

Original Research

## Predicting Professional Growth based on Philosophical Mindset and Successful Intelligence with the Mediation of Knowledge Management and Fair Behavior among Middle Managers

Mahmoud Ahmadi Sharif 

Assistant Professor, Department of Business Management, Shahr Quds Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.  
sharif58@gmail.com (corresponding author)

Mohammad Ali Bagheri Hejaz 

PhD student, Department of Public Administration, Kish International Branch, Islamic Azad University, Kish, Iran.  
bagheri.hejaz@gmail.com

### Abstract

This study was conducted to present a structural model for predicting professional growth based on philosophical mindset and successful intelligence with the mediation of knowledge management and fair behavior among middle managers in Islamic Azad Universities of Tehran province. The study is a mixed-methods one. Because of the exploratory nature of the research in the qualitative phase, grounded theory was used for theorizing. In the quantitative phase, to validate the designed model, confirmatory factor analysis was utilized. The statistical population of this study included the middle managers of Islamic Azad Universities of Tehran province in the first half of 2024. A total of 385 individuals were selected via staged cluster sampling. The instruments included Knowledge management (Lawson, 2003), successful intelligence (Sternberg, 2005), philosophical mindset (Soltani, 1996), professional growth (Hart et al., 2000), fair treatment (Donovan et al., 1998), were used. In order to analyze the data, SPSS 26 and SMART PLS 3 software were employed. The findings showed that the model has a good fit. The results showed that successful intelligence had a direct effect on knowledge management. The results indicated the direct effect of successful intelligence on Knowledge management.

### Keywords

Middle managers  
Professional growth  
Professional development  
Organizational performance

### Article History

Received:  
10 Jul, 2024  
Revised:  
24 Jul, 2024  
Accepted:  
26 Jul, 2024

Cite this article as (APA): Ahmadi Shari, M., & Bagheri Hejaz, M. (2024). Predicting Professional growth based on philosophical mindset and successful intelligence with the mediation of knowledge management and fair behavior among middle managers. *Innovation in Teaching, Learning and Evaluation*, 1(1), 45-62.  
[https://www.jitle.ir/article\\_202273.html](https://www.jitle.ir/article_202273.html)..... <https://doi.org/10.22034/jitle.2024.467234.1003>



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-ncnd/4.0/>).

## Extended Abstract

**Introduction:** The professional growth of managers is one of the important issues of human resource management in organizations. In the meantime, what is important is how each person in the organization feels about their ability. This means that they should believe that they have the necessary ability and competence to perform their duties successfully and feel that they have freedom of action and independence in performing activities, believe that they have the ability to influence and control Have job results. One of the main functions of philosophical mindset in the field of learning is how to manage people mentally in knowledge management. In other words, people who have a philosophical mindset are able to manage the way they learn and produce knowledge (Jafarian Yasar & Jafarian Yasar, 2019). Professional growth of managers in the organization, according to Besharat (2013), is very important to achieve goals. Accordingly, managers at different levels need to coordinate employees, activities, and resources through a formal structure that defines relationships, functions, power distribution, and tasks at different levels to achieve goals (Fleming, 2014). In any organization, especially universities, management roles are divided into high, middle and low levels, each of which has specific responsibilities (Fleming & Amesbury, 2012).

The professional growth of managers brings a direct improvement in organizational performance and achieving organizational strategic goals. This increases knowledge in the organization and is especially essential in periods of rapid and dynamic change. Therefore, the professional growth of managers is not only important individually, but also essential for organizational success and sustainability and should be considered as a continuous management priority. In the last few years, discussions related to the professional growth of managers have found a special place in universities, and one of the main advantages is the development of activities to create conditions in which people need to change in the direction of growth Your own words try In Iran, the movement towards professional growth started from the first program of economic, social and cultural development and continued in the second to sixth programs and finally it was reached as a strategic goal for organizations in the vision of 1404. Therefore, the current research seeks to investigate the question that, is professional growth based on philosophical mindset and successful intelligence with the mediation of knowledge management and fair behavior in middle managers in Islamic Azad Universities of Tehran province have a good fit?

**Method:** The current research is a mixed research and uses a set of qualitative and quantitative methods to achieve its goals. In the qualitative phase of the research, according to the exploratory nature of the research, the foundation data method was used, and in the quantitative phase, in order to validate the designed model, the confirmatory factor analysis method was used. Qualitative research is included in interpretive research, and considering that we have reached from part to whole, the approach of this research is inductive. The desired data in the qualitative part of the research has been collected by semi-structured interviews.

The statistical population includes middle managers working in the free universities of Tehran province who had characteristics such as availability, experience, suitability for the field of study, employment in teaching at the university, research and authoring experience in this field. The sampling method was purposive and theoretical. In this way, first, a number of experts were selected in a purposeful way and according to their level of awareness, and interviews were conducted. Then, based on the data collected in the interviews and according to the theoretical gaps that were felt in the data collection process, the next participants were selected and the interviews continued. The theoretical saturation criterion was used to determine the sample size, and due to the specificity of the subject and the limited number of experts familiar with the research field, 15 interviews were conducted with experts. In the qualitative part of the research, Atlas TA software was used to code the data obtained from the interviews, and the reliability test between coders equal to 86% was used to check the validity of the research. Therefore, it can be claimed that the validity of the current interview analysis is appropriate because it is more than 60%.

In the quantitative part of the research, confirmatory factor analysis method was used to confirm the framework obtained from the qualitative stage. In order to perform confirmatory factor analysis in the present research, the statistical population included middle managers in Tehran's free universities. The volume determination method was available through Morgan's table and sampling, which was equal to 385 people. The main tool of data collection in the quantitative part of the research was a standard questionnaire. After the compilation, the questionnaire was given to experts and it was confirmed in terms of content validity. This questionnaire was designed in a Likert scale and the answer to each question was specified in a 5-option spectrum (completely disagree to completely agree).

**Findings:** The significance of the obtained coefficients and parameters of the confirmatory factor analysis and the structural equation model are presented. In this chart, numbers or coefficients are divided into two general categories. The first category is the first-order measurement equations, which are the relationships between components and their indices (relationships between circles and rectangles). The second category is the relationships between the main variables (path coefficients) and are used to test hypotheses. Estimated standardized factor loadings should be greater than 0.4 and ideally 0.7 or greater. The values of the significance test ( $t$ ) greater than 1.96 and smaller than -1.96 indicate the significance of the relationships between the indicators and their corresponding variables. Therefore, according to the obtained results, the structural (internal) model is confirmed and recognized as valid.

The outer part of the model (measurement model) shows the relationship between observable variables and hidden variables. The degree of relationship between the questions and the main constructs is shown by the factor loading. The results show that the factor loadings are greater than 0.6 in all cases and the  $t$  statistic is greater than 1.96 in all cases. Therefore, the measurement part of the pattern has good validity. For more certainty, the external model (measurement) was evaluated based on convergent validity index, Roe coefficient, composite reliability and Cronbach's alpha. The average variance extracted (AVE) should be greater than 0.5, and Roe's coefficient, composite reliability, and Cronbach's alpha should be greater than 0.7.

GOF index, RMS and SRMR are used to evaluate the fit of the model. For the GOF index, three values of 0.01, 0.25 and 0.36 have been introduced as weak, medium and strong values. For the RMS\_theta index, values below 0.12 indicate model fit, while higher values indicate lack of fit. The SRMR index should also be below 0.1 and strictly below 0.8 (Tabachnick & Fidell, 2013). In this study, the GOF index was 0.650, which is greater than 0.36. The RMS\_theta index was 0.107, which is less than 0.12. The SRMR index was also calculated as 0.055, which is less than 0.08, so the fit of the model is favorable.

**Discussion and Conclusion:** This research was conducted with the aim of predicting professional growth based on philosophical mindset and successful intelligence with the mediation of knowledge management and fair behavior of middle managers in Islamic Azad Universities of Tehran province. In this research, the structural equation modeling technique test was used, and the results showed that there is a significant effect on professional growth based on philosophical mindset and successful intelligence with the mediation of knowledge management and fair behavior of middle managers in Islamic Azad Universities of Tehran province. Like other organizations, universities have different levels of management that must work in an integrated and smooth manner to achieve their goals. There is a need for clear and defined criteria to ensure that the right managers are selected for each level. The selection and assignment process should be transparent and free of personal preferences in the top positions. GOF index, RMS and SRMR were used to evaluate the fit of the model. In this study, the GOF index was 0.650, which is greater than 0.36. Therefore, the fit of the model is favorable. Also, the factor loadings are greater than 0.6 in all cases and the  $t$  statistic is greater than 1.96 in all cases. Therefore, the measurement part of the pattern has good validity

It can be concluded that the personal judgments or perceptions of upper middle level managers significantly limit the willingness to manage, preparation, motivation and participation in middle management positions. It was also found that unfavorable work environments, lack of resources, misbehavior and lack of fair treatment and issues related to employees such as absenteeism and punctuality are challenges for middle managers. Therefore, it can be concluded that high-level managers do not strategically pay attention to equipping middle managers with required managerial knowledge and skills. In addition, the result can be that there is no commitment and competence of high-level managers to provide professional support to middle managers. This lack of support may in turn affect not only the motivation and performance of employees previously in middle management positions, but also the willingness and readiness of employees to desire management positions.

---

**Funding:** The authors did not receive any funding.


**Conflict of interest:** The authors declares that there is no conflict of interest in this article.

**Acknowledgement:** The authors thank the participants for their time and assistance.


---

مقاله پژوهشی

## پیش بینی رشد حرفه‌ای بر اساس ذهنیت فلسفی و هوش موفق با میانجی‌گری مدیریت دانش و رفتار منصفانه در مدیران میانی

محمود احمدی شریف 

استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، واحد شهرقدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. sharif58@gmail.com (نویسنده مسوول)

محمدعلی باقری حجاز 

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد بین‌المللی کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، کیش، ایران. bagheri.hejaz@gmail.com

### چکیده

#### واژگان کلیدی

مدیران میانی  
رشد حرفه‌ای  
توسعه حرفه‌ای  
عملکرد سازمانی

#### تاریخچه مقاله

دریافت:  
۲۰ تیر ۱۴۰۳  
بازنگری:  
۳ مرداد ۱۴۰۳  
پذیرش:  
۵ مرداد ۱۴۰۳

این پژوهش با هدف، پیش‌بینی رشد حرفه‌ای بر اساس ذهنیت فلسفی و هوش موفق با میانجی‌گری مدیریت دانش و رفتار منصفانه مدیران میانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران انجام شد. پژوهش حاضر به جهت روش، پژوهشی آمیخته است. در مرحله کیفی پژوهش، با توجه به ماهیت اکتشافی پژوهش از روش داده‌بنیاد برای تئوری پردازی استفاده شد و در مرحله کمی به منظور اعتبارسنجی الگوی طراحی شده، از روش تحلیل عاملی تاییدی بهره گرفته شد. جامعه آماری این پژوهش را مدیران لایه میانی دانشگاه‌های آزاد استان تهران در نیمه اول سال ۱۴۰۳ تشکیل دادند، که از میان آن‌ها، تعداد ۳۸۵ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای انتخاب شدند. در این پژوهش از ابزارهای مدیریت دانش (Lawson, 2003)، هوش موفق (Sternberg, 2005)، ذهنیت فلسفی (Soltani, 1996)، رشد حرفه‌ای (Hart et al., 2000)، رفتار منصفانه (Donovan et al., 1998) استفاده شد که همگی از اعتبار و پایایی قابل قبولی برخوردار بودند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS 26 و SMART PLS3 استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. نتایج نشان داد هوش موفق اثر مستقیم بر مدیریت دانش داشته است.

استناد به این مقاله (APA): احمدی شریف، محمد، باقری حجاز، محمدعلی (۱۴۰۳). پیش‌بینی رشد حرفه‌ای بر اساس ذهنیت فلسفی و هوش موفق با میانجی‌گری مدیریت دانش و رفتار منصفانه در مدیران میانی. نوآوری آموزشی، یادگیری و ارزشیابی، ۱(۱)، ۴۵-۶۲.

[https://www.jitle.ir/article\\_202273.html](https://www.jitle.ir/article_202273.html) ..... <https://doi.org/10.22034/jitle.2024.467234.1003>



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-ncnd/4.0/>).

## مقدمه

رشد حرفه‌ای مدیران از مباحث مهم مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها به حساب می‌آید. در این میان مهم آن است که هر کدام از افراد سازمان چه احساسی نسبت به توانمند بودن خود دارند. به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت‌آمیز داشته و احساس کنند که آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت‌ها را دارند، باور داشته باشند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند. یکی از کارکردهای اصلی ذهنیت فلسفی در زمینه یادگیری، نحوه مدیریت ذهنی افراد، در مدیریت دانش است. به عبارت دیگر، افرادی که دارای ذهنیت فلسفی هستند، قادرند نحوه یادگیری و تولید دانش را در خود مدیریت کنند (Jafarian Yasar & Jafarian Yasar, 2019). رشد حرفه‌ای مدیران در سازمان، طبق نظر بشارت (Besharat, 2013)، برای دستیابی به اهداف بسیار مهم است. بر این اساس، مدیران در سطوح مختلف نیاز به هماهنگی کارکنان، فعالیت‌ها و منابع از طریق ساختار رسمی دارند که روابط، عملکردها، توزیع قدرت و وظایف را در سطوح مختلف برای تحقق اهداف تعریف می‌کند (Fleming, 2014). در هر سازمانی خصوصاً دانشگاه‌ها، نقش‌های مدیریتی به سطوح بالا، متوسط و پایین تقسیم می‌شوند که هر کدام دارای مسئولیت‌های خاصی هستند (Fleming & Amesbury, 2012).

برای دستیابی به اهداف مورد نظر خود، مدیران در تمام سطوح چندین نقش مهم را ایفا می‌کنند. به عنوان مثال، مدیران سطح بالای سازمان‌ها، اهداف گسترده‌ای را تعیین می‌کنند، استراتژی‌ها را تدوین می‌کنند، تصمیمات حیاتی می‌گیرند که مسیر سازمان را شکل می‌دهد، و سازمان را به سمت موفقیت از طریق ارتباط موثر چشم انداز، مأموریت‌ها و ارزش‌ها با ذینفعان هدایت می‌کنند (Braaf, 2011; Toup, 2013) مدیران سطح میانی، در حالی که به عنوان پل ارتباطی بین مدیران سطوح بالا و پایین عمل می‌کنند، (Tan et al., 2017)، اهداف و استراتژی‌های گسترده را به اهداف عملیاتی تبدیل می‌کنند، عملکرد مدیران سطوح پایین تر و غیره را مدیریت می‌کنند (Onyango et al., 2011). سازمان‌ها با اهداف خاصی شکل می‌گیرند. بدیهی است که برای رسیدن به اهداف خود به مدیران توانمند نیاز دارند. مدیران در سطوح مختلف برای دستیابی موثر و کارآمد به اهداف خود باید سازوکارهایی را ایجاد کنند که به آنها کمک کند تلاش‌های کارکنان، فعالیت‌ها و منابع خود را هماهنگ کنند که این امر حاکی از اهمیت داشتن یک ساختار رسمی است که روابط و عملکردها را مشخص می‌کند. در هر سازمان، از جمله دانشگاه، مدیران در سه سطح گسترده، یعنی سطح بالا، سطح متوسط و سطح پایین برای انجام وظایف و مسئولیت‌های متمایز مانند هماهنگ کردن تلاش‌های کارکنان، فعالیت‌ها و منابع برای اطمینان از دستیابی به اهداف تلاش می‌کنند که بر این اساس، مدیران در تمام سطوح بدون شک نقش مهمی در دستیابی به اهداف و مقاصد سازمان ایفا می‌کنند (Harris & Jones, 2017).

رشد حرفه‌ای مدیران امری حیاتی و ضروری است که باید به آن توجه ویژه‌ای داشته باشیم. زیرا بازدهی بالا و موفقیت در هر سازمانی به طور مستقیم به توانایی مدیران و کارکنان آن سازمان در اجرای وظایف و مسئولیت‌هایشان بستگی دارد. ایجاد یک برنامه توسعه حرفه‌ای مستمر، جامع و منظم می‌تواند نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمانی و افزایش رضایت و انگیزه کارکنان داشته باشد. در این راستا، راهکارهای متنوعی وجود دارد که می‌تواند به رشد حرفه‌ای مدیران کمک کند. این شامل ارائه برنامه‌های آموزشی و آموزش‌های عملی، ایجاد فرهنگ سازمانی حمایت‌کننده از یادگیری و رشد، ارائه بازخورد و راهنمایی مداوم، تقویت مهارت‌های روابط انسانی و ارتباطات، و ایجاد فرصت‌های رشد شغلی و پیشرفت حرفه‌ای مداوم، داشتن ذهنیت فلسفی قوی و هوش موفق، دارا بودن رفتار منصفانه مدیران نسبت به سازمان و همکاران می‌باشد (Javadi et al., 2017) برنامه‌های رشد حرفه‌ای می‌توانند به کارکنان اطلاعات، مهارت‌ها و ابزارهای لازم برای انجام بهتر وظایف خود را فراهم کنند و به مدیران کمک کنند تا مهارت‌های رهبری و مدیریتی خود را بهبود بخشند. این برنامه‌ها می‌توانند به ایجاد یک محیط کاری پویا و متحرک کمک کنند که مدیران به رشد شخصی و حرفه‌ای خود می‌پردازند. در این محیط، ارزش‌هایی مانند یادگیری مداوم، مدیریت دانش، بهبود مهارت‌ها و ارتقاء توانمندی‌ها و هوش موفق ترویج می‌شود. همچنین، این برنامه‌ها می‌توانند به افزایش نگرش مثبت و انگیزه کارکنان نسبت به کار و سازمان کمک کنند. زمانی که کارکنان احساس می‌کنند که سازمان به رشد و پیشرفت شخصی و حرفه‌ای آنها توجه می‌کند، احتمالاً بهترین تلاش خود را در انجام وظایف خود خواهند نمود (Song, 2023).

در نهایت، رشد حرفه‌ای مدیران بهبود مستقیمی در عملکرد سازمانی و دستیابی به اهداف استراتژیک سازمانی می‌آورد. این امر باعث افزایش دانش در سازمان می‌شود و به ویژه در دوره‌های تغییرات سریع و پویا، این امر بسیار اساسی است. بنابراین، رشد

حرفه‌ای مدیران نه تنها به صورت فردی اهمیت دارد، بلکه برای موفقیت و پایداری سازمانی اساسی است و باید به عنوان یک اولویت مدیریتی مداوم در نظر گرفته شود. در چند سال اخیر، مباحث مربوط به رشد حرفه‌ای مدیران در دانشگاه‌ها جایگاه ویژه‌ای یافته و یکی از اصلی‌ترین مزایای آن توسعه فعالیت‌ها برای ایجاد شرایطی است که در آن، افراد در می‌یابند که باید تغییر کنند و در راستای رشد حرفه‌ای خود بکوشند. این مسئله در دانشگاه‌های کشور ما نیز مورد توجه قرار گرفته است. در ایران، حرکت به سوی رشد حرفه‌ای از برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آغاز شده و در برنامه‌های دوم تا ششم تداوم یافته و در نهایت در افق چشم انداز، ۱۴۰۴ به عنوان هدف راهبردی برای سازمان‌ها لحاظ شده است. لذا پژوهش حاضر در پی بررسی این سوال است که، آیا رشد حرفه‌ای بر اساس ذهنیت فلسفی و هوش موفق با میانجی‌گری مدیریت دانش و رفتار منصفانه در مدیران میانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران از برازش خوبی برخوردار است؟

## ادبیات پژوهش

### رشد حرفه‌ای

واژه رشد حرفه‌ای نخستین بار توسط Donald Super به سال ۱۹۷۵ در تئوری رشد شغلی بیان شد. وی این مفهوم را به عنوان مبحث اصلی در ارتقای شغلی مطرح کرد و پس از آن به عنوان عامل مهمی در رشد و توسعه منابع انسانی در سازمان مد نظر قرار گرفت. به زعم سوپر رشد حرفه‌ای عبارت از انجام دادن تکالیف شغلی به طور موفقیت آمیز است که حاصل توسعه توانایی‌ها و ظرفیت‌های فردی می‌باشد. تعاریف متعدد و گاه متفاوتی از رشد حرفه‌ای کارکنان ارائه شده است. رشد حرفه‌ای کارکنان دامنه‌ای از فرایندهای رسمی و غیررسمی سازمانی را تشکیل می‌دهد که برای بهبود بخشیدن به دانش و مهارت و دستیابی به کارایی و اثربخشی شغلی است. توسعه حرفه‌ای را رویکردی می‌دانند که در آن افزایش دانش و مهارت‌هایی مانند پرورش، شناخت و تغییرات در نگرش اجتماعی کارکنان انجام می‌پذیرد. توسعه حرفه‌ای نیروی انسانی، به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان تعریف می‌شود. همچنین فراهم کردن بسترها، و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد می‌باشد. توسعه حرفه‌ای با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود (Song et al, 2023)

### پیامدهای رشد حرفه‌ای

رشد حرفه‌ای دارای پیامدهای نگرشی و رفتاری خاص خود است.

**پیامدهای نگرشی:** پیامدهای نگرشی ناشی از رشد حرفه‌ای عبارتند از افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس شغلی.

پژوهش‌ها نشان می‌دهد سطوح بالای رشد حرفه‌ای از طریق ایجاد علاقه در افراد نسبت به وظایفشان باعث افزایش رضایت شغلی خواهد شد. از سوی دیگر، افزایش رضایت شغلی منجر به تعهد سازمانی قوی‌تر در افراد خواهد گردید. یکی دیگر از پیامدهای مهم رشد حرفه‌ای کارکنان کاهش استرس شغلی آنها است. در نهایت این عوامل ترک خدمت کارکنان را کاهش خواهد داد.

**پیامدهای رفتاری:** رشد حرفه‌ای می‌تواند پیامدهای رفتاری مهمی در پی داشته باشد. احساس شایستگی منجر به ابتکار عمل، تلاش و پشتکار در برابر موقعیت‌های چالشی خواهد شد. همچنین باعث واکنش سریع آنها در برابر موانع و مشکلات خواهد شد. از آنجا که کارکنان دانش و اطلاعات کاملتری نسبت به کارشان برخوردار می‌شوند بنابراین عملکرد شغلی و در نتیجه عملکرد سازمانی بهتر خواهد شد (Teferi & Debelo, 2024)

### ذهنیت فلسفی

ذهنیت فلسفی نوعی منش فکری است که سبب بهبود قضاوت‌های ارزشی در افراد می‌گردد. توانایی‌ها و آمادگی را که یک مدیر لازم است برای حل مسائل و تقویت آن داشته باشد. تا بتواند در برابر قضاوت‌های دیگران واکنش نشان دهد (Mansoorabadi et al., 2024).

## مدیریت دانش

مدیریت دانش به معنای کنترل و مدیریت فعالیت‌های دانشی است و متمرکز بر اهداف و راهبردهایی است که فعالیت‌های دانشی را بهتر کند. در واقع مدیریت دانش، برنامه ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری‌های پویا به صورت کارا و موثر است. سازمان‌های مختلفی برای اموری مانند آموزش، انتقال دانش و بهبود عملکردشان از مدیریت دانش استفاده می‌کنند. هنگامی که رهبران سازمان‌ها به فکر ایجاد شبکه‌ای باشند که تمام مراحل تولید، حفظ، اشتراک‌گذاری و تکامل دانش در سازمان را عملی کند. این موضوع باعث می‌شود تا دانش پراکنده امور مختلف در سازمان به صورت منظم در اختیار تمام اعضای آن قرار بگیرد و نتیجه آن در کنار آموزش موثر، بهبود عملکرد و تکامل دانش فرایندها در سازمان می‌باشد. وقتی که تمام اعضای سازمان به دانشی که در سازمان در جریان است دسترسی داشته باشند می‌توانند با نظرات به بهبود فرایندها و انجام امور کمک کنند. اهمیت مدیریت دانش در این است که تکه‌های دانش موجود در واحدهای مختلف سازمان، آن بخشی که همگانی است، را در دسترس عموم اعضای سازمان قرار می‌دهد و نتیجه آن بهبود آموزش، بهبود روش‌های انجام کار و بالا رفتن بهره‌وری است (Khatiri, 2015).

### هوش موفق

هوش موفق، مجموعه یکپارچه‌ای از توانایی‌های موردنیاز برای موفقیت در زندگی است که برای انتخاب، سازگاری و تغییر محیط به‌منظور رسیدن به اهداف خود در زندگی کمک می‌کند. هوش موفق، مجموعه یکپارچه‌ای از توانایی‌های موردنیاز برای موفقیت در زندگی است که برای انتخاب، سازگاری و تغییر محیط به‌منظور رسیدن به اهداف خود در زندگی کمک می‌کند (Babaei et al., 2016).

### پیشینه پژوهش

منصورآبادی و همکاران (Mansoorabadi et al., 2024) در تحقیقی به بررسی تاثیر ابعاد ذهنیت فلسفی بر رابطه هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرس پرداختند. بدین منظور جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری به عنوان ابعاد ذهنیت فلسفی در نظر گرفته شده است. جامعه آماری شامل حسابداران رسمی شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است که در سال ۱۳۹۸ تعداد ۱۲۱ نفر از کلیه شرکا، مدیران و سرپرستان موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی بوده و شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع پیمایشی و از نوع تحقیقات کیفی بوده و ابزار مورد استفاده در پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد می‌باشد. در این پژوهش برای تأیید روابط بین متغیرها از مدل معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که هنجارهای تیم حسابرسی بر عینیت حسابرس تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرامرزی و همکاران (Faramarzi et al., 2023) در تحقیقی به بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران مدارس با سلامت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز پرداختند. جامعه مورد مطالعه، شامل تمامی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز بوده است. با توجه به اینکه تعداد کل کارکنان ۱۲۰ نفر می‌باشد، جهت نمونه‌گیری از بین افراد جامعه با توجه به محدود بودن تمامی افراد انتخاب شدند ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق شامل پرسشنامه ذهنیت فلسفی مدیران با سلامت سازمانی بوده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون همبستگی و رگرسیون چند متغیره به روش همزمان استفاده شده است. نتایج حاکی از آن بود که بین ذهنیت فلسفی مدیران مدارس با سلامت سازمانی معلمان رابطه معنی‌دار وجود دارد. ذهنیت فلسفی مدیران مدارس به طور معنا داری قادر به پیش بینی سلامت سازمانی معلمان ورزش می‌باشد.

عسکری (Askari, 2022) در تحقیقی به بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و سبک تفکر با جامعه‌پذیری مدیران ورزشی پرداختند. جامعه آماری را ۱۴۰ نفر از مسئولین هیئت‌های ورزشی استان اصفهان تشکیل دادند که به علت محدود بودن تعداد، تمامی آنها به عنوان نمونه‌ی آماری در نظر گرفته شدند. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد ذهنیت فلسفی، سبک تفکر و جامعه‌پذیری استفاده شد. این پرسشنامه‌ها دارای روایی سازه بود و روایی صوری و محتوایی آنها نیز به تأیید متخصصین رسید. پایایی آنها به روش ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ذهنیت فلسفی

۰/۸۶، سبک تفکر ۰/۸۱، و جامعه پذیری ۰/۹۱، به دست آمد. یافته‌ها نشان داد ضریب استاندارد بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و جامعه پذیری ۰/۴۰، بعد تعمق ذهنیت فلسفی و جامعه‌پذیری ۰/۲۲ و بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و جامعه‌پذیری ۰/۶۱ می‌باشد. همچنین ضریب استاندارد بین بعد قانونی سبک تفکر و جامعه‌پذیری ۰/۳۹، بعد اجرایی سبک تفکر و جامعه‌پذیری ۰/۳۱ و بعد قضایی سبک تفکر و جامعه‌پذیری ۰/۳۳۷ می‌باشد.

سالک مقدم و همکاران (Salek Moghadam et al., 2022) در تحقیقی به ارائه مدل ساختاری خردمندی بر اساس هوش موفق و ذهنیت فلسفی با میانجی‌گری عزت نفس در مدیران میانی پرداختند. روش پژوهش مقطعی از نوع توصیفی-همبستگی و به منظور پاسخگویی به فرضیه‌های پژوهش روش تحلیل الگویابی معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری این پژوهش را مدیران لایه میانی بانک‌های خصوصی و شرکت هواپیمایی ماهان شهر تهران در نیمه اول سال ۱۴۰۰ تشکیل دادند، که از میان آن‌ها، تعداد ۳۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای انتخاب شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 19 و Lisrel 8.8 استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. نتایج نشان داد که هوش موفق اثر مستقیم بر خردمندی داشته است.

درخشان و همکاران (Derakhshan et al., 2022) در تحقیقی به مدل ساختاری پیش‌بینی خردمندی بر اساس هوش موفق و بهزیستی روانشناختی با نقش میانجی خودکارآمدی پرداختند. جامعه آماری این پژوهش را کلیه دانشجویان دختر و پسر دانشگاه‌های آزاد استان تهران در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ تشکیل دادند، که از میان آن‌ها، تعداد ۴۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای انتخاب شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 19 و Amos 8.8 استفاده گردید. همچنین به منظور پاسخگویی به فرضیه‌های پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

بنی‌هاشمی و شاطریان محمدی (Bani Hashemi & Shatrian Mohammadi, 2021) در تحقیقی به پیش‌بینی هوش موفق بر اساس ذهنیت فلسفی و ذهن آگاهی در معلمان پرداختند. بدین منظور از بین ۵۸۶ معلم، ۲۳۲ نفر از بین معلمان مقطع ابتدایی در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ برگزیده شدند؛ با استفاده از روش نمونه‌گیری‌ای مرحله‌ای افراد جامعه به طور تصادفی به صورت سلسله مراتبی (از واحدهای بزرگتر به کوچکتر) از بین واحدهای جامعه انتخاب می‌شوند. پس از انتخاب جامعه نمونه پرسشنامه‌های هوش موفق در تدریس آموزش (TSI-Q) و ذهنیت فلسفی (Soltani, 1996) اجرا شد. نتایج آزمون آماری نشان می‌دهد که متغیرهای ذهنیت فلسفی و ذهن آگاهی توانایی پیش‌بینی هوش موفق در آموزش را دارند. نتایج آزمون‌های معناداری نیز وجود رابطه مثبت بین هوش موفق در آموزش با ذهن آگاهی و همچنین را به مثبت بین هوش موفق در آموزش با ذهن آگاهی را نشان داد.

جعفریان یسار و جعفریان یسار (Jafarian Yasar & Jafarian Yasar, 2019) در تحقیقی به بررسی رابطه ذهنیت فلسفی و مدیریت دانش در مدیران و معلمان دوره ابتدایی پرداختند. جامعه آماری شامل همه مدیران و معلمان دوره ابتدایی شهر قم است. این مطالعه به روش همبستگی و با نمونه آماری ۴۷۸ نفر از مدیران و معلمان با اجرای پرسش‌نامه ذهنیت فلسفی و مدیریت دانش انجام شده است. ذهنیت فلسفی مدیران و معلمان، رابطه معناداری با مؤلفه‌های مدیریت دانش، خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش و ذخیره‌سازی دانش نشان داد، ذهنیت فلسفی تبیین‌کننده مناسبی برای مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن است. معلمان و مدیران دارای ذهنیت فلسفی، در حوزه مدیریت دانش و خصوصاً در مؤلفه خلق دانش، عملکرد معناداری را از خود نشان دادند. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که ذهنیت فلسفی، تبیین‌کننده مناسب و معناداری برای خلق دانش مدیران و معلمان خواهد بود.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر به جهت روش، پژوهشی آمیخته است و از مجموعه‌ای از روش‌های کیفی و کمی برای دستیابی به اهداف خود استفاده می‌کند. در مرحله کیفی پژوهش، با توجه به ماهیت اکتشافی پژوهش از روش داده‌بنیاد استفاده شد و در مرحله کمی به منظور اعتبارسنجی الگوی طراحی شده، از روش تحلیل عاملی تاییدی بهره گرفته شد. پژوهش کیفی در زمره پژوهش‌های

تفسیری قرار می‌گیرد و با توجه به اینکه از جز به کل رسیده‌ایم، رویکرد این پژوهش استقرایی است. داده‌های مورد نظر در بخش کیفی تحقیق توسط مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته جمع‌آوری گردیده است.

جامعه آماری، شامل مدیران میانی شاغل در دانشگاه های آزاد استان تهران که دارای ویژگی‌هایی نظیر در دسترس بودن، تجربه، تناسب رشته تحصیلی، اشتغال به تدریس در دانشگاه، سابقه پژوهشی و تألیفی در این زمینه بودند، است. روش نمونه‌گیری هدفمند و نظری بود. به این ترتیب که ابتدا تعدادی از خبرگان به روش هدفمند و با توجه به میزان آگاهی بخشی آنان انتخاب شدند و مصاحبه‌ها انجام گرفت. سپس براساس داده‌های گردآوری شده در مصاحبه‌ها و با توجه به خلاءهای نظری که در فرایند گردآوری داده‌ها احساس می‌شد، مشارکت‌کنندگان بعدی انتخاب و مصاحبه‌ها ادامه یافت. برای تعیین حجم نمونه از معیار اشباع نظری استفاده شد و با توجه به خاص بودن موضوع و محدود بودن خبرگان آشنا به حوزه پژوهش، ۱۵ مصاحبه با خبرگان صورت پذیرفت. در بخش کیفی پژوهش برای کدگذاری داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها از نرم افزار اطلس تی‌ای استفاده گردید و برای بررسی اعتبار پژوهش از آزمون قابلیت اطمینان بین کدگذاران برابر با ۸۶ درصد استفاده شد. بنابراین می‌توان ادعا کرد که میزان اعتبار تحلیل مصاحبه کنونی مناسب است چون بیش از ۶۰ درصد است.

در بخش کمی پژوهش، برای تایید چارچوب به دست آمده از مرحله کیفی، روش تحلیل عاملی تاییدی بکارگرفته شد. به منظور انجام تحلیل عاملی تاییدی در تحقیق حاضر، جامعه آماری شامل مدیران میانی در دانشگاه های آزاد استان تهران بودند. روش تعیین حجم، از طریق جدول مورگان و نمونه‌گیری در دسترس بود که برابر با ۳۸۵ نفر انتخاب شدند. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها در بخش کمی تحقیق، پرسشنامه استاندارد بوده است. پس از تدوین، پرسشنامه در اختیار متخصصان قرار گرفت و از لحاظ روایی محتوایی مورد تایید قرار گرفت. این پرسشنامه در طیف لیکرت طراحی شد و پاسخ به هر یک از سوال‌ها در یک طیف ۵ گزینه‌ای بصورت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) مشخص شد.

## یافته‌های پژوهش

### بخش کیفی

بر اساس مدل پارادایم اشتراوس و کوربین (Strauss & Corbin, 1998)، تحلیل داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی صورت پذیرفته است. در کدگذاری باز، تحلیل دقیق داده‌ها، نام گذاری و طبقه‌بندی کردن داده انجام می‌شود. در کدگذاری محوری، مقوله و زیر مقوله‌های آن را با توجه به مشخصه‌های ایجاد آن‌ها به یکدیگر مرتبط می‌سازد.

جدول ۱. کدهای استخراج شده از مصاحبه خبرگان

کدهای استخراج شده	ردیف
اعتماد به نفس	۱
توانمندی و تاب آوری	۲
محیط آموزشی فراگیرتر و منصفانه تر	۳
صلاحیت و تجربه	۴
شایستگی های مدیریتی	۵
خودکارآمدی	۶
تسلط بر محیط	۷
هوش تحلیلی	۸
هوش خلاق	۹
هوش عملی	۱۰
استراتژی دانش	۱۱
انعطاف پذیری	۱۲
انضباط اداری	۱۳
توسعه حرفه ای	۱۴

## تجزیه و تحلیل داده‌ها در فاز کمی پژوهش

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد براساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در نرم افزار SPSS 26، تمامی موارد مقدار معناداری کوچکتر از سطح خطا (۰/۰۵) به دست آمد بنابراین فرض صفر رد شده و داده‌ها غیرنرمال می‌باشند در این حالت بهترین روش ابزاری، استفاده از نرم‌افزار Smart PLS 3 می‌باشد.

جدول ۲. آمار توصیفی و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمترین	بیشترین	K.S
اعتماد به نفس	۲۰/۱۰	۶/۰۲۵	۰/۳۰۶	-۰/۷۱۲	۹	۳۷	۰/۰۸۶
توانمندی و تاب آوری	۲۱/۷۵	۶/۵۲۱	۰/۴۶۳	-۰/۰۳۸	۱۰	۴۰	
محیط آموزشی فراگیرتر و منصفانه تر	۱۵/۲۳	۴/۸۳۹	۰/۲۰۹	-۰/۸۳۵	۶	۲۶	
صلاحیت و تجربه	۵۷/۰۸	۱۳/۶۳۷	۰/۴۱۵	-۰/۵۱۱	۳۱	۹۳	
شایستگی های مدیریتی	۱۲/۰۳	۴/۱۱۱	۰/۸۰۶	۰/۲۱۰	۵	۲۳	۰/۱۲۱
خودکارآمدی	۷/۳۷	۲/۲۹۴	۰/۵۲۶	۰/۲۶۸	۳	۱۳	
تسلط بر محیط	۱۰/۲۳	۳/۳۷۹	۰/۴۹۵	-۰/۱۶۳	۴	۱۹	
هوش تحلیلی	۲۹/۶۵	۸/۸۴۱	۰/۶۷۵	-۰/۰۹۱	۱۴	۵۲	
هوش خلاق	۱۸/۴۷	۵/۲۲۴	۰/۱۸۳	-۰/۴۹۶	۸	۳۰	۰/۰۸۲
هوش عملی	۲۱/۶۱	۵/۵۰۸	-۰/۱۶۹	-۱/۱۸۷	۱۱	۳۰	
استراتژی دانش	۲۰/۱۵	۴/۹۵۳	۰/۱۴۳	-۰/۸۶۸	۱۱	۳۰	
انعطاف پذیری	۲۰/۰۸	۵/۳۳۶	۰/۱۴۳	-۱/۰۷۳	۱۰	۳۰	
انطباق اداری	۱۹/۹۸	۵/۷۴۹	۰/۰۳۵	-۱/۲۸۳	۱۰	۳۰	
توسعه حرفه ای	۱۰۰/۳۱	۲۳/۶۹۲	۰/۰۵۸	-۱/۱۴۸	۵۷	۱۴۷	

مطابق اطلاعات جدول ۲ سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی شاخص‌های پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی شاخص‌های پژوهش دارای توزیع غیرنرمال می‌باشند. به منظور بررسی کفایت داده‌های مستخرج از پرسشنامه‌ها، از آزمون بارتلت استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقدار بدست آمده این آزمون بیشتر از (۰/۰۶) می‌باشد، به عبارتی داده‌های مستخرج دارای کفایت لازم برای تحلیل عاملی می‌باشد.

جدول ۳. نتایج آزمون بارتلت

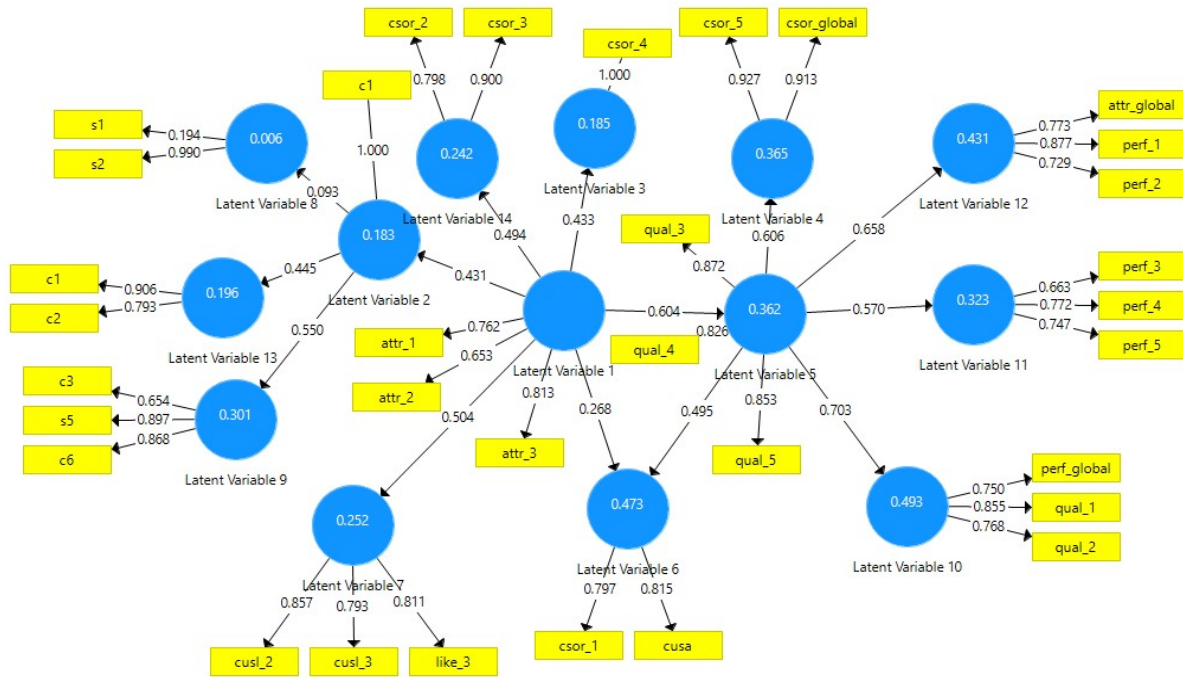
آزمون KMO	۰/۷۱۵
آزمون بارتلت	۱۱۴۰۷/۱۹۷
درجه آزادی	۲۰۸۱
Sig	۰/۰۰۱

## روایی سازه

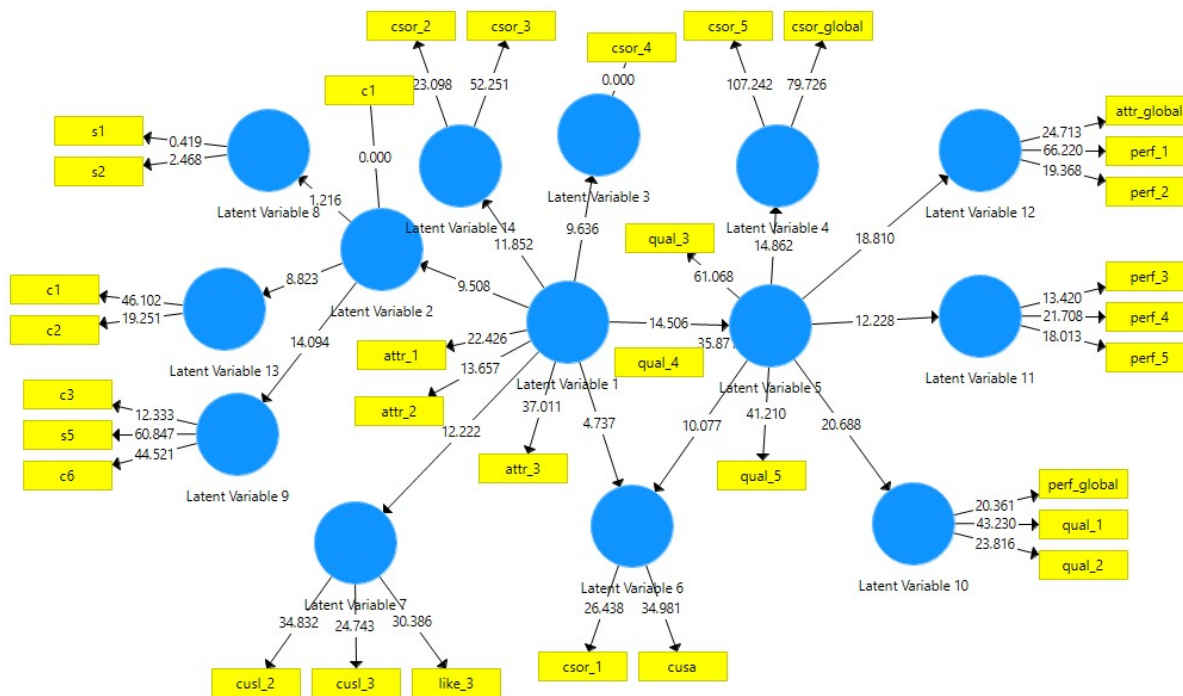
معناداری ضرایب و پارامترهای به دست آمده تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری در شکل ۱ و ۲ ارائه شده است. در این نمودار اعداد یا ضرایب به دو دسته کلی تقسیم می‌شوند. دسته اول با عنوان معادلات اندازه‌گیری مرتبه اول هستند که روابط بین مؤلفه‌ها و شاخص‌های آنها (روابط بین دایره و مستطیل) هستند. دسته دوم روابط بین متغیرهای اصلی است (ضرایب مسیر) و برای آزمون فرضیات استفاده می‌شوند. بارهای عاملی استاندارد شده‌ای که برآورد می‌شوند، باید بیشتر از ۰/۴ و به طور ایده‌آل ۰/۷ یا بیشتر باشند. شکل ۲ مدل در حالت معناداری ضرایب است. مقادیر آزمون معناداری (تی) بزرگتر از ۱/۹۶ و کوچکتر از ۱/۹۶- نشان‌دهنده معنی‌دار بودن روابط میان شاخص‌ها و متغیرهای مکنون متناظر خود است. از اینرو با توجه به نتایج به دست آمده مدل ساختاری (درونی) تأیید و معتبر شناخته می‌شود.

روایی همگرا (AVE)

فورنل و لارکر (Fornel & Larker, 1981)، معیار میانگین واریانس استخراج شده را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده‌اند و اظهار داشتند که (AVE) بالاتر از ۵ حاکی از روایی همگرای قابل قبول می‌باشد.



شکل ۱. ضریب مسیر متغیرهای پژوهش



شکل ۲. آماره t متغیرهای پژوهش

بخش بیرونی الگو (مدل اندازه‌گیری) رابطه متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان را نشان می‌دهد. میزان رابطه سوالات با سازه‌های اصلی به وسیله بارعاملی نشان داده می‌شود. نتایج مندرج در شکل ۱ و ۲ نشان می‌دهد بارهای عاملی در تمامی موارد از ۰/۶ بیشتر است و آماره  $t$  نیز در تمامی موارد بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین بخش اندازه‌گیری الگو از اعتبار مناسبی برخوردار است. برای اطمینان بیشتر، الگو بیرونی (اندازه‌گیری) براساس شاخص روایی همگرا، ضریب رو، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت. میانگین واریانس استخراج شده (AVE) باید بزرگتر از ۰/۵ و ضریب رو، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بزرگتر از ۰/۷ باشد. خلاصه نتایج ارزیابی برازش الگو اندازه‌گیری در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. ارزیابی بخش اندازه‌گیری الگوی رشد حرفه‌ای بر اساس ذهنیت فلسفی و هوش موفق

سازه‌های اصلی	AVE	پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ	ضریب رو (Rho)
اعتماد به نفس	۰/۵۷۲	۰/۸۵۶	۰/۷۹۹	۰/۷۲۴
توانمندی و تاب آوری	۰/۷۰۷	۰/۹۰۶	۰/۸۶۳	۰/۷۰۶
محیط آموزشی فراگیرتر و منصفانه تر	۰/۵۸۱	۰/۸۷۴	۰/۸۲۲	۰/۷۲۰
صلاحیت و تجربه	۰/۵۶۹	۰/۷۱۸	۰/۵۲۶	۰/۷۱۸
شایستگی‌های مدیریتی	۰/۵۶۱	۰/۸۶۴	۰/۸۱۴	۰/۷۰۴
خودکارآمدی	۰/۶۳۰	۰/۸۳۶	۰/۷۰۵	۰/۷۹۹
تسلط بر محیط	۰/۵۹۲	۰/۸۷۸	۰/۸۲۶	۰/۸۷۶
هوش تحلیلی	۰/۵۱۶	۰/۷۶۷	۰/۷۲۹	۰/۸۷۶
هوش خلاق	۰/۶۶۴	۰/۹۰۸	۰/۸۷۴	۰/۸۰۱
هوش عملی	۰/۵۵۴	۰/۸۶۱	۰/۷۹۹	۰/۸۳۹
استراتژی دانش	۰/۵۹۹	۰/۸۸۱	۰/۸۳۲	۰/۸۲۰
انعطاف پذیری	۰/۵۲۰	۰/۸۶۴	۰/۸۰۸	۰/۸۰۰
انضباط اداری	۰/۵۲۴	۰/۸۴۵	۰/۸۰۲	۰/۷۰۵
توسعه حرفه ای	۰/۵۸۴	۰/۸۹۱	۰/۸۰۴	۰/۷۰۷

ضرایب مسیر در این بخش شدت و جهت رابطه را نشان می‌دهند و چون مقدار آماره  $t$  بزرگتر از ۱/۹۶ است نشان می‌دهد ضرایب مسیر معنادار هستند. اندازه اثر ( $F^2$ ) میزان تغییراتی است که متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته می‌گذارند. در واقع این شاخص نشان می‌دهد اگر یک متغیر مستقل حذف شود چه میزان تغییراتی در متغیر وابسته ایجاد می‌شود. این شاخص توسط کوهن ارائه گردید. مقدار ۰/۰۲ (ضعیف)، ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (بزرگ) در نظر گرفته می‌شود. براساس نتایج اندازه اثر متغیرهای مستقل در تمامی موارد بالای حد متوسط یعنی ۰/۱۵ و در برخی موارد حتی بیش از ۰/۳۵ یعنی قوی بدست آمد. از شاخص ضریب تعیین  $R^2$  و شاخص ارتباط پیش‌بین  $Q^2$  برای سنجش قدرت پیش‌بینی الگو استفاده شد. این دو شاخص برای متغیرهای درون‌زا محاسبه می‌شوند. ضریب تعیین، بیانگر میزان تغییرات شاخص‌های وابسته توسط شاخص‌های مستقل است. هرچه مقدار ضریب تعیین شاخص‌های درون‌زای الگو بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر الگو است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری الگو به وسیله معیار ضریب تعیین است. شاخص ارتباط پیش‌بین، بر اساس نظر تاباچنیک و فیدل (Tabachnick & Fidell, 2013) اینگونه معرفی شد که اگر مقدار  $Q^2$  مثبت باشد نشان می‌دهد که الگو از توان پیش‌بینی مناسبی برخوردار است. شاخص‌های قدرت پیش‌بینی الگو  $R^2$  و  $Q^2$  در **Error! Reference source not found.** گزارش شده است.

<sup>1</sup> Coefficient of determination

<sup>2</sup> Predictive relevance

جدول ۵. قدرت پیش‌بینی الگوی رشد حرفه‌ای بر اساس ذهنیت فلسفی و هوش موفق

سازه‌های اصلی	ضریب تشخیص	روایی متقاطع اشتراکی	روایی متقاطع افزونگی
اعتماد به نفس	۰/۷۸۹	۰/۳۱۷	۰/۴۹۵
توانمندی و تاب آوری	۰/۵۰۵	۰/۹۴	۰/۳۶۹
محیط آموزشی فراگیرتر و منصفانه تر	۰/۷۰۷	۰/۱۰۵	۰/۹۹
صلاحیت و تجربه	۰/۶۲۸	۰/۲۵۲	۰/۳۱۴
شایستگی های مدیریتی	۰/۵۵۹	۰/۹۲	۰/۲۶۹
خودکارآمدی	۰/۵۹۸	۰/۹۷	۰/۳۸۹
تسلط بر محیط	۰/۶۰۱	۰/۹۷	۰/۳۲۱
هوش تحلیلی	۰/۵۹۰	۰/۹۱	۰/۴۱۱
هوش خلاق	۰/۵۵۴	۰/۹۰	۰/۴۵۱
هوش عملی	۰/۵۶۹	۰/۱۰۴	۰/۳۰۲
استراتژی دانش	۰/۷۰۱	۰/۱۰۲	۰/۳۷۴
انعطاف پذیری	۰/۶۲۸	۰/۲۵۱	۰/۳۹۶
انضباط اداری	۰/۶۵۴	۰/۱۰۳	۰/۲۶۸
توسعه حرفه ای	۰/۶۴۵	۰/۹۳	۰/۲۸۹

برای ارزیابی برازش الگو از شاخص GOF و RMS و SRMR استفاده می‌شود. برای شاخص GoF سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است. برای شاخص RMS\_theta مقادیر زیر ۰/۱۲ نشانه تناسب الگو است، در حالی که مقادیر بالاتر نشان دهنده عدم تناسب است. شاخص SRMR نیز بهتر است زیر ۰/۱ و خیلی سخت‌گیرانه کمتر از ۰/۸ باشد (Tabachnick & Fidell, 2013). در این مطالعه شاخص GOF برابر ۰/۶۵۰ بدست آمد که از ۰/۳۶ بزرگتر است. شاخص RMS\_theta میزان ۰/۱۰۷ بدست آمد که از ۰/۱۲ کمتر است. شاخص SRMR نیز ۰/۰۵۵ محاسبه گردید که از ۰/۰۸ کمتر است، بنابراین برازش الگو مطلوب است.

### بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف پیش‌بینی رشد حرفه‌ای بر اساس ذهنیت فلسفی و هوش موفق با میانجی‌گری مدیریت دانش و رفتار منصفانه مدیران میانی در دانشگاه های آزاد اسلامی استان تهران انجام گردید. در این تحقیق از آزمون تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج نشان داد، رشد حرفه‌ای بر اساس ذهنیت فلسفی و هوش موفق با میانجی‌گری مدیریت دانش و رفتار منصفانه مدیران میانی در دانشگاه های آزاد اسلامی استان تهران، تأثیر معناداری وجود دارد. مانند سایر سازمان‌ها، دانشگاه‌ها دارای سطوح مختلف مدیریتی هستند که باید برای دستیابی به اهداف خود به صورت یکپارچه و روان عمل کنند. برای اطمینان از انتخاب مدیران مناسب برای هر سطح، نیاز به معیارهای روشن و تعریف شده وجود دارد. فرآیند انتخاب و تعیین تکلیف باید شفاف و عاری از ترجیحات شخصی در پست‌های بالا باشد.

برای ارزیابی برازش الگو از شاخص GOF و RMS و SRMR استفاده شد. در این مطالعه شاخص GOF برابر ۰/۶۵۰ بدست آمد که از ۰/۳۶ بزرگتر است. بنابراین برازش الگو مطلوب است. همچنین بارهای عاملی در شکل ۱ و ۲ در تمامی موارد از ۰/۶ بیشتر است و آماره t نیز در تمامی موارد بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین بخش اندازه‌گیری الگو از اعتبار مناسبی برخوردار است برای اینکه یک سازمان، موفق باقی بماند، وجود رهبری سازمانی واجب و ضروری است. همچنین در محیط رقابتی امروز، نیاز کلیدی برای موفقیت شرکت‌ها تشخیص چگونگی ایجاد، حفظ و حمایت از مزیت رقابتی است. سازمان‌ها برای توسعه و بهره برداری از مزیت رقابتی خود باید دارای قابلیت‌هایی باشند که بتوانند برای ایجاد منابع کمیاب، ارزشمند و تقلیدناپذیر به کار برند.

با این حال، یافته‌های این مطالعه نشان داد که مدیران افراد را بدون معیار مشخص برای پست‌های مدیریتی میانی معرفی می‌کنند. در نتیجه، می‌توان نتیجه گرفت که قضاوت‌ها یا برداشت‌های شخصی مدیران سطوح بالای متوسطه به طور قابل توجهی تمایل به مدیریتی، آمادگی، انگیزه و مشارکت در پست‌های مدیریتی میانی را محدود می‌کند. همچنین مشخص شد که محیط‌های کاری نامطلوب، کمبود منابع، بدرفتاری و عدم رفتار منصفانه و مسائل مربوط به کارمندان مانند غیبت و وقت شناسی، چالش‌هایی برای مدیران میانی است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که مدیران سطوح بالا به لحاظ استراتژیک به تجهیز مدیران میانی به دانش و مهارت‌های مدیریتی، درخواستی توجه نمی‌کنند. علاوه بر این، نتیجه می‌تواند این باشد که تعهد و شایستگی مدیران سطح بالا برای ارائه حمایت حرفه‌ای از مدیران میانی وجود ندارد. این عدم حمایت ممکن است به نوبه خود نه تنها بر انگیزه و عملکرد کارمندی که قبلاً در پست‌های مدیریتی میانی بودند، بلکه بر تمایل و آمادگی کارمندان برای تمایل پست‌های مدیریتی تأثیر بگذارد. از نتایج این پژوهش دریافت شد که مدیران میانی به مدیریت سازمانشان علاقه داشتند و نشان دادند که به توانایی‌های خود برای مدیریت واحدها، بخش‌ها و حتی کل سازمان اعتماد دارند. با این وجود، آنها در ایجاد تعادل بین نقش‌های مدیریتی، خانوادگی و اجتماعی خود با چالش مواجه بودند. نتایج همچنین نشان داد که کلیشه‌ها و ادراکات منفی در مورد شایستگی و ثبات عاطفی مدیران میانی بر علاقه و تمایل آنها برای حضور در پست‌های مدیریتی میانی تأثیر می‌گذارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات دیگری هم راستاست ( Jafarian, 2023; Faramarzi et al., 2023; Bani Hashemi & Shatrian Mohammadi, 2021; Mansoorabadi et al., 2024; Salek Moghadam et al., 2022; Yasar & Jafarian Yasar, 2019).

### پیشنهاد‌های تحقیق

- ۱) پیشنهاد می‌شود برای همه‌ی عوامل مدیریتی سازمان نظیر سازماندهی، برنامه‌ریزی، انگیزش و رهبری، مدیریت منابع انسانی و مادی، سیستم‌های کنترل و نظارت هدف‌ها و ماموریت‌های هر سازمان مشخص و تعیین گردند تا بهتر بتوان هدف‌ها و ماموریت‌های سازمان را در جهت رسیدن به عملکرد مطلوبی دنبال کرد.
- ۲) پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های آموزشی، سمینارهای علمی و تخصصی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها و یا فراهم نمودن شرایط شرکت در دوره‌های آموزشی، سمینارهای علمی و تخصصی محیط کار رقابتی خارج از سازمان و ایجاد انگیزش‌های مادی و غیر مادی برای مدیران در جهت افزایش علاقه آنان در پیگیری برنامه‌های آموزشی رهبران سازمانی و افزایش کیفیت و کمیت عملکرد سازمانی آنان تلاش شود.
- ۳) پیشنهاد می‌شود که بهبود مستمر در سازمان انجام گیرد. بهبود مستمر یکی از مهم‌ترین مراحل پیاده‌سازی مدیریت دانش است. برای این کار جلسات آموزشی و ارتباطی مستمر با تیم‌های مختلفی سازمانی برگزار کنید و با اخذ نظرات آن‌ها، سیستم مدیریت دانش را بهبود دهید. با این کار، مدیران سازمان به مدیریت دانش به چشم بخشی از فرهنگ سازمانی و یک برنامه اثربخش نگاه کرده و به آن اهمیت می‌دهند.
- ۴) نظر به اهمیت فناوری اطلاعات به عنوان عاملی مهم و تاثیرگذار در استقرار و پیاده‌سازی مدیریت دانش، برگزاری دوره‌های کوتاه مدت و بلند مدت برای آموزش مهارت‌های مرتبط با آن برای کارکنان بخش‌های مختلف سازمان پیشنهاد می‌شود. همچنین افزایش میزان سرمایه‌گذاری به منظور گسترش زیر ساخت‌های فن آوری اطلاعات نیز در دستور کار مدیریت قرار گیرد.
- ۵) به منظور فراهم آوری زمینه و بستر مناسب برای کاربرد سیستم مدیریت دانش در سازمان پیشنهاد می‌شود همه افراد سازمان بتوانند به منبع دانش سازمان کمک کنند. امکان استفاده از دانش موجود در سازمان برای همه افراد مرتبط به آسانی وجود داشته باشد. امکان ورود دانش بیرونی از طریق برگزاری همایش‌ها، کنفرانس‌ها و دوره‌های آموزش خارج از سازمان وجود

داشته باشد. فضای اعتماد و ابراز عقیده توسط ذینفعان، از سوی مدیریت ارشد سازمان ایجاد شود. امکان آگاهی و استفاده از عقاید و ایده‌های همه ذینفعان در سیاست‌های اجرایی سازمان وجود داشته باشد.

(۶) در خصوص ساختار سازمانی لازم است فرآیندها، رویه‌ها و دستورالعمل‌ها مستمرا بازنگری و نقایص رفع شوند. همچنین پیشنهاد می‌شود از سیستم‌ها و فناوری‌های جدید در ساختار سازمان استفاده شود. نظر به اهمیت فناوری اطلاعات به عنوان عاملی مهم و تاثیرگذار در استقرار و پیاده سازی مدیریت دانش، برگزاری دوره‌های کوتاه مدت و بلند مدت برای آموزش مهارت‌های مرتبط با آن برای کارکنان بخش‌های مختلف سازمان پیشنهاد می‌شود. همچنین افزایش میزان سرمایه‌گذاری به منظور گسترش زیر ساخت‌های فن‌آوری اطلاعات نیز در دستور کار مدیریت قرار گیرد.

### پشتیبانی مالی

پژوهشگر هیچ گونه حمایت مالی دریافت نکرده است.

### تعارض منافع

نویسنده مقاله هیچ تعارض منافی ندارد.

### سپاسگزاری

نویسنده مقاله از شرکت کنندگان برای همکاری و صرف زمان سپاسگزاری می‌نماید.

## References

- Askari, A. (2022). Structural model of relationships between philosophical mindset and thinking style with sociability of sports managers .(in Persian)
- Babaei, A., Maktabi, G., Behrouzi, N., & Atashafrooz, A. (2016). The effect of successful intelligence training on academic achievement motivation and teacher self-efficacy in Farhangian University student teachers. *Scientific Quarterly of Psychological Methods and Models* .(in Persian)
- Bani Hashemi, R., & Shatrian Mohammadi, F. (2021). *Predicting successful intelligence based on philosophical mindset and mindfulness in teachers*. International Conference of Psychology, Educational Sciences and Lifestyle. (in Persian)
- Besharat, M. (2013). A comparative study of management styles of male and female heads at secondary school level in Islamabad. *Hope Journal of Research*, 1(1), 67-80. (in Persian)
- Braaf, P. (2011). *The role of middle management in change management programs: A case study of Telesur*. Unpublished Master Thesis in Business Administration. Netherlands: Maastricht School.
- Derakhshan, M., Nasrollahi, B., & Bagheri, F. (2022). Structural model of predicting wisdom based on successful intelligence and psychological well-being with the mediating role of self-efficacy. *Applied Family Therapy*, 3(1), 586-565.
- Donovan, M. A., Drasgow, F., & Munson, L. J. (1998). The perceptions of fair interpersonal treatment scale: Development and validation of a measure of interpersonal treatment in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 683-692. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.5.683>
- Faramarzi, M., Amiri, S. Z., and Mashaqzadehfard, I., & Mashaqzadehfard, M. (2023). *Examining the relationship between the philosophical mindset of school principals and the organizational health of primary school teachers in district 2 of Shiraz city*. The Third National Conference of Applied Ideas in Educational Sciences, Psychology and Cultural Studies, Bushehr .(in Persian)
- Fleming, P. (2014). *Successful middle management in secondary schools: A practical guide to subject and team effectiveness*. Rutledge.
- Fleming, P., & Amesbury, M. (2012). *The art of middle management in primary schools: A guide to effective subject, year and team management*. Rutledge.
- Harris, A., & Jones, M. (2017). Middle manager's matter: Reflections, recognition, and renaissance. *School Management & Management*, 37(3), 213-216.
- Hart, P. M., Wearing, A. J., Conn, M., Carter, N. L. & Dingle, A. R. K. (2000). Development of the school organizational health questionnaire: A measure for assessing teacher morale and school organizational climate. *British Journal of Educational Psychology*, 70, 211-228. <https://doi.org/10.1348/000709900158065>
- Jafarian Yasar, H., Jafarian Yasar, F. (2019). Investigating the relationship between philosophical mindset and knowledge management in principals and teachers. *Research in elementary education*. 2(3), 25-35 .(in Persian)
- Javadi, V., Bush, T., & Ng, A. (2017). Middle management in international schools: Evidence from Malaysia. *School Leadership & Management*, 37(5), 476-499. (in Persian)
- Khatiri, K. (2015). *The role of organization knowledge management and customer knowledge management in crisis management*. International Research Conference in Science and Technology. (in Persian)
- Lawson, S. (2003). *Examining the relationship between organizational culture and knowledge management*. Nova Southeastern University.
- Mansoorabadi, A., Moradi, J., Salehi, A., Amiri, H. (2024). Investigating the effect of philosophical mindset dimensions on the relationship between audit team norms and auditor objectivity. *Knowledge of Accounting and Management Audit*, 13(50), 73-86. (in Persian)
- Mansoorabadi, A., Moradi, J., Salehi, A., Amiri, H. (2021). Investigating the effect of the dimensions of philosophical mindset on the auditor's impartiality. *Management Accounting*, 14(51), 105-119. (in Persian)
- Onyango, D. O., Simatwa, E. M., & Ondigi, B. A. (2011). Factors influencing participation of women in secondary school education management in Siaya District, Kenya: Analytical study. *Educational Research*, 2, 1513-1527.

- Salek Moghadam, S., Baghdasarians, A., & Golshani, F. (2022). Presenting a structural model of wisdom based on successful intelligence and philosophical mindset with the mediation of self-esteem in middle managers. *Islamic Lifestyle with a Focus on Health*, 6(5), 561-549. (in Persian)
- Soltani, I. (1996). *Measuring the philosophical mentality of managers*. Unpublished PhD Thesis in Human Resource Management, Islamic Azad University Science and Research Branch.
- Song, J., Yang, Z., Zhang, Z., & Huang, Q. (2023). The correlation analysis between organizational justice, knowledge-hiding behavior and nurses' innovation ability: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 10, 5366-5375. <https://doi.org/10.1002/nop2.1774>
- Sternberg, R. J. (2005). The triarchic theory of successful intelligence. In D. P. Flanagan, & P. L. Harrison (Eds.), *Contemporary intellectual assessment: Theories, tests, and issues* (pp. 103-119). The Guilford Press.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Sage.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Tan, K. H. K., Ratnam-Lim, C., & Heng, M. A. (2017). Looking ahead: The potential of curriculum Management by middle managers. In K. H. K. Tan, C. Ratnam-Lim, & M. A. Heng (Eds.), *Curriculum management by middle managers: Theory, design, and practice* (pp. 245–252). Routledge
- Teferi, M. T., & Debelo, D. B. (2024). Exploring the experience of female middle managers in secondary schools of Jimma town, Ethiopia. *Social Sciences & Humanities Open*, 10, 101003. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101003>
- Toup, J. (2013). Reducing within-school variation and the role of middle management. In J. Clifton (Ed.), *Excellence and equity: Tackling educational disadvantage in England's secondary schools* (pp. 58-64). Institute for Public Policy Research.