



شناسایی و ارزیابی مولفه‌های مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان در سازمان‌های دولتی

نازنین جلیلی، کرم‌الله دانشفرد*^۱ و ابوالحسن فقیهی^۲
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۴/۱۰ و تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۳/۲۷

چکیده

این پژوهش با هدف شناسایی و ارزیابی مولفه‌های مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان در سازمان‌های دولتی ایران انجام شده است. این پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی است. نمونه‌گیری خوشه‌ای بوده و از مدیران، معاونان، روسای اداره و کارشناس مسئولان سازمان‌های دولتی: برنامه و بودجه، آموزش و پرورش، بهداشت و درمان، وزارت علوم تحقیقات و فناوری، ثبت اسناد، امور مالیاتی و شرکت گاز تعداد ۵۲۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. برای تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری (SEM) با نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق‌ساخته بود. نتایج نشان داد افزایش محورهای راهبردی پیرامونی موجب افزایش محورهای راهبردی درونی می‌گردد. افزایش محورهای راهبردی درونی موجب کاهش پیامد راهبردی درونی می‌شود. افزایش محورهای راهبردی پیرامونی از طریق محورهای راهبردی درونی موجب افزایش پیامد راهبردی درونی می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، مدیریت حکمت‌بنیان، سازمان‌های دولتی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Nazanin.jalili@srbiau.ac.ir

۲. استاد تمام وقت، گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)؛ Daneshfard@srbiau.ac.ir

۳. استاد نیم‌وقت، گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Faghihiabdolhassan@gmail.com

مقدمه

اهمیت حکمت در مباحث مدیریتی و سازمانی رو به افزایش است. حکمت به عنوان اوج قضاوت عقلانی و اخلاقی، عامل موفقیت در سازمان است و لازمه به کارگیری آن، استفاده از دانش ویژه برای زمینه‌ای خاص می‌باشد. با توجه به برخی ظهور پدیده‌هایی از جمله جهانی شدن، افزایش پیچیدگی فناوری، افزایش سریع رقابت و افزایش انتظارات ذینفعان همزمان با افزایش اهمیت کارکنان آگاه، مسئولیت سازمان‌ها، به منظور ایجاد تغییرات سازمانی پایدار بیشتر شده است و بهبود مستمر سازمانی یک ضرورت است و استدلال می‌شود که امروزه، حکمت و نه دانش، اولویت اصلی سازمان‌ها است (آقارخ و همکاران، ۱۴۰۱). هر چند، نهادها ممکن است به دنبال اجتناب از اقدامات حکیمانه در سازمان‌شان باشند، اما همواره دلایل زیادی برای توسعه سازمان حکمت‌بنیان وجود دارد که حقیقت زندگی سازمانی و سودبخشی از طریق اجتناب از مخارج اضافی و استفاده به موقع از فرصت‌ها از جمله این استدلال‌ها است (آندرسون، ۲۰۱۹). باخمن و همکاران (۲۰۱۸) عنوان می‌کنند که با توجه به ماهیت حقیقت سازمانی، مدیریت اقدام‌محور و مبتنی بر حکمت است. اگر منظور از حکمت همان ظرفیت اقدام درست باشد، پس این همان ویژگی است که یک مدیر باید از آن بهره‌مند باشد. وانگ و همکاران (۲۰۲۱) اعتقاد دارد که اگرچه ممکن است مدیران بخواهند برای کاهش نیاز به تصمیم‌گیری در مواجهه با سیستم‌های پیچیده، سیستم‌ها و رویه‌ها را ساده‌سازی کنند اما این ساده‌سازی قطعا در تقابل با معنای حقیقت زندگی سازمانی است. اقدام سازمانی حکیمانه می‌تواند از طریق اجتناب از مخارج و هزینه‌های اضافی و تولید فرصت‌ها به سودآوری بیشتر منجر گردد.

از آنجا که نظام اداری در ایران همچون هر سیستم دیگری متأثر از بافت اجتماعی- فرهنگی محیط آن است، فرآیند تحول و اهداف تحول نیز فارغ از این متغیرها نیستند. سازمان‌های دولتی در محیطی با فرهنگ ایرانی-اسلامی فعالیت می‌کنند و بسترهای فکری شکل‌گیری آنها با سازمان‌های دولتی در کشورهای دیگر دارای تفاوت‌هایی است. به‌علاوه جامعه و محیط دریافت‌کننده خدمات نیز مبتنی بر همین تمایزات فکری- فرهنگی، متفاوت از سایر کشورها خواهد بود. بنابراین برای اداره سیستم‌های سازمان‌های دولتی نیازمند شناسایی این محیط و بومی‌سازی الگوهای اداره نظام‌های

^۱Anderson

^۲Bachmann et al.

^۳Wang et al.

گونگون از جمله نظام مدیریت منابع انسانی هستیم. امروزه این باور وجود دارد که باید دیدگاه کامل و همه جانبه‌ای به سازمان و مدیریت داشت زیرا نمی‌توان کنشهای سازمان را بدون در نظر گرفتن جهت حرکت و روابطش با سیستم‌های کلان تر درک و تحلیل کرد. با وجود آنکه قوانین و برنامه‌های مشخصی برای نظام اداری در ایران طرح شده است، اما برای شکل مطلوب اجرای این قوانین و برنامه‌ها و جهت‌گیری حوزه‌های مطرح شده، بحث و بررسی کمتری صورت گرفته است. در مطالعات مدیریت و استراتژی‌های بهبود در سازمان‌ها یکی از عناصر اساسی که همواره مورد تاکید قرار گرفته است، نیروهای انسانی و مدیریت آنها به عنوان یکی از مهم‌ترین منابع سازمان‌ها است (آقارخ و همکاران، ۱۴۰۱). همان‌طور که گفته شد این مهم در برنامه‌های تحول نظام اداری ایران نیز مورد توجه قرار گرفته است. نقش و جایگاه مدیریت منابع انسانی به عنوان مدیریتی که اهداف کارکنان و اهداف سازمان را توأمان دنبال می‌کند بر کسی پوشیده نیست. مطالعات بسیاری درباره نقش و جایگاه مدیریت منابع انسانی و استراتژی‌های آن بر بهبود عملکرد و بهره‌وری کارکنان و سازمان‌ها صورت گرفته است که تاییدی است بر نقش مدیریت منابع انسانی و نیروهای انسانی در عرصه فرآیندهای سازمان. از آنجا که واحدهای منابع انسانی هم اهداف سازمان‌ها و هم اهداف کارکنان را دنبال می‌کنند بایستی در هر دو جنبه بهبود این نظام مد نظر قرار گیرد. خلائی که در مطالعات این حوزه به چشم می‌خورد کم توجهی به ابعاد فکری- فلسفی نیروهای انسانی و نقش آن در چگونگی هدف‌گذاری، تدوین راهبردها، برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌ها و حتی عملکرد و تصمیم‌گیری‌ها است. به طوری که بسترهای لازم برای ایجاد الگویی بومی مطابق با چهارچوبهای فکری- فرهنگی ایران فراهم شود. روی دیگر موضوع اداره نظامهای دولتی به پیچیدگی‌ها و تحولات شتابان محیط اداره امور دولتی باز می‌گردد. به طوری که هر روز الگوهای اداره قابلیت و کارآمدی خود را در اداره نظامهای دولتی از دست می‌دهند چرا که حل مسائل در محیط‌های پیچیده و مسائل پدیدآمده در دنیای پیش رو نیاز به الگوها و ابزارهای متفاوت و روزآمد دارد (دالال و پولین، ۲۰۱۹).

با توجه به پیشینه فرهنگی ایرانی و اسلامی در ایران یکی از ابزارهایی که می‌تواند زاویه دید کارکنان و مدیران را توسعه دهد حکمت است. حکمت را می‌توان در سطحی بالاتر از دانش به عنوان ابزاری برای موفقیت سازمان‌ها مطرح کرد. در دوره انفجار اطلاعات که به صورتی روزافزون بر تعداد کارکنان دانشی در عرصه سازمان‌ها افزوده می‌شود این نکته

برجسته به نظر می رسد که زین پس دسترسی به اطلاعات و توانایی کار کردن با اطلاعات و سیستم های اطلاعاتی به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان های آتی مطرح نیست بلکه، کارکنان توانمند و مجهز به ابزار خرد هستند که قدرت تحلیل و شناخت مسائل مبهم در محیط های آشوبناک و تصمیم گیری در شرایط غیر تکراری را دارند و می توانند به عنوان مزیت سازمان ها مطرح باشند. در مطالعاتی که در سالهای اخیر صورت گرفته است به نقش حکمت در طراحی سازمان ها و رهبری حکیمانه برای بهبود عملکرد سازمان ها اشاره شده است. موفقیت در امور سازمان ها امری تصادفی نیست بلکه نیازمند طراحی خردمندانه است (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۲). برای داشتن نگاهی حکمت محور در سازمان باید به مولفه هایی مانند اخلاق، زیبایی شناسی، شناخت شناسی و متافیزیک توجه داشت. به علاوه می توان به عوامل فطری، عوامل هویت ساز فرهنگی، عوامل کیفیت نظام ارتباطات انسانی و عوامل تحقق رهبری حکیمانه نیز اشاره کرد که بر حکمت فردی تاثیر گذار است (کیخا، ۱۴۰۰). حکمت برخلاف دانش صرفا از فناوری منتج نمی شود و این حوزه مربوط به سطوح عالی یادگیری در سازمان است. حکمت دارای ویژگی ترکیب پذیری، ذهنی بودن و وحدت داشتن است. لذا نمی توان حکمت را انباشت دانش دانست. حکمت و خردمندی در بکارگیری مطلوب دانش سازمانی و استفاده بهتر از دانش قابل مطالعه است. به ویژه برای سازمان هایی که با ابهامات بیشتر در محیط های تصمیم گیری خود مواجه هستند. پروراندن حکمت در سازمان نسبت به دانش نیاز به زمان بیشتر و رویکردی عمیق تر دارد و می توان در نظام مدیریت منابع انسانی به آن توجه داشت. در سازمان های مبتنی بر حکمت، مدیریت حکمت جایگزین مدیریت دانش می شود و توانمندسازی کارکنان از برقراری دوره های آموزش برای توسعه و بهبود سطح دانش کارکنان به سمت پرورش حکمت و بهبود تصمیم گیری کارکنان در چهارچوبی خردمندانه سوق پیدا می کند (رحمانی و دیالمه، ۱۳۹۸). اخیرا در جامعه علمی مدیریت کلان به الگوهای بومی و ایرانی - اسلامی توسعه و پیشرفت توجه شده است و یکی از موضوعاتی که می تواند در این زمینه مد نظر قرار گیرد مدیریت منابع انسانی مبتنی بر حکمت است که با پیشینه های فرهنگی و اجتماعی کشور همخوانی دارد. در صورتی که راهبرد یک سازمان حرکت به سوی بهبود و پیشرفت بر مبنای حکمت باشد راهبردهای نظامهای درونی سازمان نیز از این موضوع مستثنی نخواهند بود. به این ترتیب راهبردهای بهبود نظام منابع انسانی نیز در چنین حرکتی تحت تاثیر قرار خواهد گرفت. ظهور مفهوم حکمت در حوزه های مطالعات مدیریت عمر چندانی ندارد و به ویژه مطالعات با این رویکرد در ایران دقیقا به ماهیت مدیریت مبتنی بر حکمت

نپرداخته‌اند، به‌ویژه مطالعات حوزه در بخش مدیریت دولتی متمرکز نبوده است. لذا این نیاز را احساس می‌شود که چستی مدیریت منابع انسانی برخاسته از زمینه‌های حکیمانه روشن شود. و به نظر می‌رسد بایستی با دقت بیشتری به تاثیر مولفه‌های مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان در نظام مدیریت منابع انسانی پرداخته شود. لذا با توجه به آنچه مطرح شد محقق کوشش می‌کند به این سوال پاسخ دهد که تاثیر مولفه‌های مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان در سازمان‌های دولتی چیست؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

حکمت و پدیدارشناسی آن در مدیریت

منابع موجود در اسناد برای یافتن ریشه تاریخی حکمت، یا همان تاریخ فلسفه، دو دسته از هستند: دسته اول منابع دینی مانند کتب آسمانی و گفتار بزرگان دین و حکمت، و دسته دوم تواریخ معروف و باستان‌شناسی و منابع علمی دیگر. کتب آسمانی و ادیان و ادبیات دینی معتقدند که حکمت و علوم و فنون در حد نیازهای اولیه بشر، از طریق پیامبران به دست بشر رسیده است. روایات دینی گویای آن است که آموزگار نخستین بشر، آدم و نوادگان او، همچون ادریس و برخی دیگر بوده‌اند و هرمس که پدر فلسفه نامیده می‌شود همان ادریس پیامبر است (خامنه‌ای ۱۳۸۰). با مطالعه ادبیات مربوط به حکمت، مشخص می‌شود که هر پژوهشی، از دیدگاه متفاوتی به این سازه پرداخته است، به‌طوری که در فرهنگ‌های مختلف، درک حکمت با یکدیگر متفاوت است (مرادی ۱۳۹۴). در یک نظر کلی، حکمت را می‌توان دانش ترکیب شده با اخلاق و اقدام دانست (حقدوست و همکاران، ۱۴۰۰).

از زمان ظهور نابرابری‌های روبه‌رشد اقتصادی-اجتماعی که در جدیدترین رکود اقتصادی^۱ بزرگ نمایان تر شده مفاهیمی مانند اعتبارات خرد و امور مالی خرد مطرح گردیده و به مفهوم «اقتصاد عادلانه»^۲ توجه فزاینده‌ای شده است (کاتزنباخ و اسمیت^۳، ۲۰۱۵؛ کسلر^۴، ۲۰۱۶). مؤسسات اجتماعی به‌صورت سازمان‌های خصوصی با هدف تمرکز بر حل

^۱ Recession.

^۲ Fair Economy.

^۳ Katzenbach & Smith

^۴ Kessler

مشکلات اجتماعی ظهور کرده‌اند (چاترجی، ۲۰۲۲) و هدف‌های اجتماعی آن‌ها بر سود حاکم است. این اشکال سازمانی، که معمولاً آن‌ها را «هیبرید»^۱ یا دوگانه می‌نامند اغلب برای ایجاد تعادل بین اهداف اجتماعی و تجاری شکل گرفته (اودن و آردلت، ۲۰۱۶) و خروجی آن‌ها در بحران‌های اجتماعی و اقتصادی، چالش برانگیز است.

برای دستیابی به نتایج اقتصادی- اجتماعی از سازمان‌های امروزی، اصطلاحی با عنوان «تعادل»^۲ مطرح شده است که به‌عنوان اصلی مهم در توسعه طراحی سازمان‌های اجتماعی پیشنهاد می‌شود (کوگورو و روساناس، ۲۰۲۲) که به توسعه ساختارهای سازمانی با اشکال متنوع و ترکیب‌های متفاوت از حاکمیت، شکل قانونی، مالکیت، بودجه، ساختار، عملیات و فرهنگ منجر می‌شود و پیامدهای گسترده‌ای در تلاقی خط‌مشی‌های عمومی، اقتصاد و جامعه دارد (روونی و همکاران، ۲۰۱۰). در سال‌های اخیر راه‌های جدید دستیابی به نوآوری اقتصادی- اجتماعی مطرح شده‌اند که به‌عنوان مسیری برای تغییر در نظر گرفته می‌شوند و منجر به پیشرفت انسان می‌شوند (مورسپ، ۲۰۲۲). توسعه این مفهوم نیازمند حمایت سرمایه‌گذارانی است که از شرکت سود نمی‌گیرند، و تنها مبلغی معادل سرمایه‌گذاری اصلی خود را در طی یک دوره زمانی دریافت می‌کنند. به گفته برخی از محققان، مفهوم تجارت اجتماعی نباید با تعریف مجدد سرمایه‌گذاری بازار آزاد اشتباه گرفته شود، بلکه این مفهوم باید به‌مثابه تجسم مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌ها تلقی شود (سیلور و همکاران، ۲۰۱۸) که باعث شده برخی از رهبران مشاغل اصطلاح «سرمایه‌داری حکیمانه»^۳ را در عمل به کار گیرند؛ مفهومی که امروزه به‌عنوان یک روش مکمل برای تجارت ظاهر می‌شود.

^۱Chatterjee^۲Hybrid.^۳Oden & Ardelt^۴Balance.^۵Cugueró & Rosanas^۶Rooney et al^۷Müürsepp^۸Silver et al^۹Wise Capitalism.

پیشینه پژوهش

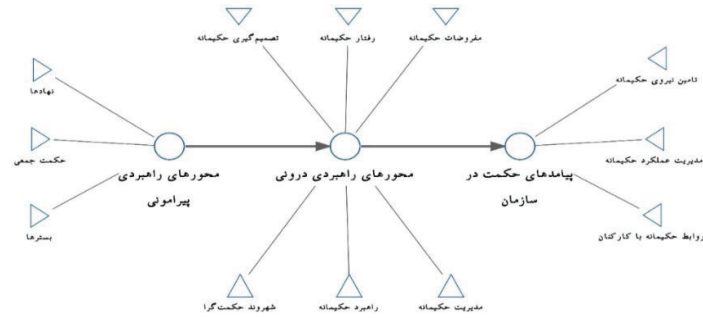
اولین مطالعه داخلی در زمینه حکمت، توسط دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۸۹) صورت گرفت. در این مطالعه پنج عنصر جدید به مقیاس رینولدر که ۲۰ عنصر را شناسایی کرده بود، افزوده و در دو بعد ویژگی‌های درون‌فردی و بین‌فردی آزموده شد. رنجریان و همکاران (۱۳۹۰)، با استفاده از تحلیل داده‌های کمی، مؤلفه‌های حکمت را شناسایی کردند. نتایج حاصل از تحلیل محتوا نشان می‌داد که حکمت و مؤلفه‌های اصلی آن شامل، اصول اخلاقی، آگاهی، ملاحظات اجتماعی و اقدام در نهج‌البلاغه مورد تأکید می‌باشند. مهم‌ترین مؤلفه حکمت، اصول اخلاقی و مهم‌ترین شاخص آن دانش معرفی شده و همین‌طور شکیبایی مهم‌ترین شاخص اخلاقی از دیدگاه نهج‌البلاغه بشمار می‌آید. مرادی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با نگاهی حکیمانه به مدیریت و سازمان سعی کرده‌اند در سطوح مختلف، فردی، بین‌فردی، سازمانی و راهبردی این موضوع را بررسی نمایند. نتایج نشان می‌دهد که ابعاد فلسفی حکمت در سه سطح بین‌فردی، سازمانی و راهبردی اثر مثبت و معناداری بر حکمت مدیریتی و سازمانی دارند. غلامی کرین و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی با عنوان «الگوی مدیریت ارتباط با مشتری حکیمانه مبتنی بر نهج‌البلاغه» به دنبال طراحی الگوی حکمت‌محور مدیریت ارتباط با مشتری بر تأکید بر نهج‌البلاغه و آزمون آن در بانک‌های شهر اصفهان بود. نتایج حاصل نشان داد که حکمت و مؤلفه‌های اصلی آن شامل آگاهی، ملاحظات اجتماعی و اقدام در نهج‌البلاغه مورد تأکید می‌باشند. نوروزیان امیری و همکاران (۱۳۹۸)، در مقاله‌ای به منظور عملیاتی‌سازی رویکرد ترکیبی از طرفی ویژگی‌های تصمیم‌گیری راهبردی از الگوها و متون استخراج، و با این پیش‌ذهنیت، متون مربوط به هشت تصمیم راهبردی امام خمینی (ره) بررسی و در رویکردی از پایین به بالا به مطالعه چند موردی و تحلیل متنی این تصمیمات پرداختند. بر اساس دو گانه واقع‌گرایی و حق‌گرایی در تعریف تصمیم‌گیری حکمت بنیان، الگوی ماتریسی و پنجره‌ای تصمیم‌گیری ارائه شده بود که بر اساس این ماتریس، پنج نوع تصمیم‌گیری حکمت بنیان، عقلی، تعبدی، عامیانه و سفیهانه تعریف شده و مورد بررسی قرار می‌گرفت. رحمانی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان دادند که بعد سازمانی در حکمت رهبری بیش از دیگر ابعاد مورد توجه قرار می‌گیرد و پس از آن ابعاد انسانی و اخلاقی مهم هستند. در واقع مهم‌ترین وجه پس از ایجاد سازمان حکمت بنیان توجه به نیروی انسانی و مسائل اخلاقی در سازمان است. در بعد سازمانی، رهبر حکیم یک آینده‌نگر قدرتمند و تواناست، در بعد انسانی رهبری حکیمانه، یک رهبری توانمند است و در بعد اخلاقی رهبر حکیم اخلاقیات و صداقت را به وسیله عزم و توقع برای تعالی در خود و دیگران شکل می‌دهد و از جاذبه‌های شخصیتی مانند

روشنفکری، انعطاف‌پذیری، سادگی و غیره در جهت جلب توجه اعضا به بیش و مفاهیم حکمت بنیان بهره می‌گیرد. رحمانی و همکاران (۱۴۰۱) نشان می‌دهند «مدیریت حکمت‌بنیان مدرسه» با اتکا به عوامل نگرشی، نظری و سازمانی قابل‌بازشناسی است. همچنین این سازه تحت تأثیر شرایط مداخله‌گر محیطی و سیاست‌های کلان و شرایط زمینه‌ای (قابلیت‌های عملی، قابلیت‌های فرهنگی، قابلیت‌های معنوی، قابلیت‌های نظری) توسعه یافته از طریق به کارگیری راهبرد رهبری حکیمانه موجب توسعه حکمت در مدارس، بالندگی فرهنگی و تحقق اهداف نافع مدرسه خواهد شد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که مدارس در عصر اطلاعات شبکه‌ای، حکمت را نه از فن‌آوری بلکه از تجربه مربوط به پیوندهای بدنه دانش، ماهیت انسان و روش‌های انجام کار به دست می‌آورند که به نوبه خود امکان استفاده مناسب از داده، اطلاعات و دانش را فراهم می‌سازد. اندرسون^۱ (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان «ارزش‌ها، عقلانیت و قدرت: توسعه حکمت سازمانی» انجام داده است. این پژوهش مورد نهادینه‌سازی شده‌ای در زمینه توسعه برنامه‌ای است که بر پیشگیری از ضعف اخلاق در میان دانشجویان سال چهارم مرکز سلامت کانادایی پایه‌ریزی شده بود. جاکوبیک و مورسپ^۲ (۲۰۲۲)، پژوهشی با عنوان «حکمت و مدیریت حکمت در حال پیشروی» انجام داده، تعریفی برای حکمت و مدیریت حکمت ارائه داده و به اهمیت سیستم‌های منبع جمعی اشاره کرده است. این محقق نیازهای مدیران را بررسی کرده و تجربیات مدیران درباره ابزارهای مناسب مورد نیاز هزاره جدید را مورد بررسی قرار داده است. نتایج نشان می‌دهد که مدیران حکمت را به چه نحوی تعریف می‌کنند و از ابزارهای مدیریت حکمت‌بنیانی که در اختیار دارند چه استفاده‌هایی می‌کنند.

مطالعات انجام‌شده، علیرغم توجه به نقش محوری مولفه‌های مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان در سازمان‌های دولتی، نتوانسته‌اند روابط علی و عمیق میان مولفه‌های مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان را بررسی کنند. محقق با در نظر گرفتن زمینه تحقیق (سازمان‌های دولتی ایران) از طریق ترکیب تئوریهای اساسی، الگوی نظری مولفه‌های مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان سازمان‌های دولتی را تدوین کرده است. در نهایت، با توجه به مطالب فوق، مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل ۱ طراحی شده است.

^۱Anderson

^۲Jakubik and Mürsepp



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی، فرضیه‌های پژوهش مطرح می‌شود:

فرضیه اول: افزایش محورهای راهبردی پیرامونی منجر به افزایش محورهای راهبردی درونی مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان در سازمان‌های دولتی می‌شود.

فرضیه دوم: افزایش محورهای راهبردی پیرامونی منجر به افزایش پیامد راهبردی درونی مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان در سازمان‌های دولتی می‌شود.

فرضیه سوم: افزایش محورهای راهبردی درونی منجر به افزایش پیامد راهبردی درونی مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان در سازمان‌های دولتی می‌شود.

فرضیه چهارم: افزایش محورهای راهبردی بیرونی به واسطه محورهای راهبردی درونی منجر به افزایش پیامد راهبردی درونی مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان در سازمان‌های دولتی می‌شود.

روش شناسی پژوهش

روش این بخش از پژوهش با توجه به هدف کاربردی و اکتشافی است که با رویکرد همبستگی و تحلیل کوواریانس انجام گرفته است. روش این بخش براساس گردآوری اطلاعات ترکیبی از روش توصیفی-پیمایشی است. این بخش از تحقیق، جهت برآزش مدل و تبیین مدل مدیریت منابع حکمت بیان در سازمان‌های دولتی انجام گرفته است که از رویکرد اثبات‌گرایی استفاده شده است. جامعه آماری این بخش از پژوهش را مدیران، معاونان، روسای اداره و کارشناس مسئولان سازمان‌های دولتی: برنامه و بودجه، آموزش و پرورش، بهداشت و درمان، وزارت علوم تحقیقات و فناوری،

ثبت اسناد، امور مالیاتی و شرکت گاز تشکیل داشته است. گویه‌های اصلی پرسشنامه با پاسخ‌های پیشنهادی بسته و در پنج پیوستار طرح و با مقادیر یک تا پنج اندازه‌گذاری شده است. پرسشنامه نهایی مورد استفاده در تحقیق دارای ۹۲ گویه اصلی و مرتبط با متغیرهای مدل و تعداد پنج گویه شناسه در زمینه ویژگی‌های فردی و جمعیت شناختی است. ابزار پژوهش طی چند مرحله پالایش و تدوین شده است. نمونه‌گیری این بخش از پژوهش با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای بر حسب طبقه‌ای نسبتی انجام گرفته است. برحسب نمونه‌گیری خوشه‌ای، پنج استان قزوین، البرز، تهران، هرمزگان و کرمانشاه از میان استان‌های کشور انتخاب شده است و براساس نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی از سازمان‌های مختلف درصدی به عنوان نمونه آماری نمونه برداری شده است. در روش مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود. بنابراین با توجه به تعداد ۹۲ گویه (پرسشنامه نهایی) در مدل، حداقل تعداد ۴۶۰ نمونه لازم است که در این پژوهش حجم نمونه به تعداد ۵۲۱ (توزیع ۵۵۰ پرسشنامه و دریافت ۵۲۱ پاسخنامه سالم) نفر است و از کفایت لازم برخوردار است.

جدول ۱- استان‌ها و ادارات کل نمونه‌گیری از مدیران در بخش کمی پژوهش

مجموع	اداره کل							استان
	شرکت گاز	امور مالیاتی	ثبت اسناد	علوم تحقیقات و فناوری	بهداشت و درمان	آموزش و پرورش	برنامه و بودجه	
۹۱	۷	۱۴	۸	۱۴	۱۳	۳۰	۵	قزوین
۹۷	۸	۱۲	۵	۱۷	۱۶	۳۳	۶	البرز
۱۷۲	۲۶	۳۴	۱۱	۲۴	۳۲	۳۴	۱۱	تهران
۸۶	۱۴	۱۱	۶	۸	۲۷	۱۷	۳	هرمزگان
۷۵	۷	۹	۵	۱۲	۱۱	۲۸	۳	کرمانشاه

ماخذ: یافته‌های تحقیق

یافته‌های پژوهش

برای مقیاس‌سازی متغیرها از میانگین گویه‌های هر متغیر استفاده شده است. هر یک از متغیر با استفاده از چند گویه سنجش شده و بین یک تا پنج نمره‌گذاری شده است. بنابراین متغیرها با انجام مقیاس‌سازی به از مقیاس ترتیبی به مقیاس

فاصله‌ای تبدیل شده است. برای توصیف این متغیرهای پژوهش از شاخص‌های آماری گرایش مرکزی و پراکندگی استفاده شده است. نتایج و شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه تحقیق در جداول شماره ۲ تا ۴ ارائه شده است. - توصیف مولفه‌های مرتبط محورهای راهبردی پیرامونی: نهادها، بسترها و حکمت جمعی مولفه‌های محورهای راهبردی پیرامونی مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان است. در ادامه به معرفی و تحلیل شاخص‌های استخراج شده برای مولفه‌های آنها پرداخته شده است. مولفه‌ها نهادها با میانگین $2/886$ و انحراف معیار $0/736$ و واریانس $0/545$ دارای چولگی و کشیدگی منفی است. مولفه‌ها بسترها با میانگین $2/901$ و انحراف معیار $0/738$ و واریانس $0/545$ دارای چولگی و کشیدگی منفی است. مولفه‌ها حکمت جمعی با میانگین $3/066$ و انحراف معیار $0/815$ و واریانس $0/665$ دارای چولگی و کشیدگی منفی است. چولگی منفی مولفه‌ها بیانگر وجود مشاهده دور افتاده از شاخص‌های مرکزی در دامنه چپ و کشیدگی منفی نشان‌دهنده منحنی کوتاه توزیع است. شاخص‌های آماری مولفه‌ها حاکی از متوسط بودن حکمت جمعی و پایین بودن مولفه‌های نهادها و بسترها از دیدگاه نمونه آماری است.

جدول ۲- شاخص‌های توصیفی مولفه‌های محورهای راهبردی پیرامونی حکمت بنیان

عامل اصلی	مولفه‌های پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی	انحراف ضریب	
								چولگی	کشیدگی
محورهای راهبردی پیرامونی	نهادها	۵۲۱	۲۸۸۶	۰۷۶۳	۰۵۸۲	-۰۰۶۸	-۰۳۱۰	-۰۶۳۶	-۱۴۴۹
	بسترها	۵۲۱	۲۹۰۱	۰۷۳۸	۰۵۴۵	-۰۱۲۶	-۰۲۳۸	-۱۱۸۰	-۱۱۱۳
	حکمت جمعی	۵۲۱	۳۰۶۶	۰۸۱۵	۰۶۶۵	-۰۲۹۸	-۰۶۰۷	-۲۷۸۱	-۲۸۴۳

ماخذ: یافته‌های تحقیق

توصیف مولفه‌های مرتبط با محورهای راهبردی درونی حکمت بنیان: مفروضات حکیمانه، رفتار حکیمانه، تصمیم‌گیری حکیمانه، مدیریت حکیمانه، راهبرد حکیمانه، شهروند حکمت‌گرا مولفه‌های محورهای راهبردی درونی مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان است. در ادامه به معرفی و تحلیل شاخص‌های استخراج شده برای مولفه‌های آنها پرداخته شده است. مولفه‌ها مفروضات حکیمانه با میانگین $3/271$ و انحراف معیار $0/904$ و واریانس $0/817$ دارای چولگی و کشیدگی

منفی است. مولفه‌ها رفتار حکیمانه با میانگین ۳/۳۶۱ و انحراف معیار ۰/۸۵۷ و واریانس ۰/۷۳۵ دارای چولگی و کشیدگی منفی است. مولفه‌ها تصمیم‌گیری حکیمانه با میانگین ۳/۲۱۰ و انحراف معیار ۰/۷۹۶ و واریانس ۰/۶۳۳ دارای چولگی و کشیدگی منفی است. مولفه‌ها مدیریت حکیمانه با میانگین ۲/۰۲۹ و انحراف معیار ۰/۸۶۳ و واریانس ۰/۷۴۵ دارای چولگی مثبت و کشیدگی منفی است. مولفه‌ها راهبرد حکیمانه با میانگین ۲/۸۹۹ و انحراف معیار ۰/۸۲۵ و واریانس ۰/۶۸۱ دارای چولگی منفی و کشیدگی مثبت است. مولفه‌ها شهروند حکمت‌گرا با میانگین ۳/۰۸۱ و انحراف معیار ۰/۸۲۳ و واریانس ۰/۶۷۸ دارای چولگی و کشیدگی منفی است. چولگی مثبت و منفی به ترتیب بیانگر وجود مشاهده دور افتاده از شاخص‌های مرکزی در دامنه راست و چپ مقیاس اندازه‌گیری است و کشیدگی مثبت و منفی به ترتیب نشان‌دهنده منحنی بلند یا کوتاه توزیع به بیان دیگر تراکم زیاد یا تراکم کم مشاهده‌ها در اطراف شاخص‌های مرکزی است. شاخص‌های آماری مولفه‌ها حاکی از پایین بودن راهبرد حکیمانه، متوسط بودن مدیریت حکیمانه و شهروند حکمت‌گرا و بالا بودن مفروضات حکیمانه، رفتار حکیمانه و تصمیم‌گیری حکیمانه از دیدگاه نمونه آماری است.

جدول ۳- شاخص‌های توصیفی مولفه‌های محورهای راهبردی درونی حکمت بنیان

عامل اصلی	مولفه‌های پژوهش	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی	انحراف ضریب	
							چولگی	کشیدگی
مفروضات حکیمانه	مفروضات حکیمانه	۳.۲۷۱	۰.۹۰۴	۰.۸۱۷	-۰.۱۰۱	-۰.۵۰۷	-۰.۹۴۰	-۲.۳۷۵
	رفتار حکیمانه	۳.۳۶۱	۰.۸۵۷	۰.۷۳۵	-۰.۳۴۵	-۰.۷۳۹	-۳.۲۲۴	-۳.۴۶۰
	تصمیم‌گیری حکیمانه	۳.۲۱۰	۰.۷۹۶	۰.۶۳۳	-۰.۱۲۲	-۰.۸۰۲	-۱.۱۴۱	-۳.۷۵۴
	مدیریت حکیمانه	۳.۰۲۹	۰.۸۶۳	۰.۷۴۵	۰.۰۰۷	-۰.۴۴۲	۰.۰۶۷	-۲.۰۶۹
	راهبرد حکیمانه	۲.۸۹۹	۰.۸۲۵	۰.۶۸۱	-۰.۱۴۶	۰.۲۱۵	-۱.۳۶۸	۱.۰۰۷
	شهروند حکمت‌گرا	۳.۰۸۱	۰.۸۲۳	۰.۶۷۸	-۰.۲۰۵	۰.۰۱۰	-۱.۹۱۶	۰.۰۴۸

ماخذ: یافته‌های تحقیق

توصیف مولفه‌های مرتبط با پیامدهای راهبردهای پیرامونی و درونی حکمت بنیان: تامین نیروی حکیمانه، مدیریت عملکرد حکیمانه و روابط حکیمانه مولفه‌های پیامدهای راهبردهای پیرامونی و درونی مدیریت منابع انسانی حکمت بنیان است. در ادامه به معرفی و تحلیل شاخص‌های استخراج شده برای مولفه‌های آنها پرداخته شده است. مولفه‌ها تامین نیروی حکیمانه با میانگین ۳/۰۱۴ و انحراف معیار ۰/۷۸۴ و واریانس ۰/۶۱۵ دارای چولگی و کشیدگی منفی است.

مولفه‌ها مدیریت عملکرد حکیمانه با میانگین $3/117$ و انحراف معیار $0/826$ و واریانس $0/683$ دارای چولگی و کشیدگی منفی است. مولفه‌ها روابط حکیمانه با کارکنان با میانگین $3/139$ و انحراف معیار $0/830$ و واریانس $0/688$ دارای چولگی و کشیدگی منفی است. چولگی منفی مولفه‌ها بیانگر وجود مشاهده دور افتاده از شاخص‌های مرکزی در دامنه چپ و کشیدگی منفی نشان‌دهنده منحنی کوتاه توزیع است. شاخص‌های آماری مولفه‌ها حاکی از متوسط بودن تامین نیروی حکیمانه و بالا بودن بودن مولفه‌های مدیریت عملکرد حکیمانه و روابط حکیمانه از دیدگاه نمونه آماری است.

جدول ۴- شاخص‌های توصیفی مولفه‌های پیامدهای راهبردهای پیرامونی و درونی حکمت بنیان

عامل اصلی	مولفه‌های پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی	انحراف ضریب	
								چولگی	کشیدگی
پیامد راهبردی درونی	تامین نیروی حکیمانه	۵۲۱	۳۰۱۴	۰۰۷۸۴	۰۰۶۱۵	-۰۰۳۵	-۰۰۱۹۵	-۰۰۳۲۸	-۰۰۹۱۱
	مدیریت عملکرد حکیمانه	۵۲۱	۳۰۱۱۷	۰۰۸۲۶	۰۰۶۸۳	-۰۰۲۵۱	-۰۰۸۳۲	-۲۰۳۴۶	-۳۰۸۹۴
	روابط حکیمانه با کارکنان	۵۲۱	۳۰۱۳۹	۰۰۸۳۰	۰۰۶۸۸	-۰۰۰۲۱	-۰۰۲۸۲	-۰۰۱۹۴	-۱۰۳۲۲

ماخذ: یافته‌های تحقیق

کنترل تناسب داده‌ها برای تحلیل عاملی: کیفیت داده‌ها براساس نحوه توزیع داده‌های هر یک از متغیرها و میزان انطباق آنها با توزیع نرمال از جمله ملاک‌های تناسب داده‌ها برای تحلیل عاملی است که در بحث مفروضه‌های تحلیل‌های استنباطی با استناد به ضرایب کشیدگی و ضرایب چولگی بررسی و پشتیبانی شده است.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

بر اساس نتایج افزایش محورهای راهبردی پیرامونی موجب افزایش محورهای راهبردی درونی می‌گردد و برعکس آن کاهش محورهای راهبردی پیرامونی موجب کاهش محورهای راهبردی درونی می‌شود. در نتیجه با پشتیبانی از تاثیر محورهای راهبردی پیرامونی بر افزایش محورهای راهبردی درونی، فرضیه اول پژوهش تایید شده است. همچنین افزایش محورهای راهبردی پیرامونی موجب افزایش پیامد راهبردی درونی می‌گردد و برعکس آن کاهش محورهای راهبردی

پیرامونی موجب کاهش پیامد راهبردی درونی می‌شود. در نتیجه با پشتیبانی از تاثیر محورهای راهبردی پیرامونی بر افزایش پیامد راهبردی درونی، فرضیه دوم پژوهش تایید شده است.

با بررسی تأثیر افزایش محورهای راهبردی درونی بر پیامد راهبردی درونی مشخص شد افزایش محورهای راهبردی درونی موجب افزایش پیامد راهبردی درونی می‌گردد و برعکس آن کاهش افزایش محورهای راهبردی درونی موجب کاهش پیامد راهبردی درونی می‌شود. در نتیجه با پشتیبانی از تاثیر افزایش محورهای راهبردی درونی بر افزایش پیامد راهبردی درونی، فرضیه سوم پژوهش تایید شده است. ارزیابی تأثیر غیر مستقیم محورهای راهبردی پیرامونی بر پیامد راهبردی درونی به واسطه محورهای راهبردی درونی نشان داد افزایش محورهای راهبردی پیرامونی از طریق محورهای راهبردی درونی موجب افزایش پیامد راهبردی درونی می‌گردد و برعکس آن کاهش محورهای راهبردی پیرامونی از طریق محورهای راهبردی درونی موجب کاهش پیامد راهبردی درونی می‌شود. در نتیجه با پشتیبانی از تاثیر غیرمستقیم محورهای راهبردی پیرامونی بر افزایش پیامد راهبردی درونی به واسطه محورهای راهبردی پیرامونی، فرضیه چهارم پژوهش تایید شده است.

در تبیین این نتایج باید عنوان کرد؛ حکمت به سازمان کمک می‌کند تا براساس نیازها و تغییرات محیطی تطابق صورت گیرد و با پرورش رهبران خوب به بهبود رضایت کارکنان سازمان و در نهایت افراد جامعه منجر شود. حکمت به عنوان سازه چندبعدی، محل اتصال دانش تخصصی و توانایی‌های شناختی عملی و اجتماعی است که برای سازمان‌ها بسیار ضروری است. حکمت در جهت پیشرفت کارکنان و شهروندان جامعه یک مهارت کارآمد و مفید است. حکمت سازمانی، به توانایی انتخاب کارآمد و مؤثر در استفاده و به کارگیری دانش مناسب در شرایط معین اشاره دارد. به بیان دیگر حکمت سازمانی قضاوت، انتخاب و استفاده از آگاهی و دانش بخصوص در زمینه‌های خاص است (ایمانی حسنلویی، ۱۴۰۰). طبق نتایج تحلیل اکتشافی، مدیریت منابع انسانی حکمت بنیان در سازمان‌های دولتی با مولفه‌های: مفروضات حکیمانه، رفتار حکیمانه، تصمیم‌گیری حکیمانه، مدیریت حکیمانه، راهبرد حکیمانه و شهروند حکمت‌گرا تایید شده و طبق نتایج تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم، ارتباط هر شش مولفه به صورت معنادار با مدیریت منابع انسانی حکمت بنیان در سازمان‌های دولتی پشتیبانی شده است. بخشی از یافته‌های این پژوهش متفاوت و بخشی دیگر مطابق با پژوهش رحمانی و دیالمه (۱۳۹۸) که با هدف طراحی رهبری حکمت محور از منظر اسلام در سازمان‌های آموزشی صورت گرفته است. همچنین صمدی میارکلانی و صمدی میارکلانی (۱۳۹۷) است که با هدف ارائه مقیاس سنجش

رهبری حکیمانه در دستگاه‌های اجرایی استان مازندران انجام شده است. طبق نتایج تحلیل اکتشافی، پیامدهای مدیریت منابع انسانی حکمت بنیان در سازمان‌های دولتی با مولفه‌های: تامین نیروی حکیمانه، مدیریت عملکرد حکیمانه و روابط حکیمانه تایید شده و طبق نتایج تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم، ارتباط هر سه مولفه به صورت معنادار با پیامدهای مدیریت منابع انسانی حکمت بنیان در سازمان‌های دولتی پشتیبانی شده است. بخشی از یافته‌های این پژوهش متفاوت و بخشی دیگر مطابق با پژوهش‌های سایر محققان نظیر کرمی و همکاران (۲۰۲۰) و همچنین نوروزیان امیری و همکاران (۱۳۹۸) است که با هدف تبیین مدیریت حکمت بنیان در دانشگاه و مدرسه انجام گرفته است.

بطور کلی باید گفت که مدیریت منابع حکمت بنیان در ادارات دولتی علاوه بر اینکه نیاز به پیاده سازی در درون سازمان دارد، بلکه عوامل محرک آن در خارج از سازمان نیز وجود دارند و نهادینه شدن زمینه‌های در جامعه محرک قابل توجه در پیاده سازی مدیریت منابع حکمت بنیان در ادارات دولتی محسوب می‌شود. وجود زمینه‌های مناسب در جامعه و خارج از ادارات و همچنین پیاده سازی مدیریت منابع حکمت بنیان در درون سازمان موجب پیامدهای قابل توجه در سازمان می‌شود که دست آورد آن تامین نیروی حکیمانه، مدیریت عملکرد حکیمانه و روابط حکیمانه است.

پیشنهادها

- به مدیران منابع انسانی در سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود چگونگی توسعه و تسری مفهوم حکمت در نظامهای نیروی انسانی را مورد تامل و مذاقه قرار دهند و بسترهای شکل‌گیری این مفهوم در سازمان خود را شناسایی و ایجاد نمایند.

- به سازمان توسعه منابع انسانی پیشنهاد می‌شود که یک مطالعه طولی ترتیب دهند تا چگونگی تغییرات دیدگاه مشارکت کنندگان در کنار تغییرات روند رویکرد مدیریت حکمت بنیان مورد بررسی قرار گیرد.

منابع و مأخذ

-Agharokh Mirabadi, M. H. and Golshani, A. & Lakzaei, Sh., (1401). The role of wisdom in the formation of an efficient political system with an emphasis on the Islamic Republic of Iran, (Persian)

-Anderson, B.C. (2019). values, Rationality, and Power: Developing Organizational Wisdom. Emerald Publishing Limited. 978183679422. 304p.

-Bachmann, C., Habisch, A., & Dierksmeier, C. (2018). Practical wisdom: Management's no longer forgotten virtue. *Journal of Business Ethics*, 153(1), 147-165.

-Chatterjee, D. (2022). Dharma of Leadership: Wisdom of the Bhagavad Gita in an Uncertain World. In *Global Perspectives on Indian Spirituality and Management* (pp. 219-226). Springer.

-Dalal, N., & Pauleen, D. J. (2019). The wisdom nexus: Guiding information systems research, practice, and education. *Information Systems Journal*, 29(1), 224-244.

-Danaifred, H., Elwani M. and Adel Azar, A (2004). *Quantitative Research Methodology in Management: A Comprehensive Approach*, Tehran, Safar Publishing House, first edition. (Persian)

-Gholami Kirin, M. and Ranjbarian, B. and Allameh, S. M. and Rashid Kabali, M. and Chaharmahali, H., (2013). a wise customer relationship management model based on Nahj al-Balagha, <https://civilica.com/doc/1290529>. (Persian)

-Haqdoost, A. A., Emami Razavi, H., Afshar, L. (1400). Hekmat Banyan University, the strategic goal of the six-faceted model of medical science education excellence. *Medicine and Cultivation*, 30(1), 57-65. (Persian)

-Imani Hasanloui, M.(1400). Wisdom management is a model for legalization and improvement of humanities, the first national conference of humanities and Islamic wisdom, Tehran. (Persian)

-Jakubik, M. and Mürsepp, P. (2022), "From knowledge to wisdom: will wisdom management replace knowledge management?", *European Journal of Management and Business Economics*, Vol. 31 No. 3, pp. 367-389

-Katzenbach, J.R. & Smith, D.K. (2015). *The wisdom of Teams: Creating the High-Performances Organization* (2nd ed.) Harvard Business Review Press.

-Kessler, E.H. (2016). "Organizational wisdom: human, managerial, and strategic implications". *Group & Organization Management*, Vol. 31 No. 3, pp. 296-9.

-Karami, S., Ghahremani, M., Parra-Martinez, F.A. and Gentry, M. (2020), "A polyhedron model of wisdom: a systematic review of the wisdom studies in psychology, management and leadership", *-Roeper Review*, Vol. 42 No. 4, pp. 241-257, doi: 10.1080/02783193.2020.1815263.

-Kikha, A. (1400). The role of wisdom-oriented leadership on the public service motivation of employees with the mediation of leader-follower exchange variables and organization identification. *Public Management Research*, 14(51), 225-252. doi: 10.22111/jmr.2021.37805.5414. (Persian)

- Mürsepp, P. (2021), "Making sense of wisdom management", *International Journal for Applied Information Management*, Vol. 1 No. 2, pp. 63-69, doi: 10.47738/ijaim.v1i2.8.
- Norouzian A., Khalkhali, M., Shikibai, Z. (2018). Conceptualization of school wisdom management, *scientific research quarterly of school management*, 7th period, 1st issue. (Persian)
- Oden, C., & Ardelt, M. (2016). "Practical wisdom and professional development. Wisdom learning: perspectives on wising-up", *Business and Management Education*, ۱۶۳, pp: ۱۱- ۱۸.
- Ranjbarian, B., Allameh, S.M., Rashid Kabuli, M., Gholami Karin, M. (2013). Analysis of components of wisdom in Nahj al-Balaghah using content analysis. *Public administration perspective*, 2(1). (Persian)
- Rahmani, N., Heloi, N. (2018) The model of wisdom-oriented leadership from the perspective of Islam in educational organizations, *applied issues of Islamic education and training*, fourth year, number 3 (12 consecutive) (Persian)
- Rahmani N., Zahedi W., Yazdizadeh, S. (1401). The relationship between the principles of curriculum and educational planning of Hikmat Banyan School with the national curriculum document: a case study of Sabzevar Islamic School, *practical issues of Islamic education and training*. 7(3):65-87. (Persian)
- Rahmani, N., Pourkarimi, J., Dayalmeh, N. and Khanifar, H. (2017). A systematic review on wisdom-based leadership: a meta-composite study, <https://civilica.com/doc/889138>. (Persian)
- Rooney, D., McKenna, B. and Liesch, P. (2010), *Wisdom and Management in the Knowledge Economy*, Routledge, New York, doi: 10.4324/9780203852798.
- Silver, C. H., Benitez, A., Armstrong, K., & Tussey, C. M. (2018). Voices of leadership: wisdom from women leaders in neuropsychology. *The Clinical Neuropsychologist*, 32(2), pp: 252-262.
- Wang, Z.-D., Wang, Y.-M., Li, K., Shi, J., & Wang, F.-Y. (2021). The comparison of the wisdom view in Chinese and Western cultures. *Current Psychology*, 1-12.
- Zhang, K., Shi, J., Wang, F., & Ferrari, M. (2022). Wisdom: Meaning, structure, types, arguments, and future concerns. *Current Psychology*, 1-22.

Identifying and evaluating the components of strategic human resource management in government organizations

Nazanin Jalili^۱, Karamolah Daneshfard^۲ and Abolhasan Faghihi^۳

Abstract

This research was conducted to identify and evaluate the components of wisdom-based human resource management in Iranian government organizations. It is a descriptive-survey type research with a cluster sampling of 521 people selected as a sample. Structural equation model (SEM) with Lisrel software was used to analyze the data. The research tool was a researcher-made questionnaire. The results showed that the increase of the surrounding strategic axes leads to the increase of the internal strategic axes. An increase in internal strategic axes causes a decrease in the internal strategic consequences. Increasing the surrounding strategic axes through the internal strategic axes causes an increase in the internal strategic consequences.

Keywords: wisdom-based management, government organizations.

PhD Student, Department of Management, Science and Technology of Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email Address: Nazanin.jalili@srbiau.ac.ir.

Corresponding Author, Professor, Department of Management, Science and Technology of Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email Address: Daneshfard@srbiau.ac.ir.

Professor, Department of Management, Science and Technology of Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email Address: Faghihiabdolhassan@gmail.com.