

140301181106391

اعتبارسنجی شاخص‌های مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان در سازمان‌های دولتی

نازنین جلیلی^۱، کرم اله دانش فرد^{۲*}، ابولحسن فقیهی^۳

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه ازد اسلامی، تهران، ایران

۲- استاد، دانشکده اقتصاد و مدیریت، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه ازد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

daneshfard@srbiau.ac.ir

۳- استاد، دانشکده اقتصاد و مدیریت، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه ازد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده	اطلاعات مقاله
نقش حکمت در ابعاد مختلف سازمانها و زیر سیستمهای سازمانها بویژه در نظام مدیریت منابع انسانی قابل تامل است از این رو شناسایی مولفه ها و شاخص های مدیریت حکمت بنیان در کلیه سازمانها بالاخص سازمانهای دولتی نیاز است. در همین راستا این مطالعه تلاش دارد استخراج شاخص ها و پالایش و اعتبارسنجی این شاخص های شناسایی شده در مدیریت منابع انسانی حکمت بنیان و روابط ما بین آنها را بررسی نماید. روش تحقیق اثبات گرایی است تا اندازه گیری ها و شاخص ها اعتبارسنجی شود و روش گردآوری اطلاعات نیز ترکیبی از روش توصیفی- پیمایشی و همبستگی است که با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته و با نمونه گیری خوشه ای از مدیران، معاونان، روسای اداره و کارشناس مسئولان سازمان های دولتی: برنامه و بودجه، آموزش و پرورش، بهداشت و درمان، وزارت علوم تحقیقات و فناوری، ثبت اسناد، امور مالیاتی و شرکت گاز صورت گرفته و تعداد ۵۲۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تحلیل داده ها از مدل معادلات ساختاری (SEM) با نرم افزار لیزرل استفاده شد. یافته ها حاکی از این است که ارتقای محورهای راهبردی پیرامونی سبب ارتقای محورهای راهبردی درونی می گردد و کاهش محورهای راهبردی پیرامونی سبب کاهش محورهای راهبردی درونی می شود. در نتیجه با پشتیبانی از تاثیر محورهای راهبردی پیرامونی بر افزایش محورهای راهبردی درونی، اثبات می گردد که افزایش محورهای راهبردی پیرامونی منجر به افزایش محورهای راهبردی درونی مدیریت منابع انسانی حکمت بنیان در سازمان های دولتی می شود.	تاریخ ارسال ۱۴۰۳/۰۱/۱۸ تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۲/۲۹ (مقاله پژوهشی)
کلمات کلیدی: اعتبارسنجی، شاخص های مدیریت، حکمت، مدیریت منابع انسانی	

مقدمه

در سیر تحول و تعالی مدیریت، شاخه مدیریت منابع انسانی از سه دهه گذشته مرکز توجه جدی جوامع توسعه یافته و سازمان های مختلف قرارگرفت و «سرمایه انسانی»^۱ به عنوان واژه ای که مبین جایگاه انسان در سازمان است بازتعریف شد. از میان عوامل ثروت آور دنیای پیشرفته صنعتی، «عامل انسانی» بر دیگر عوامل «طبیعی» و «فیزیکی» سبقت جسته و به طور قابل توجهی بیش از دو عامل دیگر در بهره وری و سودآوری به کار گرفته شد، به طوری که امروزه به عنوان عامل غایی مرکز توجه مجامع بین المللی است. اندیشمندان بر این عقیده اند که انسان، محور توسعه است (Fortun Euclidi and Seyyed Naqvi, 2021). بر اساس یافته های علمی، مدیریت منابع انسانی در هر سازمان کلید اصلی دستیابی به اهداف تلقی می شود. به استناد پژوهش های انجام شده، مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمان را افزایش داده و ضمن ایجاد مزیت رقابتی مستمر، در افزایش بهره وری نیز نقش اساسی دارد (Kiyani).

1. Human Capital.

(et al., 2022) بنابراین، شناخت و تحلیل وضع موجود نظام مطلوب منابع انسانی، زمینه‌بسترهای مناسب را برای بهره‌وری سازمان در بُعد تحقیقات فراهم می‌کند (Fortun Euclidi and Seyyed Naqvi, 2021). منابع انسانی در هر سازمانی مدیریت می‌شوند و نقش منابع انسانی تحت‌تأثیر صنعت، چالش‌های تجاری منحصربه‌فرد و سابقه سازمانی و قابلیت‌های آن قرار دارد (Dalal & Pauleen, 2019). مدیریت منابع انسانی عبارت است از مدیریت افراد و سیاست‌ها و اقدامات کارکنان که سازمان را قادر به انجام کارها می‌نماید. مدیریت منابع انسانی خوب در صورتی ضروری است که سازمان‌ها به دنبال جذب و حفظ کارکنان خوب باشند. این مدیریت نیز مانند دیگر حوزه‌های کارکردی مدیریت، تحت فشار شدید جهانی شدن است؛ به این صورت که افراد را در دو موقعیت متضاد مثبت و منفی قرار می‌دهد (Ahmadbeighi et al., 2021).

مدیریت منابع انسانی بخشی از قلمرو علم مدیریت است که در راستای استراتژیهای سازمان اهداف و برنامه‌های خود را تدوین می‌کند. اهداف این حوزه هدفهای کارکنان، سازمان و جامعه را در بر می‌گیرد (kargarshorki, 2022). منابع انسانی معطوف به سیاستها، اقدامات و سیستم‌هایی است که طرز رفتار و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از آنجا که جهت‌گیری‌های نظام منابع انسانی سازمان و راهبردهای کلان هر سازمان بر یکدیگر اثر گذارند، در سازمانهایی که راهبردهای منابع انسانی آنها با راهبرد، ساختار و فرهنگ سازمانی متناسب نباشد عملکرد کاهش می‌یابد (Ahmadbeighi et al., 2021). بهبود مدیریت منابع انسانی به بهره‌برداری بهینه سازمان از فرصتها و نقاط قوت موقعیت و ایجاد مزیت رقابتی کمک می‌کند و با هماهنگی راهبردی بین اهداف سازمان و اهداف مدیریت منابع انسانی همگونی ایجاد می‌کند. این هماهنگی راهبردی ضروری است و باعث هم‌افزایی در سازمان می‌شود (Wickham, 2018). سازمان به عنوان یک سیستم باز دارای اجزائی است که در ارتباط با محیطهای بزرگتر و سایر اجزاء در تعامل هستند بنابراین تناسب و سازگاری بین راهبردهای سازمان و محیط عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد (Jandaghi et al., 2022) با فشار روز افزون برای افزایش بهره‌وری در سازمانها به عنوان یک ضرورت، و جهت‌گیری راهبردهای سازمانی به سوی بهبود بهره‌وری، نمی‌توان نقش بهبود مدیریت منابع انسانی در این حوزه را نادیده گرفت. امروزه علاوه بر توانائی‌های فیزیکی نیروی انسانی به اندیشه، استعداد، تحصیلات و خلاقیت و توانائی‌های ادراکی آنها توجه می‌شود. یکی از عناصری که اخیراً در راهبردهای سازمانی مورد توجه قرار گرفته است حکمت و راهبرد حکمت محور است (Kikha, 2021) این راهبرد ریشه در نگرش قابلیت‌های پویا ۱ به منابع سازمان دارد که بر یادگیری و نوآوری تأکید می‌کنند. نگرشی است که با محیطهایی با تغییرات سریع سازگاری دارد. سازمانها باید توانائی خلق، تکامل و به کارگیری دانش را داشته باشند. اما سازمانهایی که صرفاً دانش بیشتر دارند و به عبارتی بیشتر می‌دانند الزاماً موفق نمی‌شوند. بلکه سازمانهایی که بهترین استفاده از آنچه می‌دانند را می‌برند و می‌دانند که به طور راهبردی در یک سازمان و در سطح وسیع جامعه چه چیزی مهمترین است موفق می‌شوند. بنابراین اولویت سازمانها، فراتر از دانش و انتخاب موثر در به کار بردن دانش مناسب به اقتضاء موقعیت، توانائی جمع‌آوری و ارتباط دادن دانش با ابزارهای سازمانی است، که این قابلیت را می‌توان در حکمت یافت. حکمت را می‌توان به عنوان سطح بالا یا نهائی فهم و کارکرد انسان در نظر گرفت. حکمت یک شخص بستگی دارد به آنچه که اودیده است و از رهگذر آن می‌داند و عمل می‌کند، و آن شناخت عملی و نخستین شکل دهنده رفتار بشری در تعامل با دنیای پیرامونش است (Sadathoseimi and Mohamadi, 2021). حکمت درک چیزهای درست، صحیح یا پایدار، شعور متعارف، دانایی، قضاوت صحیح، یادگیری، فضل و دانش است. در سالهای اخیر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت سازمانها به عنوان یک الگوی بومی و کاربردی برای سازمانها بویژه سازمانهای دولتی که در اداره امور عمومی و کلان کشور ایفای نقش می‌کنند مورد توجه اندیشمندان علم مدیریت در ایران قرار گرفته است. این الگوی خاص دارای صفاتی است که با پیشینه و بافت اجتماعی ایران همخوانی دارد یکی از عناصری که در این زمینه دارای نقش ویژه در ایجاد مفروضات بنیادین جامعه ایفا می‌کند عنصر حکمت است (Haghdoot et al., 2021). حکمت با انباشت دانش صرف حاصل

نمی شود. قبل از آنکه به ورود حکمت به عرصه نظامهای سازمانی بپردازیم لازم است عنصر حکمت و مولفه های آن مشخص شود. و ماهیت حکمت بنیان بودن سازمانها شفاف سازی گردد. با آنکه مطالعاتی چند در این زمینه صورت گرفته است اما همچنان ابهام در درک این عنصر در ادبیات دانش مدیریت در کشور دیده می شود، که این مطالعه می تواند به تکمیل ادبیات موجود در این زمینه کمک کند. از طرف دیگر نقش حکمت در ابعاد مختلف سازمانها و زیر سیستمهای سازمانها بویژه در نظام مدیریت منابع انسانی قابل تامل است. با آنکه مفهوم سازمان حکمت بنیان در ادبیات مدیریت مطرح شده است اما تصویری شفاف از سازمانهای دولتی حکمت بنیان ارائه نشده است. از سوی دیگر به نظر می رسد برای اداره سازمانهایی که بتوانند در عصر تغییرات شتابان در خواسته های ذینفعان و در شرایط نوظهور و پیچیده به فعالیت خود ادامه دهند صرفا مدیریت دانش، تربیت و آموزش کارکنان دانشی و راهکارهایی مانند آنها کافی نخواهد بود. بنابراین پرداختن به حالت حکمت بنیان در سازمانها برای شناسایی بهتر و یافتن ابزارهای کارآمدتر ضروری به نظر می رسد. از طرف دیگر با توجه به اهمیت نظام مدیریت منابع انسانی در عرصه سازمانها و نقش انکار ناپذیر آن در پیشرفت سازمانها بویژه سازمانهای دولتی، در شناسایی الگوی مدیریت منابع انسانی حکمت بنیان خلاء مطالعاتی وجود دارد. بنابراین با توجه به کارکردهای حکمت بنیان بودن، نیاز به تقویت شواهد در خصوص توسعه آن در سازمانهای دولتی قابل درک است، در حالیکه نبود پژوهش های جامع در این زمینه سبب ایجاد ابهامات اساسی در زمینه مدیریت حکمت بنیان شده است. لذا با توجه به آنچه مطرح شد این پژوهش تلاش دارد شاخص های مدیریت منابع انسانی حکمت بنیان را در سازمانهای دولتی مشخص کرده و به اعتبارسنجی شاخص های اصلی و مولفه های فرعی شناسایی شده در مدیریت منابع انسانی حکمت بنیان و روابط ما بین آنها بپردازد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

حکمت را از نظر لغوی؛ دانایی، ژرف اندیشی، ظرفیت قضاوت درست، در موارد مرتبط با زندگی و درستی و استحکام قضاوت در انتخاب ابزار و اهداف تعریف کرده اند (Cegarra-Sánchez et al., 2022). درک حکمت به بهترین وجه تنها از طریق مدل فضیلت های معنوی امکان پذیر است، زیرا حکمت، خود، فضیلت یا محصول چنین فضیلت هایی است. حکمت کاربرد آگاهانه دانش با در نظر گرفتن ملاحظات اخلاقی و اجتماعی است که در عمل نیز نمایش داده می شود (Darnel et al., 2022). از نظر Sternberg and Karami (۲۰۲۳) مدیریت حکمت بنیان می تواند به مثابه مدیریتی تعریف شود که از طریق حکمت در تصمیمات، اقدامات، همپایه سازی (همپایه سازی: طراحی، سازماندهی، استخدام نیرو، جهت دهی، کنترل، گزارش و بودجه ریزی) و سیستم های هدف مدیریت می شوند (Karami et al., 2020). حکمت سازمانی، توانایی قضاوت و انتخاب دانش ویژه، در حوزه ویژه، برای یک وظیفه ویژه است. در واقع قضاوت، انتخاب و استفاده از دانش خاص در زمینه خاصی است که «حکمت سازمانی» نامیده می شود؛ یعنی حکمت توانایی انتخاب مؤثر و به کار بردن دانش مناسب در شرایط معین است (Cegarra-Sánchez et al., 2022).

پیشینه داخلی

یافته های پژوهشی در مقایسه ابعاد حکمت در رهبری نشان داد که بعد سازمانی در حکمت رهبری بیش از دیگر ابعاد مورد توجه قرار می گیرد و پس از آن ابعاد انسانی و اخلاقی مهم هستند. در واقع مهم ترین وجه پس از ایجاد سازمان حکمت بنیان توجه به نیروی انسانی و مسائل اخلاقی در سازمان است (Mordi, 2014). نوروزیان امیری و همکاران (Norooziyan Amiri et al, 2020) پژوهشی با عنوان مفهوم سازی مدیریت حکمت بنیان مدرسه با راهبرد نظریه پردازی داده بنیاد و رهیافت نظام مند استراوس و کوربین انجام دادند. طبق نتایج، "مدیریت حکمت بنیان مدرسه" با اتکا به عوامل نگرشی، نظری و سازمانی قابل بازشناسی است که تحت تأثیر شرایط مداخله گر محیط و سیاست های کلان و شرایط زمینه ای (قابلیت های عملی، قابلیت های فرهنگی، قابلیت های معنوی و

قابلیت‌های نظری) توسعه یافته و از طریق به کارگیری راهبرد رهبری حکیمانه موجب توسعه حکمت در مدارس، بالندگی فرهنگی و تحقق اهداف مدرسه می‌شود. طبق پژوهش رحمانی و دیالمه (Rahmani and Diyalameh, 2020) با عنوان الگوی رهبری حکمت‌محور از منظر اسلام در سازمان‌های آموزشی، الگوی تایید شده نشان می‌دهد که رهبری حکمت‌محور از چهار عامل عقلانیت و حیانی، استحکام بخشی ناظر به واقع، پیشگیری رشدمدار و عملیات‌سازی به هنگام تشکیل شده است. با هدف شناسایی مؤلفه‌های رهبری حکمت‌محور مطالعه ای انجام شد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌داد که رهبری حکمت-محور در ۵ بعد سازمانی با مؤلفه‌های بینش و بصیرت، تصمیم‌گیری مبتنی بر شهود و عقل، آینده‌انگاری، دانش‌افزایی، رهبری خدمتگذار، یادگیرندگی سازمانی، اقدام مؤثر و بجا؛ بعد انسانی با مؤلفه‌های توانمندسازی کارکنان، انگیزش الهام‌بخش، ملاحظات فردی، سرمایه اجتماعی؛ بعد سیاسی با همگرایی و پیوستگی سازمانی، شرایط محیطی؛ بعد فرهنگی با مؤلفه‌های درک فرهنگ و ارزش‌های فرهنگی، انتقال فرهنگی و بعد اخلاقی با حکمت فضای اخلاقی و ویژگی‌های شخصیتی رهبر طبقه‌بندی شده است (Mirsaeidi and et al., 2021) 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 در جهت جلب توجه اعضا به بینش و مفاهیم حکمت بنیان بهره می‌گیرد (Rahmani et al., 2019).

پیشینه خارجی

جاکوبیک و مورسپ (Jakubik and Mürsepp, 2022) حکمت و مدیریت حکمت در حال پیشروی را بررسی نمودند. این محققان تعریفی برای حکمت و مدیریت حکمت ارائه داده و به اهمیت سیستم‌های منبع جمعی اشاره کرده است. در این مطالعه، نیازهای مدیران بررسی شده و تجربیات مدیران درباره ابزارهای مناسب مورد نیاز هزاره جدید مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که مدیران حکمت را به چه نحوی تعریف می‌کنند و از ابزارهای مدیریت حکمت‌بنیانی که در اختیار دارند چه استفاده‌هایی می‌کنند. ژانگ و همکاران (Zhang et al., 2022) عقیده دارند نقش حکمت در طراحی سازمانها و رهبری حکیمانه برای بهبود عملکرد سازمانها مهم است و موفقیت در امور سازمانها امری نیازمند طراحی خردمندانه است.

سگارسانچز و همکاران (Cegarra-Sánchez et al., 2022) حکمت عملی از طریق ظرفیت‌های عقلانی، معنوی و عاطفی را مطالعه نمود و در این مطالعه دو هدف محقق شد (۱) بررسی رابطه بین ظرفیت‌های معنوی، عاطفی و عقلانی است که زیربنای حکمت عملی است و (۲) تحلیل رابطه بین حکمت عملی ایجاد شده در درون و بین افراد از طریق این سه ظرفیت. استنبرگ و کرمی (Stenberg and Karami, 2022) هوش، خلاقیت، حکمت را مطالعه نمودند و در این مطالعه یافته‌ها، به بررسی روابط متقابل بین مفاهیم روانشناختی هوش، خلاقیت و خرد می‌پردازد، در حالی که تلاشی سیستماتیک برای ترکیب آنها در مفهوم فراگیر فراهوش ارائه می‌دهد.

روش پژوهش

این پژوهش بخش کمی یک پژوهش آمیخته (کمی-کیفی) است که بخش کیفی آن در مقاله دیگری از همین نویسنده در دست چاپ است (یافته‌های بخش کمی در پیوست ۲ این مقاله به اختصار ذکر گردیده است). بخش فعلی، بخش کمی پژوهش فوق‌الذکر است که رویکرد مستقیم دارد و هدف آن پالایش و اعتبارسنجی شاخص‌های شناسایی شده و استخراج مولفه‌ها در مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان و بررسی روابط بین آنها است. روش این تحقیق اثبات‌گرایی است تا اندازه‌گیری‌ها و شاخص‌ها اعتبارسنجی شود. هدف این پژوهش پالایش و اعتبارسنجی شاخص‌های شناسایی شده و استخراج مولفه‌ها در زمینه موضوع پژوهش و بررسی روابط بین آنها است. تجزیه و تحلیل این بخش براساس شواهدی است که از جامعه آماری این پژوهش با کاربرد پرسشنامه گردآوری شده است. بنابراین تجزیه و تحلیل براساس روش‌های آماری انجام گرفته و نتایج لازم در جهت اهداف پژوهش پیگیری

شده است. جامعه آماری این مطالعه 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. 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. 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 نفر است و از کفایت لازم برخوردار است.

جدول ۱: ادارات کل نمونه‌گیری در بخش کمی و تعداد نمونه آماری انتخاب شده از هر اداره کل

استان	اداره کل							مجموع
	برنامه و بودجه	آموزش و پرورش	بهداشت و درمان و آموزش پزشکی	علوم تحقیقات و فناوری	فرهنگ و ارشاد اسلامی	اقتصاد و دارائی	ارتباطات و فناوری اطلاعات	
تهران	۲۸	۱۴۲	۹۹	۷۵	۳۵	۸۰	۶۲	۵۲۱

همانطور که اشاره شد هدف این مطالعه، پالایش و اعتبارسنجی شاخص‌های شناسایی شده و استخراج مولفه‌ها در مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان و بررسی روابط بین آنها است. تجزیه و تحلیل این بخش براساس شواهدی است که از کارکنان ادارات دولتی با کاربرد پرسشنامه گردآوری شده است. در این پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است که در تدوین آن به نتایج بخش کیفی (گزارش شده در مقاله قبلی - در دست چاپ) تمرکز شده و از مفاهیم و گویه‌های به کار رفته در آنها استفاده شده است. گویه‌های اصلی پرسشنامه با پاسخ‌های پیشنهادی بسته و در پنج پیوستار طرح و با مقادیر یک تا پنج اندازه‌گذاری شده است. توصیف اطلاعات گردآوری شده جهت بیان دقیق داده‌های انجام می‌گیرد و به بیان دیگر محدود به گروه نمونه مورد مطالعه است. پرسشنامه استفاده شده در این پژوهش طی چند مرحله پالایش و تدوین شده است.

گام اولیه تدوین پرسشنامه

با توجه به ماهیت این پژوهش، از ابزار پرسشنامه استفاده شده است که مبنای آن مفاهیم استخراج شده از بخش کیفی پژوهش است. با توجه به اینکه مفاهیم شناسایی شده زیاد است و از طرف دیگر کاربرد تعداد گویه‌ها در پرسشنامه به دلایل اجرایی و مباحث آماری دارای محدودیت است، در نتیجه ابتدا اقدام به بررسی مفاهیم شده و مفاهیم نزدیک به هم، مشابه و همپوشان ادغام و کاهش یافته است. در مرحله بعد اقدام به حذف مفاهیمی شده است که از اهمیت یا قابلیت ملموس پایین برخوردار است. تلاش در این مرحله به کاهش مفاهیم به تعداد یکصد و چهارده مورد منتهی شده است. مبنای گزینش و کاهش مفاهیم براساس قضاوت شخصی و منطقی با توجه به محدودیت‌های حجم پرسشنامه و با استناد به جامع و مانع بودن ابزار سنجش، در طی چند مرحله و با انجام مرور و بررسی به صورت رفت و برگشت انجام گرفته است.

گام دوم تدوین پرسشنامه

پس از تدوین ابتدایی پرسشنامه و انجام سرند قضاوتی اولیه، پرسشنامه با یکصد و چهارده گویه در مورد متغیرها برای بررسی روایی ابزار توسط خبرگان آماده شده است. روایی ارزیابان از مرسوم‌ترین روش‌های روایی محتوایی است که نشان دهنده سنجش جنبه‌های سازه موردنظر است. در تدوین پرسشنامه این پژوهش به نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی استناد شده است. در این راستا با استفاده از ۱۵ نفر از خبرگان مشارکت‌کننده در بخش کیفی (روایی قضاوتی) اقدام به بررسی شاخص نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی شده است. از میان یکصد و چهارده گویه مورد بررسی تعداد ۹۲ گویه دارای مقادیر کافی

ارزیابی شده است. قضاوت در مورد گویه‌ها با استناد به ضرورت گویه‌ها براساس شاخص لاوشه بزرگتر از ۰/۴۹ (مقدار شاخص برای ۱۵ خبره) و مرتبط بودن گویه‌ها بر اساس شاخص والتز و باسل بزرگتر از ۰/۷۹ انجام است. از میان گویه‌های ارزیابی شده توسط ارزیابان، تعداد بیست و دو گویه از مقادیر لازم برخوردار نبوده و در این مرحله از تدوین پرسشنامه حذف شده است. نتایج و شاخص نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی در مرحله تدوین پرسشنامه، در جدول شماره ۱ (پیوست) ارائه شده است.

بررسی نهایی ویژگی‌های پرسشنامه

برای بررسی دو ویژگی مهم و اساسی پرسشنامه یعنی اعتبار و روایی براساس دیدگاه جامعه آماری بخش کمی، اقدام به مطالعه اولیه شده است. در این راستا عمل نمونه‌گیری در مقیاس کوچک و به تعداد سی و دو نفر انجام گرفته و داده‌های گردآوری شده مورد بررسی قرار گرفته است. این بررسی به منظور اطمینان از کارایی و شناسایی مشکلات احتمالی پرسشنامه انجام گرفته است. به بیان دیگر نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی براساس دیدگاه خبرگان انجام گرفته است، در حالیکه در بررسی اولیه پرسشنامه به دیدگاه جامعه آماری نهایی استناد شده است که طیفی از مدیران، معاونان، روسای اداره و کارشناس مسئولان ستاد سازمانهای علمی - فرهنگی استان تهران است. بنابراین همسانی درونی پاسخ این گروه به گویه‌ها و همچنین درجه وضوح جملات و مفاهیم از دیدگاه آنان مهم است. در این فرایند پس از بررسی نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی، در ادامه اقدام به بازنویسی و تنظیم پرسشنامه شده با نود و دو گویه شده و با استفاده از یک نمونه کوچک از میان جامعه آماری اقدام به بررسی اعتبار اولیه و روایی صورتی شده است. پرسشنامه به صورت پاسخ بسته با گزینه‌های پیشنهادی پیوستاری پنج درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق است که به ترتیب بین ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده است. جهت بررسی روایی صورتی پرسشنامه، پس از بررسی نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی، در ادامه اقدام به بازنویسی و تنظیم پرسشنامه شده با نود و دو گویه شده و با استفاده از یک نمونه کوچک از میان جامعه آماری اقدام به بررسی اعتبار اولیه و روایی صورتی شده است. ارزیابی شده است که گویه‌ها و مفاهیم پرسشنامه برای اعضای گروه نمونه بدون ابهام ارزیابی شده و روایی اولیه پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته است. اعتبار اولیه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی و با توجه به اینکه مقادیر همه سازه‌ها بیش از مقدار لازم ۰/۷۰ است، اعتبار اولیه مورد تأیید قرار گرفته است.

اعتبار و روایی داده‌های مورد تحلیل

جهت بررسی روایی براساس پاسخ‌های نمونه نهایی به روایی وابسته به سازه استناد شده است که جنبه نظری دارد. شاخص‌های روایی سازه‌ای پرسشنامه شامل: روایی تشخیصی و روایی همگرایی تأیید شده است. میانگین واریانس استخراج شده سازه‌های پژوهش بزرگتر از ۰/۵۰ است که از روایی همگرایی پشتیبانی شده است. قضاوت در مورد روایی تشخیصی براساس مقایسه حداکثر واریانس مشترک و میانگین واریانس استخراج شده انجام گرفته است و با توجه به اینکه حداکثر واریانس مشترک کوچکتر از میانگین واریانس استخراج شده است، در نتیجه از روایی تشخیصی پشتیبانی شده است.

برای بررسی اعتبار پرسشنامه از ضرایب اعتبار ترکیبی و ضرایب اعتبار حداکثر استفاده شده است. نتایج بررسی نشان داده است که ضرایب هر دو شاخص مورد استفاده برای هر دوازده سازه اندازه‌گیری شده بزرگتر از مقدار ۰/۷۰ است و با استناد به همسانی درونی پاسخ‌ها، اعتبار گویه‌ها در سنجش سازه‌ها تأیید شده است.

جدول ۲: ضرایب اعتبار و روایی همگرایی و تشخیصی سازه‌های مورد مطالعه در پژوهش

سازه	CR	AVE	MSV	MaxR	INS	FOU	COL	ASS	REL	PER	EMP	BEH	DEC	MAN	STR	CIT
INS	0.913	0.638	0.344	0.914	0.799											
FOU	0.886	0.610	0.257	0.889	0.506	0.781										
COL	0.920	0.698	0.222	0.927	0.418	0.467	0.836									
ASS	0.967	0.784	0.578	0.970	0.362	0.507	0.390	0.885								
REL	0.928	0.683	0.401	0.934	0.587	0.481	0.409	0.616	0.826							
PER	0.927	0.644	0.455	0.931	0.584	0.462	0.471	0.585	0.634	0.803						
EMP	0.944	0.651	0.493	0.946	0.394	0.478	0.447	0.597	0.617	0.675	0.807					
BEH	0.941	0.667	0.578	0.945	0.419	0.415	0.463	0.760	0.626	0.672	0.621	0.817				
DEC	0.918	0.616	0.463	0.923	0.486	0.411	0.399	0.599	0.534	0.589	0.471	0.680	0.785			
MAN	0.940	0.694	0.437	0.953	0.408	0.451	0.372	0.617	0.591	0.657	0.549	0.649	0.570	0.833		
STR	0.946	0.715	0.437	0.947	0.431	0.410	0.418	0.526	0.550	0.613	0.518	0.607	0.600	0.661	0.846	
CIT	0.959	0.702	0.533	0.961	0.428	0.460	0.464	0.682	0.612	0.669	0.702	0.730	0.594	0.627	0.619	0.838

نتایج

توصیف پاسخ گویه‌های مورد سنجش

بر اساس نتایج، تعداد دوازده مولفه و با استفاده از گویه‌های چندگانه و دامنه پیوستاری پیشنهادی اندازه‌گیری شده است. جهت سنجش مولفه‌ها ابتدا از ۹۲ گویه استفاده شده و در مرحله تحلیل عاملی اکتشافی تعداد ۷ گویه حذف (به دلیل پایین بودن میزان اشتراک، تشکیل مولفه با یک گویه و مرتبط نبودن گویه با عامل) شده است. بنابراین تجزیه و تحلیل با ۸۵ گویه انجام گرفته است که در تحلیل توصیفی به گویه‌های باقیمانده در تحلیل پرداخته شده است. برای این منظور گویه‌های پرسشنامه مطابق با نتایج تحلیل اکتشافی باز نام‌گذاری شده است.

توصیف پاسخ گویه‌های مرتبط محورهای راهبردی پیرامونی

محورهای مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان شامل سه مولفه: نهادها، بسترها و حکمت جمعی است که طبقه محورهای راهبردی پیرامونی را تشکیل داده است. برای سنجش مولفه نهادها به عنوان یکی از مولفه‌های محورهای راهبردی پیرامونی از شش گویه استفاده شده است که میانگین گویه‌ها بین ۲/۸۷۰ تا ۲/۸۹۴ و نما و میانه پاسخ هر شش گویه گزینه «تا حدودی» است. برای سنجش مولفه بسترها به عنوان یکی از مولفه‌های محورهای راهبردی پیرامونی از پنج گویه استفاده شده است که میانگین گویه‌ها بین ۲/۸۸۸ تا ۲/۹۱۱ و نما و میانه پاسخ هر پنج گویه گزینه «تا حدودی» است. برای سنجش مولفه حکمت جمعی به عنوان یکی از مولفه‌های محورهای راهبردی پیرامونی از پنج گویه استفاده شده است که میانگین گویه‌ها بین ۲/۰۵۵ تا ۲/۰۷۸ و نما و میانه پاسخ هر پنج گویه گزینه «تا حدودی» است. شاخص‌های مرکزی محاسبه شده و همچنین درصد فراوانی پاسخ‌های مرتبط با مولفه‌های محورهای راهبردی پیرامونی نشان دهنده این است که از نظر نمونه آماری، نهادها، بسترها و حکمت جمعی در حد زیر متوسط مقیاس اندازه‌گیری است.

جدول ۳: شاخص‌های آماری پاسخ گویه‌های مرتبط با مولفه‌های محورهای راهبردی پیرامونی

مولفه	گویه	کاملاً مخالف	مخالف	تا حدودی	موافق	کاملاً موافق	شاخص مرکزی		
		تعداد	%	تعداد	%	تعداد	میانه	میانگین	ن
نهادهای	Ins1	31	6.0	133	25.5	240	46.1	94	18.0
	Ins2	34	6.5	135	25.9	237	45.5	95	18.2
	Ins3	30	5.8	135	25.9	241	46.3	93	17.9
	Ins4	31	6.0	136	26.1	236	45.3	98	18.8
	Ins5	31	6.0	132	25.3	240	46.1	98	18.8
	Ins6	34	6.5	131	25.1	238	45.7	97	18.6
بسترها	fou1	29	5.6	134	25.7	239	45.9	104	20.0
	fou2	27	5.2	140	26.9	230	44.1	108	20.7
	fou3	28	5.4	135	25.9	234	44.9	109	20.9
	fou4	27	5.2	137	26.3	231	44.3	109	20.9
	fou5	27	5.2	135	25.9	233	44.7	109	20.9
حکمت	Col1	27	5.2	109	20.9	217	41.7	141	27.1
	Col2	26	5.0	104	20.0	225	43.2	140	26.9
	Col3	26	5.0	109	20.9	216	41.5	144	27.6
	Col4	27	5.2	105	20.2	216	41.5	146	28.0
	Col5	26	5.0	108	20.7	224	43.0	137	26.3

توصیف پاسخ گویه‌های مرتبط محورهای راهبردی درونی

مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان شامل شش مولفه: مفروضات حکیمانه، رفتار حکیمانه، تصمیم‌گیری حکیمانه، مدیریت حکیمانه، راهبرد حکیمانه، شهروند حکمت‌گرا است که طبقه محورهای راهبردی درونی را تشکیل داده است. برای سنجش مولفه مفروضات حکیمانه به عنوان یکی از مولفه‌های محورهای راهبردی درونی از شش گویه استفاده شده است که میانگین گویه‌ها بین ۳/۲۴۵ تا ۳/۲۹۱ و نما و میانه پاسخ هر شش گویه گزینه «تا حدودی» است. برای سنجش مولفه رفتار حکیمانه به عنوان یکی از مولفه‌های محورهای راهبردی درونی از هشت گویه استفاده شده است که میانگین گویه‌ها بین ۳/۳۵۷ تا ۳/۳۹۹ و میانه پاسخ هر هشت گویه گزینه «تا حدودی» و نمای پاسخ دو گویه گزینه «موافق» و شش گویه گزینه «تا حدودی» است. شاخص‌های مرکزی محاسبه شده و همچنین درصد فراوانی پاسخ‌های مرتبط با مولفه‌های مفروضات حکیمانه، رفتار حکیمانه و تصمیم‌گیری حکیمانه نشان دهنده این است که از نظر نمونه آماری، این مولفه‌ها در حد بالای متوسط مقیاس اندازه‌گیری است. مولفه‌های و شهروند حکمت‌گرا و مدیریت حکیمانه در حد متوسط مقیاس اندازه‌گیری و راهبرد حکیمانه در حد زیر متوسط مقیاس اندازه‌گیری است.

جدول ۴: شاخص‌های آماری پاسخ گویه‌های مرتبط با مولفه‌های محورهای راهبردی درونی

مولفه	گویه	کاملاً مخالف	مخالف	تا حدودی	موافق	کاملاً موافق	شاخص مرکزی		
		تعداد	%	تعداد	%	تعداد	میانه	میانگین	ن
مفروضات حکیمانه	ass1	20	3.8	84	16.1	218	41.8	134	25.7
	ass2	17	3.3	88	16.9	218	41.8	132	25.3
	ass3	18	3.5	87	16.7	219	42.0	130	25.0
	ass4	20	3.8	87	16.7	213	40.9	133	25.5
	ass5	19	3.6	92	17.7	215	41.3	132	25.3
	ass6	19	3.6	93	17.9	208	39.9	134	25.7
	ass7	17	3.3	91	17.5	212	40.7	129	24.8
	ass8	18	3.5	88	16.9	209	40.1	136	26.1
رفتار حکیمانه	beh1	22	4.2	82	15.7	168	32.2	178	34.2
	beh2	18	3.5	80	15.4	190	36.5	168	32.2
	beh3	20	3.8	79	15.2	171	32.8	175	33.6

3.3321	3	3	13.2	69	30.7	160	36.3	189	15.5	81	4.2	22	beh4	
3.3762	3	3	14.0	73	31.5	164	36.3	189	14.6	76	3.6	19	beh6	
3.3225	3	3	12.9	67	30.9	161	36.3	189	15.5	81	4.4	23	beh7	
3.3762	3	3	14.4	75	30.5	159	36.3	189	15.9	83	2.9	15	beh8	
3.3570	3	3	14.0	73	30.7	160	35.7	186	16.1	84	3.5	18	beh9	
3.2131	3	3	9.8	51	27.4	143	40.5	211	18.8	98	3.5	18	dec1	
3.2226	3	3	10.0	52	27.8	145	39.9	208	19.0	99	3.3	17	dec2	تصمیم‌گ
3.2015	3	3	9.4	49	27.8	145	40.1	209	18.8	98	3.8	20	dec3	یری
3.2035	3	3	8.6	45	28.0	146	42.0	219	17.7	92	3.6	19	dec4	حکیمانه
3.2303	3	3	10.0	52	28.4	148	39.5	206	18.8	98	3.3	17	dec6	
3.2054	3	3	9.8	51	27.6	144	40.1	209	18.2	95	4.2	22	dec7	
3.1919	3	3	8.8	46	28.2	147	40.1	209	19.0	99	3.8	20	dec8	
3.0192	3	3	8.8	46	19.8	103	42.8	223	21.7	113	6.9	36	man1	
3.0096	3	3	8.4	44	19.8	103	42.8	223	22.3	116	6.7	35	man2	
3.0307	3	3	8.4	44	19.6	102	44.5	232	21.5	112	6.0	31	man3	مدیریت
3.0365	3	3	8.8	46	19.6	102	44.1	230	21.3	111	6.1	32	man4	حکیمانه
3.0307	3	3	8.4	44	19.6	102	44.5	232	21.5	112	6.0	31	man5	
3.0345	3	3	8.4	44	21.1	110	42.6	222	21.1	110	6.7	35	man6	
3.0403	3	3	8.6	45	20.7	108	42.6	222	22.1	115	6.0	31	man7	
2.9021	3	3	5.8	30	16.7	87	46.4	242	24.2	126	6.9	36	str1	
2.8964	3	3	5.0	26	16.9	88	47.8	249	23.4	122	6.9	36	str2	
2.8964	3	3	6.1	32	15.0	78	47.8	249	24.6	128	6.5	34	str3	راهبرد
2.8983	3	3	6.0	31	16.9	88	45.1	235	25.1	131	6.9	36	str4	حکیمانه
2.9021	3	3	6.3	33	15.5	81	47.4	247	23.4	122	7.3	38	str5	
2.8887	3	3	5.2	27	16.5	86	47.8	249	23.0	120	7.5	39	str6	
2.9098	3	3	5.8	30	16.5	86	47.4	247	23.6	123	6.7	35	str7	
3.0576	3	3	7.7	40	20.3	106	47.6	248	18.8	98	5.6	29	citi1	
3.0787	3	3	7.7	40	21.1	110	47.6	248	18.6	97	5.0	26	citi2	
3.0672	3	3	8.3	43	20.5	107	46.6	243	18.8	98	5.8	30	citi3	
3.0902	3	3	8.4	44	21.1	110	46.6	243	18.6	97	5.2	27	citi4	شهروند
3.0653	3	3	8.1	42	20.9	109	46.3	241	19.0	99	5.8	30	citi5	حکمت‌گ
3.1036	3	3	9.0	47	20.7	108	46.8	244	18.4	96	5.0	26	citi6	را
3.0902	3	3	8.1	42	20.3	106	48.6	253	18.6	97	4.4	23	citi7	
3.0806	3	3	8.6	45	21.1	110	45.7	238	18.8	98	5.8	30	citi8	
3.0864	3	3	8.4	44	20.9	109	46.6	243	18.8	98	5.2	27	citi10	
3.0902	3	3	8.3	43	20.3	106	48.2	251	18.6	97	4.6	24	citi11	

توصیف پاسخ گویه‌های مرتبط پیامدهای راهبردهای پیرامونی و درونی

پیامدهای راهبردهای پیرامونی و درونی مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان شامل سه مولفه: تامین نیروی حکیمانه، مدیریت عملکرد حکیمانه و روابط حکیمانه است که طبقه پیامدهای راهبردهای پیرامونی و درونی را تشکیل داده است. برای سنجش مولفه تامین نیروی حکیمانه به عنوان یکی از مولفه‌های پیامدهای راهبردهای پیرامونی و درونی از نه گویه استفاده شده است که میانگین گویه‌ها بین ۳/۰۰۷ تا ۳/۰۳۸ و نما و میانه پاسخ هر نه گویه گزینه «تا حدودی» است. برای سنجش مولفه مدیریت عملکرد حکیمانه به عنوان یکی از مولفه‌های پیامدهای راهبردهای پیرامونی و درونی از هفت گویه استفاده شده است که میانگین گویه‌ها بین ۳/۱۱۵ تا ۳/۱۲۸ و نما و میانه پاسخ هر هفت گویه گزینه «تا حدودی» است. برای سنجش مولفه روابط حکیمانه با کارکنان به عنوان یکی از مولفه‌های پیامدهای راهبردهای پیرامونی و درونی از شش گویه استفاده شده است که میانگین گویه‌ها بین ۳/۱۴۴ تا ۳/۱۶۸ و نما و میانه پاسخ هر شش گویه گزینه «تا حدودی» است. شاخص‌های مرکزی محاسبه شده و همچنین درصد فراوانی پاسخ‌های مرتبط با مولفه‌های مدیریت عملکرد حکیمانه و روابط حکیمانه با کارکنان نشان دهنده این است که از نظر نمونه آماری، این مولفه‌ها در حد بالای متوسط مقیاس اندازه‌گیری است. مولفه تامین نیروی حکیمانه در حد متوسط مقیاس اندازه‌گیری است.

جدول ۵: شاخص‌های آماری پاسخ گویه‌های مرتبط با مولفه‌های پیامدهای راهبردی درونی

مولفه	گویه	کاملاً مخالف		مخالف		تا حدودی		موافق		کاملاً موافق		شاخص مرکزی		
		تعداد	%	تعداد	%	تعداد	%	تعداد	%	تعداد	%	میانه	می	میانگی
	em1	26	5.0	117	22.5	240	46.1	105	20.2	33	6.3	3	3	3.0038
	em2	25	4.8	118	22.6	236	45.3	106	20.3	36	6.9	3	3	3.0192
تامین	em3	22	4.2	118	22.6	241	46.3	98	18.8	42	8.1	3	3	3.0384
	em4	22	4.2	117	22.5	240	46.1	104	20.0	38	7.3	3	3	3.0365
نیروی	em5	27	5.2	118	22.6	238	45.7	101	19.4	37	7.1	3	3	3.0058
	em6	28	5.4	118	22.6	239	45.9	100	19.2	36	6.9	3	3	2.9962
حکیمانه	em7	27	5.2	117	22.5	239	45.9	101	19.4	37	7.1	3	3	3.0077
	em8	24	4.6	117	22.5	244	46.8	100	19.2	36	6.9	3	3	3.0134
	em9	23	4.4	119	22.8	244	46.8	101	19.4	34	6.5	3	3	3.0077
	per1	22	4.2	111	21.3	209	40.1	136	26.1	43	8.3	3	3	3.1286
مدیریت	per2	27	5.2	112	21.5	204	39.2	134	25.7	44	8.4	3	3	3.1075
	per3	24	4.6	112	21.5	207	39.7	134	25.7	44	8.4	3	3	3.1190
عملکرد	per4	25	4.8	111	21.3	208	39.9	133	25.5	44	8.4	3	3	3.1152
	per5	25	4.8	112	21.5	207	39.7	133	25.5	44	8.4	3	3	3.1132
حکیمانه	per6	25	4.8	110	21.1	208	39.9	132	25.3	46	8.8	3	3	3.1228
	per7	25	4.8	112	21.5	207	39.7	134	25.7	43	8.3	3	3	3.1113
روابط	rel1	21	4.0	106	20.3	223	42.8	125	24.0	46	8.8	3	3	3.1324
	rel2	20	3.8	102	19.6	225	43.2	125	24.0	49	9.4	3	3	3.1555
حکیمانه	rel3	21	4.0	101	19.4	221	42.4	125	24.0	53	10.2	3	3	3.1689
	rel4	23	4.4	104	20.0	224	43.0	124	23.8	46	8.8	3	3	3.1267
با	rel5	20	3.8	104	20.0	226	43.4	123	23.6	48	9.2	3	3	3.1440
	rel6	20	3.8	105	20.2	233	44.7	124	23.8	39	7.5	3	3	3.1094

تحلیل توصیفی متغیرها

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 ۶ تا ۸ 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 ۲/۸۸۶ و انحراف معیار ۰/۷۳۶ و واریانس ۰/۵۸۲ دارای چولگی و کشیدگی منفی است. مولفه‌ها بسترها با میانگین ۲/۹۰۱ و انحراف معیار ۰/۷۳۸ و واریانس ۰/۵۴۵ دارای چولگی و کشیدگی منفی است. مولفه‌ها حکمت جمعی با میانگین ۳/۰۶۶ و انحراف معیار ۰/۸۱۵ و واریانس ۰/۶۶۵ 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 ۶: شاخص‌های توصیفی مولفه‌های محورهای راهبردی پیرامونی حکمت بنیان

عامل اصلی	مولفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف	واریانس	چولگی	کشیدگی	انحراف ضریب	کشیدگی
				معیار SD*				چولگی	
مؤلفه‌های راهبردی پژوهشی	نهادها	521	2.886	0.763	0.582	-0.068	-0.310	-0.636	-1.449
	بسترها	521	2.901	0.738	0.545	-0.126	-0.238	-1.180	-1.113
	حکمت								
	جمع	521	3.066	0.815	0.665	-0.298	-0.607	-2.781	-2.843

*Standard deviation

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 ۳/۲۷۱ و انحراف معیار ۰/۹۰۴ و واریانس ۰/۸۱۷ 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 ۷: شاخص‌های توصیفی مولفه‌های محورهای راهبردی درونی حکمت بنیان

عامل اصلی	مولفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار SD*	واریانس	چولگی	کشیدگی	انحراف ضریب چولگی	کشیدگی
شاخص‌های حکمت‌بنیان	مفروضات حکیمانه	521	3.271	0.904	0.817	-0.101	-0.507	-0.940	-2.375
	رفتار حکیمانه	521	3.361	0.857	0.735	-0.345	-0.739	-3.224	-3.460
	تصمیم‌گیری حکیمانه	521	3.210	0.796	0.633	-0.122	-0.802	-1.141	-3.754
	مدیریت حکیمانه	521	3.029	0.863	0.745	0.007	-0.442	0.067	-2.069
	راهبرد حکیمانه	521	2.899	0.825	0.681	-0.146	0.215	-1.368	1.007
	شهروند حکمت‌گرا	521	3.081	0.823	0.678	-0.205	0.010	-1.916	0.048

*Standard deviation

توصیف مولفه‌های مرتبط با پیامدهای راهبردهای پیرامونی و درونی حکمت بنیان

تأمین نیروی حکیمانه، مدیریت عملکرد حکیمانه و روابط حکیمانه مولفه‌های پیامدهای راهبردهای پیرامونی و درونی مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان است. در ادامه به معرفی و تحلیل شاخص‌های استخراج شده برای مولفه‌های آنها پرداخته شده است. مولفه‌ها تأمین نیروی حکیمانه با میانگین $3/014$ و انحراف معیار $0/784$ و واریانس $0/615$ 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 تأمین نیروی حکیمانه و بالا بودن بودن مولفه‌های مدیریت عملکرد حکیمانه و روابط حکیمانه از دیدگاه نمونه آماری است.

جدول ۸: 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	521	3.014	0.784	0.615	-0.035	-0.195	-0.328	-0.911
	مدیریت عملکرد حکیمانه	521	3.117	0.826	0.683	-0.251	-0.832	-2.346	-3.894
	روابط حکیمانه با کارکنان	521	3.139	0.830	0.688	-0.021	-0.282	-0.194	-1.322

بحث

محرك‌های مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان شامل سه مولفه: نهادها، بسترها و حکمت جمعی است که طبقه محورهای راهبردی پیرامونی را تشکیل داده است. بر اساس شاخص‌های مرکزی محاسبه شده و همچنین درصد فراوانی پاسخ‌های مرتبط با مولفه‌های محورهای راهبردی پیرامونی، نهادها، بسترها و حکمت جمعی در حد زیر متوسط مقیاس اندازه‌گیری است. مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان شامل شش مولفه: مفروضات حکیمانه، رفتار حکیمانه، تصمیم‌گیری حکیمانه، مدیریت حکیمانه، راهبرد حکیمانه، شهروند حکمت‌گرا است که طبقه محورهای راهبردی درونی را تشکیل داده است. شاخص‌های مرکزی محاسبه شده و همچنین درصد فراوانی پاسخ‌های مرتبط با مولفه‌های مفروضات حکیمانه، رفتار حکیمانه و تصمیم‌گیری حکیمانه نشان دهنده این است که از نظر نمونه آماری، این مولفه‌ها در حد بالای متوسط مقیاس اندازه‌گیری است. تامین نیروی حکیمانه، مدیریت عملکرد حکیمانه و روابط حکیمانه است که طبقه پیامدهای راهبردهای پیرامونی و درونی را تشکیل داده است. شاخص‌های مرکزی محاسبه شده و همچنین درصد فراوانی پاسخ‌های مرتبط با مولفه‌های مدیریت عملکرد حکیمانه و روابط حکیمانه با کارکنان نشان دهنده این است که از نظر نمونه آماری، این مولفه‌ها در حد بالای متوسط مقیاس اندازه‌گیری است. مولفه تامین نیروی حکیمانه در حد متوسط مقیاس اندازه‌گیری است.

همچنین یافته‌ها حاکی از ایست که 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، اثبات می‌گردد که افزایش محورهای راهبردی پیرامونی منجر به افزایش محورهای راهبردی درونی مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان در سازمان‌های دولتی می‌شود. بعلاوه، 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، نشان داده می‌شود که افزایش محورهای راهبردی پیرامونی منجر به افزایش پیامد راهبردی درونی مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان در سازمان‌های دولتی می‌شود. 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، اثبات می‌گردد که افزایش محورهای راهبردی درونی منجر به افزایش پیامد راهبردی درونی مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان در سازمان‌های دولتی می‌شود. 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 تأثیر غیر مستقیم محورهای راهبردی پیرامونی بر افزایش پیامد راهبردی درونی به واسطه محورهای راهبردی پیرامونی، این نظریه که افزایش محورهای راهبردی بیرونی به واسطه محورهای راهبردی درونی منجر به افزایش پیامد راهبردی درونی مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان در سازمان‌های دولتی می‌شود، تایید می‌گردد.

نتیجه‌گیری

مدیریت منابع انسانی حکمت بنیان در ادارات دولتی شامل سه مولفه نهادها، بسترها و حکمت جمعی است که طبقه محورهای راهبردی پیرامونی را تشکیل داده است. مفروضات حکیمانه، رفتار حکیمانه، تصمیم‌گیری حکیمانه، مدیریت حکیمانه، راهبرد حکیمانه، شهروند حکمت‌گرا است که طبقه محورهای راهبردی درونی را تشکیل داده است. تامین نیروی حکیمانه، مدیریت عملکرد حکیمانه و روابط حکیمانه است که طبقه پیامدهای راهبردهای پیرامونی و درونی را شامل می‌شود.

پیشنهادهای

مهمترین جنبه این مطالعه این است که مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان می‌تواند نقش مهمی در سازمان‌ها و جوامع مبتنی بر حکمت داشته باشد. بکارگیری مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان می‌تواند عدالت اجتماعی را به طور مساوی در میان کارکنان سازمان‌های دولتی به عنوان راهی خاص و مناسب برای ارتقاء حقوق کارکنان برای همه بدون هیچ استثنائی تقویت کند. چنین درکی در مورد مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان موجب گسترش و تعمیق و امکان بحث آگاهانه در مورد سازمان و مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان را فراهم می‌آورد. مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان فرصتی است تا مدیران ارشد از قضاوت و اقدام خردمندانه در جهت ساخت یک سازمان حکیمانه استفاده نمایند. پیامد چنین سازمانی ترویج و تقویت عدالت اجتماعی و روانی است که عدالت اجتماعی به نیازهای انسان از نظر ثروت، فرصت‌ها و امتیازات درون یک جامعه اشاره دارد. به منظور تلاش برای برقراری عدالت اجتماعی یکسان، لازم است عقل عملی در حقوق و وظایف برای تضمین توزیع عادلانه در مشاغل، حمایت اجتماعی، گفتگوی اجتماعی و اصول و حقوق اساسی در محل کار تعیین شود. این مدیریت برای اطمینان از توزیع عادلانه ثروت، فرصت برابر، برابری نتیجه و کاهش بی‌عدالتی فاحش اجتماعی است.

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.

مطابق نتایج حاصل از مطالعه همچنین پیشنهاد می‌شود: با توجه به اینکه پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی حکمت بنیان فارغ از عوامل پیرامونی اجتماع و عناصر محیط بیرون و همچنین عناصر درون سازمان امکان پذیر نیست، لذا برنامه‌ها و آیین‌های فرهنگ‌ساز به منظور مساعد ساختن محیط سازمان را مد نظر قرار دهند.

با توجه به مولفه‌های نقش آفرین درون سازمان از جمله مدیریت حکیمانه، تصمیم‌گیری حکیمانه، رفتار حکیمانه، شهروندگرایی حکمت‌گرا، پیشنهاد می‌شود ضمن فرهنگ‌سازی مفهوم حکمت و خارج کردن آن از یک مفهوم صرفاً فلسفی و معنوی به یک مفهوم کاربردی در عرصه سازمان، منشورهای تصمیم‌گیری و عملکردی در سطح مدیران و کارکنان با رویکرد حکیمانه به اقتضای هر حوزه کارکردی تهیه و ترویج شود.

منابع

- Ahmadbeigi, Alireza, Ahmadi, Massoud, and Zamani, Farshideh. (1400). Designing a comprehensive model of a sustainable human resource management system in line with the development of the automobile industry. *Industrial Technology Development*, 19(43), 37-48. [In Persian]
- Cegarra-Sánchez, J., Cegarra-Navarro, J. G., & Sánchez-Medina, A. J. (2022). Co-creating practical wisdom through rational, spiritual and emotional capacities. *Kybernetes*, (ahead-of-print).
- Darnell, C., Blaine J. Fowers, Kristjánsson, K., (2022) A multifunction approach to assessing Aristotelian phronesis (practical wisdom). *Personality and Individual Differences* 196, pages 111684
- Dalal, N., & Pauleen, D. J. (2019). The wisdom nexus: Guiding information systems research, practice, and education. *Information Systems Journal*, 29(1), 224-244.
- Fortun Euclidi, Saeeda, and Seyyed Naqvi, Mir Ali. (1400). Strategic model of sustainable human resource management in administrative organizations. *Naja Strategic Studies*, 6(20), 25-67.
- Haqdoost, Ali Akbar, Emami Razavi, Seyed Hasan, Afshar, Leila. (1400). Hekmat Banyan University, the strategic goal of the six-faceted model of medical science education excellence. *Medicine and Cultivation*, 30(1), 57-65. [In 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
- Jandaghi, Mohammad, Qolipour, Arin, Ismaili, Neda Mohammad, Nargesian, Abbas. (1401). Identifying the factors preventing the implementation of sustainable human resources management (case study: Stock Exchange Organization, Energy Exchange and Iran Commodity Exchange). *Governance and Development*, 2(3), 3-34. doi: 10.22111/jipaa.2023.389386.1109.[In Persian]
- 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, and education", *Roeper Review*, Vol. 42 No. 4, pp. 241-257, doi: 10.1080/02783193.2020.1815263.[In Persian]
- Kargshuraki, Mohammad. (1401). Digital Sustainable Human Resource Management Model - Based on Dynamic Capabilities. *Improvement and Transformation Management Studies*, 31(105), 101-65. [In Persian]
- Kikha, Alame. (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. [In Persian]
- Kiyani, Ezzatullah, Rangriz, Hassan, Ahmadi, Kiyomarth. (1401). Designing a model to explain sustainable human resource management in Iran's government organizations (sociological approach). *Iranian Political Sociology Monthly*, 5(7), 178-201. [In Persian]
- Mirsaeidi, S. H., Gelard, P. & Daneshfard, K. (2021). Designing a model for upgrade the productivity of human resources in the National Iranian Oil Company. *Strategic studies in the oil and energy industry*, 13 (50) :193-212. [In Persian]
- Moradi, Morteza. (2014). Presenting a wisdom-based organization model in government departments. *Public Administration*, 7(1), 185-209. [In Persian]
- Norouzian Amiri, Seyyed Mohammad, Khalkhali, Ali, Shakibaei, Zohra (2018). Conceptualization of management of school wisdom, scientific research quarterly of school management, 7th period, 1st issue[In Persian]
- Qalipour, Vahid, Hamedinia, Amir. (1400). The importance of sustainable human resource management to achieve the goals and objectives of sustainable development. *Bimonthly New Attitudes of Business Management*, 2(5), 200-216. [In Persian]
- Rahmani Naira, Zahedi Wafa, Zahra, Yazdizadeh, Sara. (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. [In Persian]

- Rahmani, Nireh, Dayalmeh, Niko. (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) [In Persian]
- Rahmani, Nireh, Pourkarimi, Javad, Dayalmeh, Niko Khanifar, Hossein. (2017) The components of wisdom-oriented leadership: a meta-composite study, management of public organizations, 7th year, number 1 (25 series) [In Persian]
- Sadat Hosseini, Akram Al Sadat, and Mohammadi, Marzieh. (1400). The concept of wisdom-based nursing: a review study. Islamic Studies in Health, 5(1), 47-58. [In Persian]
- Sternberg, R. J. Karami. S.)2023(. Intelligence, Creativity, Wisdom: A 6P Analysis. Intelligence, Creativity, and Wisdom, pages 339-365.
- Tahmasabi Roshan, Neda and Arab Kolmari, Mehbobe and Alizadeh Thani, Mohsen and Jani Roshan, Reza, (1401). The impact of sustainable human resource management on sustainable performance: The mediating role of green supply chain management. Business Reviews, 20(116), 57-74. [In Persian]
- Wickham, Wajda. (2018). Innovation, sustainable human resource management (HRM) and customer satisfaction. Naja Human Resources, 13(57), 105-130. SID. <https://sid.ir/paper/399575/fa>[In Persian]
- Zhang, K., Shi, J., Wang, F., & Ferrari, M. (2022). Wisdom: Meaning, structure, types, arguments, and future concerns. Current Psychology, 1-22.

Validation of policy-based human resource management indicators in government organizations

Abstract

The role of wisdom in different dimensions of organizations and sub-systems of organizations, especially in the human resource management system, can be considered. Although the concept of wisdom-based organization has been proposed in the management literature and it has been stated that wisdom-based organizations can have practical capacity more than a knowledge-based organization. But the components in government organizations are still not clear. In this regard, this study tries to extract the components and refine and validate the indicators identified in the management of strategic human resources and our relationships between them.

The method is the descriptive-survey research, done by sampling a cluster of managers, deputies, heads of departments and experts in charge of government organizations: program and budget, education, health and treatment, Ministry of Science, Research and Technology, document registration, tax affairs and Gas company. Structural equation model with Lisrel software was used to analyze the data. The research tool was a researcher-made questionnaire.

The promotion of peripheral strategic axes leads to the improvement of internal strategic axes and the reduction of peripheral strategic axes causes the reduction of internal strategic axes. As a result, with the support of the effect of the strategic axes of the environment on the increase of the strategic axes of the internal, it is proved that the increase of the strategic axes of the environment leads to the increase of the strategic axes of the internal strategic axes of the management of strategic human resources in government organizations.

Keywords: validation of indicators, human resource management, wisdom.

جدول شماره ۱ (پیوست ۱)

جدول ۱: روایی قضاوتی گویه‌ها در ارتباط با سازه‌ها براساس ارزیابی خبرگان از ضرورت و مرتبط بودن

شماره	مولفه	گویه پرسشنامه	روایی ارزیابان	نتیجه و
			cvi	cvr
۱	فصل اول: مبانی و مفاهیم	در محیط برون سازمان من نهادهای مدنی و شهروندی فعال و تاثیرگذار وجود دارند.	0.93	0.73
۲		در محیط برون سازمان من نهادهای ارزشی فعال و تاثیرگذار وجود دارند.	0.93	0.73
۳		در محیط برون سازمان من نهادهای سیاسی فعال و تاثیرگذار وجود دارند.	0.93	0.73
۴		در محیط برون سازمان من نهادهای فرهنگی فعال و تاثیرگذار وجود دارند.	0.93	0.87
۵		در محیط برون سازمان من نهادهای قانونی فعال و تاثیرگذار وجود دارند.	0.87	0.73
۶		در محیط برون سازمان من نهادهای بودجه‌ای فعال و تاثیرگذار وجود دارند.	0.80	0.87
۷	فصل دوم: چالش‌ها و فرصت‌ها	محیط برون سازمان من محیطی پویا و در حال تغییر است.	0.87	0.87
۸		سیاست‌های حاکم بر محیط بیرون سازمان من سیاست‌هایی مبتنی بر حکمت هستند.	0.80	0.87
۹		در محیط بیرون سازمان من قوانین و مقررات حمایتی در شکل‌گیری حکیمانه سازمان‌ها وجود دارد.	0.80	0.87
۱۰		در محیط بیرون سازمان من فرهنگ حکیمانه اندیشیدن حاکم است.	0.93	0.87
۱۱		محیط بیرون سازمان من به گونه‌ای است که نیازهای جامعه شهروندی و ذینفعان سازمان را منعکس می‌کند.	0.93	0.73
۱۲		فرآیندهای اجتماعی در جامعه من پیچیده هستند.	0.60	0.33
۱۳	فصل سوم: مدل مفهومی	اعضای جامعه برون سازمان من ضابطه‌گرا هستند.	0.87	0.73
۱۴		فرهنگ حاکم بر جامعه برون سازمان من پویا و هوشمند است.	0.93	0.73
۱۵		جامعه برون سازمان من تمدن‌گرا هستند.	0.87	0.87
۱۶		جامعه برون سازمان من به قوای حاکمیتی اعتماد دارند.	0.93	0.87
۱۷		جامعه برون سازمان من مسئولیت‌پذیر هستند.	0.87	0.87
۱۸		جامعه برون سازمان من حق طلب هستند.	0.87	0.87
۱۹	فصل چهارم: راهکارها و پیشنهادات	سازمان من بر اساس رویکردی کل‌نگر و نگاه همزمان به دنیا و آخرت شکل گرفته است.	0.93	0.87
۲۰		سازمان من بر اساس رویکرد حق طلبانه شکل گرفته است.	0.80	0.87
۲۱		سازمان من بر اساس رویکرد مبتنی بر تقوا شکل گرفته است.	1.00	0.87
۲۲		اصل شکیبایی بر کلیه شئون سازمان من حاکم است.	0.93	0.87
۲۳		سازمان من بر اساس اعتماد شکل گرفته است.	0.93	0.87
۲۴		اصل شورا از اصول حاکم بر سازمان من است.	1.00	0.87
۲۵	فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادها	سازمان من جامعه‌محور است.	0.87	0.73
۲۶		سازمان من در برابر انجام امور ذینفعان خود، دنیا و آخرت را در نظر می‌گیرد.	0.93	0.73
۲۷		اقتدار بر ساختار انسانی سازمان من حاکم است.	0.67	0.33
۲۸		عقلانیت مبتنی بر وحی از مفروضات امور در سازمان من است.	0.60	0.47
۲۹		در سازمان من فرهنگ اعتماد ترویج و تقویت می‌شود.	0.87	0.87
۳۰		در سازمان من عدالت‌گرایی دنبال می‌شود.	0.93	0.73
۳۱		در سازمان من دانش بهنگام تسهیم می‌شود.	0.87	0.87

شماره	مؤلفه	گویه پرسشنامه	روایی ارزیابان	نتیجه و
			cvi	cvr
۳۲		سازمان من به صورت مستمر به پرورش کارکنان می‌پردازد.	0.67	0.47
۳۳		در سازمان من درستکارانه و مبتنی بر اخلاق رفتار می‌کند.	0.93	0.73
۳۴		سازمان من نسبت به کلیه امور هوشیارانه عمل می‌کند.	0.87	0.87
۳۵		سازمان من نسبت به خواسته‌های ذینفعان فعالانه پاسخگو است.	0.93	0.87
۳۶		سازمان من عملگراست و بهنگام نسبت به امور گوناگون واکنش نشان می‌دهد.	0.93	0.87
۳۷		اقدامات سازمان من در جهت خلاقیت پروری است.	0.87	0.87
۳۸		سازمان من دانائی گرا است.	0.93	0.87
۳۹		سازمان من شایسته پرور است.	0.93	0.87
۴۰		ژرف اندیشی در سازمان من رواج دارد.	0.60	0.47
۴۱		اقدامات سازمان من در جهت بشر دوستی است.	0.87	0.73
۴۲	توسعه سازمان	در سازمان من تصمیمات بر مبنای شناخت عمیق مسائل شکل می‌گیرند.	0.93	0.73
۴۳		در سازمان من برای انتخاب تکلیف‌گرایانه عمل می‌شود و تصمیمات بر اساس مفروضات معنوی شکل می‌گیرند.	0.93	0.87
۴۴		در تصمیمات اخذ شده در سازمان من انتخاب گزینه‌ها هوشمندانه است.	0.87	0.73
۴۵	توسعه سازمان	تصمیمات اخذ شده در سازمان من شفاف هستند.	0.93	0.87
۴۶		تصمیمات اخذ شده در سازمان من با زمینه‌های اجرایی تصمیم سازگار هستند.	0.93	0.87
۴۷		تصمیمات اخذ شده در سازمان من با حقایق هستی سازگار هستند.	0.87	0.87
۴۸	توسعه سازمان	در سازمان من تصمیمات بر اساس روشهای چند معیاره اخذ می‌شوند.	0.87	0.87
۴۹		تصمیمات در سازمان من سازگار با ملاحظات اجتماعی اخذ می‌شوند.	0.87	0.87
۵۰		سازمان من به صورت توانمند از توان تجربه، دانش، مهارت، تخصص و معنویت نیروها بهره برداری می‌کند و این فرآیند را تقویت می‌نماید.	0.93	0.87
۵۱	توسعه سازمان	سازمان من به صورتی ابتکاری فرهنگ حاکم را در جهت شکل دادن به فرهنگ حکیمانه تغییر داده است.	0.93	0.87
۵۲		سازمان من از دانسته‌های کل اعضای سازمان بهره می‌برد.	0.53	0.47
۵۳		سازمان من قادر است از داده‌های ادراکی و کیفی بهره برداری کند.	0.87	0.87
۵۴	توسعه سازمان	سازمان من در تصمیمات و اقدامات عینیت و ذهنیت را هم ارزش میداند.	0.87	0.87
۵۵		در سازمان من قبل از هر اقدام مصلحت جمعی را مورد ملاحظه قرار می‌دهد.	0.87	0.87
۵۶		در سازمان من توسعه یادگیری‌های معنوی مورد تاکید است.	0.87	0.87
۵۷	توسعه سازمان	در سازمان من حقیقت‌گرایی حاکم است.	0.60	0.47
۵۸		در سازمان من هارمونی و زیبایی شناسی در کلیه امور تقویت می‌شود و توسعه می‌یابد.	0.87	0.87
۵۹		در سازمان من راهبردها با ملاحظات اخلاقی طراحی می‌شوند.	0.87	0.87
۶۰	توسعه سازمان	در سازمان من ارزشهای محوری تدوین شده‌اند و در تعیین راهبردها در نظر گرفته می‌شوند.	0.87	0.87
۶۱		در سازمان من تشخیص امور راهبردی مبتنی بر تحلیل‌های عمیق است.	0.73	0.47
۶۲		در سازمان من شناخت متغیرها با رویکرد راهبردی صورت می‌گیرد.	0.87	0.87
۶۳		در سازمان من استراتژی با محوریت اخلاق اجرا می‌شود.	0.60	0.47

شماره	مؤلفه	گویه پرسشنامه	روایی ارزیابان	نتیجه و
			cvi	cvr
۶۴		در سازمان من استراتژیها به رویکرد ارزش محور اجرا می‌شوند.	0.87	0.87
۶۵		سازمان من در کلیه امور از الگوی بهبود مستمر بهره می‌برد.	0.53	0.33
۶۶		در سازمان من برای اجرای راهبرد موزون بودن و توجه به هارمونی (زیبایی شناسی) در نظر گرفته می‌شود.	0.87	0.87
۶۷		در سازمان من مدیریت عملکرد با ملاحظات حکیمانه صورت می‌گیرد.	0.87	0.87
۶۸		سازمان من به نظام جبران خدمت و پاداش عمق بخشیده است.	0.40	0.47
۶۹		در سازمان من بازخوردهای عملکرد معنایی هستند.	0.87	0.73
۷۰		در سازمان من خواسته‌های ذینفعان ملاک ارزیابی است و نتایج و پیامدهای عملکرد با این معیار سنجش می‌شود.	0.53	0.33
۷۱		سازمان من اقدامات اصلاحی را به صورت مستمر انجام می‌دهد.	0.60	0.47
۷۲	کارکنان	کارکنان در سازمان من شهروندان سازمانی جمع‌گرا هستند.	0.93	0.87
۷۳		کارکنان سازمان من شهروندانی با فهم بالایی از قوانین هستند.	0.67	0.33
۷۴		کارکنان در سازمان من شهروندانی با هوش عملی - اجتماعی هستند.	0.93	0.87
۷۵		کارکنان در سازمان من شهروندانی هستند که از منطق بازار پیروی نمی‌کنند.	0.93	0.87
۷۶		کارکنان در سازمان من شهروندانی هستند که به صورت مستمر بر آگاهی خود می‌افزایند.	0.67	0.47
۷۷		کارکنان در سازمان من شهروندانی هستند که به صورت مستمر در حال یادگیری می‌باشند.	0.67	0.47
۷۸		کارکنان در سازمان من شهروندانی حقیقت‌گرا هستند.	0.93	0.73
۷۹		کارکنان در سازمان من در کلیه امور غائی‌نگر هستند.	0.60	0.33
۸۰		کارکنان در سازمان من شهروندانی هستند که میل به تعالی دارند.	0.93	0.87
۸۱		جوانمردی بر کلیه رفتارها و عملکرد کارکنان در سازمان من حاکم است.	0.53	0.47
۸۲		کارکنان در سازمان من شهروندانی هستند که تفکر چند بعدی دارند.	0.93	0.87
۸۳		کارکنان در سازمان من شهروندانی قابل اعتماد هستند.	0.93	0.87
۸۴		کارکنان در سازمان من شهروندانی عدالت‌گرا هستند.	0.87	0.87
۸۵		کارکنان در سازمان من شهروندانی با تقوا هستند.	0.80	0.73
۸۶		کارکنان در سازمان من شهروندانی هستند که قادرند در تفکر و رفتار عینیت و ذهنیت را ترکیب کنند.	0.93	0.87
۸۷		کارکنان در سازمان من شهروندانی اخلاق‌گرا هستند.	0.87	0.87
۸۸		کارکنان در سازمان من شهروندانی مسئولیت‌پذیر با پاسخگویی شفاف هستند.	0.80	0.87
۸۹		کارکنان در سازمان من دارائی‌های مادی و معنوی سازمان را حفظ می‌کنند.	0.67	0.47
۹۰		کارکنان در سازمان من شهروندانی نوع دوست هستند.	0.60	0.47
۹۱	به منظور تامین نیروی حکیمانه	به منظور تامین نیروی حکیمانه انتخاب نیروی انسانی هوشمندانه انجام می‌شود.	0.93	0.87
۹۲		در سازمان من سازکارهای مدیریت نیروی انسانی به شکلی است که روند یادگیری صعودی شود.	0.53	0.47
۹۳		به منظور تامین نیروی حکیمانه شکوفائی خلاقیت بسترسازی می‌شود.	0.87	0.87
۹۴		به منظور تامین نیروی حکیمانه نادانی و خلاءها مطالعه می‌شود.	0.80	0.73

شماره	مؤلفه	گویه پرسشنامه	روایی ارزیابان	نتیجه و
			cvi	cvr
۹۵		به منظور تامین نیروی حکیمانه به موضوع یادگیری نیروی انسانی بلند مدت نگاه می‌شود.	0.93	0.87
۹۶		در تامین نیروی حکیمانه برای تفکر چند بعدی بسترسازی می‌شود	0.87	0.73
۹۷		در سازمان من بسترها به شکلی فراهم شده است که از اطلاعات به صورت فریبکارانه بهره برداری نشود.	0.53	0.47
۹۸		به منظور تامین نیروی حکیمانه در تدوین مسیر شغلی رویکردی غائی‌نگر حاکم است.	0.93	0.87
۹۹		به منظور تامین نیروی حکیمانه بر حرکت از فرصت طلبی شخصی به سوی فرصت طلبی سازمانی تاکید می‌شود.	0.87	0.73
۱۰۰		به منظور تامین نیروی حکیمانه در ارتقاء هارمونی (زیبائی شناسی) در نظر گرفته می‌شود.	0.93	0.87
۱۰۱		به منظور تامین نیروی حکیمانه هارمونی (زیبائی شناسی) شاغل و شغل در نظر گرفته می‌شود.	0.87	0.87
۱۰۲	مدیریت عملکرد حکیمانه	به منظور مدیریت عملکرد حکیمانه عدالت توزیعی به شکلی هوشمندانه پیاده‌سازی و دنبال می‌شود.	0.93	0.87
۱۰۳		به منظور مدیریت عملکرد حکیمانه بر عملکرد آگاهانه کارکنان تاکید می‌شود.	0.87	0.87
۱۰۴		به منظور مدیریت عملکرد حکیمانه پرداختها براساس عملکرد هوشمندانه و هارمونیک تعیین می‌شود.	0.93	0.87
۱۰۵		به منظور مدیریت عملکرد حکیمانه مبنای ارزیابی‌ها تحقق مصلحت جمعی در نظر گرفته می‌شود.	0.80	0.87
۱۰۶		به منظور مدیریت عملکرد حکیمانه به معانی عملکرد امتیاز داده می‌شود.	0.87	0.73
۱۰۷		به منظور مدیریت عملکرد حکیمانه عملکرد به صورتی اقتضائی سنجیده می‌شود.	0.80	0.87
۱۰۸		به منظور مدیریت عملکرد حکیمانه تعالی معنوی، کیفی و کمی مبنای ارزیابی قرار می‌گیرد.	0.80	0.87
۱۰۹	روابط حکیمانه با کارکنان	به منظور ایجاد روابط حکیمانه با کارکنان رویکرد خود مدیریتی با تکیه بر اخلاق و معنویات دنبال می‌شود.	0.87	0.87
۱۱۰		به منظور ایجاد روابط حکیمانه با کارکنان تصمیم‌گیری‌ها بر مبنای برآیند دانائی جمعی اخذ می‌شود.	0.87	0.87
۱۱۱		به منظور ایجاد روابط حکیمانه با کارکنان از ترکیب ابزارهای عینی و ذهنی در قالب منشور شهروندی برای کنترل استفاده می‌شود.	0.80	0.87
۱۱۲		به منظور ایجاد روابط حکیمانه با کارکنان منشور شهروندی فصل مشترک روابط است.	0.80	0.73
۱۱۳		به منظور ایجاد روابط حکیمانه با کارکنان تعهد به کلیه ذینفعان بر کلیه امور و فرآیندها حاکمیت دارد.	0.80	0.73
۱۱۴		به منظور ایجاد روابط حکیمانه با کارکنان در کلیه تعاملات رویکرد اخلاق‌گرایانه وجود دارد.	0.80	0.87

جدول شماره ۲ (پیوست ۲)

جدول ۲: نتایج کدگذاری اجزای الگوی مدیریت منابع انسانی حکمت‌بنیان در بخش کیفی پژوهش

نوع کدها و مضامین		پایه
فرآگیر	سازمان‌دهنده	پایه
مهرورهای راهبردی پیروا	نهادهای	بسترها
نهادهای مدنی و شهروندی (۸)، نهادهای ارزشی (۱۸)، نهادهای سیاسی (۱۵)، نهادهای فرهنگی (۱۷)، نهادهای قانون‌گذاری (۱۸) و نهادهای بودجه‌ای (۱۹)		
پویایی محیط (۸)، پیچیدگی فرآیندهای جامعه (۷)، سیاستهای حکمت‌بنیان (۱۷)، قوانین و مقررات حمایتی (۱۵)، فرهنگ حکیمانه اندیشیدن (۱۶) و تعامل با نیازهای جامعه شهروندی و ذینفعان (۱۷)		
آگاهی پویا (۱۲)، ضابطه‌گرایی (۱۰)، فرهنگ پویا و هوشمند (۱۴)، تمدن‌گرایی (۱۶)، اعتماد به قوای حاکمیتی (۱۷)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی (۱۳)، گرایش همزمان به تعالی دنیوی و اخروی (۱۵) و حق طلبی (۱۷)		
کل‌نگری (نگاه به دنیا و آخرت) (۹)، حق طلبی (۱۵)، تقوا (۹)، اقتدار (۸)، اصل شکیبایی (۹)، اصل اعتماد (۱۵)، اصل شورا (۱۴)، جامعه محوری (۱۲)، اصل تساوی (۱۴)، عقلانیت مبتنی بر وحی (۸)، نگاه دنیوی و اخروی به امور ذینفعان (۱۰) و ایجاد و توسعه شور خدمت (۱۱)،		
ترویج و تقویت فرهنگ اعتماد (۱۷)، عدالت‌گرایی (۱۵)، تسهیم دانش بهنگام (۱۴)، تربیت و پرورش مستمر (۱۷)، درستکاری اخلاقی (۱۸)، هوشیاری (۱۷)، پاسخگویی فعال (۱۷)، عملگرایی بهنگام (۱۸)، شهودگرایی (۱۱)، شایسته‌پروری (۱۵)، شهامت‌پروری (۱۴)، خلاقیت‌پروری (۱۸)، ژرف اندیشی (۱۷)، دانایی‌گرایی (۱۷) و بشر دوستی (۱۵)		
شناخت عمیق مساله (۱۷)، انتخاب تکلیف‌گرایانه (مفروضات معنوی) (۱۳)، انتخاب هوشمندانه (۱۴)، تصمیم‌گیری شفاف (۱۶)، صحت و دقت در انتخاب گزینه (۱۵)، سازگار با زمینه‌های اجرایی تصمیم (۱۶)، سازگار با حقایق هستی (۱۰)، مبتنی بر روشهای چندمعیاره (۱۲)، قابلیت اعتماد در محیطهای نامطمئن (۱۵)، سازگار با ملاحظات اجتماعی (۱۱)،		

نوع کدها و مضامین	فراگیر	سازمان دهنده	پایه
مدیریت منابع انسانی	فرآیند	حکیمانه	یادگیری پویا و فراگیر (۱۲)، توانمندسازی در بهره‌برداری توانان تجربه، دانش، مهارت، تخصص و معنویت (۱۵)، دگرگونی ابتکاری فرهنگ در راستای پایه‌ریزی فرهنگ حکمت‌بنیان (۱۴)، توانمندی در بهره‌برداری از داده‌های ادراکی و کیفی (۱۳)، بهره‌برداری از دانسته‌های کل اعضای سازمان (۱۴)، هم ارزش دانستن بار عینیت و ذهنیت در تصمیم و اقدام (۱۵)، ارزیابی مصلحت جمعی پیش از اقدام (۱۴)، توسعه یادگیری‌های معنوی (۱۵)، توسعه تعبدگرایی (۸)، توسعه حقیقت‌گرایی (۱۳)، توسعه هوش عاطفی (۱۲)، توسعه هوش معنوی (۱۰)، تسهیم حقایق و حکمت (۱۱)، توسعه هوش استدلالی (۱۴) و تقویت و توسعه زیبایی‌شناسی (۱۰)
مدیریت منابع انسانی	راهبرد	حکیمانه	طراحی اخلاقی راهبرد (۱۵)، تدوین ارزشهای محوری (۱۷)، تشخیص تحلیلی - راهبردی (۱۵)، شناخت راهبردی (۱۶)، ترسیم منشور شهروندی (۹)، زیبایی‌شناسی راهبردی (۱۰)، اجرای اخلاق‌محور استراتژی (۱۴)، اجرای ارزش‌محور استراتژی (۱۵)، پیروی از الگوی بهبود مستمر (۱۲)، ملاحظات زیبایی‌شناسی و هارمونی در اجرا (۱۰)، عمق بخشی به نظام جبران خدمت و پاداش (۱۴)، مدیریت عملکرد با ملاحظات حکیمانه (۱۵)، شفافیت ابزارها (۱۶)، توجه به بازخوردهای معنایی (۱۱)، سنجش واریانس نتایج و پیامدها با چارچوبهای منشور شهروندی (۱۰)، سنجش واریانس نتایج و پیامدها با خواسته‌های ذینفعان (۱۲) و استمرار در اقدامات اصلاحی (۱۵)
مدیریت منابع انسانی	تسهیل‌گری	حکیمانه	جمع‌گرایی (۱۷)، فهم قوانین (۱۶)، هوش عملی - اجتماعی (۱۴)، پرهیز از منطق بازار (۱۰)، استمرار آگاهی (۱۵)، یادگیری مستمر (۱۶)، حقیقت‌گرایی (۱۸)، غائی‌نگری (۱۴)، تخصص‌گرایی (۱۵)، میل به تعالی (۱۱)، هوش شنیداری (۸)، هوش عملکردی (۱۱)، جوانمردی (۱۰)، تفکر چند بعدی (۱۷)، اعتماد (۱۷)، عدالت‌گرایی (۱۸)، تقوا (۱۳)، قابلیت ترکیب همزمان عینیت و ذهنیت (۱۰)، اخلاق‌گرایی (۱۸)، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی شفاف (۱۷)، همدردی (۱۱)، حافظ دارائی‌های مادی و معنوی سازمان (۱۳) و نوع دوستی (۱۴)
مدیریت منابع انسانی	تأمین نیروی	حکیمانه	انتخاب هوشمندانه نیروی انسانی (۱۸)، جاری‌سازی روند صعودی یادگیری (۱۲)، بسترسازی شکوفائی استعدادها (۱۷)، بسترسازی شکوفائی خلاقیت (۱۵)، مطالعه نادانی‌ها (۱۱)، بلند مدت‌گرایی در یادگیری (۱۴)، بسترسازی تفکر چند بعدی (۱۵)، بسترسازی برائت از بهره‌برداری فریبکارانه اطلاعاتی (۱۳)، برنامه‌های یادگیری پویا و فراگیر (۱۵)، غائی‌نگری در تدوین مسیر شغلی (۱۳)، حرکت از فرصت طلبی شخصی به فرصت طلبی سازمانی (۱۵)، هارمونی (زیبائی‌شناسی) در ارتقاء (۱۴) و هارمونی (زیبائی‌شناسی) میان شغل و شاغل (۱۱)
مدیریت عملکردهای روابط کارکنان	حکیمانه	حکیمانه	عدالت توزیعی هوشمندانه (۱۵)، تاکید بر عملکرد آگاهانه (۱۴)، پرداخت مبتنی بر عملکرد هوشمندانه و هارمونیک (۱۶)، ارزیابی بر مبنای تحقق مصلحت جمعی (۱۴)، امتیاز دهی به معانی عملکرد (۱۵)، سنجش اقتضائی عملکرد (۱۸) و ارزیابی بر مبنای تعالی معنوی، کیفی، کمی (۱۴) خود مدیریتی با تکیه بر اخلاق و معنویات (۱۶)، تصمیم‌گیری بر مبنای برآیند دانایی جمعی (۱۶)، کنترل بر مبنای ترکیب ابزارهای عینی و ذهنی در قالب منشور شهروندی (۱۵)، منشور شهروندی فصل مشترک روابط (۱۴)، حاکمیت تعهد به ذینفعان (۱۷) و اخلاق‌گرایی در تعاملات (۱۸)