

Modeling the Impact of Team Leadership on Organizational Wisdom Development with the Mediating Role of Organizational Vitality in West Azerbaijan Customs

Received: 2025-02-14

Pp. 149-178

Accepted: 2025-04-24

Jafar Beikzad^{1*}, Reza Shadlou²

Abstract

Background and Objective: Team leadership, as a key factor in improving organizational performance, can foster the development of organizational wisdom by enhancing organizational vitality. This study aims to model the impact of team leadership on organizational wisdom development, considering the mediating role of organizational vitality in West Azerbaijan customs.

Methodology: This applied research follows a descriptive-correlational method. The statistical population includes 670 employees in West Azerbaijan customs. The statistical sample size was estimated to be 244 people based on the Cochran formula and was selected using stratified random sampling. Data were collected through three standardized questionnaires. Structural equation modeling (PLS3) was used to test the hypotheses.

Findings: The results showed that team leadership significantly influences both organizational wisdom development and organizational vitality. Additionally, organizational vitality has a significant impact on organizational wisdom development. Moreover, organizational vitality plays a mediating role in the effect of team leadership on organizational wisdom development.

Conclusion: The results of the study showed that as team leadership and organizational vitality are strengthened, it will lead to the promotion of organizational wisdom in the field of customs supervision of West Azerbaijan Province. In other words, effective team leadership, by creating an atmosphere of cooperation, mutual trust, and active participation of employees, provides a suitable platform for increasing dynamism and vitality in the organizational environment. And organizational vitality provides the basis for the emergence of latent intellectual and experimental capacities of employees and facilitates decision-making and collective learning processes. This cycle will lead to the strengthening of organizational wisdom, the improvement of the quality of supervision, and the improvement of the overall performance of West Azerbaijan Province Customs.

Keywords: Team Leadership, Organizational Wisdom, Organizational Vitality.

Citation (APA): Beikzad, Jafar, & Shadlou, Reza (2025). Modeling the Impact of Team Leadership on Organizational Wisdom Development with the Mediating Role of Organizational Vitality in West Azerbaijan Customs, *Quarterly of Supervision and Inspection*, 19 (71), 149-178.
DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2025.104595>

1 - Associate Professor, Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran(corresponding author). Email: beikzad.jafar@iau.ac.ir

2- Master of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran.Email: rezashadlou12@gmail.com



مدل سازی تأثیر رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی با نقش میانجی سرزندگی سازمانی در گمرکات استان آذربایجان غربی

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۰۴

صص ۱۷۸-۱۴۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۲۶

جعفر بیکزاد^{۱*}، رضا شادلو^۲

چکیده

زمینه و هدف: رهبری تیمی، به عنوان عاملی کلیدی در بهبود عملکرد سازمانی، می تواند با تقویت سرزندگی سازمانی، زمینه ساز توسعه خرد سازمانی شود. این پژوهش با هدف مدل سازی تأثیر رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی با نقش میانجی سرزندگی سازمانی در گمرکات استان آذربایجان غربی انجام شده است.

روش شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع هم بستگی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان گمرکات استان آذربایجان غربی به تعداد ۶۷۰ نفر بود. حجم نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۴۴ نفر برآورد و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شد. در این پژوهش از مدل یابی معادلات ساختاری پی ال اس ۳ جهت آزمون فرضیه های استفاده شده است.

یافته ها: یافته های پژوهش نشان داد که رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی و سرزندگی سازمانی تأثیر معنادار دارد. همچنین، سرزندگی سازمانی بر توسعه خرد سازمانی تأثیر معنادار دارد. علاوه بر این، سرزندگی سازمانی در تأثیر رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی نقش میانجی ایفاء می کند.

نتایج: نتایج پژوهش نشان داد که هرچه رهبری تیمی و سرزندگی سازمانی تقویت شود، موجب ارتقای خرد سازمانی در گمرکات استان آذربایجان غربی خواهد شد. به بیان دیگر، رهبری تیمی مؤثر با ایجاد فضای همکاری، اعتماد متقابل و مشارکت فعال کارکنان، بستر مناسبی را برای افزایش پویایی و سرزندگی در محیط سازمانی فراهم می کند. و سرزندگی سازمانی، زمینه ساز بروز ظرفیت های نهفته فکری و تجربی کارکنان و تسهیل فرآیندهای تصمیم گیری و یادگیری جمعی می شود. که این چرخه منجر به تقویت خرد سازمانی، ارتقای کیفیت نظارت و بهبود عملکرد کلی گمرکات استان آذربایجان غربی خواهد شد.

کلیدواژه ها: رهبری تیمی، خرد سازمانی، سرزندگی سازمانی.

استناد (APA): بیکزاد، جعفر، و شادلو، رضا (۱۴۰۴). مدل سازی تأثیر رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی با نقش میانجی سرزندگی سازمانی در گمرکات استان آذربایجان غربی. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۹ (۷۱)، ۱۷۸-۱۴۹.

DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2025.104595>

۱ - دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران. (رایانامه نویسنده مسئول: beikzad.jafar@iau.ac.ir)

۲ - کارشناس ارشد مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران. (رایانامه: rezashadlou12@gmail.com)



رهبری یکی از مفاهیم اساسی در علوم انسانی، مدیریت و سازمان‌ها است که به توانایی فرد در هدایت، تأثیرگذاری و ایجاد انگیزه در دیگران برای دستیابی به اهداف مشترک اشاره دارد (چندلر و همکاران^۱، ۲۰۲۳: ۱). رهبری نه تنها در دنیای کسب و کار، بلکه در عرصه‌های سیاسی، اجتماعی و حتی خانوادگی نیز اهمیت دارد. رهبران با توانایی‌های خود می‌توانند تغییرات مثبت و سازنده‌ای ایجاد کرده و دیگران را به سمت مسیرهای بهتر هدایت کنند. بنابراین، یکی از سبک‌های مهم رهبری، رهبری تیمی است که در محیط‌های کاری، پروژه‌های چندجانبه و فعالیت‌های گروهی نقش کلیدی دارد (گرایمل و همکاران^۲، ۲۰۲۳: ۲). رهبری تیمی به معنای هدایت گروهی از افراد است که برای دستیابی به یک هدف مشترک همکاری می‌کنند. در این نوع رهبری، هماهنگی میان اعضای تیم، توزیع مناسب وظایف و ایجاد انگیزه برای کار گروهی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (هاراهاپ و همکاران^۳، ۲۰۲۳: ۳۵۵). رهبران تیمی با توانایی ایجاد انگیزه، مدیریت تعارضات و برقراری ارتباطات سازنده، می‌توانند یک گروه را به سمت موفقیت و تحقق اهداف مشترک سوق دهند (پی و ژائو^۴، ۲۰۲۳: ۷۸).

در این میان، رهبری تیمی نقشی اساسی در تقویت و توسعه خرد سازمانی دارد. رهبران تیم‌ها با ایجاد محیطی که در آن اعضای تیم به تبادل دانش، تجربیات و ایده‌ها بپردازند، به غنی‌تر شدن خرد سازمانی کمک می‌کنند (باگا و همکاران^۵، ۲۰۲۳: ۱۲۱). خرد سازمانی مفهومی است که به دانش، تجربه و توانایی‌های مشترک اعضای یک سازمان اشاره دارد و نقش کلیدی در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل پیچیده ایفاء می‌کند. این خرد، حاصل انباشت دانش فردی و گروهی، تجربه‌های گذشته و شیوه‌های به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان است (حمید و سعید^۶، ۲۰۲۳: ۴۲۵). سازمان‌هایی که به خرد سازمانی

1- Chandler

2- Greimel et al

3- Harahap et al

4- Ye & Zhao

5- Bagga et al

6- Hameed & Saeed

توجه ویژه‌ای دارند، از توانایی‌های بالاتری برای تطبیق با تغییرات محیطی، حل مسائل پیچیده و نوآوری برخوردارند (سرنکو^۱، ۲۰۲۴: ۲۰۹۳). خرد سازمانی به توانایی یک سازمان در به‌کارگیری دانش و تجربیات اعضاء برای بهبود عملکرد و پیشرفت مستمر وابسته است (براتیانو و بجینارو^۲، ۲۰۲۳: ۱۱۶۸).

از سوی دیگر، سرزندگی سازمانی به‌عنوان عامل زمینه‌ساز و تسهیل‌کننده توسعه خرد سازمانی، مفهومی کلیدی است. سرزندگی سازمانی به پویایی، انرژی و نشاطی اشاره دارد که در سطح فردی و گروهی در یک سازمان جریان دارد (خان و اجمل^۳، ۲۰۲۳: ۳۶). سازمان‌های سرزنده از نیروی کار پرانرژی، انگیزه‌بخش و خلاق برخوردارند که می‌توانند با چالش‌های محیطی به‌خوبی مواجه شوند و نوآوری را در تمامی سطوح سازمان تقویت کنند. این سازمان‌ها دارای فضایی حمایتی هستند که در آن کارکنان احساس امنیت روانی، تعهد و تعلق سازمانی دارند و می‌توانند نظرات و ابتکارات خود را آزادانه ابراز کنند (الصحن و حسین^۴، ۲۰۲۳: ۲۰۵). سرزندگی سازمانی مستقیماً به فرهنگ سازمان، شیوه‌های مدیریتی، ساختارهای ارتباطی و سبک رهبری وابسته است (کوماری^۵، ۲۰۲۳: ۲). مطالعات اخیر نشان می‌دهد که محیط‌های سازمانی پویا و سرزنده زمینه‌ساز تعاملات اثربخش، اشتراک دانش، خلق ایده‌های نو و هم‌افزایی فکری در میان کارکنان هستند که همگی از مؤلفه‌های بنیادین خرد سازمانی محسوب می‌شوند (هیلی و همکاران^۶، ۲۰۲۳: ۲۸۴).

بنابراین، سه مؤلفه رهبری تیمی، سرزندگی سازمانی و خرد سازمانی به صورت شبکه‌ای و درهم‌تنیده با یکدیگر تعامل دارند. سازمان‌هایی که رهبری تیمی مؤثر دارند و در عین حال محیطی سرزنده و پویا برای کارکنان خود فراهم کرده‌اند، قادرند سطوح بالاتری از خرد سازمانی را پرورش دهند و از آن در جهت بهبود تصمیم‌گیری‌ها، نوآوری و حل مسائل پیچیده بهره‌برداری کنند. بر این

1- Serenko

2- Bratianu & Bejinaru

3- Khan & Ajmal

4- Al-Sahn & Hussein

5- Kumari

6- Healey et al

اساس، پرداختن به این موضوعات در سازمان های دولتی با کارکرد عملیاتی و حساس مانند گمرک، که نقش مهمی در کنترل مرزها، مبارزه با قاچاق، تسهیل تجارت خارجی و حفاظت از منافع ملی ایفاء می کنند، از اهمیت دوچندان برخوردار است. در چنین سازمان هایی که هم پیچیدگی وظایف بالا و هم انتظارات عملکردی حساس وجود دارد، رهبری اثربخش تیمی می تواند محور هماهنگی بین بخش ها و ارتقای عملکرد عمومی سازمان باشد. در عین حال، ارتقای سرزندگی سازمانی و توسعه خرد سازمانی می تواند ظرفیت تطبیق پذیری، نوآوری و تصمیم گیری سریع در مواجهه با مسائل روز را افزایش دهد.

از این رو، پژوهش حاضر با در نظر گرفتن محدوده زمانی سال ۱۴۰۳، در پی بررسی دقیق روابط میان سه متغیر رهبری تیمی، سرزندگی سازمانی و خرد سازمانی در سازمان گمرک به عنوان نمونه ای از نهادهای دولتی عملیاتی و حساس است. این پژوهش به دنبال آن است که با استفاده از رویکردی علمی، راه کارهایی برای تقویت عملکرد سازمانی از طریق تقویت رهبری تیمی و به کارگیری ظرفیت های سرزندگی و خرد سازمانی ارائه دهد. بر این اساس هدف کلی پژوهش حاضر مدل سازی تأثیر رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی با نقش میانجی سرزندگی سازمانی در گمرکات استان آذربایجان غربی است. در راستای این هدف، پژوهش حاضر در پی پاسخ گویی به این پرسش است که: آیا سرزندگی سازمانی در تأثیر رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی در گمرکات استان آذربایجان غربی نقش میانجی ایفاء می کند؟

پیشینه پژوهش

شوقی و رفیعی کیا (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «تبیین مدل ساختاری خرد سازمانی و پیشایندها و پیامدهای آن در ستاد فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران» به این نتیجه دست یافتند که رهبری تحول آفرین (۰/۷۲)، فرهنگ سازمانی (۰/۴۷) و مدیریت دانش (۰/۶۵) بر خرد سازمانی تأثیر دارد و خرد سازمانی نیز بر رضایت شغلی (۰/۵۳) و رفتار شهروندی سازمانی (۰/۶۰) تأثیر دارد.

رحیمی کلور و ناصرپور (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری حکمت‌محور بر رسالت حرفه‌ای با نقش میانجی سرزندگی سازمانی و کنش‌گری استراتژیک در بین کارکنان و اساتید دانشگاه محقق اردبیلی» به این نتیجه دست یافتند که رهبری حکمت‌محور بر رسالت حرفه‌ای تأثیرگذار بوده است. در این میان شاخص رهبری حکمت‌محور بر سرزندگی سازمانی، هم‌چنین سرزندگی سازمانی بر رسالت حرفه‌ای و از سوی دیگر کنش‌گری استراتژیک بر رسالت حرفه‌ای و در نهایت رهبری حکمت‌محور بر کنش‌گری استراتژیک اثرگذار بوده است.

مرادی طه‌نه (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «تبیین رابطه بلوغ حرفه‌ای و خرد سازمانی با تدریس اثربخشی معلمان ابتدایی شهر ایلام» به این نتیجه دست یافت که بین بلوغ حرفه‌ای با تدریس اثربخش و هم‌چنین بین خرد سازمانی با تدریس اثربخش معلمان ابتدایی شهر ایلام رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد.

پیری و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری تیمی بر خدمت‌محوری کارکنان بانک صادرات زابل» به این نتیجه دست یافتند که بین رهبری تیمی بر خدمت‌محوری رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

عبدالملکی و قنبری (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش رهبری تیم در عملکرد تیمی با میانجی‌گری یادگیری تیمی» به این نتیجه دست یافتند که رهبری تیم و یادگیری تیمی اثر مثبت بر عملکرد تیمی معلمان دارند؛ رهبری تیم به‌واسطه یادگیری تیمی اثر مثبت بر عملکرد تیمی معلمان دارد؛ هم‌چنین رهبری تیم و یادگیری تیمی قادر به تبیین ۳۸ درصد واریانس عملکرد تیمی معلمان هستند.

یینگ کیت و زینال^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش میانجی سرزندگی کارکنان در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد شغلی» به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول‌آفرین اثر غیرمستقیمی بر عملکرد شغلی دارد. هم‌چنین نتایج نشان داد که سرزندگی کارکنان در رابطه بین رهبری

تحول‌آفرین و عملکرد شغلی نقش میانجی ایفاء می‌کند.

آزیلا-گبتور و همکاران^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «ارتباط بین مالکیت روان‌شناختی و توانمندسازی کارکنان با نقش تعدیل‌کنندگی سرزندگی کارکنان و رهبری حمایتی» به این نتیجه دست یافتند که مالکیت روان‌شناختی فردی و جمعی کارکنان و هم‌چنین سرزندگی کارکنان و رهبری حمایتی، پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای خلاقیت کارکنان هستند.

رویز-پالومینو و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری تیمی بر عملکرد تیم با نقش‌های میانجی رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی داخلی» به این نتیجه دست یافتند که رفتار شهروندی در سطح فردی و سرمایه اجتماعی داخلی در سطح گروه به طور کامل تأثیر مثبت رهبری تیمی بر عملکرد تیم را واسطه می‌کنند.

آردلت و شارما^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط خرد سازمانی با رهبری خردمندانه، رضایت شغلی و رفاه شغلی» به این نتیجه دست یافتند که ارتباط مثبتی بین شاخص خرد سازمانی و بهزیستی فیزیکی و ذهنی کارکنان با درک کارکنان از رهبری خردمندانه و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد.

با توجه به مطالعات انجام‌شده، مطالعات پیشین در حوزه رهبری تیمی، خرد سازمانی و سرزندگی شغلی، هر یک به‌نوبه خود، گامی مؤثر در تبیین ابعاد مختلف عملکرد و پویایی سازمان‌ها برداشته‌اند. به‌عنوان نمونه، شوقی و رفیعی‌کیا (۱۴۰۳) با تمرکز بر تأثیر رهبری تحول‌آفرین، فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش بر خرد سازمانی، ارتباط این متغیرها با رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. هم‌چنین، پژوهش‌هایی نظیر رحیمی کلور و ناصرپور (۱۴۰۲) و بینگ کیت و زینال (۲۰۲۴) نقش میانجی متغیرهایی چون سرزندگی سازمانی و گُنش‌گری استراتژیک را در تبیین اثرگذاری رهبری بر پیامدهای حرفه‌ای و عملکرد شغلی روشن ساخته‌اند. از سوی دیگر، مطالعاتی مانند آزیلا-گبتور و همکاران (۲۰۲۴) و آردلت و شارما (۲۰۲۱) با رویکردی روان‌شناختی، اهمیت

1- Azila-Gbetor et al

2- Ardelt & Sharma

عواملی چون بهزیستی ذهنی، مالکیت روان‌شناختی و رهبری حمایتی را در پرورش خلاقیت و رضایت شغلی مورد توجه قرار داده‌اند.

جمع‌بندی پیشنهادی

نقطه قوت مشترک این پژوهش‌ها را می‌توان در پرداختن به نقش تأثیرگذار رهبری در سطوح مختلف سازمانی، توجه به متغیرهای درونی و روان‌شناختی و بررسی روابط میانجی‌گرانه دانست که به فهم عمیق‌تری از سازوکارهای رفتاری و انگیزشی کارکنان منجر شده است. هم‌چنین، تحلیل‌های انجام شده در این مطالعات زمینه‌ساز توسعه نظری در حوزه منابع انسانی و رفتار سازمانی بوده‌اند. با این حال، بررسی انتقادی این مطالعات نیز حاکی از وجود برخی ضعف‌هاست. نخست آن‌که هیچ یک از پژوهش‌ها به‌صورت یکپارچه به بررسی ارتباط میان رهبری تیمی، سرزندگی سازمانی و توسعه خرد سازمانی نپرداخته‌اند. دوم، بیش‌تر مطالعات در محیط‌های دانشگاهی یا سازمان‌های آموزشی انجام شده و شرایط واقعی و عملیاتی سازمان‌هایی چون گمرک را لحاظ نکرده‌اند. سوم، رهبری تیمی به عنوان یک سبک رهبری خاص که بر تعاملات تیمی، یادگیری گروهی و عملکرد تیمی تمرکز دارد، کم‌تر مورد توجه دقیق و مستقلى قرار گرفته است. هم‌چنین، رویکرد برخی از این پژوهش‌ها بیش‌تر توصیفی بوده و تحلیل‌های علی و مسیره‌ای چندگانه اثرگذاری متغیرها در آن‌ها مغفول مانده است. افزون بر این، بخش عمده‌ای از مطالعات فاقد نگاه کاربردی و سیاست‌محور بوده و نتایج آن‌ها به سختی قابلیت تعمیم به سازمان‌هایی با ساختار پیچیده و مأموریت‌های حساس را دارد.

از این‌رو، پژوهش حاضر با هدف پر کردن این خلاء علمی و عملی، به بررسی تأثیر رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی سرزندگی سازمانی در بستر گمرکات استان آذربایجان غربی می‌پردازد. این رویکرد، ضمن تلفیق نظریه‌ها و متغیرهای پراکنده در مطالعات پیشین، ارزش افزوده‌ای هم در سطح نظری و هم در سطح کاربردی برای بهبود اثربخشی سازمانی در محیط‌های عملیاتی فراهم می‌کند.

رهبری تیمی: مبحث رهبری و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان، از موضوعات دیرپای مدیریت است که نظریه‌های متنوعی درباره آن ارائه شده است (دارابی و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۰۳). در این میان، رهبری تیمی به‌عنوان یکی از شاخه‌های رهبری مشارکتی نیز ایجاد محیطی بر اساس اعتماد و توجه متقابل می‌باشد. رهبری تیمی در آستانه پیشرفت‌های اخیر مقوله‌ای معنادار در سازمان‌ها است چشم‌گیرترین امتیازی که یک سازمان می‌تواند در یک دنیای مبتنی بر رقابت داشته باشد همان رهبری تیمی است (سیانگچوکیو و کلینگر^۱، ۲۰۲۲: ۱۱۰). نخستین بار اصطلاح رهبری تیمی توسط کیم (۲۰۰۲) ارائه شد. رهبری تیمی فرآیند نفوذ مشترک کارکنان در ابعاد مختلف شامل مشارکت کارکنان در تعیین اوضاع کاری، تصمیم‌گیری و حل مسئله نیز هست (مریان^۲، ۲۰۲۳: ۲).

رهبری تیمی یکی از رویکردهای نوین در حوزه نظریه‌های رهبری است که بر عملکردها، فعالیت‌ها و اقدامات رهبری تأکید دارد. این نوع رهبر باید توانایی‌ها و مهارت‌های انسانی و فنی کافی داشته باشد تا بتواند به‌طور مؤثر برای تیم هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی کرده و نتایج را کنترل کند. علاوه بر این، این رهبر باید به دیدگاه‌ها و نظرات بدیع و جدید کارکنان توجه کند و از اعمال فشار و تحکم بر آنان خودداری کند. در نهایت، این رهبر باید بر اجماع نظر جمعی، دانش و مهارت‌های گروهی و ارتقای تصمیم‌گیری مشارکتی متمرکز باشد (سالسینوویچ و همکاران^۳، ۲۰۲۲: ۳). به‌طور کلی، رهبری و کار تیمی از مهارت‌های نرم حیاتی سازمان‌ها است که نیازمند به‌کارگیری محتاطانه و مدیریت متعادل است. چارچوب موفقیت در هر سازمانی، تلاش متعادل میان رهبری و کار تیمی است و بهترین شیوه برای پیش‌برد اهداف در سازمان‌ها، رساندن این دو عامل به هم‌افزایی تیمی، هوشمندی و کمال است (ناومان و همکاران^۴، ۲۰۲۲: ۱۸).

1- Siangchokyo & Klinger

2- Mrayyan

3- Salcinovic et al

4- Nauman et al

خِرد سازمانی: خِرد سازمانی مفهومی نوظهور است که می‌تواند نقش قابل توجهی در تحول و توسعه سازمانی ایفاء کند. کشف این مفهوم در سال‌های اخیر، توجه برخی از پژوهش‌گران حوزه مدیریت را به خود جلب کرده است. هرچند هنوز برای اظهارنظر قطعی درباره روند تکامل این دانش زودهنگام است، اما چشم‌انداز آن روشن به نظر می‌رسد (تهایی و لومبرا^۱، ۲۰۲۳: ۱۷۱). هنگامی که سازمان‌ها با چالش‌هایی روبه‌رو می‌شوند، مدیران و سرپرستان برای حل مشکلات از دو ابزار کلیدی بهره می‌گیرند: قوانین جامع و محرک‌های هوشمندانه. با این حال، آن‌چه بیش از همه اهمیت دارد، همان‌طور که ارسطو بیان کرده است، لزوم برخورداری از خِرد در تصمیم‌گیری است. بینش خردمندانه سازمانی، تضمین‌کننده پاسخ‌های سنجیده و واکنش‌های مناسب در برابر رویدادها بوده و مستلزم توانایی درک موقعیت، شناخت نیازها، آگاهی از شرایط موجود و اتخاذ تصمیمات صحیح است (نوری و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۷۵). مدیران با پیشرفت در مسیر حرفه‌ای خود، به تدریج مهارت‌ها، دانش و تخصص‌های حیاتی را کسب می‌کنند که نقش به‌سزایی در ارتقای خِرد سازمانی دارند. این توانمندی‌ها، به بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری، تخصیص مؤثر منابع و برنامه‌ریزی راهبردی کمک می‌کند و سازمان را در مسیر یادگیری، نوآوری و چابکی راهبری می‌کند (تدین و همکاران، ۱۴۰۳: ۲۷).

می‌هالی و رانده^۲ (۱۹۹۰) معتقدند که بدون خِرد، سایر مزایا مانند ثروت، سلامت، قدرت، افتخار و حتی اقبال نیک بی‌فایده خواهند بود؛ زیرا فرد نمی‌داند چگونه از آن‌ها بهره‌برد. با این حال، به دلیل کمبود پژوهش‌های جامع درباره خِرد، هنوز شواهد علمی کافی درباره چیستی و نحوه عملکرد خِرد سازمانی وجود ندارد (مورسیپ^۳، ۲۰۲۱: ۶۴). به‌طور کلی، خرد سازمانی فراتر از دانش و تجربه فردی کارکنان است و به ظرفیت یک سازمان برای درک موقعیت‌ها، تحلیل اطلاعات، اتخاذ تصمیم‌های سنجیده و عمل بر اساس اصول اخلاقی و ارزشی اشاره دارد. سازمان‌هایی که از سطح بالایی از خِرد برخوردارند،

1- Thai & Lumbreras

2- Mihaly & Runde

3- Mürsepp

در شرایط عدم قطعیت، با بینشی عمیق و تصمیم‌هایی کارآمد عمل می‌کنند و توانایی بیش‌تری در مدیریت بحران‌ها، خلق فرصت‌های جدید و نوآوری دارند (شوقی و رفیعی‌کیا، ۱۴۰۳: ۱۵۳).

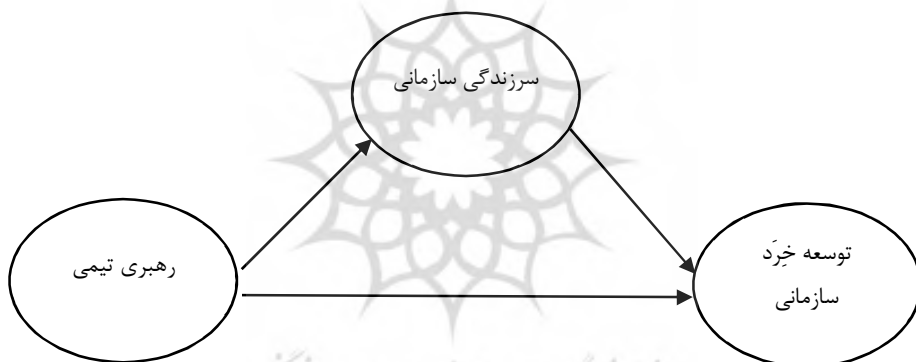
سرزندگی سازمانی: سرزندگی سازمانی مفهومی نوظهور در ادبیات مدیریت و روان‌شناسی سازمانی است که به شور، اشتیاق، انرژی و پویایی در محیط کار اشاره دارد. این مفهوم نشان‌دهنده حضور ذهنی، هیجانی و فیزیکی کارکنان در انجام وظایف سازمانی است و بیان‌گر میزان انرژی، انگیزه و تمایل آن‌ها به یادگیری، نوآوری و مشارکت در فرآیندهای سازمانی است (فقیه و سرلک، ۱۴۰۰: ۴۲). سرزندگی سازمانی تابعی از جهت‌گیری شخصی افراد است که تحت تأثیر شرایط سازمانی و جوّ محیطی قرار دارد و بر مسیر شغلی کارکنان اثر می‌گذارد. این مفهوم نشان‌دهنده راه‌کارهایی است که سازمان می‌تواند از طریق آن‌ها شور و اشتیاق به پیشرفت را در کارکنان خود تقویت کند (لئو و همکاران، ۲۰۲۱: ۷۴۴). در این زمینه، دو مدل اصلی برای سرزندگی مسیر شغلی مطرح شده است: مدل شناختی و مدل توصیفی. مدل توصیفی سرزندگی شغلی، با هدف کاهش فرسودگی شغلی در میان کارکنان ارائه شده و می‌تواند به افزایش سرزندگی شغلی منجر شود (دفلیپو و دی، ۲۰۲۲: ۵۶۶).

سرزندگی سازمانی را می‌توان به‌عنوان توانایی یک سازمان در ایجاد محیطی پویا، شاداب و انگیزه‌بخش برای کارکنان خود تعریف کرد که در آن افراد احساس انرژی، نشاط و تعهد کرده و با تعامل سازنده، خلاقیت و بهره‌وری بالا در جهت تحقق اهداف سازمانی گام برمی‌دارند. سرزندگی سازمانی به حالت روان‌شناختی انرژی و انگیزش کارکنان اشاره دارد که آن‌ها را قادر می‌سازد تا با اشتیاق، خلاقیت و احساس تعهد در محیط کاری فعالیت کنند. این مفهوم نشان‌دهنده میزان حضور فعال کارکنان در کار، تمایل به یادگیری و سازگاری با چالش‌های محیطی است (تیسو و همکاران^۱، ۲۰۲۳: ۴۱۲).

به‌طور کلی، سرزندگی سازمانی مجموعه‌ای از فرآیندها و ساختارهای سازمانی است که به سازمان امکان می‌دهد تا انعطاف‌پذیری، نوآوری و پایداری خود را در محیط‌های پویا و رقابتی حفظ کند. سازمان‌های سرزنده، با تأکید بر سلامت روانی کارکنان، فرهنگ یادگیری و تعاملات اثربخش، بهره‌وری و رضایت شغلی را ارتقاء می‌دهند (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۴۰۳: ۱۰۱).

مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش، برای سنجش رهبری تیمی از مدل کیم (۲۰۰۳)، برای بررسی خرد سازمانی از مدل آگان و همکاران (۲۰۱۷) و برای اندازه‌گیری سرزندگی سازمانی از مدل رایان و دسی (۱۹۹۷) استفاده شده است. بر این اساس، مدل مفهومی پژوهش حاضر به شرح شکل ۱ است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (پژوهش گرساخته)

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، و از لحاظ روش، توصیفی از نوع هم‌بستگی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان گمرکات استان آذربایجان غربی به تعداد ۶۷۰ نفر بود. حجم نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۴۴ نفر برآورد و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. برای انتخاب نمونه آماری از جامعه آماری، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است؛ به این‌صورت که در گام نخست، بر اساس اداره، گمرکات استان

آذربایجان غربی به ۹ طبقه تقسیم بندی شد و سپس نمونه های آماری به صورت تصادفی از هر یک از این طبقات انتخاب شدند. پس از محاسبه سهم هریک از طبقات در حجم نمونه آماری، به روش نمونه گیری تصادفی ساده (قرعه کشی)، نمونه ها به تعداد مشخص شده از هر طبقه انتخاب شدند. نتایج این فرایند در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: نمونه آماری و سهم هر اداره در نمونه آماری

ردیف	اداره	تعداد	سهم هر طبقه در نمونه آماری
۱	ستاد و ارومیه	۸۷	۳۲
۲	بازرگان	۲۸۵	۱۰۴
۳	تمرچین پیرانشهر	۱۰۰	۳۶
۴	رازی خوی	۵۶	۲۰
۵	سرو ارومیه	۵۳	۱۹
۶	پلدشت	۴۳	۱۶
۷	خوی	۲۱	۸
۸	مهاباد	۱۲	۴
۹	کیله سردشت	۱۳	۵
جمع		۶۷۰	۲۴۴

همچنین در این پژوهش از شاخص KMO و آزمون بارتلت جهت اطمینان از کفایت نمونه گیری استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲: خروجی آزمون KMO و بارتلت

شاخص KMO	آزمون بارتلت	درجه آزادی	سطح معناداری
۰/۸۷۶	۱۶۵/۹۵۸	۸۹	۰/۰۰۰

شاخص KMO برابر با ۰/۸۷۶ است که نشان دهنده کفایت نمونه گیری بسیار خوب برای انجام تحلیل عاملی است. این مقدار بالای ۰/۷ معمولاً به عنوان معیار مناسبی برای تأیید کفایت نمونه در نظر گرفته می شود. آزمون بارتلت با مقدار $\chi^2 = 165/958$ و درجه آزادی ۸۹ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ (کمتر از ۰/۰۵) نشان می دهد که ماتریس هم بستگی میان متغیرها، معنادار بوده و می توان تحلیل عاملی را انجام داد. بنابراین، نتایج آزمون KMO و بارتلت نشان می دهد که داده ها برای انجام تحلیل عاملی مناسب و آماده هستند.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل ۳ پرسش‌نامه استفاده شد. پرسش‌نامه اول، پرسش‌نامه استاندارد کیم (۲۰۰۳) است که رهبری تیمی را براساس ۶ مؤلفه؛ احترام، ارتباطات، مصالحه و سازش، علاقه و توجه، خودکنترلی و تشخیص استعداد دیگران مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسش‌نامه دوم، پرسش‌نامه استاندارد آگان و همکاران (۲۰۱۷) است که خرد سازمانی را براساس ۵ مؤلفه؛ اقدامات شهودی، اقدامات منطقی، اقدامات فضیلت‌مدار، اقدامات مبتنی بر دوراندیشی و تحمل و اقدامات مبتنی بر زیباشناسی مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌دهد. پرسش‌نامه سوم، پرسش‌نامه استاندارد رایان و دسی (۱۹۹۷) است که سرزندگی سازمانی را می‌سنجد.

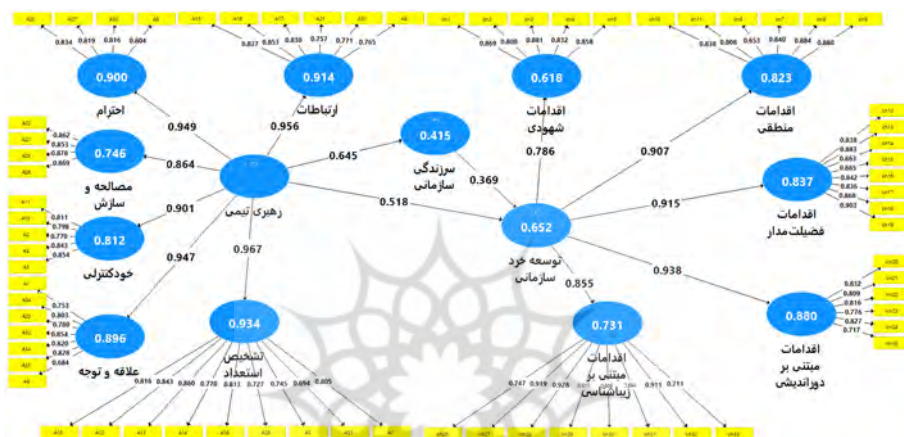
برای محاسبه روایی ابزار پژوهش، از روایی صوری استفاده شد که مورد تأیید اساتید و کارشناسان قرار گرفت. به‌منظور تحلیل پایایی ابزار پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول ۳ است.

جدول ۳: تعیین پایایی ابزار پژوهش (به روش آلفای کرونباخ)

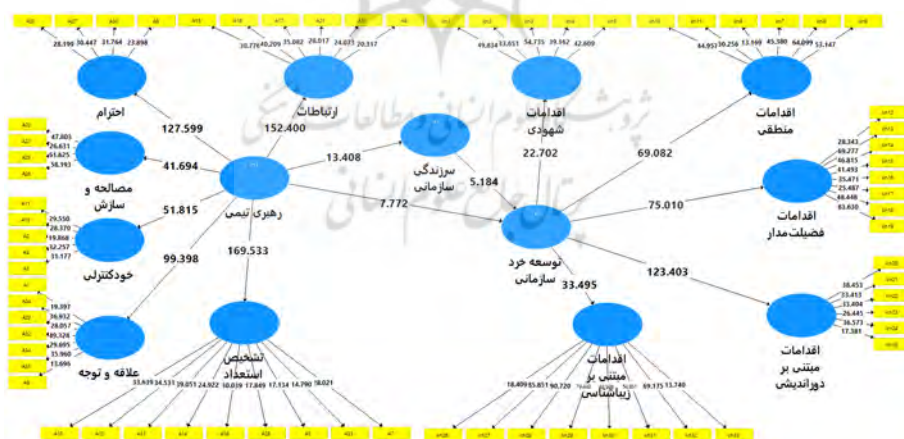
متغیر مورد پژوهش	تعداد مؤلفه و پرسش	آلفای کرونباخ
رهبری تیمی	(۶ مؤلفه و ۳۵ پرسش)	۰/۹۷۸
خرد سازمانی	(۵ مؤلفه و ۳۳ پرسش)	۰/۹۷۵
سرزندگی سازمانی	(بدون مؤلفه و ۷ پرسش)	۰/۹۲۳

تحلیل داده‌های پژوهش حاضر با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر نرم‌افزار پی‌ال‌اس ۳ انجام شد که نتایج آن در بخش یافته‌های پژوهش ارائه شده است. انتخاب روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد واریانس‌محور (PLS-SEM) و بهره‌گیری از نسخه اسمارت پی‌ال‌اس ۳ در این پژوهش، مبتنی بر ماهیت اکتشافی مدل، ساختار پژوهش، نوع داده‌ها و اهداف پژوهش بوده است. برخلاف رویکرد کوواریانس‌محور (CB-SEM) که بیش‌تر برای آزمون نظریه‌های تثبیت شده به‌کار می‌رود، رویکرد PLS-SEM برای توسعه مدل‌های نظری جدید، پیش‌بینی روابط بین متغیرها و تحلیل داده‌هایی با حجم نمونه متوسط یا کم مناسب‌تر است (هیر و همکاران^۱، ۲۰۱۹: ۳).

در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی بی‌ال‌اس ۳ جهت آزمون فرضیه‌ها و برازندگی مدل استفاده شده است. خروجی نرم‌افزار، بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش در شکل‌های ۲ و ۳ نشان داده شده است. در زیر نتایج بررسی دو بخش آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری به تفصیل ارائه شده است.



شکل ۲: مدل ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۳: مدل ساختاری در حالت معناداری ضرایب

در شکل‌های ۲ و ۳، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هریک از فرضیه‌ها ضرایب معناداری برای هر یک از فرضیه‌ها ارائه شده است.

فرضیه ۱: رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی در گمرکات استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (رهبری تیمی و توسعه خرد سازمانی) $\beta=0/518$ است. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=7/772$ و $p=0/000$ بوده (بیش‌تر از قدرمطلق $1/96$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی در گمرکات استان آذربایجان غربی تأثیر معنی‌داری دارد و از این‌رو فرضیه اول تأیید می‌شود.

فرضیه ۲: رهبری تیمی بر سرزندگی سازمانی در گمرکات استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (رهبری تیمی و سرزندگی سازمانی) $\beta=0/645$ است. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=13/408$ و $p=0/000$ بوده (بیش‌تر از قدرمطلق $1/96$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت رهبری تیمی بر سرزندگی سازمانی در گمرکات استان آذربایجان غربی تأثیر معناداری دارد و از این‌رو فرضیه دوم تأیید می‌شود.

فرضیه ۳: سرزندگی سازمانی بر توسعه خرد سازمانی در گمرکات استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (سرزندگی سازمانی و توسعه خرد سازمانی) $\beta=0/369$ است. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=5/184$ و $p=0/000$ بوده (بیش‌تر از قدرمطلق $1/96$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین

در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت سرزندگی سازمانی بر توسعه خرد سازمانی در گمرکات استان آذربایجان غربی تأثیر معناداری دارد و از این رو فرضیه سوم نیز تأیید می شود.

فرضیه ۴: سرزندگی سازمانی در تأثیر رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی در گمرکات استان آذربایجان غربی نقش میانجی ایفاء می کند.

برای بررسی نقش میانجی در این پژوهش از آزمون سو بل استفاده شده است. از سوی دیگر، در مدل سازی معادلات ساختاری با روش پی ال اس که مبتنی بر حداقل مربعات جزئی و توزیع نیافتگی داده ها است، یکی از روش های علمی و متداول برای رفع محدودیت فرض توزیع نرمال، استفاده از روش بوت استرپینگ^۱ است. این روش، با نمونه گیری های مجدد و بدون فرض توزیع نرمال، توزیع آماره ها را بازسازی می کند و امکان آزمون معنی داری اثر میانجی با استفاده از آزمون سو بل را فراهم می آورد.

در پژوهش حاضر، محاسبه آزمون سو بل به دو روش انجام شده است:

۱. **روش فرمولی سو بل:** مقدار آماره Z با استفاده از ضرایب مسیر a و b و خطاهای استاندارد مربوط Sa و Sb محاسبه شد. این ضرایب و خطاها به طور دقیق از نتایج بوت استرپینگ استخراج شده اند، به گونه ای که:

a و b مقادیر ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی و میانجی و متغیر وابسته هستند که از بوت استرپینگ به دست آمده اند.

Sa و Sb خطاهای استاندارد مسیرها هستند که مستقیماً از جدول های گزارش بوت استرپینگ در نرم افزار پی ال اس استخراج شده اند.

از آزمون سو بل برای بررسی معنی داری اثر میانجی طبق فرمول زیر استفاده شده است.

$$t = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2)}} = \frac{0/645 \times 0/369}{\sqrt{(0/369^2 \times 0/048^2) + (0/645^2 \times 0/071^2)}} = 4/848$$

۲. روش محاسبه برخط: علاوه بر محاسبه فرمولی، این ضرایب و خطاها در سایت برخط^۱ محاسبه آزمون سوبل نیز وارد شدو نتایج به شکل ۴ تأیید شد.

شکل ۴: محاسبه برخط آزمون سوبل

با توجه به توضیحات ارائه شده، نتایج بیان گر آن است که مقدار z-value حاصل از آزمون سوبل در مورد نقش میانجی سرزندگی سازمانی در تأثیر رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی، مقدار ۴/۸۴۸ به دست آمد که بیش از ۱/۹۶ است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت سرزندگی سازمانی در تأثیر رهبری تیمی

1- <https://www.danielsoper.com/statcalc>

بر توسعه خرد سازمانی در گمرکات استان آذربایجان غربی نقش میانجی ایفاء می کند و از این رو فرضیه چهارم نیز تأیید می شود.

آزمون های بررسی مدل مفهومی

برای سنجش پایایی مدل حداقل از چهار آزمون آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، ضریب هم بستگی اسپیرمن و پایایی اشتراکی استفاده شده است.

آزمون های پایایی مدل

جدول ۴: نتایج آزمون های پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Cronbach's Alpha) > 0.7	ضریب پایایی ترکیبی (CR) > 0.7	ضریب هم بستگی اسپیرمن (Rho-A) > 0.7	ضریب پایایی اشتراکی (Comunality) > 0.5
رهبری تیمی	۰/۹۷۸	۰/۹۷۹	۰/۹۷۸	۰/۵۷۱
خرد سازمانی	۰/۹۷۵	۰/۹۷۶	۰/۹۷۷	۰/۵۵۵
سرزندگی سازمانی	۰/۹۲۳	۰/۹۳۹	۰/۹۲۵	۰/۶۸۸

مطابق با یافته های جدول ۴ این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ کرده اند، بر این اساس می توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید کرد.

آزمون های روایی مدل اندازه گیری پژوهش

الف) روایی هم گرا

۱. $AVE > 0.5$

جدول ۵: آزمون میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	AVE
رهبری تیمی	۰/۵۷۱
خرد سازمانی	۰/۵۵۵
سرزندگی سازمانی	۰/۶۸۸

با توجه به نتایج جدول ۵ کلیه ضرایب میانگین واریانس استخراجی متغیرها از عدد ۰/۵ بالاتر است بنابراین شرط اول روایی هم گرا وجود دارد.

۲. $CR > AVE$

جدول ۶: آزمون مقایسه ضریب پایایی ترکیبی و ضریب میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	CR	AVE
رهبری تیمی	۰/۹۷۹	۰/۵۷۱
خرد سازمانی	۰/۹۷۶	۰/۵۵۵
سرزندگی سازمانی	۰/۹۳۹	۰/۶۸۸

با توجه به جدول ۶ مشاهده می‌شود که برای تمامی متغیرهای پژوهش $CR > AVE$ است و شرط دوم روایی هم‌گرا نیز دارا است و می‌توان ادعا کرد که مدل پژوهش روایی هم‌گرا دارد.

(ب) روایی واگرا

۱. آزمون فورنل و لاکر

جدول ۷: آزمون فورنل و لاکر

خرد سازمانی	رهبری تیمی	سرزندگی سازمانی
خرد سازمانی	۰/۷۴۵	۰/۷۳۵
رهبری تیمی	۰/۷۵۶	۰/۷۰۴
سرزندگی سازمانی	۰/۶۴۵	۰/۸۲۹

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که جذر AVE تمامی متغیرها از هم‌بستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر بیش‌تر است. بنابراین روایی واگرایی متغیرها نیز تأیید می‌شود.

۲. آزمون چند خصیصه و چند روش ($HTMT^1$)

جدول ۸: آزمون چند خصیصه و چند روش HTMT

خرد سازمانی	رهبری تیمی	سرزندگی سازمانی
خرد سازمانی	۰/۷۷۸	۰/۶۷۷
رهبری تیمی	۰/۷۴۳	
سرزندگی سازمانی		

با توجه به این که مقدار مناسب برای آزمون HTMT کم‌تر از ۰/۹ است و مطابق با یافته‌های جدول ۸ این معیارها در مورد متغیرهای پژوهش مقدار مناسبی را اتخاذ کرده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت روایی واگرایی متغیرهای پژوهش را تأیید کرد.

ارزیابی مدل ساختاری

۱. معیار R Squares یا R^2

اولین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود.

جدول ۹: نتایج معیار R^2 برای سازه درون‌زا

متغیرهای مکنون	R^2
خرد سازمانی	۰/۶۵۲
سرزندگی سازمانی	۰/۴۱۵

مطابق با جدول ۱۰، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند.

۲. معیار Q^2

این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب کند، به‌ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد.

جدول ۱۰: نتایج معیار Q^2 برای سازه درون‌زا

متغیرهای مکنون	Q^2
خرد سازمانی	۰/۵۱۴
سرزندگی سازمانی	۰/۴۷۱

نتایج جدول ۱۰ نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌کند.

۳. آزمون عدم هم‌خطی متغیرهای برون‌زا (مستقل)

پیش از ارزیابی فرضیه‌های پژوهش در مدل ساختاری باید اطمینان حاصل کرد که متغیرهای مستقل یا همان برون‌زای پژوهش با یکدیگر هم‌خطی ندارند. برای ارزیابی عدم هم‌خطی متغیرهای مستقل استفاده از شاخص VIF یا همان تورش واریانس است که مقدار ۵ را به‌عنوان خط برش در نظر می‌گیرند و اگر تورش واریانس زیر ۵ باشد قابل قبول و اگر کم‌تر از ۲ باشد بسیار عالی است. یعنی عدم هم‌خطی بسیار ناچیز است. نتایج این آزمون در جدول‌های ۱۱ و ۱۲ آورده شده است.

جدول ۱۱: بررسی عدم هم‌خطی متغیر خرد سازمانی

نتیجه	VIF	متغیر مستقل (برون‌زا)
بسیار عالی	۱/۷۱۱	رهبری تیمی

جدول ۱۲: بررسی عدم هم‌خطی متغیر سرزندگی سازمانی

نتیجه	VIF	متغیر مستقل (برون‌زا)
بسیار عالی	۱/۰۰۰	رهبری تیمی

با توجه به نتایج جدول‌های ۱۱ و ۱۲، عدم هم‌خطی متغیرهای مستقل مورد تأیید قرار گرفت و اکنون پژوهش‌گر می‌تواند به آزمون فرضیه‌های پژوهش که وظیفه اصلی مدل ساختاری است، بپردازد.

۴. آزمون‌های مدل کلی

اولین شاخص برازش SRMR است که مقدار آن باید زیر ۰/۰۸ باشد و دومین شاخص GOF است که مقدار آن با سه عدد ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ مقایسه می‌شود. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

$\overline{\text{Communalities}}$ از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می آید. که در جدول ۷ مشخص شده است.

جدول ۱۳: نتایج برازش مدل کلی

GOF	SRMR	R2	Communality
۰/۵۶۷	۰/۰۱۱	۰/۵۳۳	۰/۶۰۵

با توجه به مقادیر GOF و SRMR طبق جدول ۱۳ می توان نتیجه گرفت که مدل کلی پژوهش از برازش بسیار مناسبی برخوردار است. از این رو کیفیت پیش بینی الگوی پژوهش به ۹۷ درصد کوواریانس محورهای می رسد.

آزمون معناداری فرضیه ها

جدول ۱۴: آزمون معناداری فرضیه های پژوهش

شماره	عنوان	ضریب مسیر (β)	ضریب معناداری (T-Value)	ضریب معناداری (Value-P)	نتیجه
۱	رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی در حوزه نظارت گمرکات استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.	۰/۵۱۸	۷/۷۷۲	۰/۰۰۰	تأیید
۲	رهبری تیمی بر سرزندگی سازمانی در حوزه نظارت گمرکات استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.	۰/۶۴۵	۱۳/۴۰۸	۰/۰۰۰	تأیید
۳	سرزندگی سازمانی بر توسعه خرد سازمانی در حوزه نظارت گمرکات استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.	۰/۳۶۹	۵/۱۸۴	۰/۰۰۰	تأیید
۴	سرزندگی سازمانی در تأثیر رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی در حوزه نظارت گمرکات استان آذربایجان غربی نقش میانجی ایفاء می کند.	۴/۸۴۸ آزمون سوبل			تأیید

نتایج جدول ۱۴ نشان می دهد که رهبری تیمی تأثیر معناداری بر توسعه خرد سازمانی و سرزندگی سازمانی در گمرکات استان آذربایجان غربی دارد. همچنین، سرزندگی سازمانی خود به طور مستقیم بر توسعه خرد سازمانی تأثیرگذار است. افزون بر این، آزمون سوبل نیز نقش میانجی گری سرزندگی سازمانی را در رابطه بین رهبری تیمی و توسعه خرد سازمانی تأیید می کند. این یافته ها حاکی از آن است که رهبری تیمی، نه تنها به صورت مستقیم، بلکه

از طریق افزایش سرزندگی سازمانی می‌تواند توسعه خرد سازمانی را تقویت کند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف مدل‌سازی تأثیر رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی با نقش میانجی سرزندگی سازمانی در حوزه نظارت گمرکات استان آذربایجان غربی انجام گرفت. تحلیل آماری و تجربه‌وتحلیل داده‌های پژوهش حاضر در دو سطح توصیفی و استنباطی و با نرم‌افزارهای آماری اسپاس و پی‌ال‌اس ۳ صورت گرفت؛ و خروجی‌های دقیق براساس شکل‌ها و جداول مرتبط، تحلیل و مستندسازی گشت.

یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری تیمی تأثیر مثبتی بر توسعه خرد سازمانی دارد. این نتیجه با مطالعات رحیمی کلور و ناصرپور (۱۴۰۲)، پیری و همکاران (۱۴۰۲)، عبدالملکی و قنبری (۱۴۰۱)، یینگ کیت و زینال (۲۰۲۴) و رویز-پالومینو و همکاران (۲۰۲۳) هم‌سو است. بر اساس این نتایج، می‌توان اظهار داشت که رهبری تیمی با ترویج فرهنگ مشارکت، تبادل دانش و تشویق تفکر خلاق، زمینه‌ساز شکل‌گیری خرد سازمانی در سازمان می‌شود. در محیطی چون گمرک، که تصمیم‌گیری‌های دقیق و بهره‌گیری از دانش تخصصی الزامی است، چنین سبک رهبری می‌تواند تعاملات بین‌بخشی را تقویت کرده، مهارت‌های تحلیلی کارکنان را ارتقاء بخشد و بستر مناسبی برای توسعه بینش سازمانی فراهم کند.

هم‌چنین پژوهش حاضر نشان داد که رهبری تیمی تأثیر مثبتی بر سرزندگی سازمانی دارد. این یافته با مطالعات شوقی و رفیعی‌کیا (۱۴۰۳)، مرادی طهنه (۱۴۰۲)، آزیلا-گب‌تور و همکاران (۲۰۲۴) و آردلت و شارما (۲۰۲۱) هم‌راستا است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که رهبری تیمی با ایجاد فضای اعتماد، حمایت و مشارکت، انگیزه و پویایی روانی کارکنان را افزایش داده و حس تعلق و تعامل مثبت در سازمان را تقویت می‌کند. این

سبک رهبری موجب ارتقای شادابی محیط کار، افزایش انرژی جمعی و در نهایت، بهبود عملکرد و نوآوری می‌شود.

از دیگر یافته‌های مهم پژوهش، تأثیر مثبت سرزندگی سازمانی بر توسعه خرد سازمانی بود. این یافته با مطالعات متعدد از جمله پژوهش‌های شوقی و رفیعی‌کیا (۱۴۰۳)، رویز-پالومینو و همکاران (۲۰۲۳) و آردلت و شارما (۲۰۲۱) مطابقت دارد. بر اساس این نتایج، می‌توان اظهار داشت که زمانی که کارکنان از انرژی روانی و هیجانی بالا برخوردار باشند، تمایل بیش‌تری به مشارکت در فرآیندهای تحلیلی و تصمیم‌گیری‌های پیچیده خواهند داشت. در چنین شرایطی، روحیه یادگیری، نوآوری و تعاملات فکری در سازمان ارتقاء یافته و بستر توسعه خرد سازمانی فراهم می‌شود.

هم‌چنین، یافته‌های تحلیل مسیر نشان داد که سرزندگی سازمانی در تأثیر رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی نقش میانجی دارد. این یافته با نتایج پژوهش پیری و همکاران (۱۴۰۲)، یینگ کیت و زینال (۲۰۲۴)، آزیلا-گبتور و همکاران (۲۰۲۴)، آفریکانو (۲۰۲۳)، آردلت و شارما (۲۰۲۱) هم‌سو است. بنابراین می‌توان گفت که سرزندگی سازمانی به‌عنوان یک متغیر میانجی، نقش کلیدی در تأثیرگذاری رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی ایفاء می‌کند. رهبری تیمی با ایجاد محیطی مشارکتی، حمایت‌گر و انگیزشی، احساس انرژی و پویایی را در کارکنان تقویت می‌کند و موجب افزایش سرزندگی سازمانی می‌شود. این سرزندگی، کارکنان را به یادگیری فعال، تعاملات فکری و خلاقیت تشویق کرده و زمینه توسعه خرد سازمانی را فراهم می‌سازد. درواقع، رهبری تیمی از طریق ارتقای سرزندگی سازمانی، بستری مناسب برای رشد تفکر راهبردی، تحلیل‌گری و تصمیم‌گیری خردمندانه در سازمان ایجاد می‌کند.

پیشنهاده‌ها

- با توجه به نتیجه فرضیه اول مبنی بر تأثیر مثبت رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی، پیشنهاد می‌شود؛ شاخص‌های کلیدی توسعه خرد از جمله «تسهیم دانش»، «یادگیری از تجربه» و «توانایی تحلیل محیط کاری» در

سیستم ارزیابی عملکرد گنجانده شود تا رشد خرد سازمانی به صورت مستمر رصد شود.

- با توجه به نتیجه فرضیه دوم مبنی بر تأثیر مثبت رهبری تیمی بر سرزندگی سازمانی، پیشنهاد می‌شود؛ سازوکارهایی مانند تیم‌های پروژه‌ای موقت بین واحدهای اجرایی، فنی و لجستیکی برای تبادل تجارب، انتقال ایده‌های نو و افزایش ارتباطات سازمانی طراحی شود.

- با توجه به نتیجه فرضیه سوم مبنی بر تأثیر مثبت سرزندگی سازمانی بر توسعه خرد سازمانی، پیشنهاد می‌شود؛ برنامه‌های نشاط‌آفرین سازمانی (مانند جشن‌های دوره‌ای، جلسات هم‌اندیشی غیررسمی و مسابقات ایده‌پردازی) در گمرکات استان برگزار شود تا با افزایش اشتیاق کارکنان، زمینه ارتقای یادگیری فردی و توسعه خرد سازمانی فراهم شود.

- با توجه به نتیجه فرضیه چهارم مبنی بر تأیید نقش میانجی سرزندگی سازمانی در تأثیر رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی، پیشنهاد می‌شود؛ مدیران گمرک با به کارگیری سبک رهبری تیمی (بر پایه مشارکت، حمایت و اعتماد متقابل)، فضایی سرزنده و بانشاط برای کارکنان فراهم آورند تا این سرزندگی به شکل مؤثر به توسعه ظرفیت‌های شناختی و تحلیلی آنان منجر شود.

سپاس‌گزاری

بدین‌وسیله مراتب سپاس و قدردانی خود را از مدیران و کارکنان محترم گمرکات استان آذربایجان غربی که با همکاری صمیمانه و ارزشمند خود ما را در اجرای این پژوهش یاری کردند، ابراز می‌داریم. هم‌چنین، از ریاست و اعضای محترم هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب که با راهنمایی‌های علمی و حمایت‌های مؤثر خود در تمامی مراحل پژوهش همراه ما بودند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌کنیم.

پیری، حبیب، صوفی، میثم، و میرشکاری، رضا (۱۴۰۲). بررسی تأثیر رهبری تیمی بر خدمت محوری کارکنان بانک صادرات زابل. سومین کنفرانس بین المللی و ششمین کنفرانس ملی مدیریت، روان شناسی و علوم رفتاری، مؤسسه پژوهشی مدیریت مدبر، تهران. <https://civilica.com/doc/1930538>

تدین، اعظم، شجاعی پور، مسلم، و شجاعی، محمد (۱۴۰۳). مدل کهکشانی بایسته های مسیر پیشرفت شغلی در سازمان فراجا. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۸ (۶۹)، ۶۴-۲۵. doi: [10.22034/si.2024.103514](https://doi.org/10.22034/si.2024.103514)

دارابی، رشید، رمضان زاده، سعید، و آقایی، میلاد (۱۴۰۲). تأثیر سبک رهبری فرماندهان بر آوای سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان بوشهر). فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۷ (۶۵)، ۱۳۰-۱۰۱. doi: [10.22034/si.2023.101848](https://doi.org/10.22034/si.2023.101848)

رجبی فرجاد، حاجیه، میرسپاسی، نیلوفر، و اسدی، وحید (۱۴۰۳). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر سرزندگی سازمانی. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۱۹ (۷۳)، ۹۹-۱۱۸. [Doi:00/jiams.2024.8623.7555](https://doi.org/10.22034/si.2023.101848)

رحیمی کلور، حسین، و ناصرپور، مهرداد (۱۴۰۲). تأثیر رهبری حکمت محور بر رسالت حرفه ای با سرزندگی سازمانی و گُنش گیری استراتژیک. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۴ (۵۳)، ۲۷۰-۲۶۱. [Doi:10.22034/smsj.2023.169400](https://doi.org/10.22034/smsj.2023.169400)

شوقی، بهزاد، و رفیعی کیا، هادی (۱۴۰۳). تبیین مدل ساختاری خرد سازمانی و پیشایندها و پیامدهای آن در ستاد فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه پژوهش های مدیریت انتظ... می، ۱۹ (۱)، ۱۸۱-۱۴۹. <https://doi.org/10.22034/pmsq.2024.1272600.1606>

عبدالملکی، جمال، و قنبری، سیروس (۱۴۰۱). نقش رهبری تیم در عملکرد تیمی با میانجی گری یادگیری تیمی (مطالعه موردی: تیم های معلمان مقطع متوسطه دوم استان کردستان). فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان ها، ۱۱ (۱)، ۹۸-۶۹. <https://journalicaa.ir/article-1-252-fa.html>

فقیه، محمدباقر، و سرلک، محمدعلی (۱۴۰۰). ارائه چارچوب سه شاخگی سرزندگی سازمانی. فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، ۹ (۴)، ۵۴-۴۱. <https://doi.org/10.30473/ipom.2021.58723.4373>

مرادی طه‌نه، فاطمه (۱۴۰۲). تبیین رابطه بلوغ حرفه‌ای و خرد سازمانی با تدریس اثربخشی معلمان ابتدایی شهر ایلام. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی باختر ایلام.

<https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/d82e97386e3bb8449a30876eeecafb885>

نوری، داود، شعبانی بهار، غلامرضا، و سلیمانی، مجید (۱۴۰۰). تأثیر مجازی‌سازی عملکردی سازمان بر پایداری سازمانی با میانجی هم‌افزایی سرمایه انسانی و خرد سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران. فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۹(۴)، ۱۴۶-۱۳۱

[Doi:10.30473/arsm.2021.55511.3378](https://doi.org/10.30473/arsm.2021.55511.3378)

Al-Sahn, M. S. J. Hussean, A. A. (2023). The role of best practices for human resources in enhancing organizational vitality/an exploratory study of the opinions of a sample of workers in selected Iraqi communication organizations (Asiacell and Korek companies). Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, 9(63), 204-225. <https://ddl.ae/book/8286509>

Ardelt, M. Sharma, B. (2021). Linking Wise Organizations to Wise Leadership, Job Satisfaction, and Well-Being. Frontiers in Communication, 6(1), 1-23. <https://doi.org/10.3389/fcomm.2021.685850>

Azila-Gbetteor, E. M. Nutsugah, F. F. Novixoxo, J. D. Glate, S. N. Mensah, C. (2024). Empowering employee creativity in service organizations: unlocking the role of ownership, employee vitality and supportive leadership. The Service Industries Journal, 1(12), 1-36. <https://doi.org/10.1080/02642069.2024.2370037>

Bagga, S. K. Gera, S. Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. Asia Pacific Management Review, 28(2), 120-131. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.003>

Bratianu, C. Bejinaru, R. (2023). Wisdom management: a semantic analysis. In Proceedings of the International Conference on Business Excellence, 1(17), 1167-1178. DOI: [10.2478/picbe-2023-0105](https://doi.org/10.2478/picbe-2023-0105)

Chandler, J. A. Johnson, N. E. Jordan, S. L. Short, J. C. (2023). A meta-analysis of humble leadership: reviewing individual, team, and organizational outcomes of leader humility. The Leadership Quarterly, 34(1), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2022.101660>

DeFelippo, A. M. Dee, J. R. (2022). Vitality in the academic workplace: sustaining professional growth for mid-career faculty. Innovative Higher Education, 47(4), 565-585. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10755-021-09589-z>

Greimel, N. S. Kanbach, D. K. Chelaru, M. (2023). Virtual teams and transformational leadership: An integrative literature review and avenues for further research. Journal of Innovation & Knowledge, 8(2), 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100351>

- Hair, J. F. Risher, J. J. Sarstedt, M. Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hameed, H. A. Saeed, H. K. (2023). The impact of organizational wisdom on Strategic foresight. *Journal of Namibian Studies: History Politics Culture*, 1(33), 424-447. <https://www.researchgate.net/>
- Harahap, M. A. K. Sutrisno, S. Mahendika, D. Suherlan, S. Ausat, A. M. A. (2023). The Role of Emotional Intelligence in Team Leadership: A Review of Contemporary Research. *Al-Buhuts*, 19(1), 354-369. DOI: <https://doi.org/10.30603/ab.v19i1.3429>
- Healey, M. P. Querbes, A. Bleda, M. (2023). Costs of collective wisdom: How resources influence information aggregation in organizational decision making. *Strategic Organization*, 21(2), 283-310. <https://doi.org/10.1177/14761270211003849>
- Khan, S. A. Ajmal, M. (2023). Organizational Identification: Role of Proactive Vitality Management and Resources in Predicting Organizational Outcomes. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 13(1), 35-50. DOI: <https://doi.org/10.56536/ijmres.v13i1.284>
- Kumari, S. Jindal, P. Mittal, A. (2023). Employee Productivity: Exploring the Multidimensional Nature with Acculturation, Open Innovation, Social Media Networking and Employee Vitality in the Indian Banking Sector: An Analytical Approach. *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), 1-21. DOI: <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i7.2535>
- Liu, Y. Yin, X. Li, S. Zhou, X. Zhu, R. Zhang, F. (2021). The relationship between employee's status perception and organizational citizenship behaviors: a psychological path of work vitality. *Psychology Research and Behavior Management*, 2021(14), 743-757. DOI: [10.2147/PRBM.S307664](https://doi.org/10.2147/PRBM.S307664)
- Mrayyan, M. T. (2023). Differences in humble leadership and team performance in nursing: an online cross-sectional study. *BMJ open*, 13(3), 1-9. doi: [10.1136/bmjopen-2022-066920](https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-066920)
- Mürsepp, P. (2021). Making sense of wisdom management. *International Journal for Applied Information Management*, 1(2), 63-69. <https://ijaim.net/journal/index.php/ijaim/article/view/8>
- Nauman, S. Bhatti, S. H. Imam, H. Khan, M. S. (2022). How servant leadership drives project team performance through collaborative culture and knowledge sharing. *Project Management Journal*, 53(1), 17-32. <https://doi.org/10.1177/87569728211037777>
- Ruiz-Palomino, P. Linuesa-Langreo, J. Elche, D. (2023). Team leadership and team performance: The mediating roles of organizational citizenship behavior and internal social capital. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 2023(32), 127-144. <https://doi.org/10.1111/beer.12390>

- Salcinovic, B. Drew, M. Dijkstra, P. Waddington, G. Serpell, B. G. (2022). Factors influencing team performance: what can support teams in high-performance sport learn from other industries? A systematic scoping review. *Sports Medicine-Open*, 8(1), 1-18. <https://link.springer.com/article/10.1186/s40798-021-00406-7>
- Serenko, A. (2024). Practical wisdom in the workplace: conceptualization, instrument development, and predictive power. *Journal of Knowledge Management*, 7(28), 2092-2119. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2023-0713>
- Siangchokyoo, N. Klinger, R. L. (2022). Shared leadership and team performance: The joint effect of team dispositional composition and collective identification. *Group & Organization Management*, 47(1), 109-140. <https://doi.org/10.1177/10596011211019928>
- Thai, W. Lumbreras, J. (2023). Moving beyond compliance to conventional wisdom: How IO professionals can promote an ethical organizational culture. *Industrial and Organizational Psychology*, 16(2), 170-173. DOI: <https://doi.org/10.1017/iop.2023.10>
- Tisu, L. Virgă, D. Mermeze, I. (2023). Autonomy and performance: Proactive vitality management and work engagement as sequential mediators of the relationship. *Psychological reports*, 126(1), 411-433. <https://doi.org/10.1177/00332941211048470>
- Ye, S. Zhao, T. (2023). Team knowledge management: How leaders' expertise recognition influences expertise utilization. *Management Decision*, 61(1), 77-96. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2021-1166>
- Ying Keat, C. Zainal, S. R. M. (2024). Moderating Role of Employee Vitality in the Relationship between Transformational Leadership and Job Performance. *Kurdish Studies*, 12(1), 70-90. <https://kurdishstudies.net/menu-script/index.php/KS/article/view/547>

