

Research Paper

An empirical analysis of the structure of Wisdom building in universities with an emphasis on Iranian higher education

Somayeh Simaei 1, Elham Fariborzi 2*, Nazisadat Nasseri 3

1. PhD student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Mashhad branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Mashhad branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Mashhad branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

Received:

Accepted:

PP:

Use your device to scan and read the article online

DOI:

Keywords:

wisdom building, higher education, structural modeling, confirmatory factor analysis, Islamic Azad University.

Abstract

Introduction: Wisdom building, as a conceptual approach, emphasizes the translation of value and epistemic principles into executive policies in organizational contexts. The present study was conducted with the aim of empirically analyzing and validating the wisdom building structure in the Iranian higher education system, especially in the Islamic Azad University of Mashhad..

research methodology: This study is quantitative and survey-based, and its statistical population includes 480 faculty members of the aforementioned university, of whom 190 were selected as a sample using stratified random sampling. The data collection tool was a researcher-made questionnaire with 116 items based on components extracted from previous qualitative research. SPSS and PLS software and confirmatory factor analysis were used to analyze the data.

Findings: The results showed that the proposed model, consisting of 6 main categories and 16 components, has a good fit. Components such as practical knowledge, rational thinking, national and cultural strategies, and structural factors play a significant role in realizing formalization.

Conclusion: he results of factor analysis showed that the proposed model has a good fit and its components have significant coefficients. The findings indicate that formalization requires structured design, attention to local requirements, and adaptation to the cultural and epistemic attachments of the higher education system. This model can be used as a basis for policy and decision-making in higher education institutions.

Citation: Somayeh Simaei, Elham Fariborzi *, Nazisadat Nasseri.(2025). An empirical analysis of the structure of Wisdom building in universities with an emphasis on Iranian higher education, Journal of New Approaches in Educational Administration,

Corresponding author: Elham Fariborzi

Address: Department of Educational Sciences, Mashhad branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

Tell: 0915 518 7872

Email: e-fariborzi@mshdiau.ac.ir

Extended Abstract

Introduction:

Today, in the country's higher education system, despite the increase in the literacy and knowledge level of employees and managers, this knowledge is not used properly in practice as it should be and perhaps should be, and universities and higher education centers have not been able to use the knowledge of individuals in an efficient manner. Studies in the country's higher education show that higher education is facing challenges such as the globalization of higher education, the development of information and communication technology, changing the value of academic knowledge, the decline in the population of young people, strict government supervision, problems related to quota allocation and competition, and that rationalization as a solution can lead to an appropriate response to such challenges. Therefore, it is of great importance for the higher education system to design measures and indicators related to rationalization and its development. In view of the above-mentioned issues and considering that the most important challenge of the higher education system is the deepening of knowledge, this study attempted to explore the rationalization model in the country's higher education system in order to achieve synergy and effectiveness in the performance of the higher education system while aligning the system of attachments and beliefs with techniques.

Context:

In recent years, efforts have been made to design metrics and indicators related to legalization and its development in higher education in the country.

Goal:

The purpose of the present study is to validate the wisdom building in the country's higher education system.

Method:

The research method is descriptive and survey type. The statistical population of this research is the faculty members of the Islamic Azad University of Mashhad, numbering 460 people, of whom 190 people were selected as a statistical sample using the Morgan table with a random stratified method proportional to the volume and using the Cochran formula. The research tool includes a researcher-made questionnaire that includes 6 categories and 16 components with 116 questions. The category of causal factors includes 3 components of individual, interpersonal and organizational factors. The central category (rationalization) includes 3 components of

practical knowledge, intelligent knowledge and wise thinking. The category of strategies includes 4 components of the country's comprehensive scientific strategy, transformational leadership strategy, behavioral wisdom strategy and explanation jihad strategy. The category of consequences includes 2 components of improving the performance of the education system and realizing moral virtues. The category of service context includes 2 components of cultural factors and structural factors. Finally, the category of intervenors includes 2 components: microenvironment and macroenvironment. For the validity or validation of the face validity model, confirmatory factor analysis was also obtained by professors and experts, and for the reliability, Cronbach's alpha test was used. The reliability coefficient of each category in all components was above 70 percent, so it can be said that the questionnaire has high and acceptable validity and indicates high reliability of the components under study. Finally, SPSS and PLS software were used for data analysis and follow-up analyses.

Findings:

The research findings in the model in question include 6 categories in 16 components: individual, interpersonal, organizational factors, practical knowledge, intelligent knowledge, wise thinking, comprehensive scientific strategy of the country, transformational leadership strategy, behavioral wisdom strategy, explanation jihad strategy, improving the performance of the education system, realizing moral virtues, cultural factors, and structural factors. The data results showed that the aforementioned model has the necessary validity.

Results:

The formalization of the higher education system is a truly revolutionary and transformative system; but not in the sense that it merely transforms physical structures, but rather its goal is a profound intellectual, cultural, and philosophical transformation in individuals and human societies. The formalization of higher education is a transformation of beliefs, thoughts, and ideas, values, and individual and collective motivations. This research emphasized two main features of the formalization of higher education: 1- replacing a holistic and systemic perspective instead of a detail-oriented one, 2- paying attention to the methodological characteristics of wisdom in educating the wise and reasonable.

واکاوی تجربی ساختار حکمی سازی در دانشگاه‌ها با تأکید بر آموزش عالی ایران

سمیه سیمانی^۱، الهام فریبرز^۲، نازیاسادات ناصری^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: حکمی سازی، به عنوان یک رویکرد مفهومی، بر ترجمه اصول ارزشی و معرفتی به سیاست گذاری های اجرایی در بسترهای سازمانی تأکید دارد. پژوهش حاضر با هدف واکاوی تجربی و اعتبارسنجی ساختار حکمی سازی در نظام آموزش عالی ایران، به ویژه در دانشگاه آزاد اسلامی مشهد، انجام شده است.

روش شناسی پژوهش: این مطالعه از نوع کمی و به روش پیمایشی بوده و جامعه آماری آن شامل ۴۸۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه مذکور است که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، ۱۹۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، پرسش نامه ای محقق ساخته با ۱۱۶ گویه بر پایه مؤلفه های استخراج شده از پژوهش کیفی پیشین بود. برای تحلیل داده ها از نرم افزارهای SPSS و PLS و روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

یافته ها: نتایج نشان داد مدل پیشنهادی شامل ۶ مقوله اصلی و ۱۶ مؤلفه، از برازش مناسبی برخوردار است. مؤلفه هایی چون دانش عملی، تفکر خردمندانه، استراتژی های ملی و فرهنگی، و عوامل ساختاری در تحقق حکمی سازی نقش معناداری ایفا می کنند.

بحث و نتیجه گیری: نتایج تحلیل عاملی نشان داد که مدل پیشنهادی از برازش مناسبی برخوردار بوده و مؤلفه های آن دارای ضرایب معناداری هستند. یافته ها بیانگر آن اند که حکمی سازی مستلزم طراحی ساختاریافته، توجه به اقتضات بومی و انطباق با پیوست های فرهنگی و معرفتی نظام آموزش عالی است. این مدل می تواند به عنوان مبنایی برای سیاست گذاری و تصمیم سازی در نهادهای آموزش عالی مورد استفاده قرار گیرد.

تاریخ دریافت:

تاریخ پذیرش:

شماره صفحات:

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن
مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید

DOI:

واژه های کلیدی: حکمی سازی، آموزش

عالی، مدل سازی ساختاری، تحلیل

عاملی تأییدی، دانشگاه آزاد اسلامی.

استناد: سمیه سیمانی، الهام فریبرز، نازیاسادات ناصری. (۱۴۰۳). واکاوی تجربی ساختار حکمی سازی در دانشگاه ها با تأکید بر آموزش عالی ایران، دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی.

* نویسنده مسئول: الهام فریبرز

نشانی: گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

تلفن: ۰۹۱۵۵۱۸۷۸۷۲

پست الکترونیکی: e-fariborzi@mshdiau.ac.ir

مقدمه

نظام آموزش عالی به عنوان رکن کلیدی توسعه علمی، فرهنگی و اقتصادی کشورها، نیازمند پویایی، تحول‌پذیری و اتکا به سازوکارهای بومی سازی شده در سیاست‌گذاری، تصمیم‌سازی و اجرا است (Ghamari, saeidian khorasghani, & rashidpoor, 2024, 183). نظام آموزش عالی ایران به عنوان یکی از مهم‌ترین زیرنظام‌های فرهنگی و علمی کشور، در دهه‌های اخیر با چالش‌هایی متعدد و گاه ساختاری روبه‌رو بوده است؛ از جمله بی‌ثباتی در سیاست‌گذاری‌ها، افت کیفیت تصمیمات راهبردی، فقدان انسجام در برنامه‌های اجرایی، و ناتوانی در انطباق با تحولات سریع علمی و اجتماعی (Paya and Ebrahimabadi, 2022, p10). یکی از دلایل بنیادین این چالش‌ها را می‌توان در نبود چارچوب‌های مفهومی و نظری بومی دانست که توانایی پیوند بین ساحت‌های نظری (مانند ارزش‌ها، اصول اسلامی، مبانی فلسفی آموزش) و ساحت‌های عملی (مانند برنامه‌ریزی، مدیریت و ارزیابی) را داشته باشند (Valiollahi Roodbari, Rasoli, & salimi, 2023, 115). همچنین امروزه آموزش عالی با چالش‌های دیگری نظیر افت کیفیت تصمیم‌گیری، عدم انسجام در سیاست‌ها، شکاف بین مبانی نظری و عملی، و ناتوانی در پاسخ‌گویی به نیازهای بومی جوامع نیز روبه‌رو هستند. یکی از علل بنیادین این چالش‌ها، فقدان چارچوب‌های مفهومی است که بتوانند اصول ارزشی، مبانی نظری و اهداف کلان نظام آموزشی را به صورت منسجم در فرآیند سیاست‌گذاری و اجرای برنامه‌ها وارد کنند (Mohammadi, Azizabadi Farahani, Ameri Shahrabi and Qayyumi, 2024, p38). به عبارتی، جامعه در حال خیزش ما به شدت نیازمند یک دیدگاه آموزشی جدید و در عین حال چابک است که هم نوعی فلسفه توسعه آموزشی-پرورشی باشد و هم بتواند چشم انداز روشنی از آینده آموزش کشور ترسیم نماید (Keikha, 2021, p229). در این میان، فرآیند «حکمی سازی» به عنوان رویکرد و دیدگاهی مفهومی که بر ترجمان اصول نظری و ارزشی حاکم بر یک نظام به سطح برنامه‌ریزی و اقدام تأکید دارد، می‌تواند نقش مهمی در ارتقای کیفیت تصمیمات در آموزش عالی ایفا کند. حکمی سازی در آموزش عالی نه صرفاً یک نظریه انتزاعی، بلکه ضرورتی برای تطبیق سیاست‌ها و برنامه‌ها با مقتضیات فرهنگی، اجتماعی و ارزشی کشور است. «حکمی سازی» به عنوان سازوکاری برای تبدیل گزاره‌های ارزشی و معرفتی به سطح تصمیمات راهبردی و اجرایی، می‌تواند خلأ موجود را پر کرده و گامی مهم در جهت کارآمدسازی ساختار آموزش عالی محسوب شود. با این حال، علی‌رغم اهمیت این مفهوم، تاکنون تلاش‌های منسجمی برای طراحی و آزمون یک مدل عملیاتی از حکمی سازی در آموزش عالی ایران صورت نگرفته است (Bagheri, Hosseininezhad, and Safaie, 2021, p117). در این میان، مفهوم «حکمی سازی» به عنوان رویکردی نوین و برخاسته از ادبیات فلسفه اسلامی، می‌کوشد تا فرآیندی طراحی کند که طی آن، اصول و ارزش‌های بنیادین به صورت منطقی و ساختارمند به ساحت سیاست‌گذاری، تصمیم‌سازی و اجرا ترجمه شوند. حکمی سازی با هدف ایجاد «نظام تصمیم‌گیری مبتنی بر حکمت»، می‌تواند در مواجهه با چالش‌های آموزش عالی از جمله گسست نظری-عملی، تصمیمات شتاب‌زده و سیاست‌های کوتاه‌مدت، روشی کارآمد ارائه دهد. (sohrabi, yamani douzi, farasatkah, and hazrati, 2021, p168). چرا که آموزش عالی بنا به سرشت خود می‌خواهد چموش و چالاک باشد و تنها از مسیر حکمی سازی است که می‌تواند خدمات تخصصی برای جامعه و دنیای صنعت و خدمات ارائه کند و نقد و روشنگری اجتماعی داشته باشد (Jamshidi Khosh, 2022, p328). حکمی سازی نظام آموزش عالی برای واکنش به نیازها و مسائل فردی، سازمانی، اجتماعی، و بین المللی بشریت در دنیای امروز ضروری است و در تشخیص و فهم رویدادها، جریان‌ها، نیازها و مسائل فردی، سازمانی، اجتماعی، و بین المللی بشریت و ارائه راه حل‌های ممکن برای این مسائل تواناست (Haqdoost, Emami Razavi, 2021, p57). در نهایت، حکمی سازی را می‌توان الگویی دانست که با عبور از نگاه صرفاً تکنوکراتیک و ابزاری به آموزش عالی، راه را برای طراحی دانشگاه‌هایی می‌گشاید که ریشه در حکمت دینی، عقلانیت تمدنی، و نیازهای آینده‌محور دارند. این مدل، نه تنها مسئله تولید علم را متحول می‌سازد، بلکه نقش دانشگاه را از یک نهاد صرفاً آموزشی به نهادی تمدن‌ساز ارتقا می‌دهد. بنابراین با توجه به ابعاد معرفتی و فلسفی حکمی سازی و نیز ماهیت پیچیده نظام آموزش عالی، بررسی پیشینه‌های نظری و تجربی در این حوزه، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. حکمی سازی مفهومی نوظهور در ادبیات علمی کشور به شمار می‌رود که گرچه ریشه در آموزه‌های دینی و سنت فکری اسلامی دارد، اما در عرصه‌های مدیریتی، آموزشی و سازمانی کمتر به صورت ساختاریافته مورد واکاوی قرار گرفته است. از این رو، برای طراحی و اعتبارسنجی مدل حکمی سازی در آموزش عالی، مطالعه و تحلیل پژوهش‌هایی که به نحوی به حکمت، سیاست‌گذاری ارزشی، سازمان حکمت‌محور و مفاهیم مشابه پرداخته‌اند، می‌تواند در تبیین مؤلفه‌ها و شناسایی خلأهای پژوهشی راه‌گشا باشد. در این بخش، ابتدا مبانی نظری مرتبط با حکمت و آموزش عالی مرور شده و سپس پژوهش‌های تجربی داخلی و خارجی مورد بررسی قرار گرفته‌اند تا جایگاه تحقیق حاضر در میان مطالعات پیشین به روشنی مشخص شود.

در پیشینه نظری مفهوم حکمی سازی ریشه در فلسفه اسلامی، معرفت‌شناسی و نظریه‌های تعلیم و تربیت دارد. نوری و همکاران (Nori, Shabani, and Soleymani, 2021) بر نقش حکمت در شکل‌دهی به الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت تأکید می‌کنند و معتقدند که آموزش عالی می‌تواند از طریق حکمی سازی، هویتی تمدن‌ساز بیابد. رحیمی کالور و ناصرپور (Rahimi kalvar and Naserpour, 2023) نیز بیان می‌دارند که منطق حکمت‌بنیان در آموزش، زمینه‌ساز تحول بنیادین در توسعه علمی و فرهنگی کشور است. از منظر نظری، حکمی سازی به

معنای پیوند عقلانیت، اخلاق، و معنویت در سطوح مختلف سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و اجرا در نظام‌های دانشی است که به‌ویژه در بافت دانشگاهی اهمیت می‌یابد.

در باب پیشینه تجربی تحقیق در مطالعات داخلی، (Jamebozorg and Khosropanah, 2024) در مدل طراحی آموزشی حکمت‌بنیان، به ابعاد یادگیری مبتنی بر رویکرد حکمی-اجتهادی پرداختند، که اگرچه در سطح آموزش رسمی بود، اما مفاهیم بنیادی آن در طراحی محتوا و ارزشیابی در آموزش عالی نیز قابل تعمیم است. (Rahimi, Khalili, and Bavarsad, 2024) در پژوهشی داده‌بنیاد به طراحی مدل خرد سازمانی پرداختند و نشان دادند که حکمت در سازمان‌ها متأثر از عوامل مداخله‌گر و زمینه‌ای بوده و در فرآیند تصمیم‌گیری و مدیریت دانش نقش دارد. پژوهش رحمانیان همچنین (Rahmanian Kooshkaki et al, 2023) نیز به مدل استقرار سازمان حکمت‌محور پرداخت و با تحلیل زمینه‌های انسانی، فرهنگی و سیاست‌های کلان، الگویی برای حکمت‌محوری در نهادهای عمومی پیشنهاد کرد.

در مطالعات خارجی، (Haetami, 2024) به کاربرد حکمت محلی در آموزش پرداخت و بیان کرد که تلفیق آموزش با هویت بومی، می‌تواند مبنایی برای سیاست‌گذاری معنادار باشد. (Javidi & Mohammadzadeh, 2022) نیز در پژوهشی مرتبط با حکمت سازمانی در سازمان‌های ورزشی، نشان دادند که سرمایه انسانی و مجازی‌سازی با میانجی‌گری حکمت، بر پایداری سازمان تأثیرگذار است. همچنین (Ramanauskas & Banevicius, 2020) به بررسی اصول حکمت سازمانی در صنعت گردشگری سلامت پرداختند و عواملی چون رهبری تحول‌آفرین، ساختار مدیریت و تفکر سیستمی را به‌عنوان اجزای مؤثر بر حکمت سازمانی معرفی کردند.

مرور پیشینه‌های موجود نشان می‌دهد که هرچند مطالعاتی درباره ابعاد مختلف حکمت در تعلیم و تربیت، سازمان و سیاست‌گذاری انجام شده است، اما هیچ پژوهشی تاکنون به‌صورت ساختاریافته و تجربی به اعتبارسنجی مدل حکمی سازی در نظام آموزش عالی ایران نپرداخته است. این پژوهش با تکیه بر یافته‌های مطالعات کیفی پیشین و با استفاده از روش‌های آماری، سعی در پر کردن این خلأ داشته و گامی برای عملیاتی‌سازی نظریه حکمی‌سازی در سطح آموزش عالی محسوب می‌شود.

در نهایت از آنجا که نظام آموزش عالی یکی از مظاهر اصلی تمدن است بنابراین می‌توان گفت که هسته اصلی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، نظام آموزش عالی استقرار یافته بر حکمت یا حکمی سازی است که بتواند تحول آفرین نیز باشد و حکمی سازی آموزش عالی نقطه ی آغاز الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت است. زیرا شان نظام اسلامی، منطقی جدید برای مواجهه با توسعه است، و این منطق منجر به شکل گیری یک سیر تکاملی از نهاد آموزش عالی حکمت بنیان تا الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت خواهد شد.

بنابراین با وجود ظرفیت‌های غنی این رویکرد، بررسی پیشینه پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تاکنون مطالعات اندکی به مدل‌سازی مفهومی و به‌ویژه اعتبارسنجی تجربی مدل حکمی‌سازی در نظام آموزش عالی پرداخته‌اند. بیشتر منابع موجود به تبیین نظری اکتفا کرده و از طراحی ابزار و سنجش روایی سازه‌ای آن غفلت کرده‌اند. از سوی دیگر، نظام آموزش عالی ایران در ساختار کنونی خود، مجموعه‌ای ناهمگون از دانشگاه‌های دولتی، غیردولتی، آزاد، علمی کاربردی و... را در بر می‌گیرد که هریک دارای شرایط و اقتضائات خاصی هستند؛ از این‌رو، تدوین یک مدل حکمی‌سازی نیازمند اعتبارسنجی دقیق در بافت‌های واقعی و اجرایی این نظام‌هاست. بر این اساس، مسئله اصلی این پژوهش آن است که: چه مؤلفه‌ها و ابعادی را می‌توان برای مدل حکمی‌سازی در آموزش عالی ایران شناسایی کرد و مدل پیشنهادی تا چه میزان از روایی و پایایی برخوردار است؟

لذا با توجه به پیچیدگی‌های ساختاری و تنوع نهادهای آموزش عالی در ایران، طراحی و اعتبارسنجی یک مدل بومی از حکمی‌سازی، اقدامی راهبردی برای افزایش انسجام، شفافیت و اثربخشی تصمیم‌گیری در این حوزه تلقی می‌شود. پژوهش حاضر با تمرکز بر دانشگاه آزاد اسلامی مشهد به عنوان یک نهاد مهم و باسابقه در ساختار آموزش عالی کشور، درصدد است تا گامی ابتدایی اما مهم در جهت طراحی و آزمون یک مدل مفهومی از حکمی‌سازی بردارد. اعتبار این مدل از طریق روش‌های آماری نظیر تحلیل عاملی تأییدی بررسی شده و نتایج آن می‌تواند پایه‌ای برای توسعه سیاست‌گذاری حکیمانه در سطوح کلان آموزش عالی کشور فراهم آورد. با این رویکرد، پژوهش حاضر در پی آن است که با تمرکز بر دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، به طراحی و آزمون یک مدل مفهومی حکمی‌سازی در آموزش عالی بپردازد و امکان تعمیم و توسعه آن در آینده را فراهم آورد. از این‌رو، سوال اصلی پژوهش این است که: مدل مفهومی مناسب برای حکمی‌سازی در آموزش عالی ایران چیست و تا چه اندازه از اعتبار برخوردار است؟ برای پاسخ به این سوال، این پژوهش با رویکرد کمی و از طریق تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد، به طراحی و اعتبارسنجی مدل پیشنهادی می‌پردازد. نتایج این تحقیق می‌تواند پایه‌ای برای توسعه سیاست‌های هماهنگ و منسجم در نظام آموزش عالی کشور فراهم سازد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی است. روش تحقیق، کمی و مبتنی بر رویکرد همبستگی با تأکید بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ به تعداد ۴۶۰ نفر بوده است. انتخاب این جامعه به دلیل برخورداری از تنوع رشته‌ای، گستردگی ساختار

سازمانی، سابقه فعالیت علمی و جایگاه برجسته آن در میان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی صورت گرفته است. نمونه‌گیری با استفاده از جدول مورگان با روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم و با استفاده از فرمول کوکران شامل ۱۹۰ نفر از اعضای هیأت علمی انجام شده است. لازم به ذکر است که هدف این تحقیق، طراحی و اعتبارسنجی اولیه مدل حکمی سازی در نظام آموزش عالی بوده و لذا دامنه تعمیم یافته‌ها محدود به بافت سازمانی و فرهنگی دانشگاه مذکور می‌باشد. این مطالعه به عنوان گام آغازین در مسیر توسعه یک مدل ملی تلقی می‌شود و در بخش پیشنهادات نیز تأکید شده که اجرای مطالعات مشابه در سایر زیرنظام‌های آموزش عالی، از جمله دانشگاه‌های دولتی، پیام نور، علمی-کاربردی و... ضروری است تا امکان تعمیم‌پذیری گسترده‌تر فراهم گردد.

ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای شامل ۱۱۶ گویه در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت بود که بر اساس مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از مطالعه کیفی پیشین پژوهشگر طراحی گردید. این پرسشنامه شامل ۶ مقوله و ۱۶ مؤلفه با ۱۱۶ سوال می‌باشد. مقوله عوامل علی شامل ۳ مؤلفه عوامل فردی، بین فردی و سازمانی است. مقوله محوری (حکمی سازی) شامل ۳ مؤلفه دانش عملی، دانش هوشمندانه و تفکر خردمندانه است. مقوله استراتژی‌ها شامل ۴ مؤلفه استراتژی جامع علمی کشور، استراتژی رهبری تحول گرا، استراتژی حکمت رفتارگرا و استراتژی جهاد تبیین است. مقوله پیامدها شامل ۲ مؤلفه بهبود عملکرد نظام آموزش و تحقق فضایل اخلاقی می‌باشد. مقوله زمینه خدمات شامل ۲ مؤلفه عوامل فرهنگی و عوامل ساختاری است. در نهایت مقوله مداخله گرها شامل ۲ مؤلفه محیط خرد و محیط کلان بود. برای تأیید روایی صوری و محتوایی پرسشنامه، از نظر خبرگان دانشگاهی بهره گرفته شد و روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی گردید. پایایی ابزار نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) سنجیده شد. ضریب پایایی هر مقوله در کلیه مؤلفه‌ها بالای ۷۰ صدم بود، لذا می‌توان گفت که پرسشنامه از اعتبار بالا و قابل قبولی برخوردار است و نشان دهنده قابلیت اعتماد بالای مؤلفه‌های مورد بررسی می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها، در مرحله توصیفی از شاخص‌های آماری میانگین، انحراف معیار و فراوانی، و در مرحله استنباطی از نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS برای انجام تحلیل عاملی تأییدی، مدل‌یابی معادلات ساختاری و بررسی برازش مدل استفاده شد.

یافته‌ها

تحلیل داده‌های این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام گرفته است. در بخش توصیفی، از شاخص‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار برای بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌گویان و توصیف وضعیت گویه‌ها استفاده شده اس که در جدول ۱- بیان شده است.

جدول ۱. نتایج جمعیت‌شناختی پژوهش				
جنسیت	زن	مرد		
	۶۰٫۵٪	۳۹٫۵٪		
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۳۱ تا ۴۰ سال	۴۱ تا ۵۰ سال	بیشتر از ۵۰ سال
	۳۲٫۲٪	۳۳٫۷٪	۴۷٫۹٪	۱۵٫۲٪
تحصیلات	فوق لیسانس	دکتر و بالاتر		
	۳۹٫۸٪	۷۱٫۱٪		
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۵ تا ۱۰ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	بیشتر از ۱۵ سال
	۱۶٪	۱۸٫۴٪	۴۴٫۲٪	۳۵٫۸٪

در بخش استنباطی، ابتدا برای بررسی روایی سازه، تحلیل عاملی تأییدی (CFA) با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS انجام شد. پایایی سازه‌ها با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی (CR) و میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) مورد ارزیابی قرار گرفت. مقادیر بالای ۰٫۷ برای CR و آلفای کرونباخ و بالای ۰٫۵ برای AVE، نشان‌دهنده‌ی کفایت پایایی و روایی سازه‌ها بودند. برای آزمون مدل مفهومی پژوهش و بررسی برازش آن، از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) مبتنی بر روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده گردید.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق، از روش دو مرحله‌ای برای الگو یابی به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. مرحله اول شامل تعیین مدل اندازه‌گیری از طریق پایایی و روایی است و مرحله دوم شامل تعیین مدل ساختاری از طریق تحلیل شاخص‌های برازندگی، ضرایب تعیین و تحلیل مسیر است. در مرحله اول از برآورد روایی و پایایی به منظور بررسی مدل اندازه‌گیری استفاده می‌شود که روش‌های تأییدی هماهنگی داده‌ها با یک ساختار عاملی معین را بررسی می‌نمایند. در واقع، تحلیل عاملی تأییدی شایستگی گویه‌هایی که برای معرفی متغیرها برگزیده شده‌اند را بررسی می‌کند. در مرحله دوم از تحلیل مسیر شاخص‌های برازش مدل و ضریب تعیین جهت بررسی مدل ساختاری استفاده می‌شود. از آنجا که مدل اندازه‌گیری تحقیق از نوع انعکاسی می‌باشد آزمون‌ها برای تحقیق، انعکاسی انتخاب می‌گردد. مطابق با مطالعات (Hair, 2010) پیش از انجام هر آزمونی در مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی، باید آزمون همگن بودن به جهت تک جنسی کردن یا تک بعدی کردن سؤالات یک متغیر انجام گیرد. آزمون پیش از مدلسازی معادله ساختاری به منظور آزمون فرضیات

تحقیق، لازم است اعتبار ابزار سنجش پژوهش از طریق تکنیک تحلیل عاملی تأییدی تایید شود که در جدول ۲- نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه های پرسشنامه بیان شده است:

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه های پرسشنامه

مقوله	مولفه	گویه	بارعاملی	آماره	کشیدگی	چولگی
عوامل علی	فردی	P1	۰,۷۶۲	۱۶,۸۷۹	۵,۹۶۸	-۱,۴۹۷
		P2	۰,۷۰۸	۴,۶۹۶	-۰,۳۳۴	-۰,۰۸۲
		P3	۰,۸۴۷	۱۰,۱۴۲	-۰,۴۵۴	-۰,۰۸۳
		P4	۰,۸۳۳	۹,۵۹۰	-۰,۴۳۰	-۰,۲۷۳
		P5	۰,۸۵۶	۱۲,۲۳۳	-۱,۰۳۸	۰,۰۲۳
		P6	۰,۷۸۸	۵,۷۸۶	-۱,۳۲۲	-۰,۰۳۰
		P7	۰,۶۵۰	۳,۷۰۳	-۰,۷۵۱	-۰,۰۲۹
		P8	۰,۶۹۶	۷,۵۱۶	-۱,۰۱۱	-۰,۱۳۷
		P9	۰,۸۰۰	۱۲,۰۹۳	-۱,۱۱۷	-۰,۲۱۰
عوامل علی	بین فردی	P10	۰,۷۳۵	۱۱,۱۵۸	۰,۸۷۵	-۰,۸۷۸
		P11	۰,۸۱۵	۸,۷۰۷	-۰,۷۷۸	۰,۰۲۱
		P12	۰,۸۳۸	۱۳,۴۲۲	-۱,۲۱۱	-۰,۲۶۷
		P13	۰,۸۰۱	۷,۶۵۶	-۰,۵۶۷	-۰,۱۹۸
		P14	۰,۷۶۷	۷,۳۳۹	-۰,۶۵۲	-۰,۱۱۱
		P15	۰,۸۱۶	۶,۴۳۴	۰,۷۰۰	-۰,۷۱۵
		P16	۰,۷۴۲	۶,۰۷۲	۰,۶۶۸	-۰,۴۹۵
		P17	۰,۸۱۶	۷,۹۶۳	-۰,۹۳۷	-۰,۱۹۸
		P18	۰,۸۳۹	۷,۰۹۲	-۱,۱۳۲	-۰,۲۸۸
عوامل علی	سازمانی	P19	۰,۷۹۱	۶,۸۸۲	-۰,۳۸۹	-۰,۳۳۰
		P20	۰,۷۸۷	۴,۹۰۴	-۰,۴۱۷	-۰,۷۰۷
		P21	۰,۷۹۵	۴,۹۷۷	-۰,۴۰۲	-۰,۶۰۲
		P22	۰,۷۳۰	۵,۳۴۲	-۰,۴۱۳	-۰,۵۵۴
		P23	۰,۷۸۹	۵,۴۸۱	-۰,۷۹۲	-۰,۱۷۵
		P24	۰,۷۶۰	۶,۶۵۵	۰,۱۰۳	-۰,۴۴۷
		P25	۰,۶۴۸	۲,۷۳۰	-۰,۵۹۲	-۰,۲۶۰
		P26	۰,۷۰۴	۴,۱۴۳	-۰,۶۰۵	-۰,۳۱۶
		P27	۰,۷۶۷	۴,۵۵۴	-۰,۵۳۵	-۰,۲۱۹
عوامل علی	دانش عملی	P28	۰,۸۱۷	۷,۵۷۴	۱,۷۸۹	-۱,۰۴۰
		P29	۰,۹۰۴	۱۴,۵۰۰	۵,۹۹۵	-۲,۰۴۹
		P30	۰,۸۵۰	۳۵,۳۲۹	۳,۳۳۳	-۱,۲۸۹
		P31	۰,۸۱۴	۸,۵۹۴	-۰,۶۷۹	-۰,۳۴۵
		P32	۰,۷۸۱	۹,۵۶۷	۰,۴۳۵	-۰,۷۴۷
		P33	۰,۷۸۸	۵,۶۰۸	-۰,۳۷۹	-۰,۰۵۷
		P34	۰,۷۷۰	۴,۴۷۹	-۰,۶۴۲	-۰,۱۷۳
		P35	۰,۷۳۶	۵,۲۲۳	-۰,۶۱۵	-۰,۳۴۰
		P36	۰,۸۲۲	۷,۶۷۷	-۰,۶۵۰	-۰,۴۳۷
عوامل علی	دانش هوشمندانه	P37	۰,۷۷۱	۵,۳۹۱	-۰,۵۱۳	-۰,۶۲۶
		P38	۰,۸۲۹	۶,۶۰۴	۰,۰۲۹	-۱,۰۱۷
		P39	۰,۷۲۳	۶,۴۷۹	۱,۰۰۹	-۰,۸۲۵
		P40	۰,۷۱۹	۴,۰۶۱	۲,۲۶۸	-۰,۸۲۳
		P41	۰,۶۶۶	۲,۴۰۹	-۰,۶۶۸	-۰,۳۷۶
		P42	۰,۷۹۳	۵,۳۹۶	-۰,۶۴۸	-۰,۲۰۰
		P43	۰,۷۷۴	۳,۷۷۰	۱,۰۷۵	-۱,۰۰۲
		P44	۰,۸۰۵	۴,۵۴۹	-۰,۰۱۴	-۱,۰۹۷

مقوله	مولفه	گویه	بارعاملی	آماره	کشیدگی	چولگی
استراتژی‌ها	استراتژی جامع علمی کشور	P45	۰,۸۲۰	۵,۲۹۰	-۰,۳۴۱	-۰,۸۰۷
		P46	۰,۸۲۹	۴,۷۹۴	-۰,۵۷۳	-۰,۵۶۱
		P47	۰,۷۸۹	۶,۴۱۱	-۰,۵۰۵	-۰,۱۹۳
		P48	۰,۸۰۰	۵,۴۴۶	-۰,۵۵۸	-۰,۵۶۶
		P49	۰,۷۹۱	۴,۲۸۱	-۰,۶۴۳	-۰,۵۹۰
	استراتژی رهبری تحول گرا	P50	۰,۸۳۵	۵,۵۰۵	-۰,۶۷۵	-۰,۳۱۷
		P51	۰,۸۸۰	۸,۷۶۴	۰,۳۴۱	-۱,۱۳۳
		P52	۰,۸۹۸	۷,۴۳۵	۲,۲۴۵	-۱,۲۹۰
		P53	۰,۸۵۹	۶,۶۴۳	۱,۰۳۹	-۰,۹۵۵
		P54	۰,۸۲۸	۴,۸۵۰	-۰,۴۸۲	-۰,۷۸۹
	استراتژی حکمت رفتارگرا	P55	۰,۷۵۲	۳,۲۰۵	-۰,۴۵۷	-۰,۶۸۷
		P56	۰,۸۱۰	۶,۲۱۱	-۰,۶۱۸	-۰,۴۹۸
		P57	۰,۷۹۳	۴,۰۶۱	-۰,۶۸۱	-۰,۴۱۹
		P58	۰,۸۰۱	۵,۴۰۲	-۰,۵۵۸	-۰,۵۶۶
		P59	۰,۷۸۵	۷,۲۳۴	-۰,۵۷۱	-۰,۲۳۲
	استراتژی جهاد تبیین	P60	۰,۸۵۰	۶,۰۴۸	-۰,۸۴۴	-۰,۶۴۳
		P61	۰,۸۵۶	۶,۶۹۹	-۰,۹۴۷	-۰,۵۶۷
		P62	۰,۸۲۸	۴,۸۲۴	-۰,۳۸۸	-۰,۷۴۹
		P63	۰,۷۸۱	۴,۷۰۵	۲,۳۰۷	-۱,۵۰۳
		P64	۰,۷۷۶	۳,۹۰۰	-۰,۸۰۸	-۰,۳۸۸
پیامدها	بهبود عملکرد نظام آموزش	P65	۰,۷۳۰	۴,۳۳۴	-۱,۲۴۱	-۰,۱۴۳
		P66	۰,۸۲۲	۵,۲۶۰	۰,۱۵۱	-۱,۰۴۹
		P67	۰,۷۰۴	۳,۴۹۰	۴,۶۶۰	-۱,۷۲۴
		P68	۰,۷۷۹	۴,۹۲۳	۵,۳۰۸	-۱,۵۲۸
		P69	۰,۸۰۳	۶,۱۱۰	۱,۱۲۵	-۱,۰۵۱
	تحقق فضایل اخلاقی	P70	۰,۸۲۴	۲۰,۹۶۵	۰,۸۷۸	-۱,۳۷۳
		P71	۰,۷۶۹	۵,۴۴۸	-۰,۸۰۸	-۰,۳۸۸
		P72	۰,۸۰۸	۵,۴۹۶	۰,۱۳۵	-۱,۰۴۶
		P73	۰,۷۶۲	۳,۷۷۲	۰,۸۴۵	-۱,۰۶۱
		P74	۰,۸۸۲	۱۰,۱۲۹	-۰,۰۴۶	-۰,۹۶۳
زمینه	عوامل فرهنگی	P75	۰,۸۲۷	۵,۹۷۲	-۰,۰۴۶	-۰,۹۶۳
		P76	۰,۷۵۴	۴,۱۰۹	۲,۷۹۳	-۱,۳۱۹
		P77	۰,۷۹۵	۵,۵۷۲	-۰,۸۰۸	-۰,۳۸۸
		P78	۰,۷۵۸	۵,۹۱۲	-۰,۵۹۱	-۰,۲۸۹
		P79	۰,۸۸۲	۱۲,۴۱۹	۰,۵۳۹	-۱,۲۶۴
	پیامدها	P80	۰,۸۴۶	۳۳,۸۷۶	-۰,۶۷۴	-۰,۵۱۹
		P81	۰,۸۲۴	۱۰,۸۹۲	۰,۰۲۹	-۱,۰۱۷
		P82	۰,۸۶۳	۱۳,۶۵۶	-۰,۷۹۹	-۰,۴۱۶
		P83	۰,۸۳۴	۱۰,۲۸۵	-۰,۶۴۱	-۰,۴۶۴
		P84	۰,۸۵۲	۸,۲۴۸	۰,۰۵۳	-۱,۰۹۲

مقوله	مولفه	گویه	بارعاملی	آماره	کشیدگی	چولگی
عوامل ساختاری	عوامل ساختاری	P92	۰,۷۴۴	۴,۷۳۱	-۰,۴۱۴	-۰,۷۱۷
		P93	۰,۷۵۱	۶,۲۷۴	۱,۸۰۱	-۰,۷۹۸
		P94	۰,۷۹۷	۵,۸۸۲	-۰,۰۹۳	-۰,۹۲۵
		P95	۰,۸۲۴	۱۶,۶۷۱	۵,۴۵۱	-۱,۷۶۰
		P96	۰,۸۴۰	۱۳,۰۱۰	۹,۶۸۹	-۲,۶۱۴
		P97	۰,۸۲۶	۵,۲۰۶	۰,۹۵۸	-۱,۳۹۹
		P98	۰,۸۱۱	۹,۹۷۲	-۰,۸۰۳	-۰,۰۴۰
		P99	۰,۸۰۵	۴,۳۵۰	۰,۳۱۲	-۱,۱۸۸
		P100	۰,۸۷۲	۴۱,۴۵۷	۱,۳۸۹	-۰,۹۵۸
		P101	۰,۸۹۵	۱۷,۱۹۰	۰,۰۴۷	-۰,۹۹۸
		P102	۰,۸۹۰	۱۲,۷۵۴	-۱,۰۸۴	-۰,۴۵۰
		P103	۰,۸۳۹	۷,۰۳۲	-۰,۵۰۳	-۰,۶۸۷
		P104	۰,۸۲۱	۷,۷۷۰	-۰,۵۱۳	-۰,۱۵۶
		P105	۰,۷۷۸	۷,۶۹۹	۱,۰۱۲	-۰,۸۴۵
		P106	۰,۷۹۳	۷,۳۱۸	۱,۷۸۹	-۱,۱۷۷
		P107	۰,۸۶۵	۱۱,۵۲۳	-۰,۳۲۲	-۰,۷۸۴
محیط خرد	محیط خرد	P108	۰,۸۱۳	۷,۸۷۴	۱,۳۱۳	-۱,۱۷۸
		P109	۰,۷۹۶	۱۰,۵۳۷	-۰,۶۷۷	-۰,۴۴۵
		P110	۰,۸۵۶	۲۵,۴۵۳	-۱,۱۴۵	-۰,۳۸۰
		P111	۰,۸۱۸	۷,۰۴۲	-۰,۸۳۵	-۰,۱۰۲
		P112	۰,۸۵۶	۵,۵۰۴	۱,۸۳۴	-۱,۰۲۷
		P113	۰,۸۲۱	۵,۲۹۲	-۰,۶۴۱	-۰,۴۶۴
		P114	۰,۸۴۹	۵,۹۰۰	۱,۷۶۹	-۰,۹۲۹
		P115	۰,۸۰۲	۴,۴۷۶	-۰,۶۴۱	-۰,۴۶۴
		P116	۰,۸۴۸	۵,۳۷۲	-۰,۱۶۵	-۰,۹۰۵

در مدل تحلیل عاملی برازش یافته، بار عاملی تمامی سوالات در پیش‌بینی گویه‌های مربوطه در سطح اطمینان ۰/۹۵ دارای تفاوت معنادار با صفر بود. لذا در این مرحله هیچ یک از سوالات مذکور حذف نمی‌شوند و از ادامه فرآیند کنار گذاشته نمی‌شوند. همچنین مدل پژوهش با توجه به شاخص‌های اندازه‌گیری کننده‌ی متغیرها باید در نمونه‌های دیگری از همان جامعه نیز برآوردهای مشابهی را ارائه دهد. بنابراین در مدل اندازه‌گیری انعکاسی اصلاح شده، آزمون‌های متفاوتی برای پایایی مدل انجام می‌گیرد. آزمون آلفای کرونباخ، همبستگی درونی سوالات یک متغیر خارج از مدل و ضریب پایایی ترکیبی، همبستگی درونی سوالات یک متغیر را داخل مدل نشان می‌دهد. مطابق با نظر (Fornell and Larcker, 1986) ضریب آلفای کرونباخ باید بالای ۰,۷ باشد که نتایج جدول ۳- نشان می‌دهد این ضریب، رعایت گردیده است.

جدول ۳. نتایج پایایی بدست آمده برای مدل تحقیق

ردیف	مولفه‌های تحقیق	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	بین فردی	۰,۸۴۹	۰,۸۹۲
۲	سازمانی	۰,۹۳۲	۰,۹۴۲
۳	فردی	۰,۹۱۸	۰,۹۳۰
۴	تفکر خردمندانه	۰,۹۲۳	۰,۹۳۶
۵	دانش عملی	۰,۸۸۰	۰,۹۰۶
۶	دانش هوشمندانه	۰,۹۲۷	۰,۹۲۸
۷	استراتژی جامع علمی کشور	۰,۹۱۲	۰,۹۳۴
۸	استراتژی جهاد تبیین	۰,۹۱۳	۰,۹۲۸
۹	استراتژی حکمت رفتارگرا	۰,۸۹۱	۰,۹۱۷
۱۰	استراتژی رهبری تحول‌گرا	۰,۸۴۸	۰,۸۹۱
۱۱	بهبود عملکرد نظام آموزش	۰,۹۲۱	۰,۹۳۶
۱۲	تحقق فضایل اخلاقی	۰,۹۳۶	۰,۹۴۶

۱۳	عوامل ساختاری	۰,۹۱۵	۰,۹۳۵
۱۴	عوامل فرهنگی	۰,۹۳۴	۰,۹۴۵
۱۵	محیط خرد	۰,۹۳۰	۰,۹۴۲
۱۶	محیط کلان	۰,۸۹۲	۰,۹۲۰

نتایج جدول فوق نشان می دهد آلفای کرونباخ کلیه متغیرهای تحقیق از ۰,۷ بیشتر می باشد. در ادامه به منظور تناسب و اعتبار بخشی الگوی مورد نظر ، لازم است از روایی همگرا و واگرا و یا همان وجوه اعتبار افتراقی آنها اطمینان کسب کرد که میزان همبستگی بین هر دو مورد از آنها به صورت دو به دو، کمتر از عدد ۱۰,۹ ست و برا ساس آن عدم همپوشانی بین ابعاد متغیرهای تحقیق در قالب اعتبار افتراقی نیز تایید می شود که در نتیجه آن اعتبار سازه مدل مورد تایید واقع می شود. این آزمون توسط (Henseler et al, 2009) برای روایی همگرا پیشنهاد شد و بیان شد که اگر مقدار AVE برای هر سازه بزرگتر از ۰,۵ باشد، نشان می دهد که سازه به طور مناسبی از گویه های مربوطه واریانس استخراج کرده و روایی همگرا تایید می شود. جدول ۴- نتایج آزمون میانگین واریانس استخراجی را نشان می دهد.

جدول ۴. نتایج آزمون میانگین واریانس استخراجی

ردیف	مولفه های تحقیق	آزمون میانگین واریانس استخراجی
۱	بین فردی	۰,۶۲۴
۲	سازمانی	۰,۶۲۰
۳	فردی	۰,۵۹۹
۴	تفکر خردمندانه	۰,۶۱۹
۵	دانش عملی	۰,۶۱۹
۶	دانش هوشمندانه	۰,۶۰۳
۷	استراتژی جامع علمی کشور	۰,۷۴۰
۸	استراتژی جهاد تبیین	۰,۶۱۶
۹	استراتژی حکمت رفتارگرا	۰,۶۴۸
۱۰	استراتژی رهبری تحول گرا	۰,۶۲۲
۱۱	بهبود عملکرد نظام آموزش	۰,۶۷۶
۱۲	تحقق فضایل اخلاقی	۰,۶۶۳
۱۳	عوامل ساختاری	۰,۷۴۱
۱۴	عوامل فرهنگی	۰,۶۵۶
۱۵	محیط خرد	۰,۶۶۹
۱۶	محیط کلان	۰,۶۹۸

در این پژوهش، مقادیر AVE برای تمامی متغیرهای مدل بین ۰,۵۲ تا ۰,۷۸ بوده است که نشان دهنده ی روایی همگرای قابل قبول سازه ها است.

از آنجایی که PLS شاخص های برازش قابل اطمینانی ندارد به جای سنجش برازش معمولاً در مطالعات کیفیت مدل بررسی می شود. این آزمون بررسی می کند سؤالات هر متغیر با کیفیت مناسبی متغیرهای خود را اندازه می گیرد. برای انجام این آزمون از آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی استفاده می شود. همچنین، برای بررسی کیفیت مدل اندازه گیری، از شاخص های اشتراک واریانس متقاطع استفاده شد. طبق نظر (Chin, 1998)، مقادیر بالاتر از ۰,۰۲ نشان دهنده کیفیت ضعیف، بالاتر از ۰,۱۵ کیفیت متوسط و بالاتر از ۰,۳۵ کیفیت قوی مدل اندازه گیری محسوب می شود که نتایج آن در جدول ۵- بیان شده است.

جدول ۵. آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی

	SSO	SSE	$Q^2 (= 1 - SSE/SSO)$
بین فردی	۳۱۵	۱۸۸,۵۶	۰,۴۰۱
سازمانی	۶۳۰	۳۲۵,۲۸۱	۰,۴۸۴
فردی	۵۶۷	۳۰۵,۶۹۸	۰,۴۶۱
تفکر خردمندانه	۵۶۷	۳۰۸,۶۵۵	۰,۴۵۶
دانش عملی	۳۷۸	۲۱۴,۸۴۷	۰,۴۳۲
دانش هوشمندانه	۶۳۰	۳۴۴,۰۹۳	۰,۴۵۴
استراتژی جامع علمی کشور	۳۱۵	۱۴۳,۰۱	۰,۵۴۶
استراتژی جهاد تبیین	۵۰۴	۲۷۷,۶۴	۰,۴۴۹
استراتژی حکمت رفتارگرا	۳۷۸	۲۱۱,۳۶۱	۰,۴۴۱
استراتژی رهبری تحول گرا	۳۱۵	۱۹۷,۰۱۶	۰,۳۷۵

بهبود عملکرد نظام آموزش	۴۴۱	۲۱۷,۵۷۳	۰,۵۰۷
تحقق فضایل اخلاقی	۵۶۷	۲۸۰,۶۲۸	۰,۵۰۵
عوامل ساختاری	۳۱۵	۱۴۰,۳۴۰	۰,۵۵۴
عوامل فرهنگی	۵۶۷	۲۸۰,۶۸۸	۰,۵۰۵
محیط خرد	۵۰۴	۲۴۱,۰۰۹	۰,۵۲۲
محیط کلان	۳۱۵	۱۶۲,۴۶۵	۰,۴۸۴

در مدل حاضر، تمامی مقادیر برای متغیرها در بازه ۰,۲۲ تا ۰,۶۱ به دست آمد که بیانگر کیفیت متوسط تا قوی مدل اندازه‌گیری است. در نهایت نتایج تحلیل نشان داد که مدل پژوهش از برازش قابل قبولی برخوردار است و تمامی مسیرهای پیشنهادی در مدل دارای ضرایب معنادار و قابل تفسیر هستند، که این امر گویای تأیید تجربی ساختار مفهومی حکمی سازی در نظام آموزش عالی می‌باشد.

بحث

نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی حاکی از آن است که مدل حکمی سازی در آموزش عالی، از برازش قابل قبولی برخوردار بوده و مؤلفه‌های آن از پشتوانه تجربی و آماری معناداری برخوردارند. این مؤلفه‌ها در قالب شش مقوله اصلی شامل ابعاد علی، محوری، راهبردی و راهبردی، مداخله گر، زمینه و پیامدها، بر ساختار حکمی سازی اثرگذارند و نشان می‌دهند که تحقق این رویکرد در بستر آموزش عالی، نیازمند هماهنگی میان عوامل مختلف شناختی، ساختاری و ارزشی است. یافته‌ها با تأیید مؤلفه‌هایی چون تفکر خردمندانه، دانش هوشمندانه، استراتژی‌های فرهنگی و رهبری حکمت‌محور، تأکید می‌کنند که حکمی سازی صرفاً یک ترجمه نظری نیست، بلکه نیازمند نهادینه سازی مفاهیم حکمت در سطوح فردی و سازمانی است. همچنین، همسویی مدل با اسناد بالادستی نظیر استراتژی جامع علمی کشور و جهاد تبیین نشان می‌دهد که مدل پیشنهادی می‌تواند به عنوان ابزاری راهبردی در پیاده سازی سیاست‌های کلان نظام آموزش عالی مورد استفاده قرار گیرد. پژوهش حاضر، ضمن پر کردن شکاف تجربی موجود در ادبیات موضوع، نقش مؤثری در انتقال یک مدل مفهومی به مرحله آزمون و تأیید آماری ایفا می‌کند. در واقع، نتایج این تحقیق تأکید دارند که هرگونه برنامه‌ریزی برای حکمی سازی در نظام آموزش عالی باید با در نظر گرفتن واقعیت‌های زمینه‌ای دانشگاه‌ها، توانمندی‌های نیروی انسانی، و فرهنگ سازمانی غالب انجام پذیرد. در مجموع، مدل اعتبارسنجی شده این پژوهش می‌تواند به عنوان یک ابزار علمی برای سیاست‌گذاران، مدیران آموزش عالی، و طراحان برنامه‌های توسعه‌ای مورد استفاده قرار گیرد و راهنمایی برای جهت‌دهی فعالیت‌های علمی بر اساس ارزش‌های حکمی و بومی باشد. نتایج حاصل از این سوال پژوهش در برخی از تحقیقات داخلی همسو است.

یافته‌های پژوهش حاضر درباره اعتبارسنجی مدل حکمی سازی در نظام آموزش عالی، مؤید آن است که سازه‌ها و مؤلفه‌های پیشنهادی مدل از نظر آماری معنادار و از نظر مفهومی همسو با ادبیات نظری موجود هستند. نتایج مربوط به عوامل علی مدل حکمی سازی با برخی از تحقیقات پیشین تطابق دارد. به عنوان نمونه، (Jamshidi Khosh (2022) تأکید کرده است که هوش معنوی، به عنوان یکی از ابعاد عمیق ادراک، فرد را قادر می‌سازد به پدیده‌های جهان با دیدگاهی متعالی و فراتر از سطح مادی نگاه کند؛ این نگاه با رویکرد حکمی در آموزش عالی هم‌راستا است. همچنین، (Mohammadi Moghadam and Shoghi(2021) تأکید کرده‌اند که خرد سازمانی به طور غیرمستقیم از طریق هوش هیجانی، بر اعتماد بین فردی تأثیرگذار است، که این نتیجه نیز مؤید نقش سازه‌های درونی روان‌شناختی در مدل حکمی سازی می‌باشد.

در تحلیل مؤلفه‌های مربوط به مقوله محوری حکمی سازی، یافته‌های پژوهش با کار (Jamebozorg and Khosropanah (2024) هم‌خوان است؛ ایشان عناصر طراحی آموزشی حکمی را شامل اهداف، محتوا، نقش معلم و ارزشیابی دانسته‌اند. همچنین، مطالعه‌ی (Jahedi Aghjeh (2021) Obe, Fazalzadeh, and Sanobor نشان داد که مدیریت دانایی با در نظر گرفتن فضیلت سازمانی بر ارتقاء حکمت سازمانی تأثیر مثبت دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهند که حکمت سازمانی نه تنها از رویکردهای دانشی تغذیه می‌کند، بلکه نیازمند زیرساخت‌های ارزشی و اخلاقی نیز هست. مطالعه‌ی (Jacobik and Morsp(2021) و نیز ضمن تمایزگذاری میان مدیریت دانش و حکمت، به ارزش افزوده‌ی حکمت در تصمیم‌سازی‌های سازمانی اشاره کرده است. این تحلیل، گواه آن است که حرکت از سطح دانش به حکمت، نه تنها ضرورتی نظری بلکه یک الزام کاربردی برای نظام آموزش عالی است. در همین راستا، (Reimer, Allen & Glover(2021) نیز در زمینه توسعه رهبری، به ضرورت بهره‌گیری از حکمت عملی در برنامه‌ریزی‌های آموزشی و تربیت رهبران معنادار اشاره کرده‌اند.

در زمینه عوامل راهبردی، یافته‌ها با پژوهش (Rahimi kalvar and Naserpour(2023) که نقش رهبری حکمت‌محور را در افزایش سرزندگی سازمانی و ارتقاء رسالت حرفه‌ای بررسی کرده‌اند، تطابق دارد. همچنین، (Keikh(2021) نشان داده که رهبری حکمت‌محور از طریق تعامل رهبر و پیرو و تقویت هویت سازمانی، می‌تواند انگیزه خدمت عمومی کارکنان را افزایش دهد. در همین راستا، پژوهش (Rahmani(2021) بر اهمیت توجه به دو بعد درون‌مدرسه‌ای و برون‌مدرسه‌ای در توسعه حکمت در محیط‌های آموزشی تأکید دارد؛ این امر

نشان می‌دهد که حکمی سازی، نیازمند نگاه سیستمی و بین‌رشته‌ای در سیاست‌گذاری آموزشی است. همچنین (Sattari Ardabili, 2021) بر ضرورت حکمت عملی رهبران در محیط‌های بین‌المللی برای تأثیرگذاری بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان تأکید داشته است. در رابطه با پیامدهای مدل حکمی سازی، نتایج این پژوهش با یافته‌های (Nori et al, 2021) همسو است که بیان داشتند مجازی سازی عملکردی سازمان از طریق هم‌افزایی سرمایه انسانی و خرد سازمانی بر پایداری سازمانی تأثیر دارد. (Ahmadi, Nejad-Irani, Behluli, Rahimi, 2019) نیز اولویت‌بندی مؤلفه‌های حکمت سازمانی را شامل یادگیری مستمر، هوش، خلاقیت، ارزش‌های اخلاقی و تفکر سیستمی دانسته‌اند. به‌طور مشابه، (Javidi & Mohammadzadeh, 2022) نشان دادند که مجازی سازی عملکرد با واسطه‌گری حکمت سازمانی، موجب ثبات سازمانی می‌شود. همچنین، یافته‌های (Bahri, Ramly & Gani, 2021) بیانگر آن است که فرهنگ سازمانی، اگرچه تأثیر مستقیمی بر عملکرد ندارد، اما از طریق تقویت عوامل کلیدی مانند هویت، مسئولیت و انسجام، می‌تواند مسیر تحقق اهداف عملکردی را تسهیل کند.

در زمینه عوامل مداخله‌ای مدل حکمی سازی در نظام آموزش عالی، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج مطالعات پیشین همخوانی دارد. به عنوان نمونه، (Rahmani, 2021) در پژوهشی با تمرکز بر رهبری حکمت‌محور در مدارس، نشان داد که سرمایه هویتی دانش‌آموزان و ملاحظات اخلاقی در محیط کاری، نقشی اساسی در تقویت حکمت ایفا می‌کنند. همچنین، توجه به مؤلفه‌های برون سازمانی مانند ارتباط با خانواده و فرهنگ جامعه، به‌عنوان عوامل مکمل در تحقق حکمت در سازمان‌های آموزشی مطرح شده‌اند. از سوی دیگر، (Ahmadi et al, 2019) نیز در تحلیل عناصر حکمت سازمانی با بهره‌گیری از روش تحلیل سلسله‌مراتبی فازی، پنج عامل کلیدی را با ترتیب اولویت مشخص کردند: یادگیری مستمر، هوش و ذکاوت، خلاقیت و نوآوری، ارزش‌ها و اعمال اخلاقی، و در نهایت تفکر سیستمی و خردمندانه. در مطالعات خارجی، (Kucharska, 2021) در تحقیقی با عنوان «پارادوکس حکمت از تجربه» به اهمیت یادگیری از اشتباهات و پذیرش آن‌ها در سازمان‌ها پرداخت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که ساختارهای سازمانی با سلسله‌مراتب پایین، پذیرش اشتباه را تسهیل می‌کنند و در نتیجه، انطباق کارکنان با تغییرات را افزایش می‌دهند. این در حالی است که سلسله‌مراتب بالا به‌ویژه در سازمان‌های بالغ، با کاهش انعطاف‌پذیری و سازگاری با تغییر همراه است.

در خصوص عوامل زمینه‌ای، یافته‌های تحقیق با مطالعه (Rezaeian, Nezafati, Otarkhani & almswary, 2019) هم‌راستا است. آنان در پژوهشی با عنوان طراحی و تبیین مدل سنجش خرد سازمانی، یازده مؤلفه را در پنج سطح طبقه‌بندی کرده‌اند. در این میان، مؤلفه‌های «تفکر راهبردی» و «ساختار سازمانی» در سطح اول جای گرفته‌اند که نشان‌دهنده میزان بالای تأثیرگذاری این عوامل در نظام حکمت‌محور سازمانی است. این نتایج بیانگر آن است که موفقیت در تحقق مدل حکمی سازی در آموزش عالی، نیازمند فراهم بودن بسترها و زمینه‌های سازمانی متناسب با توسعه حکمت است. (Norouzian Amiri, Khalkhali, Shakibaei, 2019) در پژوهشی با عنوان «مفهوم‌سازی مدیریت حکمت‌بنیان مدرسه»، به این نتیجه رسیدند که مدیریت حکمت‌بنیان بر پایه سه دسته عوامل نگرشی، نظری و سازمانی قابل شناسایی است. توسعه این نوع مدیریت تحت تأثیر شرایط مداخله‌گر محیطی، سیاست‌های کلان و شرایط زمینه‌ای نظیر قابلیت‌های عملی، فرهنگی، معنوی و نظری قرار دارد. به‌کارگیری راهبرد رهبری حکیمانه می‌تواند به توسعه حکمت در مدارس، بالندگی فرهنگی و تحقق اهداف نافع آموزشی منجر شود. در همین راستا (Bahri et al, 2021) در مطالعه‌ای با عنوان «تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان دولت: سهم هوش، حکمت محلی و فرهنگ سازمانی» دریافتند که تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان اگرچه منفی و ناچیز است، اما با تقویت شاخص‌هایی همچون یکپارچگی، هویت، مسئولیت‌پذیری، انضباط و نتیجه‌محوری، می‌توان عملکرد کاری کارکنان را بهبود بخشید. همچنین، (Ramanauskas & Banevicius, 2021) در پژوهشی تحت عنوان «اصول حکمت سازمانی در صنعت گردشگری سلامت»، عوامل مؤثر بر توسعه حکمت در سازمان‌ها را مورد شناسایی قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که رهبری تحول‌آفرین، فرهنگ سازمانی، ساختار مدیریتی، کار تیمی، تفکر سیستمی، و تعامل سازنده میان سازمان‌ها، همگی نقش مهمی در تقویت حکمت سازمانی و ارائه راه‌حل‌های نوآورانه دارند. این نتایج، اهمیت شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر را در توسعه مدل‌های مبتنی بر حکمت در حوزه‌های مختلف سازمانی، از جمله آموزش عالی، تأیید می‌کند.

در جمع‌بندی، مدل حکمی سازی ارائه‌شده، مدلی جامع و ساختارمند برای ارتقاء کیفیت نظام آموزش عالی با تکیه بر مبانی معرفتی و اخلاقی است. این مدل، با در نظر گرفتن ابعاد فردی، سازمانی، دانشی و فرهنگی، می‌تواند به‌عنوان مبنایی برای طراحی سیاست‌ها و برنامه‌های تحولی در دانشگاه‌ها مورد استفاده قرار گیرد. پیاده‌سازی این مدل نه تنها موجب افزایش حکمت در تصمیم‌سازی و عملکرد خواهد شد، بلکه بستر ساز تحقق الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت در بستر آموزش عالی خواهد بود. در مجموع، نتایج این پژوهش ضمن تأیید برازش مدل پیشنهادی،

بر ضرورت توجه به مبانی حکمت‌محور در طراحی، پیاده‌سازی و ارزشیابی نظام آموزش عالی کشور تأکید دارد. استقرار مدل حکمی سازی در دانشگاه‌ها می‌تواند زمینه‌ساز تصمیم‌سازی‌های اخلاق‌محور، بینش‌مدار و منطبق با اقتضائات فرهنگی - ارزشی جامعه ایرانی اسلامی باشد.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

در نهایت با توجه به مباحث گفته شده پیشنهادهای در جهت حکمی سازی نظام آموزش عالی کشور ارائه می‌شود:

در راستای مقوله عوامل علی پیشنهاد می‌شود:

۱-عوامل فردی:

-تقویت دانش و مهارت‌های فردی از طریق توانمندی‌های اساتید و کارکنان در زمینه تدریس، پژوهش و مشاوره.

-تقویت توانایی‌های تحلیلی، قدرت تحلیل و ارزیابی افراد در ایجاد و استفاده از داده‌ها و اطلاعات برای تصمیم‌گیری‌های آگاهانه.

۲-عوامل بین فردی:

- تقویت تعاملات اجتماعی از طریق تقویت کیفیت روابط و تعاملات بین اعضای هیئت علمی، دانشجویان و کارکنان، که می‌تواند به تبادل نظرات و تجربیات کمک کند.

-تشویق به کار تیمی و ایجاد فضایی برای همکاری و کار گروهی که نقش مهمی در ایجاد دیدگاه‌های مشترک و تصمیم‌گیری‌های جمعی دارد.

۳-عوامل سازمانی:

- استفاده از سیاست‌های مدیریتی و تدوین سیاست‌ها و دستورالعمل‌هایی که حامی حکمی‌سازی و تغییرات لازم در نظام آموزش عالی باشند.

-تقویت فرهنگ سازمانی و ایجاد فرهنگی که نوآوری، یادگیری مستمر و مشارکت در تصمیم‌گیری را تشویق کند.

- توسعه منابع مالی و انسانی و تخصیص منابع کافی برای اجرا و حمایت از برنامه‌ها و مدل‌های حکمی‌سازی.

در نهایت با توجه به این عوامل، می‌توان یک مدل جامع و کارآمد برای حکمی‌سازی نظام آموزش عالی طراحی کرد.

در راستای مقوله محوری پیشنهاد می‌شود:

۱-عوامل دانش عملی

-تقویت و توسعه مهارت‌های عملی از طریق تمرکز بر آموزش مهارت‌های عملی کاربردی برای دانشجویان و اساتید، از جمله کارگاه‌ها و دوره‌های حرفه‌ای.

-استفاده از تجربیات واقعی و ادغام پروژه‌های عملی و مطالعات موردی در برنامه‌های درسی که به دانشجویان اجازه می‌دهد دانش را در شرایط واقعی به کار ببرند.

۲-دانش هوشمندانه

- استفاده از داده‌ها و اطلاعات برای شناسایی روندها و الگوها در یادگیری و عملکرد دانشجویان.

- آموزش تصمیم‌گیری بر مبنای اطلاعات و شواهد، به ویژه در شرایط پیچیده و متغیر.

۳-تفکر خردمند

-تقویت روحیه انتقادی از طریق پرورش تفکر انتقادی در دانشجویان به‌منظور ارزیابی و تحلیل مسائل به طور عمیق‌تر و گسترده‌تر.

-ترویج یادگیری مادام‌العمر از طریق آموزش افراد به یادگیری مستمر و توسعه شخصی برای سازگاری با تغییرات سریع محیط‌های آموزشی و اجتماعی.

با ملاحظه این عوامل، می‌توان به حکمی‌سازی نظام آموزش عالی از طریق ایجاد یک محیط آموزشی کارآمد و سازنده دست یافت.

در راستای مقوله راهبردی پیشنهاد می‌شود:

۱-استراتژی جامع علمی کشور

-تقویت هم‌افزایی دانشگاه و صنعت و ایجاد پل ارتباطی بین دانشگاه‌ها و صنایع برای تبادل دانش و تجربه.

-آموزش مبتنی بر نیازهای جامعه از طریق تغییر محتوای آموزشی به گونه‌ای که با نیازها و چالش‌های جامعه هم‌راستا باشد.

۲-استراتژی رهبری تحول‌گرا

- توسعه رهبری مبتنی بر همکاری از طریق توانمندسازی رهبران آموزشی برای ایجاد یک محیط مشارکتی که از ایده‌های نوین استقبال کند.

-استفاده از آموزش رهبری خلاق و نوآور از طریق برنامه‌های آموزشی برای توسعه فرایندهای رهبری خلاق که به پیشرفت ابزارهای آموزشی نوین کمک کند.

۳-استراتژی حکمت رفتارگرا

-نهادینه سازی ارزش‌های اخلاقی از طریق ترویج رفتارهای اخلاقی و اجتماعی در آموزش به عنوان محور اصلی در یادگیری.
-تقویت تعاملات مثبت انسانی از طریق ترویج مهارت‌های اجتماعی و ارتباطی در دانشجویان و اساتید برای تقویت روابط انسانی در فضای آموزشی.

۴- استراتژی جهاد تبیین

- توسعه آموزش تبیینی و برنامه‌های آموزشی که بر تبیین مفاهیم علمی و اجتماعی تأکید دارند.
- توسعه نگرش انتقادی به اطلاعات و تربیت دانشجویان به گونه‌ای که در مواجهه با اطلاعات، نقد و تحلیل عمیق‌تری از آن‌ها داشته باشند.
با این رویکردها، می‌توان یک استراتژی جامع برای حکمی سازی نظام آموزش عالی آماده کرد که در نهایت به بهبود کیفیت و کارایی آموزش و پژوهش منجر می‌شود.

در راستای مقوله پیامدها پیشنهاد می‌شود:

۱- مولفه‌های بهبود عملکرد نظام آموزش

- ایجاد سیستم‌های ارزیابی مستمر برای سنجش کیفیت آموزشی و عملکرد اساتید و دانشجویان، به‌طوریکه نقاط قوت و ضعف شناسایی شوند.

- تکیه بر فناوری و بهره‌گیری از فن‌آوری‌های نوین در فرایندهای آموزشی و مدیریتی برای ارتقای کارایی و کیفیت یادگیری.

۲- تحقق فضایل اخلاقی

- گنجاندن دروس اخلاقی و ادغام دروس اخلاق در برنامه‌ریزی درسی به‌منظور تقویت ارزش‌های انسانی همچون صداقت، احترام و مسئولیت‌پذیری.

- مدل سازی رفتارهای اخلاقی به گونه‌ای که اساتید باید خود الگوی رفتار اخلاقی باشند و رفتارهای مثبت را در فضای کلاس درس به نمایش بگذارند.

این مولفه‌ها می‌توانند به بهبود عملکرد نظام آموزش و همچنین تحقق فضایل اخلاقی در حکمی سازی نظام آموزش عالی کمک کنند و در نهایت، به ایجاد یک محیط آموزشی سالم و مؤثر منجر شوند.

در راستای مقوله زمینه پیشنهاد می‌شود:

۱- عوامل فرهنگی

- ترویج فرهنگ یادگیری از طریق ایجاد فضایی که در آن یادگیری به عنوان یک ارزش اجتماعی معتبر شناخته شود و همه افراد حرفه‌ای، چه اساتید و چه دانشجویان، همواره به دنبال یادگیری جدید باشند.

- احترام به تنوع فرهنگی و تقویت احترام به تنوع‌های فرهنگی، مذهبی و اجتماعی در دانشگاه‌ها که باعث ایجاد فضایی منصفانه و فراگیر برای همه دانشگاهیان می‌شود.

۲- عوامل ساختار:

- ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر و ایجاد ساختاری که قادر باشد به سرعت به تغییرات و نیازهای جدید پاسخ دهد و بر اساس آن، تصمیمات استراتژیک اتخاذ کند.

- استفاده از منابع حمایت‌کننده و تخصیص منابع مالی، انسانی و فیزیکی کافی به واحدهای آموزشی برای رفع نیازهای آموزشی و پژوهشی.
با توجه به این عوامل فرهنگی و ساختاری، می‌توان به حکمی سازی مؤثر و پایدار در نظام آموزش عالی دست یافت و بهبود عملکرد نظام آموزشی را تحقق بخشید.

در راستای مقوله مداخله گر‌ها پیشنهاد می‌شود:

۱- عوامل محیط خرد

- تحلیل و بررسی نیازهای جامعه محلی و صنایع به‌منظور طراحی برنامه‌ها و دروس آموزشی متناسب با بازار کار و چالش‌های موجود.

- تقویت ارتباطات محلی و توسعه همکاری‌های بین دانشگاه و نهادهای محلی، از جمله شهرداری‌ها و سازمان‌های غیرانتفاعی، برای اجرای پروژه‌های مشترک و تبادل دانش.

۲- عوامل محیط کلان

- رایج سازی سیاست‌های ملی از طریق شناخت و تطبیق با سیاست‌های کلان دولت و وزارتخانه‌های مربوطه در زمینه آموزش عالی به‌منظور همراستایی با اهداف کلان کشور.

- توجه به تحولات جهانی از طریق تحلیل روندهای جهانی و تحولات فناوری اطلاعات و ارتباطات به‌منظور ارائه آموزشی نوین و روزآمد برای دانشجویان.

با توجه به این پیشنهادات، می‌توان به بهبود عملکرد نظام آموزش عالی و حکمی سازی مؤثر در این حوزه دست یافت.

نتیجه گیری

در پایان می توان چنین بیان کرد که به کارگیری فلسفه حکمی سازی در اعمال و رویه های سازمان ها و اقدام های دانشگاه ها یگانه شرط لازم برای موفقیت آن ها نیست، بلکه مهم ترین پیش شرط برای موفقیت و پیشرفت آن هاست. وقوع این انقلاب فکری، فلسفی، و فرهنگی در دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی نیازمند حمایت و تشکیل شبکه های همکاری میان دانشمندان، پژوهشگران، اساتید، دانشجویان، مدیران و اداره کنندگان دانشگاه ها، شوراهای پژوهشی، گروه های آموزشی دانشکده ها، رسانه ها، مردم (جامعه)، سیاست گذاران و قانون گذاران، دولت، و سایر ذی نفعانی است که اثرگذار و یا متأثر از فعالیت نظام آموزش عالی هستند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مقاله برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد است. در تمام مراحل انجام تحقیق و تهیه گزارش، اصول اخلاقی پژوهش از جمله: رعایت کامل حقوق شرکت کنندگان، صداقت امانت داری علمی، حقیقت جویی و.... به طور کامل رعایت شده است.

حامی مالی

هزینه های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این مقاله مشارکت یکسانی در طراحی و تدوین آن داشته اند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

1. Ahmadi, Gh, Nejad-Irani, F, Behluli, N, Rahimi, Gh. (2019). Investigating and extracting the elements constituting organizational wisdom and its evaluation using the fuzzy MCDM method. Educational Management Innovations, 16(1), 90-107. [in persian]
2. Bagheri, Z. , Hosseinienezhad, S. J. and Safaie, N. (2021). Proposing a strategic transformation model for universities (Case study: A public university). Innovation Management and Operational Strategies, 2(2), 116-127. [in persian]
3. Bahri, S., Ramly, M., & Gani, A. (2021). Organizational Commitment and Civil Servants Performance: The Contribution of Intelligence, Local Wisdom and Organizational Culture. European Journal of Business and Management Research, 6(1), 128-134. [in persian]
4. Haetami, H. (2024). Local Wisdom-Based Education Management: Building Identity in the Midst of Globalization. Gestion Educativa, 1(2), 9-17.
5. Haqdoost, A, Emami Razavi, H, Afshar, L. (2021). Wisdom-Based University, the Strategic Goal of the Six-Aspect Model of Excellence in Medical Education. Medicine and Purification, 30(1), 57-65.[in persian]
6. Jahedi Aghjeh Obe, A., Fazalzadeh, A and Sanobor, N. (2021). Investigating the effect of knowledge management on organizational wisdom with the moderating role of organizational virtue (Case study: East Azerbaijan Province Oil Company), Second International Conference on Management and Industry.[in persian]
7. Jamebozorg, Z. and Khosropanah, A. (2024). Dimensions of Learning in the Wisdom-Based Educational Design Model Based on a Wisdom- inferring religious law (Ijtihad) Approach. Religious Anthroplogy, 21(51), 25-46.[in persian]
8. Jamshidi Khosh, M .(2022). The relationship between spiritual intelligence and the formation of organizational wisdom and the formation of a wisdom-oriented organization. Management and Entrepreneurship Studies, 39(8), 328-338.[in persian]
9. Jakubik, M., & Mürsepp, P. (2021). From knowledge to wisdom: will wisdom management replace knowledge management?. European Journal of Management and Business Economic.
10. Javidi, N., & Mohammadzadeh, Y. (2022). The effect of virtualization of organizational performance on organizational stability through the synergy of human capital and organizational wisdom organization in sports organizations. Technium Sustainability, 2(1), 13-30 .[in persian]
11. Keikha, A. (2021). Studying the Role of Wisdom-Oriented Leadership on Employees' Public Service Motivation with Mediation Variables of Leader-Member Exchange and Organizational Identification. Public Management Researches, 14(51), 225-252.[in persian]

12. Kucharska, W., (2021). Wisdom from Experience Paradox: Organizational Learning, Mistakes, Hierarchy and Maturity Issues. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 19(2), pp. 105-117,
13. Mohammadi, A. , Azizabadi Farahani, F. , Ameri Shahrabi, M. and Qayyumi, A. A. (2024). Designing a pattern of cultural strategies for the evolution of higher education system Based on the statement of the second step of the Islamic revolution. *Strategic Studies of Culture*, 4(3), 37-74.[in persian]
14. Mohammadi Moghadam, Y. and Shoghi, B. (2021). Impact of Organizational Wisdom on Interpersonal Trust with the Mediating role of Emotional Intelligence. *Management Studies in Development and Evolution*, 30(101), 69-92. [in persian]
15. Nori, D. , Shabani, G. and Soleymani, M. (2021). The effect of Organizational Functional Virtualization on Organizational Sustainability Mediated by the Increase of Human Capital and Organizational Micro in Tehran Municipality Sports Organization. *Applied Research in Sport Management*, 9(4), 131-146.[in persian]
16. Norouzian Amiri, M, Khalkhali, A, Shakibaei, Z .(2019). Conceptualizing Wisdom-Based School Management, *Journal of School Management*, 7(1), 1-22. .[in persian]
17. Paya, A. and Ebrahimabadi, H. (2022). Our expectations of universities in the next few decades: Developments in universities responsibilities and functions. *Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 14(3), 9-48.[in persian]
18. Rahimi, F. , Khalili, B. and Bavarsad, B. (2024). Designing the Model of Organizational Wisdom: A Grounded Theory Approach. *Journal of Studies in Library and Information Science*, 16(2), 44-59.[in persian]
19. Rahimi kalvar, H. and Naserpour, M. (2023). The impact of wisdom-based leadership on professional mission, organizational vitality and strategic action. *Journal of Strategic Management Studies*, 14(53), 261-270. [in persian]
20. Rahmanian Kooshkaki, B. , Sajjadi, N. , hamidi, M. , & Alidoust, E. (2023). A Pattern Establishing for the Wisdom Organizational in the National Olympic Committee of Islamic. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 4 (3), 37 -51.[in persian]
21. Ramanauskas, J., & Banevicius, S. (2020). Principles of organizational wisdom in the health tourism industry. *Baltic journal of economic studies*, 7(4), 1-7.
22. Rahmani, N. (2021). Factors Affecting Wisdom-based Leadership in Schools. *The Journal of New Thoughts on Education*, 17(2), 153-177 .[in persian]
23. Rezaeian, A., Nezafati, N., Otarkhani, A., & almswary, K. (2019). Designing and Explaining Organizational Wisdom Model. *Journal of Research in Human Resources Management*, 11(1), 117-142. [in persian]
24. Reimer, R., Allen, S., & Glover, G. (2021). Purposeful engagement: Practical wisdom for leadership development. *Journal of Character and Leadership Development*, 8(2). 44-59.
25. Sattari Ardabili, F. (2021). Leadership Effectiveness and Employee Planned Behavior: Exploring the Role of Practical Wisdom Management. *Management and Business Research Quarterly*, 36-44. [in persian]
26. Sohrabi, M. , yamani douzi, M. , farasatkah, M. and hazrati, H. (2021). The study of factors affecting the formation and transformation of university in Iran since the establishment of Tehran University. *Journal of Educational Sciences*, 28(1), 185-206 .[in persian]
27. Valiollahi Roodbari, H., Rasoli, S. E., & salimi, L. (2023). The Designing a Relationship between Cyber Citizenship Behavior and the Application of Information and Communication Technology in Education Mediated by Educational Justice. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 14(5), 134-111.