معنی که یک متغیر مکنون می‌تواند به طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرف‌هایش را تبیین کند. همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود مقدار AVE برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین می‌توان گفت که روایی همگرای مدل‌های اندازه‌گیری مطلوب می‌باشد.

جدول ۲. مقادیر معیار میانگین واریانس استخراج شده هر یک از متغیرها

متغیرهای پژوهش	ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
رهبری حکمت‌محور	۰/۵۱۷
کنشگری استراتژیک	۰/۵۰۹
سرزندگی سازمانی	۰/۵۴۵
رسالت حرفه‌ای	۰/۶۷۱

پایایی مرکب. در این پژوهش جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) استفاده شده است. ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این پژوهش، از حداقل مقدار (۰/۰۷) بیشتر است. پایایی مرکب بر خلاف آلفای کرونباخ که به‌طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی حقیقی هر سازه است و بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد. پایایی مرکب باید مقداری بیش از ۰/۰۷ را به‌دست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد. در جدول ۳ نتایج پایایی ابزار سنجش به‌طور کامل آورده شده است.

جدول ۳. مقادیر پایایی مرکب و آلفای کرونباخ مربوط به هر یک از متغیرها

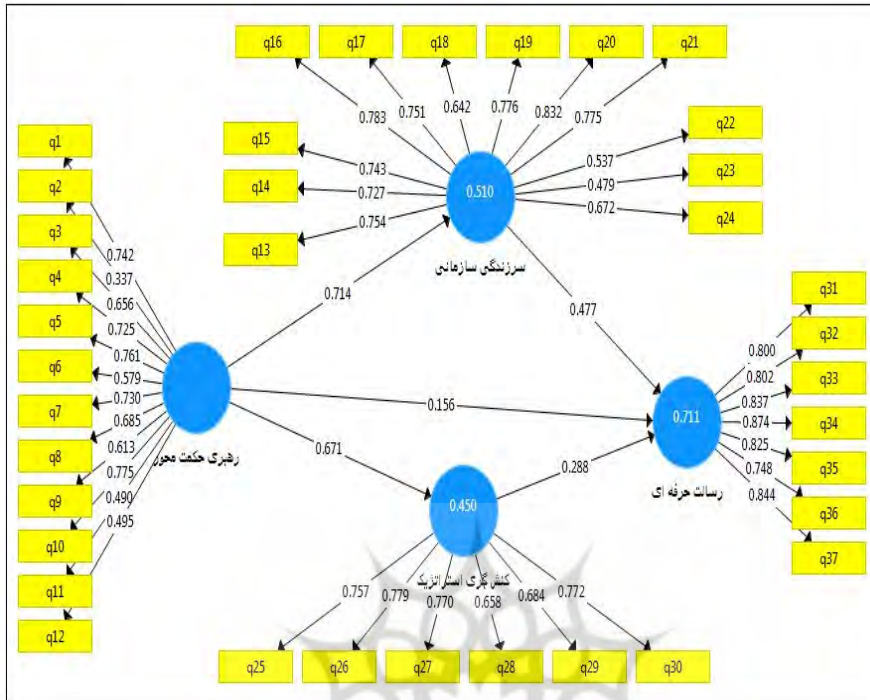
متغیرهای پژوهش	ضریب پایایی مرکب (CR) Pc > 0.7	ضریب پایایی آلفای کرونباخ
رهبری حکمت‌محور	۰/۸۹۲	۰/۷۴۱
کنشگری استراتژیک	۰/۹۲۴	۰/۹۱۰
سرزندگی سازمانی	۰/۸۷۷	۰/۸۳۳
رسالت حرفه‌ای	۰/۹۳۵	۰/۹۱۸

در این قسمت تاثیر متغیرهای پژوهش بر مبنای سوالات آزمون می‌شود. در واقع در این قسمت با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS و بهره‌جستن از معادلات ساختاری به بررسی این تاثیر اقدام شده است. بررسی تاثیر متغیرها مطابق معادلات ساختاری مطابق شکل‌های ۱ و ۲ مورد آزمون قرار گرفت. به منظور محاسبه ضرایب مسیر، واریانس تبیین شده متغیرهای وابسته با متغیرهای مستقل، از آزمون PLS Algorithm استفاده شد. نتایج جدول ۴ نشانگر آن است که کلیه تاثیر متغیرهای پژوهش مورد تایید واقع می‌شوند به گونه‌ای که رهبری حکمت‌محور بر رسالت حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰/۱۵ و مقدار تی ۲/۶۵ تاثیرگذار است. در این میان شاخص رهبری حکمت‌محور بر سرزندگی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۷۱ و مقدار تی ۱۶/۵۰، شاخص سرزندگی سازمانی بر رسالت حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰/۴۷ و مقدار تی ۷/۱۱، و شاخص کنشگری استراتژیک بر رسالت حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰/۲۸ و مقدار تی ۵/۷۷ و رهبری حکمت‌محور بر کنشگری استراتژیک با ضریب مسیر ۰/۶۷ و مقدار تی ۱۳/۱۵ اثرگذار

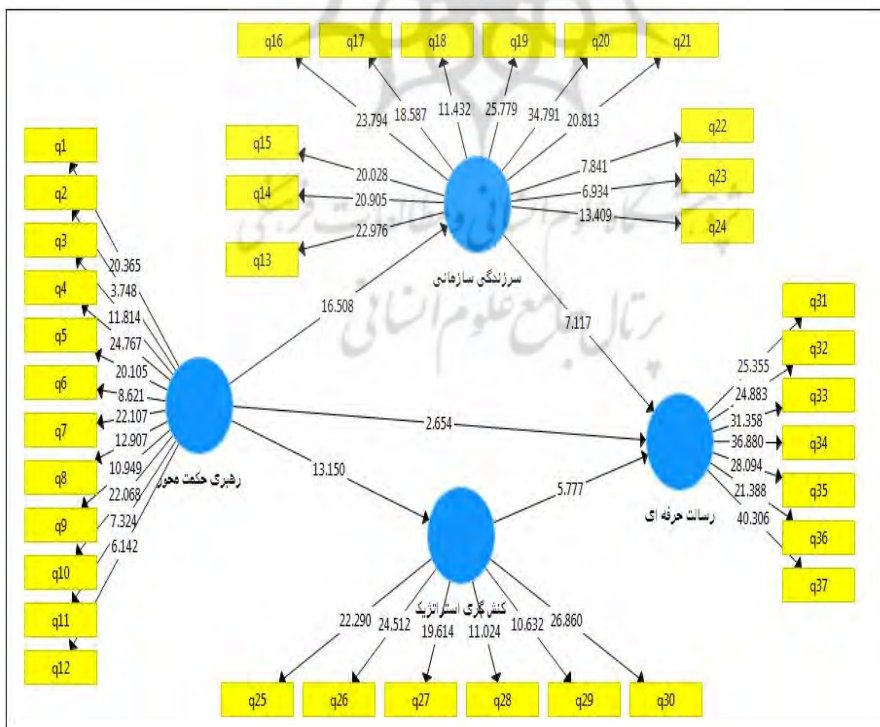
1. Larcker

2. Average Variance Extracted(AVE)

بوده است. در این میان شاخص رهبری حکمت‌محور بر سرزندگی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۷۱ بیشترین تأثیر و شاخص رهبری حکمت‌محور بر رسالت حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰/۱۵ کمترین تأثیر را داشته است.



شکل ۱. ضرایب مسیر و بارهای عاملی.



شکل ۲. نمرات تی مسیر

مطابق با شکل ۲، تمامی ضرایب سوالات از ۱/۹۶ بیش تر هستند و به این معناست که روابط مولفه‌ها با سوالات معنادار با سطح اطمینان ۹۵٪ است. و همچنین تمام تاثیر متغیرها بالاتر از ۱/۹۶ هستند. نتایج در شکل ۱ و ۲ و جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. مسیر فرضیه‌ها و بررسی آن‌ها

نتیجه بررسی	β	α	T	$Z/\sqrt{\alpha}$	مستقیم	غیرمستقیم	مسیر فرضیه	رهبری حکمت‌محور
تایید	۰/۱۵	۰۵/۰	۲/۶۵	۱/۹۶	✓		رسالت حرفه‌ای	
تایید	۰/۷۱	۰/۰۵	۱۶/۵۰	۱/۹۶	✓		سرزندگی سازمانی	
تایید	۰/۶۷	۰/۰۵	۱۳/۱۵	۱/۹۶	✓		کنشگری استراتژیک	
تایید	۰/۴۷	۰/۰۵	۷/۱۱	۱/۹۶	✓		رسالت حرفه‌ای	سرزندگی سازمانی
تایید	۰/۲۸	۰/۰۵	۵/۷۷	۱/۹۶	✓		رسالت حرفه‌ای	کنشگری استراتژیک

بنابراین بر اساس سوالات پژوهش این نتیجه حاصل شد که رهبری حکمت‌محور بر رسالت حرفه‌ای تاثیرگذار بوده است. در این میان شاخص رهبری حکمت‌محور بر سرزندگی سازمانی، سرزندگی سازمانی بر رسالت حرفه‌ای، کنشگری استراتژیک بر رسالت حرفه‌ای و رهبری حکمت‌محور بر کنشگری استراتژیک اثرگذار بوده است و کلیه سوالات پاسخ مثبت داده شدند.

محاسبه شاخص نیکویی برازش مدل در حداقل مجذورات جزئی. در مدل سازی معادلات ساختاری به کمک روش PIS بر خلاف روش کوواریانس محور شاخصی برای سنجش کلی مدل وجود ندارد. ولی شاخصی به نام نیکویی برازش (GOF) وجود دارد. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF است. این شاخص به صورت میانگین ضریب تعیین و متوسط شاخص مقادیر اشتراکی به صورت دستی محاسبه می‌شود. شاخص GOF این مدل، ۰/۴۵۰ به دست آمده است که از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

جدول ۵. مقادیر اشتراکی

مقادیر اشتراکی	ضریب تعیین	متغیر
۰/۳۰۶	۰/۷۱۱	رهبری حکمت‌محور
۰/۴۰۷		سرزندگی سازمانی
۰/۳۵۸	$\sqrt{0.402 * 0.711} = 0.450$	کنشگری استراتژیک
۰/۵۳۷		رسالت حرفه‌ای
۰/۴۰۲		میانگین

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

با توجه به نتایج تحقیق می‌توان اظهار داشت که رهبری حکمت‌محور بر رسالت حرفه‌ای تأثیرگذار بوده است. در این میان شاخص رهبری حکمت‌محور بر سرزندگی سازمانی، همچنین سرزندگی سازمانی بر رسالت حرفه‌ای، از سوی دیگر کنشگری استراتژیک بر رسالت حرفه‌ای و در نهایت رهبری حکمت‌محور بر کنشگری استراتژیک اثرگذار بوده است و سوالات پاسخ مثبت دریافت نموده‌اند. رهبر یا مدیری که در سازمان دارای دانش و حکمت متناسب باشد می‌تواند دانشگاه را به سمت و سوی متعالی و رسالت متناسب رهنمون سازد. در این میان برخی متغیرها می‌توانند نقش تسهیلگر داشته باشند که برخی از آنها شامل سرزندگی می‌باشد که زمانی که سرزندگی در بین کارکنان و مسئولین و حتی دانشجویان دانشگاه وجود داشته باشد، رهبری به خوبی می‌تواند رسالت حرفه‌ای مدنظر را ایجاد نماید و همچنین زمانی که در برابر مسائل مختلف بتواند کنش مناسبی داشته باشد، می‌تواند به سرمنزل مقصود برساند و رسالت حرفه‌ای دانشگاه را به خوبی به ثمر برساند. بر این مبنای می‌توان گفت از آنجا که سبک رهبری حکمت‌محور در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان و افزایش میزان رضایت آنان از شغل و حرفه خود می‌شود، می‌تواند از طریق بستر حکمت محقق شود. حکمت سازمانی به دانش تخصصی و قضاوت در مورد سوالات نامطمئن، مشکل و مهم مرتبط با مفهوم و هدایت زندگی در سازمان اشاره دارد؛ چیزی که در سبک رهبری حکمت‌محور مورد توجه است و همین امر زمینه‌ساز بهبود رسالت حرفه‌ای فرد با توجه به الگو و رهنمودهای رهبر می‌شود. از طرفی در این میان برخی عامل‌های اساسی هستند که می‌توانند نقش مثمیری را در فرایند بهبود رسالت حرفه‌ای انجام دهند که از مهم‌ترین آنها سرزندگی سازمانی می‌باشد که از طریق مشوق‌ها و فاکتورهای مختلف می‌تواند در سازمان ایجاد شود و همچنین ایجاد یک عمل و کنش استراتژیک از سوی کارکنان می‌باشد که نقش بسزایی را در این زمینه ایفا می‌نماید.

نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش اوی (۲۰۱۶) که بیان داشته رهبری حکمت‌محور شکل‌دهی و ارتقای چشم انداز مطلوب بوده که شامل اقداماتی است که سبب ادغام فکر و چشم‌انداز حرفه‌ای سازمان می‌گردد، همسو بوده است [۳]. همچنین با نتایج پژوهش والنزیانو (۲۰۱۵) که بیان می‌دارد استفاده از اندیشه و عمل در کنار هم جهت مبادله دانش و حل و فصل تعارضات، پرورش حکمت در دیگران، خلق محیط حرفه‌ای در سازمان، به کارگیری استعدادهای خود برای توسعه و رشد از ویژگی‌های رهبران حکمت‌محور در سازمان‌ها است، همسو می‌باشد [۱۸]. همچنین با نتایج پژوهش مرادی (۱۳۹۴) که به ارائه مدل سازمان حکمت‌محور در ادارات دولتی پرداخته است، همسو می‌باشد. نتایج مدل تحلیل مسیر نشان داد از پنج متغیر مورد توافق اعضای گروه، چهار متغیر «سبک رهبری و مدیریت»، «اصول اخلاقی»، «یادگیری و مدیریت دانش» و «قضاوت و تصمیم‌گیری»، تأثیر مثبت و معناداری بر سازمان حکمت‌محور دارند. رابطه تعریف شده بین خود متغیرها نیز پذیرفته شد [۱۳].

بر این اساس می‌توان پیشنهادهای زیر را ارائه نمود.

- رهبری و مدیریت دانشگاه می‌تواند با فراهم نمودن شرایط سرزندگی در دانشگاه همچون ایجاد مسابقات فرهنگی و علمی، تقدیر از دانشجویان و کارمندان برتر در مباحث مختلف و برگزاری سمینارهای علمی و نمایشگاه‌های گوناگون زمینه ساز ایجاد سرزندگی در دانشگاه شده و همین امر سبب به ثمر نشستن رسالت حرفه‌ای می‌شود.
- مدیریت و رهبری دانشگاه باید همواره سعی نماید که دانش و معرفت خود را در زمینه‌های مختلف فردی و اجتماعی ارتقا دهد و بر این اساس حکمت خود را بالا برده و همین حکمت‌محوری می‌تواند فرد را در برابر حوادث، جریان‌ها و اتفاقات مختلف دانشگاه توانمند ساخته تا رویکرد و کنش استراتژیک اتخاذ کرده و بر رسالت حرفه‌ای دانشگاه که همانا توسعه علم و فناوری می‌باشد، جامعه عمل بپوشاند.

- به مدیران دانشگاه پیشنهاد می‌شود که آن بخش از عوامل مدیریت حکمت‌محور را که به صورت اکتسابی قابل ارتقاء است به کلیه کارکنانی که در مشاغل مدیریتی دانشگاه مشغول انجام وظیفه هستند و همچنین کلیه کارکنانی که در آینده به سطوح مدیریتی خواهند رسید، آموزش داده و زمینه رشد و تعالی این عوامل در آنان فراهم گردد تا زمینه بهبود رسالت حرفه‌ای آنها ایجاد شود.
- مدیران دانشگاه، بهتر است به مسیرهایی از جمله دانش، سرزندگی احساسات، معنویت و تجربه که به کسب و توسعه حکمت در فرد و در نهایت دانشگاه منجر می‌شود همچون توجه به ایده‌های نوین، خلاقیت‌های اثرگذار، توجه به نخبه‌های علمی المپیادی و مسابقات مختلف، توجه ویژه نمایند و در برابر حوادث و اتفاقات و پیامدهای مختلف واکنش‌های مقتضی را ایجاد کرده که در نهایت بتوانند رسالت حرفه‌ای کلیه کارکنان را در مسیر متناسب هدایت نمایند.
- مدیران و رهبران باید جهت تبیین مفاهیم کلیدی مدیریت حکیمانه و ارتباط آن با رسالت حرفه‌ای، مزایا و اهمیت این نوع مدیریت و رهبری، به نتایج این پژوهش توجه کنند. مدیران و کارکنان شاغل در دانشگاه، در کنار توجه به دانش، سرزندگی و کنشگری استراتژیک و سایر مفاهیم، برنامه‌هایی را نیز، جهت توسعه رهبری حکمت‌محور طراحی نمایند.



منابع

1. Abbaszadeh, M., Salehi, M., & Behmanesh, M. (2015). The effect of the mediating variable (ethical atmosphere) on the relationship between ethical leadership and innovation, and the ethical behavior of Bank Melli Mashhad employees, *Ethical Research*, 6(2), 47-27. [In Persian]
2. Akbari, M., Nikokar, H., & Esmailzadeh, M. (2016). Investigating the role of transcendent leadership on organizational performance mediated by competitive advantage, *Organizational Resource Management Research*, 6(3), 23-45. [In Persian]
3. Avey, A.E. (2016). Wisdom and Education by Douglas E. Lawson” *The Journal of Higher Education*, 33(7), 406-407.
4. Bateman, J., & Crant, M. (2020). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 435-462.
5. Brown, M. E. (2017). Misconceptions of ethical leadership: how to avoid potential pitfalls. *Organizational Dynamics*, 11(3), 165-179.
6. Ebrahimi, E. (2020). Vocational mission and job creation: The role of job motivator. *Transformation Management Research Journal*, 12(2), 1-20. [In Persian]
7. Forouhi, M., Teymouri, H., Abzari, M., & Safari, A. (2021). Designing a strategic activity behavior model in organization: data foundation research. *Public Management Research*, 14(51), 95-119. [In Persian]
8. Ghanbari, S., & Abdul Maleki, J. (2019). The role of ethical leadership in organizational loyalty mediated by working belonging, *Strategic Research on Organizational Vitality Issues in Iran*, 8(4), 17-36. [In Persian]
9. Hassani Moghadam, S., Zare, S., Soltani, M., & Norouzi, R. (2020). Designing a model of wisdom-based command and management in Haj Qasim's school, based on the analysis of Imam Khamenei's discourse. *Series of International Conferences of the Second Step of the Islamic Revolution*, 2 (Second International Conference of the Second Step of the Revolution), 1-29. [In Persian]
10. Kalshoven, K. Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (elw): development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51-69.
11. Keikha, A. (2021). The role of wisdom-based leadership on employee service motivation, mediated by leader-follower exchange variables and organizational identity. *Public Management Research*, 14(51), 225-252. [In Persian]
12. Kumar, D. N. S., & Shekhar, N. (2012). Perspectives envisaging employee loyalty: a case analysis. *Journal of Management Research*, 12(2), 100-118.
13. Moradi, M. (2015). Provide a model of wisdom-based organization in government departments. *Public Administration*, 7(1), 185-209. [In Persian]
14. Moradi, M., & Zandi Pak, R. (2020). Wisdom-oriented management style and structures, and the ways to achieve it and its relationship with transformational leadership (Case study: five-star hotels in Tehran), *Organizational Vitality Studies of Tourism*, 8(16), 58-27. [In Persian]
15. Nikokar, H., Akbari, M., Ahi, P., Ghiyasi, R. (2019). Explaining the Role of Prospective Leadership in Improving Organizational Productivity Mediated by Organizational Commitment, *Disciplinary Management Research*, *Disciplinary Management Studies*, 14(1), 101-122. [In Persian]
16. Rahmani, N., & Dialmeh, N. (2019). The model of wisdom-based leadership from the perspective of Islam, in educational organizations, *Applied Issues of Islamic Education*, 4(3), 53 -78. [In Persian]
17. Shin, Y. (2012). CEO ethical leadership, ethical climate, climate strength and collective organizational citizenship behavior, *Journal of Business Ethics*, 108(3), 299-312.

18. Valenziano. K.B. (2015). Wisdom leadership in academic health science centers: leading positive change, *Journal of Inter-professional Care*, 29(1), 87-97.
19. Van Dyne, L., & Ang, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, 41(6), 692-703.
20. Yılmaz, E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals ethical leadership characteristics. *Procardia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3949-3953.

