



ویژه نامه خرد

WISDOM



- مسیر خرد انسان و سازمان
- عقل مدرن؛ از خرد نظری به خرد عملی
- حکمرانی نوآوری به سوی خرد عملی
- فرهنگ و اخلاق خرد و دانش بنیان
- حکمت عملی شاخصی برای عملگرایی راستین
- مدل‌ها و رویکردهای خرد در مدیریت

کمکی به

کسب و کارهای کوچک

یک جلسه رایگان مشاوره
تبلیغات و برندینگ برای
کسب و کارهای کوچک و
استارتاپ ها



نگاه شرقی سبیز
آژانس تمام خدمت تبلیغاتی

www.negah.ir



به نام خدا



نشریه علمی پژوهشی اطلاع رسانی

سال سی و سوم، شماره ۲۲۰

دوماهنامه پیاپی، آذر و دی - بهمن و اسفند ۱۴۰۱

صاحب امتیاز: انجمن مدیریت ایران

مدیرمسئول: مهندس پرویز بیات

سردبیر: دکتر حیدر مستخدمین حسینی

رییس شورای سیاست گذاری: دکتر آذر صائمیان

هیأت تحریریه: دکتر سیروس تهرانی، دکتر نسرين جزنی، دکتر بیژن خرم، دکتر حسین اعرابی، مهندس محمود نادری پور، پرویز گلستانی،

دکتر زهرا برقی، محمد شلیله

امور اجرایی: ملیحه کیا

تبلیغات و آگهی: زهرا دربندسری

گرافیک، صفحه آرایی و عکس: آژانس تبلیغاتی نگاه شرقی سبز

جلد و صفحه آرایی: یاشار لطیف پور

چاپ: شرکت چاپ مینا

راهنمای نویسندگان مقالات:

- صفحه اول شامل عنوان مقاله نام و نام خانوادگی، آخرین مدرک و رشته تحصیلی، آخرین سمت، آدرس کامل و تلفن نویسنده باشد.
- مقاله ارسالی باید دارای چکیده و در حدود نصف صفحه باشد. ■ واژه کلیدی با زیرنویس نوشته شود. ■ از مقاله دو کپی، یک نسخه بدون ذکر منابع و مأخذ و یک نسخه با ذکر منابع و مأخذ به دفتر مجله ارسال گردد. ■ مطالب روی کاغذ A4 و با فونت ۱۴ نازنین تایپ گردد و حداکثر ۸ صفحه باشد و مطالب انگلیسی با فونت ۱۰ Arial باشد. ■ جدول ها و نمودارها و تصاویر مربوط به مقاله علاوه بر متن به صورت جداگانه تحت فرمت jpg & tiff و با وضوح 300dpi در ابعاد ۱۳x۱۸ ارسال شود. ■ ارسال پرینت مقاله همراه با CD الزامی است. ■ ارسال نسخه اصلی مقالات ترجمه شده الزامی است.
- مجله مدیریت از پذیرش مقالاتی که در نشریات داخلی و خارجی به چاپ رسیده است معذور می باشد. ■ مجله مدیریت در پذیرش و رد، اصلاح و ویرایش مطالب با در نظر گرفتن حقوق علمی مؤلف و مترجم آزاد است. ■ مقالات دریافتی به هیچ عنوان عودت داده نمی شود.
- مسئولیت مطالب هر مقاله به عهده نویسنده آن مقاله خواهد بود. ■ هرگونه استفاده از مندرجات مجله مدیریت با ذکر مأخذ آزاد است. ■ برخی از تصاویر تنها زینت بخش مطالب است و موضوعیت خاصی ندارد. ■ منبع تمامی مقالات در مجله مدیریت موجود است.

■ نشانی تحریریه: تهران . خیابان ملاصدرا . خیابان شیخ بهایی شمالی . خیابان آمداد شرقی . پلاک ۰۸ . واحد ۰۴ . طبقه ۱

■ نمایر: ۸۶۰۵۱۴۶۴

■ تلفن: ۸۸۲۱۰۸۵۰ / ۸۶۰۵۱۴۶۴

■ آدرس سایت: www.iranmanagement.org

■ پست الکترونیک: iranmanagement1339@gmail.com



بقعه شیخ زاهد گیلانی | گیلان | لاهیجان

نوروز نامه	۵
سخنی با خوانندگان / مسیر خرد انسان و سازمان / دکتر آذر صائمان	۶
سرمقاله / عقل مدرن؛ از خرد نظری به خرد عملی / دکتر حیدر مستخدمین حسینی	۷
حکمرانی نوآوری به سوی خرد عملی / دکتر مجید قاسمی	۸
فرهنگ و اخلاق خرد و دانش بنیان / دکتر محمدرضا حمیدی زاده	۱۴
حکمت عملی شاخصی برای عملگرایی راستین / دکتر غلامرضا خاکی	۲۵
مدل‌ها و رویکردهای خرد در مدیریت / دکتر آذر صائمان	۳۲
خرد اجتماعی و سازمانی؛ معنا، ساختار، انواع و کاربردها / دکتر محسن قدمی، دکتر اکرم نیرنیا، محمود زمانی	۴۰
مقیاس‌های اندازه‌گیری خرد سازمانی / دکتر بهزاد شوقی	۴۵
رخنمایی از گنجینه‌های علم / دکتر محمدرضا حمیدی زاده	۵۵
چگونگی سنجش خرد: محتوا، پایایی و اعتبار پنج معیار / بهاره صائمان	۶۱
استفاده از خرد عملی از طریق سرمایه‌انسانی به منظور افزایش نوآوری سازمانی / سالار کشاورز هدایتی	۷۳
چهار مسیر برای درک خرد؛ کارکرد شخصی، موقعیت، تعامل (فرد/موقعیت)، کنش / مهتاب گلی	۸۱
حکمت، از دیدگاه روانشناسانه / راضیه امیرپور	۸۶
خرد و مدیریت (مطالعه مفهومی در مورد مدیریت خرد) / مهتاب گلی، سالار کشاورز، زهرا صدیقی، راضیه امیرپور	۹۴
معرفی کتاب	۱۰۰
معرفی اعضا	۱۰۲
ESG Reporting; Challenges and Future Pathway / Dr. Kasra Saad Mohammadi	۱۰۹

درشنای بهار

در شکفتنم از بهار؛
انتظار رخوت و تندیگی را
بامکاپو و دگرگونی تهر می کند

در شکفتنم از بهار؛
ایلی دانائی و عقل را
به مهمانی خرد و تدبیر فرامی خواند

با خود می خوانم؛
حد و شنای بهاری که آفرینش و خلقت را
باعشق به تغیر آغاز می کند.

روزگار تان خرم
آذر صائیان | نوروز ۱۴۰۲

در شکفتنم از بهار؛
که در جولان گادهیج زدگی
سبزی و طراوت را جان می دهد

در شکفتنم از بهار؛
خلقت تنوع گل ها را
در آسایش صحرا رقم می زند

در شکفتنم از بهار؛
طوفان را با شوخ طبعی نسیم
پیوند دوباره می دهد

در شکفتنم از بهار؛
ذهن خندان شکوفه را
به آفرینش مهربانی می رساند





دکتر آذر صانمیان
ریس شورای سیاست گذاری مجله مدیریت

مسیر خرد انسان و سازمان

اگر دهه آخر قرن بیستم و اوایل سال‌های بیست و یکم را دوران یادگیری بنامیم، دوره ای که جایگزین آن می‌شود دوران خرد سازمانی نامیده می‌شود. در این دوره درک موانع موجود و غلبه بر آن‌ها بر اساس خردورزی به عنوان عنصر اصلی شناخته می‌شود. در ادبیات نوین مدیریت تاکید بر خرد و خردورزی در سازمان‌ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است و به عنوان یک بنیان هدفمند در راس برنامه‌های سازمانی قرار گرفته است.

خرد واژه ای گسترده تر از دانش و هوش است. این کیفیت انسان است که فکر کند، عمل کند یا تشخیص دهد که چه چیزی بهترین، درست، واقعی و ماندگار است. استفاده از عقل سلیم، دانش و تجربه، در زمان، مکان، روش و موقعیت مناسب به منظور دنبال کردن بهترین مسیر ممکن. توانایی قضاوت و تصمیم گیری سودمند و سازنده را در زندگی پرورش می‌دهد.

مدیریت پایدار باید شامل عدالت و تصمیم گیری بر اساس حکمت عملی باشد، زیرا این راهی برای دست یابی به شیوه‌های مدیریت خردمندانه است. علاوه بر حکمت عملی، فضایل اخلاقی نیز مورد نیاز است حکمت عملی اصلی‌ترین فضیلت فکری است که مدیران باید در طول زمان تمرین کنند. هنگامی که این فضیلت فکری عملی شد و اهداف عادلانه به دست آمد، مدیران چنین دانش تجربی را در پیشینه خود گنجانده و می‌توانند بین اعضای سازمان به اشتراک گذاشته و توسعه دهند تا مدیران بیشتری درگیر نوع مشابهی از تصمیم گیری شوند. بنابراین، یک چرخه با فضیلت در سازمان شروع می‌شود و با تصمیم گیری بیشتر تقویت می‌شود. بر خلاف خرد کلی در مورد مسائل شخصی یا معنوی، خرد عملی به نحوه واکنش متفکرانه و مؤثر در مواقع عدم اطمینان توجه می‌کند.

دانش و درک، اساس حکمت است، اما تجربه کلید رسیدن به خرد است. دانش و تجربه بینش‌ها را متحد می‌کند و درک فرد را از روابط و معنای زندگی افزایش می‌دهد. علم و حکمت ضمن آن که مفاهیمی پیوسته باهم هستند ولی تفاوت‌هایی میان این دو وجود دارد. دانش بدون خرد ممکن است، اما خرد بدون دانش غیر ممکن است. اگر انسان در مسیر خردورزی قرارگیرد از دانش خود به گونه ای بهره می‌گیرد که با نگرش فعال و خیرخواهانه به گونه ای عمل نماید تا نتایج آن آسیبی به محیط و دیگران وارد نکند.

اندیشمندان خرد و حکمت بر پنج رویکرد کلی برای درک آنچه برای عاقل بودن نیاز است تمرکز می‌کنند:

۱- خرد به عنوان فروتنی معرفتی،

۲- خرد به عنوان دقت معرفتی،

۳- خرد به عنوان دانش،

۴- خرد به عنوان یک نظریه ترکیبی،

۵- خرد به مثابه عقلانیت.

این گروه حکمت را فضیلت عقلی یا معرفتی و شرط لازم کسب علم می‌دانند اما معتقدند حکمت معنایی فراتر از علم گزاره‌ای دارد. در نهایت بر اهمیت و ضرورت تبیین دقیق‌تر این پدیده تأکید می‌کنند.

دیدگاه سقراط درباره خرد، به عنوان نمونه ای از نظریه فروتنی خرد تفسیر می‌شود. در عذرخواهی افلاطون، سقراط و دوستش کریفون از اوراکل دلفی دیدن می‌کنند. کریفون از اوراکل می‌پرسد که آیا کسی از سقراط عاقل تر است؟ پاسخ اوراکل این است که سقراط عاقل ترین فرد است. سقراط گزارش می‌دهد که او از این پاسخ متحیر شده است زیرا بسیاری از افراد دیگر در جامعه به دلیل دانش و خرد گسترده خود شناخته شده‌اند و با این حال سقراط ادعا می‌کند که او فاقد دانش و خرد است. سقراط برای رسیدن به انتهای این معما تحقیقی انجام می‌دهد. او از یک سری سیاستمداران، شاعران و صنعتگران پرس و جو می‌کند. همان طور که انتظار می‌رود، تحقیقات سقراط نشان می‌دهد که کسانی که ادعا می‌کنند دانش دارند یا واقعاً هیچ یک از چیزهایی را که ادعا می‌کنند نمی‌دانند، یا در غیر این صورت بسیار کمتر از آنچه اعلام می‌کنند می‌دانند. پس از این بررسی سقراط می‌گوید افراد متکبر معرفتی، فاقد خرد هستند. سقراط ممکن بود آنها را عاقل می‌دانست، اگر اعتماد به نفس و ادعای دانش خود را به آنچه واقعاً در مورد هنر خود می‌دانستند محدود می‌کردند. مشکل آنها این بود که ادعا می‌کردند دانشی فراتر از حوزه تخصصی خود دارند.

سخن آخر، خرد مستلزم قضاوت در زمانی است که منافع فردی، سازمانی و یا رقابتی فاقد تفکیک هستند. در این موقعیت خردورزی می‌تواند روابط پدیده‌ها را به خوبی درک کند و قضاوت‌هایی بر اساس خیر و فضیلت عمومی را ارائه نماید. به عبارت دیگر حکمت مهارتی در رفتار و معنای زندگی است که تعادل مطلوبی را در

خیر خود و دیگران ایجاد می‌کند که این امر مسیر تعالی خرد انسان و سازمان را تحکیم می‌نماید. ■



دکتر حیدر مستخدا مین حسینی
سر دبیر مجله مدیریت

عقل مدرن؛ از خرد نظری به خرد عملی

۶- پذیرش دیدگاه‌های متفاوت (Acceptance Of Divergent Perspectives)

یعنی علاقه به شناخت دیدگاه‌ها و ارزش‌های متفاوت و پذیرش آن‌ها

۷- امور معنوی (Spirituality)

به مفهوم ارتباط و همبستگی معنوی با خود متعالی، دیگران و جهان اطراف

خرد نه تنها اداره امور سازمان‌ها را به شناخت دنیای خارج از سازمان خود هدایت می‌کند که به شناخت خودمان هم کمک می‌کند. با خرد می‌توان انگیزه‌ها را سنجید، شکست‌ها را پذیرفت، میزان پیشرفت را محاسبه کرد، کارهای باقی مانده را دسته‌بندی کرد و دلیل نیاز به آن‌ها را برآورد کرد.

خرد به دو نوع تقسیم می‌شود؛ یکی نظری و دیگری عملی. خرد عملی مبتنی بر میانی نظری است.

هر مدیر سازمانی که ذیل و تحت سیطره خرد عملی، نظام‌سازی مفهومی و نظری می‌کند. باید مسئول تفکر خویش و نتایجی باشد که از نحوه اندیشیدن این خرد در سازمان متبوعش حاصل می‌شود.

درباره خرد عملی، روشن است که متفکر چه نقش خطیری در ساخت یا انهدام یک جامعه از طریق تجویز مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارهای فردی و اجتماعی بر عهده دارد و می‌توان تصور داشت اثر آن بر سازمان‌ها چه باشد؟ و بار مسئولیت این مهم نیز بر عهده‌ی مدیران اندیشمند و متفکر سازمان‌ها در بهره‌گیری از خرد عملی است.

در این میان، حقیقتی مختص انسان است و خردمندی به عقلانیت به علاوه اختیار و اراده دو پیش فرض در تعیین و تشخیص مسئولیت انسان هستند. بنابراین، مسئولیت در تفکر عینیت بخشیدن از خرد نظری به خرد عملی نیز مبتنی بر همین دو وجه خردمندی و اختیار انسان است، که البته در چارچوب تفکر و اشاعه آن جای می‌گیرد. بررسی و بازخوانی تاریخ بهره‌گیری از مفهوم خرد در سازمان‌ها یکی از روش‌های مفید در تبیین بحث از مسئولیت در تفکر منظور می‌گردد.

مسئولیتی که از یک سو، موید اختیار و آگاهی مدیر متفکر است. برحسب این نگاه، جایگاه خرد نظری و خرد عملی هم به لحاظ مفهومی و هم به لحاظ حقیقت عینی، باید در سازمان‌ها بازسازی و احیا شوند.

خرد موضوعی است که در ویژه‌نامه این شماره، توسط اندیشمندان به بحث و گستره آن و نقشی که می‌تواند در پیشبرد اهداف سازمان‌ها و شرکت‌ها داشته باشد، خواهند پرداخت.

بهره خواهیم گرفت از نوشتارهای فرهیختگان گرامی. ■

یکی از مفاهیم مهم و ساختاری نظری و عملی در بحث اداره‌ی سازمان‌ها و شرکت‌ها و همچنین مواجهه آن با کارکنان و مشتریان بهره‌گیری از مفهوم خرد در اجرا توسط مدیران است.

در پیشانی سازمان‌های غرب به خوبی بهره‌گیری از آن مشاهده می‌گردد و جایز در سازمان‌های ایران اندک.

خرد در معنی همان عقل است. در لغت‌نامه‌ها، برای خرد، معادل‌های دیگر هم ذکر شده است: معرفت، حکمت، فضیلت، عقل، دانش، دانایی، فرزانتگی و مانند آن. در تعریف خرد آمده است: خرد برخورداری از تجربه کیفی، دانش و قابلیت قضاوت کردن و در نتیجه عاقل، دانا و خردمند بودن است.

خرد را هوشمندی، زیرکی، برخورداری از منطق و روشن بینی هم دانسته‌اند. در فقدان خرد، فرد بی‌خرد را ابله و احمق می‌خوانند.

گشتیم خرد، دار زدیم دانش را

دریند و اسیر صد خرافات شدیم

"مولوی"

خردمند یا همان حکیم، قدرت تفکر معقول دارد. به همین علت، خرد را گاه معادل تفکر و ترکیبی از کارآمدی علم، هوش و تجربه دانسته‌اند.

خردمندی را می‌توان توانایی قضاوت درست در امور حکمرانی و اداره‌ی سازمان‌ها و شرکت‌ها و رفتار صحیح انسان در انتخاب مسیر حرکت و هدف دانست. خرد اجرایی یا عملیاتی مهارتی است که با انسان و امور انسانی سر و کار دارد. خرد عملی را محاسبه درست هدف و مسیر حرکت در امور حکمرانی و سازمان‌ها و شرکت‌ها می‌توان دانست.

اندیشمندان علم خرد (wisdom) ۷ مولفه را برای درک مفهومی خرد عملی معرفی نموده‌اند؛

۱- قاطعیت در تصمیم‌گیری (Decisiveness)

به مفهوم توانایی تصمیم‌گیری به موقع و عدم به تعویق انداختن تصمیمات مهم سازمانی

۲- خوداندیشی (Self-reflection)

به معنای توانایی و میل به درک عمیق افکار، رفتارها، انگیزه‌ها و اعمال خود

۳- رفتار جامعه‌یار (Prosocial Behavior)

یعنی رفتارهایی در جهت کمک کردن و منفعت رساندن به دیگران

۴- مشاوره اجتماعی (Social Advising)

به مفهوم توانایی ارائه توصیه‌ها و مشورت‌های مفید و منطقی به دیگران

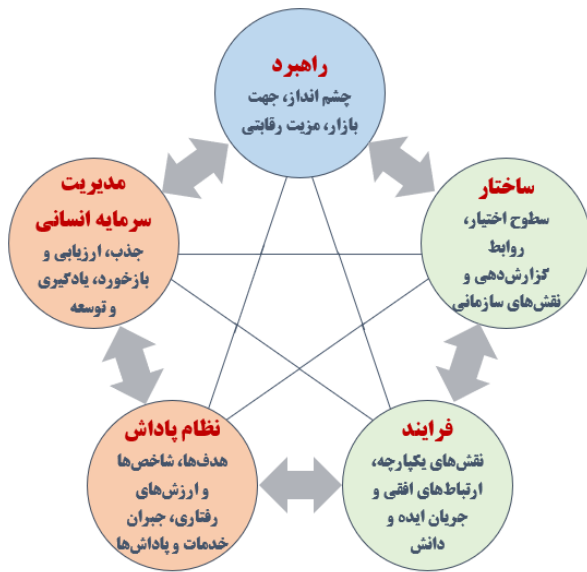
۵- کنترل احساسات (Emotional Regulation)

به معنای توانایی کنترل و مدیریت موثر احساسات منفی و استرس

حکمرانی نوآوری به سوی خرد عملی

دکتر مجید قاسمی

رئیس هیئت مدیره انجمن مدیریت ایران
مدیرعامل بانک پاسارگاد

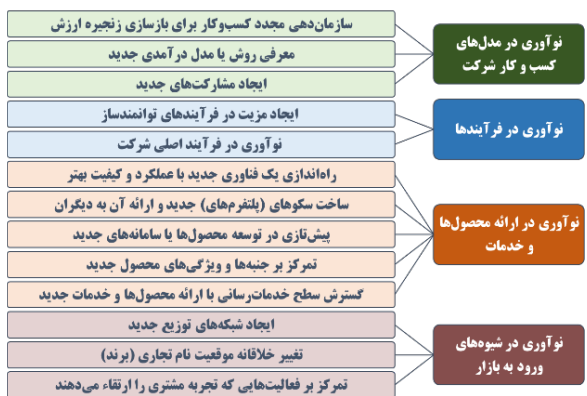


شکل ۱- قلمروی حاکمیت نوآوری طبق مدل ستاره سازمانی گالبرایت

مأخذ: گالبرایت، ۱۹۹۳

به این ترتیب، قلمروی حاکمیت نوآوری شامل ۵ بعد رهبرد، مدیریت سرمایه انسانی، نظام پاداش، فرایند و ساختار می‌باشد که رهبران وظیفه دارند هر یک از این بُعدها را مورد توجه قرار دهند و بر اساس آن‌ها، شرایط را جهت توسعه نوآوری در سازمان آماده نمایند.

بر این اساس، حاکمیت نوآوری با تعیین وظیفه‌ها، اختیارات و محدودیت‌های نقش‌آفرینان مختلف و سازمان‌دهی عملکرد همه فرایندهای مرتبط با نوآوری، چارچوبی را برای تمام فعالیت‌های نوآوری در سازمان فراهم می‌کند. در این ارتباط، مأموریت حاکمیت نوآوری، راه‌اندازی، هدایت و حفظ نوآوری در سازمان است و این مأموریت، با تعهد مدیریت برای ترویج انواع نوآوری در سازمان و تشویق سرمایه‌انسانی به بهره‌گیری از فرصت‌های نوآوری در تمام جنبه‌ها و در تمام فرایندهای داخلی و خارجی آن آغاز می‌شود (دشامپ و نلسون، ۲۰۱۴). در نمودار زیر، فرصت‌های نوآوری در سراسر زنجیره ارزش بر اساس مدل گروه دابلین نشان داده شده است.



نمودار ۱: فرصت‌های نوآوری در سراسر زنجیره ارزش بر اساس مدل گروه دابلین

مأخذ: www.doblin.com

مقدمه

یکی از مشخصه‌های اساسی عصر نوین که به «عصر دیجیتالی» موسوم است، تولید مداوم و پرسرعت حجم عظیمی از داده‌ها و اطلاعات در حوزه‌های مختلف است. این موضوع سبب شده است که تحلیل داده‌ها و اطلاعات و تبدیل آن‌ها به دانش برای بهره‌برداری در حوزه‌های گوناگون کسب‌وکار، از اهمیت بالایی برخوردار باشد؛ به گونه‌ای که در این عصر نوین، دانش به عنوان نهاده اصلی نظام تولید مطرح شده است. بر این اساس، «نوآوری و خلق دانش جدید» و «ایجاد ارزش از طریق فعالیت‌های نوآورانه»، به عنوان یک مزیت رقابتی ارزشمند برای سازمان‌ها، مطرح می‌باشد و توفیق رهبران در ایجاد و مدیریت اثربخش نظام نوآوری سازمان‌ها، می‌تواند متضمن بقا و موفقیت آن‌ها در عرصه رقابت شدید جهانی باشد.

شایان ذکر است در عصر حاضر که «تغییر و تحول فراوان در ابعاد مختلف کسب‌وکارها با سرعت بالا و عمق زیاد»، به عنوان یک مشخصه کلیدی فعالیت‌های اقتصادی پذیرفته شده است، برخورداری رهبران از «خرد عملی» و بینش و بصیرت لازم برای انتخاب صحیح و به موقع مسیر مناسب حرکت سازمان و اتخاذ تصمیم‌های مطلوب در مسیر یادشده، حائز اهمیت فراوان است. به این ترتیب در مقاله حاضر ضمن تشریح مفاهیم «حکمرانی نوآوری» و خرد عملی، نحوه اثرگذاری خرد عملی رهبران بر نوآوری سازمانی مورد بحث قرار گرفته است.

مبانی نظری حکمرانی نوآوری و خرد عملی

در این بخش، چارچوب نظری تحقیق ذیل دو بخش «بررسی مفهوم حکمرانی نوآوری» و «بررسی مفهوم خرد عملی» ارائه می‌گردد:

۱-۲- بررسی مفهوم حکمرانی نوآوری

حکمرانی نوآوری به مثابه اساسنامه، ساختار سازمانی و اندیشه‌ای و مدیریتی دانش‌محور سازمان‌ها در حیطه نوآوری می‌باشد و در قالب یک راهنمای مدیریتی، چارچوبی جامع جهت توسعه ارزش‌ها، سیاست‌ها و برنامه‌های ابتکاری مورد نیاز برای پیاده‌سازی نظام نوآوری سازمانی در اختیار مدیریت عالی سازمان قرار می‌دهد و کمک می‌کند تا نوآوری به عنوان یک طرز تفکر، در کل سازمان فراگیر شود. (دشامپ و نلسون، ۲۰۱۴).

در شکل ۱، قلمروی حاکمیت نوآوری در قالب مدل ستاره سازمانی گالبرایت نشان داده شده است.

شایان ذکر است یکی از مباحث مهم و مورد توجه در حوزه حکمرانی نوآوری، موضوع «زیست‌بوم نوآوری» می‌باشد که فقدان آن در سازمان‌ها، به عنوان یک چالش اساسی در مدیریت نظام نوآوری تلقی می‌گردد. زیست‌بوم نوآوری، شبکه‌ای مشترک میان بازیگرانی که دارای وابستگی‌های متقابل هستند، پدید می‌آورد و آن‌ها را قادر می‌سازد منابع و قابلیت‌های تخصصی و مکمل را با یکدیگر ترکیب نمایند و از طریق آن، پیشنهادهای خود را در قالب یک راه‌کار منسجم، به بازار عرضه کنند (والریو و همکاران، ۲۰۱۸) و می‌توان در این مقاله این‌طور بیان نمود که «زیست‌بوم نوآوری»، مجموعه‌ای از سازمان‌ها و نهادهای مختلف اعم از بنگاه‌های اقتصادی، دانشگاه‌ها، پژوهشگاه‌ها، آزمایشگاه‌های تحقیقاتی و سرمایه‌گذاران است که با توانمندی‌های تکامل‌یافته، به خلق ارزش از طریق نوآوری می‌پردازند. در شکل ۲، نسبت زیست‌بوم نوآوری با زیست‌بوم کسب‌وکار و زیست‌بوم دانش، نشان داده شده است.

به این ترتیب، زیست‌بوم نوآوری بر خلاف زیست‌بوم دانش و زیست‌بوم کسب‌وکار که هر یک صرفاً بر یک جنبه مهم تمرکز دارند، ارتباطی مؤثر میان دو زیست‌بوم یادشده برقرار می‌کند و با تلفیق فرایندهای ایجاد دانش جدید و بهره‌برداری از دانش جهت خلق ارزش برای ذی‌نفعان، باعث بهبود عملکرد نوآورانه سازمان می‌شود.

**خرد به مجموعه
گسترده‌ای
از عقیده‌ها و
قانون‌های رفتاری
اشاره دارد که
به افراد کمک
می‌کند تا با
موقعیت‌های عادی
و موقعیت‌های
متغیر سازگار
شوند و رفاه انسان
را افزایش دهند.**

۲-۲- بررسی مفهوم خرد عملی

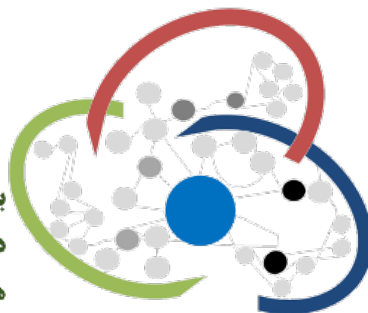
اندیشمندان مختلف جهان، تعریف‌های متعددی از خرد ارائه نموده‌اند؛ اما به طور کلی خرد را می‌توان داشتن دانش، شعور، تجربه، بصیرت اکتسابی و فهم ذاتی به همراه تدبیر و قابلیت به کار بستن آن‌ها تعریف نمود و هدف آن را، دستیابی به تعالی انسانی و خیر عمومی، نه تنها برای افراد، بلکه برای کل جامعه در نظر گرفت.

آیه‌های قرآن کریم و بزرگان اسلام نیز توجه ویژه‌ای به مفهوم خرد داشته‌اند. از جمله خداوند متعال در آیه شریفه «الَّذِينَ يَشْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ وَأُولَئِكَ هُمْ أُولُو الْأَلْبَابِ»، خردمندان را کسانی می‌داند که رأی و نظرهای مختلف را می‌شنوند و از نیکوترین آن‌ها پیروی می‌کنند؛ به این ترتیب، اینان تحت هدایت پروردگار متعال می‌باشند. در این زمینه، پیامبر عظیم‌الشأن اسلام، حضرت محمد (ص) نیز همواره بر پرورش و تربیت عقل و منطق تأکید اساسی

داشتند و کوشش می‌کردند که مسلمانان را خردورز و کنجکاو تربیت کنند. همچنین، حضرت امیرالمومنین علی (ع)، در بیانی کوتاه و در عین حال عمیق، خرد را به عنوان عامل تشخیص راه از بیراهه معرفی فرموده‌اند: كَفَاكَ مِنْ عَقْلِكَ، مَا أَوْضَحَ لَكَ سَبِيلَ غَيْبِكَ مِنْ رُشْدِكَ. همچنین اندیشمندان اسلامی نظیر ابن سینا، ملاصدرا، شهیدآیت الله مطهری و آیت الله جوادی آملی، ضمن تقسیم انواع خرد به «خرد

زیست‌بوم نوآوری:

به عنوان یک سازوکار یکپارچه، میان اکتشاف دانش جدید و بهره‌برداری از آن برای ایجاد ارزش مشترک، شکل می‌گیرد (ترکیب زیست‌بوم‌های دانش و کسب‌وکار).



زیست‌بوم دانش:

بر تولید دانش جدید تمرکز دارد و بازیگران اصلی آن، موسسه‌های تحقیقاتی و نوآوران نظیر کارآفرینان فناوری هستند.

زیست‌بوم کسب‌وکار:

بر خلق ارزش فعلی برای مشتریان تمرکز دارد، بازیگران اصلی آن، شرکت‌های بزرگ هستند و در محیط کسب‌وکار فعلی وبا استفاده از منابع موجود شکل می‌گیرد.

ویژگی پیچیده انسانی با چندین مؤلفه خاص شامل تصمیم‌گیری اجتماعی، تنظیم احساس‌ها، رفتارهای اجتماعی، خوداندیشی، پذیرش عدم اطمینان، قاطعیت و معنویت تعریف نموده‌اند. با عنایت به تعریف‌های فوق‌الذکر، مشاهده می‌شود اندیشمندان گوناگون در دوره‌های مختلف تاریخی، همواره میان خرد با دانش، تفاوت قائل شده‌اند و بر مبنای مباحث مطرح‌شده، می‌توان گفت «دانش بدون خرد ممکن است؛ اما خرد بدون دانش، غیر ممکن است». در این ارتباط، در جدول ۲، وجوه مختلف تفاوت میان خرد و دانش، نشان داده شده است.

بهره‌گیری از خرد عملی و نوآوری در رهبری سازمان‌ها

در رویه‌های تجاری امروزی، با توجه به تغییر رویکرد از هدف‌های صرفاً منطقی، محاسبه‌ای، سودمحور و مالی به سوی ارزش‌های اخلاقی و هنجاری، نقش خرد عملی برجسته‌تر شده است. لذا «سبک رهبری مبتنی بر خرد عملی»، می‌تواند زمینه‌های شکوفایی و رفاه مردم، سازمان‌ها و جامعه را فراهم آورد (جاکوبیک، ۲۰۲۱). «خرد عملی» به عنوان توانایی تعیین و انجام دادن بهترین اقدام در یک موقعیت خاص در راستای دستیابی به منفعت‌های عمومی، شناخته می‌شود (خان و الطاف، ۲۰۱۵). لذا رهبران سازمان را قادر می‌سازد تا تصمیم‌های بهینه و متناسب با هر موقعیتی را با در نظر گرفتن ارزش‌ها و اخلاق اتخاذ نمایند. در این زمینه، مهم‌ترین ویژگی‌های رهبران خردمند را می‌توان به شرح زیر بر شمرد.

نظری و «خرد عملی»، خرد نظری را معرفت به اموری می‌داند که انسان در وجود آن‌ها هیچ دخالتی ندارد و وجود آن‌ها تحت قدرت و اختیار بشر نیست (ذبیحی، ۱۳۹۸). خرد نظری، از «هست‌ها» و «است‌ها» سخن می‌گوید و منقسم است به الهیات و ریاضیات و طبیعت؛ لذا حوزه بسیار وسیعی دارد و اکثر علوم بشری را فرا می‌گیرد (مطهری، ۱۴۰۰). از سوی دیگر، خرد عملی معرفت به اموری است که انسان در وجود یا عدم وجود آن‌ها دخیل است و وجود آن‌ها در حیطه قدرت و اختیار بشر است (ذبیحی، ۱۳۹۸). خرد عملی، از «بایدها» و «شاید و نشاید» سخن می‌گوید و منقسم است به اخلاق، تدبیر منزل و سیاست جامعه (مطهری، ۱۴۰۰).

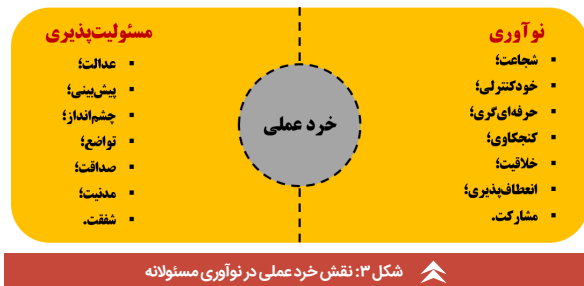
هم‌چنین فیلسوفان یونان باستان، ضمن تقسیم انواع خرد به خرد زندگی، خرد دانش و خرد عملی، خرد عملی را محاسبه درست هدف و مسیر حرکت دانسته‌اند؛ ایشان معتقدند رفتارها و کردارهای اجتماعی اساسی انسان‌ها، پیوسته به انتخاب‌های صحیح نیاز دارند و خرد عملی، اتخاذ این‌گونه تصمیم‌ها را در مسیر درست و صحیح ممکن می‌سازد (جاکوبیک و مورسپ، ۲۰۲۲).

اندیشمندان معاصر نیز، تعریف‌های متعددی از مفهوم خرد ارائه نموده‌اند. در این زمینه، کان (۲۰۰۵) بیان می‌دارد که خرد به مجموعه گسترده‌ای از عقیده‌ها و قانون‌های رفتاری اشاره دارد که به افراد کمک می‌کند تا با موقعیت‌های عادی و موقعیت‌های متغیر سازگار شوند و رفاه انسان را افزایش دهند. از منظر استرنبرگ (۲۰۱۸)، خرد عبارت است از به‌کارگیری دانش ضمنی به واسطه ارزش‌ها در جهت دستیابی به یک خیر عمومی، از طریق ایجاد توازن میان منافع متعدد شخصی، گروهی و عمومی. هم‌چنین چست و لی (۲۰۱۹) خرد را به عنوان یک

جدول ۲: تفاوت‌های میان دانش و خرد

ویژگی خرد	ویژگی دانش
خرد توانایی نگاه کردن و درک پدیده‌ها و مسائل از منظر عمیق‌تر است.	دانش صرفاً آنباشت اطلاعات است. (حقایق، ایده‌ها، مهارت‌ها و ...)
خرد از طریق تجربه و خودآگاهی به دست می‌آید.	دانش از طریق یادگیری به دست می‌آید.
خرد با رفتن به درون یافت می‌شود.	دانش عموماً در بیرون جستجو می‌شود.
خرد توانایی انسان در قضاوت در زندگی عملی و انتخاب درست است.	دانش به جمع‌آوری اطلاعات و حقایق در مورد چیزی یا شخصی از طریق یادگیری اشاره دارد.
خرد کیفیتی برای پیاده‌سازی دانش در زندگی عملی است.	دانش چیزی جز اطلاعات سازمان‌یافته نیست.
خرد جامع و یکپارچه است.	دانش ماهیت انتخابی دارد.
خرد قدرت تشخیص و استدلال را ایجاد می‌کند.	دانش منجر به درک موضوعی خاص می‌شود.
خرد از طریق تجربه‌های روزمره در زندگی ایجاد می‌شود.	دانش از طریق مشاهده یا آموزش به دست می‌آید.





جمع بندی و نتیجه گیری

به این ترتیب، ملاحظه می گردد طراحی و جاری سازی سازوکار حکمرانی نوآوری و زیست بوم نوآوری در سازمان ها، یکی از بایسته های کلیدی کسب و کار در عصر نوآوری محسوب می گردد. سازوکار یادشده با مدیریت اثربخش نظام نوآوری در سازمان و حصول نتیجه های مطلوب، قادر خواهد بود نوآوری را به یک مزیت رقابتی کلیدی سازمان تبدیل نماید. در این راستا، بهره مندی رهبران سازمان از بینش و بصیرت لازم برای هدایت مطلوب حرکت روبه رشد سازمان در یک مسیر صحیح و هدفمند، حائز اهمیت فراوان است. بینش و بصیرت یادشده که جانمایه «خرد عملی» است، رهبران را قادر می سازد ضمن برخورداری از قضاوت صحیح و تشخیص سره از ناسره، با اتخاذ تصمیم های خردمندانه، موفقیت سازمان و حصول منافع عمومی برای تمام ذی نفعان اعم از سهامداران، مشتریان، همکاران و جامعه را تأمین نمایند. ■

- توانایی قضاوت صحیح و تشخیص سره از ناسره؛
- توانایی درک صحیح ماهیت پدیده ها و اشخاص قبل از تصمیم گیری؛
- ایجاد زمینه های مشترک برای تعامل های انسانی میان افراد؛
- قدرت انتقال مفاهیم به گونه ای که برای دیگران قابل درک باشد؛
- توانایی کسب دانش و تلاش برای رسیدن به هدف های سازمان؛
- پرورش خرد عملی در همه افراد از طریق کارورزی و مربیگری (نوناکا و تاکوچی، ۲۰۱۱ و ۲۰۱۹).

شایان ذکر است، یکی از مهم ترین دغدغه های سازمان ها در عصر حاضر، چگونگی نوآوری و ارزش آفرینی از طریق انبوه دانش در دسترس است. در این زمینه، خرد عملی و راهبردهای آن، به افراد کمک می کند تا در انبوه دانش، غرق نشوند و بتوانند سازوکارها و فرایندهای سازمان را شناسایی نمایند و با خلق ارزش در ارائه محصول و خدمات، از نتایج آن، به بهترین شکل ممکن به نفع همگان بهره ببرند. در این ارتباط، خرد عملی به عنوان هماهنگ کننده خواسته های به ظاهر ناسازگار «مسئولیت پذیری» و «نوآوری» محسوب می شود و با ترکیب بهینه مولفه های مختلفی که هر یک می توانند محرک «نوآوری» یا «مسئولیت پذیری» در افراد باشند، امکان جاری سازی صحیح «فرآیند نوآوری مسئولانه» را در سازمان فراهم می نماید. در شکل ۳، مدل مفهومی نقش آفرینی خرد عملی در ایجاد نوآوری مسئولانه در سازمان، به تصویر کشیده شده است (استین و همکاران، ۲۰۲۱).

منابع:

- ذبیحی، محمد، (۱۳۹۸)، «حکمت عملی: از نگاه سه فیلسوف مسلمان (فارابی، ابن سینا و ملاصدرا)»: چاپ دوم، نشر فلسفه و کلام.

- مطهری، مرتضی، (۱۴۰۰)، «کلیات علوم اسلامی: جلد دوم: کلام، عرفان، حکمت عملی»، چاپ چهل و هشتم، نشر صدرا.

- Autio, E., & Thomas, L., (2014), "Innovation ecosystems", The Oxford handbook of innovation management., 204288-.

- Chen, H., B., & Wang, F., Y., (2013), "Wisdom: Structure, category, measurement and relationships to related variables", Advances in Psychological Science, 21(1).

- Deschamps, J., & Nelson, B., (2014), "Innovation Governance: How Top Management Organizes and Mobilizes for Innovation", Wiley & Sons, Ltd

- Ferrari, M., & Kim, J., (2019), "Educating for wisdom. In R. J. Sternberg, & J. Glück (Eds.)", The Cambridge handbook of wisdom. Cambridge University Press.

- Galbraith, J., R., (1993), "Competing with Flexible Lateral Organizations", 2nd ed. Boston, Addison Wesley Publishing Company.

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

- Jakubik, M., (2021), "How can practical wisdom manifest itself in five fundamental management and leadership practices?", Vilakshan - XIMB Journal of Management, Vol. 18 No. 1.

- Khan, M., & Altaf, M., (2015), "Use of practical wisdom through human capital in enhancing organizational innovativeness", Journal of Business and Management Research, 9(2015) 261269-.

- Nonaka, I., & Takeuchi, H., (2011). "The Wise Leader." Harvard Business Review 89 (5): 58-67.

- Nonaka, I., & Takeuchi, H., (2019). "The Wise Company: How Companies Create Continuous Innovation", New York: Oxford University Press.

- Robinson, D.N. (1990), "Wisdom through the ages", in Sternberg, R.J. (Ed.), Wisdom: Its Nature, Origins, and Development, Cambridge University Press, Cambridge.

- Steen, M., Sand, M., & Poel, I., (2021), "Virtue Ethics for Responsible Innovation", Business & Professional Ethics Journal, DOI: 10.5840.

- Valkokari, K., (2015), "Business, Innovation, and Knowledge Ecosystems: How They Differ and How to Survive and Thrive within Them", Technology Innovation Management Review, 2021-.

- Walrave, B., Talmar, M., Podoyntsyna, K., S., Romme, A. G. L., & Verbong, G. P., (2018). "A multi-level perspective on innovation ecosystems for path-breaking innovation", Technological Forecasting and Social Change, 136.

- www.doblin.com.

فرهنگ و اخلاق خرد و دانش بنیان

دانش بنیان

اخلاق خرد

فرهنگ



چکیده

از آنجا که فرهنگ بر پایه شناخت و اخلاق شکل می‌گیرد، تابع دستگاه شناختی فرد است. از این رو، مقاله با رویکرد بنیادی هرمنوتیک به این جنبه‌ها تکیه دارد: الگوهای نگرش دانشی، توسعه فرهنگ و اخلاق، و یادگیری و خردمندی. در صورتی که الگوهای نگرش دانشی حاوی مجموعه‌ای از ساز و کارها، فرایندها و نقشه‌های دانشی هستند که در صدد توانمندسازی دانش انسان‌ها، نهادها و جامعه برای ایفای نقش کلیدی در ایجاد ارزش افزوده و خلق ارزش‌های فرهنگی و اخلاقی در سطح منافع ملی بر می‌آیند؛ نگرش تکیه بر شناخت دارد؛ لذا عهده‌دار جلوه‌گری دانش‌های جدید در هدایت و رفتار انسان‌ها و نهادهای ملی نیز می‌باشد. این شناخت، تابع فرآیند کشف، فهم، درک و آثار مساله/مسائل است؛ لذا، جوهره دانشی، هنر و فنی دارد. شناخت با یاری انسان می‌تواند مشکلات، ضعف‌ها، تهدیدها و عیوب بالقوه و بالفعل پدیده و فعالیت‌های آن را شکافته تا اقدام به رفع آن‌ها صورت پذیرد. شناخت مساله، فعالیت عملی در محیط‌های واقعی است، و متأثر از نظام محیطی، ارزشی و شرایط آن پدیده است. در تبیین شناخت این موارد در مقاله بصورت تحلیلی بررسی می‌شوند: زوایای شناخت و انواع تفکر، سطوح و مراحل شناخت و یادگیری؛ توسعه مهارت‌ها، فرایند و ساز و کارهای یادگیری فرهنگی؛ ظرفیت فرهنگی و خرد؛ منابع، ابعاد و سطوح ظرفیت، مدل‌ها، مولدها و اشکال آن ظرفیت. به هر حال، خرد از موتورهای محرک فرهنگ و اخلاق است. حرکت از دانش به خرد، نیازمند درک اصول خردورزی است. خرد؛ در نقش مولدهای دانشی؛ بینش، دانش، منطق، بصیرت و میزان درک حاکم در سطوح شناخت‌شناسی، طیف ظرفیت و عمل فرهنگی را تعیین می‌کند. اندوخته دانشی افراد در چارچوب خصایص خرد ایشان جلوه بروز می‌یابد و ارتقای آن به تعامل مستقیم و درونی ورودی‌های فردی نظیر تجربه، اطلاعات، علم، درایت (افق و ارتفاع فکری) و ظرفیت و توانمندی تحلیل وقایع، راه‌یابی از میان مسایل و قدرت حل مسئله بستگی دارد. در بطن فرهنگ، الگوهای خردورزی، دانایی و تجربه مشترک برای ایجاد و ارتقای سطح خرد قرار دارد. انسان‌ها بر پایه معانی و زبان مشترک و نیز نوع تفکر و نحوه همگرایی در انجام امور و تبیین راهکارها؛ رفتارهای خردورزی خود را به نمایش می‌گذارند. یکی از ابعاد وجودی انسان، «عقل و خرد» است. عقل، استعداد و توانایی فهم حقایق از طریق استدلال است. انسان با عقل صورت موجودات و نظم میان آنها را درک می‌کند. اهمیت خرد به دلیل آن است که انسان‌ها در تصمیم‌های خود از فرایندهای شناختی فعال به جای الگوهای عادی تفکر برای اخذ تصمیم‌های مهم استفاده می‌کنند. در هر صورت، مقاله با این جمع‌بندی خاتمه می‌یابد که فرهنگ، مشتمل بر روش‌های انجام امور؛ اما اخلاق، معیارساز روش‌ها است؛ در حالی که جوهره فرهنگ، خرد؛ مغز خرد، دانش؛ هسته دانش، یادگیری و حیات یادگیری، عمل کردن از آموخته‌ها و دروازه ورود و خروج تمامی اینها، دل است.

کلیدواژه: فرهنگ؛ اخلاق؛ دانش؛ یادگیری؛ ظرفیت فرهنگی؛ خرد و دل.

مقدمه

خرد از موتورهای محرک فرهنگ و اخلاق است. حرکت از دانش به خرد، نیازمند درک اصول خردورزی است. افراد و جامعه خردمند قادرند در شرایط عدم قطعیت‌ها با تدبیر عمل کنند. خرد، توانمندی استفاده بهینه از دانش را در گستره وسیع زمان و مکان فراهم آورده و بر ارزش‌های فرهنگی جامعه تأثیر بسیاری می‌گذارد. خرد، توانایی قضاوت منزلتی درباره فعالیت‌های کشور و نهادهای یادگیرنده در طول زمان را دارد. خرد، نیاز توانایی شهودی، تجربه، توجه به مسائل فراتر از مسائل جاری برای شناسایی عوامل ویژه و پیش‌بینی پیامدهای غیرمعمول را تأمین می‌کند (تایراف و هاکتور، ۲۰۰۶: ۵ به نقل از حمیدی‌زاده، ۱۳۹۵). خرد بیشتر در افرادی رشد می‌یابد که با مسئولیت‌ها، پیچیدگی‌ها و نااطمینانی بیشتری در راهبری و تصمیم‌گیری مواجه بوده و در صحنه تجربه، به پختگی افکار و چالاکی فکر دست‌یافته‌اند. خرد با کیفیت دانش رشد می‌کند لذا کمیت‌گرا نیست. فرد خردگرا، شخصی مدبر و رهنمون ساز است. (آردلت، ۲۰۰۴ به نقل از حمیدی‌زاده، ۱۳۹۵) خرد، دانستن علت‌ها و چگونگی انجام کارها می‌باشد که به کاربرد حرفه‌ای و ظرفیت دانش در عمل منجر می‌شود. (راولی، به نقل از حمیدی‌زاده، ۲۰۰۶). خرد بخشی فزیل است که شادی و نشاط برای انسان بیار می‌آورد (اسمال، ۲۰۱۱ به نقل از حمیدی‌زاده). با بهره‌گیری از مطالعات فلسفی، روان‌شناسی و مدیریتی می‌توان ماهیت خرد را در موارد زیر تشریح نمود (مک‌کنا و همکاران، ۲۰۰۹ به نقل از حمیدی‌زاده، ۱۳۹۵):

- راهبران خردمند قادر به قاعده‌مند کردن و درک استدلال‌های منطقی هستند. با این وجود، آنان به موضوعات به دیده شک نگاه کرده و به دنبال دانش پنهان آنها بوده‌می‌توانند داده‌های غیرمرتبط را از آن جدا کنند.
- خرد ماهیت متافیزیکی دارد که استدلال را تکمیل می‌کند. از این‌رو؛ خرد صرفاً در منطق خلاصه نمی‌شود بلکه قدرت شهودی نیز در آن ایفای نقش می‌کند. راهبران خردمند با به‌کارگیری قدرت استنباط و شهودی خود می‌توانند تأثیر اقدامات را در طول زمان تشخیص داده و عواقب کارها را تشخیص دهد. راهبران خردمند قابلیت و توانایی مواجهه مؤثر با شرایط متلاطم، واکنشی و عدم قطعیت را دارند، زیرا با توانمندی تیزبینی از تأثیر عوامل مؤثر بر وقوع رخدادها و محدودیت‌های منطق آگاه هستند. مدیران با بینش دانشی و خردگرا قادرند علائم و محرک‌های متعدد و متناقض را درک و شناخت خود را کامل کنند.
- ارزش‌ها مرکز ثقل اخلاق راهبری کشور و بهای انسانیت هستند؛ اخلاق، مبنای انتخاب، تعلق، همکاری و ماندن افراد در نهادی می‌باشند. بنابراین مدیران خردمند از ارزش‌ها و نتایج آن‌ها بهره‌گیری می‌کنند.
- راهبران خردمند با شناخت کامل اصول فلسفه عملی زندگی ملی قادرند این اصول را در زمان و مکان مورد نیاز و با روش مناسب به کار گیرند. آنان با اخذ تصمیم‌های صحیح و اقدام‌های مناسب، باعث بهبود شرایط زندگی خود و دیگران می‌شوند. لذا مدیران خردمند برای سازمان، کارکنان و جامعه سودمند هستند.

● راهبران خردمند اشخاصی شفاف هستند که زیبایی‌های محیط کار را درک و به دنبال پاداش‌های فردی و فرهنگی واقعی، جهت ایجاد زندگی سعادت‌مندانانه بر می‌آیند.

ایجاد خرد در افراد و جامعه فرایندی تکاملی دارد، البته سن افراد نشان‌گر میزان خرد آن‌ها نیست. تصمیم‌های خردمندانه حاصل بصیرت و دانش آشکار و ضمنی فرد است. خرد هنگامی در فرد شکل می‌گیرد که دانش ایشان به طور همزمان و در راستای دستیابی به مصلحت جامعه به کار گرفته شوند.

خرد، با قوه ترکیبی از عقل و تدبیر متعالیه، هویتی آمیخته از انایی، توانایی ذهنی، فکری، تدبیری روشن‌گرا با رضامندی به مشیت الهی دارد که باید کشف، استخراج و پرورش یابد تا مورد بهره‌برداری قرارگیرد. از این‌رو، راهکارهای ارتقای خردورزی، با جنبه درون‌زایی خود، در درون اشخاص، نهادها و سطوح ملی شکل یافته لذا ساختار، فرایندها و سازوکارهایش در درون اشخاص، نهادها و جامعه ساخته شده و فعالیت می‌کند. انسان خردمند، شخصی طراح و عمل‌گرا است، خرد نگه‌دارنده تجربه‌ها است. هر چند که بهترین تجربه‌ها، تجربه‌ای است که برای انسان پیام داشته و او را اندرز دهد (محمدی‌ری‌شهری، ۱۳۸۸).

به‌رحال، بصیرت از دست آوردهای دانش و خردورزی است لیکن هویت، استقلال و کارکرد خود را دارد و به معنای عقیده قلبی، شناخت، یقین، زیرکی و عبرت است. (ابن منظور، ۱۴۰۸، ج ۲: ۴۱۸، «بصر»). رغب اصفهانی، می‌گوید: بصر، به عضو بینایی و به نیرویی گفته می‌شود که در آن است. به نیروی ادراک کننده قلب هم «بصیرت» می‌گویند (رغب اصفهانی، ۱۳۸۹: ۷۲۱). بصیرت، قوه‌ای با نور قدسی در قلب شخص است و شخص حقایق اشیا و امور را با آن درک می‌کند، همان گونه که شخص، به وسیله چشم، صورت‌ها و ظواهر اشیا را می‌بیند. (التهانوی، ۱۳۷۵ به نقل از حمیدی‌زاده، ۱۳۹۵). لذا، بصیرت ملی، مجموعه تحلیل‌ها، رهنمودها و تدابیر روشنگر جهت، راه و راهبردهای شناخت شرایط، اوضاع، احوال و منافع ملی گذشته، حال و آینده است تا به کمک آن ملت بتواند با تبیین راه، پیچ‌وخم‌های سخت مسیر منتخب و نیز فرصت‌ها را بشناسد و از فراز و نشیب‌های مسیر و تنگ‌نای‌های مربوط بگونه‌ای سرفراز عبور تا به مقصد برسد.

الگوها؛ چارچوب‌های نظری، مفهومی و فرایندی هستند که برای اداره ایده‌ها و تبیین نقشه راهبردی فرهنگ و اخلاق ایفای نقش می‌کنند؛ اما، با برقراری تعامل میان مجموعه‌ای از فروض و شرایط آنها می‌توانند به طور منطقی منجر به استنباط نتایجی برای بهبود تدریجی و ارتقاء فرهنگ و اخلاق ملی شوند. در تدوین الگوها، یک سری مفاهیم، تعاریف، سازوکارها و کارکردهای موضوعی در به دست آوردن نتایج از فروض زیربنایی مدیریت دانش، در پرورش فرهنگ و اخلاق ملی نیز مورد استفاده قرار می‌گیرند. لذا، الگوها، نقشه‌ای از عناصر، ساختار و سازوکار حوزه‌های دانش برای ارتقای فرهنگ و اخلاق ملی است. این نقشه‌ها، ابعاد و مراتب پدیده مورد مطالعه را نشان می‌دهند. الگوها، می‌توانند به شناخت نیازها، اهداف و انگیزه‌ها و هدایت آنها کمک کنند و راهنمایی مفید برای دآوری و تصمیمات ادراکی ارائه داده تا سیاست‌های ارتقاء، براساس آن نتایج، تبیین شوند. دانش، خرد و بصیرت دارایی‌های ملی تلقی می‌شوند که جنبه حیاتی و راهبردی

جستجوی نظام‌مند، بازتاب و رفتار را در خود جای داده‌اند
 لبه مقدم تفکر و اقدام جامعه باید بر روی موضوع‌های مدیریت دانش، فناوری،
 اطلاعات و کاربردها برای تسهیل عملکرد خردمندان و بصیرت‌گرا، موفقیت آحاد
 جامعه متمرکز شود. (حمیدی‌زاده، ۱۳۹۶)

دانش نهان و خرد

دانش نهان، اندوخته دانشی افراد است که در چارچوب خصایص خرد ایشان جلوه
 بروز می‌یابد و ارتقای آن به تعامل مستقیم و درونی ورودی‌های فردی نظیر تجربه،
 اطلاعات، علم، درایت (افق و ارتفاع فکری) و ظرفیت و توانمندی تحلیل وقایع،
 راه‌یابی از میان مسایل و قدرت حل مسئله بستگی دارد.

دانش نهان (ضمنی)، بعضی مواقع، از طریق سطح درک واقعی و خردمندی مستقل
 از میزان بهره‌گیری از تعالیم در عمل، ایفای نقش می‌کند و تبیین آن به قدرت
 افراد برای تشریح وقایع وابسته است. افراد معمولاً زمان صحیح انجام عمل را
 براساس احساس، تفکر و میزان خردورزی بر پایه سطح بصیرت خود تشخیص
 می‌دهند. فرایند منطقی ساختار بصیرت دانشی افراد از طریق اندیشیدن آگاهانه
 در چارچوب کلمات و نهادهای تخصصی رتبه‌بندی و شاخص‌گذاری می‌شوند و
 توانایی بررسی، تحلیل و استدلال افراد را مطابق چارچوب‌های بصیرتی‌شان شکل
 می‌دهند (حمیدی‌زاده، ۱۳۹۰).

در ارائه تحلیل، سه نوع پردازش لازم است: (۱) بینش مبتنی بر تشخیص روابط
 علی، (۲) فهم درست از اصل موضوع، (۳) جهش ادراکی در پیش‌بینی نتایج و
 پیامدها. طبعاً، ادراک و بصیرت افراد در تطابق با پایه الگوهای دانشی و خردی
 فرد می‌تواند به تولید فکر، قضاوت و ارائه راهکار بپردازد. در واقع، می‌توان اظهار
 داشت دانش، خردورزی و بصیرت زمانی که پایه اطلاعات قوی پیش روی آن قرار
 می‌گیرد قدرت تفکر، اخذ نتیجه، بروز تدبیر و ارسال پیام پیدا می‌کنند.

نقش ادراک در دانش نهان بیشتر زمانی نمایان می‌شود که مسئله با سطح بالایی
 از عدم اطمینان روبرو باشد، سوابق معدودی در آن ارتباط یافت شود، پیش‌بینی
 رفتار متغیرها از نظر علیت منطقی نباشند، حقایق مرتبط با موضوع محدود باشند،
 گزینه‌های متعددی درست بنظر برسند، و هزینه شکست بالا باشد.

قدرت ادراک و الهام‌گرایی افراد را نباید با این خصیصه که بعضی بیشتر از آنچه
 که می‌دانند حرف می‌زنند و اظهار نظر می‌کنند برابر دانست. درک ادراکی دانش
 محور، تحلیل کارآمد و پیچیده از وقایع ارائه می‌دهد. در واقع، وسیله بهره‌گیری از
 دانش ضمنی فرد، درک ادراکی فرد است که امکان کاوش و بهره‌گیری از یافته‌ها
 را به شخص می‌دهد.

درک شهود بصیرتی: چگونه می‌توان از درک شهودی برای راه‌یابی استفاده کرد،
 افرادی که با زمینه‌های زیر روبرو می‌شوند می‌توانند از توانمندی ادراکی خود
 استفاده برند.

– تجربه‌اندوزی از در معرض چند حوزه متفاوت قرار داشتن؛

– احساس ادراکی، بصیرتی و شهودی داشتن؛

برای فرهنگ دارند. با کمی تأمل می‌توان دریافت جامعه، مجموعه یکپارچه‌ای
 است که در حیطه حرف، علم و فناوری، با محیط جهانی توأم با تغییرات سریع و
 مستمر فرهنگی - اقتصادی و سیاسی روبرو است.

مولدهای دانشی

خرد؛ بینش، دانش، منطق، بصیرت و میزان درک حاکم در سطوح شناخت‌شناسی،
 طیف ظرفیت و عمل فرهنگی را تعیین می‌کند. در واقع، تمام پیامدها و فعالیت‌های
 جامعه به کیفیت، شرح و تفسیر وقایع آن بستگی دارد. آراء و تفاسیر، نوع و زاویه
 تحلیل وقایع، افق‌های چشم‌اندازی و برون‌نگری راهبران جامعه را تعیین می‌کند.
 هر میزان جامعه بتواند فعالیت‌های دقیق و پیچیده را هدایت کند، جامعه‌ای
 یادگیرنده با نوآوری و دیدگاه‌های تازه خواهد بود.

الگوهای ذهنی

الگوهای افراد تحت تأثیر عملکردهای ساختاری دانش، فرایندهای فرهنگی،
 شخصیت، قدرت و فرایندهای سیاسی؛ اطلاعات را تفسیر کرده و پایه‌های شناختی
 بوجود می‌آورند. در واقع، ماهیت ساختار دانشی افراد تحت تأثیر الگوهای نرم
 افزاری نظیر مؤلفه‌های ارزشی و شناختی، فرایندهای فرهنگی، مشاغل، شخصیت،
 قدرت و فرایندهای سیاسی محیط قرار دارد که دو بُعد وظیفه‌ای و رشد فرهنگی را
 پوشش می‌دهد.

سازوکار دستیابی به عملکرد مناسب توسعه الگوهای دانشی بر پایه مهارت‌های
 زیر است.

– توانایی یادگیری، چالش‌های پیش روی موقعیت‌های رو به افزایش و ایجاد
 کننده فرصت‌های یادگیری؛

– شایستگی‌های یکپارچه‌سازی، ارتقای داده‌ها و اطلاعات در دسترس و قابل
 دستیافتنی ضروری برای عرصه‌های شبیه‌سازی، درک و اقدام بر آن مبنای؛

– تفکر هوشمند، توانایی شناخت نوع هوش، ابعاد و مهارت‌های نیم کره‌های
 مغز، ارزیابی آنها، قضاوت درباره صحت و اعتبار آنها؛

– سوادآموزی اطلاعات، شناخت زمان مورد نیاز به اطلاعات و نحوه استقرار،
 ارزیابی، یکپارچه نمودن، استفاده کردن و برقراری ارتباط از طریق اطلاعات؛

– یادگیری نحوه یادگیری، چالش یادگیری سریع، مستمر، انعطاف‌پذیر برای
 تکمیل مسئولیت‌های کار و حفظ مهارت‌های اشتغال.

استراتژی دانش طول عمر دانش را می‌سازند و در تحلیل این طول عمر باید به
 شناخت ابعاد فرهنگی و فناوری و نیز موضوع‌های بخش عرضه و ستون تقاضا
 پرداخت.

خردورزی از طریق دانش، بصیرتیابی از طریق دانش و توسعه دانش بر پایه کسب
 تجربه و رفتارهای ضابطه‌مند خردمندان و بصیر فرایند حلقوی با کنش و واکنش
 در حین کار و عملیات قلمداد می‌شود. این سه رویکرد، یادگیری، حل مسئله،

- تأمل‌گرا و خردمند بودن و اندیشیدن درباره فرایندهای درونی رفتار مسایل به عنوان پدیده‌ها؛

دانش بصیرت‌زا براساس تجربه، افراد را راهنمایی می‌کند، افراد قدرت تشخیص عوامل مهم را پیدا می‌کنند، نحوه واکنش افراد را تعیین کرده و نحوه روی دادن وقایع را مشخص می‌کند.

دانش بصیرت‌زا، افراد را مجاز به محدود کردن حدود مسئله و عوامل مؤثر بر آن می‌نماید. افراد برای استفاده از دانش بصیرت‌زا نیازمند همساز بودن با یک اندوخته تجربه‌ای هستند تا قدرت پردازش و راهیابی پیدا کنند (حمیدی‌زاده، ۱۳۹۴).

فرهنگ و توسعه

برای تبیین نقش فرهنگ در خردورزی باید به دو عرصه ارزش‌ها، هنجارها، باورها، اعتقادات، نگرش‌ها و گرایش‌های ناشی از قدرت علمی، اندرزگیری از تجربه‌ها، تحلیل مسائل، وقایع و نیز فرایند تصمیم‌گیری پرداخت. جامعه، سرچشمه جوشان تولید تجربه، خرد، دانش و ارتقای سطح بصیرت است و نیاز به درستی، پاکی، راستگویی، درست اندیشی، قدرت بالای تمییز دهندگی دارد.

در بطن فرهنگ، الگوهای خردورزی، دانایی و تجربه مشترک برای ایجاد و ارتقای سطح خرد قرار دارد. انسان‌ها بر پایه معانی و زبان مشترک و نیز نوع تفکر و نحوه همگرایی در انجام امور و تبیین راهکارها و رفتارها خردورزی خود را به نمایش می‌گذارند. در توسعه خردورزی، فرهنگ نقش نرم افزار ذهنی دارد و به هدایت هوش، طرز فکر و تلقی می‌پردازد لذا به نگرش، الگوهای تصمیم‌گیری و رفتار افراد، جهت می‌بخشد و برای آنها مسیر تعیین می‌کند. در واقع، فرهنگ زمینه‌های توجه، چگونگی ارائه واکنش و ارزش‌گذاری به مسائل را روشن می‌نماید.

توسعه توانمندی‌ها، نیروهای اخلاق، معیارهایی تحول‌پذیر با توانایی‌های بالقوه نامحدود هستند که این توانایی‌ها می‌توانند تحت نظام و برنامه‌ریزی‌های آموزشی، پرورشی و پویا به تدریج به فعل در آیند تا هسته فرهنگ را شکل دهند. این وظیفه در چارچوب نظام بهسازی فرهنگ و اخلاق قرار می‌گیرد.

نظام بهسازی فرهنگ و اخلاق باید بتواند به تدریج نهاد و فرد را به تناسب نیاز و ضرورت برنامه‌های توسعه ارزش‌ها برای انجام وظایف محول و ایفای نقش‌ها لازم تقویت کند. علاوه بر تخصص‌ها و مهارت‌های موردنیاز، ایجاد روحیه تعاون، کار مشترک و دسته‌جمعی، پذیرفتن آگاهانه قوانین، مقررات، سنت‌ها و اخلاق مقبول اداری و سازمانی، به‌وجود آوردن شیوه‌های رهبری و مدیریت، ازجمله ویژگی‌هایی است که در تأمین هدف‌های توسعه ارزش‌ها کمک می‌کند. متولیان اصلی ایجاد، اداره و توسعه ارزش‌ها، انسان‌های متخصص هستند. ارزش پویا، بدون انسان نقش‌آفرین، مفهوم و وجود خارجی ندارد. در واقع، انسان در ایفای نقش خود در توسعه، «سلاح راهبردی» ایجاد مدیریت رقابتی است. برنامه توسعه ارزش‌ها باید برپایه ابعاد زیر باشد:

- آموزش؛ یادگیری؛ تغییر رفتار؛ ارزیابی؛ ویژگی‌ها و شاخص‌های بالندگی ارزش‌ها؛ استراتژی‌های طرح‌های توسعه ملی، صنعتی و بخشی.

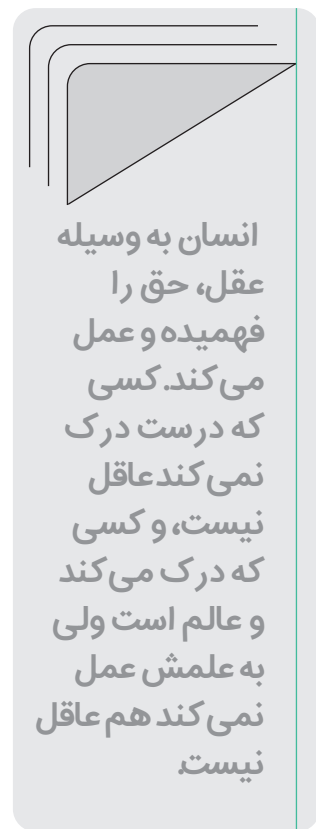
توسعه ارزش‌ها و عقل

عقل. بر اساس نظر جوادی آملی (۱۳۷۹)، نقطه آغازین معرفت‌شناسی، شناخت شهودی خود (نفس) شناسنده است؛ زیرا روح آدمی عصاره جهان آفرینش است و گذشته از آن عوالم سه‌گانه طبیع و مثال و عقل را در خود دارد و توان طی آن مراحل میسور است، ارتباط حصولی با جهان خارج را نیز دارد، برخی از موجودهای خارجی را از مجرای حس ادراک می‌کند و بعضی را با کمک فکر می‌فهمد (جوادی آملی، ۱۳۷۹: ۵۶ به نقل از حمیدی‌زاده، ۱۳۹۵).

قرآن مجید علاوه بر آن که معارف خود را خردپذیر و عقلانی دانسته است و برای اثبات حقایق آن‌ها به اقامه دلایل عقلی می‌پردازد، از مخالفان خود نیز برهان می‌طلبد. اهمیت خرد به اندازه‌ای است که هدف از نزول قرآن، خردمند شدن

انسان بیان شده است و بدترین جنیندگان در نزد خداوند آن‌هایی هستند که نمی‌اندیشند. فرمان، نهی، کیفر و پاداش الهی متوجه خرد انسان است (کلینی، ۱۳۹۰، ج ۱: ۱۰). دقت و سخت‌گیری در حساب بندگان به اندازه عقلی است که به آن‌ها داده شده است (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۸۲: ۳۲۹). پیامبر اسلام (ص) عامل تمام خوبی‌ها را عقل می‌دانند و در سفارش ویژه به حضرت علی (ع) می‌فرماید: «ای علی! اگر دیگران با انواع نیکی به خداوند تقرب می‌جویند، تو با عقل و اندیشه خود در جستجوی قرب به خدا باش» (متقی هندی، ۱۴۱۳: ۳: ۳۸۴).

در بیانات امام علی (ع) خرد و اندیشه بسیار مورد توجه قرار گرفته است. در سخنان گهربار ایشان، از خرد، به منشأ شرافت و شخصیت انسانی (جرجانی، ۱۳۶۱: ۹۰)، زیور و زینت آدمی (کراجکی، ۱۳۶۹، ج ۱: ۱۹۹)، برپیشه و سرچشمه همه خوبی‌ها (آمدی، ۱۳۸۸، ج ۱: ۳۵)، عامل سعادت انسان (همان، ج ۲: ۱۱۴)، ابزار و سلاح همه کارها (همان، ج ۱: ۴۲)، درمان و علاج ناکامی‌ها (آل کاشف‌الغطاء، ۱۴۰۴: ۱۸۴)، حیات و زندگی روح (ابن‌ابن‌الحدید، ۱۳۸۵: ۲۰: ۲۸۷)، اصل و ریشه دانش، انگیزه فهم و



لغت به معنای بستن و گره زدن است و به همین مناسبت ادراکاتی هم که انسان دارد و آنها را در دل پذیرفته و پیمان قلبی نسبت به آنها بسته، عقل نامیده‌اند و نیز مدرکات آدمی را و آن قوه‌ای را که در خود سراغ دارد و به وسیله آن خیر و شر و حق و باطل را تشخیص می‌دهد، "عقل" نامیده‌اند، و در مقابل کمبود نیروی عقل به اعتباری جنون، و به اعتباری دیگر سفاقت، و به اعتبار سوم حماقت، و به اعتبار چهارم جهل نامیده می‌شود.

انسان به وسیله عقل، حق را فهمیده و عمل می‌کند. کسی که درست درک نمی‌کند عاقل نیست، و کسی که درک می‌کند و عالم است ولی به علمش عمل نمی‌کند هم عاقل نیست. (جوادی آملی، ۱۳۷۷: ۲۵۸ به نقل از حمیدی‌زاده، ۱۳۹۵) پیامبر خدا (ص)، عقل را قوه انسان در تشخیص همه خیرها و خوبی‌ها می‌داند و می‌فرماید: همانا با عقل، به همه خوبی‌ها می‌توان رسید و آن کس که عقل ندارد، دین ندارد.

امام صادق ع، ماهیت عقل را موجود روحانی معرفی نموده و می‌فرماید: خداوند عقل را بیافرید و آن، نخستین موجود روحانی (مجزیدی) است که خدا آفرید.

رسول خدا ص می‌فرماید: عقل زانو بند نادانی است و نفس مانند سرورترین حیوانات است که اگر پایشان بسته نشود، گم و سرگشته می‌شوند. پس، عقل زانو بند نادانی است. خداوند عقل را آفرید و بدو فرمود: رو کن و او رو کرد و فرمود: برگرد و او برگشت. پس، خداوند تبارک و تعالی فرمود: به عزت و جلالم سوگند که هیچ آفریده‌ای با عظمت‌تر و فرمانبردارتر از تو نیافریدم. به تو آغاز می‌کنم و به تو برمی‌گردانم، پاداش از آن توست و کیفر هم به دوش توست. از عقل، بردباری منشعب شد و از بردباری، دانایی و از دانایی، رهیایی و از رهیایی، پاکدامنی و از پاکدامنی، خویشترداری و از خویشترداری، حیا و از حیا، وقار و از وقار، مداومت در کار خوب و از مداومت کار خوب، نفرت داشتن از بدی و از ناخوش داشتن بدی، پیروی از راهنمای خیرخواه.

امام علی ع خرد را دو گونه می‌داند: خرد طبیعی (ذاتی) و خرد تجربی که هر دوی آنها سود آورند. ایشان عقل و خرد را قریحه‌ای می‌دانند که با دانش و تجارب زیاد می‌شود.

پیامبر خدا ص در توصیف عقل و شاکله‌ی حقیقی آن می‌فرماید: خداوند تبارک و تعالی، خرد را از نوری اندوخته و نهفته در علم ازلی خویش آفرید که هیچ پیامبر مرسل و فرشته مقربی از آن آگاه نبود. پس، دانش را نفس خرد قرار داد و فهم را جان آن و پارسایی را سرش و حیا را در چشمانش و حکمت را زبانش و مهربانی را دهانش و دلسوزی را دلش. آن گاه درون آن را با ده چیز، انباشته و محکم کرد: با یقین و ایمان و راستی و آرامش و اخلاص و مدارا و دهنش و قناعت و تسلیم و سپاسگزاری.

خرد و دل

فرهنگ، مشتمل بر روش‌های انجام امور؛ اما اخلاق، معیارساز روش‌ها است؛ در حالی که جوهره فرهنگ، خرد؛ مغز خرد، دانش؛ هسته دانش، یادگیری و حیات

درک سرچشمه ادب و دین‌داری (آمدی، ۱۳۸۸، ج: ۱، ۸۱) و عشق، تعهد و ایمان (همان، ج: ۲، ۲۶۴) یاد شده است. امام صادق (ع) می‌فرماید: هیچ توانمندی بالاتر از خرد و هیچ تنگدستی پست‌تر از حماقت نیست. (کلینی، ۱۳۹۰، ج: ۲، ۳۴) با خردورزی لذت‌ها و منافع رسمیت داشته، نیاز به تعادل در ملاحظات دنیوی و اخروی دیده می‌شود (عباسپور، ۱۳۹۰). با خردورزی، زمینه وحدت و تعالی انسان ایجاد می‌شود. (حسینی، ۱۳۹۰ به نقل از حمیدی‌زاده). خرد وسیله‌ای برای تمایز خیر از شر و حق از باطل است. در سایه خرد است که امور و جوانب آن از هم باز شناخته می‌شوند و راه انسان هموار می‌شود. خرد، پلی برای دستیابی به کمال جهان آفرینش است. بر اساس تشخیص خرد، عبادت صورت گرفته و بهشت و سعادت به همت آن به دست می‌آید (میرحسینی، ۱۳۸۹ به نقل از حمیدی‌زاده). اهمیت خرد به دلیل آن است که انسان‌ها در تصمیم‌های خود از فرایندهای شناختی فعال به جای الگوهای عادی تفکر برای اخذ تصمیم‌های مهم استفاده می‌کنند (مک‌کنا و همکاران، ۲۰۰۹ به نقل از حمیدی‌زاده، ۱۳۹۵).

تعادل در خرد

از دیدگاه استرنبرگ (۲۰۰۱) فرد هنگامی به خرد دست می‌یابد که در سه سطح زیر به تعادل دست یافته باشد:

۱) **سطح افراد:** در این سطح، فرد بین علایق فردی، علایق خود و همکاران و علایق خود و جامعه تعادل برقرار می‌کند و اجازه نمی‌دهد تا هیچ‌کدام از این علایق بر سایرین پیشی گیرد.

۲) **سطح دیدگاه:** فرد در این سطح بین اهداف کوتاه مدت و بلندمدت تعادل برقرار می‌کند. دستیابی به موفقیتی کوچک نباید مانع موفقیت‌های آینده شود. از سوی دیگر پرداختن صرف به اهداف بلندمدت باعث آشفته‌گی در فعالیت‌های کنونی و از دست رفتن فرصت‌ها می‌شود.

۳) **سطح محیط:** در این سطح فرد بین گزینش، شکل‌دهی و سازگاری با محیط تعادل برقرار می‌کند. در گزینش، فرد محیطی را انتخاب می‌کند تا بهترین شرایط برای پرورش توانایی‌ها و دستیابی به اهداف به وجود آید یا از محیط نامساعد خارج شود. در شکل‌دهی، فرد تلاش می‌کند تا شرایط را با علایق خود متناسب و در سازگاری به دنبال همراه شدن با محیط کنونی باشد. مطابق این نظریه، تعادل در این سه سطح با انگیزه دستیابی به مصلحت جامعه است. خرد، بخشی از زندگی روزانه انسان‌ها و تجارب فردی است. لذا شناخت شاخص‌های آن برای فرد و جامعه لازم است. در میان قوای ادراکی انسان، عقل از جایگاه محوری شناخت برخوردار است (حمیدی‌زاده، ۱۳۹۵).

ماهیت عقل و خرد: یکی از ابعاد وجودی انسان «عقل» است. عقل، همان استعداد و توانایی فهم حقایق از طریق استدلال است (ظاهرزاده، ۱۳۸۸: ۲۵ به نقل از حمیدی‌زاده، ۱۳۹۵). عقل انسان چیزی است که صور موجودات و نظم میان آنها را ادراک می‌کند (ابن رشد، ۱۳۶۴: ۲۱۵).

علامه طباطبایی در تفسیر المیزان ذیل آیه سوره بقره می‌نویسد: کلمه‌ی "عقل" در

یادگیری، عمل کردن از آموخته‌ها و دروازه ورود و خروج تمامی اینها، دل است. خرد و تعقل، سازوکاری معیارساز هستند. خرد، راهنمایی است که دانایی، پیش‌بینی حالات، کنترل رفتار و اعمال آن را تبیین می‌کند. برای نیل به نقشه ساختمان خردورزی، ابتدا باید با خرد و سپس با سازوکارهای آن آشنا شد. تعالی‌شناختی و استخراج سرآمدی پایدار از درون تعقل و خردورزی، سطح بالایی از توانمندی برنامه‌ای مناسب و مستدل می‌خواهد، هر میزان مهارت و توانمندی‌های خردورزی صحیح بالا رود، بنیان‌های نیل به سرآمدی هموارتر می‌شود.

شناخت بر پایه میزان دانستنی‌ها، سطح اندیشه‌ورزی، تفکر، یادگیری و تعقل شکل گرفته و راهنمایی ایجاد می‌کند و حاصل فرایندهای داخل حافظه، ذهن، مغز، قدرت و کیفیت اندیشیدن، هوش و درایت‌های حاصل از ادراکات قلبی است که برحسب سطح باورهای اشخاص به تبیین اقدامات می‌پردازد لذا در تصمیم‌گیری‌ها و رفتارها نمود پیدا می‌کند و عملکردهای آتی را شکل می‌دهد. این عملیات، با تولید انرژی، جهت‌یابی‌ها را ترسیم می‌کند.

خرد، (۱) نوری است که خداوند برای انسان آفرید و آن را روشن‌گر دل قرار داد تا به وسیله آن تفاوت میان دیدنی‌ها و نادیدنی‌ها را به شناسد. (۲) خرد (عقل) جوهری لطیف و نورانی است که انسان را آماده فهم می‌کند تا حقایق را دریابد. (۳) خرد، جوهری مجرد است که غایبات را به وسیله وسائط و محسوسات را به وسیله مشاهده، تحلیل و با اخذ نتیجه بر پایه قضاوت، درک می‌کند. (۴) خرد، نیروی فهم درونی و قوه تشخیص است که حق را از ناحق، درستی را از نادرستی، خوبی را از بدی، زیبایی را از زشتی، روشنایی راه را از تاریکی آن با اثبات یا نفی قضایایی ادراک می‌کند که از مفاهیم کلی تشکیل یافته است لیکن غریزه‌ای است که با علم و تجربه افزایش می‌یابد و با رها کردن کارهای بیهوده، کامل می‌گردد و کمال آن با پیروی از حق کسب می‌شود. (۵) خرد، آمیخته‌ای از دانایی، توانایی، روشنایی و مشیت به امر است که باید کشف شود لذا ایجاد کننده دانایی، تقویت کننده توانایی، کانون روشنایی، و هموارساز مشیت به امر الهی است. (۶) خرد، از دو نوع طبیعی (ذاتی) و تجربی تشکیل شده که برپایه دانش فزونی می‌یابد و دانش را به نوبه خود فزونی می‌بخشد و از آن دانایی تولید می‌کند. دانایی پایدارکننده خرد است. (۷) خرد، حجت درونی برای انسان‌ها است لذا خرد آن است که انسان دانسته سخن بگوید و به آنچه می‌گوید عمل کند. (۸) خرد نگهدارنده تجربه‌ها است. بهترین تجربه‌ها، تجربه‌ای است که انسان را اندرز می‌دهد.

خردمند شخصی راز نگهدار است. سینه شخص خردمند، صندوق راز اوست لذا هر چیزی را در جای خود به کار می‌برد؛ از این رو، خردمند بودن بهترین توانگری است. خردمند، زمانه خود را می‌شناسد، سرگرم انجام دادن کارهای خویش است و زبانش را نگه می‌دارد و به کسی که می‌ترسد تکذیبش کند سخنی نمی‌گوید و از انسانی که می‌ترسد مضایقه کند، چیزی نمی‌خواهد و وعده‌ای را که از عهده انجامش بر نمی‌آید، نمی‌دهد و به آنچه که در امیدواریش سرزنش شود، امید نمی‌بندد و به کاری که می‌ترسد در آن درماند، اقدام نمی‌ورزد. بنابراین، انسان خردمند، با ایمان و دین‌دار است.

خرد انسان با میزان بدیهه‌گویی هوشمندانه وی آرموده می‌شود. بازو شکوفا شدن و باروری خرد با بسیار اندیشیدن در حکمت، بسیار نگرستن و اندیشیدن در دانش

به دست می‌آید. لذا نظر و قضاوت شخص، سنجه خرد او است؛ و به اندازه عقل و فهمی که دارد مورد بازخواست و ارزیابی قرار می‌گیرد. از نشانه‌های فراوانی خرد، فراوانی کارهای درست است. از آنجا که سخنان، یادداشت‌ها و نوشته‌های شخص، رساترین سخنگوی شخص است، پس محتوای سخنان و نوشته‌های هر انسان، جلوه میزان خرد او است.

بنابراین، بد سخن گفتن، نشانه کم خردی است. در حالی که خیر و خوبی با خرد به دست می‌آید. میوه خرد، بخشندگی و حیاست. جانمایه انسان، خرد و محکم‌ترین پایه برای اوست که سامان‌دهنده کارها، راهنمای مومن و دوست صمیمی وی، وسیله نجات، دورکننده از زشت کاری و تصدیق‌کننده و فرمان‌دهنده به نیکی‌ها، و پیام‌آور حق است.

درجات انسان، به اندازه عقل اوست و ارزش وی، به اندازه شناخت اوست؛ بنابراین، هر انسان به میزان عقل خود به مقام قرب پروردگار دست می‌یابد. با ایجاد کبر، خودخواهی و خودمحوری در شخص، از خردش کاسته می‌شود و هوای نفس جایگزین آن می‌شود، البته هوای نفس دشمن خرد است؛ اگرچه هوای نفس خود نمایان است و انسان را سرگرم خود می‌کند اما شخص، خرد را باید جستجو کند و آن را بیابد. همنشینان و نمایندگان انسان، جلوه‌ای از خرد وی هستند و میزان خرد و سطح خردورزی وی را نشان می‌دهند. فراوان شدن آرزوهای شخص و زیاده‌خواهی‌های وی، نشانه کاستی و تباه شدن خرد وی است. آرزوی دراز و واهی، خرد انسان را دچار غفلت می‌سازد و یاد خدا و هدف زندگانی را به فراموشی می‌سپارد. لذا میوه خرد، پایبندی به حق، راستی و درستی است (محمدی‌ریشه‌شهری، ۱۳۸۸؛ حمیدی‌زاده، ۱۳۹۵).

دل، انسان‌ها را جذب، نمودارسازی و ارائه رفتارهای دانشی؛ بستر، ظرف و آینه تمام‌نگار دانش می‌شود. از زاویه دل انسان‌ها، تعبیر هر بازنمایی، عمل و عکس‌العمل انسان‌ها صورت می‌پذیرد. دل؛ ظرف عقل، فکر، قضاوت، روح، معنویت، عاطفه، احساس، هیجان، شوق و نشاط، خوف، اضطراب، غصه، دلسوزی، اطمینان و عدم اطمینان، حب و بغض، رقت و قساوت، حکمت و ایمان انسان است. این ظرف با گنجایش‌های مختلف، تحت تاثیر نوع و کیفیت تغذیه مادی و اطلاعاتی انسان است.

دل، باطن و درون انسان است. دل بهتر، گنجایشش بیشتر است. دل، منبع نرمی و رقت، سختی و قساوت و معیار سنجش عملکرد انسان‌ها است. دل می‌تواند سالم یا ناسالم باشد. سالم نگه‌داشتن دل به دانش بسیار بالایی نیاز دارد و جلوه شخصیت و رشدیافتگی درونی انسان است.

دل، قابلیت شنوایی، بینایی، درک، تحلیل، شناخت، تازه‌شدن و دریافت ایمان را دارد و مجاری فهم و بصیرت‌شدن، هدایت و گمراهی و منبع راهبری عقل و زوایای فکری است. دل، روشنایی و نیز تاریکی دارد. دل روشن، نوری دارد که شرح صدر، اطلاق می‌شود و نشانگر فراخی سینه و ارتقای گنجایش و بسط ظرفیت انسان است. دل، بارورکننده استعدادها و توانمندی‌های انسان است و مدیریت‌پذیر و اداره‌کردنی است. نیک‌اندیشی، خیرخواهی، زیباپسندی، رشد شخصیت، توازن بخشی، تصدیق نیکی و خوبی و ثمره‌های پربر عملکرد، نشانه سلامت دل، حسن خلق، زیبایی سیرت درونی و آبادی آن است. با نرم نگه‌داشتن دل، سرکشی و کج خلقی آن مهار

می‌شود.

دل، موتور تمامی محرکات انسان است. بدخلقی و تندلی، افراط و تفریط، بداندیشی، بدخواهی، زشت‌پسندی، حسادت، تکبر، غرور، ضعف شخصیت و عدم توازن در اداره امور و کارها، جلوه قساوت، بیماری، خرابی و ویرانی دل است. دل تعریف‌کننده نیازها و رفتارها است. داروی درد دل، تقوی الهی پیدا کردن است. دل زاویه نگرش خداوند به سطح خلوص نیت، اخلاص اعمال و سلامت افعال بندگان است. دل، معنابخش هویت، صداقت، پاکی، شجاعت و انسانیت انسان و حیوانیت وی است. لذا، دل مرکز ثقل بدن و محل تعبیر تفسیر و نیل به قضاوت است. در حالی که مغز اتیار و بایگان دل است (محمدی‌ری‌شهری، ۱۳۸۸).

منابع، ابعاد و سطوح ظرفیت فرهنگی

منابع. درک این مساله که ظرفیت‌های فرهنگی از کجا نشات می‌گیرد برای تمامی نهادهای رسمی و غیررسمی به خاطر ذینفع بودن در آن از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است. تقسیم‌بندی منابع، به شرح ذیل است (فوکویاما، ۱۳۸۵ به نقل از حمیدی‌زاده، ۱۳۹۵):

۱. هنجارهای نهادی.

منظور از هنجارهای نهادی این است که هنجارهای اخلاقی در نتیجه کنش هدفمند موثر بر اجتماع از طریق نهادی مانند دولت ساخته می‌شوند. نهادهای رسمی مانند قوانین و نظام‌های قانونی نیز در طول زمان، هنجارهای رسمی برای اخلاق ایجاد می‌کنند لذا در این طبقه‌بندی تشخیص میان ساخت نهادی عقلانی و غیرعقلانی مفید است.

الف. هنجارهای حرفه‌ای. در جوامع، قانون منبع اصلی هنجارهای فرهنگی ساخته شده از نهادها است. هنجارهای فرهنگی از طریق تهیج سیاسی، تبلیغات و نظام آموزشی برای مشروعیت بخشیدن به ارزش‌های جدید ایجاد می‌شوند.

ب. هنجارهای خودجوش. این هنجارها از واکنش‌های متقابل اعضای اجتماع به وجود می‌آیند که ناشی از انتخاب تعهدی با دو جنبه خودجوش دانشی و تجربی است.

۲. هنجارهای طبیعی.

شواهد قابل ملاحظه‌ای از علوم طبیعی وجود دارد که مطابق آنها فرهنگی بودن به واقع نه تنها در انسان بلکه در دیگر موجودات، جنبه ذاتی دارد، فرهنگی بودن تا حدی ریشه در فرهنگ دارد و به وسیله فرهنگ تقویت می‌شود. به طور کلی، در این گروه دو دسته از عوامل «روابط خویشاوندی، همبستگی‌های قومی و نژادی» قرار می‌گیرند.

ابعاد سرمایه فرهنگی. ابعاد سرمایه فرهنگی: ساختاری، شناختی و ارتباطی (هنجاری) است که در ادامه به بررسی هر یک از این ابعاد پرداخته می‌شود. **بعد ساختاری.** شامل الگوی پیوند اعضا گروه و ترکیب سازمان‌دهی این اعضا

است. سلسله مراتب شبکه، تراکم و میزان همگنی گروه و اعضای آن است. این بعد به سه دسته تقسیم می‌شود:

الف. پیوندهای موجود در شبکه. شامل وسعت و شدت ارتباطات موجود در شبکه.

ب. شکل و ترکیب شبکه. شامل سلسله مراتب شبکه، میزان ارتباطپذیری و تراکم شبکه.

ج. تناسب تشکیلاتی. مثلاً تا چه اندازه شبکه ایجاد شده برای یک هدف خاص، ممکن

است برای اهداف دیگر نیز استفاده شود.

بعد شناختی. این بعد با محوریت، شناخت فعالیت‌های ذهنی، عقلی و اندیشه‌های و استفاده از زبان مشترک، بینش مشترکی از اهداف و ارزش‌ها را برای اعضای شبکه فراهم می‌کند که شامل زبان، علائم مشترک و روایت‌های مشترک است. **بعد ارتباطی.** این بعد حاوی اعتماد، هنجارها، تعهدات، روابط متقابل و تعیین هدف هویت مشترک است که بعد به کیفیت تعاملات و ارتباط اعضا در درون یک گروه و جامعه اشاره دارد.

سطوح ظرفیت فرهنگی. سرمایه فرهنگی را می‌توان در دو سطح نهادی و ملی بررسی و مطالعه کرد.

سطح ملی. سرمایه فرهنگی در این سطح، اشاره به شبکه‌ها، تعاملات و هنجارهایی دارد که کیفیت و کمیت تعاملات فرهنگی را شکل می‌دهد و سبب انسجام این نهادها می‌گردد. لذا سرمایه فرهنگی مجموعه‌ای از هنجارهای موجود در سیستم فرهنگی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه و کاهش سطح هزینه‌های تبادل و ارتباطات می‌شود (اقتباس از علوی، ۱۳۸۰: ۱۰۹ به نقل از حمیدی‌زاده، ۱۳۹۵). سرمایه فرهنگی، شبکه‌ها و هنجارهای تشریک مساعی متقابلی است که ایجاد ارزش می‌نمایند.

سطح نهادی. سرمایه فرهنگی می‌تواند به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد، ایجاد روح تعاون، (درون نهادها، بین نهادها و مردم و اعضای گروه‌ها و شراکت‌ها) کاهش نرخ جابه‌جایی هزینه‌های بهره‌گیری، کمک به آموزش، ابقاء دانش نهادی، کاهش تغییرات نیروی کار، افزایش فعالیت‌های مرتبط با ثبات نهادی و درک مشترک باشد تا به توسعه اقتصادی کمک کند.

سرمایه فرهنگی فرایند تعیین‌کننده تعاملات انسانی و حل مشکل است. سرمایه فرهنگی باید به صورت جمعی ایجاد شود، اما منبع اشخاصی است که در شبکه روابط فرهنگی فعال هستند. این سرمایه سبب اجتماع گروه‌ها، تیم‌ها، سازمان‌ها می‌شود که با همدیگر به طور موفقیت‌آمیز کارها را به پایان می‌رسانند؛ این سرمایه، احساس انسجام را از طریق اعتماد و همکاری ایجاد می‌نماید (کوهن و پروساک، ۲۰۰۱ به نقل از حمیدی‌زاده، ۱۳۹۵).

سرمایه فرهنگی را می‌توان در سه سطح زیر مطرح و بررسی کرد:

سطح خرد.

در این سطح سرمایه فرهنگی در قالب روابط فردی و شبکه‌های ارتباطی بین افراد و هنجارها و ارزش‌های غیررسمی حاکم بر آنها مورد بررسی قرار می‌گیرد. براین اساس سرمایه فرهنگی موضوعاتی نظیر شدت و کیفیت روابط و تعاملات بین افراد و گروه‌ها، احساس تعهد و اعتماد دو جانبه به هنجارها و ارزش‌های مشترک را شامل می‌شود لذا حس تعلق و پیوستگی فرهنگی است. در واقع، سرمایه فرهنگی، مجموعه ارتباطات افقی بین افراد و شبکه اشتغالزای مدنی هم هست و

مدل‌های ظرفیت

مدل‌های ظرفیت فرهنگی، به شرح زیر هستند:

مدل سه سطحی. این مدل برای سنجش سرمایه فرهنگی است و سرمایه را در سه سطح خرد، جامعه و کلان (فرا فرهنگی) مورد بررسی قرار می‌دهد. در سطح خرد، سرمایه فرهنگی اشاره به افراد موجود در شبکه دارد، که بر اثر تعامل میان افراد، شکل می‌گیرد. در سطح جامعه، سرمایه فرهنگی به اجتماعات و گروه‌ها و نهادها اشاره دارد و باعث تقویت و ساخت بنیاد ارزشی و تعاملی گروه می‌شود. در سطح کلان (فراجامعه) تمرکز بر جوامع و اجتماعات مردم نهاد دارد و موجب شکل‌گیری و تقویت مرادفات و ارتباطات جمعی ملی شده و ارزش‌های مشترک ملی را بهبود می‌بخشد.

مدل دو سطحی. این مدل را می‌توان برای دو سطح خرد و کلان در بررسی و تحلیل سرمایه‌های فرهنگی ملی مطابق شبکه دانشی کشور بکار برد. در سطح خرد، شناخت مطرح می‌شود و حاوی: ارزش‌ها؛ اعتماد؛ یکپارچگی؛ ارتباط متقابل؛ هنجارهای فرهنگی است. در حالی که در سطح کلان: میزان تمرکززدایی؛ میزان مشارکت در فرآیند سیاسی؛ نقش و جایگاه قانون؛ بر اساس ساختار مشتمل بر فرآیند تصمیم‌گیری جمعی؛ ساختارهای مردم نهاد افقی؛ تجربیات و فعالیت جمعی است.

معادله سرمایه‌های فرهنگی. مطابق این معادله، میزان سرمایه‌های فرهنگی تابعی از مجموع ارزش‌های منابع اعضای شبکه ضریب احتمال در اختیار داشتن منابع برای اعضاء (در صورت نیاز به این منابع) است.

عوامل مهم توسعه ظرفیت فرهنگی: الگوهای تصمیم‌گیری، عزت و خودباوری، اعتماد به نفس، کرامت نفس، احترام متقابل، اعتماد متقابل، ارتباطات، خلاقیت و نوآوری هستند.

آن را می‌توان واسطه بین هنجارها و اجرای قوانین جامعه تلقی کرد. در این سطح، اعتماد به اعضای خانواده، دوستان و همکاران، نقش و اهمیت کلیدی دارد. پس از آن وجود ارزش‌های فرهنگی مثبت نظیر صداقت، امانت، تعهد و ارزش‌های منفی مانند تقلب، کلاهبرداری، چاپلوسی اهمیت بالایی دارند (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۷: ۲۶ به نقل از حمیدی‌زاده، ۱۳۹۵).

سطح جامعه.

در سطح جامعه، سرمایه فرهنگی هم جنبه‌هایی از ساخت فرهنگی دارد و هم کنش‌های خاص که روابط کنشگران را درون سیستم یا ساختار فرهنگی تسهیل می‌کند. این مفهوم، ارتباطات افقی و عمودی را شامل می‌شود و نهادها و روابط بینابینی آنها در زمره آن قرار می‌گیرد. در واقع، سرمایه فرهنگی در روابط فرهنگی و هنجارهای فرهنگی بین گروه‌هایی یافت می‌شود که کار مشارکتی می‌کنند. سرمایه فرهنگی شامل پیوندها و روابط عمودی است. لذا به روابط حاکم میان اعضای گروه‌های نهادها و جامعه می‌پردازد. سرمایه فرهنگی، رفتار حاکم میان گروه‌ها را نیز در نظر می‌گیرد. پیوندهای عمودی با روابط سلسله مراتب و توزیع یک قدرت نابرابر میان اعضاء شناخته می‌شود.

سطح کلان (فرا فرهنگی).

در این سطح اجزای سرمایه و ظرفیت فرهنگی متشکل از روابط و ساختارهای رسمی مانند قوانین و نظرات حاکمیت سیاسی؛ ضرورت مشارکت فرهنگی و سیاسی؛ اشکال نیروهای نهادی مدنی و سیاسی. در سطح فرافرهنگی، سرمایه فرهنگی است. ویژگی متمایز این سطح، رسمیت موجود میان کنش‌گران است. سطوح بالای سرمایه فرهنگی، صداقت و اعتماد آحاد ملت را به انجام دادن کارهای مشارکتی و تعاونی مشتاق می‌سازد. لذا سرمایه فرهنگی موجب می‌شود جامعه به هم اعتماد کنند و با تشکیل گروه‌ها و نهادهای جدید با یکدیگر همکاری نمایند. شاخص‌های سرمایه اجتماعی در جدول ۲ به تفکیک سطوح خرد، جامعه و فراجامعه آمده است (حمیدی‌زاده، ۱۳۹۵).

جدول ۲ شاخص‌های سرمایه فرهنگی به تفکیک سطوح		
سطح خرد	سطح جامعه	سطح فرافرهنگی
۱. مشورت و کمک گرفتن از دیگران	۱. تعهد فرهنگی	۱. مشارکت فرهنگی
۲. روابط همسایگی و محلی	۲. هویت جمعی	۲. انسجام و همبستگی فرهنگی
۳. علاقه به جامعه	۳. احساسات و عواطف مشترک	۳. اعتماد فرهنگی
۴. فداکاری برای دیگران	۴. عضویت در تشکل‌های مردم نهاد	۴. عدالت فرهنگی
۵. ایمان و تعلقات مذهبی	۵. نهادهای مدنی و فرهنگی	۵. پنداشت از دولت
۶. احساس مسئولیت	۶. دسترسی به اطلاعات	۶. نظم اجتماعی
۷. احساس هم دردی	۷. تعاون و همیاری فرهنگی	۷. پیشرفت و توسعه فرهنگی
	۸. احساس تعلق	۸. باورهای فرهنگی
	۹. رضایت فرهنگی	۹. ارزش‌های فرهنگی
		۱۰. اندیشه آگاهی فرهنگی
		۱۱. هویت فرهنگی



مولدها و اشکال ظرفیت فرهنگی

مولدها. راهبرانی می‌توانند مولد ظرفیت فرهنگی باشند که بتوانند شعاع اعتماد را در جامعه گسترش دهند و مردم نسبت به یکدیگر احساس اعتماد کنند، به ایجاد روحیه همکاری به جای توسعه نقش‌های کنترل‌کننده، سهولت دسترسی به اطلاعات و دانش بپردازند. به هر حال، تاثیر اقتصادی سرمایه فرهنگی حاصل تسهیلاتی است که شبکه‌های اعتماد و مولفه‌های فرهنگی در کشور به وجود می‌آورند. شبکه‌های اعتماد علاوه بر کاهش هزینه‌های مدیریتی، موجب می‌شوند که زمان و سرمایه بیشتری به فعالیت‌های اصلی اختصاص یابد و علاوه بر آن سبب انتقال دانش اعضای گروه‌ها به یکدیگر شده و جریان مناسبی از یادگیری را بین آنها فراهم می‌سازد و این امر نیز می‌تواند در کاهش هزینه‌های مدیریتی و توسعه فرهنگی و فرافرهنگی بسیار موثر باشد.

اشکال. به شرح زیر هستند:

۱. **انتظارات و تعهدات.** این دو عامل برای این شکل از سرمایه فرهنگی حیاتی است. میزان انتظارات و تعهدات برپایه اعتماد فرهنگی به این معناست که تعهدات زیربنای موفقیت هنجارهای اخلاق است و دوم این که این عملکرد براساس انتظارات شکل می‌یابد.

۲. **ظرفیت بالقوه اطلاعات.** سرمایه فرهنگی نیز ظرفیت بالقوه اطلاعات است که جزء ذاتی و جدایی ناپذیری از روابط فرهنگی است. اطلاعات در فراهم ساختن شالوده‌ها برای کنش مهم هستند. کمترین عامل کسب اطلاعات، دقت است. از روابط فرهنگی می‌توان برای کسب اطلاعات استفاده کرد.

۳. **هنجارها و ضمانت‌های اجرایی موثر.** این هنجارها باید به سود کشور و جامعه

باشد که با حمایت فرهنگی پایگاه احترام و پاداش‌های دیگر تقویت می‌شود.

۴. **روابط اقتدارگرایانه:** راهبران جامعه باید میان آحاد مردم در پیشبرد توسعه ملی و حفظ یکپارچگی ملی اقتدار داشته باشند.

۵. **زیرساخت‌های فرهنگی انطباق‌پذیر:** زمانی که انتظارات به اهداف ملی تبدیل می‌شود، زیرساخت‌های فرهنگی انطباق‌پذیر باید بار سنگین عملکردها و دستاوردها را به ارمغان بیاورند.

۶. **زیرساخت‌های تعهدی.** کاربرد عمده سرمایه فرهنگی به ویژگی‌هایی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها اشاره دارد که قادرند کارایی جامعه را با تسهیل کنش‌های تعاونی بهبود بخشند. این سرمایه را می‌توان از طریق حذف ضایعات از روابط فرهنگی، تقویت هنجارهای استحکام‌بخش تعاملات، تسهیل جریان اطلاعات، اطلاعات دانشی متخصصان و راهبران و بهره‌گیری از دستاوردها موفقیت‌های گذشته تقویت کرد.

ذخایر سرمایه فرهنگی از قبیل اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها، ضامن حسن اجرای خود هستند و انباشتگی از تجربیات و حس اعتماد ملی بوجود می‌آورند. همکاری موفقیت‌آمیز، پیوندها و اعتماد، دارایی‌های فرهنگی را تقویت می‌کند که همکاری‌های آتی توسعه ملی را تسهیل می‌کند.

توانمندی و پاسخگو بودن

امروزه، شناخت و پیش‌بینی نیازهای نهادهای فرهنگی جهت کسب مزیت در توانمندی و بخش‌بندی نهادهای دانشی ضروری است. دانشکاران و کاربران دانشی

عامل کلیدی و محوری در تقویت چابکی جامعه قلمداد می‌شوند و جهت‌گیری کلیه اهداف، راهبردها و منابع حول محور جذب و نگهداری دانشکاران و کاربران دانشی می‌باشد. حفظ و تقویت توانمندی دانشکاران و راهبران برای نهادهایی چالش راهبردی تلقی می‌شود که دغدغه حفظ و توسعه جایگاه توانمندی خویش را در محیط دارند.

از آنجا که مهمترین وظیفه بخش توانمندی‌سازهای فرهنگ و توسعه اخلاق در کشور، توزیع دانش در سطح جامعه است، یکی از روش‌های اصلاح نظام توزیع داخلی ایجاد نهادهای دانشکار است. در جهت پیشبرد اهداف این نهادها، شناخت و پیش‌بینی نیازهای دانشکاران و راهبران اهمیت ویژه‌ای دارد. بررسی و شناخت شاخص‌های توانمندی دانشکاران و راهبران بدین لحاظ حائز اهمیت است که توانمندی یا ضعف توانمندی دانشکاران، تعیین‌کننده موفقیت یا شکست نهادهای دانشکار است. با این نظر، دانشکاران و راهبران توانمند به دلیل دارا بودن دو خصلت اصلی «قابل اعتماد بودن» و «درک وضعیت» باعث کارایی بالاتر جامعه شده و تأثیر مثبتی بر منافع‌آوری بلند مدت گذارده، لذا منجر به توانمندی دانشکاران و راهبران نهادهای دانشکاری گردند. در مدل جامعه پاسخگوی سریع عوامل ششگانه ارزش، کیفیت، خدمات، زمان، قابلیت اطمینان و انعطاف‌پذیری، منجر به رضایت شده و بر توانمندی دانشکاران و راهبران جامعه تأثیر می‌گذارد.

توانمندی:

توانمندی را می‌توان تعهد قوی برای ارتقای شایستگی‌ها و مهارت‌ها است که آمادگی بالقوه را برای تسخیر آینده افزایش می‌دهد. توانمندی دارای این عناصر است:

- ۱) عنصر آگاهی و شناخت که همان بروز شدن است؛
- ۲) عنصر رفتاری مردم که همان ابراز رضایت است؛
- ۳) عنصر نگرشی مردم که همان تعهد و اطمینان آنان است؛
- ۴) عنصر در دسترس بودن که با افزایش مشارکت در برنامه‌های توسعه ملی همراه است.

توانمندی، نیازمند بهره‌گیری از رویکرد نگرشی فراگروهی است. این رویکرد به چهار قسمت مجزا تقسیم می‌شود:

- **توانمندی شناختی:** به رفتار مردم منجر شده و به باور آنان مربوط می‌شود؛
- **توانمندی احساسی:** به تعهد و اعتماد مردم منجر شده و به احساس و عواطف آنان مربوط می‌شود.
- **توانمندی تفکری:** به تعهد نهادینه شدن توانمندی اندیشه‌سازی مربوط می‌شود
- **توانمندی کنشی:** به قصد مردم برای انجام عمل در آینده مربوط می‌شود.

با بهبود این نگرش‌ها، فرهنگ در مسیر مراتب تکامل خود سرعت می‌گیرد لذا انتظار می‌رود مردم تا حد بلوغ در نردبان توانمندی‌ها بالا روند. چارچوب جوامع پاسخگوی سریع، راهی بسوی موفقیت کشور در راستای بدست آوردن منافع بلندمدت در بعد شایستگی‌پروری است. از سوی دیگر، بهبود مستمر در یادگیری ملی و فرهنگی، ارتقای ظرفیت‌های فرهنگی، تحقیق و توسعه، درون‌زا کردن تولید فناوری پیشرفته و یکپارچه‌سازی افراد، گروه‌ها، نهادها و سیستم‌ها، پیش‌نیازهای ساختاری هستند که به جامعه، قابلیت شایستگی و پیشرفت همزمان را در این ابعاد اعطاء می‌کنند. راهبرد ملی را هماهنگی عملکردها در راستای رسیدن به آرمان‌های جامعه، شکل می‌دهد با اقتباس از حمیدی‌زاده، (۱۳۹۶). ■

منابع:

- قرآن کریم (1385). ترجمه آیت الله ناصر مکارم شیرازی. قم: دارالقرآن الکریم، دفتر مطالعات تاریخ و معرف اسلامی.
- اصفهان، راغب (1389). فرهنگ قرآنی راغب، تلخیص و ترجمه جهانگیر ولدبیگی، سندج: آراس.
- جعفری مقدم، س. (1385). مستندسازی تجربیات مدیران از دیدگاه مدیریت دانش، کرج: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- حمیدی‌زاده، محمدرضا (1390). مدیریت دانش و دانایی، قم، نشر یاقوت.
- حمیدی‌زاده، محمدرضا (1394). تبیین الگوهای بومی توسعه دانش ملی، تهران، فصل‌نامه مطالعات مدیریت راهبردی، سال ششم، شماره 21: 211-249.
- حمیدی‌زاده، محمدرضا (1395). توسعه دانش ملی: مفاهیم، فرایندها و الگوها، تهران، نشر دانشگاه پژوهشگاه عالی دفاع ملی.
- حمیدی‌زاده، محمدرضا (1395). توسعه‌نویان اقتصادی و اجتماعی: دانش‌بنیان، تهران، نشر ترمه.
- حمیدی‌زاده، محمدرضا (1396). شکوفایی و مرگ کسب‌وکارها، تهران، نشر ادیبان روز و انجمن مدیریت ایران.
- داونپورت، تامس ای. و لارنس پروساک (1379). مدیریت دانش، حسین ترجمه رحمان سررشت، تهران: نشر سایکو.
- سنگه، پلینر و همکاران (1383). رقص تغییر، ترجمه حسین اکبری و مسعود سلطانی، تهران: نشر سایبا و گروه پژوهشی صنعتی آریانا.
- سنگه، پلینر (1386). پنجمین فرمان. ترجمه: حافظ هدایت و حسن روشن، تهران: انتشارات مدیریت صنعتی.
- قریشی، دید علی اکبر (1390). قاموس قرآن. تهران: دارالکتب الاسلامیه، مجلات 1-7.
- حمیدی‌ری‌شهری، محمد (1388). منتخب میزان الحکمه، تلخیص و ترجمه سید حمید حسینی و حمید رضا شیخی. قم: سازمان چاپ و نشر دارالحدیث.

حکمت عملی شاخصی برای عملگرایی راستین

دکتر غلامرضا خاکی

عضو انجمن مدیریت ایران

چکیده

تبلور حکمت عملی در فن‌دانشی به نام مدیریت برای اداره کارآمد سازمان‌های ایرانی گوهر مدیریت نه یک رشته و میان رشته (Interdisciplinary) بلکه فرارشته ای (meta disciplinary) است. فرا رشته ای که سه ساحت نظری و تکنیکی دارد.

الف) ساحت متابلی (متافیزیکی/مبنایی)

در این بعد مباحث هستی‌شناسانه، معرفت‌شناسانه و روش‌شناسانه دربارهٔ سازمان، انسان و پیوند آنها مطرح می‌شود.

ب) ساحت ماکروبی (راهبردی/کلان)

در این قسمت به جهت‌گیری‌های کلی سازمان‌ها در تعامل با لایه‌های گوناگون محیطی در افق‌های زمانی بلندمدت توجه می‌شود.

ج) ساحت میکروبی (تکنیکی/خرد)

در این بخش ابزارها، مدل‌ها، روش‌ها و فن‌هایی که با استفاده از آنها انجام امور ممکن می‌گردند مطرح می‌شوند.

مدیریت در برآیند و مرزهای کاربردی دانش‌های اجتماعی- انسانی حرکت می‌کند و بستر اجرایی آزمون بسیاری از نظریه‌ها را در علوم اجتماعی- انسانی در شکل کاربردی آن فراهم می‌آورد. صاحب‌نظران مدیریت در پی ارائه نظریه‌ها، روش‌ها و ابزارهایی برای ایجاد تحول و دگرگونی موثر در سازمان‌ها هستند. تحول راستین به صورت هر چه کارآمدتر و اثربخش‌تر شدن فعالیت‌های سازمان نمودار می‌شود. می‌توان این تحول را با شاخص‌های کیفی و کمی سنجید و میزان بهره‌وری و آن را با شاخص‌هایی تعیین کرد و راه را برای تعیین درجه پیشرفت و توسعه یافتگی باز کرد. بی‌تردید این قضاوت و داوری به نوع و میزان هدف‌هایی وابسته است که برگزیده و تعیین شده‌اند. مدیریت با بهره‌گیری از دانشی که برآمده از تجربه و عمل می‌باشد در پی آن است تا آنچه هست را ارزیابی و نقد کند و راه را به سوی فرا رفتن از شرایط کنونی بگشاید تا انسان بتواند به حقیقت حیات که سعادت است نزدیک شود. مدیریت آمیزه‌ای از هنر و فن و دانش و علم و تجربه است لذا نگارنده، مدیریت را نه یک علم یا فن بلکه یک فن‌دانش (Technoscience) می‌داند که آمیزه‌ای از حکمت نظری و عملی است. به سخن درست‌تر در تصمیم‌گیریان حکمت نظری به عرصه عمل ریزش می‌کند. مدیریت از سویی امکان ایجاد و توسعه دانش نظری در حوزه سازمان را فراهم می‌آورد که از این زاویه ماهیت علمی می‌یابد و چون از سویی دیگر در جستجوی سیستم‌ها، روش‌ها و مهارت عملی برای ایجاد تحول در ارکان تشکیل‌دهنده سازمان مانند ساختار و تشکیلات، دانش، توانش و بینش منابع انسانی و قوانین و مقررات... آن است رویکردی فناورانه (تکنولوژیک) می‌یابد. این چنین ماهیت دو بعدی؛ مدیریت را یک فن‌دانش حکمت مدار می‌کند.

مدیریت، فن‌دانشی است که کارکردش نظریه‌پردازی (حکمت نظری) و تکنیک‌سازی (حکمت عملی) برای ایجاد نسبت هدفمند میان انسان، ابزار و سازمان برای تحقق مأموریتی خاص است. روح این فن‌دانش، تحول برای افزایش بهره‌وری (اثربخشی+کارایی) است. می‌توان آثار تحول برای بهره‌وری را در نشانه‌هایی مانند: کاهش هزینه‌های اضافی، کوتاه‌تر شدن زمان انجام کارها، کمیت بیشتر و کیفیت بهتر کالا و خدمات و همچنین احساس شادمانی و معناداری منابع انسانی ارزیابی کرد. با توجه به آنچه گذشت می‌توان گفت مدیران در مقام حکیمان عملگر در جهان تکنولوژیک عمل می‌کنند. آنان در ساحت نظری در جستجوی پاسخ به سؤال خیر چیست؟ نمی‌باشند، بلکه در پی پاسخ به این سؤال هستند که در موقعیت حال چه باید کرد؟ از نظر مدیران راستین فضیلت اخلاقی، درستی اخلاقی هدف را تأمین می‌کند، درستی روش و وسایل برای وصول به هدف را مشخص می‌کند. ارسطو فعالیت‌های انسان را در سه حوزه تئوری، پراکسیس و پوتئسیس می‌داندست. فضیلت‌های عقلانی اپیستمه، سوفیا و نوس از طریق تئوری کسب می‌شود اما پراکسیس ریشه در حکمت عملی دارد و پوتئسیس نیز عمل مبتنی بر تخته است. ارسطو می‌گوید حکمت عملی معرفتی راهنما به انجام عملی قاعده‌مند (=پراکسیس) است اما تخته معرفتی راهنما به سوی ساختن اشیا (=پوتئسیس) است. این گونه است که می‌توان گفت مدیریت دانشی در برآیند حکمت نظری و عملی است. آخرین نظریه مدیریت اقتضایی contingency است که در آن توصیه می‌شود سازمان‌های باید از پیشینه فکری و حکمی و فرهنگی خود بهره‌گیرند. آنچه گفته شد در قالب مدلی مطرح گردیده است.

مقدمه

گهگاهی در فضای اجتماعی- سازمانی ایران، اصطلاح‌هایی مرسوم و فراگیر می‌شوند. برخی آنها را به عنوان ارزش و نشانه افتخار و فخرفروشی به کار می‌گیرند. عده‌ای نیز این اصطلاحات را چماق کرده و با آن حریف را می‌کوبند و او را از میدان به درمی‌کنند.

بسیاری بدون توجه به معانی چندگانه فلسفی Pragmatism را اصطلاحی مناسب برای بیان نظر و برداشت خود می‌پندارند. آنان ضمن نازیدن به مدرک‌های دانشگاهی و گواهینامه‌های تازه مد شده، خود را پراگماتیست می‌دانند. گویا نمی‌دانند پذیرفتن سخن هر کسی، مشروط به منطقی بودن استدلال‌های اوست نه مدرک و ادعاهای او. استنادهای کلی به سخن بزرگان، به معنای درستی ادعاهای گوینده آن سخن نیست. به قول نظامی:

بدین مرهم جراحی بست نتوان بدین دارو ز علت رست نتوان

عملگرایی یعنی چه؟

عملگرا بودن در قلمروهای فردی، سازمانی یا کشوری، به تنهایی یک ارزش و گرایش مطلق نیست، زیرا ممکن است بسیاری از عمل‌ها نسنجیده و نکوهیده بوده و در راستای هدفی پسندیده نیز نباشند، به سخن دیگر در انتخاب و انجام بسیاری از اقدام‌ها، ضوابط عقلانی، اخلاقی، قانونی و انسانی رعایت نشده باشد. می‌توان بر این پایه عملگرایی را به شیوه زیر تعریف کرد:

موقعیت را هوشمندانه و شورمندانه به منظور شناسایی فرصت‌ها و ظرفیت‌های اقدام رصد کردن، و با ظهور اولین نشانه‌های امکان عمل، دیگران و امکانات را در کوتاه‌ترین زمان برانگیختن و بسیجیدن.

رعایت حداقل‌ها، هنجارهای اجتماعی، چارچوب‌های قانونی - مقرراتی و شرط عقلانیت اخلاقی، نمودهای حکمت عملی هستند. عملگرایی راستین (مثبت و مفید) را از شکل دروغین (منفی و مضر) آن جدا می‌سازد.

سیر تاریخی توجه به حکمت عملی

از دیرباز پاره‌ای از فیلسوفان به تعریف حکمت عملی (practical wisdom) و نسبت عمل با نظر پرداخته‌اند. سابقه چنین بحثی به فیلسوفان پیشاسقراطی و حتی شعرایی همچون هومر برمی‌گردد. در کتاب اودیسه، حکمت به عنوان زیرکی ماهرانه اولیوس - که با مکر و حيله همراه است- نشان داده شده است. با توجه به چنین مفهومی از حکمت به نظر می‌رسد که محتوای حکمت هومری شامل

توانایی سنجش درباره راهکارها و وسایل لازم برای رسیدن به غایت موردنظر باشد. هراکلیتوس نیز به حکمت نظری و عملی توجه جدی کرده است. هراکلیتوس زمانی که از سعادت انسان سخن به میان می‌آورد، به حکمت و دانایی اشاره می‌کند که اساس آن سخن گفتن و حتی عمل کردن آگاهانه مطابق لوگوس است. وی بر این باور بود که سعادت انسان در این است که با تفکر و تعقل و پیروی از لوگوس سخن بگوید یا عمل کند و بدون تعقل سخنی بر زبان نیاورد و عملی انجام ندهد، لذا می‌توان حکمت هراکلیتوس را عمل مطابق قانون لوگوس دانست. حکمتی که هراکلیتوس بدان قائل بود چیزی نیست که انسان از بدو تولد داشته باشد بلکه بستگی به کوشش او دارد که دستیابی به حکمت کامل را بسیار دشوار یا حتی فراتر از توانایی او می‌گرداند. او می‌گوید: «دانایی، یک چیز است: شناختن خردی که به وسیله آن، بر همه چیز فرمان می‌راند. از همه کسانی که سخنان‌شان را شنیده‌ام، هیچ‌کس نبود که دریافته باشد حکمت از همه چیز جداست.»

I. دیدگاه سقراط

سقراط به حکمت عملی پرداخته ولی آن را با معرفت علمی (episteme) یکی دانسته است. در واقع اساس اعتقاد سقراط بر یکی بودن معرفت و فضیلت استوار است. وی معتقد است تمامی فضایل، انواعی از معرفت هستند؛ بنابراین دانش‌هایی که رهنمون انسان به عمل هستند همان دانش‌هایی خواهند بود که رهنمون انسان به تحقیقات علمی هستند.

II. دیدگاه افلاطون

افلاطون در کتاب جمهوری، حکمت را به عنوان توانایی اصلی پادشاه- فیلسوف برای هدایت فعالیت‌های روزمره برای انجام خیر نشان داده است. حکمت شامل معرفت درباره چیزی است که واقعی، ابدی و تغییرناپذیر (عالم مثال) است. او معتقد بود انسان حکیم شخصی است که بتواند فراتر از این جهان، تفکر و عمل کند و به سوی عالم معقول (مثال) توجه داشته باشد؛ بنابراین حکمت افلاطونی بیشتر بر درک و فهم اهداف ارزشمند و مطلوب استوار است. که در Poiesis یعنی بوجود آوردن، تولید و ایجاد کردن و Mimesis که نوعی بازنمایی و تولید است (تقلید) خود را نشان می‌دهد.

III. دیدگاه ارسطو

ارسطو «فضیلت عبارت از قابلیت می‌داند که انسان را خوب می‌سازد و به دنبال آن اعمال خاص او را نیکو می‌گرداند که رفتار طبق آن سعادت‌آفرین است. چنین ویژگی، هنگامی تحقق می‌پذیرد که انسان در افعال و انفعالاتش حد وسط (نه افراط و نه تفریط) را که درست و با موازین عقلی سازگار است رعایت کند، با موازینی که فرد دارای حکمت عملی، حد وسط را با توجه به آنها معین می‌کند.» ارسطو در کتاب اخلاق نیکوماخوس فضایل (قابلیت) نفس را به دو دسته تقسیم کرده است:

الف) فضیلت‌های اخلاقی

ارسطو فضیلت را از زمره عواطف می‌داند. فضیلت اخلاقی نیازمند ارجاع به فضیلت

عقلانی است. فضیلت اخلاقی فی نفسه کامل نیست. برای این که از نظر اخلاقی فاضل باشیم یا باید خود دارای حکمت عملی باشیم و یا فرد برخوردار از آن را الگو بسازیم؛ زیرا برای انجام عمل درست، نیازمند فضیلت حکمت عملی هستیم تا حد وسط را برای ما در موارد جزئی مشخص سازد و این که فضیلت اخلاقی حدّ وسط را هدف قرار می‌دهد و از افراط و تفریط به دور است، نمی‌تواند مشکلی را در عمل حل کند.

ب) فضیلت‌های عقلانی

وظیفه خاص شخص نیک، عبارت از عمل به عالی‌ترین و شریف‌ترین شکل است که موافق فضیلت انجام داده شود. فضیلت عقلی از راه آموزش پدید می‌آید و رشد می‌یابد لذا نیازمند تجربه و زمان است. ارسطو قائل به پنج نوع فضیلت عقلانی است که در پی می‌آیند:

۱) اپیستمه

ارسطو در آثار خود واژه episteme را در معانی چون معرفت و علم به کار برده است. او بر این باور بود که موضوع معرفت علمی، اموری هستند که وجود دارند و قابل تعلیم و اثباتند و وابسته به اصول اولیه‌ای هستند که ضروری و تغییرناپذیرند.

۲) تخنه

ارسطو می‌گوید تخنه اموری هستند که می‌توانند چیز دیگری جز آنچه هستند باشند یا اشیایی که ساخته یا اعمالی که انجام می‌شوند؛ درحالی که موضوع معرفت علمی، اموری هستند که نمی‌توانند چیز دیگری جز آنچه هستند باشند. تخنه در قلمرو طبیعت (Phocis) عمل روزمره که مبتنی بر عادت، تجربه و اتفاق است به کار می‌رود. در مفهوم تخنه استعداد ایجاد و ساختن قاعده‌مند مطرح است.

۳) نوس

ارسطو معتقد است در علم یک سلسله مبادی، اصول، احکام و قضایا وجود دارند که مبتنی بر امور ضروری هستند و عقل شهودی (nous) آن اصول اولیه را درک می‌کنند که هر علمی از آنها استنتاج می‌شود. چنین مبادی و اصول اولیه‌ای استدلالی نیستند.

۴) سوفیا

از دیدگاه ارسطو، حکمت نظری (sophia) کامل‌ترین شکل معرفت است. حکمت نظری به انسان توانایی تفکر درست در باره مسائل علمی و نه عملی می‌دهد و حکیم نه تنها نسبت به نتایجی که از مبادی به دست می‌آید باید شناخت داشته باشد، بلکه نسبت به حقیقت مبادی نیز باید آشنا باشد. شخص دارای حکمت نظری تنها می‌تواند در کلیات بحث کند.

۵) فرونسیس

می‌توان phronesis را در زبان پارسی حکمت عملی معنا کرد. حکمت عملی از جمله فضایل عقلانی است که انسان را قادر می‌سازد تا به تفکر درباره مسائل اجرایی بپردازد. حکیم عملی (فرونیوس) باید امور جزئی و فردی را بشناسد زیرا علاوه بر کلیات با جزئیات عمل نیز سروکار دارد. از نظر ارسطو حکمت عملی معرفتی است که توانایی تعیین خوب و بد را در حوزه‌های فردی و اجتماعی به انسان

می‌بخشد و انسان را قادر می‌سازد تا از شیوه‌های درست و مناسب جهت رسیدن به غایت مطلوب استفاده کند. بنابراین حکمت عملی نقش محوری در فهم انسان از مفهوم سعادت داراست. حکمت عملی می‌تواند چارچوب‌های ارزشمندی برای رسیدن به عمل شایسته با بکارگیری وسایل مناسب و نیکو ارائه دهد زیرا فقط با کلیات سروکار ندارد، بلکه به جزئیات نیز به روشنی توجه می‌کند. تأکیدی که بر تمرکز حکمت عملی در امور جزئی و منفرد می‌رود به معنای گسیختگی آن از کلیات نیست. حکمت عملی هر چند با جزئیات تغییر سروکار دارد، اما بر امور کلی غیر قابل تغییر نیز نظر دارد. حکمت عملی از دیدگاه ارسطو آگاهی است که انسان را به بهترین عمل فضیلت‌آمیز رهنمون می‌شود و توانایی سازگار کردن قاعده‌ای درست برای رسیدن به شرایط مناسب را در اختیار انسان قرار می‌دهد. از دیدگاه ارسطو بهترین راه درک حکمت عملی، این است که به صفات افراد دارای حکمت عملی توجه کنیم. وی معتقد است از جمله صفات بارز چنین اشخاصی، انسان را به سعادت کلی رهنمون می‌شود تا دست به انتخاب بزنند. در نگاه او شخص حکیم، کسی است که در زمینه‌ای مشخص به درستی محاسبه کند تا به هدف خاص ارزشمندی برسد.

ویژگی‌های حکمت عملی

اخلاق از نظر ارسطو، پاسخ به سؤال خیر چیست؟ نمی‌پردازد بلکه پاسخ به این سؤال است که در موقعیت حال چه باید کرد؟ از نظر او فضیلت اخلاقی، درستی اخلاقی هدف را تأمین و حکمت عملی، درستی روش و وسایل برای وصول به هدف را مشخص می‌کند. ارسطو فعالیت‌های انسان را در سه حوزه تئوری، پراکسیس و پوئیسس می‌داندست. فضیلت‌های عقلانی اپیستمه، سوفیا و نوس از راه تئوری کسب می‌شوند اما پراکسیس ریشه در حکمت عملی دارد و پوئیسس نیز عمل مبتنی بر تخنه است. او می‌گوید حکمت عملی معرفتی راهنما به انجام عملی قاعده‌مند (پراکسیس) است اما تخنه معرفتی راهنما به سوی ساختن اشیا (پوئیسس) است. او بین انجام عمل و ساختن تمایز قائل می‌شود زیرا انجام عمل در حکمت عملی مشروط به سنجش شرایط و موقعیت‌های خاص برای رسیدن به هدفی ارزشمند و فضیلت‌آمیز است؛ اما پوئیسس شامل توانایی ساختن چیزها برای رسیدن به کمال متناسب با آن اشیا است. مانند آنچه در معماری و آشپزی و هنر رخ می‌دهد. وی معتقد است حکمت عملی به معنای انجام اعمال شریف نمی‌باشد زیرا چه بسا افرادی رفتار عادلانه انجام دهند ولی واقعاً عادل نباشند و به اجبار قانون، زور یا جهل یا هر محرک دیگری رفتار عادلانه از خود نشان می‌دهند؛ چنین اعمالی حکمت عملی محسوب نمی‌شوند، زیرا مراد از حکمت عملی انجام اعمالی است که از روی معرفت و اراده آزاد انجام شوند. حکمت عملی توانایی انتخاب، قضاوت و اصول صحیحی است که منجر به عمل مناسب و شایسته می‌شود، لذا حکمت عملی در صورتی می‌تواند به شخص کمک کند که او تمایل به هدفی خاص داشته باشد و قادر به رسیدن به آن هدف هم باشد. شخص سنجشگر در انتخاب عقلانی، شناخت را با شهود و استدلال منطقی

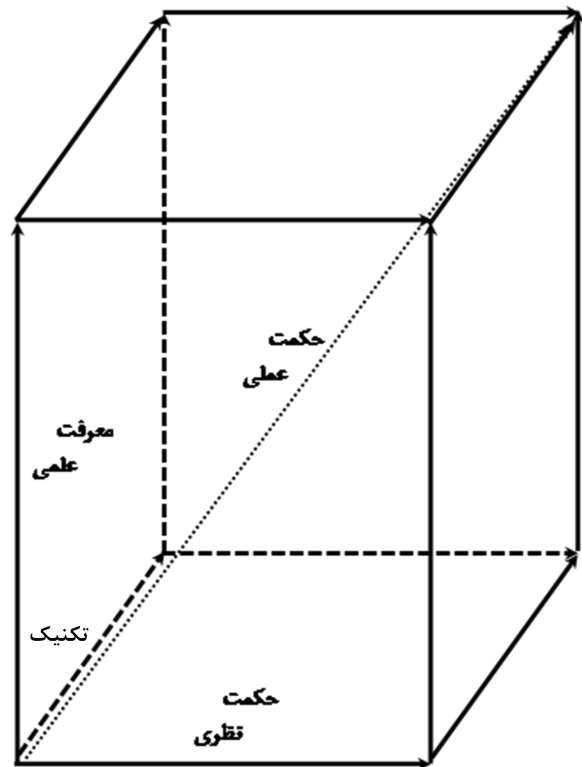
را با میل درونی ترکیب می‌کند تا به منشأ حرکت دست یابد. ارسطو از بین پنج فضیلت عقلانی سه فضیلت اپیستمه، سوفیا و نوس را ناظر بر اموری میدانست که تغییر و تبدل در آنها راه ندارد و دو فضیلت تخته و فرونسیس، برای اموری هستند که دستخوش تغییر قرار می‌گیرند و چون حکمت عملی ناظر بر تحول است و به عمل توجه دارد از اپیستمه، سوفیا، نوس و تخته متمایز دانسته شده است. () نسبت بین فضائل عقلانی گفته شده در شکل شماره (۱) نشان داده شده است. هر یک از صفحه‌های سه گانه حاصل از فضای دو محور صفحات مکعب ساخته شده به شرح زیر است:

الف) سطح حکمت علمی و فنی،

ب) سطح حکمت علمی و نظری،

ج) سطح حکمت نظری و فنی.

حکمت عملی در فضای این صفحات شکل می‌گیرد.



شکل شماره (۱): مکعب حکمت عملی

۲) ویژگی‌های معرفت علمی

۱-۲) همگانی

۲-۲) بایستگی

۳-۲) تغییرناپذیری

۴-۲) مستقل از زمینه واقعیت

۵-۲) براساس عقلانیت کلی تحلیلی

۶-۲) باور موجه درست

۷-۲) دانستن

۳) ویژگی‌های دانش فنی

۱-۳) صنعت‌گری

۲-۳) مهارت

۳-۳) هنر

۴-۳) دانستن چه کسی

۵-۳) دانستن چه چیزی

۶-۳) دانستن چه زمانی

۷-۳) دانستن چه جایی

۸-۳) دانستن چگونگی (از منظر فنی)

۴) ویژگی‌های حکمت عملی

۱-۴) اخلاق

۲-۴) تأمل درباره ارزش‌های معطوف به عمل

۳-۴) مبتنی بر ارزش‌های عقلانی- عملی

۴-۴) عملگرا، متغیر، وابسته به زمینه عمل

۵-۴) برخورداری از قابلیت تفکر منطقی

۶-۴) جهت‌گیری به سمت عمل

۷-۴) دیدن پیش‌رو

می‌توان حکمت عملی و سیر شکل‌گیری آن را در چارچوب مدیریت دانش در شکل شماره (۲) دید.

توانمندی‌های حکیم عملگرا

حکیم عملی قابلیت‌ها و ظرفیت‌هایی مانند زیر دارد:

-- قابلیت سازگار کردن قواعد درست با شرایط مناسب.

-- قابلیت به‌کارگیری حکمت نظری با زیرکی و مهارت در عمل.

-- قابلیت سنجش عقلانی نتایج مؤثر از انجام عمل.

-- قابلیت حاصل از تجربه یک زندگی خوب.

-- قابلیت ایجاد زمینه‌ها برای فهم مشترک با دیگران.

-- قابلیت ایجاد حکم درباره خوبی.

می‌توان ویژگی‌های مکعب حکمت را به شیوه زیر دسته‌بندی کرد:

۱) ویژگی‌های حکمت نظری

۱-۱) استدلال‌آوری برای حقایق هستی

۲-۱) مفهومی

۳-۱) درک عمیق

۴-۱) دانستن چرایی

- قابلیت درک ماهیت موقعیت‌ها یا پدیده‌های خاص.
- قابلیت بازسازی جزئیات در کلیات با استفاده از مفاهیم و حکایات.
- قابلیت استفاده از معانی برای تحقق بخشیدن به مفهوم خیر نهایی.

۱۷. دیدگاه کارل مارکس

کارل مارکس به قول آلتوسرکاشف قاره تاریخ بود. مارکس معتقد است پراکسیس (کار انسان) ترکیب عینیت و ذهنیت، مهمترین عامل تعیین کننده خلاق در جامعه و تاریخ است. () او در ۱۸۴۵ م در یادداشتی به فیلسوف آلمانی فویرباخ می‌نویسد: «مسئله این است که آیا فکر بشری به حقیقت عینی می‌رسد یا نه؟ این یک مسئله نظری نیست، بلکه مسئله‌ای عملی است. نزاع بر سر واقعیت یا عدم واقعیت هر فکری که خود را از عمل جدا کند، مسئله‌ای مدرن است و بس.» مارکس، پراکسیس را به بخش اساسی معرفت بشری ارتقا می‌دهد. وی برخلاف ایدئالیست‌ها، معرفت را تنها محصول آگاهی بشر ارزیابی نمی‌کند، بلکه خلق معرفت بشری را در پیوند با طبیعت و جهان واقعی می‌داند. به نظر می‌رسد اوج دیدگاه مارکس در جمله روی سنگ قبر او پیداست که در این نامه آمده است: «فیلسوفان تاکنون تنها جهان را به شیوه‌های گوناگون تعبیر کرده‌اند، اما مسئله بر سر دگرگون کردن جهان است.»

۱۸. دیدگاه مارتین هایدگر

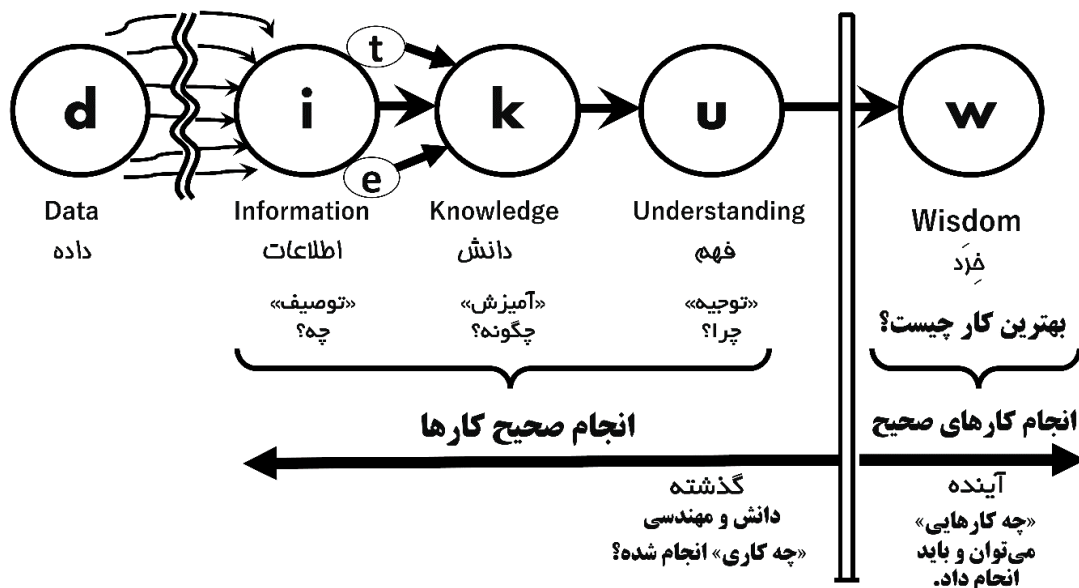
هایدگر تقسیم تفکر به انواع نظری و عملی را از دلایل انحطاط تفکر می‌داند. او آغاز تفکر تکنیکی را به مفهوم تخنه در یونان باستان مرتبط می‌داند. هایدگر معتقد است که تفکر فیلسوفان پیشاسقراطی اصل‌تر از تفکر افلاطون و ارسطو است. آن اندیشه نه نظری است و نه عملی؛ بلکه بازاندیشیدن هستی است و دیگر هیچ.

هایدگر به جهان جدا از انسان و دوگانگی ذهن و عین اعتقادی ندارد. عمل نزد او اگر فقط تأثیر و تصرف مادی در جهان نباشد نقطه آغاز و حتی مقدم بر نظر است، در کتاب هستی و زمان پراکسیس اصیل تاریخی در قالب عمل دازاین بر دیگر انحای حقیقت برتری یافته است برای هایدگر جهان نظری و طبیعی جدای از دازاین و بیرون از انسان معنایی ندارد. این دازاین است که جهان را قوام می‌بخشد و طرح خود را بر آن می‌افکند. دازاین هایدگر، سوژه (فاعل شناسای) دکارتی نیست که دارای دو قوه نظر و عمل باشد، بلکه دازاین شیوه‌ای از وجود است، بنابراین وجه عملی‌اش غالب است.

هایدگر در نامه درباره اومانیزم، از معنای عمل می‌پرسد و تأکید می‌کند که مرادمان از عمل، تولید اثری برحسب سودآوری آن است، در حالی که عمل به انجام رساندن چیزی است و به انجام رسانیدن، یعنی گشودن چیزی..

۱۹. دیدگاه گئورگ گادامر

هانس گئورگ گادامر فیلسوف آلمانی این ایده را نقد می‌کند که کنش فقط عملی ساختن نظریه است. او بر آن است که برای فهم مجدد کنش، لازم است که آن را از تضاد با علم خارج کنیم. گادامر نظریه را گسست از کنش نمی‌داند بلکه آن را امتداد و تعمیم کنش برمی‌شمرد. از دید گادامر پیوند بسیار نزدیکی میان فهم و عمل (پراکسیس) وجود دارد و روشن کردن رابطه آنها یکی از اهداف مهم هرمنوتیک فلسفی است. گادامر معتقد است که هرمنوتیک فلسفی با فلسفه عملی ارسطو پیوندی نزدیک دارد. حکمت عملی با امور خاص و تغییرپذیر سروکار دارد، نه با مسائل عام و جاودانه ثابت. این نوع حکمت، علاوه بر معرفت عقلی و کلی نیازمند تجربه نیز هست و در این معنا به معرفت یک استادکار شبیه می‌باشد.»



VII. دیدگاه هانا آرنت

هانا آرنت می‌گفت که جهان و انسان‌هایی که در آن زندگی می‌کنند یکی نیستند. جهان آن چیزی است که میان انسان‌ها وجود دارد؛ و به باور من این جهان، امروز موضوع بزرگ‌ترین نگرانی‌ها و آشکارترین تردیدهاست. او در رویکرد خود به عمل بیش از نظر توجه دارد، او در کتاب وضعیت فعالیت‌های انسانی را در سه حالتی که در پی می‌آید:

الف) دسته‌بندی زحمت/ تقلا (Labor)

ب) کار (Work)

ج) عمل/کنش (Action) می‌کند.

IX. دیدگاه هربرت بلومر

هربرت بلومر نماینده مکتب کنش متقابل اجتماعی نمادین معتقد است که انسان به مدد قوه تفسیر، رفتار خویش را در برابر دیگران یا موقعیت اجتماعی تعیین می‌کند. انسان موجود تفسیرگر و معناکننده عوامل است. انسان اگرچه در ضروریات زمان و مکان و تنگنای تاریخی درگیر و محصور در شرایط اجتماعی، و فرهنگی... است اما مشروط به شرایط نیست و هم اثر می‌گیرد و هم اثر می‌گذارد اما تعیین نمی‌شود.

نتیجه گیری

حکمت عملی، فضیلتی است که توسط فرآیندهای میل‌های عقلانی، سنجش، انتخاب حاصل می‌شود. کنش اخلاقی است و پراکسیس واقعیت تفسیر است. وجه مشترک آن دو، بازاندیشی دربارهٔ جوهر شکل‌های متفاوت عمل است. حکمت عملی خصلت عام و کلی تأمل در باب اصول را با خصلت خاص و جزئی درک وضعیتی معین ترکیب می‌کند. آنچه حکمت عملی را از حکمت نظری متمایز می‌سازد. ■

VIII. دیدگاه میشل فوکو

میشل فوکو فیلسوف فرانسوی بر آن است که در یک زمان، عمل حاصل نظریه و نتیجه آن محسوب می‌شود و در زمان دیگر عمل الهام‌بخش یک نظریه نو می‌گردد.

منابع:

- (1401) عملگرایی به شرط عقلانیت اخلاقی، نشر فوژان
- یکی از دو کتاب کهن اشعار حماسی یونان اثر هومر است. اودیسه ادامه ایلیاد است و به صورت مجموعه‌ای از سرودها گردآوری شده اما شیوه نقل آن با ایلیاد تفاوت دارد.
- در آثار متفکران یونانی رایج‌ترین معنای لوگوس، حکمت، عقل منطقی و کلام است. البته مفهوم کلمه را هم در خود دارد و به معنای صحبت کردن و سخن گفتن (تطق) نیز هست. یکی از معانی لوگوس، نشانه‌های الهی جهت راهنمایی انسان به سوی حق است. واژه لوگوس به لحاظ زبان‌شناسی با Lego پیوند دارد که به معنای محاسبه و توجیه است. از نظر هگل لوگوس معادل با روح و از نظر هایدگر از ریشهٔ Legein به معنای سخن گفتن است. لوگوس در نزد ژاک دریدا معادل با نوشتار است. یکی از معانی لوگوس، نشانه‌های الهی جهت راهنمایی انسان به سوی حق است.
- نک: درویشی، داریوش (۱۳۹۱) فیلسوف تاریک، نشر پرشش
- مُثل جمع مثال به معنی شکل (Shape) یا نمود که حقیقت امور در آنجا است.
- سید محمد انتظام، ساختار منطقی معرفت شناسی افلاطون نامه مفید، ریل، 1379 ش 24
- فضلی، قاسم (1386) فیلسوف علیه فیلسوف بازناب اندیشه، ش 84
- نک: باکوئی گرمی، حوریه - صدرمجلس، مجید - فتاحی، حسن، عبدل آبادی، علی اکبر، بررسی مقایسه‌ای نظرگاه ارسطو دربارهٔ جایگاه فضیلت اخلاقی در سعادت انسان در اخلاق نیکوماخوس و اخلاق ائودموس، تاملات فلسفی، دوره 11، ش 26، شهریور 1400
- نک: راس، دیوید (1377) ارسطو، مهدی قوام صفری، انتشارات فکر روز
- نک: غلامحسین توکلی، آموزه حد وسط ارسطویی: نقد دو خوانش و ارائه برداشتی جدید، مجله تاملات اخلاقی، ش 7، آذر 1400
- معادل‌های انگلیسی برای techné عبارتند از: skill / technical / skill / art / craft
- ملک محمدی، علی معنای فوسیس در تفکر یونانی آغازین هستی و شناخت، بهار و تابستان، 1396 ش 1
- معادل‌های انگلیسی برای واژه یونانی nous عبارتند از: intuitive reason / intellect Understanding / intuitive reasoning / intuition contemplative
- نک: مهدی قوام صفری، نوس: دانش علمی برهان‌ناپذیر و ملکه معرفتی ارسطو، فلسفه، دوره 41، ش 2، اسفند 1392
- معادل‌های انگلیسی برای phronesis مانند:
- Practical wisdom / practical common sense / practical reason / practical syllogism/prudence / will wisdom / Practical reasoning
- ارسطو (1378) اخلاق نیکوماخوس. محمدحسن لطفی تیریزی. طرح نوص 35
- نک: فیلیکس امور چادا (1398) کاربرد و گرونیس در آثار هایدگر، علی رسولی، نشر هزاره سوم اندیشه
- ملایوسفی مجید- صمدیه، مریم، ارسطو و فرونیس (حکمت عملی)، فصلنامه فلسفه و کلام اسلامی آینه معرفت، دانشگاه بهشتی، زمستان 69
- Hannu Vanharanta- Evangelos Markopoulos Visualization of the Wisdom Cube Scientific Knowledge Space for Management and Leadership. AHFE 2019 International Conference on Human Factors, and the AHFE International Conference on Human Factors in Management and Leadership
- نک: میلر، ویلیام - لنگدن موریس (1382) نسل چهارم R & D: مدیریت دانش، فناوری و نوآوری، مریم فتح‌زاده، علیرضا مهاجر، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی
- پینتر دراکر پدر مدیریت نوین در مقایسه تیولورا با مارکس گفته است: «داروین، مارکس و فروید... مثلثی تشکیل داده‌اند که از آنها به عنوان سازندگان جهان مدرن یاد می‌شود اگر اتمافی در جهان باشد باید مارکس را از این مثلث بیرون انداخته و تیولورا جی او را بگیرد.»
- حسین بشیریه (۱۳۷۴) جامعه شناسی سیاسی، نشر نی
- مارکس، کارل، تزهایی دربارهٔ فورتراخ، نشر کارگری سوسیالیستی، ص 5
- دازین (Dasein = da - sein - بودن) و ازای آلمانی که در انگلیسی به Existence ترجمه شده است. این واژه در فارسی به برجاستی ترجمه و گاه به صورت اصلی آورده می‌شود.
- هرتی‌علی (1398) پراکسیس و تئوری در فلسفه هایدگر، نقد فرهنگ
- نک: راه بار، ندا - خیاری کناری مهدی، ارایگنیس: خاستگاه زبان و فهم در اندیشه هایدگر و گادامر، هستی و شناخت ج پنجم پاییز و زمستان 1397، ش 2
- Martin Heidegger, Letter on Humanism, in Basic Writings: Nine Key Essays, plus the Introduction to Being and Time, trans. David Farrell Krell (London, Routledge; 1978), p. 208
- مزرعه، نسرین، از نظر تا عمل، مجله سوره اندیشه، خرداد و تیر 1393، ش 76
- نک: معین زادمهدی (1398) گادامر و علوم انسانی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه
- سخنرانی دکتر مزک رحبی عضو هیئت علمی گروه غرب شناسی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی با موضوع: نسبت میان فهم و کنش: نگاهی هرمنوتیکی ۳۱ تیر ۱۳۹۳.
- ریانی گلپایگانی، علی، هرمنوتیک فلسفی در اندیشه گادامر، قیسات، 1381، ش 23
- نک: زارت، هانا (۱۳۸۹) وضع بشر، مسعود علیا، ققنوس
- نک: فوکومیشل (1389) نظم اشیاء، پژوهشگاه مطالعات فرهنگی و اجتماعی
- نک: تنهایی، ح.ا. (۱۳۸۸) هربرت بلومر و کنش متقابل گرایی نمادی، نشر بهمن برنا

مدل‌ها و رویکردهای خرد در مدیریت

دکتر آذر صائمیان

رئیس شورای سیاست‌گذاری مجله مدیریت

چکیده

برای موفقیت در اقتصاد رقابتی جهانی امروز، شرکت‌ها باید رهبری خود را در تمام سطوح ارزیابی کنند. آیا سازمان‌ها بیشتر از رهبران، رئیس دارند؟ مدیریت آنها هوشمندانه است یا عاقلانه؟ رهبران باهوش دانش حل مشکلات را دارند، اما رهبران خردمند تلاش می‌کنند تا درک عمیق‌تری نسبت به مسائل داشته باشند. خرد در مدیریت کسب و کار فراتر از رسیدن به اهداف است. رهبران خردمند مهارت‌های رهبری خاصی دارند که فراتر از نیازهای روزمره یک شغل است، رهبران خردمند تصمیمات یک طرفه نمی‌گیرند. در عوض، آنها تحت تأثیر ادراکات مختلف تیم خود و همچنین کسانی که خارج از شرکت هستند، قرار می‌گیرند. تصمیمات آنها بر اساس تجربیات شخصی و تجربه دیگران است و همچنین آنچه را که نه تنها برای شرکت بلکه برای کل جامعه خوب است نیز در نظر می‌گیرد.

رهبران خردمند، آزاداندیشی و ریسک‌پذیری را الگوبرداری کرده و تشویق می‌کنند، زیرا معتقدند آزمایش تئوری‌ها و استدلال نتایج، به پرورش خرد به همه افراد کمک می‌کند. راه دیگری که آنها قصد دارند ظرفیت دیگران را به حداکثر برسانند این است که آنها را به اندازه کافی جلو ببرند تا از آستانه ناراحتی عبور از نفع شخصی خود، گذر کنند. زیرا قرار گرفتن در حالت ناراحتی جزئی می‌تواند خرد و همچنین خلاقیت را پرورش دهد.

کلیدواژه: خرد، خرد عملی، رهبران خردمند

خرد چیست؟

خرد واژه‌ای گسترده‌تر از دانش و هوش است. این کیفیت انسان است که فکر کند، عمل کند یا تشخیص دهد که چه چیزی بهترین، درست، واقعی و ماندگار است. استفاده از خرد، دانش و تجربه، در زمان، مکان، روش و موقعیت مناسب به منظور دنبال کردن بهترین مسیر ممکن. توانایی قضاوت و تصمیم‌گیری سودمند و سازنده را در زندگی پرورش می‌دهد. دانش و درک اساس خرد است، اما تجربه کلید رسیدن به خرد است. خرد، دانش و تجربه را در بینش‌ها متحد می‌کند و درک فرد را از روابط و معنای زندگی افزایش می‌دهد. خرد موجودی نیست که بتواند تعریف دقیق داشته باشد، خرد یک فرآیند است، یک جست‌وجوی پایان‌ناپذیر (Seneca ۱۹۶۹).

یافتن یک تعریف جامع از خرد دشوار است. روان‌شناسی معاصر تعاریفی از خرد دارد که مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی، تا دانش عقلانی و عملی را شامل می‌شود. اکثر تعاریف به خرد به عنوان ضرورتی برای ایجاد دنیایی بهتر اشاره می‌کنند. استرنبرگ (۲۰۱۹) معتقد است هدف خرد، که شامل هوش، خلاقیت و پایگاه دانش است، خیر عمومی می‌باشد. این دیدگاه که خرد ادغام فضیلت و شوخ طبعی است توسط همه نظریه‌های حکمت به رسمیت شناخته شده است. بالتس و استودینگر (۲۰۰۰) استدلال می‌کنند که خرد "ادغام کامل ذهن و فضیلت" است. برجسته‌ترین مدل خرد سه بعدی (آردلت، ۲۰۰۳) بر مؤلفه‌های شخصیتی، عاطفی و انگیزشی خرد تأکید می‌کنند. وی شفقت را به عنوان یک عامل مهم خرد بعداً اضافه می‌کند که منجر به خیر عمومی شود.

گروه سوم از مدل‌های خرد بر خرد به عنوان نتیجه یادگیری از زندگی از طریق بازتاب تجربیات قبلی تمرکز می‌کنند. این مدل‌ها فرض می‌کنند که هم مؤلفه‌های شناختی، مانند تأمل در خود، و هم مؤلفه‌های غیرشناختی، مانند گشودگی، برای کسب بینش خردمندانه از تجربیات زندگی ضروری هستند. ((مدل HERO(E) جفری دین وبستر (وبستر، ۲۰۰۷)). به طور مشابه، گروسمن و همکاران. (۲۰۲۰) یک مدل خرد مشترک را پیشنهاد کرد که شامل دو عنصر است: فراشناخت و آرزوهای اخلاقی. آنها حکمت را در علوم تجربی به عنوان "تعالی مبتنی بر اخلاق در جنبه‌های خاصی از فراشناخت" تعریف کردند. استرنبرگ (۲۰۱۹)، می‌گوید ما با گروسمن موافقیم که هیچ عامل خرد فرا موقعیتی وجود ندارد و قاطعانه معتقدیم که خرد انسانی در حوزه‌های خاصی ظاهر می‌شود. وی معتقد است دو شکل خرد یعنی خرد شخصی و خرد اجتماعی لزوماً منطبق نیستند. یک فرد می‌تواند به طور کلی در خرد اجتماعی شرایط بالا و مطلوبی داشته باشد ولی در خرد شخصی در شرایط پایین باشد به عنوان مثال، مارتین لوتر کینگ، گاندی و آلبرت اینشتین خرد زیادی در حرفه خود نشان می‌دهند اما نه در زندگی شخصی خود. استرنبرگ ثابت می‌کند خرد اکثر مردم در یک حوزه خاص است و تعداد کمی از آنها دارای خرد عمومی هستند، چه رسد به اینکه حکمت جهانی در همه زمان‌ها و مکان‌ها داشته باشند. خرد برای محققان مدیریت حداقل به دو دلیل کلیدی است:

(۱) اهمیت آن در توسعه و اثربخشی فردی و رهبری؛

(۲) پیچیدگی، که اندازه‌گیری آن را سخت می‌کند.

برخی از ابعاد خرد که بر روی آنها توافق وجود دارد شامل تأمل، گشودگی

به تجربه، گرایش متقابل، تحمل ابهام، حساسیت اخلاقی و داشتن تجربه است. برای آن که درک بهتری از مفهوم خرد به دست آید تعاریفی از خرد در جدول ۱ ارائه می‌شود.

واضح است که دانش تخصصی متبلور خرد و حکمت نیست. اگر چه معرفت قطعاً شرط لازم برای خرد است، اما تنها افرادی که بتوانند دانش را به طور خلاقانه به نفع بسیاری از مردم استفاده کنند، عاقل نامیده می‌شوند. حداقل سه نوع از افراد دارای دانش عمیق عاقل تلقی نمی‌شوند:

(الف) افراد با دانش منسوخ:

(ب) افرادی که دانش کتاب درسی زیادی دارند، اما قادر به استفاده از آن در عمل نیستند.

(ج) افرادی با دانش فراوان کتاب درسی که فقط برای منافع خود یا نزدیکانشان به بهای نادیده گرفتن منافع عمومی عمل می‌کنند.

بنابراین، نظریه مشهور استرنبرگ (۱۹۹۸) به وضوح خرد را از دانش متمایز می‌کند، در حالی که پارادایم خرد برلین، دانش تخصصی را برای خرد ضروری می‌داند (بالتس و استودینگر، ۱۹۹۳، ۲۰۰۰). فرانکلین دیدگاهی از خرد را که سقراط دارد، بدین شرح خلاصه می‌کند: "عاقل از نظر معرفتی متکبر نیست. انسان عاقل از نظر معرفتی متواضع است" یعنی حدود علم خود را به خوبی می‌شناسد.

برای توسعه حوزه حکمت پژوهی، لازم است بتوان به طور عینی و قابل اعتماد خرد را اندازه‌گیری کرد. این امر یک چشم‌انداز چالش برانگیز

است. این که از مردم بپرسید «چقدر عاقل هستید؟» نتایج مفیدی در بر نخواهد داشت. موضوع با این واقعیت پیچیده تر می‌شود که افراد عاقل اغلب از محدودیت‌های درک خود بیشتر از دیگران آگاه هستند، به این معنی که افراد عاقل ممکن است خود را احمق و افراد نادان خود را عاقل معرفی کنند. با این حال آیا واقعاً می‌توان خرد را به طور معناداری سنجید؟ جویدیت گلوک، استاد روان‌شناسی رشد در دانشگاه کلاگنفورت و محقق مشهور حکمت می‌گوید: «افراد واقعاً عاقل بعید است که خود را عاقل معرفی کنند، بنابراین ممکن است در مقیاس‌های خرد نمره کمتری نسبت به دیگران کسب کنند.» یا به قول سقراط، عاقل می‌داند که نمی‌داند.

با این وجود، در جامعه پژوهشی نسبت به سنجش خرد خوش بینی وجود دارد. در مطالعه‌ای در سال ۲۰۰۹ که دیدگاه‌های محققان پیشرو حکمت در سراسر جهان را بررسی می‌کرد، بر روی ۹ ویژگی بیان شده حکمت توافق قوی وجود داشت که یکی از آنها «خرد قابل اندازه‌گیری است» بود. در شکل ۱ هشت خصلت خرد ارائه می‌شود.

تحقیقات دانشگاه کالیفرنیا، سن دیگو، درک، ساخت و توسعه خرد را نسبتاً ساده می‌کند. این تحقیقات بیان می‌کند پنج عنصر کلیدی برای توسعه خرد وجود دارد:

۱- در نظر گرفتن منافع دیگران: یکی از اجزای اصلی خرد، احساس همدلی، نوع دوستی و توانایی همکاری با دیگران است. هنگام تصمیم‌گیری در مورد مسیر عمل، فرد عاقل به این فکر می‌کند که اعمالش چه تأثیری بر اطرافیانش می‌گذارد. از آنجایی که هیچ یک از ما در خلاء زندگی نمی‌کنیم، توانایی در نظر گرفتن نفع جامعه مهم

جدول ۱- تعاریف خرد

نویسنده	تعریف	اجزاء	ذهن / عقل / استعداد / هوش
(Walsh 2015)	خرد عبارت است از بینش دقیق و درک عمیق از خود و مسائل اصلی وجودی زندگی، به علاوه پاسخگویی خیرخواهانه ماهرانه.	نگرش‌ها و رفتارهای اجتماعی نسبی‌گرایی / تساهل ارزشی؛ هموستاز عاطفی	تصمیم‌گیری اجتماعی، دانش عملی از زندگی، بازتاب / درک خود، تشخیص و اثربخشی با عدم قطعیت و ابهام، تیزبینی
(Nayak 2016)	خرد تعادلی است بین عاملیت فعال و انفعال و پذیرش قرار گرفتن در موقعیت‌های دشوار و شناخت مسئولیت‌های اخلاقی	شناخت مسئولیت‌های اخلاقی، یافتن خود در شرایط دشوار	تعادل بین عاملیت فعال و انفعال
Weststrate & (Gluck 2017)	خرد به مثابه مجموعه‌ای از دانش مبتنی بر تجربه در مورد مسائل اساسی زندگی انسان است که هم گسترده و عمیق و هم ضمنی و آشکار است.	تنظیم هیجان	تسلط بر همدلی، باز بودن، انعکاس
Jeste & Lee ((2019)	خرد ممکن است به عنوان یک ویژگی پیچیده انسانی با چندین مؤلفه خاص تعریف شود: تصمیم‌گیری اجتماعی، تنظیم احساسات، رفتارهای اجتماعی، خوداندیشی، پذیرش عدم اطمینان، قاطعیت و معنویت. تصمیم‌گیری	تصمیم‌گیری اجتماعی، تنظیم هیجان، رفتارهای اجتماعی خود	انعکاس، قاطعیت، آرمان خواهی پذیرش عدم قطعیت،
Grossmann et al(2020)	خرد عبارت است از تعالی اخلاقی در جنبه‌های خاصی از فراشناخت	تعالی اخلاقی	متا شناختی

رویکرد جالب دیگری نیز در مفهوم خرد وجود دارد که بر اساس آن خرد

در مجموع دارای شش بعد است:

۱. عملی بودن به عنوان توانایی فرد برای استدلال دقیق؛
۲. بازتاب به عنوان توانایی فرد برای به خاطر سپردن زندگی گذشته و حال خود؛
۳. گشودگی به عنوان گوش دادن و مدارا با دیدگاه‌های جایگزین و راه حل‌های ممکن برای مشکلات؛
۴. داشتن استعداد تعاملی به عنوان توانایی فردی برای تنظیم احساسات و عواطف خود و درک احساسات و رفتار دیگران؛
۵. متناقض به عنوان توانایی فرد برای تحمل عدم قطعیت و ابهام؛
۶. حساسیت اخلاقی به عنوان اخلاق فردی قضاوت و داشتن تجربه در موقعیت‌های چالش برانگیز زندگی.



شکل ۱- هشت خصلت خرد

گلوک و بلوک (گلوک و همکاران، ۲۰۱۹) پیشنهاد کردند بیشتر مدل تجربه زندگی به عنوان نظریه ای در مورد چگونگی خرد توسعه می‌یابد. آنها رویدادهای تغییر دهنده زندگی را به عنوان منبع اصلی در نظر می‌گیرند. برای توسعه خرد عاقل تر شدن در موضوعاتی مانند توانایی مدیریت عدم قطعیت و غیرقابل کنترل بودن، باز بودن تفکر نسبت به دیدگاه‌های متفاوت و تجربیات جدید، حساسیت‌های عاطفی و موضوعات اخلاقی از اهم موارد است.

خرد در مدیریت

"خرد در مدیریت" در آینده نزدیک جایگزین "مدیریت دانش" خواهد شد، سنت توماس اکویناس معتقد است خردمندی مسیر متعالی است که می‌تواند بسیاری از مشکلات حاضر جوامع را مرتفع کند وی معتقد است "لنگیدن در مسیر درست بهتر از این است که با قدرت در مسیر اشتباه قدم بردارید".

خرد باید نه تنها مبتنی بر مبنای عقلانی باشد بلکه با نگاه به آینده، یعنی دیدن تأثیر اعمالمان بر روی محیط زیست، طبیعت، افراد دیگر و در نهایت در کل بشریت باشد (ماکسول، ۲۰۲۱). وی معتقد است کلیه اعمال و اقدامات باید بر پایه تصمیمات اخلاقی باشد و باید بر اساس ارزش‌ها و همچنین برای دست یابی به خیر عمومی عمل کرد. طبق نظریه (Flybjerg ۲۰۰۱) مدیریت باید به دنبال یافتن پاسخ سوالات زیر باشد: ما کجا هستیم؟ به کجا می‌رویم؟ در مسیر ما چه کسی سود می‌برد، چه کسی ضرر می‌کند و با کدام مکانیسم قدرت، این کار انجام می‌شود؟ آیا این توسعه، مطلوب است؟ در این باره چکار باید بکنیم؟

است باید بدانیم که چگونه هر انتخابی نه تنها بر خودمان، بلکه بر اطرافیان ما تأثیر می‌گذارد.

۲-مدیریت برخوردار: یکی دیگر از عناصر خرد، توانایی تنظیم احساسات است. همان طور که به دنبال توسعه خرد هستیم، فعالانه در مورد وضعیت ذهنی، نظرات و نگرش‌های خود باید فکر کرد و مراقب بود که چگونه احساسات خود را کنترل و مدیریت می‌کنیم.

۳-تحمل ارزش‌های متنوع: خرد و خرد ورزی با تحمل ارزش‌های متنوع مرتبط است. خرد مستلزم یادگیری مداوم است، و این فقط می‌تواند ناشی از گشودگی واقعی نسبت به دیدگاه‌های مختلف و اعتقادی باشد. افراد عاقل همچنین احساس فروتنی دارند، متوجه می‌شوند که دیدگاه آنها تنها دیدگاه حاکم نیست به همین دلیل همواره اذعان دارند که دانش آن‌ها در مورد همه چیز اندک است. Sockman می‌گوید: "هر چه جزیره دانش بزرگتر باشد، خط ساحلی شگفتی آن طولانی تر است".

۴-عدم اطمینان: یکی دیگر از عناصر خرد، توانایی مقابله مؤثر با ابهام است. به عنوان انسان، ما خواهان وضوح و یقین هستیم، بنابراین بلوغ خرد به ما اجازه می‌دهد تا از طریق این تمایل طبیعی کار کنیم و راه‌هایی برای قضاوت، اقدام و سازنده بودن حتی بدون وضوح زیاد پیدا کنیم. این شبیه به تخصص چابک است، که در آن گام‌های کوچک و بهبود تدریجی امکان ادامه سفر را فراهم می‌کند و می‌توانیم با وجود ابهام، پیشرفت ثابتی داشته باشیم.

۵- نگاه عمیق و بلندمدت: خرد همچنین از طریق توانایی کنار گذاشتن سود کوتاه‌مدت برای تصمیم‌گیری برای افق طولانی‌تر ایجاد می‌شود.

رهبران خردمند

مک کنا و همکاران (۲۰۰۹) پنج گزاره برای رهبری خردمندان را توسعه و مورد بحث قرار داد. آنها استدلال کردند که رهبران خردمند:

۱. از دلیل و مشاهدات دقیق استفاده می‌کنند.
۲. عناصر غیرعقلانی و ذهنی در زمان تصمیم‌گیری را به خوبی بررسی می‌کنند.
۳. ارزش‌گذاری برای نتایج انسانی و با فضیلت را به خوبی می‌دانند.
۴. اقدامات عملی محور نسبت به زندگی دارند.
۵. زیبایی‌شناسی را درک می‌کنند.

نوناکا و تاکوچی (۲۰۱۱) استدلال کرد که رهبران خردمند (یعنی رهبری phronetic) می‌توانند:

۱. خوبی را قضاوت کنند.
۲. ماهیت اقدامات را درک کنند.
۳. زمینه‌های مشترک ایجاد کنند.
۴. ارتباط با ماهیت پدیده‌ها داشته باشند.
۵. اعمال قدرت سیاسی کنند.
۶. خرد عملی را در دیگران پرورش دهند.

به گفته پینک (۲۰۰۶)، خردمند فردی خلاق است که مهارت‌های شناختی و عاطفی را با هم ترکیب می‌کند، استعداد و توانایی تعامل با دیگران را دارد و ارزش‌های انسانی، اخلاق و فضایل را توسعه می‌دهند. یک رهبر خردمند، هنگام در نظر گرفتن قضاوت عقلانی، ظرفیت آشکارسازی نامشهودات و بینش و مهارت‌های انسان‌گرایانه را دارد. «عقل بودن یعنی قادر باشیم با موقعیتی که گیج‌کننده یا نامطمئن است کنار بیاییم و با به کارگیری تجربه، قضاوت درستی داشته باشیم».

خرد عملی در مدیریت چیست؟

علاقه به فضایل در تجارت و مدیریت، هم در میان دانشمندان و هم در میان متخصصان در حال افزایش است. جالب توجه است یکی از فضیلت‌هایی که باید برجسته باشد اما تا حدودی نادیده گرفته شده است، phronesis یا خرد عملی است. ارسطو به صورت مفصل و مستقل مبحث فرونسیس یا خردعملی (phronesis) را در مرکز توجه خویش قرار داده و بدان پرداخته است. وی خرد عملی را از جمله فضایل عقلانی می‌داند که لازمه رسیدن به سعادت برای هر فرد و جامعه‌ای محسوب می‌شود. phronesis توسط ارسطو به عنوان "مادر" تمام

فضایل دیگر توصیف می‌شود. خرد عملی یک عنصر اصلی در حال ظهور در مدیریت و رهبری را به تصویر می‌کشد. اندازه‌گیری خرد عملی در رهبران از طریق در نظر گرفتن سه بعد پیشنهاد می‌شود:

۱. "دیدن و مطالعه" یعنی در مورد واقعیت‌های پیچیده در هر فرآیند تصمیم‌گیری خاص، تأمل شود.
۲. "قضاوت" یعنی درک، قضاوت و تعمد راه درست برای رسیدگی به آن واقعیت
۳. "عمل کردن" یعنی بر اساس تصمیم عمده خود به درستی پیش رفتن.

در زمینه خرد عملی در مدیریت سؤالاتی مطرح است از جمله: آیا دوره مدیریت دانش به زوال رفته است؟ و آیا حرکت تکاملی از سمت مدیریت دانش به سمت خرد در مدیریت در حال شکل‌گیری است؟ خرد به عنوان درجه بالاتری از دانش، که امکان عمل عاقلانه را فراهم می‌کند، شناخته شده است. خرد در مدیریت از منظر سرمایه‌انسانی توسط مک کنا و رونی (۲۰۰۵) مورد بررسی قرار می‌گیرد. آنها استدلال کردند که «همان‌طور که مدیریت دانش محدود است این احتمال وجود دارد که خرد در مدیریت نیز تضعیف شود. آن‌ها عدم آگاهی در مورد خرد را مورد تعمق قرار می‌دهند.

برخی از ویژگی‌های خرد عملی در مدیریت عبارتند از:

۱. استدلال مدیریتی، تصمیم‌گیری و عمل هم زمان را بهبود می‌بخشد.
۲. ادغام و متعادل کردن چندین علایق، عقلانیت، احساسات، چالش‌ها را انجام می‌دهد.
۳. با هدایت و راهنمایی شکوفایی انسان توسعه می‌دهد.
۴. با در نظر گرفتن شرایط اجتماعی اقدام می‌کند.
۵. به تنوع آرا و عقاید احترام می‌گذارد.
۶. در انجام اقدام مناسب و معتبر به شیوه ای خودآگاه، پیشرو است.
۷. به میراث فرهنگی و معنوی پای بند است.
۸. آگاه از ناقص بودن وجود انسان و متواضع در برابر دست آوردها و توانایی‌های خود و دیگران است.
۹. همیشه هدف قرار دادن تحقق در عمل را دنبال می‌کند.

همچنین خرد عملی دارای هشت ویژگی است: کنش‌گرایی، یکپارچگی، هنجاری، اجتماعی، وابسته به کثرت‌گرایی، وابسته به شخصیت، تأکید بر میراث فرهنگی و شناخت محدودیت‌ها (باخمن و همکاران، ۲۰۱۸). خرد عملی این است که بدانیم چگونه خوب زندگی کنیم به این معنا که بدانیم چگونه رفتار کنیم. دانستن نحوه رفتار کردن، یک مهارت تصمیم‌گیری تخصصی است که از مجموعه ای از پنج مهارت فرعی (شهودی، مشورتی، فراشناختی، خودتنظیمی و تزکیه خود) تشکیل شده است.

آیا می‌توانیم خرد را مدیریت کنیم؟

خرد از ویژگی‌های انسان است که در کل زندگی فرد تکامل می‌یابد. خرد قابل مدیریت نیست، بلکه پرورش و توسعه می‌یابد که نتیجه آن عاقل تر شدن است. (باخمن و همکاران، ۲۰۱۸). اگرچه خرد فی نفسه قابل مدیریت نیست اما توجه مدیران را به سمت درک بهتر و تمرین خرد هدایت می‌کنند. با این حال استرنبرگ و کرمی (۲۰۲۱). پیشروی به سوی خردورزی را این گونه بیان می‌کنند که انسان‌ها به عنوان موجوداتی خطاپذیر هستند که می‌توانند از اشتباهات خود درس بگیرند و آنها را یکی پس از دیگری تصحیح کنند. (Jakubik, ۲۰۲۱) با این تعابیر به جای اصطلاح "مدیریت خرد" عباراتی مانند «خرد و مدیریت» یا «خرد در مدیریت» توصیه شده است.

تفاوت‌های اصلی بین دانش و خرد

درک محدودیت‌های دانش خود جزء ضروری خرد است. مبنا قرار دادن باورها و اعمال خود بر اساس چیزهایی که ادعا می‌کنیم می‌دانیم اما واقعا نمی‌دانیم، منجر به رفتارهای احمقانه و حتی خطرناک می‌شود. بسیاری از مردم به اشتباه دانش را در کنار خرد قرار می‌دهند، اما حقیقت این است که آنها متفاوت هستند. نقل قول‌ها و سخنان علم و حکمت فراوانی از سوی صاحب نظران و شخصیت‌های بزرگ بیان شده است که اهمیت این دو اصطلاح را مشخص می‌کند. سر فرانسیس بیکن گفت: "دانش قدرت است" در حالی که گوتام بودا معتقد است

"خرد بالاترین فضیلت در بین پنج فضیلت است".

- برخی از تفاوت‌های اصلی بین دانش و خرد بشرح زیر می‌باشد:
۱. دانش عموماً در بیرون جستجو می‌شود، اما خرد با رفتن به درون یافت می‌شود.
 ۲. دانش انباشت اطلاعاتی است که از طریق آموزش یا تجربه آموخته شده است. از سوی دیگر، خرد زمانی است که بدانی چگونه دانش خود را به نفع دیگران به کار ببری.
 ۳. دانش از طریق به دست آوردن اطلاعات یا یادگیری از حقایق با مشاهده یا آموزش به دست می‌آید. برخلاف خرد که از طریق تجربیات روزمره در زندگی در فرد ایجاد می‌شود.
 ۴. دانش چیزی جز اطلاعات سازمان یافته نیست. این در مورد انبوهی از اطلاعات نیست، اما باید مرتبط باشد. برعکس، خرد کیفیتی است برای پیاده سازی دانش در زندگی عملی.
 ۵. دانش، ماهیت انتخابی دارد، در اصل فقط اطلاعات تخصصی را ذخیره می‌کند. برعکس، خرد جامع و یکپارچه است.
 ۶. دانش قطعی است در حالی که خرد غیر قطعی است.
 ۷. دانش منجر به درک موضوع خاص می‌شود، در حالی که خرد، قدرت تشخیص و استدلال را در شخص ایجاد می‌کند.
 ۸. رویکرد دانش نظری است. در مقابل خرد رویکردی معنوی دارد.
 ۹. دانش مرتبط با فکر است، خرد با ذهن ارتباط یکسانی دارد.
 ۱۰. دانش صرفاً دانستن است در حالی که خرد دیدگاه و توانایی قضاوت درست در مورد یک موضوع است.
- در جدول ۲ مبنای مقایسه دانش و خرد ارائه شده است.

جدول ۲- مبنای مقایسه دانش و خرد

مبنای مقایسه	دانش	خرد
معنی	جمع آوری اطلاعات و حقایق در مورد چیزی یا شخصی با یادگیری و تجربه، دانش است.	خرد توانایی قضاوت و انتخاب درست در زندگی است.
چیستی	اطلاعات سازمان یافته	دانش کاربردی
ماهیت	انتخابی	جامع
فرآیند	قطعی	غیر قطعی
نتیجه	درک	قضاوت
رویکرد	نظری	معنوی
اکتساب	به دست می‌آید یا آموخته می‌شود	توسعه یافته است
مرتبط	فکر	ذهن

جدول ۳- تفاوت دانش، هوش و خرد			
مثال ها	دانش	هوش	خرد
مثال اول	داشتن دایره لغات عالی دانش است.	توانایی استفاده از این واژگان برای سخن گفتن شیوا، هوش است	دانستن اینکه چه زمانی صحبت کنیم و چه زمانی سکوت کنیم، خرد است.
مثال دوم	یادگیری تکنیک‌های کسب درآمد دانش است	استفاده از این تکنیک‌ها برای به دست آوردن پول هوشمندی است	اجازه ندادن به پول که بر ما حکومت کند، خرد است.
مثال سوم	یادگیری در مورد ستارگان و سیارات دانش است.	استفاده از این دانش برای نوشتن کتاب هوشمندی است.	درک اینکه چقدر در مورد این جهان پهناور اطلاعات کمی دارید، خرد است.
مثال چهارم	یادگیری در مورد چگونگی رسیدن به اهداف خود دانش است.	برنامه ریزی و تلاش برای رسیدن به هدف، هوشمندی است.	یادگیری لذت بردن از فرآیند و عدم دل‌بستگی بیش از حد به نتیجه، خرد است.
مثال پنجم	یادگیری هنرهای رزمی دانش است.	استفاده از این دانش برای دفاع از خود هوش است.	دانستن اینکه چه زمانی باید مبارزه کرد و چه زمانی از رویارویی اجتناب کرد، خرد است



برخی تفاوت‌های کلیدی دانش، هوش و خرد با ذکر چند مثال بشرح جدول ۳ (صفحه روبرو) ارائه می‌شود.

جمع بندی

مدل‌های مختلف خرد ارائه شده توسط محققان به جای اینکه در تضاد با یکدیگر باشند مکمل یکدیگر هستند و عناصر مختلف آنها ممکن است ما را قادر به توضیح رفتار عاقلانه در زندگی واقعی کند. بین دانش و خرد تفاوت وجود دارد، اما این دو مفاهیمی به هم پیوسته هستند. **دانش بدون خرد ممکن است، اما خرد بدون دانش غیرممکن است. در حالی که دانش محدود است، خرد پایان قابل مشاهده ای ندارد.** دانش می‌تواند اثرات مثبت یا منفی داشته باشد، به این معنا که اگر افراد به درستی از آن استفاده کنند، می‌تواند سودمند باشد اما اگر از آن دانش در جهت نادرست استفاده کنند، می‌تواند به دیگران آسیب برساند. بر خلاف آن، خرد فقط نتایج مثبت دارد، زیرا در خرد شاهد اجرای دانش با نگرش فعال و خیرخواهانه هستیم. سخن آخر آن که تمامی تلاش نظریه پردازان این حوزه بر این اصل استوار است که نتیجه خرد باید به حداکثر رساندن سود به جامعه باشد به نحوی که بتوان خرد را از حوزه شخصی به حوزه اجتماعی گسترش داد. ■

دانش انباشت اطلاعات (حقایق، ایده ها، مهارت‌ها و غیره) است. هوش توانایی تشخیص، درک و به کارگیری دانش است، در حالی که خرد توانایی نگاه کردن و درک چیزها از منظر عمیق تر است. در حالی که دانش محدود است، خرد پایان قابل مشاهده ای ندارد. دانش می‌تواند اثرات مثبت یا منفی داشته باشد، به این معنا که اگر افراد از آن به درستی استفاده کنند، می‌تواند برای افراد مفید باشد، اما اگر از آن دانش در جهت نادرست استفاده کنند، می‌تواند به دیگران آسیب برساند در حالی که خرد فقط نتایج مثبت دارد، زیرا در مسیر اجرای دانش با نگرش فعال و خیرخواهانه است.

خرد عملی این است که بدانیم چگونه خوب زندگی کنیم به این معنا که بدانیم چگونه رفتار کنیم. دانستن نحوه رفتار کردن، یک مهارت تصمیم گیری تخصصی است که از مجموعه ای از پنج مهارت فرعی (شهودی، مشورتی، فراشناختی، خودتنظیمی و تزکیه خود) تشکیل شده است.

منابع:

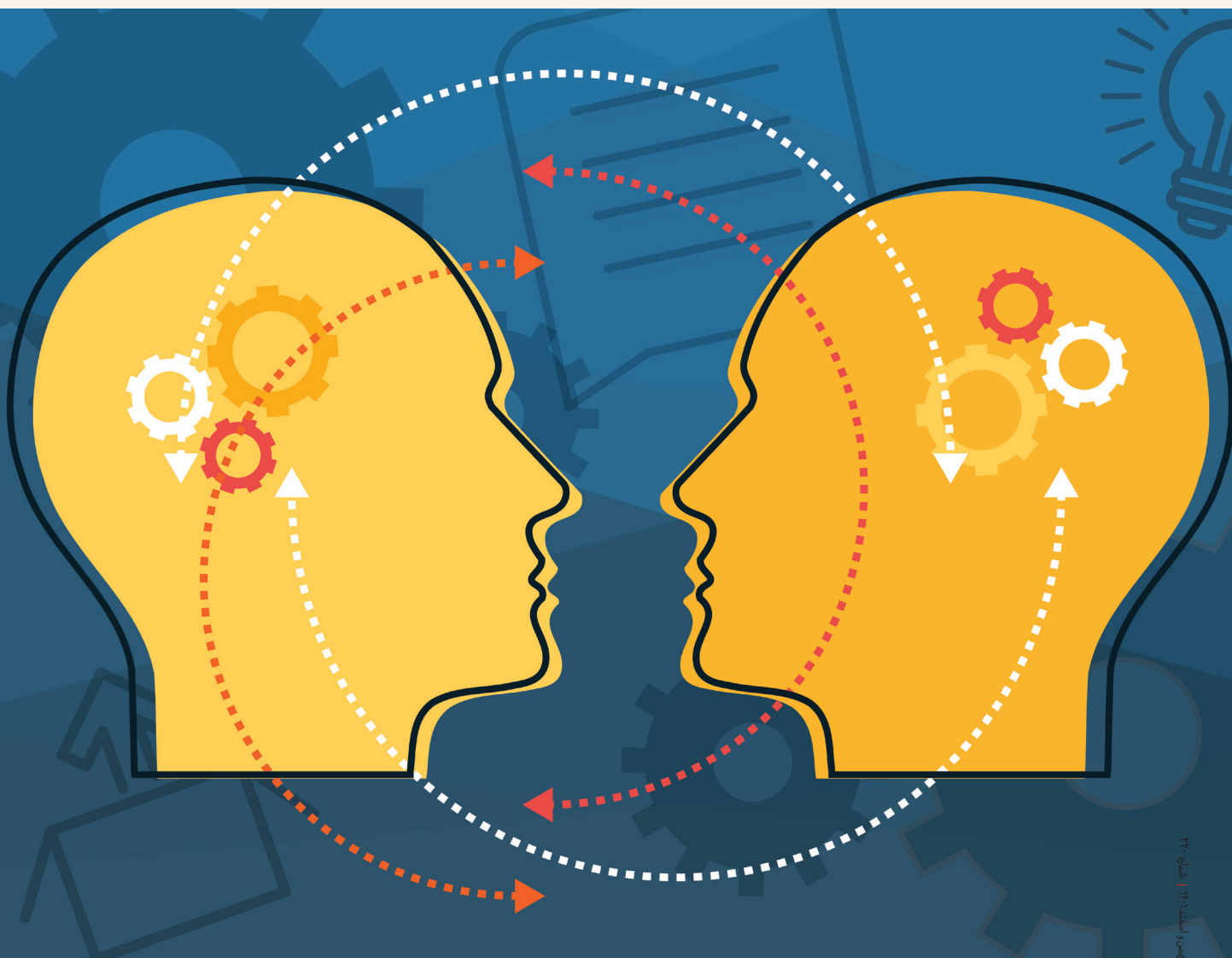
1. An Introduction to "Purpose Engineering": An Essay on "Practical Wisdom" and Innovation Noboru Konno, kindai Management Review Vol. 2, 2014 (ISSN: 21866961-)
2. A multifunction approach to assessing Aristotelian phronesis (practical wisdom) Catherine Darnell Blaine J. Fowers, Kristján Kristjánsson <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111684> Get rights and content
3. Difference Between Knowledge and Wisdom, Surbhi S, Last updated on March 25, 2019.
4. From knowledge to wisdom: will wisdom management replace knowledge management? Maria Jakubik, and Peeter Muursepp, Emerald 1 October 2021
5. The Wisdom Development Scale: Translating the Conceptual to the Concrete See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/279327684>
6. The Wisdom Researchers and the Elephant: An Integrative Model of Wise Behavior Judith Glück¹ and Nic M. Weststrate Personality and Social Psychology Review 2022, Vol. 26(4) 342–374
7. Traditional Ecological Knowledge versus Ecological Wisdom: Are They Dissimilar in Cultural Landscape Research? Rosyi Damayanti T. Manningtyas, Katsunori Furuya, MDPI
8. Wisdom and management: a conceptual study on wisdom management Aslı Küçükaslan Ekmeççia, Seray Begüm Samur Teramanb, Pınar Acarc, 10th International Strategic Management Conference, ELSIVER, Social and Behavioral Sciences 150 (2014) 1199 – 1204
9. Wisdom: Meaning, structure, types, arguments, and future concerns, Kaili Zhang, Juan Shi, Fengyan Wang & Michel Ferrari, Springer, Personality and Individual Differences Volume 196, October 2022,
10. Wisdom: Meaning, structure, types, arguments, and future concerns, Kaili Zhang, Juan Shi, Fengyan Wang & Michel Ferrari, Published: 21 March 2022 Current Psychology.

خرد اجتماعی و سازمانی؛ معنا، ساختار، انواع و کاربردها

محمود زمانی
دانشجوی دکتری مدیریت، دانشگاه آزاد، واحد علوم و تحقیقات

دکتر اکرم نیرزیا
عضو هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان تهران

دکتر محسن قدمی
عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد، واحد علوم و تحقیقات



چکیده

مفهوم خرد دارای پیشینه طولانی در متون علمی، فلسفی و روانشناختی است. با این حال، تلاش برای ارائه تعریف دقیق و علمی از این مفهوم به سه دهه گذشته برمی‌گردد. در این مقاله تلاش شده است تا با مرور ادبیات حوزه خرد، تعاریف مهم و رایج این مفهوم جمع‌بندی و ارائه گردد. در این راستا، عناصر تشکیل دهنده این مفهوم و انواع خرد بررسی شده است. در انتها کاربردهای خرد در زندگی روزمره و حرفه‌ای مورد بحث قرار گرفته است.

کلیدواژه: خرد، عنصر شناختی، عنصر فکری، عنصر عاطفی، خرد متعارف، خرد نوظهور، مدیریت خرد

مقدمه

در طی قرن بیستم، ضریب هوشی در سراسر جهان ۳۰ واحد افزایش یافت. با این حال، این افزایش چشمگیر تأثیر چندانی در موفقیت بشر در رویارویی با چالش‌های عظیم دنیای امروز، از قبیل تغییر اقلیم جهانی، آلودگی آب و هوا، پاندمی‌ها، فقر و گرسنگی، بی‌ثباتی سیاسی، نابرابری و تبعیض، و تولید سلاح‌های کشتار جمعی، نداشته است. بنابراین، جهت پرداختن به این مسائل و مشکلات، به مفهومی فراتر از ضریب هوشی و آموزش مبتنی بر آن نیاز است. این مفهوم می‌تواند خرد باشد.

در سراسر تاریخ بشر، تعاریف متعدد و متفاوتی از خرد ارائه شده است، و هنوز هم یک تعریف جامع و مورد قبول همه از خرد وجود ندارد. با این وجود، بسیاری از اندیشمندان حوزه خرد بر این باورند که افراد خردمند، علاوه بر مسائل و علائق خود و نزدیکانشان، دغدغه مسائل همه را داشته و به طور کلی برای کل جامعه بشری دغدغه‌مند هستند. آنها تلاش می‌کنند با ایجاد تغییرات مثبت، معنادار و پایدار، دنیای بهتری بسازند، خواه در سطح خانواده، اجتماع، کشور، یا جهان (استرنبرگ و گلوک، ۲۰۲۲). در این راستا، خرد و خردمندی از دیرباز یکی از حوزه‌های اصلی مطالعاتی در میان فلاسفه، حکما، روانشناسان و اندیشمندان حوزه مدیریت بوده است.

یکی از مفاهیم واضح عصر مدرن اهمیت بسیار خرد در جوامع انسانی است (استرنبرگ، ۲۰۱۹). دنیای امروز به عنوان «جامعه دانش» شناخته می‌شود؛ جامعه‌ای که در آن دانش، نیروی محرکه جامعه و توسعه آن است. نکته مهم در این رابطه، خود مفهوم دانش نیست، بلکه نحوه استفاده از دانش است. آنچه که بیش از همه اهمیت دارد، استفاده خردمندان از دانش است؛ دانش در خدمت زندگی. پس می‌توان گفت که مسئله اصلی این است که چگونه باید زندگی کنیم. راه حل چیست؟ در بسیاری از مکاتب و سنت‌های فلسفی، پاسخ این است که ما به خرد نیاز داریم. در این صورت، خرد چیست و چگونه می‌توانیم آن را به دست بیاوریم؟ خرد چگونه باید مورد مطالعه قرار بگیرد؟

آغاز مطالعه علمی مقوله خرد را می‌توان به پژوهش ویوین کلایتون در اواخر دهه ۱۹۷۰ میلادی منتسب نمود. او در پژوهش رساله دکتری خود، با هدف شناسایی ساختار زیربنایی خرد، دیدگاه افراد را در این رابطه مورد بررسی قرار داد (کلایتون و بیرن، ۱۹۸۰). بر اساس این مطالعه، کلایتون چنین نتیجه‌گیری نمود که خرد یک سازه چندبعدی بوده که ویژگی‌های شناختی، عاطفی، و فکری را در برمی‌گیرد. مطالعه حاضر با مرور ادبیات حوزه خرد تلاش دارد که تعاریف مختلف این مفهوم را گرد هم آورد. هدف، تلاش بر این است که با ارائه مفاهیم و تعاریف مهم ارائه شده در مورد خرد، و بیان دیدگاه‌ها و نظریه‌های متفاوت در این رابطه، تصویر نسبتاً جامعی از این مفهوم ارائه گردد. همچنین، با اشاره بر اهمیت استفاده از خرد در امور روزمره انسانی و استفاده از دانش، کاربست‌های خرد در مسائل جاری و مدیریتی مطرح می‌شود.

تعریف خرد از دیدگاه‌های مختلف

تعریف خرد تا حدی پارادوکس گونه است. از یک سو، مفهوم خرد به عنوان یک ویژگی نادر، فرار، و حتی آسمانی توصیف شده است که درک کامل آن برای یک فرد عادی دشوار است. از سوی دیگر، خرد یک مفهوم بسیار مرتبط با ابعاد اساسی زندگی انسان است. خرد دارای میراث فرهنگی غنی در تقریباً هر گوشه از جهان است که در متون و آموزه‌های مذهبی و فلسفی متبلور شده است (اسمان، ۱۹۹۴).

از دیدگاه فلسفی، مطالعه هر پدیده‌ای مستلزم این است که تعیین کنیم آیا انواع مختلفی از آن وجود دارد یا خیر. مطالعه خرد نیز از این قاعده مستثنی نیست. فلاسفه خرد را دست کم به سه نوع اصلی تقسیم می‌کنند (سوارتوود و تیرپوس، ۲۰۱۹). اولین نوع خرد، «خرد انسانی» است؛ شکلی از «فروتنی معرفت‌شناختی» که فرد از ناآگاهی خود در مورد اکثر پدیده‌های مهم آگاهی دارد، مانند ماهیت یک زندگی خوب و پرهیزکارانه. این نوع خرد، برگرفته از دیدگاه سقراط است که بر این باور بود که این خرد به این دلیل که به افراد کمک می‌کند تا به دنبال سایر انواع خرد بروند، بسیار اهمیت دارد. نوع دوم خرد را به پیروی از ارسطو می‌توان «خرد عملی» نامید که به عنوان درک عمیق و جامع انسان از راه و روش زندگی تعریف می‌شود. این نوع خرد، با نوع سوم خرد که همان «خرد نظری» است، در تقابل قرار می‌گیرد. خرد نظری درک عمیق و جامعی از وضعیت کنونی پدیده‌هاست، در حالی که خرد عملی اشاره بر این دارد که پدیده‌ها چگونه باید باشند (استرنبرگ، ۲۰۱۹).

مفاهیم عامه در مورد خرد اغلب در تقابل با نظریه‌های خبره، روشن و رسمی خرد که توسط اندیشمندان مطرح می‌شوند، قرار می‌گیرد. نظریه‌های دربرگیرنده این مفاهیم، جزء نظریه‌های تلویحی در نظر گرفته می‌شوند که در ادامه به آنها خواهیم پرداخت. در حقیقت، بسیاری از نظریه‌های رسمی در این باره بر مبنای بررسی‌های اولیه مفهوم خرد از دیدگاه عام همراه با ادبیات تاریخی و فلسفی خرد مطرح شده‌اند (مانند آردلت، ۲۰۰۳؛ جیسون و همکاران، ۲۰۰۱). در این راستا، کلایتون و بیرن (۱۹۸۰) استدلال می‌کنند که تعبیر خرد شامل ویژگی‌های فردی متمایزی در حوزه‌های شناختی، فکری، و عاطفی، و همچنین توانایی بالفعل نمودن این ویژگی‌ها در امور دنیای واقعی می‌باشد. تقریباً تمامی مطالعاتی که بر روی دیدگاه عامه در مورد خرد انجام گرفته‌اند، شواهدی مبنی بر انواع مختلفی از این سه عنصر به دست آورده‌اند (مانند گلوک و بلاک، ۲۰۱۱؛ وست استرات و همکاران، ۲۰۱۶). هر یک از این عناصر به طور خلاصه در ذیل توضیح داده می‌شوند.

عنصر شناختی: پژوهشگران دریافته‌اند که افراد، خرد را شامل ویژگی‌های شناختی می‌دانند. عنصر شناختی خرد از دو جزء تشکیل شده است؛ جزء اول، دانش و تجربه زندگی است، و جزء دوم، توانایی استدلال و قضاوت. افراد خردمند افرادی تلقی می‌شوند که توانایی منحصری فردی در یادگیری از طریق تجربه دارند، و بنابراین دانش عمیق و گسترده‌ای در مورد زندگی کسب کرده‌اند (کلایتون و بیرن، ۱۹۸۰؛ کونینگ و گلوک، ۲۰۱۳). همچنین، افراد خردمند، هنگام رویارویی با چالش‌های

پیچیده زندگی قادرند با در نظر گرفتن ابعاد مختلف مسئله، در مورد آن استدلال کنند تا راهحلی را بیابند که در منافع تمامی طرفین ذینفع تعادل ایجاد کند (استرنبرگ، ۱۹۸۵؛ ینگ، ۲۰۰۱). از این رو، عنصر شناختی خرد شامل دانش انباشته شده و توانایی پردازش اطلاعات پیچیده است.

عنصر فکری: این عنصر از سه جزء تشکیل شده است: (۱) بینش عمیق، (۲) تفکر و تأمل انتقادی در مورد خویش، و (۳) فروتنی. اول، باور عام بر این است که افراد خردمند علاقمندند فراتر از سطح ساده مسائل پیچیده را ببینند، در جستجوی معانی عمیق‌تر هستند، و در بررسی یک موقعیت از تمامی جوانب دیدگاه‌های متفاوتی را اتخاذ می‌کنند (هالییدی و شاندر، ۱۹۸۶؛ ینگ، ۲۰۰۱). این امر مستلزم یک دیدگاه روشن و منصفانه در امور است. دوم، افراد خردمند تفکر خودانتقادی دارند که هدف از آن، کسب درک عمیقی از خویش است، مانند مورد سؤال و مذاقه قرار دادن رفتار، افکار، احساسات، و انگیزه خویش و تلاش برای کشف نقاط کور و سازوکارهای دفاعی (چن و همکاران، ۲۰۱۴؛ هو و همکاران، ۲۰۱۸). به طور کلی می‌توان گفت که افراد خردمند علاقه فراوانی به یادگیری داشته و از روش‌های جدید تفکر، احساس و فعالیت استقبال می‌کنند. جزء سوم عنصر فکری، فروتنی است که خود به دو بُعد تقسیم می‌شود. اول، افراد خردمند از نظر فکری فروتن هستند؛ بدان معنا که محدودیت‌های دانش و حوزه کنترل خود، امکان وجود دیدگاه‌های دیگر، و نسبی بودن ارزش‌ها و باورهای مردم را می‌پذیرند. دوم، افراد خردمند از نظر بین فردی فروتن هستند؛ بدان معنا که آنها ظریف، متواضع، و محجوب هستند (هالییدی و شاندر، ۱۹۸۶).

عنصر عاطفی: عنصر سوم که پژوهشگران در دیدگاه‌های افراد در مورد خرد یافته‌اند، اجتماعی - عاطفی است. این عنصر دارای ابعاد (۱) خیرخواهی، (۲) دلسوزی، و (۳) ذهنیت مثبت است. اول، افراد خردمند به عنوان افرادی خیرخواه شناخته می‌شوند، بدان معنا که آنها دغدغه عمیقی در مورد دیگران و نفع عامه دارند. این موضوع از طریق ویژگی‌هایی از قبیل خونگرمی، احترام، مهربانی، عشق، بخشندگی، و کمک کردن به دیگران نشان داده می‌شود (گلوک و همکاران، ۲۰۱۳؛ ینگ، ۲۰۰۱). این ویژگی‌ها نشان می‌دهند که چرا افراد خردمند اغلب از نظر اخلاقی پرهیزکار و باتقوا هستند. دوم، افراد خردمند در برابر افراد نیازمند دلسوز و مشفق هستند. آنها، از طریق مهارت‌های بین فردی بالغانه، رنج اطرافیان خود را به طور همدلانه درک کرده و تلاش می‌کنند که این دغدغه‌ها را رفع نمایند (هو و همکاران، ۲۰۱۸؛ جیسون و همکاران، ۲۰۰۱). خیرخواهی و دلسوزی مستلزم قدری از خودگذشتگی و تعالی هستند. سوم، افراد خردمند دارای ذهنیت و تفکر مثبت هستند. آنها به عنوان افرادی آرام، صبور، شاد، پویا و خوش بین قلمداد می‌شوند (هو و همکاران، ۲۰۱۸؛ کونیگ و گلوک، ۲۰۱۳). تفکر مثبت آنها تا رضایت، قدرانی، و لذت از زندگی بسط می‌یابد و شامل پذیرش خود و حس صلح و آرامش است (ینگ، ۲۰۰۱).

بر این اساس، می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که خرد یک ویژگی انسانی است که بسیاری از پژوهشگران و همچنین عامه آن را به عنوان منبعی برای رشد و سلامتی قلمداد می‌کنند (کلایتون و بیرن، ۱۹۸۰؛ استرنبرگ، ۱۹۹۰، ۱۹۹۸). بنابراین، عقیده بر این است که خرد آثار سودمندی هم برای خود شخص خردمند و هم برای اطرافیان او دارد. اگرچه پژوهشگران مختلف تعاریف متفاوتی از خرد ارائه داده

اند (مانند آردلت، ۲۰۰۴؛ بالتز و اسمیت، ۱۹۹۰؛ استادینگر و گلوک، ۲۰۱۱؛ استرنبرگ، ۱۹۹۸)، در یک سطح انتزاعی تحلیل، این تعاریف یک هسته مشترک دارند. در مجموع، خرد یک نگرش کل‌گرا و یکپارچه به زندگی و تمامی پدیده‌هایی را که ما، به عنوان انسان، ممکن است با آنها مواجه شویم، تسهیل می‌کند، و از این نظر، از سایر قدرت‌های انسان متمایز است. خرد به این معنا نیست که فرد مشکل یا دشواری نداشته باشد، زیرا مشکلات بخشی از زندگی هستند. در مقابل، آنچه که خرد را تشکیل می‌دهد، نگرش به مشکلات است. بنا به بسیاری از تعاریف خرد، یک فرد خردمند به مشکل به تنهایی و به طور جداگانه نمی‌نگرد، بلکه ادعان دارد که دلایل و پیامدهای مشکلات زندگی معمولاً پیچیده هستند، و مشکلات به ندرت به تنهایی رخ می‌دهند. یک فرد خردمند معمولاً موضع خاصی را بر نمی‌گزیند، بلکه دیدگاه‌های مختلف را در نظر می‌گیرد. به عنوان مثال، هنگام میانجی‌گری یک مناقشه بین دو نفر یا دو گروه. این بدان معنا نیست که فرد خردمند در هیچ موقعیتی موضع نمی‌گیرد. به عنوان مثال، در پاسخ به تخطی از حقوق بشر. با این حال، نگرش یک فرد خردمند به دنبال رسیدن به تعادل و مصالحه طرفین مخالف است. در نهایت، یک فرد خردمند آگاه است که نمی‌تواند همه چیز را بداند و همه چیز را کنترل کند، و در واقع، آنها کنترل بسیار کمی بر امور دارند (آردلت، ۲۰۰۴؛ استادینگر و گلوک، ۲۰۱۱؛ استرنبرگ، ۱۹۹۸).

روی هم رفته، این ویژگی‌های اصلی فرد خردمند را به کسی تبدیل می‌کند که به همه چیز فکر می‌کند، پشت پرده مسائل را می‌بیند، محدودیت‌های دانش خود را با فروتنی می‌پذیرد، و می‌تواند ببیند که چه چیزی در میان عدم قطعیت‌ها اهمیت دارد. این امر اغلب منجر به قضاوت‌ها و توصیه‌های بسیار متعادل می‌شود که بر جنبه‌های خوب هر فرد، یا آنچه که «مصلحت عام» نامیده می‌شود، تمرکز می‌کنند.

انواع خرد

خرد متعارف و نوظهور

کان (۲۰۰۵) بسته به اینکه فرد از منظر روانشناسی تکاملی در یک محیط نسبتاً عادی یا غیرعادی عمل می‌کند، خرد را را به «خرد متعارف» و «خرد نوظهور» تقسیم می‌کند. خرد متعارف به باورها و رفتارهای رفتاری اشاره دارد که برای ارتقای رفاه انسان در محیط‌های فیزیکی و اجتماعی استفاده می‌شود. خرد متعارف اغلب حاصل آموزش و سازگاری اجتماعی است. به این ترتیب، اغلب ناشناخته است و ناخودآگاه، بر افکار و اعمال افراد تأثیر می‌گذارد. وقتی محیط‌ها می‌توانند منافع شخصی پایدار و باثباتی را فراهم کنند، خردی که مردم معمولاً از آن استفاده می‌کنند و به آن تکیه می‌کنند، خرد متعارف است. در نتیجه، زمانی که محیط طبیعی، فناورانه یا اجتماعی به طور چشمگیری تغییر می‌کند، مردم به نوع دیگری از خرد نیاز دارند: خرد نوظهور. برای ایجاد باورها و قوانین جدید برای رفتارها به خرد نوظهور نیاز است. بر خلاف خرد متعارف که به افراد کمک می‌کند تا با یک محیط عادی سازگار شوند، خرد نوظهور به دنبال تغییر خلاقانه تفکر و

خرد انسانی و طبیعی

توسعه اجتماعی منجر به افزایش گوناگونی استعدادها می‌شود. با این حال، اصول اخلاقی و فرهنگی رایج در کشورها و مناطق مختلف، جهانی است، اگرچه برخی از تفاوت‌ها وجود دارند. به همین دلیل، طبقه‌بندی جدیدی از خرد را بر اساس نوع خاصی از قوه تعقل که خرد به آن اشاره می‌کند، پیشنهاد شده است: خرد انسانی و طبیعی (ژنگ و همکاران، ۲۰۲۲). این طبقه بندی به درک چگونگی توسعه این دو نوع خرد در فرهنگ‌های شرقی و غربی کمک می‌کند و به آموزش خرد کمک می‌کند.

«خرد طبیعی» برای اولین بار توسط وانگ در سال ۲۰۰۷ در مقابل «خرد اخلاقی» مطرح شد (ژنگ و وانگ، ۲۰۰۷). اصطلاح «خرد اخلاقی» به این مفهوم است که وقتی مردم خرد اخلاقی و دانش عملی دارند، معمولاً به این دلیل است که مدت طولانی را در سختی گذرانده‌اند/مدت طولانی تلاش کرده‌اند. این دو مفهوم به خوبی با هم تطبیق ندارند. بنابراین، زوج «خرد طبیعی» و «خرد اخلاقی» فقط تا سال ۲۰۱۳ مورد استفاده قرار گرفت (چن و وانگ، ۲۰۱۳). وانگ در کاوش نظری و تحقیقات کاربردی خود در روانشناسی خرد (وانگ و ژنگ، ۲۰۱۴، ص ۲۳۶)، بعداً «خرد انسانی» و «خرد طبیعی» را پیشنهاد کرد.

به طور کلی، خرد انسانی خلاصه‌ای از خرد انسان است که به سادگی «خرد» می‌نامیم - در مقابل خرد الهی، حیوانی یا مصنوعی (یعنی توسعه احتمالی هوش مصنوعی در آینده). به طور خاص‌تر، خرد انسانی به یک ویژگی روانشناختی جامع اطلاق می‌شود که فضیلت و عقل را در هم ادغام می‌کند، که از طریق تجربه و عمل، بر اساس هوش و دانش علوم اجتماعی فرد به دست می‌آید. خرد انسانی در برخورد با مشکلات زندگی نمایان می‌شود. طبق نظریه نمونه اولیه راش (۱۹۷۵)، افرادی مانند کنفوسیوس، مهاتما گاندی و مارتین لوتر کینگ نمونه‌های خرد انسانی هستند (وست استرات و همکاران، ۲۰۱۶). به طور معمول، فردی با خرد انسانی یک «جامعه شناس انسان‌گرا» با شخصیت اخلاقی خوب است. در مقابل، خرد طبیعی به یک ویژگی روانشناختی جامع اطلاق می‌شود که فضیلت و عقل را در هم ادغام می‌کند که از طریق تجربه و تمرین به دست می‌آید، اما بر هوش و دانش فرد از علوم طبیعی مبتنی است. انیشتین نمونه اولیه فردی با خرد طبیعی است. به طور معمول، شخصی که دارای خرد طبیعی است، یک دانشمند طبیعی با شخصیت اخلاقی خوب است (پائولوس و همکاران، ۲۰۰۲). نمونه‌های اولیه خرد طبیعی و هوش علمی اساساً یک مفهوم هستند که نام‌های متفاوتی دارند (وانگ و ژنگ، ۲۰۱۴).

کاربست خرد در عمل

انسان در زندگی روزمره و حرفه‌ای خود دائماً در حال انتخاب بین گزینه‌های مختلف است. این انتخاب‌ها در واقع موفقیت فرد را در هر موقعیتی تعیین می‌کنند. یکی از انواع خردی که در عمل به کار گرفته می‌شود، خرد عملی است

عمل است. مردم ابتدا باید از اقدام فعلی خود یک گام به عقب بردارند تا دیدگاه وسیع‌تری به دست آورند. سپس چشم‌انداز آنها از طریق بینش عمیق‌تری نسبت به عملکرد اجزای مختلف بهبود می‌یابد. در نهایت، باید یک روش جدید ایجاد شود که در عمل قابل انجام است (کان، ۲۰۰۵).

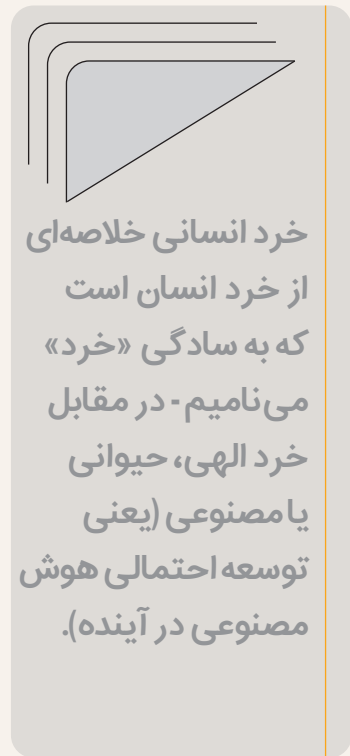
طبق تعریف کان، خرد به مجموعه‌ای از باورها و هنجارهای رفتاری اطلاق می‌شود که به افراد کمک می‌کند تا با موقعیت‌های عادی یا در حال تغییر سازگار شوند تا بهزیستی و رفاه انسان را ارتقا دهند. دو نکته در رابطه با طبقه‌بندی خرد کان مستلزم بحث بیشتر است: (۱) «خرد متعارف» به‌عنوان کاربرد عادی دانش عملی (شاید انواع مختلف) به نظر می‌رسد، اما نه لزوماً خرد، زیرا فاقد ویژگی مهم خرد، یعنی تازگی و بدیع بودن است. (۲) اگر خرد تنها بر اساس این که آیا باورها و هنجارهای رفتاری

با محیط سازگار می‌شوند یا خیر، بدون اشاره به فرآیندهای ذهنی، دسته بندی شود، جوهره خرد از بین می‌رود. در نتیجه، به راحتی ممکن است خرد با هوش اشتباه گرفته شود، زیرا هوش نیز می‌تواند به افراد کمک کند تا در طول زمان با تغییرات محیط خود سازگار شوند.

خرد شخصی و عمومی

استودینگر (۱۹۹۹، ۲۰۱۱)، بر مبنای اینکه خرد بر هستی‌شناسی اول شخص یا سوم شخص متکی است، آن را به «خرد شخصی» و «خرد عمومی» تقسیم می‌کند. خرد شخصی بینش شخص نسبت به زندگی خویش است؛ یعنی خردی که شخص در مواجهه با حوادث و مشکلات نامطمئن در زندگی خود نشان می‌دهد. خرد عمومی، خردی است که فرد در برخورد با مشکلات عمومی زندگی سایرین از خود نشان می‌دهد.

در این دیدگاه، خرد، همانطور که توسط اریکسون، آردلت، و لیبوی-ویف تعریف شده است، عمدتاً به خرد شخصی مرتبط است، در حالی که پیروان مکتب نئوپیاژه، پارادایم خرد برلین و نظریه متعادل استرنبرگ عمدتاً بر خرد عمومی تمرکز دارند.



جمع بندی

سه راه برای کاوش رشد خرد وجود دارد. اولین مورد، کشف عقل و/یا هوش حیوانی از منظر تکامل بیولوژیکی است. به عبارت دیگر، تعیین کنیم که آیا حیوانات خرد دارند یا خیر، و اگر پاسخ مثبت است، چقدر شبیه و متفاوت از خرد انسان است. دوم، خرد انسانی چگونه به وجود می‌آید و رشد می‌کند؟ سوم، چه مسیرها و قوانین کلی بر ایجاد و توسعه خرد فردی حاکم است؟ آیا در رشد خرد فردی مراحل وجود دارد؟ این سؤالات و سؤالات دیگر هنوز قابل بررسی است. برای بررسی سطح رشد خرد، باید مقیاسی با پایایی و روایی خوب و هنجارهایی برای سنجش رشد و هماهنگی خرد و فضیلت در بزرگسالان و کودکان تهیه کنیم. در غیر این صورت، محققان قادر به ارزیابی مؤثر کیفیت آموزش خرد و تعیین دقیق سطح رشد خرد افراد و گروهها نخواهند بود. تمامی مقیاس‌های موجود فقط تصورات و تمایلات خرد را می‌سنجند تا سطح خرد. چگونه می‌توانیم یک مقیاس با پایایی و اعتبار خوب برای اندازه‌گیری سطح رشد هوش و فضیلت در بزرگسالان و کودکان توسعه دهیم؟ این یک سوال مهم برای تحقیقات آینده است.

سخن آخر اینکه پس از تقریباً نیم قرن، تحقیقات خرد در مقطع مهمی قرار دارد. کارهای مهم زیادی انجام شده است، اما سردرگمی در مورد چگونگی تعریف خرد، منجر به ریسک تکه شدن این حوزه و سخت‌تر کردن کاربست یافته‌های تحقیقات خرد برای مشکلات جهانی، بهبود شرایط مادی و اجتماعی مورد نیاز برای بهینه‌سازی شکوفایی انسان می‌شود. امیدواریم که این مقاله گام مؤثری در بحث مداوم در مورد چگونگی درک، توسعه و کاربست خرد در مورد مشکلات شخصی، منطقه‌ای و جهانی باشد که اکنون همه ما با آن روبرو هستیم. ■

که در بالا به آن اشاره شد. خرد عملی از دو عنصر اصلی تشکیل شده است. عنصر اول، مهارت تخمین موقعیت، درک آن، و انتخاب صحیح است. توانایی‌های مهم در این رابطه، درک (مشاهده و گوش دادن درست)، تفکر و تأمل است. عنصر دوم، اراده است، خصلت‌های شخصیتی یا عادت‌ها و گرایش‌هایی است که فرد را وادار به عمل می‌کنند (شوارتز و شارپ، ۲۰۲۲).

خرد عملی ترکیبی از مهارت و اراده است. البته این مهارت و اراده از نوع مهارت و اراده‌ای که برای مثلاً دوچرخه‌سواری نیاز است، فرق دارد. مهارت و اراده‌ای که خرد عملی را تشکیل می‌دهند، مهارت و اراده اخلاقی است. زیرا هسته اصلی فعالیت‌های افراد در حرفه‌های مختلف، از قبیل قضاوت، مدیریت، پزشکی، آموزش و غیره از نظر اخلاقی بسیار مهم است، زیرا این افراد در رفاه و بهزیستی افراد دیگر تأثیر دارند.

اصول و انگیزه‌ها هرگز از نهادهای اجتماعی و حرفه‌ای مانند سازمان‌های مختلف ناپدید نخواهند شد. هیچ سازمانی بدون قوانین و اصول اداره نمی‌شود. بنابراین، چالش اصلی افرادی که درگیر محافظت و پرورش خرد عملی در سازمان هستند، طراحی برنامه‌ای برای سازمان و نهاد و مدیریت آنها در جهت حفظ و توسعه خرد عملی است. مدیریت خرد در واقع درک پیچیدگی‌های ساختاری حاصل از متغیرهای تأثیرگذار بر سازمان و هدایت آنها در جهت نیل به اهداف سازمان است (قدمی، ۱۳۹۳). از این رو، یکی از کاربردهای اصلی خرد در حوزه رهبری و مدیریت می‌باشد. از آنجا که خرد تجسم فعالیت متعالی اجتماعی است (رونی و مک کنا، ۲۰۰۷)، می‌تواند در نظریه و فعالیت مدیریت و رهبری الهام‌بخش باشد.

منابع:

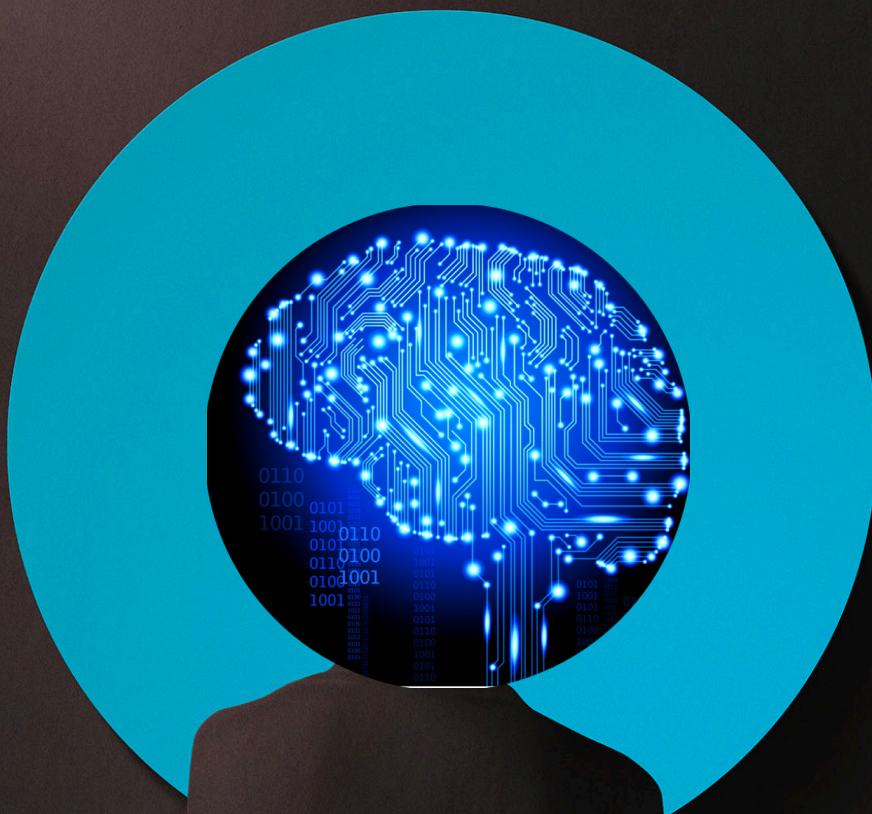
- استادینگر، یو. ام، گلوک، ج. (2011). تحقیق خرد روانشناختی: اشتراکات و تفاوت‌ها در یک زمینه رو به رشد. بررسی سالانه روانشناسی، 62، 241-215. <https://doi.org/10.1146/annurev.241-215.62.131659>. روانی 121208.
- استرنبرگ، آر. جی. (2019). مسایقه تا سامرا: اهمیت حیاتی خرد در جهان امروز. در استرنبرگ و گلوک، روانشناسی خرد: مقدمه. انتشارات دانشگاه کمبریج، صص 3-9.
- استرنبرگ، آر. جی. (1985). نظریه‌های ضمنی هوش، خلاقیت و خرد. مجله شخصیت و روانشناسی اجتماعی، دوره 49، شماره 3، صص 607.
- اسمان، آ (2019). دانش کلی: مفاهیم خرد در یک چشم‌انداز تاریخی و بین‌فرهنگی. منتشر شده در توسعه و رفتار طول عمر (صص 187-224). روتنج.
- آردلت، ام (2003). ارزیابی تجربی یک مقیاس سه بعدی خرد. پژوهش در مورد کهنسالی، دوره 25، شماره 3، صص 324-275.
- پائولوس، دی. ال. ور، بی. هارمز، پی. دی. و استراسر، دی. آئی. (2002). استفاده از بررسی‌های نمونه برای آشکار کردن انواع هوش ضمنی. <https://doi.org/10.1177/0146167202281104>. 1062-1051.
- جیسون، ال. ای. ریچلر، ای. کینگ، سی. مدسن، دی. کاماجو، جی. مارچینز، دبلیو. (2001). اندازه‌گیری خرد: یک تلاش مقدماتی. مجله روانشناسی جامعه، دوره 29، شماره 5، صص 598-585.
- چن، ای. بی. و وانگ، اف. ای. (2013). خرد: ساختار، دسته بندی، اندازه‌گیری و روابط با متغیرهای مرتبط. پیشرفت در علم روانشناسی، دوره 21، شماره 1، صص 108-100. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2013.00108>.
- چن، ال. ام، چنگ، وای، ووی، جی. و هسو، ای. آئی (2014). دیدگاه‌های ضمنی آموزشگران در مورد خرد: مقایسه بین دیدگاه‌های بین فردی و درون فردی. مجله بین‌المللی روانشناسی، دوره 49، شماره 6، صص 433-425.
- رئیس، ای. (1975). بازنمایی‌های شناختی مقولات معنایی. مجله روانشناسی تجربی: عمومی، دوره 104، شماره 3، صص 192-233. <https://doi.org/10.1037/0096-3445.104.3.192>.
- رونی، دی. و مک کنا، بی. (2007). خرد در سازمان‌ها: از کجا و به کجا. معرفت‌شناسی اجتماعی، دوره 21، شماره 2، صص 113-138.
- ژنگ، ای. جی. و وانگ، اف. (2007). درباره انواع ضروری و روش‌های پرورش خرد. تحقیقات آموزشی جیانگشی، 5، 10-13.
- ژنگ، کی. سی. جی. وانگ، اف. و فراری، ام. (2022). خرد، معنا، ساختار، انواع، استدلال‌ها و نگرانی‌های آینده. روانشناسی جاری، 1-22.
- سوارتز، جی. و تیبروس، وی. ای. (2019). مبانی فلسفی خرد. Eds (Eds). Sternberg and J. Gilj. در استرنبرگ و گلوک، روانشناسی خرد: مقدمه. انتشارات دانشگاه کمبریج، صص 10-39.
- شوارتز، بی. و شارپ، ک. ای. (2022). خرد در حرفه‌ها. روانشناسی خرد: مقدمه، 211.
- قدمی، م. (1393). مدیریت دانایی استراتژیک با تمرکز بر زندگی و فرهنگ اجتماعی و سازمانی، انتشارات تپسنا.
- کان، ای. آر. (2005). راهی به سوی خرد: مرحله بعدی. تجدید نظر، دوره 28، شماره 1، صص 42-45.
- کلایون، وی. پی و بیرن، جی. ای. (1980). توسعه خرد در طول عمر: بررسی مجدد یک موضوع باستانی رشد. رفتار و توسعه طول عمر، 3، 103-135.
- کونینگ، اس. و گلوک، جی. (2013). موقعیت‌هایی که در آن خردمند بودم: خاطرات خرد زندگی نامه ای کودکان و نوجوانان. مجله پژوهش در نوجوانی، دوره 22، شماره 3، 512-525.
- گلوک، جی. و ییشوف، پی. و ویلینوونر، ال. (2012). "خوب و بد را می‌داند." "می‌تواند به شما چیزهایی بیاموزد." جدول کلمات متقاطع زیادی انجام می‌دهد." دانش کودکان در مورد خرد. مجله اروپایی روانشناسی رشد، دوره 9، شماره 5، صص 582-598.
- گلوک، جی. و بلاک، اس. (2011). تصورات مردمی از خرد و توسعه آن: دیدگاه‌های شناختی و نیکارچه. مجلات سالمندهشناسی سری B: علوم روانشناسی و علوم اجتماعی، دوره 66، شماره 3، صص 321-324.
- وست استرانت، ان. ام. فراری، ام. و آردلت، ام. (2016). چهره‌های متعدد خرد: بررسی نمونه‌های خرد فرهنگی-تاریخی نمونه‌های اولیه عملی، فلسفی و خیرخواهانه را آشکار می‌کند. بولتن شخصیت و روانشناسی اجتماعی، دوره 42، شماره 5، صص 662-676.
- هالیدی، اس. جی. و شاندرلر، ام. جی. (1996). خرد: کاوش در شایستگی بزرگسالان. کمک به توسعه انسانی.
- هو، سو. اس. فراری، ام. لیو، آر. دی. گائو، کیو. و ویر، ای. (2018). نظریه ضمنی خرد سرزمین اصلی چین: تفاوت‌های نسلی و فرهنگی. مجلات سالمندهشناسی سری B، دوره 73، شماره 8، صص 1416-1424.
- ینگ، اس. ای. (2001). مفاهیم خرد در میان جیتی‌های تایوانی. مجله روانشناسی میان فرهنگی، دوره 32، شماره 6، صص 660-680.

مقیاس های اندازه گیری خرد سازمانی

دکتر بهزاد شوقی

دکتری گروه مدیریت آموزشی، دانشکده اقتصاد و مدیریت،

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران



چکیده

اکنون زمان این است که خرد را در زمینه سازمانی بکار بریم زیرا سازمان‌ها به‌طور خردمندانه نمی‌اندیشند و عمل نمی‌کنند و لازم است که عملکرد خردمندانه داشته باشند. در کشور ایران تاکنون مقیاس اندازه‌گیری استاندارد در زمینه خرد سازمانی وجود ندارد. مفهوم خرد دهه‌هاست که توجه محققان و عموم مردم را به خود جلب کرده است اما هنوز هم تعریف مشخصی از خرد وجود ندارد. خرد سازمانی به‌صورت جمع‌آوری، انتقال و یکپارچه‌سازی خرد افراد و استفاده از فرایندهای نهادی و اجتماعی مثلاً ساختار، فرهنگ و رهبری برای عمل راهبردی تعریف می‌شود که در درک نحوه استفاده بهتر سازمان از دانش تأکید دارند؛ هم‌چنین خرد سازمانی به‌صورت صلاحیت سازمان برای توسعه روش‌های سازمانی در استفاده از فضایل و اعمال افراد برای تصمیم‌گیری مؤثر و سلامت سازمان تعریف می‌شود. این مقاله با مطالعه ادبیات این حوزه و با روش کتابخانه‌ای به بررسی مقیاس‌های اندازه‌گیری می‌پردازد که بر این اساس به تشریح ابعاد خرد سازمانی بر اساس مقیاس توسعه خرد (براون و گرین، ۲۰۰۶) و مقیاس خرد سازمانی اشمیت و همکاران (۲۰۱۲) پرداخته می‌شود.

کلیدواژه: خرد سازمانی، مقیاس توسعه خرد، مقیاس خرد سازمانی

مقدمه

اکنون زمان این است که خرد را در زمینه سازمانی بکار ببریم زیرا سازمان‌ها به‌طور خردمندانه نمی‌اندیشند و عمل نمی‌کنند و لازم است که عملکرد خردمندانه داشته باشند. برای مثال سوئین (۱۹۹۹: ۳۱) به‌تازگی مشاهده کرده است که عدم وجود جهت‌گیری استراتژیک و فعالیت‌های غیرضروری که سازمان را متحمل هزینه‌های بهبودهای منابع انسانی و بودجه می‌کنند، موجب شده تا سازمان‌ها تأمین‌کننده آموزه‌های جدی در زمینه یادگیری سازمانی و آموزش تجاری باشند. در گذشته کارکنان به‌هیچ‌وجه آموزش رسمی تجاری نمی‌دیدند. واقعاً در دهه گذشته چه شواهدی را می‌توان مبنی بر رسیدگی استراتژیک مدیریت یک سازمان جهت دست‌یابی به مزیت پایدار بلند-مدت ارائه داد؟ (هیز، ۲۰۰۸).

در این مقاله به تشریح ابعاد خرد سازمانی بر اساس مقیاس توسعه خرد (براون و گرین، ۲۰۰۶) و مقیاس خرد سازمانی اشمیت و همکاران (۲۰۱۲) پرداخته می‌شود. البته لازم به ذکر است که ابعاد خرد سازمانی مبتنی بر رابطه بین خرد، تکنولوژی عملکرد انسان و ثبات هال (۲۰۱۰) به دلیل جلوگیری از طولانی شدن مطلب در این پژوهش تشریح نشد.

مؤلفه‌های و مقیاس‌های اندازه‌گیری خرد سازمانی

مقیاس توسعه خرد

مدل توسعه خرد براون (۲۰۰۴)، چارچوبی است که خرد، نحوه توسعه آن و شرایط تسهیل‌کننده توسعه خرد را توصیف می‌کند. درحالی‌که مفهوم اصلی این مدل در حوزه آموزش است اما می‌توان این مدل را به افراد داخل و خارج از سیستم‌های آموزشی سنتی نیز تعمیم داد. مقیاس توسعه خرد به‌منظور اندازه‌گیری سطح شخص در زمینه‌های خودشناسی، مدیریت احساسات، نوع‌دوستی، قضاوت،

الهام‌بخشی، دانش زندگی، مهارت زندگی و تمایل به یادگیری طراحی شده است (براون و گرین، ۲۰۰۶، ۲۰۰۹؛ براون، ۲۰۰۴).

طبق نتایج حاصل توسط براون و گرین (۲۰۰۶)، دو عامل از عوامل مطرح شده برای مدل خرد هر یک با استفاده از دو زیر مقیاس مجزا سنجیده شدند (جدول ۱). این مطالعه نتایج اولیه ارزشمندی پیرامون رویایی سازه‌ای نمرات مقیاس توسعه خرد فراهم کرد اما قبل از توصیه ابزار مذکور برای کاربرد در موقعیت‌های مختلف باید آن را با جمعیت‌های متفاوت آزمون کرد. در جدول ۱ ابعاد مقیاس توسعه خرد آورده شده است.

در ادامه به تعریف هر یک از این ابعاد پرداخته می‌شود.

خودشناسی:

خودشناسی شامل سه مؤلفه مهم است: درک آگاهانه ارزش‌ها، استعدادها، شخصیت‌های چندگانه، علایق، حس هدفمندی، اخلاقیات؛ توسعه و تکیه بر حس درونی موفقیت و توانایی حفظ اصالت فردی در زمینه‌های مختلف؛ و اطمینان فردی و خودکفایی. خودشناسی می‌تواند با مسائل حرفه‌ای، فیزیکی، سیاسی، یا معنوی و حوزه‌های چندگانه در ارتباط باشد. به عبارت دیگر خودشناسی شناخت فرد را از علایق، نقاط قوت، نقاط ضعف و ارزش‌های خود نشان می‌دهد. مشخصه شناخت خود ثابت بودن اصالت و اعتبار شخصی در زمینه‌های مختلف و حس درونی رضایتمندی و موفقیت در روابط و اهداف می‌باشد.

درک دیگران:

درک دیگران به علاقه صادقانه به یادگیری درباره دیگران در زمینه‌های مختلف در سطوح فردی، اجتماعی، فرهنگی و سیستمی؛ و همچنین به توانایی معاشرت با آن‌ها؛ و تمایل به استفاده از نفوذ خود برای مصلحت عموم اشاره دارد. مهارت‌های ارتباطی پیشرفته کلامی و غیرکلامی به فرد توانایی انتقال مؤثر افکارش را به دیگران می‌دهد. به عبارت دیگر درک دیگران درک عمیق فرد را از افراد مختلف در

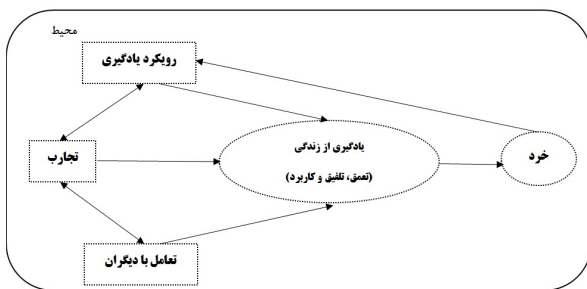
جدول ۱- ابعاد مقیاس توسعه خرد

اصل	مقیاس توسعه خرد
خودشناسی	خودشناسی
درک دیگران	نوع‌دوستی / رهبری
قضاوت	قضاوت
دانش زندگی	دانش زندگی
مهارت‌های زندگی	مهارت‌های زندگی / مدیریت هیجان
تمایل به یادگیری	تمایل به یادگیری

تمایل به یادگیری:

مشخصه تمایل به یادگیری اطمینان به دانش فردی، تواضع برای این باور که افراد نمی‌توانند همیشه همه چیز را بدانند به همین دلیل علاقه به یادگیری بیشتر و تمایل به کسب دانش همواره وجود دارد؛ به عبارت دیگر تمایل به یادگیری، تواضع بسیار در دانش و علاقه پیوسته به یادگیری درباره جهان را نشان می‌دهد (گیرین و براون، ۲۰۰۹؛ براون، ۲۰۰۴).

با توجه به آنچه گفته شد در شکل ۱ مدل توسعه خرد آورده شده است:



شکل ۱- مدل توسعه خرد

شکل ۱- مدل توسعه خرد (براون و گیرین، ۲۰۰۶، ۲۰۰۹؛ براون، ۲۰۰۴)

لازم به ذکر است که این مقیاس شامل ۶۶ گویه بوده و طیف آن شامل ۱= خیلی مخالف تا ۷= خیلی موافقم می‌باشد و ۴= نظری ندارم است. طبق یافته‌های این پژوهشگر تقسیم عوامل با توجه به ابعاد در جدول ۲ آمده است.

مقیاس خرد سازمانی اشمیت، مولدون و پاندرز (۲۰۱۲)

اشمیت و همکاران (۲۰۱۲)، مقیاس جامع و مرتبط سازمانی خرد را به منظور ارزیابی ویژگی افراد ارائه کردند. با ادغام ادبیات مدیریت و دو جریان روان‌شناختی، آن‌ها مفهوم چندبعدی خرد را ارائه کردند که در زمینه مدیریتی و سازمانی تعمیم‌یافته کاربردپذیر است؛ بنابراین آن‌ها تعریف جامعی از خرد را ارائه کردند، طوری که بتوان در آن خرد را طوری تعریف کرد که شامل هفت بعد است: تعمق، گشادگی، میل به تعامل، عمل، حساسیت اخلاقی، تحمل تناقض و تجربه (اشمیت و همکاران، ۲۰۱۲). در ادامه به بررسی هر یک از این ابعاد پرداخته می‌شود:

عمل: بعد عملی خرد به توانایی فرد برای استدلال دقیق اشاره دارد. به‌ویژه اینکه این بعد با توانایی فرد برای بررسی اطلاعات ورودی و انتخاب یا تمرکز بر مهم‌ترین وجه نیز ارتباط دارد. پژوهش‌های صورت گرفته نشان می‌دهند افراد خردمند باید قادر به ایجاد و درک استدلال منطقی مبتنی بر فرضیات کامل باشند (مک‌کنا و همکاران ۲۰۰۹). علاوه بر این، افراد خردمند غالباً شکاک هستند و ادعاها یا دیدگاه‌های عمومی را زیر سؤال می‌برند (مک‌کنا و همکاران، ۲۰۰۹؛ استرنبرگ، ۱۹۹۰). همچنین، ثابت شده است که افراد خردمند با انتخاب مهم‌ترین حقایق در یک موقعیت خاص به سطح دقیق یا اطلاعات مهم توجه مستقیم دارند (افلین، ۲۰۰۳). مالان و کریگر (۱۹۹۸: ص ۲۴۶) بیان می‌دارند که "افراد

زمینه‌های متغیر، علاقه وافر به یادگیری درباره دیگران (همدلی و توجه)، توانایی مشارکت دادن آن‌ها (به روش‌های مختلف) و تمایل به کمک به آن‌ها و داشتن مهارت‌های ارتباطی پیشرفته ای را نشان می‌دهد که به فرد امکان انتقال افکارش را به شیوه سازنده به دیگران می‌دهد.

قضاوت:

قضاوت توانایی کسب، پردازش و بکارگیری مؤثر اطلاعات در زندگی است. مشخصه قضاوت هوشمندی، دقت درک و تشخیص است و با ارزیابی موقعیت و زمینه، تعمق درباره انتخاب‌ها، ترکیب چند دیدگاه، توجه به پیامدها و اخذ تصمیمات خوب نمایان می‌شود. قضاوت بررسی پیچیدگی یک موقعیت و اخذ تصمیمات صحیح است. یکی از جنبه‌های مهم قضاوت توانایی کلی یادگیری از تجارب و اشتباهات خود فرد و همچنین یادگیری از دیگران است. به عبارت دیگر قضاوت به این دانش اشاره دارد که هنگام اتخاذ تصمیمات مهم می‌توان از جهات مختلفی به یک موضوع نگریست و فرد باید دیدگاه‌های مختلف، زمینه گذشته و حال و تاثیرات پیشینه خود را در نظر بگیرد. مشخصه قضاوت دقت درک و تمیز است.

دانش زندگی:

می‌توان دانش زندگی را با توجه به گستره و عمق منبع دانش فرد که از کتاب‌ها و تجاربش به دست آمده توصیف کرد. دانش زندگی به ترکیب عقل سلیم، بینش، زیرکی، احتیاط و درک فرد از واقعیات زندگی اشاره دارد. درحالی‌که قضاوت عمدتاً به توانایی پردازش یک موقعیت اشاره دارد، دانش زندگی محتوای موجود در فرآیند پردازش است. دانش زندگی شامل توانایی زمان بندی متفکرانه، پاسخ به سؤالات دشوار، درک زندگی و عدم قطعیت‌های آن و آگاهی از نحوه مواجهه با مشکلات است. به عبارت دیگر دانش زندگی شامل شناخت ارتباط بین مردم، جهان طبیعت، دانش و ایده‌ها و توانایی نگریستن به سؤالات و معانی عمیق تر زندگی است. از مشخصه‌های دانش زندگی، توانایی درک مسائل مهم، یافتن راهی در مشکلات و درک واقعیت‌ها و عدم قطعیت‌های زندگی در طول عمر است.

مهارت‌های زندگی:

از مشخصه‌های مهارت‌های زندگی توانایی فرد در مسائل زندگی است. مهارت‌های زندگی به تخصص در متعادل سازی نقش‌های مختلف، رسیدگی به امور روزمره، مدیریت زمان، پیش‌بینی مشکلات، در دست داشتن ابزارها و روش‌های عملی برای رویارویی با زمینه‌های چندانگانه، کاربرد مؤثر سیستم‌ها و پشتیبانی‌های موجود، اولویت بندی و مدیریت اولویت‌های مهم و غلبه بر موانع اشاره دارد. به عبارت دیگر مهارت‌های زندگی شامل توانایی مدیریت مؤثر مسئولیت‌ها و نقش‌های چندانگانه روزمره فرد می‌باشد. مهارت‌های زندگی صلاحیت عملی و توانایی برای درک سیستم‌ها و پیش‌بینی مشکلات با ابزارها و استراتژی‌هایی برای مواجهه با زمینه‌های چندانگانه زندگی است.

جدول ۲: ابعاد و شاخص‌های مقیاس توسعه خرد

بعد	گویه
خودشناسی	به‌خوبی از تمام ارزش‌های خود آگاهم.
	به‌خوبی از تمام علاقه‌مندی‌های (مصلحت-منافع) خود آگاهم.
	به‌خوبی از تمام عقاید خود آگاهم.
مدیریت هیجان	به‌خوبی تردیدهایم را مدیریت می‌کنم.
	به‌طور اثربخش استرسم را مدیریت می‌کنم.
	به‌طور اثربخش احساساتم را مدیریت می‌کنم.
	در موقعیت‌های استرس‌زا خونسردی‌ام را حفظ می‌کنم.
	به‌راحتی آشفته نمی‌شوم.
نوع دوستی	از نفوذم برای مصلحت دیگران استفاده می‌کنم.
	با دیگران با احترام رفتار می‌کنم.
	قدرتانی‌ام را نسبت به دیگران نشان می‌دهم.
	خوبی دیگران را درک می‌کنم.
	به خط قرمزهای دیگران احترام می‌گذارم.
	اگر به کسی صدمه بزنم، آن را جبران می‌کنم.
	از دیگران می‌آموزم.
	به دیگران کمک می‌کنم.
	نسبت به دیگران دلسوزانه رفتار می‌کنم.
	در زمان مناسب با دیگران سازش می‌کنم.
نسبت به نیاز دیگران حساسم.	
الهام‌بخشی	دیگران را می‌پذیرم.
	من الهام‌بخش دیگران هستم.
	در ارتباط با مسائل زندگی به‌خوبی مشاوره می‌دهم.
	بر محدودیت‌هایی که دیگران به من تحمیل کرده‌اند، غلبه می‌کنم.
	دیگران مرا به‌عنوان الگو می‌بینند.
	هر زمان که نیاز باشد، از خود شجاعت نشان می‌دهم.
	نسبت به چیزی که می‌دانم، اعتماد به نفس کامل دارم.
	به توانایی‌هایم اعتماد دارم.
	استدلال‌هایی با پشتوانه خوب ارائه می‌کنم.
	به‌طور اثربخش با دیگران ارتباط برقرار می‌کنم.
برای بسیاری از موقعیت‌ها (شرایط) آماده‌ام.	
قضاوت	نسبت به شیوه‌های متفاوت زندگی، فلسفه و فرهنگ آگاهی دارم.
	کنجکاو هستم.
	هنگام تصمیم‌گیری، زمینه‌ای که تصمیم‌گیری در آن به وقوع می‌پیوندد را در نظر می‌گیریم.
	آموخته‌هایم در هر بخش از زندگی را با هم ترکیب می‌کنم و در بخش دیگر به کار می‌گیرم.
	درک می‌کنم که چطور گذشته و پیشینه من دیدگاهم را نسبت به مسائل شکل داده است.
	جنبه‌های مختلف هویتم را با هم ادغام کرده‌ام تا آنچه هستم را به وجود آورم.
	می‌دانم در موقعیت‌های مختلف چطور رفتار کنم.
توانایی برقراری رابطه با افرادی که با من فرق دارند را دارم.	

جدول ۲: ابعاد و شاخص‌های مقیاس توسعه خرد

بعد	گویه	
دانش زندگی	ارتباط درونی بین مردم و جهان طبیعی را درک می‌کنم.	
	ارتباط درونی بین دانش و انگاره‌ها را درک می‌کنم.	
	به‌طور مرتب بر روی زندگی‌ام تأمل می‌کنم.	
	تشخیص می‌دهم که در زندگی دوره‌هایی وجود دارد.	
	به‌دنبال معنای عمیق رویدادها در زندگی می‌گردم.	
	به‌دنبال سؤالات عمیق‌تری از زندگی می‌گردم.	
	خودم و تجربیاتم را در یک زمینه بزرگ‌تر در نظر می‌گیرم.	
	مفاهیم ضمنی را در موقعیت‌های مختلف ارزیابی می‌کنم.	
	نگران مسائلی هستم که همه مردم را تحت تأثیر قرار می‌دهد.	
	آنچه را که نمی‌توانم تغییر دهم، می‌پذیرم.	
مهارت‌های زندگی	می‌پذیرم که در زندگی تردیدها (ابهاماتی) وجود دارد.	
	زمان را به‌طور اثربخش مدیریت می‌کنم.	
	پروژه‌هایم را به‌طور اثربخش اولویت‌بندی می‌کنم.	
	اخلاق کاری قوی‌ای دارم.	
	به اهدافم می‌رسم.	
	من تعهدات متعددی را به‌طور مؤثر مدیریت می‌کنم.	
	حس هدفمندی در زندگی‌ام دارم.	
	من تصمیم‌های استواری می‌گیرم.	
	از فرصت‌های زندگی بهره‌مند می‌شوم.	
	چندین کار را به‌طور هم‌زمان به‌خوبی انجام می‌دهم.	
تمایل به یادگیری	به تعهداتم در برابر دیگران عمل می‌کنم.	
	به امور مهم زندگی‌ام توجه می‌کنم.	
	محدوده و وسعت دانشم را تشخیص می‌دهم.	
	از تجربیاتم یاد می‌گیرم.	
	از یادگیری به‌خاطر خود یادگیری لذت می‌برم.	
	من آماده تغییر هستم.	
	انتقاد سازنده را می‌پذیرم.	

را در زندگی آینده دنبال کنند و چطور؟ استدلالات آردلت (۲۰۰۳) نیز بر این بعد را تأکید دارد، به‌ویژه اینکه او بیان می‌دارد افراد خردمند از چند دیدگاه متفاوت به یک پدیده می‌نگرند و درصد حذف ذهنیت از تصمیم‌گیری هستند (آردلت، ۲۰۰۳). روی هم‌رفته، پژوهش‌های قبلی بعدی از خرد که به دقت فرد توجه دارد و بعد عملی نامیده می‌شود را تأیید می‌کنند. دیدگاه بر این است که بعد عملی خرد تعمق است طوری که افراد خردمند توانایی استدلال دقیق را دارند (اشمیت و همکاران، ۲۰۱۲).

تعمق: بعد تعمق خرد به توانایی فرد برای تفکر پیرامون زندگی گذشته و حال

خردمند پارازیت‌های موجود در درون سازمان شان را فیلتر و تفسیر می‌کنند و نکات مهمی را که باید بر اساس آن‌ها عمل کنند تعیین می‌کنند. بعد عملی خرد به سبک تصمیم‌گیری فرد نیز اشاره دارد طوری که افراد خردمند از چند دیدگاه به یک مشکل نگاه می‌کنند (اشمیت و همکاران، ۲۰۱۲). مک‌کنا و همکاران (۲۰۰۹) بیان می‌دارند که رهبران خردمند درک می‌کنند تصمیم‌گیری به‌ندرت به استفاده از اصول مطلق نیاز دارد؛ بنابراین افراد خردمند نه تنها اصول مطلق را می‌دانند بلکه نحوه و دلیل کاربرد آن‌ها را در یک دنیای پیچیده نیز می‌دانند (مک‌کنا و همکاران ۲۰۰۹). این بعد با واقعیات اساسی زندگی در پارادایم برلین نیز ارتباط دارد (بالتز و اسمیت ۲۰۰۸)، طوری که افراد می‌توانند خردمندانه بررسی کنند که کدام اهداف

اشاره دارد. وبستر (۲۰۰۳: ص ۱۴) بیان می‌دارد که "تعمق در ارتباط با گذشته فرد نقش‌های روانی مهمی مانند تشکیل و حفظ هویت، خود درکی، حل مشکل و مقابله تطبیقی دارد. در نهایت تعمق درباره زندگی فرد، به فرد امکان دانستن نقاط ضعف و قوت شخصی خود را می‌دهد و این به نوبه خود فرصتی برای افزایش نقاط قوت شخصی و کاهش نقاط ضعف فراهم می‌کند (وبستر، ۲۰۰۳). این بعد نیز با تجدیدنظر در زندگی که توسط بالتز و اسمیت (۲۰۰۸) ارائه شده است ارتباط دارد و نحوه درک فرد از تجارب گذشته زندگی‌اش را بررسی می‌کند. مشابهاً آردلت (۲۰۰۳) بیان می‌دارد که خرد شامل بعد تعمق است. به‌ویژه اینکه او بیان می‌دارد تعمق پیش‌نیازی برای مؤلفه‌های شناختی و عاطفی خرد است و از طریق این بعد است که افراد یاد می‌گیرند به شرایط نامطلوب واکنش نشان ندهند و واقعیت موقعیت فعلی را درک کنند (آردلت، ۲۰۰۳).

گشادگی: گشادگی به تجربه یکی از پنج بعد مهم شخصیت است (دیگمن، ۱۹۹۰). به‌ویژه اینکه گشادگی به خلاقیت، تخیل و کنجکاوی فکری فرد اشاره دارد (دیگمن، ۱۹۹۰). چند محقق بیان می‌دارند که گشاده بودن به نظرات دیگران یا گشادگی به نظرانی به‌جز نظرات خود فرد مؤلفه مهم خرد محسوب می‌شود (وبستر ۲۰۰۳؛ بالتز و اسمیت، ۲۰۰۸). مشابهاً گشادگی به شنیدن و پذیرفتن نظرات و راه‌حل‌های ممکن دیگر برای مشکلات اشاره دارد. وبستر (۲۰۰۳: ص ۱۵) بیان می‌دارد که "پاسخ‌های خشک و انعطاف‌ناپذیر به نیازهای زندگی فرد را بی‌خرد می‌کند". علاوه بر این، بالتز و اسمیت (۲۰۰۸: ص ۵۸) بعد نسبت خرد را ارائه داده‌اند طوری که بردباری و احترام برای عقاید یا اعمال خلاف اعمال خود فرد نتیجه خرد است. روی هم‌رفته، پژوهش‌های قبلی بعد گشادگی خرد را تأیید می‌کنند و اعتقاد بر این است که گشادگی شاخص تعمقی خرد خواهد بود (اشمیت و همکاران، ۲۰۱۲).

میل به تعامل: میل به تعامل به توانایی فرد برای تعدیل هیجانات و احساسات خود و درک رفتارها و هیجانات دیگران اشاره دارد؛ به عبارت دیگر، این بعد شامل مهارت‌های هیجانی، اجتماعی و ارتباطی است. چند محقق بیان می‌دارند که حساسیت عاطفی و تعدیل هیجانی مؤلفه‌های مهم خرد می‌باشند (وبستر، ۲۰۰۳). افراد خردمند می‌توانند هیجانات شان را کنترل کنند و رفتارهای مناسبی در موقعیت پیش رو از خود بروز دهند. وبستر (۲۰۰۳: ص ۱۴) بیان می‌دارد "تشخیص، پذیرش و کاربرد هیجانات به شیوه سازنده یکی از شاخص‌های خرد است". علاوه بر این، وبستر (۲۰۰۳) بیان می‌دارد افراد خردمند می‌توانند میان هیجانات ترکیبی تمایز قائل شوند و از این اطلاعات در حل مشکل استفاده کنند. همچنین در طی تعامل با سایرین افراد خردمند می‌توانند رفتارهای دیگران را درک کنند و از این اطلاعات برای درک بیشتر فرد از جمله باورها، نگرش‌ها، ارزش‌ها، توانایی‌ها و نقاط ضعف فرد استفاده کنند (وبستر، ۲۰۰۳). روی هم‌رفته، پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهند افراد خردمند مهارت‌های میان فردی بالایی دارند و بنابراین، این بعد میل به تعامل نامیده می‌شود. همچنین میل به تعامل یکی از شاخص‌های تعمقی خرد می‌باشد (اشمیت و همکاران، ۲۰۱۲).

تحمل تناقض: بعد تحمل تناقض خرد به توانایی فرد برای تحمل عدم قطعیت و ابهام اشاره دارد. ثابت شده است که افراد خردمند می‌توانند عدم قطعیت را تحمل کنند طوری که رهبران خردمند اهداف بلندمدت را می‌بینند و دنبال می‌کنند. مشابهاً، رهبران خردمند می‌توانند تأثیر راهکارهای دیگر را در بلندمدت مجسم کنند (مک کنا و رونی، ۲۰۰۵). علاوه بر این، "افراد خردمند می‌توانند پارادوکس‌ها، تغییرات و تضادهای ماهیت انسان را درک کنند و با آن‌ها کنار بیایند" (مک کنا و همکاران، ۲۰۰۹: ص ۱۷۷). به‌طور خلاصه، پژوهش‌های قبلی بعد تحمل تناقض خرد را تأیید می‌کنند و این بعد یکی از شاخص‌های تکوینی خرد می‌باشد (اشمیت و همکاران، ۲۰۱۲).

حساسیت اخلاقی: بعد حساسیت اخلاقی خرد به اخلاق و قضاوت‌های اخلاقی فرد اشاره دارد. ارسطو شدیداً بر نقش اخلاق و فضایل که ادعا شده است مؤلفه مهم خرد عملی می‌باشد، تأکید دارد (بالتز و اسمیت، ۲۰۰۸). علاوه بر این، تئوری توازن سه‌بخشی خرد استرنبرگ نیز تا حد زیادی بر فضایل تأکید دارد طوری که خرد خود را با ابراز نگرانی برای دیگران نمایان می‌سازد (استرنبرگ، ۱۹۹۰). علاوه بر این، هیچ شاخص تجربی یا مقاله منتشر شده‌ای در ارتباط با خرد در اخلاق توسط محققان منتشر نشده است؛ بنابراین، پژوهشگران درصد ادغام اخلاق در شاخص خرد هستند و این بعد را حساسیت اخلاقی می‌نامند؛ همچنین می‌توان گفت حساسیت اخلاقی یکی از شاخص‌های تعمقی خرد است (اشمیت و همکاران، ۲۰۱۲).

تجربه: بعد تجربه خرد به تجربه فرد در مواجهه با موقعیت‌های چالش‌برانگیز زندگی اشاره دارد. وبستر (۲۰۰۳: ص ۱۴) بیان می‌دارد که "خرد نمی‌تواند در خلأ ایجاد شود بلکه خرد در مقتضیات زندگی و فراز و نشیب‌های روزمرگی نمایان می‌شود". با وجود این، ثابت شده است که تنها تجربه کلی نیست که امکان رشد و توسعه خرد را فراهم می‌سازد بلکه تجربه‌های سخت یا چالش‌برانگیز اخلاقی نیز نقش مهمی در این زمینه دارند (وبستر، ۲۰۰۳)؛ بنابراین، تجربه یکی از مؤلفه‌های مهم خرد است؛ علاوه بر این، این بعد یکی از شاخص‌های تکوینی خرد می‌باشد (اشمیت و همکاران، ۲۰۱۲).

همان‌طور که گفته شد، هفت بعد پیشنهادی خرد در تئوری تأیید شد. این ابعاد ادبیات مدیریت را یکپارچه می‌سازند و تئوری‌های صریح و ضمنی خرد ارائه شده در ادبیات روان‌شناختی را با هم ترکیب می‌کنند. اشمیت و همکاران (۲۰۱۲) معتقدند ابعاد تجربه و پارادوکسی شاخص‌های تکوینی خرد هستند درحالی‌که ابعاد عملی، تعمق، گشادگی، میل به تعامل و حساسیت اخلاقی شاخص‌های تعمقی خرد می‌باشند.

در نهایت در جدول ۳ ابعاد و شاخص‌های مقیاس خرد سازمانی از دیدگاه اشمیت و همکاران (۲۰۱۲) آمده است. لازم به ذکر است که گویه‌های این مقیاس با استفاده از طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (۱: خیلی مخالفم تا ۵: خیلی موافقم) اندازه‌گیری می‌شود.

جدول ۳: مقیاس خرد سازمانی اشمیت و همکاران (۲۰۱۲)

منبع	گویه	بعد
وبستر (2003)	غالباً به گذشته فکر می‌کنم.	تعمق
	یادآوری روزهای گذشته به من در کسب بینش به مسائل مهم زندگی کمک می‌کند. غالباً دوران اولیه زندگی را به خاطر می‌آورم تا ببینم از آن زمان تا به حال چه تغییری کرده‌ام. اغلب اوقات خاطره پردازی می‌کنم.	
گلدبرگ و همکاران (2006)	به اهمیت هنر واقفم.	گشادگی
	تخیل خوبی دارم.	
	مایلم به نامزدهای سیاسی لیبرال رأی دهم.	
	بحث را به سطح بالا می‌کشانم.	
	از شنیدن ایده‌های جدید لذت می‌برم.	
	علاقه‌ای به ایده‌های انتزاعی ندارم. علاقه‌ای به هنر ندارم. از مباحث فلسفی کناره می‌گیرم. علاقه‌ای به رفتن به موزه‌های هنری ندارم. به نامزدهای سیاسی محافظه‌کار رأی می‌دهم.	
گلن (1995)؛ فریس و همکاران (2001)	برایم آسان است خود را جای دیگران بگذارم. می‌دانم دیگران درباره من چه فکری می‌کنند. در موقعیت‌های اجتماعی، دقیقاً می‌دانم باید چه بگویم و چه نکنم. مهارت خاصی در حس انگیزه‌ها و نقشه‌های پنهانی دیگران دارم. می‌توانم خودم را به افراد بانفوذ سازمان نشان دهم. مهارت خوبی در درک زبان بدنی دیگران دارم. می‌توانم رفتارم را تعدیل کنم و خودم را با هر موقعیتی وفق دهم.	تعامل
	قبل از تصمیم‌گیری به دلیل مخالفت همه توجه می‌کنم. من معتقدم هر سؤال دو بعد دارد و به هر دو بعد توجه می‌کنم. می‌توانم برای حل مشکل روش‌های مؤثر و خلاقانه را انتخاب کنم. زمانی که قصد دارم مشکلی را حل کنم مطمئنم راه‌حل‌هایم مؤثر خواهند بود. به تواناییم برای حل مشکلات جدید و دشوار ایمان دارم. هنگام مواجهه با مشکلات، قبل از تصمیم‌گیری درباره مرحله بعد فکر می‌کنم. هنگام تصمیم‌گیری، پیامدهای هر تصمیم را می‌سنجم و با سایر گزینه‌ها مقایسه می‌کنم. زمانی که مشکلی گیجم می‌کند، اولین کار بررسی موقعیت و توجه به تمام اطلاعات مهم است.	
	زمانی که دیگران استانداردهای اخلاقی را نقض می‌کنند، بی‌پرده به آن‌ها می‌گویم. زندگی شخصیم را به شیوه اخلاقی می‌گذرانم. موفقیت را با توجه به نتایج و روش‌های حصولشان تعریف می‌کنم. هنگام تصمیم‌گیری، از خودم می‌پرسم بهترین کار چیست؟ روزهای بیماری را روزهای استراحتم می‌دانم. هنگام خرید در سوپرمارکت، بهتر است به قیمت روی برجسبها توجه کنم.	
	حوادث پیش‌بینی شده مرا خیلی ناراحت می‌کنند. نامطمئن بودن به معنای بی‌نظم بودن است. وقتی مطمئن نیستم نمی‌توانم کاری کنم. نامطمئن بودن مرا از زندگی دلسرد می‌کند. نامطمئن بودن مرا ناراحت، آسیب‌پذیر و آشفته می‌کند. اپه‌امات زندگی به من استرس می‌دهند.	
براون و همکاران (2005)	حوادث دردناک زیادی را در زندگی تجربه کرده‌ام. مسائل اخلاقی بفرنجی را تجربه کرده‌ام. تغییرات دشوار زیادی را پشت سر گذاشته‌ام. مجبور شده‌ام تصمیمات مهم زیادی را در زندگی بگیرم. بیشتر بعد منفی زندگی را می‌بینم (مثلاً بی‌صدافتی، ریاکاری)	اخلاق
فریستون و همکاران (1994)؛ شوقی (1396)	نامطمئن بودن مرا ناراحت، آسیب‌پذیر و آشفته می‌کند. اپه‌امات زندگی به من استرس می‌دهند. حوادث دردناک زیادی را در زندگی تجربه کرده‌ام. مسائل اخلاقی بفرنجی را تجربه کرده‌ام. تغییرات دشوار زیادی را پشت سر گذاشته‌ام. مجبور شده‌ام تصمیمات مهم زیادی را در زندگی بگیرم. بیشتر بعد منفی زندگی را می‌بینم (مثلاً بی‌صدافتی، ریاکاری)	تناقض
وبستر (2003)؛ وبستر (2007)	نامطمئن بودن مرا ناراحت، آسیب‌پذیر و آشفته می‌کند. اپه‌امات زندگی به من استرس می‌دهند. حوادث دردناک زیادی را در زندگی تجربه کرده‌ام. مسائل اخلاقی بفرنجی را تجربه کرده‌ام. تغییرات دشوار زیادی را پشت سر گذاشته‌ام. مجبور شده‌ام تصمیمات مهم زیادی را در زندگی بگیرم. بیشتر بعد منفی زندگی را می‌بینم (مثلاً بی‌صدافتی، ریاکاری)	تجربه



نتیجه گیری

معمولاً ۱. تئوری‌های ضمنی یا معنای خرد را در بین عامه مردم ارزیابی می‌کنند یا ۲. میزان خرد یا عملکرد مرتبط با خرد افراد را بر اساس تئوری‌های ضمنی یا صریح می‌سنجند.

جریان ادبیاتی اول بر تئوری‌های ضمنی تأکید دارد که افراد پیرامون ماهیت خرد و ویژگی‌های افراد خردمند دارند (بالتز و اسمیت، ۲۰۰۸). این جریان بر سنجش ابعاد خود افراد خردمندی متمرکز است که در آن می‌توان خرد را یک ویژگی شخصییتی دانست نه ویژگی مبتنی بر عملکردی که ممکن است در زمینه خاصی رخ دهد (آردلت، ۲۰۰۳؛ ویستر، ۲۰۰۳). علاوه بر این، در این خط پژوهشی خرد شامل ویژگی‌های شخصییتی شناختی، عاطفی و تعمقی است (آردلت، ۲۰۰۳) و غالباً نشان می‌دهد که افراد خردمند دانا، بالنده، بردبار، دلسوز، باتجربه و بصیر هستند (بالتز و اسمیت، ۲۰۰۸).

این پژوهش با هدف بررسی مؤلفه‌های تشکیل دهنده خرد سازمانی و مقیاس‌های اندازه‌گیری انجام شد. موضوع حائز توجه این است که با وجود اهمیت مسئله خرد سازمانی، هنوز هم مؤلفه‌های تشکیل دهنده خرد سازمانی در ادبیات مشخص نشده است (رولی، ۲۰۰۶؛ رونی و مککنا، ۲۰۰۵)؛ در کشور ایران نیز تا کنون مقیاس اندازه‌گیری در این زمینه وجود ندارد. مفهوم خرد دهه‌هاست که توجه محققان و عموم مردم را به خود جلب کرده است اما هنوز هم تعریف مشخصی از خرد وجود ندارد. بحث‌های زیادی پیرامون مؤلفه‌های ضروری خرد صورت گرفته است و دو جریان ادبیاتی مهم به وجود آمده‌اند (اشمیت و همکاران، ۲۰۱۲). به‌ویژه اینکه آردلت (۲۰۰۳) بیان می‌دارد پژوهش‌های تجربی پیرامون خرد

که چه کاری درست است و آن را انجام می‌دهد و کار را برای کارکنان خود معنادار می‌کند. چنین سازمانی دارای اقداماتی شفاف بوده و از این‌رو، تجارت موفق و برتری را نیز خواهد داشت. چنین سازمانی دارای خرد است (هیز، ۲۰۰۸).

ناجولی (۲۰۱۲) بیان می‌دارد، سطح تحلیل خرد شامل فردی (درون فردی)، تیمی (جمعی، گروهی و یا بین فردی) و سازمانی (مدیریتی و یا فزادفردی) است. در یک نوع شناسی دیگر از خرد جیفا (۲۰۱۳) بیان می‌دارد منابع خرد شامل خرد فردی، خرد جمعی (خرد جمع) و خرد ماشین (هوش مصنوعی) است. با وجود این‌که برخی از محققین نیاز به بررسی خرد در سطوح مختلف را مطرح نموده‌اند، اما اکثر مطالعات به بررسی خرد فردی پرداخته و کمتر خرد تیمی و سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است و لزوم پژوهش در این زمینه‌ها کاملاً احساس می‌شود (ناجولی، ۲۰۱۲؛ آردلت، ۲۰۱۱؛ میک، بیتمن و لوتز، ۲۰۰۹؛ تیلور، بیتس و وبستر، ۲۰۱۱).

خرد سازمانی به‌صورت جمع‌آوری، انتقال و یکپارچه‌سازی خرد افراد و استفاده از فرایندهای نهادی و اجتماعی مثلاً ساختار، فرهنگ و رهبری برای عمل راهبردی تعریف می‌شود که در درک نحوه استفاده بهتر سازمان از دانش تأکید دارند (بیرلی، کسلر و کریستنسن، ۲۰۰۰؛ ۵۹۷). هم‌چنین خرد سازمانی به‌صورت صلاحیت سازمان برای توسعه روش‌های سازمانی در استفاده از فضا و اعمال افراد برای تصمیم‌گیری مؤثر و سلامت سازمان تعریف می‌شود (بیرلی و همکاران، ۲۰۰۰؛ رولی، ۲۰۰۶؛ کوپرس، ۲۰۰۷؛ رونی و مک‌کنا، ۲۰۰۸). از دیدگاه کاربردی نیز نحوه استفاده سازمان از روش‌های بافضیلت (نتایج فاضلانه و با ارزش انسانی) و محتاطانه (اتخاذ اقدامات عملی و روزمره محور) نمایانگر سطح خرد سازمانی است (رونی، ۲۰۱۳). دلایلی برای اهمیت درک خرد وجود دارد. اولاً خرد تأثیر قابل‌توجهی بر موفقیت در سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی دارد. ثانیاً درک ما از دانش و مدیریت دانش با درک مفهوم خرد نه تنها با توجه به مفاهیم اساسی‌تر داده و اطلاعات بلکه با توجه به ماهیت انتزاعی و پیچیده‌تر خرد افزایش می‌یابد. این نگرانی وجود دارد که برنامه‌های مدیریت دانش آن‌طور که باید اجرا نشوند (مثل بیرلی و همکاران، ۲۰۰۰). رابطه بین انتخاب‌های راهبردی و دانش سازمانی به اندازه کافی محکم نیست. تأکید مدیریت دانش بیشتر بر حاکم‌سازی دانش، دسترسی به دانش و تبادل آن بوده است و کمتر به انتخاب دانش، استفاده از آن و نهادی‌سازی آن در سازمان‌ها متمرکز بوده است. با قرار دادن این دغدغه در کنار تأثیرات موجود، پیچیدگی مدیریت معاصر و پیچیدگی و آشفتگی بسیار زیاد محیط‌های سازمانی نمایان می‌شود و مدیران را ملزم می‌کند توقف و تفکر کنند، به عقب برگردند و بر تجارب شان اتکا کنند و هم‌چنین نشان می‌دهد نظریه‌پردازان سازمانی باید به دنبال چیزی فراتر از دانش بگردند (ایسنهاردت، ۱۹۸۹؛ هامبریک، ۱۹۸۹؛ گسلینگ و مینتزبرگ، ۲۰۰۴؛ پروساک و دیونپورت، ۲۰۰۳). باول و هویجبرگ (۲۰۰۱) با خاطر نشان کردن پیامدهای پیچیدگی و تغییر مدیریت راهبردی خرد مدیریتی را مؤلفه مهم مدیریت راهبردی شناسایی می‌کنند و کراک کاکاباس، کراک کاکاباس و کوزمین (۲۰۰۱) پیرامون رهبری تحول‌آفرین برحسب خرد بحث می‌کنند. در نهایت موقعیت‌هایی وجود دارد که در آن‌ها سیاست‌گذاران و مدیران تصمیمات بی‌خرانه می‌گیرند (اسمال، ۲۰۰۴). علاوه بر این اکثر سازمان‌ها مایل هستند بدانند چطور از اتخاذ این تصمیمات بی‌خرانه جلوگیری کنند (رولی، ۲۰۰۶).

جریان پژوهشی دوم بر تئوری‌های صریح متمرکز است و در آن "تئوری‌های صریح سازه‌های نظریه‌پردازان و محققان متخصص است نه عامه مردم" (استرنبرگ، ۱۹۹۸؛ ص ۳۴۹). پارادایم برلین خرد را "سیستم تخصصی تعریف می‌کند که با معنا و هدف زندگی ارتباط دارد" (بالتز و استادینگر، ۲۰۰۰؛ ص ۱۲۴). این پارادایم نشان می‌دهد که هدف از واژه تخصص، در معنای رایج هوش نیست بلکه سیستم بسیار چندوجهی دانش، استراتژی‌های رویه‌ای و شهود است (بالتز و اسمیت، ۲۰۰۸). سیستم دانش تخصصی می‌تواند در رفتار و تصمیم‌گیری انسان مثلاً نحوه پاسخ افراد به این سؤالات نمایان شود: باید کدام اهداف زندگی آینده را دنبال کرد؟ و چطور؟ چطور می‌توان به بهترین نحو مشکلات مهم را حل کرد؟ چطور می‌توان به بهترین نحو از زندگی و تجارب گذشته بهره برد؟ (بالتز و اسمیت، ۲۰۰۸). برخلاف گروه قبلی، هدف از شاخص‌های ضمنی خرد ارزیابی عملکرد مرتبط با خرد یک فرد در مقایسه با ویژگی‌های شخصیتی او است (آردلت، ۲۰۰۳). علاوه بر این، اگر خرد را یک سیستم دانش تخصصی بدانیم، خرد به‌طور خارجی از افراد به وجود می‌آید درحالی‌که در جریان ادبیاتی دیگر خرد در درون افراد خردمند است (آردلت، ۲۰۰۴).

علی‌رغم تفاوت‌هایی که بین این دو جریان ادبیاتی مهم وجود دارد، اما این توافق کلی نیز وجود دارد که خرد یک سازه چندبعدی است (آردلت، ۲۰۰۳؛ وبستر، ۲۰۰۳) اگرچه مفهوم خرد در سرتاسر ادبیات روان‌شناسی رایج است اما دقیقاً تنها در پژوهش مدیریت ادغام شده است (مک‌کنا و همکاران، ۲۰۰۹). اخیراً تقاضا برای چنین پژوهش‌هایی افزایش یافته است. مک‌کنا و همکاران (۲۰۰۹؛ ص ۱۷۷) بیان می‌دارند که "رهبری برای قضاوت، بینش و منش عالی به خرد نیاز دارد و در صورت درک ویژگی‌های اصلی خرد می‌توان رهبران را طبق معیارهای قدرتمندی بر اساس این اصول ارزیابی کرد".

اگر دهه آخر قرن بیستم و سال‌های آغازین قرن بیست و یکم را عصر سازمان‌دهی یادگیری نام نهم، دوره‌ای که جای آن را می‌گیرد شاید عنوان عصر خرد سازمانی را به خود بگیرد و این بدین معنی است که تا چه حد می‌توانیم خود را با تغییرات وفق دهیم، موانع پیش رو را درک و بر آن‌ها غلبه کنیم (کوپرس، ۲۰۱۶). علی‌رغم انفجار تحقیقاتی که در دهه‌های اخیر اتفاق افتاده و هم‌چنین، پژوهش‌هایی که در زمینه یادگیری سازمانی انجام شده است، مدیریت دانش و موضوعات مربوط به آن از سال ۱۹۹۰ تا کنون، بر ایجاد سازمان یادگیرنده، استفاده از سرمایه فکری و ارزش‌های برتر، توسعه و بهترین استفاده از منابع انسانی تأکید داشته‌اند (فینک، یوگو و اون، ۲۰۱۷).

خرد، کیفیت، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش، تیم‌های خود-محور و اقدامات دیگر مانند کارت امتیازدهی متوازن و خطوط تولیدی چندگانه سازمان‌هایی را که با وجود تلاش‌های بسیار، نتوانسته‌اند به مقصود خود برسند را تضمین می‌کند (بارمان و چودھری، ۲۰۱۵). وجود این اقدامات موجب بهبود در عملکرد سازمانی شده‌اند، اما نتوانسته‌اند به‌طور فردی و گروهی باعث تغییر شوند. این اقدامات به تدریج با یکدیگر ترکیب شده‌اند به طوری که که سازمان دید خود را توسعه می‌دهد، به یادگیری مستمر می‌پردازد و خود را با شرایط انطباق می‌دهد، محصولات و خدماتی را ارائه می‌کند که فراتر از انتظارات مشتریان است، می‌داند

منابع:

- شاهرخی، فرزانه؛ نویدی، امیر و شوقی، بهزاد. (1395). تأثیر خرد سازمانی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی. اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، 11(1): 65-71.
- Ardelt, M. (2003). Development and empirical assessment of a three-dimensional wisdom scale. *Research on Aging*, 25, 275324-. doi: 10.1177/0164027503251764/
- Ardelt, M. (2004). Wisdom as expert knowledge system: A critical review of a contemporary operationalization of an ancient concept. *Human Development*, 47(5), 257-285. <http://dx.doi.org/10.1159/000079154/>
- Ardelt, M. (2011). The measurement of wisdom: A commentary on Taylor, Bates, and Webster's comparison of the SAWS and 3D-WS. *Experimental Aging Research*, 37(2), 241255-. <http://dx.doi.org/10.1080/0361073X.2011.554509>.
- Baker, W. and J. Sinkula. (2002). Market orientation, learning orientation and product innovation: delving into the organization's black box. *Journal of Market-Focused Management*. Vol 5, pp. 5.23-
- Baltes, P. B. & Smith, J. (2008). The fascination of wisdom: Its nature, ontogeny, and function. *Perspectives on Psychological Science*, 3(1), 56-64.
- Baltes, P. B., & Staudinger, U. M. (2000). Wisdom: A metaheuristic (pragmatic) to orchestrate mind and virtue toward excellence. *American psychologist*, 55(1), 122.
- Barman, A., & Choudhury, S. R. (2015). Economic and Organisational Wisdom for Asian Century. *Postmodern Openings*, (1), 11.34-
- Bierly III, P. E., Kessler, E. H., & Christensen, E. W. (2000). Organizational learning, knowledge and wisdom. *Journal of organizational change management*, 13(6), 595618-.
- Boal, K. B. & Hoojberg, R. (2001). "Strategic leadership research: moving on". *Leadership Quarterly*, Vol. 11, pp. 51549-.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117134-.
- Brown, S. C. & Greene, J. A. (2006). The wisdom development scale: Translating the conceptual to the concrete. *Journal of College Student Development*, 47(1), 1.19-
- Brown, S. C. (2002). A model for wisdom development—and its place in career services. *Journal of Career Planning and Employment*, 62(4), 29.36-
- Brown, S. C. (2004). Learning across the campus: How college facilitates the development of wisdom. *Journal of College Student Development*, 45(2), 134.148-
- Brown, S. C. (2004). Learning across the campus: How college facilitates the development of wisdom. *Journal of College Student Development*, 45(2), 134148-.
- Caveleri, S. and D. Fearon. (1996). Managing in and through the knowledge ecology. In Cavaleri, S/ and D. Fearon (Eds.) *Managing in Organizations that Learn*, pp. 1236-. Cambridge: Blackwell.
- Davis, V. (1980). *The Post-Imperial Presidency*. HOEPLI EDITORE.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual review of psychology*, 41(1), 417440-.
- Eflin, J. (2003). Epistemic presuppositions and their consequences. *Metaphilosophy*, 34(1[2]), 48.68-
- Eisenhardt, K.M. (1989). "Making fast strategic decisions in high velocity environments", *Academy of Management Journal*, Vol. 32 No. 3, pp. 54376-.
- Ferris, F. D., von Gunten, C. F., & Emanuel, L. L. (2001). Knowledge: insufficient for change.
- Fink, L., Yogev, N., & Even, A. (2017). Business intelligence and organizational learning: An empirical investigation of value creation processes. *Information & Management*, 54(1), 38.56-
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. G. (2006). The international personality item pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in personality*, 40(1), 84.96-
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, Bantam Books, New York, NY.
- Gorelik, C. Milton, N. and K. April. (2004). *Performance through Learning: Knowledge Management in Practice*. Burlington: Elsevier.
- Gosling, J. and Mintzberg, H. (2004). "The five minds of a manager", *The Weekend Australian Financial Review*, January, pp. 645-.
- Greene, J. A. & Brown, S. C. (2009). The wisdom development scale: Further validity investigations. *The International Journal of Aging and Human Development*, 68(4), 289320-.
- Griffey, S. (1998). *Conceptual frameworks beyond the learning organization*. *The Learning Organization*. Vol. 5, No. 2, pp. 6873-.
- Hall S. S. (2010). *Wisdom: From philosophy to neuroscience*. New York, NY: Vintage.
- Hambrick, D. C. (1989). Guest editor's introduction: Putting top managers back in the strategy picture. *Strategic Management Journal*, 10(S1), 515-.
- Hayes, M. S. (2008). A look at black ethnic identity and transracial adoption: A contextual perspective. *The Florida State University*.
- Heppner, P. P., & Petersen, C. H. (1982). The development and implications of a personal problem-solving inventory. *Journal of counseling psychology*, 29(1), 66.
- Holliday, S. G., & Chandler, M. J. (1986). *Wisdom: Explorations in adult competence*. Contributions to human development.
- Hut, J. and E. Molleman. (1998). Empowerment and team development. *Team Performance Management*. Vol. 4, Is. 2, pp. 5368-. Isaacs, W. (19XX). *Taking fight: dialogue, collective thinking, and organizational learning*. *Organizational Dynamics*, pp. 2439-.
- Jifa, G. (2013). Data, Information, Knowledge, wisdom and meta-synthesis of wisdom—comment on wisdom global and wisdom cities. *Procedia Computer Science*, 17, 713.719-
- KORAC-KAKABADSE, N. KORAC-KAKABADSE, A. KOUZMIN, A. (2001). Leadership renewal: Towards the philosophy of wisdom. *International Review of Administrative Sciences*, 67 (2), pp. 207.227-.
- KIPERS, W. (2016). *A handbook of practical wisdom: Leadership, organization and integral business practice*. Routledge.
- KIPERS, W.M. (2007). Phenomenology and integral pheno-practice of wisdom in leadership and organization, *Social Epistemology*, 21 (2), pp. 169193-.
- Malan, L. C., & Kriger, M. P. (1998). Making sense of managerial wisdom. *Journal of Management Inquiry*, 7(3), 242251-.
- McKenna, B., Rooney, D., & Boal, K. B. (2009). Wisdom principles as a meta-theoretical basis for evaluating leadership. *The Leadership Quarterly*, 20(2), 177190-.
- Mick, D. G., Bateman, T. S., & Lutz, R. J. (2009). Wisdom: Exploring the pinnacle of human virtues as a central link from micromarketing to macro marketing. *Journal of Macro marketing*, 29(2), 98118-.
- Najoli, H. J. (2012). *Wisdom and organizational citizenship behavior in leaders*. Indiana Wesleyan University.
- Nonaka, I., Chia, R., Holt, R., & Peltokorpi, V. (2014). *Wisdom, management and organization*.
- Prusak, L. & Davenport, T. H. (2003). "Who are the gurus' gurus?". *Harvard Business Review*, Vol. 81 No. 12, pp.1416-.
- Reynolds, R. and A. Ablett. (1998). Transforming the rhetoric of organizational learning to the reality of the learning organization. *The Learning Organization*. Vol. 5, No. 1, pp. 2435-.
- Rooney, D. (2013). Grounding organizational wisdom theory: Ontology, epistemology, and methodology. *A handbook of practical wisdom: Leadership, organization and integral business practice*, 7998-.
- ROONEY, D. MCKENNA, B. (2005). Should the knowledge-based economy be a savant or a sage? *Wisdom and socially intelligent innovation*, *Prometheus* 23, (3), 307323-.
- ROONEY, D. MCKENNA, B. (2005). Should the knowledge-based economy be a savant or a sage? *Wisdom and socially intelligent innovation*, *Prometheus* 23, (3), 307323-.
- ROONEY, D. MCKENNA, B. (2008). Wisdom in public administration: Looking for sociology of wise practice. *Public Administration Review*, 68 (4), 709721-.
- Roos, J. (2017). Practical wisdom: making and teaching the governance case for sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 140, 117124-.
- Rowley, J. (2006). An analysis of the e-service literature: towards a research agenda. *Internet research*, 16(3), 339359-.
- Schmit, D. E. Muldoon, J. & Pounders, K. (2012). What is wisdom? The development and validation of a multidimensional measure. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9(2), 39.
- Schuman, D. (1982). *Policy analysis, education, and everyday life: An empirical reevaluation of higher education in America*. Lexington, MA: D. C. Heath and Company.
- Shaw, R. and D. Perkins. (1992). Teaching organizations to learn: the power of productive failures, in Nadler, D. Gerstein, M. and R. Shaw (Eds.) *Organizational Architecture: Designs For Changing Organizations*, pp. 175192-. San Francisco: Jossey-Bass.
- Shelton, C. and J. Darling. (2003). From theory to practice: using new science concepts to create learning organizations. *The Learning Organization*. Vol. 10, No 6, pp. 353360-.
- Small, M.W. (2004). "Wisdom and now managerial wisdom: do they have a place in management development programs?". *The Journal of Management Development*, Vol. 23 No. 8, pp. 75164-.
- Sternberg, R. J. (1990). *Wisdom and its relation to intelligence and creativity*. In R. J. Sternberg (Ed.), *Wisdom: Its nature, origins, and development* (pp. 142159-). New York: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. (1998). A balance theory of wisdom. *Review of general psychology*, 2(4), 347.
- Swain, P. (1999). Organizational learning: developing leaders to deal with continuous change – a strategic human resource perspective. *The Learning Organization*. Vol. 6, No. 1, pp. 3037-.
- Taylor, M., Bates, G., & Webster, J. D. (2011). Comparing the psychometric properties of two measures of wisdom: Predicting forgiveness and psychological well-being with the Self-Assessed Wisdom Scale (SAWS) and the Three-Dimensional Wisdom Scale (3D-WS). *Experimental aging research*, 37(2), 129.141-
- Ulrich, D. Von Glinow, M. and T. Jick. (1993). High-impact learning: building and diffusing learning capability. *Organizational Dynamics*. Vol. 22, Is. 2, pp. 5266-.
- Webster, J. D. (2003a). An exploratory analysis of a self-assessed wisdom scale. *Journal of Adult Development*, 10(1), 13.22-
- Webster, J. D. (2007). Measuring the character strength of wisdom. *The International Journal of Aging and Human Development*, 65(2), 163183-.

رخ‌نمایی از گنجینه‌های علم



علم، گنجی عظیم و گنجینه‌های کمال است که نیستی و تمام شدن نمی‌پذیرد. امام علی (ع)

علم که مطلق آگاهی است در دو ساحت کارکرد می‌یابد: (۱) حقیقت و اصل علم و (۲) ظاهر و فرع آن. علم، حقیقت و جوهری دارد و ظاهر و پوسته‌ای. انواع علوم رسمی، پوسته علم محسوب می‌شوند اما حقیقت و معرفت علم، منزلت برتری دارد. حقیقت علم، نوری است که در پرتو آن، انسان جهان را آن گونه که هست می‌بیند و جایگاه خود را در هستی می‌یابد. نور علم، مراتبی دارد که بالاترین آن، نه تنها انسان را با راه تکامل خود آشنا می‌کند، بلکه او را در این مسیر حرکت می‌دهد و به مقصد اعلای انسانیت می‌رساند. مهم‌ترین خواص این نور، رساندن انسان به مقصد اعلای انسانیت در خلقت الهی است.

علم سه جنبه خبری، الهامی و غیبی دارد.

۱. **قسم خبری علم**، شنیدن از طریق گوش‌ها، مطالعه از طریق متون، یافتن از طریق دیدن، آزمایش و تجربه کردن است تا به ظاهر آید و زبان آن را بیان کند؛

۲. **قسم الهامی علم**، فهمیدن، درک کردن و دیدن از طریق دل‌ها می‌باشد. لذا به دل آید و قلم آن را بنویسد تا زبان آن را بیان کند؛

۳. **قسم غیبی علم**، این قسم به جان فرود آید، لذا دریافت کردن و شنودن از طریق روح و جان‌هاست. بر جان نازل می‌شود و جان آن را به‌روایت تا متناسب با جان نقش و نگار یابد و جلوه‌گر شود، روح آن را پذیرا شود تا به وقتش بیان کند و به رشته تحریر در آورد.

بنابراین، علم، درک حقیقت یک پدیده است زیرا علم، عقل را زنده می‌کند و درستی‌هایش را خرد و خشنونت‌ها را نرم و نوری پر فروغ برای درخشیدن در اختیار قرار می‌دهد. علم، چراغ عقل است اما تنها با عقل است که می‌توان بر زمانه فائق آمد. بدین‌سان، با گشوده شدن درهای علم یکی پس از دیگری، انسان به آستان سلامت و اقامت جاوید رانده می‌شود و ثابت قدم و استوار در جایگاه صلح و پیشرفت، امنیت و آسایش ثبات می‌یابد.

انسان با قلب خویش، کار می‌کند و قلب، فرمانده و دروازه تعاملات انسان است در حالی که مغز انسان، انبار و بایگان دل است. دل، ظرف عقل، روح، فکر، قضاوت، معنویت، عاطفه، احساس، هیجان، شوق و نشاط، خوف و رجاء، اضطراب، غصه، دلسوزی، اطمینان و نااطمینانی، حُب و بُغض، رقت و قساوت، حکمت، ایمان و معنابخش هویت، صداقت، پاکی، شجاعت، انسانیت و در نهایت مرکز ثقل و پیمانه ماهیت و هویت انسان است. ایمان، میوه و یاور دل است.

علم، پایه دانش و دانش هسته خرد است و خرد، جانمایه آدمی است. در واقع، کسی که خرد ندارد، دین ندارد زیرا خرد، محکم‌ترین پایه است و بهترین توانگری را برای انسان با خردمندی شکل می‌دهد، لذا هیچ مالی، سودمندتر از خرد نیست.

سرمآمد فضیلت‌ها، دانش و نقطه پایان آن، دانش است. از این‌رو است که خداوند تبارک و تعالی، آلهایی را که ایمان آورده‌اند و کسانی را که دانش داده شده‌اند، درجه‌های بالا می‌برد لذا به آنچه می‌کنند آگاه است. میوه خرد، دانایی است و دانایی، سرهمه خوبی‌هاست و صلح و صفا ارمغان آن است اما نادانی، سرهمه بدی‌ها، خودخواهی‌ها، نمانی‌ها، بدخواهی‌ها و آتش‌افروزی‌هاست.

علم و دانش، چراغ خرد در زندگی و جلوه راستی است که با هر امر راست و درستی، نوری است. دانش، جوهره زندگی و مایه حیات دل‌هاست و روشن‌کننده دیدگان کور و نیروبخش بدن‌های ناتوان است. دانش، نیکو راهنمایی است که مَه‌ار انسان را از جلو می‌کشد و عمل وی آن را از پشت سر می‌راند. هیچ گنجی، سودمندتر از دانش نیست و هیچ شرافتی، چون دانش نیست. هر ظرفی وقتی که چیزی در آن گذارند، گنجایش خود را از دست می‌دهد، مگر ظرف دانش که با افزودن آن گنجایشش بیشتر می‌شود. هر چیزی با خرج کردن کم می‌شود، مگر دانش. دانش، آبادکننده دل‌هاست. عمل، وبال انسان است و عمل بدون علم، گمراهی است. دانایی ثمره خرد و خرد ثمره دانش است. داناترین مردم کسی است که دانش مردم را با دانش خود، جمع کند و آموزد علم و دانش باشد. دانش، پیشوای عمل است و عمل پیرو آن می‌باشد و روا از ناروا بازشناسد.

به نیک‌بختان، علم و دانش الهام می‌شود با دانش، پیوندهای خویشاوندی برقرار می‌ماند و صلح و پیشرفت، دستاورد آن خواهد بود. دانش، بهتر از دارایی است. دانش از تو، خانواده و جامعه نگهداری می‌کند، اما از دارایی، تو باید نگهداری کنی. دارایی با خرج کردن کم می‌شود، اما دانش با اتفاق زیاد می‌گردد و دست‌پرورده مال و ثروت با از بین رفتن شخص، از بین می‌رود اما دانش ماندگاری دارد. بهترین علم و دانش، آنهایی است که انسان و جامعه‌اش را اصلاح می‌کند. علم باطنی، رازی از رازهای خداوند و حکمتی از حکمت‌های خداست. علم و عمل هم‌دوشند، پس هر که بداند، عمل کند. علم، عمل را صدا می‌زند تا دانش تولید شود، اگر پاسخش داد، می‌ماند و گرنه از پیش او می‌روند.

بر دانشمند است که آنچه را می‌داند به کار بندد و سپس در پی یاد گرفتن علمی رود که نمی‌داند. استمرار آموختن علم و خلق دانش، کامل‌کننده خرد آدمی است. با تامل کردن و اندیشیدن، اندیشه انسان بارور شود و دل روشنایی گیرد. باور و ایمان به علم نافع، هنر را در عمل، به یاری طلبد و با آن، بارور گردد. بخشنده‌ترین شخص، کسی است که علمی آموخته و دانشی کسب کرده، آن‌گاه، دانش خود را بپراکند.

حاصل خرد، دانایی است. دانا، طالب کمال است و نادان، جویای مال. آگاهی انسان از ناقص بودنش، نشانه کمال و فراوانی فضل اوست. خرد، کمال انسان است. از

کمال آرمی است که آنچه را زینده او نیست، فروگذارد. سه خصلت کامل شخص: (۱) خردمندی، (۲) زیبایی و (۳) شیوایی در سخن است. علم و دانش برای شخص، زیرکی می آورد و زیرک، کسی است که امروزش از دیروزش و فردایش از امروزش بهتر باشد و نکوهش را از خود باز دارد. بنابراین، زیرکترین مردم، کسی است که هدایت خود را از گمراهی باز شناسد و به هدایت و رستگاری خود، رو کند. از این جهت، زیرکترین شخص، پارساترین فرد است.

فرستاده هر شخص، ترجمان آن شخص است و نوشته شخص، رساترین سخن گوی آن فرد می باشد. نوشته شخص، نشان خود او و دلیل فضل اوست. خردهای دانشمندان در نوک خامه های آنهاست. علم را باید با نوشتن در بند کشید. علم و دانش را پیش از رفتن دانشمندان، باید نوشت؛ زیرا رفتن آنها، به درگذشت دانشمندان است. بنویسید، زیرا تا ننویسید، نگهداری نمی کنید. دل به نوشتن آرام گیرد.

هر که از تجربه ها و پدیده ها، درس آموزد و عبرت گیرد، بینش یابد و هر که بینش یابد، فهم گردد و هر که فهم شود، دانا گردد. هیچ دانشی چون اندیشیدن نیست، اندیشیدن، آینه ای صاف به وجود می آورد.

بینش، در واقع، به معنی داشتن دل هایی است که بتوان با آن فهمید، داشتن چشم هایی است که بتوان با آن دید و گوش هایی است که با آن بتوان شنید. این نوع فهمیدن، دیدن و شنیدن، از نوع ظاهری نیست که همه مردم از آن بهره دارند، بلکه درون فهمی، درون بینایی و درون شنوایی است که نصیب هر شخصی نمی شود. زیرا دل، چشم و گوش پاک می خواهد. این ویژگی ها فقط در اشخاصی جلوه گر می شود که از اخلاص در ایمان، اعتقاد و عمل بهره مند باشند. در واقع، کوری آن نیست که شخص چشمش نابینا باشد بلکه کور واقعی آن کسی است که دیده بصیرتش کور باشد زیرا اگر دیده بصیرت، کور باشد نگرستن چشم، شود نمی دهد.

علم، نخستین راهنما است اما دانش، شناخت به وجود می آورد و شناخت، نقطه پایان حجت است. شناخت، روشنایی دل است. جوهره سخن، نشانه علم و دانش است. بسا سخنی که از تیر و یورش، کارگزر است. نشانه فهمیدگی انسان، کمتر سخن بیهوده گفتن است. دانا، زیاده گویی نمی کند. بهترین سخن، آن است که گواهی دهنده صلح، دوستی و پیشرفت باشد زیرا به زیبایی نظم (حسن تالیف و ترکیب) آراسته شده است و خاص و عام، آن را به فهمد و طالب و پیرو آن خواهند بود.

عالم ترین، دانشمندترین و خردمندترین مردم، عاقبت اندیش ترین آنهاست. اندیشیدن پیش از کار، انسان را از پشیمانی ایمن می دارد. شخصی که دواندیش و آینده نگر باشد، احتیاط کند و آنکه دواندیشی و آینده نگری را رها کند، بی پاک شود. دواندیشی و آینده نگری، چراغدان گمانه زنی است. هر که خردمند باشد، خویشتر دار گردد. دوست ورزیدن و در صلح و آرامش بودن با مردم، نیمی از خرد است.

با بالا رفتن دانش، ادب فزونی یابد. تفاوت علم با دانش در تجربه هاست. تجربه ها، دانشی اکتسابی اند. تجربه ها، بهترین آموزگارند. اندیشه انسان به اندازه تجربه اوست. اندوخته شدن تجربه ها، خرد را پربار کند. زیرا خرد، اندوختن تجربه هاست و قریحه ای است که با دانش و تجارب زیاد می شود. شیوایی زبان، سرمایه است و زیبایی در زبان و رفتار، پسندیده و نیکو است.

در تحلیل و ارائه علمی و دانشی، چهار گام طی شود: (۱) فهم درست از اصل موضوع، (۲) بینش مبتنی بر تشخیص هدف و ساختار، (۳) بینش مبتنی بر تشخیص روابط علی، فرایندها و سازوکارها، و (۴) جهش ادراکی در پیش بینی نتایج و پیامدها. این علم، بینش آفرین است و آن را تقویت می کند. ادراک و بصیرت افراد در شاهراه بینش و متکی بر الگوهای دانشی و خردی شخص می تواند به تولید فکر، اندیشه، قضاوت و ارائه راه کارها بپردازد.

خردمند بر پایه اطلاعات غنی، قوی و سالم، قدرت شناخت و تفسیر به حقیقت، اخذ نتیجه از درستی ها، تدابیر حکیمانه و خیرخواهانه خواهد داشت و به غنای شناخت، دوستی و صلح برای پیشرفت جامعه خواهد رسید.

با بصیرت، شخصی است که بشنود، سپس ببیند، نگاه کند، پس ببیند و از رویدادها و وقایع، تجربه نگاری و از آنها درس آموزی کند و از عبرت هایش بهره گیرد. زیرا گاه، چشمها به صاحبان خود، دروغ می گویند، اما عقل به کسی که از او نصیحت و مشورت خواهد، خیانت نمی کند. از دست دادن بینایی، آسان تر است تا از دست دادن بینش. لذا بیناترین مردم، کسی است که عیب های خود را ببیند و از گناهان خویش دست شوید.

به راستی که در هر چیزی برای خردمندان و پندآموزان، پند، عبرت و درسی است و باید دل را با اندرزاها، زنده نگه داشت. اندرزاها، صیقل بخش جانها و جلا دهنده دلهاست. با اندرزاهاست که پرده غفلت کنار می رود. لذا شخص خردمند، کسی خواهد بود که تجربه ها، او را پند دهند و از جریانها و رویدادها، عبرت ببیند، پندگیری و درس آموزی کند. این شخص جریانها و رویدادها را بشناسد، اگر وی جریانها و رویدادها را نشناسد، جریانها و رویدادها وی را می زبایند. هر که پندهای زمانه را به فهمد، حسن ظن های روزگار را به شناسد. برای کسی که از دنیا پند گیرد، دنیا سرای پند است. از پیشینیان خود پند گیرید، پیش از آن که آیندگان از شما، پند گیرند. انسان زیرک، از هر چیزی، درسی می آموزد. هر که بتواند بیاندیشد، در هر چیزی، پند و عبرتی می یابد. پس زندگی را باید، کلاس درس بزرگ تلقی کرد و همواره بر آموختن از آن مبادرت ورزید.

خردمند دانا بودن ماهیت روانی، روحی و فراشناختی دارد که استدلال را تکمیل می کند. این ویژگی صرفاً در منطق، برهان و اخذ نتیجه خلاصه نمی شود بلکه قدرت شهودی، الهام پروری و فرادراکی نیز در آن ایفای نقش می کنند. خرد، حجت درونی انسانها است و با پرورش انسان، وی را آماده می کند تا دانسته سخن بگوید و به آنچه می گوید عمل کند. دانایی که از دستاوردهای علم، دانش و خردورزی است، هویت، استقلال و کارکرد خود را دارد و به معنای شناخت، اعتقاد قلبی، یقین، زیرکی و عبرت است. اما علم:

۱. دانستن نظری است. معنای اصلی و اولیه علم، دانستن در برابر ندانستن است. به این تعبیر به همه دانستنی ها صرف نظر از نوع آنها، علم گفته می شود؛

۲. دانستن تجربی است. علم، حاصل دانستنی‌هایی است که از طریق تجربه مستقیم بینایی ادراکی، فکری، قلبی و حسی به دست می‌آید. در این صورت، علم حاوی دانستنی‌های چند منظوره فکری، ادراکی، قلبی و حسی است که درجه و قدرت آزمون‌پذیری دارد. این علم، سیمای دانش دارد. روش علم، مشاهده و تجربه‌اندوزی از فکر، ادراک، قلب و حس است که در تناسب با فهم و درک، همگانی و تکرارپذیر می‌شود.
۳. درك حقيقت و ذات يك پديده است؛
۴. حکم بوجود پدیده‌ای از طریق رویت و ظهور پدیده دیگر است؛ لذا به نفي يك پديده از طریق چیزی می‌پردازد که در آن نیست؛
۵. وجّه نظری و عملی دارد. علم نظری، جلوه توصیفی و تبیینی دارد، اما علم عملی، کاربردها و کارکردها را نشان می‌دهد؛
۶. جنبه عقلی و سمعی دارد که شناخت تولید می‌کند، جنبه سمعی آن، شنودن و دریافت اطلاعات است؛
۷. خبر دادن سریع است؛ این علم با کارکردش، آگاه کردن را به ارمغان می‌آورد تا معانی را در خود تصور کند؛
۸. نشانه است. نشانه‌ای که با آن چیزی شناخته می‌شود؛ مانند: نشانه راه، پرچم لشکر، کوه به جهت معلوم بودنش علم گفته می‌شود. به همین خاطر کوه «عَلَم» نامیده شده است. جمع آن أَعلام است. بنابراین، علم در کارکرد علامت نمایان می‌شود.

۹. اظهار و روشن کردن است. علم گاهی به معنی اظهار و روشن کردن به کار می‌رود؛

۱۰. دلیل و حجت است. علم گاهی جلوه‌هایی از دلیل و حجت را نشان می‌دهد؛

۱۱. به معنی دانایی است که به فهم آسرا نایل آمده است؛

۱۲. جنبه عالمیت دارد. عالم (به فتح لام) در بردارنده همه مخلوقات است؛

۱۳. پیام‌های نوشتاری (کتب، مقاله‌ها و گزارش‌ها) است که اطلاعات و کارکردهای خود را بیان می‌کند.

۱۴. چارچوب اطلاعات منظم است، لذا ایستا است. علم ایستا اصول، نظریه‌ها و قوانین مرتبط را در خود جای می‌دهد.

۱۵. چارچوب عمومی قوانین پذیرشی را تعیین می‌کند لذا پویا است. علم پویا، فرایندی تصویری می‌شود تا انسان به کمک آن کار و عمل کند. خصیصه متمایز هر علمی در محتوای موضوعی است که با آن سروکار دارد. نه روش‌های آن. آغاز هر علمی با تقسیم و طبقه‌بندی موضوع‌های تحت مطالعه شروع می‌شود. علم، در حوزه ادراک و محسوسات تجربه‌پذیر چندمنظوره، تقسیم‌بندی به وجود می‌آورد. این تقسیم‌بندی بر پایه موضوع و قوانین مربوط به آن است.

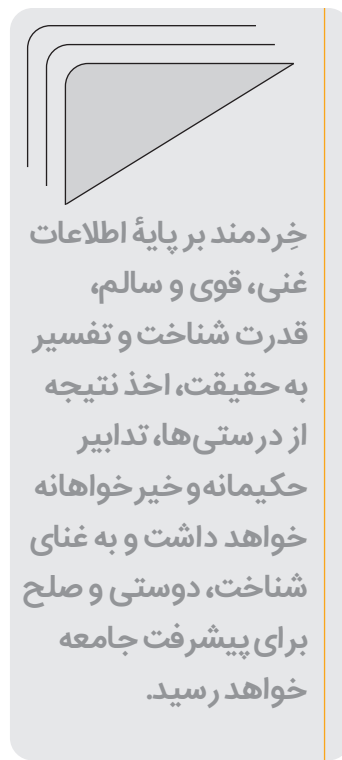
۱۶. دو جنبه پویایی تفسیری و پویایی فعال دارد. پویایی تفسیری به توصیف نحوه واکنش پدیده نسبت به تغییرات داخل و خارج خود می‌پردازد و فرایند واکنشی به رویدادهای بیرون از پدیده را در تعامل با آن مورد توجه قرار می‌دهد. اما پویایی فعال در پی اقدامات و عملکرد پدیده شکل می‌گیرد. در این حالت، پدیده برای اثرگذاری بر پیامدهای داخلی و خارجی، فعالیت خود را دنبال می‌کند. این جنبه از علم بیشتر مبتنی بر عمل است. در واقع، به جای واکنش صرف به رویدادها، بر آنها تأثیر می‌گذارد. این دو جنبه علم پویا، حوزه‌های مشترکی دارند. اما تمایز آنها، به بررسی و شناخت پویایی پدیده‌ها کمک می‌کند.

۱۷. دانش است و دانش خمیرمایه خرد و اوج فضیلت‌هاست. اهل فضیلت، گفتارشان بر پایه راستی، درستی و حکمت است. جان‌مایه حکمت، اندیشه است و اندیشه انسان به اندازه تجربه اوست. تجربه‌ها، بهترین آموزگارانند.

دانش حاصل، علم است. اما خرد، حاصل دانش می‌باشد که میوه آن، دانایی است. دانا، زیرک است. زیرک با خرد و تفکر دانا می‌شود. زیرک دانا، هدایت خود را از گمراهی بازشناسد، خودشناس و حسابرس خود است. زیرک، در کمین پند است. پندها با اندیشه‌ورزی، نمایان می‌شوند. زیرک خردمند به کمال دست یابد و هر روز خود را بهتر از روزگار گذشته‌اش قرار می‌دهد. خرد، ریشه درخت ادب، است. ریشه خرد، دانش؛ بنیان دانش، علم می‌باشد. خرد، حُسن کمال و کردارهای والا، زایش کند تا برتری بوجود آورد. اما آفت زیرکی، غرور و آفت علم، فراموشی و آفت سخن، دروغ است.

دانایی، منظومه‌ای هفت محوری با مرکزیت زیرکی است. هر چند دانایی، حاصل خردورزی است و خرد که اندوختن تجربه‌هاست از تعامل دانش، تعقل و تدبیر حاصل می‌شود. خرد با دانش و تجارب افزون شود و زیور آن ادب نیکو است که شخص را تیزهوش می‌کند.

۱. دانایی نسبت به آغاز و پایان، آشکار و پنهان رویدادی، شناخت پیدا کردن است. این شناخت، فراتر از حواس و تمایلات حسی است تا جنبه‌های آشکار رویداد، دیده شود و بر حیات پنهان رویدادی، اشراف پیدا نمودن است. رویدادها را باید شناخت نه به سبب دور یا نزدیک بودنشان بلکه باید با قاعده شنیدن و دیدن آنها باید شنید نه به واسطه ابزار شنیدن بلکه با ابزار ادراک کردن، باید دید نه به واسطه ابزار دیدن بلکه با ابزار فکری و عقلانی؛ لذا دانایی، شنوا و بینا شدن است. با همان چیزی





- که دیده می‌شود، شنیده شود و با همان چیزی که شنیده شده، دیده شود. چشم بینا، به هر چیز، بنگرد در آن پند و پیام دریافت می‌کند.
۲. دانایی، قدرت نفوذ یافتن بر پایه علم، دانش و توانمندی به درون رویدادها است تا پنهان‌ها را آشکار کرد، البته می‌توان از آزمون و نتیجه‌گیری هم استفاده بُرد که نشانه بسیرکردن از علمی به علم دیگر با دستاوردهای مختص به خود است؛ از این رو، علم تازه‌ای نمایان می‌شود. هر چند که علم و دانش از طریق تجربه، اکتساب، تسخیر و ایجاد به دست می‌آید اما بر قامت آگاهی استوار است. لذا دانایی، ثمره علم و دانش است که آگاهی تولید می‌کند. علم به آموختن صرف نیست بلکه علم و دانش در حقیقت، روشنایی پیدا کردن است که چراغ عقل می‌باشند. عقل راهنمای انسان و پشتیبان وی برای فائق آمدن بر زمانه است. با عقل می‌توان به خرد و سپس به دانایی رسید لذا باید این مراتب را در ذهن، فکر، هوش و دل خود نمایان کرد. روشنایی مذکور، هادی انسان می‌شود. این روشنایی با اندیشیدن کامل می‌شود. با اندیشه‌ورزی، پیام وقایع و رویدادها، آشکار گردد، اما آفت موفقیت در علم و دانش، سُستی و تنبلی است. سُستی و تنبلی، سرمنزل شکست‌ها است.
۳. دانایی، به این شناخت رسیدن است که رویدادی، قائم به چه چیزی است و بر پایه چه اصول و مفروضاتی حیات یافته و ایستاده است. همان‌طور که خط زیبا، حق را آشکار می‌کند؛ این خط، مسیر و جهت را برای پی‌بردن به حقایق و واقعیات، نمایش می‌دهد زیرا خط نشانه‌ای از دانش است و زبان دست انسان تلقی می‌شود. خاشع بودن خط، نشانه خاشع بودن دل است که اندام‌ها را نیز به خشوع وامی‌دارد. بنابراین، حق در توصیف و گفتار، گسترده‌ترین چیزهاست، اما در عمل، تنگ‌ترین چیزها است. دانا، بر آنچه نمی‌داند، دشمنی نمی‌کند و می‌داند بیشتر دانش در چیزهایی است که نمی‌داند.
۴. دانا، خرد را دوستی پسندیده می‌شمارد. مبارزه با هوس، رأس خرد است. اگر هوس بالا رود، حکمت و خرد از انسان گریزان شود. ثمره عمل خردمند، بالا رفتن در نردبان دانایی و کمال است. کمال دانا، سعادت و نیکبختی در منش، روش، اخلاق و فرهنگ زندگی و پس از زندگی است. خرد، طالب همت است و همت، مقصد خرد. بلندی همت، زاینده بردباری، وقار و کرم داشتن است. از نشانه‌های بلندی همت، کردار زیبا است. اما، بدترین آفت خرد، خود بزرگ‌بینی است.
۵. دانا، شخص با بصیرت و صاحب حکمت است زیرا می‌شنود، پس بیندیشد؛ نگاه کند، پس ببیند. دانا، عبرت‌شناس است، از وقایع و رویدادها، عبرت‌گیری کند و از عبرت‌ها، بهره گیرد، آن‌گاه راه روشنی را برگزیند و ببیماید، در این راه از افتادن در پرتگاه‌ها به دور ماند. دانا، دلی دارد که بدان می‌فهمد، چشمانی دارد که بدان می‌بیند و گوش‌هایی دارد که بدان می‌شنود و از عقل خود نصیحت می‌پذیرد. دانا، بینایی وسیع، موضوعی و کانونی دارد. اندیشیدن او چند جانبه است. وی برای هر پدیده‌ای، ادله می‌جوید، ادله‌ها را با فهم عمیق در آمیزد و به حکمت رسد، پس قضاوت کند و تصمیم گیرد. دانا، حکمت را گلزار خردمندان و گردشگاه فرزندان می‌داند و حکمت را درختی می‌بیند که در دل می‌روید و بر زبان به بار می‌نشیند و زبانش به آن، گویا شود. دانا، با زیاد اندیشیدن در حکمت، خرد خود را بارور کند.

٦. دانا، همت بلند و استوار دارد. همت، دستاورد دانایی و زایندهٔ هدایت، کمال، موفقیت و رستگاری شخص است. دانا، ارزش خود را به اندازه همتش می‌داند و در تلاش است تا همت خود را والا گرداند، زیرا ارزشش عظیم می‌شود. دانا در جستجوی عالی‌ترین همت است زیرا بلندی همت را شرافت و افتخار می‌داند. دانا به اندازهٔ همت به کمال می‌رسد. کمال انسان به میزان خرد اوست. از نشانه‌های کمال، زیبایی و شیوایی در فکر، سخن، رفتار و عمل است. همت، پیمانۀ سعادت، حمیت (عارداشتن از زشتی‌ها)، شجاعت، عزت، طمع نداشتن و اندوه است. حقیر شدن همت، فضیلت‌ها و مقامات عالیه را از انسان دور می‌کند و وی را حقیر گرداند و بر دوست، غیبه خورد و رشک برد.

٧. دانایی، زیباشدن در زبان است، شیوایی و زیبایی زبان، سرمایه انسان است. زبان، ترازوی انسان است. دل انسان، زبان اوست و خردش، آئین و راهنمای وی است. زبان، ترجمان خرد است. سلامت انسان، در نگهداری زبان است. حفاظت از زبان، عمل آفرین است؛ لذا، شخص دانا، لجاجت نمی‌باشد زیرا لجاجت، اندیشه را می‌بُرد، در لجاجت، تدبیر نیست، رأی و اندیشه نیست و دل‌ها را کینه‌ورز می‌کند، زمین خوردن‌ها از لجاجت‌ها بر می‌خیزد.

دانا، نادانی را درد می‌شمارد و آن را مایه تباهی همه چیز و ریشهٔ تمام بدی‌ها می‌پندارد. دانا، آزمندی و سیری ناپذیری، بخل و دشمن خود را نتیجهٔ نادانایی می‌داند. دانا، نادان‌شناس است. دانا، شخصی را که هر چند خوش سیما و بلند پایه باشد اما اگر از خداوند نافرمانی کند وی را نادان و فرومایه می‌پندارد. دانا، می‌داند که نادان به تقصیر (عیب) خود آگاه نیست و نصیحت خیر خواه خود را [هم] نمی‌پذیرد. نادان، مرده است هر چند که [به ظاهر] زنده باشد.

دانا، نادان را کسی می‌شناسد که فریب هوی و هوس و اندیشه‌های باطل خود را بخورد و همیشه وی را در حال افراط و تفریط می‌بیند که بردهٔ خواهش‌های خود شده است. کار نادان، مایهٔ زبان است و دانش او مایهٔ گمراهی. نادان، کسی است که خود را - به آنچه نمی‌داند - دانا شمارد و به رأی و نظر خود بسنده کند و پیوسته از دانشمندان دوری کند و از آنان عیب و ایراد گیرد و مخالفان خود را بر خطا داند و آنچه را نفهمیده، گمراه‌کننده شمارد. وی هرگاه به مطلبی بر خورده که آن را نمی‌داند، منکرش شود و آن را دروغ شمارد؛ و از روی نادانی خود گوید: من چنین چیزی را نمی‌شناسم و فکر نمی‌کنم که وجود داشته باشد. گمان نمی‌کنم آن چیز وجود داشته باشد و کجا چنین چیزی هست؟! و این از آن روست که به نظر خود اعتماد دارد و از نادانی خویش بی‌خبر است! از این رو، به سبب نادانی خویش، پیوسته از جهل بهره‌مند شود و حق را انکار کند و در نادانی سرگشته ماند، از طلب دانش تکبر ورزد، قبل از شنیدن [مطلب] پاسخ می‌دهد و پیش از آن که [مقصود گوینده را] بفهمد به مخالفت بر می‌خیزد و ندانسته حکم می‌کند زیرا خود را اسیر زبان خود کرده است.

نادان خود را فریفتهٔ سخنان ستایندهٔ چاپلوسی کرده است که زشت را در نظر او زیبا جلوه می‌دهد و خیر خواه را دشمن او معرفی می‌کند و به نادانی و دانش خود می‌بالد. بزرگ‌ترین نادانی، ناآگاهی از شأن و منزلت، قدر و اندازهٔ خود است.

نادان با همت حقیر خود، آنچه را که از آن نپسندیده، انجام می‌دهد. نادان، بر چیزی که تعجب‌انگیز نباشد، می‌خندد. نادان، هر چه می‌داند به زبان می‌آورد و هر چه می‌داند، فاش سازد. نادان، شخصی است که استفاده زود هنگام از فرصت می‌کند پیش از آن که آن را کاملاً به دست آورد.

نادان، دشمن چیزی است که نمی‌داند و نکوهش خود را از چیزی که نمی‌داند، نشناسد. نادان، بر چیزی که نمی‌شناسد، نکوهش کند و دشمن چیزی است که نمی‌داند. دانا، شخصی یادگیرنده است. الگوی عمل خود را بر اساس اندیشه‌ها و رفتارها (= زمینه دانایی) قرار می‌دهد که اطلاعات جدید را به صورت سبک رفتاری (= سبک دانایی) در تعامل مستمر با درونی‌سازی (یقین = جنس دانایی) و برونی‌سازی (انطباق = اخلاص در عمل) مورد استفاده قرار می‌دهد. لذا دانا، شخصی گل چین‌گرا است. گل‌چینی به این شرح است:

- ١) دانا، خوش‌خویی است که دل او، کتاب دیده‌هایش و ظرف‌های حکمت وی است. دانا، گوش‌های دلش، باز است که فهم و بصیرت ارمغان آن می‌شود و حکمت را روشنائی بخش دل خود می‌داند و از تجربه‌ها، پند می‌گیرد.
- ٢) دانا، نیک‌خویی را سرآمد همه نیکی‌ها و حسن خلق را استوارکنندهٔ رشته دوستی‌ها و زیادکننده روزی‌ها می‌داند.
- ٣) دانا، خوش نیت بودن، نیکی کردن و خوش‌خویی را آبادکننده خانه‌ها و کامل‌تر کردن ایمان و زیادکننده عمرها می‌داند.
- ٤) دانا، حسن خلق را در الف) نرم‌خویی و مهربانی، ب) گفتار پاکیزه و مؤدبانه، پ) خوش‌رویی در برخوردها، ت) فروتنی، ث) بردباری، ج) شکیبائی و چ) بخشندگی می‌داند.
- ٥) دانا، شخصی با انصاف و احسان‌گرا است که آلف دل‌ها را با انصاف، تقویت می‌کند و نگاه حکمت‌یابۀ خود را، قاصد، پیغام‌آور و راه‌بند دلش می‌شمارد.
- ٦) دانا، اخلاص در عمل را استوار، بادوام و برترین می‌شمارد.

گفتنی است اندرز و درسی که هیچ‌گوشی آن را دور نمی‌اندازد و هیچ‌سودی با آن برابری نمی‌کند، آن اندرزی است که زبان گفتار از آن خاموش شود و زبان کردار، بدان گویا گردد. بنابراین، کسی که آموختن علم را برای عمل فراگیرد، عارف و خداشناس دعوت حق را اجابت کند. ■

چگونگی سنجش خرد: محتوا، پایایی و اعتبار پنج معیار

نویسندگان:

Judith Glück*, Susanne König, Katja Naschenweng, Uwe Redzanowski, Lara Dörner, Irene Straßer and Wolfgang Wiedermann

ترجمه و تلخیص:

بهاره صائمان

عضو انجمن مدیریت ایران



چکیده

خرد حوزه ای است که هم در داخل و هم در خارج از روانشناسی دانشگاه مورد توجه زیادی قرار گرفته است و محققان به طور فزاینده ای علاقه مند به استفاده از معیارهای خرد در کار خود هستند. با این حال، خرد یک ساختار بسیار پیچیده است و وجوه گوناگون عملیاتی ساختن آن بر اساس تعاریف کاملاً متفاوت است. این که یک محقق چه معیاری را برای یک پروژه تحقیقاتی خاص انتخاب می کند، ممکن است تأثیر زیادی بر نتایج داشته باشد. این مطالعه چهار مورد (معیار) به خوبی تثبیت شده خرد را با توجه به محتوا، پایایی، ساختار عاملی و اعتبار سازه (روابط با کاندیدای خرد، رتبه بندی خرد مبتنی بر مصاحبه و همبستگی های خرد) مقایسه می کند: مقیاس خرد خودارزیابی شده، SAWS (وبستر، ۲۰۰۳، ۲۰۰۷)، مقیاس خرد سه بعدی 3D-WS (آردلت، ۲۰۰۳)، فهرست خود متعالی سازی بزرگسالان، ASTI (لوونسون و همکاران، ۲۰۰۵) و الگوی خرد برلین: BWP (بالتز و اسمیت، ۱۹۹۰-بالتز و استنادینگر، ۲۰۰۰). نمونه شامل ۴۷ کاندید خرد و ۱۲۳ شرکت کننده شاهد (کنترل) است، در حالی که هیچ یک از معیارها با استانداردهای مطلق "بهتر" از سایر معیارها عمل نکردند. توصیه هایی برای محققان ارائه شد تا مناسب ترین معیار را برای منافع اساسی خود انتخاب کنند. علاوه بر این، یک «مقیاس غربالگری خرد مختصر» معرفی شده است که شامل ۲۰ گویه از سه مقیاس خود اظهاری است که بیشترین همبستگی را با عامل مشترک در سراسر مقیاس ها داشتند.

کلید واژه: سنجش خرد، مقیاس خرد خودارزیابی شده، مقیاس خرد سه بعدی، فهرست خود متعالی سازی بزرگسالان و الگوی خرد

برلین، پایایی، روایی

مقدمه

خرد حوزه‌ای است که هم در داخل و هم در خارج از روانشناسی دانشگاه مورد توجه زیادی قرار گرفته است. در طول دو دهه گذشته، تحقیقات خرد روان‌شناختی از نظر کمیت و همچنین کیفیت و پیچیدگی طرح‌های تحقیقاتی و عملیاتی به شدت رشد کرده است (به‌عنوان مثال مروری در -forrecentinnovations Staudinger and Glück, 2011; Grossmann; Kross and Grossmann, 2012; see König and Glücklich, Mitted و همکاران, 2013; Thomas and Kunzmann, ارائه شده).

فراتر از تحقیقات خرد واقعی، مفهوم خرد به‌طور فزاینده‌ای در زمینه‌های مرتبط مانند روانشناسی بالینی و روان‌درمانی (به‌عنوان مثال، Germer and Siegel, 2012)، تصمیم‌گیری (به‌عنوان مثال، Yaniv و Choshen-Hillel, 2012)، رهبری (به‌عنوان مثال کیلیبرگ، ۲۰۱۲) و آموزش (به‌عنوان مثال، استرنبرگ، ۲۰۱۰) استفاده می‌شود. بنابراین، تعداد زیادی از محققین سایر حوزه‌ها علاقه‌مند به استفاده از معیارهای خرد در کار خود هستند. با این حال، به دست آوردن یک دید کلی از این رشته و انتخاب معیاری که برای یک مطالعه خاص که مناسب‌ترین باشد، آسان نیست. تعدادی معیار در دسترس است که هر کدام بیانگر نظریه خاصی از خرد است و تفاوت‌های مفهومی بین نظریه‌ها زیاد است. در اینجا، ما پنج معیار رایج اندازه‌گیری خرد را به‌صورت مفهومی و تجربی مورد تحلیل و بررسی قرار داده‌ایم:

• معیارهای رایج حکمت چگونه در محتوا باهم متفاوت هستند؟

• چگونه باهم مرتبط هستند؟

• ساختارهای همبستگی آن‌ها چگونه متفاوت است؟

• همان‌طور که ما و دیگران دریافتیم (به‌عنوان مثال، تیلور و همکاران، ۲۰۱۱)،

• همبستگی بین معیارهای خرد به‌طور شگفت‌انگیزی کم است.

بنابراین انتخاب معیار خاص ممکن است به شدت بر نتایج مطالعه تأثیر بگذارد. در حالی که هیچ معیاری طبق استانداردهای مطلق «بهتر» از سایر معیارها نیست، ما سعی می‌کنیم توصیه‌های خاصی را برای محققان استنتاج کنیم، همچنین یک «مقیاس غربالگری خرد مختصر» را معرفی می‌کنیم که شامل ۲۰ مورد است که بیشترین همبستگی را با یک عامل خرد عمومی داشتند. مقیاس‌های خرد با دو روش متفاوت اما با هم‌پوشانی گروه‌بندی شده‌اند (به‌عنوان مثال، استودینگر و گلوک، ۲۰۱۱). اولین روش، معیارهای خود اظهاری و معیارهای مبتنی بر عملکرد هستند. سه مقیاس خود اظهاری در این مطالعه عبارت‌اند از:

• مقیاس خرد سه‌بعدی (3D-WS; آردلت، ۲۰۰۳)،

• مقیاس خرد خودارزیابی شده (SAWS; بوستر، ۲۰۰۳)

• فهرست خود متعالی سازی بزرگسالان. (ASTI; لوونسون و همکاران، ۲۰۰۵).

معیارهای سنجش مبتنی بر عملکرد، ارزیابی خرد را بر اساس پاسخ‌های شفاهی افراد در برابر مشکلاتی که نیازمند خرد هستند، انجام می‌دهد که شامل الگوی خرد برلین (BWP; بررسی اجمالی در بالتس و استودینگر، ۲۰۰۰) که در مطالعه حاضر استفاده شد، و نیز الگوی خرد برمن (میکلر و استودینگر، ۲۰۰۸) می‌باشند.

روش دوم، تمایز بین معیارهای «خرد شخصی» و معیارهای «خرد جمعی» است (استادینگر و همکاران، ۲۰۰۵؛ استودینگر و گلوک، ۲۰۱۱). خرد شخصی از طریق تجربیات و بینش‌های شخصی فرد در مورد زندگی‌اش به دست می‌آید، در حالی که خرد جمعی به‌طور کلی به زندگی انسان و جهان مربوط است و لزوماً به تجربه شخصی مربوط

نمی‌شود.

مقیاس‌های خود اظهاری ذکر شده در بالا و الگوی خرد برمن (میکلر و استودینگر، ۲۰۰۸) خرد شخصی را می‌سنجند، در حالی که الگوی خرد برلین تنها و بهترین معیار ارزیابی تثبیت‌شده خرد جمعی است (استادینگر و گلوک، ۲۰۱۱).

در این مطالعه، ما مقیاس خرد خودارزیابی شده (SAWS)، مقیاس خرد سه‌بعدی (3D-WS)، فهرست خود متعالی سازی بزرگسالان (ASTI) و الگوی خرد برلین (BWP) را برای نمونه‌هایی از کاندیدای خرد و یک گروه کنترل جمعیت عمومی اجرا کردیم. در ادامه، ابتدا نگاهی می‌اندازیم به روایی محتوایی معیارهایی که توسط نویسندگان از خرد و معیارهای مقیاس واقعی تعریف شده‌اند. سپس، پایایی، روابط ساختاری و اعتبار سازه‌ی معیارها را تحلیل می‌کنیم و در پایان، «مقیاس غربالگری خرد مختصر» را معرفی می‌کنیم. هدف اصلی استنتاج توصیه‌هایی است برای محققان با توجه به منافع اساسی آن‌ها به‌جای تصمیم‌گیری در مورد اینکه کدام معیار «بهترین» است.

مواد و روش‌ها

این تحقیق توسط کمیته اخلاق انجمن روانشناسی آلمان تأیید شده و با شرکت‌کنندگان مطابق با اعلامیه هلسینکی رفتار شده است. همه شرکت‌کنندگان رضایت کتبی آگاهانه خود را برای شرکت در این مطالعه ارائه داده‌اند.

شرکت‌کنندگان

نمونه شامل ۴۷ کاندید خرد و ۱۲۳ شرکت‌کننده شاهد بود. نامزدها از طریق تماس‌های روزنامه‌ای و رادیویی در استان کارینتیا اتریش جذب شدند و از هر فرد درخواست شد تا اگر شخص عاقل خاصی را می‌شناخت به گروه پروژه معرفی کند. خود نامزدی پذیرفته نشد. در نهایت از مجموع ۸۲ نفر کاندید، ۴۷ نفر به‌عنوان شرکت‌کننده پذیرفته شدند. اکثر شرکت‌کنندگان شاهد از طریق نمونه تصادفی تجاری قابل‌دسترسی از حدود ۱۶۰۰ نفر جذب و تعدادی از آن‌ها نیز از طریق تماس‌های شخصی دانشجویان و همکاران جذب شدند.

"کاندیدای خرد" شامل ۲۳ زن و ۲۴ مرد در بازه سنی ۲۶ تا ۹۲ سال بودند ($M=۶۰.۹$ ، $SD=۱۶.۳$) از میان کاندیدها، ۵۷.۴٪ متأهل یا با شریک زندگی بودند، ۳۸.۳٪ دارای مدرک دانشگاهی و ۴۲.۶٪ بازنشسته بودند.

"گروه شاهد کل" شامل ۶۷ زن و ۵۶ مرد در بازه سنی ۱۹ تا ۹۵ سال بودند ($M=۵۴.۵$ ، $SD=۱۵.۸$)، ۶۷.۵٪ متأهل یا با شریک زندگی بودند، ۱۳٪ دارای مدرک دانشگاهی و ۳۷.۴٪ بازنشسته بودند.

برای کاهش هزینه‌ها، مصاحبه‌ها، از جمله BWP، تنها برای یک زیرگروه از ۴۷ شرکت‌کننده شاهد به‌موازات سن و جنس با کاندیدها، رونویسی شد.

"گروه شاهد موازی" شامل ۲۳ زن و ۲۴ مرد در سنین بین ۲۶ تا ۸۴ سال بودند ($M=۶۰.۰$ ، $SD=۱۵.۸$) که ۶۳.۸٪ متأهل یا با شریک زندگی بودند، ۸.۵٪ دارای مدرک دانشگاهی و ۵۷.۴٪ بازنشسته بودند.

کاندیدای خرد در تحصیلات و نمره واژگان نسبت به هر دو گروه شاهد کل و گروه شاهد موازی بالاتر بودند:

تحصیلات "۲) ۲۹x (N=۱۴۳) = ۱.۰۳۱ = p، ۰.۰۰۶ = گروه کنترل کل ۲) ۲۹x (N=۹۴) = ۱.۱۶۶، p = ۰.۰۰۳ = گروه کنترل موازی " . نمره واژگان "۱) (۱۶۱) = ۳.۰۹ = p، ۰.۰۰۲ = گروه کنترل کل t، (۸۸) = ۲.۳۷ = p، ۰.۰۲۰ = گروه کنترل موازی " بود اما در استدلال استقرایی پایین‌تر بودند. "۱) (۱۶۲) = ۰.۰۲۴ = p، ۰.۸۰۸ = گروه کنترل کل، t (۸۸) = ۰.۹۸ = p، ۰.۳۳۲ = گروه کنترل موازی "

کاری انجام می‌دهند؟ پاسخ‌های شفاهی شرکت‌کنندگان به مسئله زندگی دشوار رونویسی شده و بر اساس پنج معیار رتبه‌بندی می‌شوند: دانش واقعی، دانش رویه‌های، زمینه‌گرایی طول عمر، نسبی‌گرایی ارزشی، شناخت و مدیریت عدم قطعیت. عملکرد BWP با تجربه زندگی، گشودگی به تجربه، رشد شخصی، هوش، خلاقیت، سبک‌های تفکر، درگیر عاطفی و ارتقاء ارزش‌های خود و دیگری همبستگی دارد (استودینگر و همکاران، ۱۹۹۷، ۱۹۹۸؛ کونمن و بالتز، ۲۰۰۳)

همبستگی‌های خرد

- هفت عامل بالقوه همبستگی خرد در این مطالعه گنجانده شد.
۱. خودکارآمدی با استفاده از نسخه اصلی آلمانی تعمیم‌یافته مقیاس خودکارآمدی که شامل ۱۰ عامل سنجش کلی انتظارات خوش‌بینانه در خصوص شایستگی‌های خود است، اندازه‌گیری شد. (شوارتز و اورشلیم، ۱۹۹۵)
 ۲. شایستگی هیجانی به‌وسیله پرسشنامه شایستگی هیجانی که یک مقیاس خوداظهاری ۳۴ عاملی است که ادراک و تنظیم احساسات مرتبط با خود و دیگری را می‌سنجد. (Freudenthaler and Neubauer، ۲۰۰۵، ۲۰۰۸)
 ۳. برای سنجش همدلی، از ترجمه آلمانی خرده مقیاس مرتبط با همدلی (۷ عامل) از شاخص واکنش بین فردی استفاده شد. (دیویس، ۱۹۸۳)
 ۴. گشودگی را با استفاده از ۱۲ عامل خرده مقیاس گشودگی در برابر تجربه از نسخه آلمانی‌زبان NEO-FFI اندازه‌گیری شد. (بورکنا و اوستندورف، ۱۹۹۳)
 ۵. سلامت روانی توسط نسخه کوتاه آلمانی ارزیابی سلامت روانی Ryff ارزیابی شد که قبلاً در مطالعات از BWP استفاده شده بود. (ریف و کیزر، ۱۹۹۵)
 ۶. استدلال استقرایی به‌عنوان شاخصی از هوش سیال را با استفاده از ۱۵ عامل خرده مقیاس ماتریس آلمانی CFT-۲۰-R اندازه‌گیری کردیم. (وایس، ۲۰۰۸)
 ۷. برای ارزیابی هوش متبلور، دایره واژگان شرکت‌کنندگان را با آزمون هوش واژگان چندگزینه‌ای آلمانی "Mehrfachwahl-Wortschatz-Intelligenztest" که شامل ۳۷ عامل است ارزیابی گردید. (Lehrl، ۲۰۰۵).

داده‌های مصاحبه

همان‌طور که در جای دیگر به تفصیل توضیح داده شد (کلوک و همکاران) شرکت‌کنندگان توسط اعضای آموزش‌دیده پروژه در مورد تجربه زندگی بسیار دشوار و یک درگیری مهم در گذشته مصاحبه شدند. مصاحبه شامل روایت آزادی از یک رویداد و سؤالات ساختاری در مورد این که شرکت‌کنندگان چه احساسی در زمان آن رویداد داشتند بود، و نیز چگونه با این رویداد برخورد کرده، چگونه امروز در مورد آن فکر می‌کنند و چه چیزی از آن یاد گرفته‌اند.

روش

اکثر شرکت‌کنندگان برای دو جلسه مصاحبه به آزمایشگاه آمدند و چند نفر از شرکت‌کنندگان مسن‌تر نیز در خانه یا مکانی به انتخاب خودشان مصاحبه شدند. همچنین از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا اطلاعات را قبل و بین دو جلسه مصاحبه تکمیل کنند. قبل از اولین جلسه مصاحبه، آن‌ها مقیاس خرد سه‌بعدی (3D-WS)، مقیاس خودکارآمدی، مقیاس گشودگی NEO، مقیاس خرد خودارزیابی شده (SAWS)، مقیاس ارزیابی سلامت روانی Ryff و

به دلیل این تفاوت‌های گروهی، دو مورد آموزش و واژگان را در مقایسه‌ها کنترل کردیم و روابط معیارهای خرد با آموزش و واژگان تحلیل گردید.

مقیاس‌ها

مقیاس‌های سنجش خرد

- مقیاس خرد خودارزیابی شده (SAWS) (ویستر، ۲۰۰۳، ۲۰۰۷؛ تیلور و همکاران، ۲۰۱۱) پنج مؤلفه خرد را اندازه‌گیری می‌کند: گشودگی، تنظیم هیجانی، شوخ‌طبعی، تجربه زندگی بحرانی، خاطره (یادآوری) و انعکاس‌پذیری. این معیار شامل ۴۰ گویه است که با مقیاس طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» ارائه شده است. ویستر (۲۰۰۷) آلفای کرونیخ را ۰/۸۰ گزارش کرد. خرد خودارزیابی شده SAWS ارتباط مثبتی با تمامیت نفس، بخشش، رفاه شخصی، مولد بودن و ارزش‌های مثبت روانی-اجتماعی و ارتباط منفی با اجتناب از دلبستگی دارد و ارتباطی به تحصیلات و سن ندارد، اما زنان امتیاز بیشتری نسبت به مردان دارند (ویستر، ۲۰۰۳، ۲۰۰۷، ۲۰۱۰؛ تیلور و همکاران، ۲۰۱۱). برای مطالعه حاضر، عوامل مقیاس آلمانی، توسط آلمانی و انگلیسی‌زبانان بومی برای بهینه‌سازی ترجمه شدند.
- مقیاس خرد سه‌بعدی (3D-WS) مونیکا آردلت (۲۰۱۱، ۲۰۰۳) خرد را ترکیبی از یک بعد شناختی (۱۴ مورد)، بازتابی (۱۲ مورد) و بعد هیجانی (۱۳ مورد) تعریف می‌کند. از بین گویه‌ها، ۲۴ مورد با مقیاس پاسخ ۵ درجه‌ای از «قطعاً دربار خودم درست است» تا «دربار خودم درست نیست» و ۱۵ مورد با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً مخالفم» ارائه شده است. معیار آلمانی 3D-WS توسط نویسنده مقیاس و سخنران آلمانی‌زبان ارائه شده است. آردلت (۲۰۰۳) آلفای کرونیخ را برای سه بعد از ۰/۷۱ تا ۰/۸۵ و همبستگی آزمون-باز آزمایی ۱۰ ماهه را ۰/۸۵ گزارش کرد. 3D-WS ارتباط مثبتی با تسلط، هدف در زندگی، بخشش و رفاه و ارتباط منفی با افسردگی، فشار اقتصادی، اجتناب و ترس از مرگ دارد. با جنسیت ارتباطی نداشته اما با سن همبستگی منفی و با تحصیلات همبستگی مثبت دارد (آردلت، ۲۰۱۱، ۲۰۰۳).
- مقیاس فهرست خود متعالی سازی بزرگسالان (ASTI) لوونسون و همکاران، (۲۰۰۵) خرد را به‌عنوان تعالی خود می‌سنجد. درحالی‌که عوامل ASTI اصلی همه به تغییرات خود ادراک شده‌ی فرد در طول زمان اشاره داشتند، ما از نسخه اصلاح‌شده‌ای با مقیاس ۴ درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» استفاده کردیم که توسط نویسندگان ارائه شده است. از ۳۵ مورد آن، ۱۰ مورد به بیگانگی یا بی‌بازاری از خود و ۲۵ مورد به تعالی خود اشاره دارد. فقط موارد تعالی خود در اینجا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. این مقیاس توسط آلمانی و انگلیسی‌زبانان بومی برای بهینه‌سازی ترجمه شدند. لوونسون و همکاران (۲۰۰۵) آلفای کرونیخ را برای ۱۰ مورد سنجش در ASTI اصلی ۰/۷۵ گزارش کرد. ASTI اولیه ارتباط مثبتی با گشودگی به تجربه، برونگرایی، تمرین مراقبه و برابری طلبی و ارتباط منفی با اختلال روانی، فردگرایی عمودی و عشق نابالغ دارد.
- الگوی خرد برلین (BWP) معیار سنجش عملکرد دانش مرتبط با خرد است (به‌عنوان مثال، بالتز و اسمیت، ۱۹۹۰؛ بالتس و استودینگر، ۲۰۰۰ را ببینید). در مطالعه کنونی، ما از «مسئله بازنگری زندگی» استفاده کردیم؛ گاهی افراد در انعکاس و بازتاب زندگی خود متوجه می‌شوند به چیزی که زمانی می‌خواستند دست پیدا نکرده‌اند، در چنین شرایطی افراد به چه چیزی فکر می‌کنند و چه

تحلیل ما از محتوای تعاریف محققین و عملیاتی‌سازی خرد نشان می‌دهد که تمایز بین خرد شخصی و عمومی، تفاوت‌های مهمی را بین معیارها نشان می‌دهد. خرد شخصی مربوط به آن چیزی است که افراد از طریق تجربیات خود در مورد خود، دیگران و جهان آموخته‌اند. خرد عمومی به شیوه‌های خردمندانه‌اندیشیدن در مورد مسائل پیچیده بدون دخالت خود یا نگرانی خاص برای افراد دیگر اشاره دارد.

ماتریس داستان زندگی را پر کردند. گلوک و بلوک، (۲۰۰۷).

بعد از جلسه اول مقیاس‌های شایستگی هیجانی، فهرست خودم‌تعالی سازی بزرگسالان (ASTI) و چند معیار غیرمرتبط با موضوع حاضر را تکمیل کردند و مقیاس هم‌دلی همراه با چند معیار قدرانی بعداً برای شرکت‌کنندگان ایمیل شد (مراجعه کنید به گلوک و کونینگ).

در جلسه اول، ابتدا وظایف مقدماتی برای الگوی خرد برلین BWP (به دنبال کتابچه راهنمای استوایدینگر و همکاران، ۱۹۹۴) و سپس تکلیف "بررسی زندگی" BWP به شرکت‌کنندگان ارائه شد و سپس آن‌ها در مورد سخت‌ترین و بهترین رویدادی که در ماتریس داستان زندگی‌شان ذکر کرده بودند مصاحبه شدند.

جلسه دوم مصاحبه که حدوداً ۲ هفته بعد برگزار شد شامل معیارهای استدلال استقرایی و واژگان، مصاحبه

در مورد یک درگیری دشوار و گزارش‌های رایگان از مهم‌ترین درس‌ها و بینش‌های زندگی آن‌ها، بوده است.

هر جلسه مصاحبه به‌طور متوسط حدود ۱/۵ ساعت طول کشید با محدوده‌ای ۱ تا ۴ ساعت. شرکت‌کنندگان حدود ۱۰۰ دلار آمریکا برای تکمیل هر دو جلسه دریافت کردند.

رتبه‌بندی‌ها

به دلایل هزینه، فقط مصاحبه با کاندیدای خرد و گروه شاهد موازی رونویسی و رتبه‌بندی شدند. پاسخ‌های BWP توسط ۱۰ دانش‌آموزی که طبق دستورالعمل BWP آموزش دیده‌اند، رتبه‌بندی شدند (دو نفر برای هر معیار خرد) (استوایدینگر و همکاران، ۱۹۹۴) و مبلغی حدود ۴۰۰ دلار هم دریافت کردند. آن‌ها هر بخش را در یک مقیاس ۷ درجه‌ای رتبه‌بندی کردند: از (۱) "تطابق بسیار کم با پاسخ ایده آل" تا (۷) "تطابق بسیار زیاد با پاسخ ایده آل". رتبه‌بندی کلی خرد برای متن مصاحبه در مورد رویدادهای دشوار زندگی و درگیری‌های یک نشست متفاوت که از ۲۸ دانش‌آموز کد نویسی که دوره آموزشی و اعتبار عملی را سپری کرده بودند، به دست

آمد. آن‌ها هر بخش را در یک مقیاس ۴ درجه‌ای از (۰) "بدون نشانه‌های خرد" تا (۳) "سطح فوق‌العاده‌ای از خرد" رتبه‌بندی کردند.

نتایج

در ادامه به ارائه تحلیل‌هایی در رابطه با محتوا می‌پردازیم؛ روایی (شامل اعتبار صوری)، پایایی، روابط ساختاری و اعتبار ساختاری معیارهای چهارگانه اندازه‌گیری خرد.

اعتبار محتوا

چهار معیار خرد در دو مورد "چگونگی تعریف خرد و چگونگی عملیاتی ساختن تعاریف" باهم تفاوت دارند. از این رو، ابتدا تحلیلی از تعریف خرد و محتوای مشخص واقعی هر معیار ارائه می‌گردد.

جدول ۱ نمونه‌هایی را برای خرده مقیاس‌های خود گزارشی و نقل قول‌های ایده آل که معیارهای BWP را مشخص می‌کنند، نشان می‌دهند.

مقیاس خرد خودارزیابی شده (SAWS)

مبتنی بر تعریفی از خرد به عنوان «شایستگی در عزم و به کارگیری تجربیات حیاتی زندگی برای تسهیل رشد بهینه خود و دیگران است» (وبستر، ۲۰۰۷، ص ۱۶۴).

۱- گشودگی به «دیدگاه‌ها، اطلاعات و راه‌حل‌های بالقوه جایگزین» و همچنین تجربیات درونی فرد مربوط می‌شود. عوامل مقیاس به علاقه و تمایل به پرداختن به موسیقی، کتاب، هنر و غذا، به‌طور کلی چیزهای جدید و دیدگاه‌های متفاوت از خود، اشاره دارد.

۲- تنظیم هیجانی به «حساسیت دقیق نسبت به تمایزات فاحش و ظریف و ترکیبات پیچیده از طیف کامل عواطف انسانی» اشاره دارد (وبستر، ۲۰۰۷، صفحه ۱۶۶) که شامل توانایی و تمایل به شناخت و پذیرش و به‌کارگیری سازنده احساسات است. قابل توجه است، یکی از هشت عامل در مقیاس، "به نظر می‌رسد من استعداد خواندن احساسات دیگران را دارم" در مورد احساسات دیگران است، درحالی‌که بقیه عوامل به احساسات خود شرکت‌کننده مربوط می‌شود.

۳- شوخ طبعی به توانایی تشخیص کنایه اشاره دارد و استفاده از طنز برای کاهش استرس و پیوند با دیگران است. (وبستر، ۱۳۸۶، ص ۱۶۷). دو مورد از هشت مورد این مقیاس به استفاده از شوخ طبعی با دیگران اشاره دارد و بقیه عوامل در مورد خندیدن به نقص‌های خود برای یافتن چیز سرگرم‌کننده‌ای در موقعیت‌های دشوار است.

۴- تجربه زندگی بحرانی به تجربیات شخصی مهمی اشاره دارد که "از نظر اخلاقی مبهم، چندوجهی و مملو از نتایج ناشناخته هستند" (وبستر، ۲۰۰۷، صفحه ۱۶۷) و همچنین به رویدادهای مثبتی که ممکن است به عنوان منابع عمل کنند، اشاره دارد. به استثنای یک عامل "من درس‌های ارزشمند زندگی را از دیگران آموخته‌ام"، دیگر عوامل مقیاس همه مربوط به داشتن نوع خاصی از تجربه، عمدتاً منفی یا دشوار است.

۵- خاطره و انعکاس به بازتاب یکپارچه ارزش‌گذارانه از گذشته و حال شخص اشاره دارد که به فرد کمک می‌کند تا با مشکلات آینده مقابله کند. آیتم‌های این مقیاس به دفعات یادآوری خاطرات شرکت‌کنندگان و استفاده از آن‌ها برای پرداختن به حال اشاره دارد.

جدول ۱ | موارد نمونه از معیارهای خرد ("نمونه عوامل BWP" نقل قول‌های ایده‌آل شرکت‌کنندگان در تحقیق هستند)

جدول ۱- مقیاس خرد خودارزیابی شده (SAWS)

شاخص / خرده مقیاس	موارد نمونه
تجربه زندگی بحرانی (8 مورد، $\alpha=0.82$)	من بر اتفاقات دردناک زندگی ام غلبه کردم. من دوراهی‌های اخلاقی زیادی را تجربه کرده‌ام.
تنظیم هیجانی (8 مورد، $\alpha=0.71$)	من در شناسایی احساسات ظریف درونم خوب هستم. برای من آسان است که احساساتم را با وضعیت موجود تنظیم کنم.
خاطره و بازتاب (8 مورد، $\alpha=0.88$)	من اغلب به گذشته شخصی خود فکر می‌کنم. یادآوری روزهای قبل به من کمک می‌کند تا نسبت به مسائل مهم زندگی بینش پیدا کنم.
شوخ طبیعی (8 مورد، $\alpha=0.84$)	من می‌توانم به شرمساری‌ها و خجالت‌های شخصی‌ام بخندم. سعی می‌کنم هنگام کنار آمدن با یک تغییر بزرگ در زندگی‌ام جنبه شوخ‌طبعانه‌ای پیدا کنم.
گشودگی (8 مورد، $\alpha=0.72$)	دوست دارم در کنار افرادی باشم که دیدگاه‌هایشان به شدت با من متفاوت است. من در مورد سایر مذاهب و یا نظام‌های اعتقادی فلسفی بسیار کنجکاو هستم.

جدول ۱- مقیاس خرد سه‌بعدی (3D-WS)

شاخص / خرده مقیاس	موارد نمونه
بعد بازتابی (12 مورد، $\alpha=0.77$)	اغلب چیزهای اشتباه بدون تقصیر من برابم اتفاق می‌افتند (برعکس) من همیشه سعی می‌کنم به همه جوانب یک مسئله توجه کنم. قبل از اینکه از کسی انتقاد کنم، سعی می‌کنم تصور کنم اگر جای او بودم چه احساسی داشتم.
بعد احساسی (13 مورد، $\alpha=0.61$)	من از افراد بدبختی که فقط برای خودشان متأسف هستند اذیت می‌شوم (برعکس) گاهی برای همه واقعاً احساس دلسوزی واقعی می‌کنم. من می‌توانم باهم نوع‌های خود راحت باشم.
بعد شناختی (14 مورد، $\alpha=0.74$)	شما تقریباً می‌توانید همه افراد را به دودسته صادق یا نادرست دسته‌بندی کنید (برعکس) من سعی می‌کنم موقعیت‌هایی را که احتمال دارد مجبور شوم عمیقاً در مورد چیزی فکر کنم، پیش‌بینی کرده و از آن اجتناب کنم. (برعکس) بهتر است زیاد در مورد چیزهایی که قابل تغییر نیست ندانیم. (برعکس)

جدول ۱- مقیاس فهرست خود متعالی سازی بزرگسالان (ASTI)

شاخص / خرده مقیاس	موارد نمونه
خود متعالی سازی (25 مورد، $\alpha=0.83$)	آرامش روحی و ذهنی من به راحتی به هم ریخته و ناراحت نمی‌شود. من احساس می‌کنم که زندگی فردی من بخشی از یک زندگی و کل بزرگتری است بخش‌های مختلف من اغلب در اهداف متقابل هستند. هر کاری با دیگران می‌کنم با خودم هم می‌کنم.

جدول ۱- الگوی خرد برلین (BWP)

شاخص / خرده مقیاس	موارد نمونه
دانش واقعی (ارزیاب درونی، $r = 68/0$)	تأمل در زندگی افراد می‌تواند معانی زیادی داشته باشد بسته به اینکه چرا شخص به گذشته نگاه می‌کند و در چه موقعیتی است. افراد مسن اغلب به گذشته نگاه می‌کنند تا معانی یا الگوهای را در داستان زندگی خود بیابند، درحالی‌که افراد جوان‌تر ممکن است چنین نباشند.
دانش رویه‌ای (ارزیاب درونی، $r = 72/0$)	وقتی کسی احساس می‌کند به چه چیزی که می‌خواسته دست نیافته است، شاید در عوض باید به دنبال چیزهایی باشد که به دست آورده، یعنی تمرکز را تغییر دهد، همچنین فرد ممکن است دلایل را بررسی کند که چرا یک چیزهایی درست پیش نرفته، زیرا اغلب سود در از دست دادن و درست نشدن است.
زمینه گرای طول عمر (ارزیاب درونی، $r = 47/0$)	مطمئناً این به سن و مرحله زندگی فرد بستگی دارد و همچنین موقعیت و شانس که برای تغییر در زندگی آن‌ها وجود دارد. یک فرد جوان ممکن است فرصت‌های بیشتری نسبت به یک فرد میان‌سال یا مسن برای تنظیم کردن اهداف و وسایل خود داشته باشد. یک فرد مسن ممکن است دیدگاه بسیار متفاوتی داشته باشد.
نسبی گرای ارزشی (ارزیاب درونی، $r = 61/0$)	ممکن است آنچه را که یک نفر به عنوان هدفی بسیار مهم می‌داند برای فرد دیگری کاملاً بی‌اهمیت باشد و اغلب این امر منجر به درگیری می‌شود. مهم این است که نسبت به چنین تفاوت‌هایی آگاه باشید به عنوان مثال زمانی که یک زوج متأهل نظرات متفاوتی در مورد نحوه برخورد با کار و خانواده دارند، هرگز در این گونه درگیری‌ها یکی از طرفین محق نیست.
عدم قطعیت (ارزیاب درونی، $r = 53/0$)	خوب، حالا من صحبت‌های زیادی کردم اما واقعاً نمی‌دانم که هر یک از این گفته‌ها در موقعیت واقعی چطور کار می‌کند. چیزهای زیادی می‌تواند در زندگی یک فرد اتفاق بیفتد و افراد آن قدر متفاوت هستند که پیشنهاد یک توصیه خوب حتی به فردی که خوب می‌شناسید هم بسیار دشوار است.



مقیاس خرد سه‌بعدی (3D-WS)

۱- بعد بازتابی برای توسعه دو بعد دیگر ضروری تلقی می‌شود، زیرا یک فرد باید تمایل داشته باشد "به پدیده‌ها و رویدادها از منظرهای مختلف نگاه کند تا خودآگاهی و بینش خود را توسعه دهد" و به درک عمیق تری از زندگی دست یابد (آردلت، ۲۰۰۳، صفحه ۲۸۷) عامل‌های بعد بازتابی بیشتر به زیر سوال بردن نقش خود در مشکلات، اتخاذ دیدگاه‌های مختلف در مورد مسائل و گرفتن دیدگاه دیگران در تعارض اشاره دارد. دو عامل هم مربوط به تنظیم هیجان در شرایط دشوار است.

۲- بعد شناختی به عنوان صلاحیت فرد برای تفکر عمیق و یادگیری در مورد مسائل دشوار وجود انسان تعریف می‌شود. همه موارد این بعد برای کاهش مطلوبیت اجتماعی کدگذاری معکوس شده‌اند. آنها به پذیرش ایده‌های ساده شده و عدم تمایل به تفکر عمیق در مورد چیزها اشاره می‌کنند.

۳- بعد عاطفی شامل احساسات و رفتارهای مثبت نسبت به دیگران و شفقت با افراد نیازمند است (آردلت، ۲۰۰۳). سه عامل به احساسات مثبت نسبت به دیگران اشاره دارد، بقیه عامل‌ها در مورد تحقیر یا بی‌علاقگی به افراد دیگر، به ویژه کسانی که به کمک نیاز دارند، اشاره دارد. (با کدگذاری معکوس).

سه الگوی معیار سنجش خرد

تحلیل ما از محتوای تعاریف محققین و عملیاتی‌سازی خرد نشان می‌دهد که تمایز بین خرد شخصی و عمومی، تفاوت‌های مهمی را بین معیارها نشان می‌دهد. خرد شخصی مربوط به آن چیزی است که افراد از طریق تجربیات خود در مورد خود، دیگران و جهان آموخته‌اند. این بدان معنا نیست که خرد شخصی در مورد دیگران اعمال نمی‌شود، به عنوان مثال، زمانی که افراد عاقل میانجی‌گری‌ها هستند یا توصیه‌هایی که می‌کنند در واقع این توصیه‌ها بازتابی از خرد خود است. مقیاس خرد خودارزیابی شده (SAWS)، فهرست خود متعالی سازی بزرگسالان (ASTI) و بخش‌هایی از مؤلفه بازتابی 3D-WS عمدتاً به خرد شخصی مربوط می‌شوند.

خرد عمومی به شیوه‌های خردمندانه اندیشیدن در مورد مسائل پیچیده بدون دخالت خود یا نگرانی خاص برای افراد دیگر اشاره دارد. الگوی خرد برلین به این دسته تعلق دارد، زیرا وظایف آن در مورد مشکلات زندگی افراد ساختگی است و معیارهای رتبه بندی به‌طور کلی به نحوه تفکر شرکت کنندگان در مورد مسائل دشوار اشاره دارد. همچنین بعد شناختی 3D-WS، که انگیزه ای برای تفکر عمیق و فراتر از بدیهیات را منعکس می‌کند، که از خرد کلی بهره می‌برد. یک جنبه بالقوه مهم از خرد وجود دارد که به یک نگرانی مراقبتی مبتنی بر همدلی برای افراد دیگر و به طور کلی نوع بشر اشاره دارد و ممکن است به طور پهنه توسط تمایز ذکر شده در بالا، یعنی سایر خرده‌های مرتبط پوشش داده نشود.

تمرکز بعد احساسی 3D-WS بر خرد مرتبط با دیگری است. جنبه‌هایی از خرد مربوط به دیگری در برخی از عامل‌های ASTI، SAWS، و بعد بازتابی 3D-WS که به دیدگاه دیگران اشاره دارد، دیده می‌شود. خرد مربوط به دیگری احتمالاً به خرد شخصی نزدیکتر است تا به خرد عمومی، زیرا به جنبه‌های نگرشی و عاطفی روابط شخصی اشاره دارد. در واقع، میکلو و استودینگر (۲۰۰۸) پیشنهاد کردند که خرد شخصی را با درخواست از شرکت کنندگان اندازه گیری کنند تا در مورد خود به عنوان یک دوست فکر کنند. نگرانی برای دیگران یک جزء معمولی نظریه‌های غیرتخصصی خرد است. (کلیتون و بیرن، ۱۹۸۰؛ بلوک و گلوک، ۲۰۰۵)، اما مردم غیرمتخصص در مورد اهمیت آن برای خرد به صراحت توافق ندارند. (گلوک و بلوک، ۲۰۱۱). در نظرسنجی دلفی، Joste و همکاران (۲۰۱۰) دریافتند که محققان خرد، سایر جنبه‌های مرتبط خرد مانند نوع دوستی و مولد بودن را به عنوان مشخصه مهم خرد رتبه‌بندی کردند. باین‌حال در تعاریف پیشنهادی محققان خرد، سایر جنبه‌های مرتبط بسیار کمتر از جنبه‌های شناختی یا بازتابی در همه‌جا هستند. (استودینگر و گلوک، ۲۰۱۱).

این طبقه‌بندی نشان می‌دهد که سه معیار سنجش خرد باید همبستگی‌های متفاوتی داشته باشند. معیارهای خرد شخصی باید با متغیرهایی مانند خودکارآمدی، گشودگی به تجربه، رشد شخصی، پذیرش خود و تنظیم احساسات خود مرتبط باشد. معیارهای خرد عمومی باید با هوش سیال و متبلور مرتبط باشد. معیارهای خرد مربوط به دیگری باید با همدلی و تنظیم احساسات دیگران مرتبط باشد.

مقیاس فهرست خود متعالی سازی بزرگسالان ASTI

(لوونسون و همکاران ۲۰۰۵) خرد را بر اساس سازه ژرونتالی ترنستام (به‌عنوان مثال، ترنستام، ۱۹۹۷) و تحلیل فلسفی ادبیات حکمت اروپایی و آسیایی از کرنو (۱۹۹۹) تعالی خود تعریف می‌کند. کرنو چهار اصل کلی خرد را شناسایی کرد:

۱- خودشناسی، ۲- جدایی، ۳- تمامیت و ۴- تعالی خود. لوونسون و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد کرد که این اصول را به‌عنوان مراحل رشد خرد در نظر گرفت.

خودشناسی آگاهی از منابع احساس خود است. جدایی به معنای درک ماهیت گذرا و موقت منابع خارجی مانند روابط، نقش‌ها و کالاهای مادی است. تمامیت عبارت است از پذیرش و گنجاندن تمام جنبه‌های خود، از جمله آنهایی که مورد تهدید خود توهمی هستند. در نهایت، تعالی خود یعنی استقلال نسبت به تعاریف بیرونی از خود و انحلال سفت‌وسخت مرزهای بین خود و دیگران است. تخصیص بدون ابهام عامل‌های ASTI به این چهار جزء بسیار دشوار است، آنها به آرامش درونی مستقل از چیزهای بیرونی، احساس اتحاد با دیگران و طبیعت، شادی در زندگی و احساس یکپارچه از خود اشاره دارند.

الگوی خرد برلین (BWP)

بر اساس تعریفی، خرد به‌عنوان تخصص در واقعیت‌گرایی اساسی زندگی بشر است. (به‌عنوان مثال، پالتمس و استودینگر، ۲۰۰۰) این تخصص با ارائه تکلیف تفکر بلند در خصوص یک مشکل دشوار در زندگی یک فرد ساختگی که به طور مختصر برای شرکت‌کنندگان شرح داده می‌شود، سنجیده می‌شود. مشکلات به بررسی زندگی، مدیریت یا برنامه ریزی زندگی اشاره دارد، متن پاسخ‌ها توسط ارزیابان آموزش دیده بر اساس پنج معیار زیر ارزیابی شدند:

- ۱- دانش واقعی، دانشی درباره ماهیت و تنوع شخصیت و تجربه انسان، توسعه مادام‌العمر و روابط بین فردی است.
- ۲- دانش رویه‌ای به استراتژی‌ها و اکتشافات برای رویارویی با مشکلات زندگی مربوط می‌شود.
- ۳- زمینه‌گرایی طول عمر، آگاهی و توجه به تأثیر زمینه‌ها و توسعه مراحل روی دیدگاه و رفتار افراد است.
- ۴- نسبی‌گرایی ارزشی به آگاهی و پذیرش تفاوت‌های فردی و فرهنگی در

باین‌حال با توجه به شواهد قبلی همبستگی نسبتاً بهم‌ریخته به نظر می‌رسد. به‌عنوان مثال، تیلور و همکاران. (۲۰۱۱) ساختارهای همبستگی بسیار مشابه ای برای SAWS و 3D-WS یافتند.

BWP با تجربه زندگی، رشد شخصی، مشارکت احساسی و دیگر ارزش‌های تقویت‌کننده مرتبط است (استودینگر و همکاران، ۱۹۹۷، ۱۹۹۸؛ کونزمن و بالتز، ۲۰۰۳). بنابراین، یک فرضیه جایگزین این است که تمام معیارهای سنجش بر یک "سندرم خرد" اشاره دارد که جنبه‌های مربوط به خود، دیگری و استدلال را با هم پیوند می‌دهد. در این راستا، آردلت (۲۰۰۳) استدلال کرد که نگرش خود انعکاسی افراد را برای توسعه دانش مرتبط با خرد و توجه به دیگران سوق می‌دهد.

روایی و اعتبار

در زمینه اعتبار محتوا، بحث در خصوص پرسش‌های مربوط به اعتبار صوری مهم است. شرکت‌کنندگان ممکن است بخواهند خود را عاقل‌تر معرفی کنند، یا در واقع خود را عاقل‌تر از چیزی که هستند ببینند. این موضوع برای همه ارزیابی‌های خود اظهاری سازه‌های مثبت صادق است، که در مورد خرد بسیار مهم است زیرا خرد شامل تأمل در خود است: افراد واقعاً عاقل بعید است که خود را عاقل معرفی کنند (مانند Assmann, 1994; Aldwin 2009; Redzanowski and Glück, 2013). بنابراین ممکن است در مقیاس خرد خود اظهاری نمره کمتری نسبت به دیگران کسب کنند. مواردی مانند «من در شناسایی احساسات ظریف درون خودم خوب هستم» (SAWS)، ممکن است به‌ویژه در معرض توهمات خود باشند، زیرا اکثر مردم در قضاوت درباره شایستگی‌های خود چندان خوب نیستند (فروند و کاستن، ۲۰۱۲). تیلور و همکاران (۲۰۱۱) دریافتند که SAWS با خودفریبی همبستگی مثبت دارد. مخالفت با یک گزاره غیرعقلانه ممکن است با موافق بودن با یک گزاره عاقلانه یکسان نباشد که می‌تواند سازگاری داخلی را کاهش دهد. (برای مثال، افراد ممکن است با این جمله مخالف باشند که «اغلب چیزهای اشتباه بدون تقصیر من برابرم اتفاق می‌افتند» زیرا فکر می‌کنند همه چیز برای آنها اشتباه نمی‌شود). تیلور و همکاران (۲۰۱۱) دریافتند که 3D-WS با هر دو مورد خودفریبی و مدیریت برداشت همبستگی مثبت دارد و با سن همبستگی منفی دارد (آردلت، ۲۰۰۳). همبستگی ASTI با مطلوبیت اجتماعی هنوز در دسترس نیست.

مسائل مربوط به اعتبار روایی و معیارهای خود اظهاری استفاده از معیارهای مبتنی بر عملکرد مانند BWP را پیشنهاد می‌کنند. شرکت‌کنندگان در مطالعات BWP، از معیارهای رتبه‌بندی خاص و یا اینکه آن‌ها تحت آزمایش خرد هستند، اطلاعی ندارند. در واقع، گلوک و بالتز (۲۰۰۶) دریافتند که ارائه دستورالعملی برای دادن پاسخ عاقلانه در واقع باعث کاهش عملکرد در برخی از شرکت‌کنندگان می‌شود. از سوی دیگر، شرکت‌کنندگان BWP ممکن است همچنان آنچه را که فکر می‌کنند پاسخ "خوب" است به‌جای آنچه در حقیقت فکر می‌کنند، ارائه دهند. افراد باهوش ممکن است پاسخ بسیار عاقلانه‌ای به یک مشکل ساختگی زندگی بدهند، اما در موقعیت مشابه در زندگی خود بسیار ناعاقلانه تر عمل می‌کنند (آردلت، ۲۰۰۴)

پایایی

جدول ۱ سازگاری‌های درونی (آلفای کرونباخ) مقیاس‌های خود اظهاری و

همبستگی‌های بین ارزیاب را برای معیارهای BWP نشان می‌دهد. سازگاری‌های درونی، پ در رابطه با تعداد عامل‌ها برای SAWS بهترین بودند. همچنین برای ASTI، بعد شناختی و بازتابی 3D-WS و قابل‌قبول بودند. سازگاری درونی برای بعد عاطفی 3D-WS کمترین رضایت را داشت. همبستگی بین ارزیاب‌ها برای BWP نیز تا حد زیادی قابل‌قبول بود.

روابط ساختاری

همبستگی‌ها میان تمام معیارهای معنادار بود، بین ASTI و SAWS و 3D-WS و BWP. میزان همبستگی بین خرده مقیاس‌ها خیلی بیشتر از میزان همبستگی بین معیارهای اصلی است. بعد شناختی با اکثر شاخص‌های BWP همبستگی دارد. شاخص گشودگی SAWS همبستگی زیادی با بعد احساسی 3D-WS (آردلت، ۲۰۱۱) دارد.

ASTI طیف وسیعی از جنبه‌ها در بر دارد و با ۱۰ خرده مقیاس از کل ۱۳ خرده مقیاس همبستگی دارد بود. همبستگی بین خرده مقیاس‌های خود اظهاری بیشتر از همبستگی آن‌ها با مقیاس BWP بود، بین شاخص خاطره و بازتاب SAWS و 3D-WS همبستگی منفی معنادار وجود دارد. این ساختار تا حدی از طبقه‌بندی خرد به شخصی، خرد مرتبط با دیگری و خرد جمعی حمایت می‌کند.

روایی سازه

برای ارزیابی روایی سازه، ارتباط چهار معیار خرد با موارد زیر تجزیه و تحلیل کردیم: (الف) سه شاخص جایگزین خرد (کاندیدای خرد و دو مصاحبه مبتنی بر رتبه‌بندی خرد) (ب) همبستگی‌های مربوط به خرد شخصی، خرد مرتبط با دیگری و خرد شناختی (ج) سن و همچنین روابط با جنسیت و تحصیلات.

روابط با شاخص‌های جایگزین خرد

معیارهای SAWS و ASTI با رتبه مصاحبه رویداد دشوار و معیار 3D-WS با رتبه مصاحبه تعارض همبستگی معناداری دارد. معیار BWP با رتبه مصاحبه تعارض و رویداد دشوار همبستگی معناداری دارد.

روابط با همبستگی‌های خرد

جدول ۲ همبستگی بین معیارهای خرد و همبستگی‌های مرتبط با خود، مرتبط با دیگری و شناختی را نشان می‌دهد همبستگی‌های خرد بیشترین ارتباط را در میان معیارهای خود اظهاری با 3D-WS داشتند. شایستگی احساسی مربوط به دیگری بالاترین همبستگی با SAWS و ASTI و 3D-WS داشت. SAWS در مقایسه با دو معیار دیگر خود اظهاری بیشترین همبستگی را با همدلی و کمترین همبستگی را با پذیرش خود دارد. BWP با گشودگی به تجربه و شایستگی عاطفی همبستگی

بحث

این مطالعه محتوا، پایایی، روابط ساختاری و اعتبار چهار معیار تثبیت شده SAWS (وبستر، ۲۰۰۳)، 3D-WS (آردلت، ۲۰۰۳)، ASTI (لوونسون و همکاران، ۲۰۰۵) و الگوی خرد برلین (مروری در بالتز و استودینگر، ۲۰۰۰) را تجزیه و تحلیل کرد. بر اساس تحلیل محتوا، سه «نوع» مختلف از خرد شناسایی شد: خرد شخصی، خرد عمومی و خرد مربوط به دیگری. بالاترین حد مقبولیت پایایی برای خرده مقیاس‌های SAWS و برای بعد عاطفی 3D-WS و دو معیار BWP در حد پایین تری از مقبولیت بود.

در مورد روایی سازه، طیف گسترده‌ای از همبستگی‌ها را می‌توان برای 3D-WS، که از هر سه نوع خرد بهره می‌برد، انتظار داشت. SAWS با اینکه محتوای آن به عنوان معیاری از خرد شخصی شناسایی می‌شود تا حدودی غیرمنتظره‌ای همبستگی بیشتری با همبستگی‌های مرتبط با دیگری نسبت به همبستگی‌های مرتبط با خود داشت؛ بنابراین، آن دسته از معیارهایی که بر خرد شخصی تمرکز می‌کنند، به نظر می‌رسد که از یک "سندرم خرد" بهره می‌برند که شامل جنبه‌های مرتبط با دیگری است. همانطور که آردلت (۲۰۰۳) استدلال کرد، نگرش خود انعکاسی ممکن است زیربنای رشد جنبه‌های شناختی و عاطفی خرد از جمله تعالی خود باشد.

تنها معیار عملکردی در این مطالعه، الگوی خرد برلین BWP است که تنها با گشودگی به تجربه و شایستگی عاطفی در بین همبستگی‌های خود اظهاری همبستگی دارد. برخلاف انتظار و سایر مطالعات (استادینگر و همکاران، ۱۹۹۸)، با معیارهای هوش نیز همبستگی نداشت. این تفاوت می‌تواند تا حدی به دلیل پایایی محدود BWP در این مطالعه باشد.

توصیه‌هایی برای محققین

محققانی که به دنبال معیاری برای خرد هستند، ابتدا باید تصمیم بگیرند که کدام نوع خرد را برای مطالعه خود مهم‌تر می‌دانند: خرد شخصی، خرد عمومی یا خرد مرتبط با دیگری. سؤال دوم این است که آیا آن‌ها خود اظهاری را روشی معتبر برای سنجش خرد می‌دانند یا می‌خواهند از معیار سنجش عملکرد استفاده کنند که به زمان و تلاش بیشتری نیاز دارد.

معیارهای خرد شخصی

SAWS (وبستر، ۲۰۰۷) خرد شخصی را در پنج خرده مقیاس اندازه‌گیری می‌کند: تجربه زندگی بحرانی، تنظیم هیجانی، یادآوری و بازتاب، گشودگی و شوخ‌طبعی خرده مقیاس‌ها بسیار قابل اعتماد هستند، اما ممکن است تا حدودی از نظر دامنه محدود باشند (همچنین به آردلت، ۲۰۱۱ مراجعه کنید). گشودگی به سایر خرد مرتبط و هم چنین خرد شخصی می‌پردازد. امتیاز SAWS به طور مثبت با همبستگی‌های خرد مرتبط با خود و مرتبط با دیگری مرتبط بود. همبستگی مثبت کم با سن، همبستگی منفی کم با استدلال استقرایی و همبستگی مثبت پایین با واژگان داشت. زمانی که سن

معناداری داشت، اما با هیچ یک از دو معیار هوشی همبستگی معناداری نداشت. SAWS ارتباط قوی‌تری با همبستگی مرتبط با دیگری نسبت به همبستگی مرتبط با خود داشت با وجود اینکه محتوای آن تا حد زیادی مرتبط با خود است. همبستگی ASTI و BWP با هوش ناچیز بود. SAWS رابطه مثبتی با واژگان و رابطه منفی با استدلال استقرایی داشت. بعد بازتابی و شناختی 3D-WS با استدلال استقرایی همبستگی مثبت داشت اما بعد احساسی همبستگی نداشت.

جدول ۲- همبستگی‌های میان معیارهای خرد و همبستگی‌های خرد

همبستگی	SAWS	3D-WS	ASTI	BWP
مربوط به خود				
هونکار آندی	0.384**	0.329**	0.335**	0.113
گشودگی به تجربه	0.409**	0.591**	0.444**	0.365**
رشد شخصی Ryff	0.282**	0.413**	0.222**	0.173
پنیرش خود Ryff	0.170*	0.369**	0.327**	0.003
شایستگی احساسی/خود	0.317**	0.627**	0.500**	0.276**
مربوط به دیگری				
ذهنی	0.394**	0.260**	0.282**	-0.012
شایستگی احساسی/دیگران	0.448**	0.482**	0.467**	0.265*
شناختی				
استدلال استقرایی	-0.154*	0.223**	-0.017	0.104
واژگان	0.176*	0.135	0.116	0.126

رتباط با BWP فقط بر اساس نامزد و گروه کنترل موازی است $p < 0.05$ (N = 94). $p < 0.01$.

ارتباط با سن، جنسیت و تحصیلات

چون عقل عموماً با افزایش سن افزایش نمی‌یابد، بنابراین، یک معیار معتبر خرد نیازی به همبستگی مثبت با سن ندارد اما نباید همبستگی منفی نیز داشته باشد و در عین حال افراد دارای بالاترین رتبه‌ی خرد هم نباید حتماً مسن‌تر از بقیه باشند. سن همبستگی ناچیزی با ASTI و BWP و رابطه مثبت و اندکی معنادار با SAWS، ارتباط منفی و معنی داری با 3D-WS دارد، در امتیازات حاصل از چهار معیار هیچ یک از افرادی که بالاترین امتیاز را آوردند مسن‌تر از سایرین نبوده بلکه بطور قابل توجهی نیز جوان‌تر بودند. جنسیت هیچ رابطه معناداری با معیارها ندارد. تحصیلات با دو معیار ASTI و SAWS رابطه‌ی نداشت اما رابطه معناداری به خصوص با بعد شناختی 3D-WS، دانش رویه‌ای و نسبی‌گرایی ارزشی BWP دارد.

معیار مختصر غربالگری خرد

در نهایت، ما از یک رویکرد کاملاً تجربی برای ایجاد یک "معیار مختصر غربالگری خرد اندک" (BWSS) با شناسایی ۲۰ مورد از سه معیار خوداظهاری استفاده کردیم که بیشترین همبستگی را با عامل مشترک در سراسر معیارها داشتند. جدول (۳) ۲۰ مورد را با بیشترین همبستگی فهرست می‌کند.

جدول ۳- مقیاس غربالگری خرد مختصر: ۲۰ مورد با بالاترین همبستگی (۲) با عامل کلی "خرد خود اظهار شده"

چنبه‌ای از خرد	چشم‌پنداری مورد	r	مورد
خود متعالی سازی	من قادر به ادغام جنبه‌های مختلف زندگی‌ام هستم.	0.60	ASTI 30
بعد احساسی (هیجانی)	انگیزه استعداد خواندن احساسات دیگران را دارم.	0.59	SAWS 37
خود متعالی سازی	نسبت به شیطانی در مورد خودم حس خوبی دارم.	0.59	ASTI 13
بعد احساسی (هیجانی)	من می‌توانم آزادانه احساساتم را بیان کنم بدون اینکه احساس کنم ممکن است کنترل‌م را از دست بدهم.	0.56	SAWS 22
خود متعالی سازی	من می‌توانم ناپایداری چیزها را قبول کنم.	0.54	ASTI 32
بعد بازتابی	بعضی وقتها این‌قدر از نظر احساسی شارژ (هیجانی) هستم که نمی‌توانم همه راه‌های برخورد با چالش‌ها و مسائل را در نظر بگیرم. (بزعمک)	0.53	3D-WS 14b
خود متعالی سازی	من در نتیجه ضررهایی که متحمل شدم رشد کرده‌ام.	0.52	ASTI 33
گشودگی	من در مورد سایر دستگاه‌های اعتقادی مذهبی و یا فلسفی بسیار کنجکاو هستم.	0.52	SAWS 35
شوخ‌طبعی	در این مرحله از زندگی، خندیدن به اشتباهاتم برام آسان است.	0.51	SAWS 24
خود متعالی سازی	آرامش روحی من بمراحتی به هم نمی‌ریزد. ناراحت نمی‌شوم.	0.50	ASTI 7
خود متعالی سازی	شادی من به افراد و چیزهای دیگر وابسته نیست.	0.50	ASTI 11
پداوری و انعکاس	من درس‌های ارزشمند زندگی را از دیگران آموختم.	0.50	SAWS 36
خود متعالی سازی	من نگران نظرات دیگران درباره خودم نیستم.	0.49	ASTI 3
بعد بازتابی	اگر همه چیز خراب شود یا خیلی عصبانی می‌شوم یا افسرده می‌شوم. (بزعمک)	0.49	3D-WS 11b
گشودگی	من دوست دارم کتاب‌هایی بخوانم که مرا به تفکری متفاوت در مورد مسائل وادار کند.	0.48	SAWS 5
خود متعالی سازی	من احساس می‌کنم که زندگی فردی من بخشی از یک کل بزرگتر است.	0.48	ASTI 2
بعد بازتابی	من همیشه سعی می‌کنم به همه جوانب یک مشکل نگاه کنم.	0.48	3D-WS 5b
خود متعالی سازی	من اغلب با طبیعت احساس یگانگی دارم.	0.47	ASTI 22
بعد احساسی (هیجانی)	من تسلیم احساسات خودم هستم (من با احساساتم هماهنگ هستم)	0.46	SAWS 12
بعد احساسی	کسانی هستند که می‌دانم هرگز دوستانم ندارم. (بزعمک)	0.45	3D-WS 8a
تجربه زندگی بحرانی	من در طول زندگی‌ام با افراد مختلف بسیار زیادی سروکار داشته‌ام.	0.45	SAWS 11

معیاری که شامل خرد مرتبط با دیگری است

3D-WS (آردلت، ۲۰۰۳) طیف وسیعی از جنبه‌های خرد را در برمی‌گیرد، زیرا شامل یک بعد بازتابی (مرتبط با خود)، یک بعد شناختی (جمعی) و یک بعد هیجانی (مرتبط با دیگری) است. به‌طور کلی، نسبت به سایر معیارها، تمرکز بیشتری بر جنبه‌های مرتبط با دیگری دارد. سازگاری درونی بعد هیجانی حداقل در نسخه آلمانی مورد استفاده در اینجا محدود بود (نگاه کنید به Redzanowski و Glick، ۲۰۱۳).

3D-WS با گشودگی ASTI، SAWS همبسته بود و با بعد شناختی خرده مقیاس‌های BWP مرتبط بود. بالاترین همبستگی را با همبستگی‌های خرد داشت: در واقع، با تنظیم احساسات مرتبط با خود و گشودگی به تجربه بیشتر از سایر معیارهای خرد همبسته بود. باین‌حال جالب‌توجه است، بیشترین همبستگی را با همبستگی‌های مرتبط با خود نسبت به همبستگی‌های مرتبط با دیگری داشته که ممکن است تا حدی به دلیل سازگاری درونی پایین بعد عاطفی (مرتبط با دیگر) باشد. یکی از جنبه‌های

کنترل شد، دو مورد آخر بی‌اهمیت شدند. بنابراین، SAWS ممکن است به فرآیندهای معمولی رشد شناختی طول عمر، با از دست دادن هوش سیال و ثبات یا رشد هوش متبلور در طول عمر بپردازد (به عنوان مثال، بالتس و همکاران، ۱۹۹۹). یک جنبه بالقوه حیاتی مربوط می‌شود به اعتبار صوری بالای SAWS، به ویژه مواردی که شایستگی‌ها را با خود اظهاری ارزیابی می‌کنند، بنابراین SAWS ممکن است با مقیاس مطلوبیت اجتماعی ترکیب شود.

ASTI (لوونسون و همکاران، ۲۰۰۵) ممکن است در نگاه اول از نظر مفهومی محدودتر از دو مقیاس دیگر خود اظهاری به نظر برسد، زیرا خرد را تنها به عنوان یک تعالی خود تعریف می‌کند. باین‌حال، موارد ASTI به خودشناسی، جدایی، تمامیت و تعالی خود اشاره دارد. احتمالاً به همین دلیل است که سازگاری داخلی ASTI قابل قبول است اما بسیار بالا نیست. به نظر می‌رسد نمره ASTI به خوبی به «ماهیت» خرد در همه معیارها می‌پردازد، زیرا با ۱۰ خرده مقیاس از ۱۳ خرده مقیاس خرد در این مطالعه و همه همبستگی‌های شخصیتی و عاطفی همبستگی داشت. ASTI به هوش، سن یا تحصیلات ارتباطی نداشت که این خود را به عنوان یک گزینه خوب برای محققانی ارائه می‌گردد که به لحاظ نظری ایده تعالی خود را به عنوان یک جنبه اصلی خرد می‌پذیرند رویکردی مفهومی که تا حدودی خارج از "جریان اصلی" تحقیقات خرد بوده است گرچه مبتنی بر تحلیل فلسفی کرنو (۱۹۹۹) از خرد در میان فرهنگ‌ها است. یافته‌های ما از این ایده حمایت می‌کند که تعالی از خود محوری برای خرد است. باین‌حال ASTI در مواردی با شرکت‌کنندگان نسبتاً "ناعقلی" که ممکن است در درک برخی از موارد مشکل داشته باشند، ممکن است تا حدودی مشکل‌ساز باشد.

غربالگری خرد در مطالعاتی که بر سایر متغیرها تمرکز دارند استفاده شود. پیشنهاد می‌کنیم موارد BWSS را به صورت تصادفی و با مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» ارائه کنید.

وضعیت فعلی تحقیق خرد

در مجموع، اگرچه معیارهای خرد مورد مطالعه در اینجا به طور قابل توجهی در زمینه نظری و محتوا متفاوت است، روابط آنها با سایر متغیرها تفاوت چندانی نداشت. باین‌حال، ممکن است برای مطالعات دیگر، هنوز انتخاب معیار سنجش خرد که بهترین حس مفهومی و تجربی را داشته باشد، مهم باشد. درحالی‌که تمام معیارهای مورد استفاده در این مطالعه (به جز BWSS) بر پایه مبانی نظری متقاعدکننده استوار است و به دقت توسط نویسندگان آن‌ها بسط داده و آزمایش شده است، هیچ‌یک معیار کاملاً قانع کننده برای خرد نیستند، برای مثال، رابطه با سن که نظریه‌های رشد و توسعه خرد بیان می‌کنند (عاقل‌ترین افراد باید تا حدودی مسن‌تر از بقیه باشند) برای هیچ‌یک از معیارها یافت نشد.

در حالی‌که ایده «پیرمرد دانا» ممکن است یک کلیشه باشد تا یک حقیقت تجربی، ما تمایل داریم باور کنیم که مشکل در ماهیت رویکردهای سنجش است. نقاط قوت (برخی) افراد مسن ممکن است زمانی آشکار شود که خرد را در زندگی واقعی به جای معیارها یا وظایف خرد نشان بدهند، زیرا هیچ‌یک درگیری هیجانی جدی ایجاد نمی‌کند، بدیهی است که قراردادن افراد در موقعیت‌های چالش برانگیز هیجانی برای سنجش خردشان غیراخلاقی است. رویکردهایی که از گزارش‌های زندگی‌نامه‌ای از تجربیات زندگی واقعی استفاده می‌کنند ممکن است یک راه جدید امیدوارکننده باشد (آردلت، ۲۰۰۴؛ گلوک و همکاران ارائه شده)

ذکر این نکته ضروری است که چندین معیار خرد موجود در این مطالعه گنجانده نشده است به عنوان مثال، براون و گرین (۲۰۰۹؛ ۲۰۰۶) مقیاس خود اظهاری جالبی را بر اساس یک مدل رشد و توسعه خرد منتشر کرده‌اند. الگوی خرد برمن میکلر و استودیونگر (۲۰۰۸) یک معیار عملکرد بسیار امیدوارکننده برای خرد شخصی یافت. کار تجربی جدید همچنین راه‌هایی را برای توسعه معیارهای خرد پیشنهاد می‌کند: برای مثال، گروسمن و همکاران (۲۰۱۰) روابط مثبتی با سن برای تکلیف "استدلال اجتماعی" که در آن شرکت کنندگان پیش بینی کردند که چگونه تعارضات بین فردی آشکار می‌شود، یافتند. باین‌حال، تعداد معیارهای موجود خرد هنوز خیلی چشمگیر نیست. به‌طور خاص، ما به معیارهای خرد مرتبط با دیگری و معیارهای خرد غیر خود اظهاری نیاز داریم که به تلاش گسترده برای کدگذاری نیاز ندارند. ما امیدواریم که این کار بتواند محققان خلاق را تشویق کند تا به جستجوی ما برای یافتن راه‌های جدید سنجش خرد بپیوندند. ■

بالقوه مشکل‌ساز، تعداد زیاد عامل‌های رمزگذاری شده‌ی معکوس است که ممکن است پایایی را کاهش دهد و تأثیر قابل توجهی بر هوش سیال ایجاد کند. با تأیید این مفهوم، هر دو بعد بازتابی و شناختی با استدلال استقرایی همبستگی داشتند و بعد شناختی با سن رابطه منفی و با تحصیلات رابطه مثبت داشت؛ بنابراین، محققان ممکن است بخواهند ۳DWS را با اندازه‌گیری مختصری از هوش سیال ترکیب کنند.

سنجش عملکرد خرد عمومی

BWP (بالتس و اسمیت، ۱۹۹۰)، تنها معیار سنجش عملکرد در این مطالعه است که به زمان، تلاش و هزینه‌های بسیار بیشتری نسبت به معیارهای خود اظهاری نیاز دارد: شرکت‌کنندگان باید توسط مصاحبه‌کنندگان آموزش دیده مصاحبه شوند، از جمله وظایف تمرین و کلیه پاسخ‌ها باید ضبط و رونویسی شوند، و رونوشت‌ها باید توسط ده ارزیاب آموزش دیده مستقل ارزیابی شوند. در مطالعات قبلی، ما سعی کردیم با استفاده از نسخه‌های مکتوب یا کاهش تعداد ارزیاب‌ها، هزینه‌ها را کاهش دهیم، اما هیچ‌کدام به‌خوبی جواب ندادند. در کار فعلی، ارزیابان به‌جای دانشگاهیان میان‌سال، دانش‌آموزان بودند که ممکن است بر پایایی و روایی تأثیر بگذارد. جدا از مسائل مربوط به هزینه و تلاش، BWP تا حد زیادی از خرد عمومی می‌پردازد یعنی توانایی شرکت‌کنندگان در تفکرعقلانه در مورد مشکلات غیر مرتبط با زندگی خود. محققانی که به دنبال معیاری برای سنجش عملکرد خرد شخصی هستند، باید الگوی خرد برمن میکلر و استودیونگر (۲۰۰۸) را در نظر بگیرند.

علیرغم این تمرکز، نمرات در BWP نیز با متغیرهای مرتبط با خود و دیگری همبسته است (استادیونگر و همکاران، ۱۹۹۷، ۱۹۹۸؛ بالتز و کونزمن، ۲۰۰۳) البته نه به میزان معیارهای خود اظهاری. در مطالعه حاضر، روابط با معیارهای (خود اظهاری) آن جنبه‌ها بسیار کمتر از معیارهای خود اظهاری بود، به‌استثنای گشودگی به تجربه. همچنین عملکرد BWP با آموزش مرتبط بود که ممکن است برای معیارهای مبتنی بر زبان، ورتبه‌بندی خرد مبتنی بر مصاحبه و کاندیدی خرد، معمول باشد.

مقیاس غربالگری خرد مختصر که در اینجا معرفی شده است، مجموعه ای کاملاً تجربی از ۲۰ عامل از سه مقیاس خود اظهاری است که بیشترین همبستگی را با عامل کلی داشتند. طیف وسیعی از محتوا، از علاقه به فلسفه گرفته تا احساس وحدت با طبیعت یا هماهنگ شدن با احساسات خود را در برمی‌گیرد. بنابراین، هیچ چیز نظریه خرد خاصی را نشان نمی‌دهد یا امکان تحلیل جنبه‌های خرد را نمی‌دهد.

با وجود اینکه انتخاب عامل در یک نمونه فرعی مستقل تأیید متقابل شد، مطمئناً برای اثبات سودمندی مقیاس در سایر جمعیت‌ها به تحقیقات بیشتری نیاز است. در حال حاضر، ما پیشنهاد می‌کنیم که از آن فقط به عنوان معیار

منابع:

- Aldwin, C. (2009). Gender and Wisdom: a brief overview. *Res. Hum. Dev.* 6, 1–8. doi:10.1080/15427600902779347/
- Ardelt, M. (2000). Intellectual versus wisdom-related knowledge: the case for a different kind of learning in the later years of life. *Educ. Gerontol.* 26, 771–789. doi: 10.1080/036012700300001421/
- Ardelt, M. (2003). Empirical assessment of a three-dimensional wisdom scale. *Res. Aging* 25, 275–324. doi: 10.1177/0164027503025003004/
- Ardelt, M. (2004). Wisdom as expert knowledge system: a critical review of a contemporary operationalization of an ancient concept. *Hum. Dev.* 47, 257–285. doi: 10.1159/000079154/
- Ardelt, M. (2011). The measurement of wisdom: a commentary on Taylor, Bates, and Webster's comparison of the SAWS and 3D-WS. *Exp. Aging Res.* 37, 241–255. doi: 10.1080/0361073X.2011.554509
- Assmann, A. (1994). "Wholesome knowledge: concepts of wisdom in a historical and cross-cultural perspective," in *Life-span Development and Behavior*, Vol. 12, eds D. L. Featherman, R. M. Lerner, and M. Perlmutter (Hillsdale, NJ: Erlbaum), 187–224
- Baltes, P. B., and Smith, J. (1990). "Toward a psychology of wisdom and its ontogenesis," in *Wisdom: Its Nature, Origins, and Development*, Ed R. J. Sternberg (New York, NY: Cambridge University Press), 87–120. doi: 10.1017/CBO9781139173704.006
- Baltes, P. B., and Staudinger, U. M. (2000). Wisdom: a metaheuristic (pragmatic) to orchestrate mind and virtue towards excellence. *Am. Psychol.* 55, 122–136. doi: 10.1037/066-0003X.55.1.122
- Baltes, P. B., Staudinger, U. M., and Lindenberger, U. (1999). Life-span developmental psychology. *Annu. Rev. Psychol.* 50, 471–507. doi: 10.1146/annurev.psych.50.1.471
- Bluck, S., and Glück, J. (2005). "From the inside out: people's implicit theories of wisdom," in *A Handbook of Wisdom: Psychological Perspectives*, Eds R. J. Sternberg and J. Jordan (Cambridge: Cambridge University Press), 84–109. doi: 10.1017/CBO9780511610486.005
- Borkenau, P., and Ostendorf, F. (1993). NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae. [NEO Five Factors Inventory (NEO-FFI) after Costa and McCrae]. Göttingen: Hogrefe.
- Brown, S. C., and Greene, J. A. (2006). The wisdom development scale: translating the conceptual to the concrete. *J. Coll. Stud. Dev.* 47, 1–19. doi: 10.1353/csd.2006.0002
- Conflict of Interest Statement: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest. Received: 07 December 2012; accepted: 17 June 2013; published online: 12 July 2013.
- Citation: Glück J, König S, Naschenweng K, Redzanowski U, Dörner L, Straßer I and Wiedermann W (2013) How to measure wisdom: content, reliability, and validity of five measures. *Front. Psychol.* 4:405. doi: 10.3389/fpsyg.2013.00405
- Clayton, V. P., and Birren, J. E. (1980). "The development of wisdom across the lifespan: a reexamination of an ancient topic," in *Life-span Development and Behavior*, Vol. 3, eds P. B. Baltes and O. G. Brim (San Diego, CA: Academic Press), 103–135.
- Cumow, T. (1999). *Wisdom, Intuition, and Ethics*. Aldershot: Ashgate.
- Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: evidence for a multidimensional approach. *J. Pers. Soc. Psychol.* 44, 113–126. doi: 10.1037/3514.44.1.113-0022/
- Freudenthaler, H. H., and Neubauer, A. C. (2005). Emotional intelligence: The convergent and discriminant validities of intra- and interpersonal emotional abilities. *Pers. Individ. Diff.* 39, 569–579. doi: 10.1016/j.paid.2005.02.004
- Freudenthaler, H. H., Neubauer, A. C., Gabler, P., Scherl, W. G., and Rindermann, H. (2008). Testing and validating the trait emotional intelligence questionnaire (TEIQue) in a German-speaking sample. *Pers. Individ. Diff.* 45, 673–678. doi: 10.1016/j.paid.2008.07.014
- Freund, P. A., and Kasten, N. (2012). How smart do you think you are? A meta-analysis on the validity of self-estimated cognitive ability. *Psychol. Bull.* 138, 296–321. doi: 10.1037/a0026556
- Germer, C. K., and Siegel, R. D. (Eds.) (2012). *Wisdom and compassion in Psychotherapy: Deepening mindfulness in clinical practice*. New York, NY: Guilford Press.
- Glück, J., and Baltes, P. B. (2006). Using the concept of wisdom to enhance the expression of wisdom knowledge: not the philosopher's dream, but differential effects of developmental preparedness. *Psychol. Aging* 21, 679–690. doi: 10.1037/7974.21.4.679-0882/
- Glück, J., and Bluck, S. (2007). Looking back across the lifespan: a life story account of the reminiscence bump. *Mem. Cogn.* 35, 1928–1939. doi: 10.3758/BF03192926
- Glück, J., and Bluck, S. (2011). Laypeople's conceptions of wisdom and its development: cognitive and integrative views. *J. Gerontol. B Psychol. Sci.* 66B, 321–324. doi: 10.1093/geronb/grb011
- Glück, J., and Bluck, S. (2013). "MORE wisdom: a developmental theory of personal wisdom," in *The Scientific Study of Personal Wisdom* Eds M. Ferrari and N. Weststrate (New York, NY: Springer), 75–98. doi: 10.1007/978-1-9231-481-90-978/
- Glück, J., Bluck, S., Baron, J., and McAdams, D. (2005). The wisdom of experience: autobiographical narratives across adulthood. *Int. J. Beh. Dev.* 29, 197–208. doi: 10.1177/01650250444000504/
- Greene, J. A., and Brown, S. C. (2009). The wisdom development scale: further validity investigations. *Int. J. Aging Hum. Dev.* 68, 289–320. doi: 10.2190/AG.68.4.b
- Grossmann, I., Karasawa, M., Izumi, S., Na, J., Varnum, M. E. W., Kitayama, S., et al. (2013). Aging and wisdom: culture matters. *Psychol. Sci.* 23, 1059–1066.
- Grossmann, I., Na, J., Varnum, M. E. W., Park, D. C., Kitayama, S., and Nisbett, R. E. (2010). Reasoning about social conflicts improves into old age. *Proc. Natl. Acad. Sci. U.S.A.* 107, 7246–7250. doi: 10.1073/pnas.1001715107
- Jeste, D. V., Ardelt, M., Blazer, D., Kraemer, H. C., Vaillant, G., and Meeks, T. W. (2010). Expert consensus on characteristics of wisdom: a Delphi method study. *Gerontologist* 50, 668–680. doi: 10.1093/geronl/gnq022
- Kilburg, R. R. (2012). *Virtuous leaders: Strategy, character, and influence in the 21st century*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Kross, E., and Grossmann, I. (2012). Boosting wisdom: distance from the self enhances wise reasoning, attitudes, and behavior. *J. Exp. Psychol.* 141, 43–48. doi: 10.1037/a0024158
- Kunzmann, U., and Baltes, P. B. (2003). Wisdom-related knowledge: affective, motivational, and interpersonal correlates. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 29, 1104–1119. doi: 10.1177/0146167203254506/
- Le, T., and Levenson, M. R. (2005). Wisdom: what's love (and culture) got to do with it. *J. Res. Pers.* 39, 443–457. doi: 10.1016/j.jrpe.2004.05.003
- Lehr, S. (2005). *Mehrfach-Wortschatz Intelligenz Test MWT-B*. [Multiple-choice Vocabulary Intelligence Test MWT-B]. Balingen: Spitta Verlag.
- Levenson, R., Jennings, P. A., Aldwin, C., and Shiraiishi, R. W. (2005). Self-transcendence, conceptualization and measurement. *Int. J. Aging Hum. Dev.* 60, 127–143. doi: 10.2190/XRXM-FYRA-7U0X-GRC0
- Mickler, C., and Staudinger, U. M. (2008). Personal wisdom: validation and age-related differences of a performance measure. *Psychol. Aging* 23, 787–799. doi: 10.1037/a0013928
- O'Connor, B. (2000). SPSS and SAS Programs for determining the number of components using parallel analysis and Velicer's MAP test. *Beh. Res. Methods Instrum. Comput.* 32, 396–402.
- Redzanowski, U., and Glück, J. (2013). Who knows who is wise? Self- and peer-ratings of wisdom. *J. Gerontol. B Psychol. Sci.* 68, 391–394. doi: 10.1093/geronb/gbs079
- Ryff, C. D., and Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *J. Pers. Soc. Psychol.* 69, 719–727. doi: 10.1037/3514.69.4.719-0022/
- Schwarzer, R., and Jerusalem, M. (1995). "Generalized Self-Efficacy scale," in *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs*, Eds J. Weinman, S. Wright, and M. Johnston (Windsor: NFER-NELSON), 35–37.
- Staudinger, U. M. (1999). Older and wiser. Integrating results on the relationship between age and wisdom-related performance. *Int. J. Behav. Dev.* 23, 641–664. doi: 10.1080/1542760990383739/
- Staudinger, U. M., and Baltes, P. B. (1996). Interactive minds: a facilitative setting for wisdom-related performance. *J. Pers. Soc. Psychol.* 71, 746–762. doi: 10.1037/3514.71.4.746-0022/
- Staudinger, U. M., Dörner, J., and Mickler, C. (2005). "Wisdom and personality," in *A Handbook of Wisdom: Psychological Perspectives*, Eds R. J. Sternberg and J. Jordan (New York: Cambridge University Press), 191–219. doi: 10.1017/CBO9780511610486.009
- Staudinger, U. M., and Glück, J. (2011). Psychological wisdom research: commonalities and differences in a growing field. *Annu. Rev. Psychol.* 62, 215–241. doi: 10.1146/annurev.psych.121208.131659
- Staudinger, U. M., Lopez, D., and Baltes, P. B. (1997). The psychometric location of wisdom-related performance: intelligence, personality, and more. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 23, 1200–1214. doi: 10.1177/01461672972311007/
- Staudinger, U. M., Maciel, A. G., Smith, J., and Baltes, P. B. (1998). What predicts wisdom-related performance. A first look at personality, intelligence, and facilitative experiential contexts. *Eur. J. Pers.* 12, 1–17.
- Staudinger, U. M., Smith, J., and Baltes, P. B. (1994). *Manual for the Assessment of Wisdom-related Knowledge*. Berlin: Max Planck Institute for Human Development.
- Sternberg, R. J. (2010). WICS: a new model for school psychology. *Sch. Psychol. Int.* 31, 599–616. doi: 10.1177/0143034310386534/
- Taylor, M., Bates, G., and Webster, J. D. (2011). Comparing the psychometric properties of two measures of wisdom: predicting forgiveness and psychological well-being with the self-assessed wisdom scale (SAWS) and the three-dimensional wisdom scale (3D-WS). *Exp. Aging Res.* 37, 129–141. doi: 10.1080/0361073X.2011.554508
- Tornstam, L. (1997). Gerotranscendence – the contemplative dimension of aging. *J. Aging Stud.* 11, 143–154. doi: 10.1016/S08909–406590018-
- Webster, J. D. (2010). An exploratory analysis of a self-assessed wisdom scale. *J. Adult Dev.* 10, 13–22. doi: 10.1023/A:1020782619051
- Webster, J. D. (2007). Measuring the character strength of wisdom. *Int. J. Aging Hum. Dev.* 65, 163–183. doi: 10.2190/AG.65.2.d
- Webster, J. D. (2010). Wisdom and positive psychosocial values in young adulthood. *J. Adult Dev.* 17, 70–80. doi: 10.1007/s108049081–009-z
- Weiss, R. H. (2008). *Grundintelligenztest Skala 2 - Revision - (CFT 20-R) mit Wortschatztest und Zahlenfolgentest*. [Basic Intelligence Test Scale 2 – Revised (CFT 20-R) with Vocabulary and Counting Test].

استفاده از خرد عملی از طریق سرمایه انسانی به منظور افزایش نوآوری سازمانی



نویسندگان:

Mahwish W. Khan a, Meryem Alta

مترجم:

سالار کشاورز هدایتی

دانشجوی ارشد مدیریت بازرگانی بین الملل دانشگاه خاتم

چکیده

در محیط جهانی پویا، تنها شرکتهایی زنده می‌مانند که قدرت دانش را می‌شناسند و پیوسته دانش جدید خلق می‌کنند. چنین شرکتهای دانش آفرین از ابعاد پویا سرمایه‌انسانی بهره می‌برند. سرمایه‌انسانی مهم ترین منبع برای یک شرکت است و توانایی ایجاد دانش جدید در یک محیط متغیر را دارد. ابعاد مختلف سرمایه‌انسانی از طریق خلق دانش در فرآیند خلق دانش مارپیچی از خود فراتر می‌رود. این ابعاد پویا از سرمایه‌انسانی دانش را در شرکتها ایجاد می‌کند و خرد عملی را پرورش می‌دهد. در یک زمینه خاص و پویا، آرمان‌های ذهنی و عینی هر روزه از طریق فرایند SECI، دانش را ایجاد می‌کند و آن را برای تبدیل شدن به خرد اصلاح می‌کند. همین امر در مورد نوآوری که از تداوم مارپیچی فرآیند خلق دانش پدید می‌آید، صادق است. این مقاله مفهومی مبتنی بر مفهوم فلسفی phronesis برای توصیف توسعه و استفاده از سرمایه‌انسانی پویا برای افزایش نوآوری سازمانی است.

کلیدواژه: سرمایه‌انسانی، دانش آفرینی، حکمت عملی، نوآوری سازمانی

مقدمه

چند دهه گذشته به وضوح اهمیت به کارگیری شیوه‌های مدیریت دانش در سازمانها را نشان داد. دیدگاهی مبتنی بر دانش سازمانها، شرکتها را به‌عنوان نهادهایی توصیف می‌کند که دانش را به شیوه‌های مؤثرتر از بازارها، ایجاد، انتقال و محافظت می‌کنند که وجود و مرزهای آنها را توجیه می‌کنند (کانر و پراهالاد، ۱۹۹۶؛ کوگوت و زاندر، ۱۹۹۲). با توجه به گفته "نوناکا" و تاکوچی "دانش به عنوان یک منبع مطمئن برای مزیت رقابتی پایدار در نظر گرفته می‌شود. در محیط جهانی پویای کنونی که بازارها در حال تغییر هستند، فناوری‌ها در حال تکثیر هستند، رقبا در حال افزایش هستند و محصولات تقریباً یک شبه منسوخ می‌شوند، تنها شرکتهایی زنده می‌مانند که قدرت دانش را می‌دانند و پیوسته دانش جدید خلق می‌کنند، آن را به طور گسترده در سراسر سازمان منتشر می‌کنند، و به سرعت آن را در فناوری‌ها و محصولات جدید تجسم می‌کنند. نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) می‌گویند که چنین سازمان‌هایی به عنوان شرکت "خلق دانش" که تنها تجارت آنها نوآوری مستمر است تعریف می‌شوند.

در شرکت ایجاد دانش، نوآوری از تحلیل منطقی منابع و محیط یک شرکت حاصل نمی‌شود بلکه از توانایی تفسیر محیط و منابع هم به صورت ذهنی و هم در ترکیب با اطلاعات عینی در یک تعامل مداوم باز، فراگیر و جمعی ایجاد می‌شود. ایجاد چنین محیط و شرایطی است که افراد را قادر می‌سازد کاری را انجام دهند که در آن مهارت دارند، از آن لذت ببرند و در عین حال از شغلی که آنها را راضی می‌کند، به نتایجی بالاتر از استاندارد دست یابند و خارج از چارچوب فکر کنند. نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) دانش و سرمایه فکری را منبع اصلی شرکت می‌دانند.

تولید و ارزش سرمایه‌انسانی که توسط سازمانها به عنوان ارزش استراتژیک دارایی‌های انسانی شناخته می‌شود، ارزش جمعی نیروی کار است. سرمایه‌انسانی، همان کارگر در یک سازمان نیست، در واقع آن چیزی است که شخص به ارمغان می‌آورد و در موفقیت سازمان مشارکت می‌کند. سرمایه‌انسانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها می‌شود که شامل توانایی‌ها، دانش، مهارت‌ها، تجربه‌های زندگی و انگیزه است (الدیسننت، ۲۰۰۲). سرمایه‌های انسانی که به طور جمعی فکر کردن، دانش، خلاقیت و تصمیم‌گیری را به اشتراک می‌گذارند مشارکت‌های سازمانی را تقویت می‌کنند. (کابلان و نورتون، ۲۰۰۴). خلق دانش نیاز دارد به نوعی رهبری و هدایت که عمل و تمرین

را با گفت و گو ترکیب کند در این صورت خرد عملی خلق می‌شود. که به آن (فرانسیس) گفته می‌شود. عمل فرانسیس توصیف روشنی از چپستی مهارت ارائه می‌کند (نوناکا و توپاماسا، ۲۰۰۵) خلق دانش از طریق سرمایه‌انسانی به عنوان مفهوم مهمی از علم مدیریت در نظر گرفته می‌شود. و با تعقیب آرمان‌های ذهنی و عینی روزمره از طریق روش SECI در یک زمینه خاص و پویا، علم خلق و برای تبدیل شدن به خرد اصلاح می‌شود. خلق دانش از طریق فرآیند SECI، درجه‌ای است که محدود به انتقال علم ضمنی و واضح نمی‌شود بلکه فرانسیس را گسترش می‌دهد. به گفته نونوکا و تاکوچی ساخت چنین فرانسیس سازمانی ای کمک می‌کند به یک شرکت تا به یک سازمان سرسخت تبدیل شود که بتواند به طور پیش‌کنش‌گری با هر تغییرات محیطی به منظور تحقق چشم‌انداز آرمان‌گرایانه اقدام کند.

در مورد نوآوری نیز به همین گونه است که از طریق محاوره، تبادل نظر و ارتباطات بین اعضای سازمانی به وجود می‌آید. ماهیت نوآوری، بازسازی جهان طبق چشم‌انداز یا آرمان خاصی است (بکت و هایلند، ۲۰۰۷). دانش جدید همیشه با کمک یک شخص شروع می‌شود. برای مثال حس شهودی نسبت به روند بازار برای یک مدیر میانی به عنوان یک تسهیل‌کننده برای مفهوم محصول جدید است. در هر مورد، یک دانش شخصی به صورت یک دانش سازمانی ارزشمند به کل سازمان تسری پیدا می‌کند.

درک خلق دانش به عنوان یک روند آشکار ساختن دانش ضمنی از طریق خرد عملی است و به طور مستقیم با طراحی سازمان و چگونگی نقش‌ها و مسئولیت‌های مدیریتی درون خود مرتبط است. این همان چگونگی دانش آفرینی شرکت، ساختارها و عملکردی هستند که دیدگاه شرکت را نسبت به تکنولوژی‌ها و محصولات نوآورانه معنا می‌کند. در این مقاله به مفهوم سرمایه‌انسانی و خلق دانش و خرد عملی که منجر به نوآوری می‌شود پرداخته می‌شود.

هدف مقاله

سرمایه‌انسانی مهم ترین منبع خلق دانش در یک محیط در حال تغییر است. بنابراین، هدف این مقاله مفهومی، شرح دادن نقش سرمایه‌انسانی در خلق دانشی که منجر به خرد عملی

می‌شود، است که به آن ((فرانسیس)) گفته می‌شود که بر نیاز به فرونتیک یا حکمت بخشی کردن سازمان تاکید می‌کند. نیاز در این بازه زمانی، افزایش نوآوری است و نوآوری به جاری شدن دانش و افراد در یک بازار رقابتی بستگی دارد. این مدل مفهومی به عنوان یک ابزار کمکی برای افزایش نوآوری یک سازمان و بهبود عملکردش پیشنهاد می‌شود. ابتدا ادبیات مختصری در مورد سرمایه‌انسانی، خلق دانش و نوآوری توضیح داده می‌شود. سپس به توضیح مفهوم فرانسیس یا حکمت عملی در رابطه با خلق دانش پرداخته می‌شود. بخش بعدی رابطه بین سرمایه‌انسانی و حکمت عملی و نوآوری را تشریح می‌کند. در بخش پایانی مدل مفهومی با یک نتیجه گیری آورده شده است.

ریشه‌های فلسفی سرمایه‌انسانی، خلق دانش و نوآوری

سرمایه‌انسانی به عنوان منبع خلق دانش

سرمایه‌انسانی یک منبع خود تجدید پذیر پویا است. واقعیت‌های جدید اقتصادی تولیدات و رقابت‌های قرن ۲۱ که الگوهای کار را تغییر داده اند و هزینه نوآوری دائمی را افزایش داده اند، مصادف می‌شوند با انباشت تجربه‌های جدید در موضوع نوآوری و ارتباطاتشان به جریان‌های مبتنی بر علم و تحرک شغلی. در همین حال است که سرمایه‌انسانی به عنوان یک عنصر سازنده کلیدی برای موفقیت اقتصادی بالاتر از دارایی‌های ملموس نمودار شده است. سرمایه‌انسانی نشان می‌دهد که موجودی انبساط‌ناپذیر علمی شخصی یک سازمان توسط کارکنانش نشان داده می‌شود (بونیس‌تال ۲۰۰۱). بونیس‌تال (۱۹۹۹) استدلال می‌کند که سرمایه‌انسانی به این دلیل مهم است که به عنوان منبع نوآوری و نوسازی استراتژیک در نظر گرفته می‌شود. ماهیت سرمایه‌انسانی هوش محض اعضای سازمانی است. سرمایه‌گذاری در سرمایه‌انسانی به توانایی سازمان‌ها قدرت می‌بخشد تا از طریق خلق دانش جدید و نوآورانه و انتشار تکنولوژی‌های مناسب، مسیر توسعه را حفظ کنند. سرمایه‌انسانی یکی از منابع مهم توسعه پایدار است؛ این موضوع شامل سلامتی افراد، علم، مهارت‌ها، استعداد و انگیزه است. توسعه سرمایه‌انسانی از طریق برنامه‌های خاصی همچون آموزش دائمی، تمرین مداوم، آموزش متقابل گسترده (غنی سازی شغل، بزرگ شدن شغل) به منظور آگاهی از چالش‌های مختلف و موضوع پایدار شرکت بسیار مهم است.

رویکرد استاندارد برای سرمایه‌انسانی، یک مجموعه از مهارت‌ها و ویژگی‌هایی است که بهره‌وری را افزایش می‌دهد. به گفته بکر (۱۹۶۴) سرمایه‌انسانی به طور مستقیم در فرایند تولید مفید است. به بیان صریح‌تر، سرمایه‌انسانی بهره‌وری را در همه وظایف افزایش می‌دهد، اگرچه احتمالاً این موضوع در وظایف، سازمان‌ها و موقعیت‌های مختلف به گونه‌ای متفاوت باشد. همچنین آموزش، تمرین، مراقبت‌های پزشکی و فعالیت‌های توسعه شخصی در انسان گنجانده شده است (بکر ۱۹۹۹).

طبق گفته شولتز (۱۹۶۱) و نلسون فلپس (۱۹۶۶) سرمایه‌انسانی بیشتر به عنوان ظرفیتی برای انطباق پذیری در نظر گرفته می‌شود. شولتز، نظریه سرمایه‌انسانی را به عنوان دانش و مهارت کسب شده توسط افراد به عنوان سرمایه در فرایند شغلی یا تحصیل فنی توضیح داده است. بر اساس این رویکرد، سرمایه‌انسانی به طور ویژه‌ای برای شرایط فاقد تعادل یا به طور کلی‌تر برای شرایطی که در آن محیط دائماً در حال تغییر است و کارگران مجبورند با آن انطباق پیدا کنند مفید و سودمند است. دیدگاه بولز-گینتیس (۱۹۷۵)، سرمایه‌انسانی، ظرفیت کار در

سازمان‌ها، اطاعت از دستورات و به بیان کوتاه‌تر، سازگاری در زندگی در یک جامعه سرمایه داری است. تئوری‌های سرمایه‌انسانی ما را به جهت بهبود بهره‌وری، آموزش، دانش، مهارت‌ها، شایستگی‌ها، نگرش، سلامتی و رفاه هدایت می‌کند.

به گفته نوناکا، توپاما، پلتوکوری (۲۰۱۱) ابعاد پویای سرمایه‌انسانی منتشر شده در شرکت‌های دانش آفرین، توسعه و مورد استفاده قرار می‌گیرند. این موضوع، سرمایه‌انسانی را به عنوان مهم‌ترین منبع برای یک شرکت در نظر می‌گیرد و همچنین استدلال می‌کند که یک مزیت رقابتی پایدار یک شرکت از توانایی آن در خلق دانش در یک محیط در حال تغییر ناشی می‌شود. زیرا علم از طریق تعاملات افراد با یکدیگر و محیط خلق می‌شود، درک ماهیت موجودیت انسان به منظور ادامه خلق دانش و ایجاد یک مزیت رقابتی پایدار در یک شرکت بسیار مهم است. در مقایسه با منابع دیگر، سرمایه‌انسانی متفاوت است زیرا انسان‌ها بر اساس دیدگاه‌های شخصی (ذهنی) خود هستند و موجوداتی مرتبط با یکدیگرند که قضاوت‌های ارزشی را انجام می‌دهند.

خلق دانش در سازمان‌ها

یک شرکت از طریق ترکیب عینیت و ذهنیت در فرایند SECA از طریق گفت و گو و تمرین به گونه‌ای توصیف شده (توسط نوناکا و توپاما ۲۰۰۵، ۲۰۰۷) دانش را خلق می‌کند. این فرایند بر اساس دیدگاه علم و هدف پیش برنده بنا شده است تا راهنمایی و انرژی برای فرایند SECA را بدهد. Ba به عنوان یک مفهوم مشترک تعریف شده است که یک جایگاه وجودی را برای فرایند SECA فراهم می‌کند. Ba می‌تواند در یک کار تیمی، یک تیم پروژه، یک جلسه موقت، یک لیست ایمیل مجازی، یا در نقطه خط مقدم تماس با مشتریان رخ دهد. Ba همچون یک ظرف پتری (ظرف کشت میکروپ در آزمایشگاه) خدمت می‌کند که دیدگاه‌های کشت یافته و رشد پیدا کرده را به اشتراک می‌گذارد. دارایی‌های دانش، ورودی‌ها و خروجی‌های فرایند SECA هستند و یک شرکت، دانش را از طریق تعاملات با محیط همچون یک اکوسیستم دانش و Ba چند لایه خلق می‌کند. شرکت‌ها می‌توانند از طریق طراحی برنامه‌هایی برای تشویق افراد به فکر کردن آن‌ها با یک دیگر، Ba را تقویت کنند. یک شرکت دانش آفرین چشم انداز خود را هدف قرار می‌دهد و به صورت هدفمند به سمت آن حرکت می‌کند که این کار منجر به هدایت کردن به سمت خلق دانشی جدید از طریق تمرین و بحث در قالب تعامل با محیط می‌شود. منبع کلیدی ای که این فرایند را قادر می‌سازد، توانایی هدایت منسجم، ترکیب و اجرای عناصری که خلق دانش منتشر شده توسط مدیریت را پرورش می‌دهند است. مدیریت و رهبری در یک شرکت دانش آفرین درباره کنترل اداری ثابت نیست. آن یک رهبری منعطف و تقسیم شده است، به گونه‌ای که رهبر در هر جا بر اساس مفهوم خود تعیین شده است (نوناکا و توپاما ۲۰۰۷).

بر اساس نظریه دانش آفرین نوناکا، یک شرکت باید قادر به اقدامی فوری برای پاسخ به Baهای مختلف چه در داخل و خارج سازمان باشد که در واقعیت آشکار و نادیدنی می‌شوند. این موضوع در یک شرکت با رهبری ثابت غیر ممکن خواهد بود. همان‌طور که دانش در تعاملات پویا با محیط است،

فرایند مدیریت خلق دانش به توانایی برای پرورش این تعاملات بر اساس شرایط نیاز دارد. این است پاسخ مدیریت به دانش متحرکی که به طور نا هموار منتشر می‌شود در حالی که چگونگی افزایش کیفیت علم در همه سطوح و چگونگی ترکیب تنوع‌های علمی را مشخص می‌کند. برای انجام این کار رهبران دانش باید قادر به اتصال هر دو Baهای مختلف درون و بیرون سازمانی

برای تشکیل یک اکوسیستم دانش خود سازماندهی شده باشند. این فرایند مشابه یک شبکه جهانی کوچک است که افراد در زمینه‌های بسیاری از مدیران میانی به گره‌هایی تبدیل می‌شوند که آن‌ها را بر اساس تمایل خودشان به یکدیگر متصل می‌کند (گلازول ۲۰۰۰).

فعالیت‌های خلق دانش، فرایندهای تبدیل دانش ضمنی نشأت گرفته از جسم، تجربیات، افکار و باورهای یک فرد در قالب کلمات بیان شده است و بدین گونه به دانش آشکار تبدیل می‌شود (نوناکا و وونکرگ ۲۰۰۹). این ماریج خلق دانش در سازمان هاست و بر اساس گفته‌های نوناکا، کوداما، هیروس و گولیاکر، حکمت عملی عاملی است که این روند ماریجی را توسعه می‌دهد؛ ترکیب علم ضمنی و آشکار و این ارتباط به عنوان سه گانه دانش نامیده می‌شود. آن یک نمونه و الگوی جدیدی را برای توسعه علم بر اساس دگرگونی ارائه می‌کند. سازمان فراکتال پویا به عنوان یک مدل سازمانی جدید، نوآوری را از طریق تقویت و خلق دانش، پرورش می‌دهد. از منظر تئوری خلق دانش این واضح است که شرکت‌هایی که به طور پایدار دست می‌یابند به ترکیبی پویا از اکتشاف و بهره برداری به طور عمومی شبکه‌های چند لایه ای از Ba دارند که ارتباط سه گانه دانش را از دانش ضمنی و آشکار و حکمت عملی، ایجاد می‌کند. از این روابط دانش سه گانه فعالیت‌های دانش و بهره برداری را ترکیب می‌کند و سازمان‌های فراکتال پویا و تومند را خلق می‌کند که قادر به سازگاری محیطی و خلق به طور همزمان است. (نوناکا، کوداما، هیروس، گولیاکر، ۲۰۱۴).

حکمت عملی با سرمایه انسانی

۱۳۳۳_ حکمت عملی

نوناکا و توایاما یک فعالیت را توسط چیزی که هر شرکتی می‌تواند از دانش ضمنی و آشکار به کار برد توصیف کردند. آن‌ها خاطر نشان کردند که چنین فرایندهایی در سازمان‌هایی شکوفا می‌شود که توسط افرادی هدایت می‌شود که مظهر دانش ضمنی و آشکار در رفتار خود هستند. این افراد که این دو نفر آن‌ها را صنعتگران فاضل می‌نامند در فرهنگ غرب وجود داشته اند که به زمان کاوش ایده حکمت عملی ارسطو در اثر خود ((نیکوماخوس)) باز می‌گردد. که اغلب به صورت خرد عملی ترجمه می‌شود. حکمت عملی یک چارچوب اخلاقی و عملی ذهن است که در اختیار آن کسانی است که می‌توانند ماهیت موقعیت‌ها را حس کنند و با خلاقیت و قضاوت بجا پاسخ دهند.

در اخلاق نیکوماخوس او بین سه نوع علم تمایز قائل است: معرفتی، فنی، حکمت عملی (عقل عملی). معرفت یک حقیقت جهانی است، مطابق با اصل اعتبار در اجرای علم مدرن بر اساس تحلیل روش فکری عقلانی آن مستقل از زمینه و دانش عینی (صریح) است که بر کاربرد جهانی مستقل از مکان و زمان تمرکز دارد. فنی به طور کلی با تکنیک، فناوری و هنر مطابقت دارد. این فوت و فن یا مهارتی عملی برای قادر بودن به خلق است. بر اساس عقلانیت ابزاری آن مفهوم وابسته به زمینه دانش عملی (ضمنی) است. حکمت عملی یک مزیت عقلانی است. به طور کلی امروزه به عنوان احتیاط، اخلاق، خرد عملی، خرد پذیری ترجمه شده است، حکمت عملی به عنوان توانایی در اتخاذ تصمیم و متعهد شدن بهترین عمل در شرایط خاص به منظور خدمت مشترک درک شده است. حکمت عملی شرایط وابسته بقراین را در نظر می‌گیرد، نکات دقیق و کوچک را نشان می‌دهد و اهداف را در فرایند در صورت لزوم تغییر می‌دهد (ایزنر ۲۰۰۲).

به بیانی دیگر دانش ضمنی حاصل شده از تجربه عملی کیفیت بالاتری دارد که یک فرد را از طریق ارزش‌ها و اخلاق نشان داده شده قادر می‌سازد تا به طور محتاطانه تصمیم بگیرد و در هر شرایطی به طور مناسب عمل کند. حکمت عملی از طریق تلاش در جهت عالی ساختن یک

مهارت به دست می‌آید، که یک صنعتگر با فضیلت را می‌سازد. به طور کلی حکمت عملی، دانش عملی از اخلاق، زندگی اجتماعی و سیاسی است که ابتدا برای توسعه در زمینه علوم سیاسی به حساب می‌آید. سیاست هنر ممکن شدن است که آینده را از طریق فرایند مذاکره و هماهنگی خلق می‌کند. حکمت عملی به عنوان قضاوت سیاسی، توانایی آغاز فعالیت به سمت آینده بر اساس رضایت عمومی به صورت جهانی در مورد اهداف و مقیاس‌های جهانی است که از طریق یه اشتراک گذاری قضاوت و باورهای شخصی افراد در هر زمینه بدست آمده است.

۲۳۳۳_ حکمت عملی توسعه و بهره‌گیری از سرمایه انسانی

با حکمت عملی آشنا شدیم. حالا چه کار باید انجام داد؟ این نیازمند درک این موضوع است که سازمان باید چگونه در جهان وجود داشته باشد؛ هدف و دلیل بودن آن چیست به علاوه برای یک سازمان که خواهان به خوبی عکس العمل نشان دادن مهارت خلق دانش است، حکمت عملی باید در سطح گسترده ای توزیع شود. به گفته نوناکا و توایاما (۲۰۰۲) آنچه دقیقاً به عنوان حکمت عملی در یک شرکت دانش آفرین مطرح شده است شامل ۶ توانایی زیر است:

- ۱) تصمیم‌گیری بر اساس آنچه برای جامعه و سازمان خوب است را مینا قرار دادن.
- ۲) به سرعت ماهیت هر موقعیت خاص را درک کردن.
- ۳) فراهم کردن یک مفهوم به اشتراک گذاشته شده که اعضای سازمان بتوانند یک معنای جدید خلق کنند.
- ۴) استفاده از استعاره و داستان‌هایی برای تبدیل تجربه به دانش ضمنی
- ۵) اعمال قدرت سیاسی برای گرد هم آوردن مردم.
- ۶) رهبری دیگران به سوی توزیع خرد عملی به عنوان رهبری تعمیم یافته.

این ۶ توانایی ایده ال هستند و با هم دیگر توسعه و استفاده از سرمایه انسانی پویا و توزیع شده را در شرکت‌های دانش آفرین توضیح می‌دهند. بر اساس فلسفه عملی ایده آل (رسچر ۲۰۰۳) این ترکیب بر روی انواع مهارت‌های رهبران در فرایند خلق دانش متمرکز است. چگونه و چه دانشی بهره مند می‌شود و در یک شرکت به منظور تأثیر بر مزیت رقابتی شرکت یکپارچه می‌شود (ایزنهارت و مارتین ۲۰۰۰، گران ۱۹۹۶). دیدگاه مبتنی بر دانش شرکت توسط اجزای مختلف تقویت می‌شود:

افراد کسانی که دارند علم و عامل کسب و کار هستند (سوئی ۲۰۰۱)، ساختارهای سازمانی که توسط افراد برای ارتباط به خوبی آنچه خودشان بیان میکنند خلق شده است (ویک ۱۹۸۳، سوئی ۲۰۰۱)، انتقال دانش هم به صورت درونی و هم بیرونی (سوئی ۲۰۰۱) و مدیریت دانش (بنیک و سولیم ۲۰۱۱) ادبیات این ایده را پیش می‌برد که رویکرد توسعه سرمایه انسانی یک اصل مستقل از گسترش علم است (سم ۲۰۱۰)، که منجر به استفاده استراتژیکی از دانش بدست آمده و در نتیجه تأثیر گذاری بر عملکرد شرکت می‌شود (کنر و پراهالا ۱۹۹۶، آیزنهارت و مارتین ۲۰۰۰). به هر حال رهبری در شرکت دانش آفرین بر اساس رهبری انتطاف پذیرتر به جای رهبری به عنوان یک مکانیسم کنترل ثابت تعمیم داده شده است (نوناکا ۲۰۰۲). از انجایی که دانش از طریق تعامل پویا خلق شده است و رهبری در یک شرکت دانش آفرین نیازمند تعهد فعال همه اعضای سازمان است، نه فقط تعداد کمی از اعضای برگزیده. در شرکت‌های دانش آفرین، برنامه ریزی و اجرای استراتژی به جای جدا بودن از یکدیگر به صورت یکپارچه شده اند همان گونه که توسط تئوری‌های استراتژی و سازمان پیشنهاد شده است. قابلیت پویا نیازمند کارآفرینی

۴) فرصت دست یابی که بالاترین میزان تجربه به خصوص تجربه مواجهه با چالش ها، مصیبت ها و شکست های بزرگ. این موضوع هم چنین کارگران را در معرض دید قرار می دهد و توانایی شخصی آن ها را آزمایش می کند (نوناکا، توایاما، پلتوکورپر ۲۰۱۱). این امر توانایی کارگران را افزایش می دهد تا در شرایط در حال تغییر فعالیت کنند.

۵) اجرا و تمرین مستقیم سبب در معرض قرار گرفتن نامحدود کارگر می شود. این فرصت باید در هر سطحی از سازمان داده شود و به افراد راه های حکمت عملی فکر کردن و عمل کردن در کارهای روزمره شان را نشان دهد (نوناکا و توایاما ۲۰۰۷، نوناکا، توایاما، پلتوکورپر ۲۰۱۱). این بدین معنی است که آموزش و توسعه سرمایه انسانی در هر سطح از اشتغال نقش مهمی را در توسعه خرد بازی می کند (کروگ و والین ۲۰۱۱). یک محیطی خلق کنید که در آن کارمندان بتوانند دانش خود را به راحتی به اشتراک گذارند و دانش جدید را از طریق کاوش و بهره برداری توسعه دهند (نوناکا و توایاما ۲۰۰۷، نوناکا، توایاما، پلتوکورپر ۲۰۱۱). این رهبری منتشر شده راه های عملی فکر کردن را افزایش می دهد. دوره کارآموزی راه دیگری در جهت پرورش حکمت عملی است و از یک مربی یا رابطه مربی گری حاصل می شود که در آن تجربه، مفهوم و زمان به اشتراک گذاشته می شود (نوناکا، توایاما، پلتوکورپر ۲۰۱۱).

مدل مفهومی یک

مدل زیر توسعه سرمایه انسانی از طریق آموزش، تحصیل و پیمان نامه های استخدام را به تصویر می کشد که یک بخش حیاتی از خلق دانش در شرکت ها می باشد (کروگ و والین ۲۰۱۱) و ابعاد سرمایه انسانی ذکر شده در بالا حکمت عملی را از طریق تفسیر ذهنی محیط پرورش می دهند.

دانش و نوآوری

از بررسی ادبیات درباره نوآوری، این مورد مشخص شده که مطالعات زیادی بر روی ویژگی های سازمانی متمرکز شده است. همچون ساختار سازمانی، اندازه سازمانی و منبع سکون سازمانی. در حالی که دیگران نقش محیط خارجی یک سازمان را در نظر گرفته اند (دامنپور ۱۹۹۲). برخی دیگر

یک استاد است (تیس ۲۰۰۳). برای اینکه چنین رهبری ای موثر واقع شود، نظم و انضباط باید توسط اعضا به اشتراک گذاشته شود. این بدین معنی نیست که بلافاصله هر فرد شروع به خلق دانش کند. در رهبری دانش برای کار، مکانیسم middle_up_down (نوعی ایجاد اطلاعات سازمانی که کل سازمان را در بر می گیرد) یک مکانیسم کلیدی است. در چنین فرایندی مدیران میانی دیدگاه خود را فرو ریخته یا به صورت هدفمند برای مستحکم سازی مفاهیم یا برنامه ها و ساخت Ba و هدایت تعاملات و اجراها پیش می برند. چنین مدیران میانی نقاط اوجی را در شبکه های جهانی کوچک ایجاد می کنند (گلاول ۲۰۰۰، واتس ۲۰۰۳). دانش بدون ذهنیت ها و مفاهیم احاطه کرده انسان توان موجودیت ندارد.

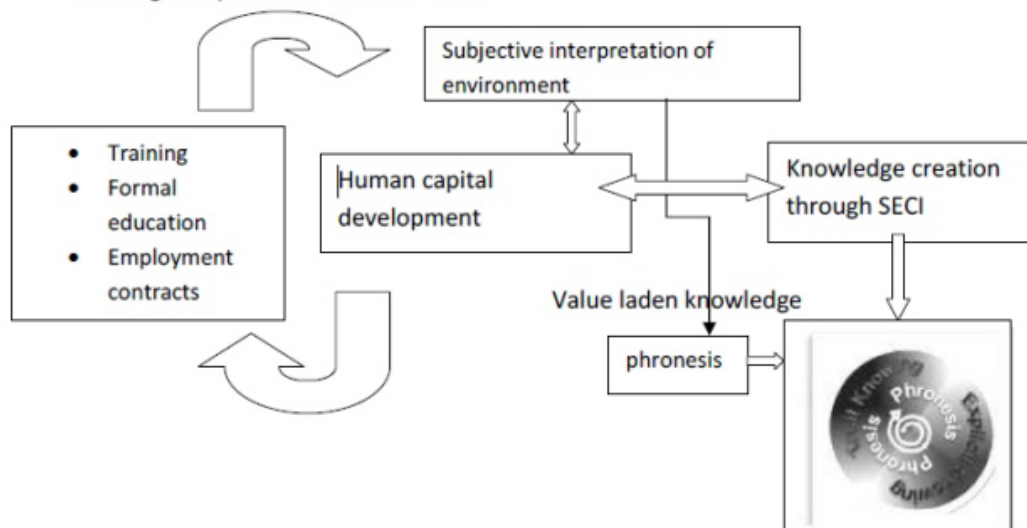
انسان ها موجودات هدفمندی هستند که برای تحقق رویاها و آرمان های خود اقدام می کنند (رسچر ۲۰۰۳). یک فرد از طریق خلق دانش برتری می یابد (نوناکا و همکاران ۲۰۰۰ و نوناکا و توایاما ۲۰۰۳). در فرایند خلق دانش سازمانی افراد به منظور برتری یافتن مرزهای خودشان با یکدیگر تعامل دارند و در نتیجه خودشان، دیگران، سازمان و محیط را تغییر می دهد. سرمایه انسانی کلید پرورش حکمت عملی درون سازمان ها از طریق راه های متعدد است (نوناکا، توایاما، پلتوکورپر ۲۰۱۱) و آن در تمامی سطوح استخدام، سطح بالاتر مدیریت، مدیریت سطح متوسط و سطح پایین تر مدیریت وجود دارد؛ بعضی از آن ها شامل:

۱) تقویت ماهیت پدیده ای معمولی از طریق درخواست سرسختانه آنچه که ماهیت است پرورش می یابد (نوناکا، توایاما، پلتوکورپر ۲۰۱۱). یک کار روتین گاهی اوقات خسته کننده در نظر گرفته می شود اما روتین بودن در یک وظیفه و کار، یک کارگر را در آن وظیفه خاص ماهر می کند و او ماهیت حقیقی کار را خواهد یافت.

۲) به درستی تعبیر کردن شرایط. یک شخص باید خود را در واقعیت قرار دهد و آن را با حواس پنجگانه تجربه کند (نوناکا و توایاما ۲۰۰۷، نوناکا، توایاما، پلتوکورپر ۲۰۱۱). یک کارمند باید خود را در شرایط واقعی قرار دهد تا بتواند موضوع را حل کند. این کار به کارمند تجربه می دهد.

۳) درک شرایط و تصمیم درباره فعالیتی که باید انجام شود و فعالیت در جهت ادا کردن هر دو هدف و موقعیت (نوناکا و توایاما ۲۰۰۷، نوناکا، توایاما، پلتوکورپر ۲۰۱۱). این موضوع نیز به توسعه سرمایه انسانی برای درک یک شرایط خاص و اقدام عاقلانه مربوط می شود.

Focusing on dynamic dimensions of HC



از محققان به طور تجربی روابط مربوط به محیط خارجی یک سازمان را تحلیل کرده اند که بر اهمیت کسب دانش خارجی اشاره داشته است (یاسینی و کلارک ۱۹۹۴).

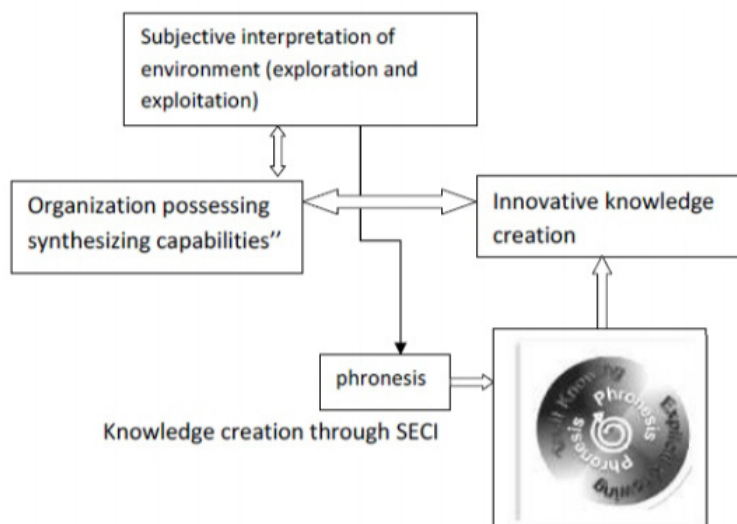
در واقع فرض اینکه علم سازمانی بر فرایند نوآوری تأثیر می‌گذارد، پشتیبانی نظری و عملی در چنین مطالعه ای را نشان می‌دهد (نوناکا، تاکوچی ۱۹۹۵ و کارنیرو ۲۰۰۰). به طور خاص فرایندها و عملکردهای مدیریت علمی به عنوان نیروی محرکه برای نوآوری شناخته می‌شوند (داروک و مک ناتون ۲۰۰۲، اسکارپرو ۲۰۰۳).

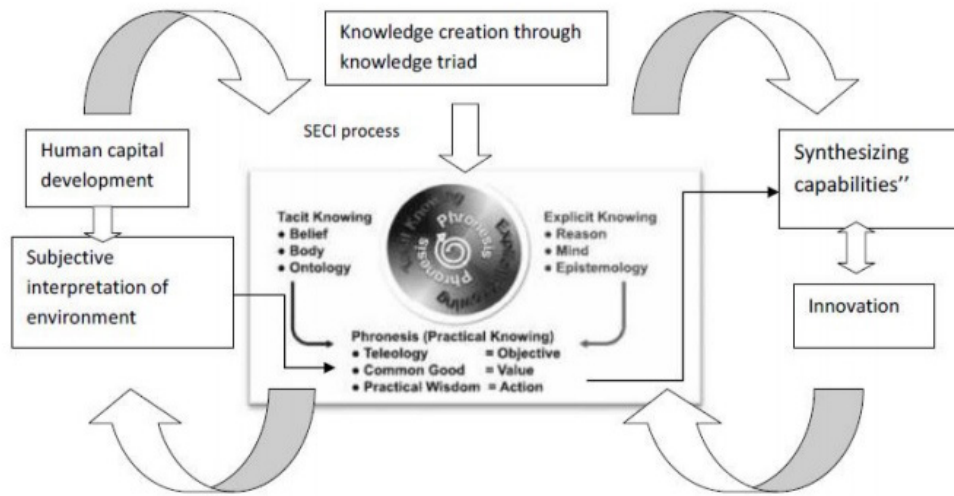
به طور کلی گفته می‌شود که علم سازمانی به هسته توانایی سازمانی برای سازمان‌های که قادر به استفاده موثر از آنچه آن‌ها می‌دانند به منظور اقدام قبل از حریفانشان به وسیله بنا نهادن و مدیریت یک دارایی نوآوری محور که به سختی قابل تقلید برای حریفان است تبدیل شده است (داونپرت و همکاران ۱۹۹۶ و شارکی ۲۰۰۳). بنابراین انتظار می‌رود که مدیریت دانش و دارایی‌های دانش محور به طور نزدیکی به عملکرد نوآوری مربوط باشند.

شومپتر استدلال کرد که نوآوری توسط رهبران کارآفرین مطرح شده است، با این حال او رهبری را به عنوان یک فعالیت افراد برگزیده و کارآفرینی را به عنوان یک گرایش شخصی مشاهده نمود. او مدیریت را به سطح مدیریت سازمان محدود کرد (پتوکرت ۲۰۰۳). بر خلاف دیدگاه خلق دانش شومپتر به بیان دیگر در هر سطحی از سازمان از طریق فعالیت روزانه انجام شده است که این موضوع خواهان تعهد فعال هر شخص درون سازمان است، نه فقط یک گروه کوچک از افراد برگزیده. به بیان دیگر رهبری باید برای ایجاد نوآوری تعمیم شود (نوناکا ۲۰۰۷). رهبری عملی در یک شرکت خلق دانش درباره کنترل اداری ثابتی نیست، بلکه تعطاف پذیر و توزیع کننده رهبری است، جایی که رهبر توسط مفهوم تعیین می‌شود (نوناکا ۲۰۰۷). تحقیق بر روی نوآوری و تغییر تکنولوژی به یک دیدگاهی از رابطه بین علم و تغییر فنی اشاره می‌کند. محققان نوآوری، نظریه دانش جدید که منبع تعمیم یافته در عین حال گریزان، حاوی اثرات مثبت خارجی را رد کرده اند، بلکه آن‌ها ظهور ناشی از فرصت‌های جدید را برای رشد دانشی که در فرایند انطباق پذیری غیر خطی را پیشنهاد می‌کنند که در ساختار فوت و فن موجود قرار گرفته است (روزنبرگ ۱۹۷۹ نلسون و وینتر ۱۹۷۶). تاکید زیادی بر نقش محوری اکتشافات نسبت به تحقیقات اولیه شده است، که از مفهوم فعالیت‌های حل مسأله منشا گرفته شده است (روزنبرگ و برازل ۱۹۸۶)

متفق بر این ادعاست که توانایی بدست آوردن مزایا از علم جدید به جای خود پیش رونده احتمالی است: عدم قطعیت، برگشت ناپذیری و مسیر، نقش قابل توجهی را در به جنبش در آوردن و خنثی کردن ظرفیت دانش جدید، به صورت غیر مستقل بازی می‌کنند (رتور ۱۹۸۹ دیوید ۲۰۰۱). در اصل منبع واقعی نوآوری از خلق و بهره برداری از دانش با رابطه بین آن‌ها نشات می‌گیرد که یک پویایی اجتماعی هستند. به طور خاص، خلق و استفاده از دانش به طور هم زمان رخ می‌دهد و قابل جدا شدن نیستند (اوسونو، کوداما، یاجی، نوناکا ۲۰۰۶). مطالعات جدید نشان داده اند که به منظور ساخت و ایجاد انگیزه در ایده‌ها برای حفظ نوآوری در یک شرکت، مدیران و سازمان‌ها باید با این تناقض رو برو و باید آن را حل کنند (لوئیس ۲۰۰۰). نگهداشتن یک تعادل مناسب بین اکتشاف و بهره برداری و ترویج هم افزایی بین آن دو می‌تواند به بهبود عملکرد شرکت کمک کند (کوداما ۲۰۰۳).

نظریه خلق دانش این فرض را ایجاد می‌کند که فرایند خلق و استفاده از دانش به طور پیوسته و همزمان رخ می‌دهد. هم چنین منجر به تنوع و گوناگونی به عنوان یک نتیجه از سطوح متعدد مشارکت افراد و گروه‌های سازمان‌ها می‌شود. به منظور پرورش نوآوری برای شرکت‌ها مهم است که ترکیب‌های توانایی‌ها را داشته باشند، که به منظور یکپارچگی بخش‌های متعدد علم و لابردن کیفیت دانش مورد نیاز است (نوناکا و تویاما ۲۰۰۲). توانایی ترکیب یک فرایند جدلی حل مسئله مدلی از علوم مختلف است - نتیجه تعاملات کار تحقیقی و غیر تحقیقی است - از دانش متنوعی که داخل و خارج شرکت از طریق فرایند تأیید، نفی و یکپارچه سازی پراکنده کرده است؛ در پایه‌های دست یابی به نوآوری به وسیله قابلیت ترکیب، رهبری دانش عملی وجود دارد که توسط رهبران با خرد عملی اثبات شده است (نوناکا ۲۰۰۸ نوناکا و تویاما ۲۰۰۷) که شرط لازم برای کسب دانش انبوه از طریق آموزش عملی سازماندهی شده باشد. بیشتر پژوهشگران به مزایا و چالش‌های ضمنی و دانش متمرکز، تمرکز کرده اند (کوان ۲۰۰۰) و به این موضوع که چگونه شرکت‌ها علم جدید را بدست می‌آورند و آن را در عملیات‌های خود به اجرا در می‌آورند. علم ناشی از سازمان می‌تواند ضمنی، صریح یا عملی باشد (سه گانه دانش). وقتی یک دانش ضمنی یک فرد با فرد دیگری به اشتراک گذاشته می‌شود، آن به دانش صریح تبدیل می‌شود، وقتی آن با یک دانش صریح دیگر ادغام می‌شود به دانش صریح جدیدی تبدیل





مدل مفهومی سه

به سادگی نمی‌تواند با بررسی مدون بخش‌هایی که به عنوان ویژگی عقلی و مالکیت حق ثبت اختراع، حق چاپ، اسرار تجاری که در نظر می‌گیریم بدست آورده شود. علم هم چنین یک مهارت انسانی، مجموعه‌ای از ارتباطات و فوت و فنی است که در افراد وجود دارد. تعاملات مستقیم بین افراد وسیله مستقیم این جنبه‌های دانش هستند.

دلایل متعددی وجود دارد که چرا حتی در هر عصر تکنولوژی، وقتی که حوزه دیجیتال دسترسی‌های فراوانی را در دانش فراهم می‌کند، جریان دانش هنوز بر سرمایه‌انسانی متکی است. یک دلیل اصلی برای نیاز مستمر به تعامل انسانی این موضوع است که دانش اغلب مدون نیست. یافته‌های تجربی به طور مشابه و پیوسته نشان می‌دهند که تعامل اجتماعی برای کاشتن بذر اولین ایده‌ها برای اختراعات نوآورانه ضروری است (هائسن ۱۹۹۹).

هدف مدل مفهومی براساس مفهوم فلسفی حکمت بخشی برای توصیف توسعه و استفاده از سرمایه‌انسانی پویا بنا شده است تا نوآوری سازمانی را افزایش دهد. بر این اساس پیوستن مفاهیم شرح داده شده در مدل مفهومی ۱ و ۲ توسعه داده شده است. این مدل نشان می‌دهد که علم جدید همیشه با شخصی آغاز می‌شود که سرمایه‌انسانی را به عنوان منبع علم جدید توصیف می‌کند.

ابعاد پویا متنوع از سرمایه‌انسانی از طریق گفت و گو، اجرا، خلق دانش در شرکتها و پرورش خرد عملی، حکمت بخشی خوانده می‌شود. سازمان‌های خلق دانش از طریق فرایند ماریچی ایجاد دانش SECI این کار را به انجام می‌رسانند و این تداوم فرایند ماریچی خلق دانش از قابلیت‌های ترکیبی برای تقویت نوآوری در سازمان‌ها برخوردار می‌باشد. این فرایند خودش را در محیط در حال تغییر تکرار می‌کند و این نشان می‌دهد که چگونه نوآوری با پویایی در سرمایه‌انسانی می‌آید.

می‌شود که می‌تواند به نوبه خود به دانش ضمنی فرد دیگر یا همان شخص تبدیل شود، بنابراین با فرایند تبدیل بعدی مرتبط می‌شود. نوآوری از تداوم این روند تبدیل ماریچی پدیدار می‌شود. همین اتصال برای رابطه بین اکتشاف و بهره‌برداری صادق است (نوناکا، کوداما و هیروسی و کولباکر ۲۰۱۴). آن‌ها هم چنین بر پیوستار و تعامل یک تداوم ماریچی واقع شده اند. این به معنی مفهوم تئوری خلق اکتشاف و بهره‌وری و هم چنین مفهوم سازمان‌های دو سویه که می‌تواند به راحتی و به طور مستقیم توسط دانش توضیح داده شوند است. در حقیقت این مفاهیم در تئوری خلق دانش ارائه شده اند و بنابراین بخشی از آن هستند.

مدل مفهومی ۲

مدل مفهومی ۲ به نوآوری اشاره می‌کند که از طریق خلق دانش بین اعضای سازمانی ایجاد می‌شود. به منظور پرورش نوآوری از طریق تفسیر ذهنی از محیط، این موضوع بسیار مهم است که سازمان ترکیب توانایی‌هایی را به منظور یکپارچه کردن بخش‌های متنوع علم و افزایش کیفیت دانش، دارا باشد.

ارتباط بین سرمایه‌انسانی، خلق دانش و نوآوری

هس و اوستروم (۲۰۰۶) معتقدند که مقدار بی‌اندازه‌ای از علم در انتظار کشف شدن هستند. کشف دانش آینده یک شایستگی و گنجی است که ما مدیون نسل آینده هستیم. چالش نسل امروز باز ننگه داشتن راه‌های کشف است. اما دانش صرفاً کالایی نیست که بتوان آن را کشف کرد و مانند یک هدیه ملموس به نسل‌های آینده منتقل کرد. در معنای دوگانه آن، دانش

نتیجه گیری

ذهنی محیط، منبع نوآوری در سازمان‌های خلق دانش است. این نیازمند به ظهور و توزیع رهبری حکمت بخش برای ترکیب سازمان و محیط آن است.

ایده‌های خوبی وجود دارند اما فقط شرکت‌ها با یک ساختار باز قادر به افزایش ظرفیت‌های جذب برای نوآوری خواهند بود. شرکت‌هایی که خودشان را محصور می‌کنند، خودشان را در اعماق اقدامات پنهانی غرق می‌کنند، آن‌ها در حال محدود کردن ظرفیت خودشان به منظور تشخیص و استفاده از اطلاعات ارزشمند داخلی هستند. شرکت‌هایی که توسعه سرمایه‌انسانی و فرایند حکمت بخشی تعمیم شده را تشویق می‌کنند قادر به پاسخ گویی به تغییرات در محیط هستند و از طریق خرد، نوآوری را به ارمغان می‌آورد. ■

گذار به اقتصاد دانش بنیان پیشنهاد می‌کند که ما باید در راه‌های قانون و ساختار سیاسی بازار برای مهارتها تجدید نظر کنیم. ما باید جویا شویم که آیا اکوسیستم نوآوری از اشتراک گذاری اطلاعات و حرفه‌های موفق علمی و خلاقانه پشتیبانی می‌کند و مطالعات جدید نشان می‌دهد که اطلاعات بیشتری آزادانه جریان دارند که سبب می‌شود ما شاهد نوآوری بیشتری در آینده باشیم. این مقاله بر اساس مفهوم فلسفی حکمت عملی در رابطه میان ابعاد پویا سرمایه‌انسانی و تاثیر خلق دانش بر نوآوری سازمانی بنا شده است. ارزش ناشی از توانایی انسانی در تصویر

منابع:

1. Aldisnet, L. (2002). *Valuing People! How Human Capital Can Be Your Strongest Asset*. Chicago, IL: Dearborn Trade Publishing.
2. Arthur, B. (1989), "Competing Technologies, Increasing Returns, and Lock-In by Historical Events", *Economic Journal* 99, 11631-.
3. Baumgartner, R. J., & Ebner, D. (2010). *Corporate Sustainability Strategies: Sustainability Profiles and Maturity Levels*. *Sustainable Development*, 7689-.
4. Becker G.S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago, University of Chicago Press.
5. Becker G.S. (1992). Nobel lecture: The economic way of looking at life. *Journal of Political Economy*, 101, 385409-.
6. Beckett, R. and P. Hyland. (2007). Ideas in transition: Building absorptive capacity to enhance the innovation process. Proc 8th International CInet Conference, Gothenburg, Sweden, September 1117-.
7. Bencsik, A. A., & Sotjom, A. A. (2011). Strategies of Education and Training Practice of Small and Medium Sized Enterprises. *World Academy of Science, Engineering & Technology*, 75, 7783-.
8. Bontis, Nick. (1999). "Managing Organizational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and advancing the state of the field", *International Journal of Technology Management*, 18, 433- 462.
9. Bontis, Nick, Crossan, M. and J. Hulland. (2001). "Managing an Organizational Learning System by Aligning Stocks and Flows", *Journal of Management Studies*, forthcoming.
10. Bowles, S & Gintis, H. (1975). The problem with human capital theory: A Marxian critique. *The American Economic Review*, 65(2), 7482-.
11. Carneiro, A. (2000) *How does knowledge management influence innovation and competitiveness?*, *Journal of Knowledge Management*, 4(2): 8798-.
12. Conner KR, Prahalad C. (1996). A resource-based theory of the firm: knowledge versus opportunism. *Organization Science* 7: 477-501.
13. Cowan, R., P. David and D. Foray (2000), "The Explicit Economics of Knowledge Codification and Tacitness", *Industrial and Corporate Change* 9, 211253-.
14. David, P.A. (2001). "Path dependence, its critics, and the quest for 'historical economics'", in Garrouste, P., Ioannides, S. (Eds), *Evolution and Path Dependence in Economic Ideas: Past and Present*, Edward Elgar, London.
15. Damanpour F. (1992) Organizational innovation: a meta-analysis of effects of determinants and moderators. *The Academy of Management Journal*, 34(3): 55590-.
16. Davenport T, Javenpaa S, Beers M. Improving knowledge work processes, *Sloan Management Review* 1996; 37(4): 5365-.
17. Darroch J, McNaughton R. (2002). Examining the link between knowledge management practices and types of innovation, *Journal of Intellectual Capital*, 3(3): 21022-.
18. Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: What are they? *Strategic Management Journal*, 21(10), 11051121-.
19. Gladwell, M. M. (2000). *The Tipping Point: How Little Things Can Make a Big Difference*. Wheeler Publishing: Boston, MA.
20. Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 109122-.
21. Hansen, M. T., (1999). The search-transfer problem: the role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits. *Administrative Science Quarterly* 44, 82-111.
22. Iansiti M, Clark K. (1994). Integration and dynamic capability: Evidence from product development in automobiles and mainframe computers. *Industrial and Corporate Change*, 3: 557605-.
23. Kaplan, R. & Norton, D. (2004). *Measuring the Strategic Readiness of Intangible Assets*. Harvard Business Review, Boston, MA, Harvard Business School Press. p. 5260-.
24. Kodama, M. (2007). *Project-based organization in the knowledgebased society*. UK: Imperial College Press
25. Kogut B, Zander U. (1992). Knowledge of the firm, combinative capabilities and replication of technology. *Organization Science* 3: 383-397.
26. Krogh, G. & Wallin, M., (2011). *The Firm, Human Capital and Knowledge creation*. Oxford handbook of human capital, Oxford University Press. 261288-
27. Lewis, W. (2000). Exploring paradox: Toward a more comprehensive guide. *Academy of Management Review*, 25, 760-776.
28. Nelson, R. and E. Phelps (1966). Investment in humans, technological diffusion, and economic growth, *American Economic Review* 56 (1-2), 69-75.
29. Nelson, R. and S. Winter, (1982), *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Harvard University Press, Cambridge MA.
30. Nonaka, I. & Takeuchi, H., (1995). *The Knowledge-Creating Company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York, NY: Oxford University Press.
31. Nonaka, I., R. Toyama and N. Konno (2000), 'SECI, ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation,' *Long Range Planning*, 33, 1-31.
32. Nonaka, I., & Toyama, R. (2002). A firm as a dialectical being: Towards a dynamic theory of a firm. *Industrial and Corporate Change*, 11(5), 995-1009.
33. Nonaka, I. and R. Toyama (2003), 'The knowledge-creating theory revisited: knowledge creation as a synthesizing process,' *Knowledge Management Research & Practice*, 1, 2-10.
34. Nonaka, I., & Toyama, R. (2005). The theory of the knowledgecreating firm: subjectivity, objectivity and synthesis. *Industrial and Corporate Change*, 14(3), 419-436.
35. Nonaka, I., & Toyama, R. (2007). Strategic management as distributed practical wisdom (phronesis). *Industrial and Corporate Change*, 16(3), 371-394.
36. Nonaka, I., & von Krogh, G. (2009). Perspective—tacit knowledge and knowledge conversion: Controversy and advancement in organizational knowledge creation theory. *Organization Science*, 20, 635-652.
37. Nonaka, I., Toyama, R & Peltoporpi, V., (2011). The distributed and dynamic dimension of human capital. *Oxford handbook of human capital*, Oxford University Press. 459476-.
38. Nonaka, I., Kodama, M., Hirose, A. & Kohlbacher, F. (2014). Dynamic fractal organizations for promoting knowledge-based transformation – A new paradigm for organizational theory. *European Management Journal* 32, 137- 146
39. Osono, E., Kodama, M., Yachi, H., & Nonaka, I. (2006). *Practice theory of innovation management (in Japanese)*. Tokyo: Hakuto Shobo.
40. Peukert, H. (2003), 'The missing chapter in schumpeter's the theory of economic development,' in J. Backhaus (ed.), *Joseph Alois Schumpeter*. Kluwer Academic Publishers: Norwell, MA. pp. 221-231.
41. Rosenberg, N. (1976), *Perspectives on Technology*, Cambridge University Press.
42. Rosenberg, N. and L.E. Birdzell Jr (1986), *How the West Grew Rich: The Economic Transformation of the Industrial World*. New York: Basic Books.
43. Schultz, T.W. (1961), "Investment in human capital", *American Economic Review*, 51(1), 1-17.
44. Scarbrough H. (2003) Knowledge management, HRM and the innovation process. *International Journal of Manpower*, 24(5): 501518-.
45. Sharkie R. (2003). Knowledge creation and its place in the development of sustainable competitive advantage. *Journal of Knowledge Management*; 7(1): 2031-.
46. Sum, V. (2010). The role of training and firm's competitiveness in the knowledge-based economy. *Review of Business and Technology Research*, 3(1), 112-.
47. Sveiby, K. (2001). A knowledge-based theory of the firm to guide in strategy formulation. *Journal of Intellectual Capital*, 2(4), 344358-.
48. Rescher, N. (2003). *Rationality in Pragmatic Perspective*. Edwin Mellen Press: Lewiston, NY. Weick, K. E. (1983). Managerial thought in the Context of Action' in Srivastava (ed) *The executive Mind*. San Francisco, CA: Jossey Bass
49. Teece, D. J. (2003), 'Explicating dynamic capabilities: asset selection, coordination, and entrepreneurship in strategic management theory,' U. C. Berkeley.
50. Watts, D. J. (2003). *Six Degrees: The Science of a Connected Age*. W.W. Norton & Co.: New York.

چهار مسیر برای درک خرد؛

کارکرد شخصی، موقعیت، تعامل (فرد/موقعیت)، کنش

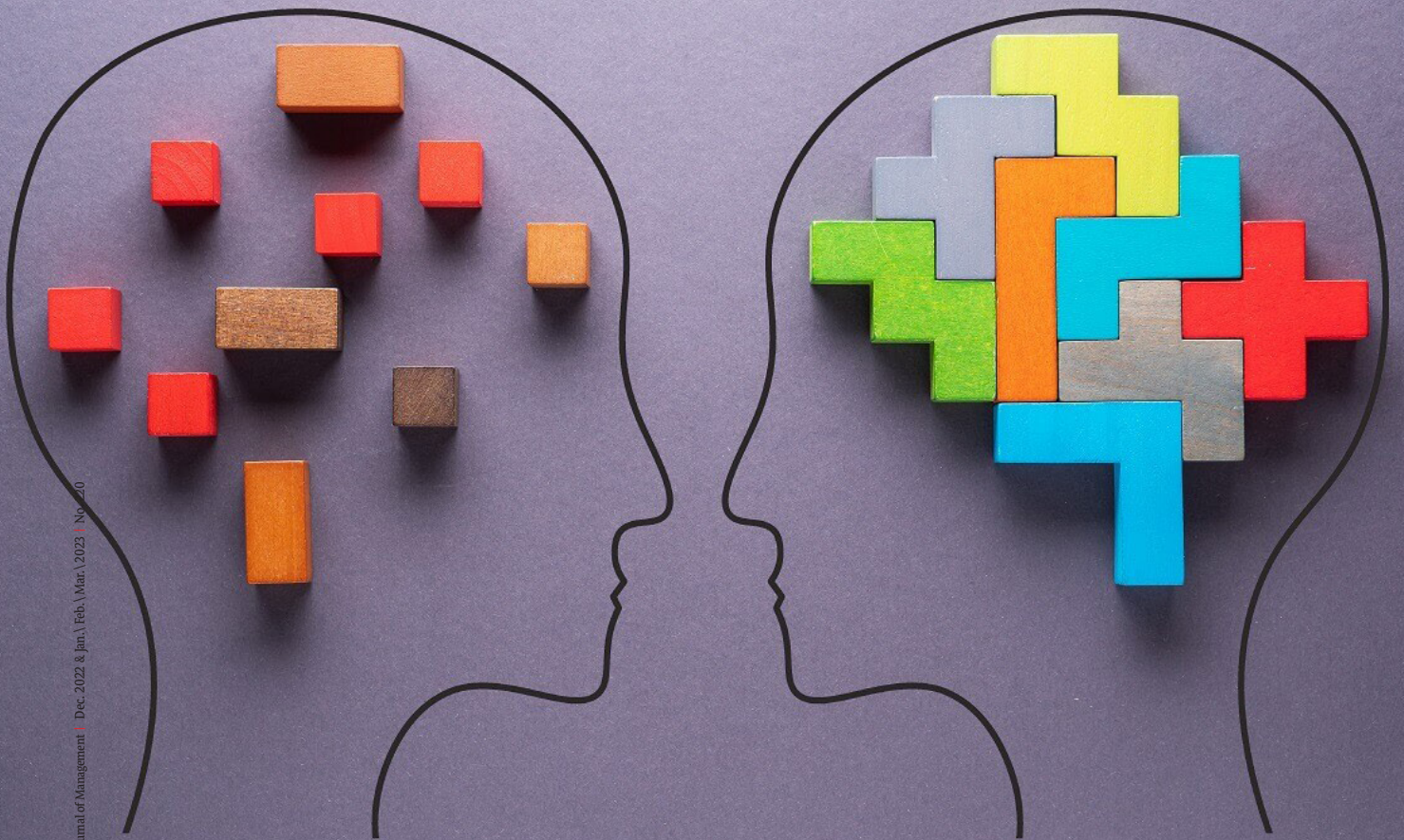
نویسنده:

Robert J. Sternberg

مترجم:

مهتاب‌گلی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه خاتم



مقدمه

مهام گانندی خردمند بود و آدولف هیتلر نبود. وقتی انسان نمونه‌هایی از افراد خردمند در مقابل افراد نادان را می‌بیند، عموماً می‌تواند آنها را بدون دردسر زیاد تشخیص دهد و به نوعی در مورد خرد آن‌ها، بسیاری از مردم به توافق رسیدند. اما دقیقاً چه چیزی است که خردمند را از افراد نادان متمایز می‌کند؟ در این موضوع، اختلاف نظر بسیار زیادی وجود دارد.

بخشی از اختلاف نظر در شناسایی افراد خردمند در تشخیص صفاتی است که خردمند را از افراد نادان جدا می‌کند و حتی در تصمیم‌گیری در مورد اینکه آیا خرد «ویژگی یک فرد»، «یک موقعیت»، «یک تعامل فرد و موقعیت»، «یک عمل» یا ترکیبی از این‌هاست، فرد را دچار تردید می‌کند. در این مقاله دیدگاه‌های مختلف را با تکیه بر گزیده‌ای از مقالات در گردهمایی‌ها و مقالات درباره خرد مرور می‌کنیم.

خرد به عنوان ویژگی شخص

رایج‌ترین دیدگاه در مورد خرد این است که تا حد زیادی، خرد به عنوان تابعی از یک شخص می‌باشد. به طور کلی، سه مدل معنایی وجود دارد (اسمیت و مدین، ۱۹۸۱)، که می‌توان آنها را برای خرد در یک شخص به کار برد: یک مدل ویژگی‌های تعیین‌کننده، یک مدل نمونه اصلی و یک مدل مثال.

مدل ویژگی‌های تعیین‌کننده خرد، مجموعه‌ای از صفات را بیان می‌کند که برای خردمند بودن یک فرد به‌طور فردی ضروری و احتمالاً در مجموع کافی هستند. این رایج‌ترین دیدگاه است. چند نمونه از مدل ویژگی‌های تعریف‌کننده چیست؟ به تعبیر جیسون باهر، افراد خردمند را می‌توان افراد با توانایی قضاوت خوب دانست، به گونه‌ای که مردم از آن‌ها مشاوره می‌خواهند. به گفته باهر، قضاوت آنها مبتنی بر درک عمیق یک حوزه خاص است که از تجربه زیسته سرچشمه می‌گیرد. افراد عاقل سطح بالایی از خودشناسی دارند که به آنها کمک می‌کند در یک حوزه خاص مهارت پیدا کنند و همین ممکن است منجر به تخصص شود. از دیدگاه باهر یک عنصر اولیه نیز وجود دارد، نمونه اولیه انسان عاقلی است که دچار نوعی ناملایمات شده و رنجی که با آن همراه است باعث می‌شود تا فرد خردمند شود. با این حال، فرد احتمالاً از این ناملایمات سود می‌برد بشرطی که فقط به موفقیت‌های زندگی بسنده نکند و متواضع باشد؛ یعنی محدودیت‌ها و شکست‌های خود را تشخیص دهد.

در دیدگاه اولیه خرد، برخی از صفات نه به صورت فردی ضروری هستند و نه به طور جمعی کافی (یا تقریباً کافی)، بلکه به سادگی ممکن است با خرد همراه باشند. بنابراین، افراد خردمند بیشتر احتمال دارد که رنج را تجربه کرده و از آن بهره ببرند، اما الزامی نیست که برای خرد شدن، سختی را متحمل شده باشند. رنج با خرد همراه است، اما برای آن نه لازم است و نه کافی. باهر اشاره می‌کند که بعضی‌ها از رنج عاقل‌تر نمی‌شوند. در واقع، اگر متواضع نباشند، ممکن است در

اثر رنج، کمتر خردمند شوند یا تلخ و انتقام جو شوند.

مایکل اس. بردی بر خلاف باهر، رنج را شرط لازم و ضروری برای خرد می‌داند. به عقیده او بدون رنج، کسی نمی‌تواند واقعاً خرد داشته باشد. رنج به ما کمک می‌کند تا ارزش‌ها و به‌ویژه آن ارزش‌های منفی را که در جهان وجود دارد، آشکار کنیم. همچنین باعث می‌شود تا در مورد ارزش‌های خود و آنچه در زندگی‌مان اهمیت کم یا زیادی دارد، فکر کنیم.

با این حال دون دیویس، دیدگاه بسیار متفاوتی با دیدگاه باهر یا بردی دارد. اگرچه مطالعات کمی در مورد خرد و ناملایمات وجود دارد، در مورد کمال‌گرایی مطالعات بسیاری وجود دارد. دیویس از کمال‌گرایی به عنوان پایه‌ای برای خرد استفاده می‌کند. او دریافت که به طور میانگین، کمال‌گرایان از ناملایمات سود نمی‌برند. در عوض، ناملایمات تمایل دارند کمال‌گرایی را بدتر کنند. بنابراین، او بر این باور است که تعیین شرایطی که تحت آن ناملایمات سود می‌برند یا در واقع مانع از خرد می‌شوند، مهم خواهد بود.

می‌توان این سؤال را مطرح کرد که آیا کمال‌گرایی به‌عنوان جایگاهی برای خرد عمل می‌کند یا خیر. به نظر می‌آید آنها کاملاً متفاوت به نظر می‌رسند. با این حال، دیویس بینش عاقلانه‌ای دارد که کمبود آن در روانشناسی امروزی احساس می‌شود. یعنی وقتی یافته‌ای تکرار نمی‌شود، لزوماً به این معنا نیست که آن پدیده به‌نوعی ناخواسته یا حتی ساختگی است، بلکه به این معناست که شرایط محدودکننده آن باید بهتر مشخص شود. امروزه ادبیات زیادی در مورد تکرار در روانشناسی وجود دارد (به عنوان مثال به همکاری علوم باز، ۲۰۱۵ مراجعه کنید) و به نظر می‌رسد بسیاری از مدافعان، نتایجی را که تکرار نمی‌شوند به‌عنوان نشان شرم برای پژوهشگر تلقی می‌کنند به جای یک راهی که همیشه در روانشناسی وجود داشته است (تعیین شرایط محدودکننده پدیده‌های روانی از طریق مطالعات متوالی)؛ از این نظر که همه پدیده‌های روانی دارای شرایط محدودکننده هستند. جودیت گلوک، سوزان بلوک و نیک وست استرات، موضعی مبتنی بر نمونه اولیه در مورد خرد دارند. آن‌ها همان‌طور که در گذشته بیان می‌کردند، استدلال می‌کنند خرد عمدتاً بر چهار منبع (که آنها را با نام اختصاری "MORE" می‌شناسند) متکی است:

۱. تسلط،

۲. صراحت،

۳. بازتاب،

۴. مقررهای عاطفی.

دارا بودن این صفات و داشتن بیشتر از هر یک با خرد همراه است اما آن را تضمین نمی‌کند. هرچقدر فرد از هر یک از این منابع بیشتر داشته باشد، احتمال بیشتری دارد که عاقلانه فکر کند و رفتار کند.

ایان جیمز کید (۲۰۱۸) دیدگاه متفاوتی از خرد پیشنهاد کرده است، دیدگاهی که در دسته یک مدل مبتنی بر نمونه از خرد قرار می‌گیرد. چنین مدلی مدعی است که در این مورد، مفهوم خرد، نه از تعریف ویژگی‌ها یا نمونه‌های اولیه، بلکه از نمونه‌هایی از مفهوم ناشی می‌شود. همان‌طور که بیشتر و بیشتر در معرض

اوگریدی به‌ویژه از سنت مسیحی توماس آکویناس استفاده می‌کند. او موضع آکویناس را درباره خرد توصیف می‌کند و به ویژه اشاره می‌کند که به نظر می‌رسد حکمت با نوعی حسن اخلاقی همراه است. او این نکته را شاید مستقیم‌تر از هر نویسنده دیگری بیان می‌کند و مطمئناً حق با اوست. همان طور که او اشاره می‌کند، مهم نیست که شخصیت داستانی دارت ویدر چقدر از محیط خود در فیلم‌های جنگ ستارگان اقتباس شده است و مهم نیست که او چقدر در واقعیتی زندگی در امپراتوری مسلط بوده است، کمتر کسی او را خردمند می‌خواند. در نهایت، مارگارت پلوز-اوگان، مونیکا آردلت و جاستین اونز نیز اشاره می‌کنند که چگونه رنج و ناملایمات می‌توانند به خرد منجر شوند. آنها تا حدی از مدل خرد آردلت (۲۰۰۳) که متشکل از ابعاد شناختی، فکری و دلسوزانه می‌باشد، استفاده می‌کنند. این مدل به نوبه خود توسعه مدلی است که در ابتدا توسط ویوین کلیتون و جیمز بیرن پیشنهاد شد (۱۹۸۰). آنها پیشنهاد می‌کنند که بخش خود و دیگران، قدرانی و معنویت می‌تواند نقش مهمی در خردمندی و به ویژه در رشد خرد در نتیجه بروز سطوح آسیب‌زا از ناملایمات و استرس، ایفا کند. آنها مدل‌های مختلف خرد را آزمایش می‌کنند و نتیجه می‌گیرند احتمال این وجود دارد که این سه عامل می‌توانند در رشد خرد پس از تجارب آسیب‌زا نقش داشته باشند.

خرد به عنوان ویژگی موقعیت

همه محققان خرد را به عنوان ویژگی اثری در شخص نمی‌دانند. ایگور گروسمن (۲۰۱۷) استدلال کرده است که خرد را شاید بتوان بهترین ویژگی، نه به عنوان ویژگی یک شخص، بلکه به عنوان ویژگی یک موقعیت درک کرد. گروسمن دریافته است که سطح خرد افراد ثابت نیست. دیدگاه میشل (۱۹۹۶) در مورد شخصیت، به طور کلی، به عنوان ساکن در موقعیت و نه در شخص، بیان می‌شود. از نظر گروسمن، خرد ثابت نیست، زیرا این که یک فرد چقدر عاقل خواهد بود به موقعیت بستگی دارد.

به عنوان مثال، تعدادی از مردم (مارتین لوتر کینگ، مهندس گاندی، آلبرت اینشتین) در زندگی حرفه‌ای خود خرد بیشتری نسبت به زندگی شخصی خود نشان داده‌اند. به همین ترتیب، شخصی ممکن است شخصاً عاقل باشد اما از نظر حرفه‌ای نه. بر اساس این دیدگاه، تلاش برای سنجش خرد و شناسایی سطوحی از آنالوگ‌های خرد تا سطح هوش عمومی بی نتیجه است، زیرا صرف نظر از وجود هوش عمومی، سطح کلی خرد وجود ندارد.

خرد به عنوان ویژگی تعاملی موقعیت و فرد

به گفته برخی نظریه پردازان، یکی از دلایلی که ممکن است خرد معناداری وجود نداشته باشد این است که خرد اصلاً در شخص (یا حتی موقعیت) نیست، بلکه در تعامل بین یک فرد و یک موقعیت قرار دارد. این دیدگاه تعامل گرایانه همچنین

مثال‌ها قرار می‌گیریم، بهتر است مفهوم خرد را درک کنیم. سه نمونه ای که کید به طور خاص از آنها استفاده می‌کند، عیسی مسیح است که نشان دهنده سنت مسیحی است. کونگزی، نماینده سنت کنفوسیوس؛ و بودا، نماینده سنت بودایی است. هر سه این شخصیت‌های تاریخی، خرد خود را تا حدی از طریق ناملایمات توسعه دادند. در واقع، کسی نمی‌توانست شرایط نامطلوب‌تر از عیسی را تجربه کند. بنابراین، ناملایمات می‌توانند به رشد خرد کمک کنند، هر چند شرط لازم یا کافی برای آن نباشد. خردمندی را تا حدی با تحسین شخصیت‌های خردمند تاریخی، تقلید از آنها و آموختن از آنها یاد می‌گیریم که چگونه از عهده موقعیت‌هایی که نیازمند به کارگیری خرد هستند، بر بیاییم.

امیلی مک ری (۲۰۱۸) نیز معتقد است که مقابله با سختی‌ها می‌تواند به رشد خرد کمک کند. مگری دیدگاهی بودایی از «شش کمال» را دارد که به افراد کمک می‌کند تا از رنج به خرد تبدیل شوند. شش کمال عبارتند از:

۱. سخاوت،

۲. انضباط اخلاقی،

۳. صبر،

۴. اشتیاق،

۵. تمرکز فکری و هدف نهایی،

۶. خرد.

طنز خفیفی که در این گذار وجود دارد این است که در حالی که رنج ابزاری برای کسب خرد است و در حالی که بیشتر ما دوست داریم عاقل باشیم، با این وجود می‌خواهیم همان رنجی را که منجر به خرد می‌شود کاهش دهیم.

پل اوگریدی در مقاله خود، عمدتاً دیدگاهی مسیحی دارد تا بودایی. این مقام تا حدودی ناشی از اهمیت فروتنی است. برای مثال، اوگریدی اشاره می‌کند که اوراکل دلفی به سقراط اطلاع داد که او خردمندترین فرد آتنی است. سقراط به دلیل درکی که از عیوب جدی خود داشت نمی‌توانست این را باور کند، اما متوجه شد که منحصربه‌فرد بودن او از نظر خرد، دقیقاً در شناخت او از ضعف‌های خودش است. دیگران در خیابان‌ها قدم می‌زدند و احساس می‌کردند که تا حد زیادی خردمند هستند و چنین نبودند.

اوگریدی، مانند کید، به شدت از نظریه مثال استفاده می‌کند و به ویژه به عیسی، بودا و سقراط به عنوان سه نمونه خرد اشاره می‌کند؛ عیسی در سنت مسیحی، بودا در سنت بودایی، و سقراط در سنت فلسفی سکولار. هر سه این شخصیت‌ها ارزش‌های جوامعی را که در آن زندگی می‌کردند، به‌ویژه تأکید بر ثروت، جایگاه اجتماعی و کسب دارایی‌های بی‌اهمیت را به چالش کشیدند و نقد کردند.

اوگریدی همچنین با تأکید بر برنامه‌های محدود پژوهشی در مورد مشکلات کوچک و اغلب نه چندان مهم، اشاره می‌کند که دانشگاه‌ها تا چه اندازه از سنت‌های خرد فاصله گرفته‌اند. به نظر می‌رسد هدف اغلب این نیست که کمک‌های معناداری به دانش داشته باشیم، بلکه بیشتر به دست آوردن اطلاعات قابل انتشار در مجلات معتبر است که منجر به استخدام فرد شود. به نظر می‌رسد که اوگریدی در اینجا دقیقاً هدف قرار گرفته است.

ممکن است به عنوان «اجتماعی-فرهنگی» تلقی شود، زیرا زمینه اجتماعی-فرهنگی را که خرد در آن رخ می‌دهد، در نظر می‌گیرد. نمونه‌ای از چنین دیدگاهی، نظریه تعادل خرد خود من است (استرنبرگ، ۱۹۹۸، ۲۰۱۹).

بر اساس نظریه تعادل خرد، خرد شامل استفاده از دانش و مهارت‌های خود برای دستیابی به یک منفعت مشترک، از طریق ایجاد توازن بین منافع خود، دیگران و منافع بزرگتر، در بلندمدت و همچنین کوتاه مدت، از طریق تزریق ارزش‌های اخلاقی مثبت است. این تعریف از خرد وجوه مشترکی با تعاریف پیشین از خرد دارد. به عنوان مثال، مرتبط بودن دانش و مهارت و تأکید بر نقش ارزش‌ها.

مسئله در این تعریف، معنای مفهوم نفع مشترک است. در حالی که شاخصه‌هایی مانند دانش یا مهارت‌ها را می‌توان به عنوان ویژگی درونی یک فرد درک کرد، نفع مشترک نمی‌تواند چنین باشد و به لحاظ موقعیتی بر حسب زمان و مکان تعریف می‌شود. به عنوان مثال، برای یک مقام بلندپایه دولتی که باید تصمیم بگیرد که آیا مالیات پرداختی مردم را افزایش دهد یا خیر، این تصمیم پر مخاطره خواهد بود و همچنین پیامدهای آن تغییر خواهد کرد. افزایش مالیات ممکن است در یک زمان یا مکان عاقلانه باشد اما در زمان دیگر نباشد. یعنی خرد در یک عمل بستگی به زمینه‌ای دارد که در آن رخ می‌دهد. به طور مشابه، تصمیم به بچه دار شدن ممکن است در یک زمان از زندگی یک زوج معنا پیدا کند، اما در زمان دیگری نه و همچنین ممکن است به شرایط اطراف، مانند سطح درآمد آنها و توانایی و تمایل آنها برای اختصاص زمانی که کودک نیاز دارد، بستگی داشته باشد.

همین مسئله به طور ضمنی در این موضوع مطرح می‌شود که آیا رنج و سختی احتمال افزایش خرد را دارد؟ همان‌طور که برخی از نویسندگان در این سمپوزیوم ویژه اشاره کرده‌اند، بخشی از اینکه آیا سختی باعث افزایش خرد می‌شود به شخص بستگی دارد. چگونه او تمایل دارد از تجربه بیاموزد، یا همان‌طور که اوگریدی خاطر نشان می‌کند، آیا فرد فروتنی مناسب برای یادگیری از چالش‌های شدید را دارد یا خیر. اما بخشی از پاسخ به این که آیا ناملایمات بر خرد تأثیر می‌گذارند به زمینه نیز بستگی دارد. آیا سختی ناشی از نارسایی‌های خود شخص بوده است یا دیگران؟ و آن‌ها دقیقاً چه بودند؟ اگر شخصی یکی از عزیزانش بر اثر یک بیماری طولانی و ناتوان کننده فوت کند، ممکن است فردی خردمند شود، اما اگر یک نیروی نظامی اشغال‌گر باعث آن مرگ شود، نه. همان‌طور که هیچ نفع مشترک منحصر به فردی وجود ندارد و دیدگاه‌ها در مورد نفع مشترک ممکن است به درستی در مکان و زمان متفاوت باشد، ممکن است هیچ پاسخ منحصر به فردی برای این سوال وجود نداشته باشد که آیا ناملایمات به رشد خرد کمک می‌کند؛ در هر مورد، بستگی به موقعیت داشته و زمینه اهمیت دارد.

خرد به عنوان ویژگی عمل

نقطه نظر نهایی که در اینجا مورد بررسی قرار می‌گیرد، بر اساس هر دو دیدگاه موقعیتی و تعامل فرد و موقعیت از خرد است. این دیدگاه عنوان می‌کند که ما نباید خیلی روی فرد تمرکز کنیم، چه در انزوا و چه در تعامل با موقعیت، بلکه باید

روی اعمال فرد (یا گروه) تمرکز کنیم. به عنوان مثال، می‌توان در مورد اینکه آیا اعضای دولت معاصر بریتانیا خردمند هستند یا نه بحث کرد، اما تقریباً به طور قطع اقدامات آن‌ها در رابطه با برگزیت غیرعاقلانه بوده است. ظاهراً هیچ کس تحت تأثیر اقدامات دولت قرار نمی‌گیرد، حتی خود دولت. چرا؟ چه چیزی در اعمال آن‌ها یا هر عمل دیگری وجود دارد که باعث می‌شود به اعمال برجسته خردمندانه یا نابخردانه بچسبند؟

از دیدگاه نظریه تعادل خرد، بخشی از مشکل این است که اقدامات آن‌ها به دست یابی به نفع مشترک کمک نکرده است. در واقع، از ۳ آوریل ۲۰۱۹، آنها کاری انجام نداده‌اند، جز اینکه ایده‌ها را تغییر داده‌اند، پیشنهادهایی ارائه کرده و سپس آنها را رد کرده‌اند. اما چگونه می‌توان تصمیم گرفت که آیا یک اقدام خاص مانند برگزیت، یا عدم خروج از اتحادیه اروپا، یا چیز دیگری عاقلانه است یا خیر و آیا به دست یابی به یک نفع مشترک کمک می‌کند؟

پیشنهاد این مقاله این است که پنج معیار را می‌توان برای نظریه‌ای در مورد عمل خردمندانه به کار برد که مشخص می‌کند ویژگی‌های اعمال خردمندانه چیست:

I. گرایش مرکزی: آیا اقدام مورد بحث به طور متوسط به افزایش رفاه در زندگی مردم کمک می‌کند؟ با در نظر گرفتن گرایش مرکزی، باید به میانه و هم‌چنین میانگین نگاه کرد، زیرا در شرایطی که نابرابری فاحش وجود دارد، یک عمل ممکن است به طور متوسط اوضاع را بهتر کند و در عین حال به افراد بیشتری آسیب برساند. به عنوان مثال، کاهش مالیات توسط ترامپ ممکن است به طور متوسط توانایی مردم را برای هزینه‌کرد بهبود بخشد، چرا که سود بسیار زیادی برای افرادی که به لحاظ درآمدی در صدک‌های بالا هستند به نسبت سایرین را در پی دارد.

II. پراکندگی: آیا اقدام مورد بحث به کاهش میزان تنوع در رفاه افراد کمک می‌کند؟ آیا این کمک می‌کند که بدترین شرایط را به بهترین وضعیت نزدیک کنیم تا مردم احساس کنند که عدالت بیشتری در نتایج وجود دارد؟ بخشی از آنچه به رفاه انسان می‌انجامد، نه تنها سطح رفاه مطلق است، بلکه مقایسه با سطح رفاه افراد دیگر است. نزدیک‌تر کردن نتایج به هم، احساس این‌که افراد در موقعیت‌هایی با هم هستند را بیشتر می‌کند، فارغ از این‌که نتایج ممکن است چه باشد. به عنوان مثال، در دنیای امروز، یک مشکل جدی نه تنها فقر، بلکه نابرابری درآمد است؛ به طوری که یک درصد برتر از نظر ثروت آنقدر از دیگران دور شده‌اند که باعث رنجش و احساس محرومیت نسبی شده است.

III. حداقل نمودن حداکثر نتایج منفی (بدترین): اقدام‌ها به طور نابرابر بر دیگران تأثیر می‌گذارد. اما یک اقدام عاقلانه، در حالت ایده آل، هیچ کس را کاملاً ویران نمی‌کند. یک اقدام عاقلانه باید حداکثر نتایج منفی (بدترین) را برای خود و افراد یا گروه‌های دیگر به حداقل برساند. بدین صورت که در حالت ایده آل، هیچ فرد یا گروهی به نفع دیگری یا دیگران دچار آسیب جدی نخواهد شد.

IV. حداکثر نمودن نتایج حداقل مثبت: این اقدام حداقل نتایج مثبت را برای افراد یا گروه‌ها به حداکثر می‌رساند. بدین صورت که تا اندازه‌ای حداقل منفعت عمل وجود داشته باشد و شمار زیادی از اشخاص تا حد امکان آن را تجربه خواهند کرد.

مورد چپستی خرد متفاوت خواهد بود. اما توافق کافی برای حرکت به جلو وجود دارد. دیدگاه‌های مطرح شده در این مقاله عبارتند از اهمیت ویژگی‌های مرتبط با: دانش، مهارت‌ها، فروتنی و آگاهی از آنچه که فرد از آن بی اطلاع است، تشخیص اهمیت نقطه نظرات متعدد و اقدام که با تأمل مناسب و توجه به دیگران امکان پذیر است. به نظر می‌رسد، آنچه جوامع را از حرکت رو به جلو باز می‌دارد، عدم اجماع در تعریف خرد نیست، بلکه عدم توجه به آن است. سوالی که باید پرسیم این است که آیا جهان به نقطه‌ای می‌رسد که دیگر خیلی دیر شده است و در آن ما آنقدر به همدیگر، به گونه‌های دیگر و به محیط زیست آسیب رسانده‌ایم که خرد دیگر اهمیتی ندارد؛ زیرا ما نه تنها شانس خود را برای بهبود جهان از دست داده ایم، بلکه بخشی از آن را نیز از دست داده‌ایم (استرنبرگ، ۲۰۱۹). منقرض شدن به این دلیل نیست که یک رویداد طبیعی ما را خاموش کرده است (مانند سیارک یا دنباله‌داری که دایناسورها را به پایان رساند)، بلکه به این دلیل است که خودمان، خودمان را خاموش کرده‌ایم. ■

۷. حداکثر نمودن نتایج مثبت: این اقدام حداکثر نتایج مثبت را برای افراد یا گروه‌های ممکن به حداکثر می‌رساند. به این معنا که حداکثر مزایا گسترده خواهد شد و فقط به یک یا چند فرد یا گروه محدود نمی‌شود. این نظریه، همان‌طور که در مورد اقدام‌ها اعمال می‌شود، یک نظریه مبتنی بر نمونه اولیه است تا یک نظریه تعریف ویژگی‌ها. هیچ‌یک از این ویژگی‌ها به صورت فردی ضروری یا جمعی برای انجام یک عمل عاقلانه کافی نیست. در عوض، آنها پنج شرط هستند که باید قبل از تصمیم‌گیری برای اقدام به روشی خاص در نظر گرفته شود.

نتیجه گیری

دیدگاه‌ها در مورد خرد بسیار متفاوت است. تفاوت در دیدگاه‌ها می‌تواند برداشتن گام‌هایی برای ارتقای نقش خرد در جامعه را دشوار کند، زیرا دیدگاه‌های مردم در

منابع:

- آردت (2003). ارزیابی تجربی مقیاس خرد سه بعدی. تحقیق در مورد پیری، 25، 324-275. <https://doi.org/10.1177/004025002750301640>
- باهر، ج (این مسئله). خرد، رنج و فروتنی. مجله استعلام ارزش.
- بردی، ام اس (این شماره). چرا رنج برای خرد ضروری است. مجله استعلام ارزش.
- کلیتون، وی بی، و جی ای بیرن، 1980. توسعه خرد در طول عمر: بررسی مجدد یک موضوع باستانی. در توسعه و رفتار با طول عمر، جلد 3، ویرایش P.B. باتلس و O.G. بریم جونپور، 103-135. نیویورک، N.Y.: انتشارات آکادمیک.
- دیویس، دی (این شماره). کمال گرایی به عنوان نماینده ای برای خرد: مروری بر مطالعات طولی ناملايمات و کمال گرایی. مجله استعلام ارزش.
- جودیت گلوک، سوزان بلوک و نیک وست استرات. (این شماره). بیشتر در مورد مدل تجربه زندگی بیشتر: آنچه که ما (تاکنون) آموخته ایم. مجله استعلام ارزش.
- گروسمن 2017. خرد در زمینه. دیدگاه‌های علم روانشناسی 12 (2): 233-257.
- کید، ای. جی. 2018. مصیبت، حکمت، و سرمشق گرایی. مجله ارزشیابی 52 (4): 379-393.
- مک ری، امیلی 2018. رنج و شش کمال: استفاده از ناملايمات برای رسیدن به خرد در اخلاق بودایی ماهایانا. مجله تحقیق ارزش 52 (4): 395-410.
- میشل (1996). شخصیت و ارزیابی. ماهوا، نیوجرسی: لارنس اربوم همکاران.
- اوگریدی، (این شماره). حکمت نظری. مجله استعلام ارزش.
- همکاری علوم باز (2015). برآورد تکرارپذیری علم روانشناسی. علم، 349، 16. <https://doi.org/10.1126/scien.ceaac4716>
- مارگارت پلوز-لوگان، مونیکا آردت و جاستین اونز (این شماره). رشد از طریق ناملايمات: بررسی ارتباط بین نقاط قوت درونی، رشد پس از سانحه و خرد. مجله استعلام ارزش.
- اسمیت، E.E. و D.L. مدینه. 1360. مقوله‌ها و مفاهیم کمبریج، MA: انتشارات دانشگاه هاروارد.
- استرنبرگ، آر. جی. 1998. نظریه تعادل حکمت. بررسی روانشناسی عمومی 2: 347-365.
- استرنبرگ، آر. جی. 2019. مردم مجرد اغلب افراد عاقل را به افراد عاقل ترجیح می‌دهند: نظریه تعادل تقویت شده تولید و دریافت خرد. در کتاب راهنمای خرد کمبریج، ویرایش R.J. استرنبرگ و جی. گلوک، 162-181. نیویورک: انتشارات دانشگاه کمبریج

حکمت، از دیدگاه روانشناسانه

نویسندگان:

Judith Gluck, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Klagenfurt, Austria

مترجم:

راضیه امیرپور

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه خاتم

چکیده

تحقیق در زمینه حکمت روان‌شناختی حوزه‌ای نسبتاً جوان و در حال رشد است. این مقاله ابتدا مروری بر تاریخچه تحقیق در مورد حکمت روان‌شناختی و کار بر روی نظریه‌های خرد مردمی دارد، سپس، مفاهیم روان‌شناختی از خرد را مورد بازبینی و رویکردهای سنجش خرد شرح داده شده است. روابط خرد با سن، از جمله رشد تئوری‌های خرد و اندازه سازه‌های روان‌شناختی مانند هوش و شخصیت مورد بررسی قرار می‌گیرند و به دنبال آن رویکردهایی برای پرورش خرد در کوتاه مدت و بلند مدت اجرا می‌شود. در نهایت، تحولات جدید و سوالات صریحی که مهم بوده مورد بحث قرار می‌گیرند.

مقدمه

از زمانی که انسان‌ها شروع به تأمل و مکاشفه درون خود و به طور کل زندگی کردند، آن‌ها در حقیقت برای خرد راه‌هایی برای تعامل با مسائل اساسی هستی انسان، مانند آگاهی ما از فناپذیری و مرگ و میر خود، و برای درک این موضوع که زندگی خوب به چه معناست کوشیده‌اند. از مدت‌ها پیشتر از این که علم روانشناسی وارد عمل شود و یا مورد استفاده قرار گیرد، اصطلاح یونانی «فلسفه» برای توصیف اشتیاق بشر و جستجوی حکمت ابداع شد و پرسش‌های حیطه حکمت نه تنها بر حوزه علوم فلسفی، بلکه برای مدت طولانی بر علوم دینی و سایر رشته‌های علوم انسانی متمرکز بوده است. اخیراً در علم روانشناسی، خرد به یک موضوع اصلی تبدیل شده است. برخی از نمونه‌های اولیه در دوران رشد ادبیات، حکمت را به عنوان یک نتیجه ایده آل در اواخر عمر مورد بررسی قرار داده‌اند، این در حالی است که تحقیقات خرد تجربی تا پیش از دهه ۱۹۸۰ در حقیقت هنوز شروع نشده بود. از آن پس، تحقیقات حوزه خرد به آرامی و در قالب یک گرایش کلی به سمت مفهوم متمایز از گذر عمر و پیری گسترده شد. اما هم چنان محدود به گروه‌های تحقیقاتی بسیار کوچکی تا حدود سال ۲۰۰۰ باقی ماند. در سال‌های اخیر تعداد مفهوم سازی‌های نظری، تجربی رویکردهای پژوهشی و زمینه‌های کاربردی به صورت قابل توجهی افزایش یافت، و در حال حاضر حکمت در بسیاری زمینه‌ها و سنت‌های پژوهشی مختلف در حال بررسی است.

این تمایل به خرد احتمالاً به مسائل اجتماعی، سیاسی و جمعیتی مرتبط است تحولاتی که نگرانی‌های گسترده‌ای را برای پیری مثبت و همچنین برای سوالات عمومی اجتماعی و اخلاقی از چگونگی زندگی انسان‌ها باید زندگی شود را ایجاد می‌کند.

نظریه‌های حکمت

برای درک اولیه از چند وجهی تا حدودی دست نیافتنی مفهوم خرد، تحقیقات خرد روانشناختی اولیه تصورات افراد عادی را بررسی کردند. مفاهیم غیرمستقیم اغلب به عنوان «نظریه‌های ضمنی» خرد شناخته و نامیده می‌شوند، در عین حال روش‌های که برای بررسی آن‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرند به صراحت تمایل دارند برای نمونه با استفاده از لیستی از ویژگی‌هایی که عامه مردم (افراد غیر متخصص) با محوریت خود به خرد امتیاز می‌دهند. این تحقیق برخی از مؤلفه‌های اصلی خرد را استخراج کرد که در شکل‌دهی نظریه‌های نوظهور روان‌شناسان نیز حائز اهمیت بودند. به عنوان مثال، کلاپتون و بیرن (۱۹۸۰) جزء شناختی، بازتابی و عاطفی از خرد را شناسایی و بررسی کردند، ساختاری که هنوز در مفاهیم روانشناختی خرد نقش اساسی دارد (آردلت، ۲۰۰۳).

مطالعات بعدی در مورد نظریه‌های غیرروحانی بیشتر بر روی بعد فردی متمرکز شد تفاوت در تصورات خرد، به عنوان مثال، در فرهنگ‌ها یا گروه‌های سنی در تئوری‌های عامیانه عمدتاً بر تفاوت‌های فردی در مفاهیم خرد متمرکز شده است، به عنوان مثال در بین فرهنگ‌ها یا گروه‌های سنی... یک تمایز اصلی بین مفاهیم شناخت محور و تحلیلی از خرد که بر دانش زندگی و تفکر پیچیده متمرکز است و مفاهیم یکپارچه تر که شامل ویژگی‌های غیرشناختی مانند توجه به دیگران است وجود دارد.

تحقیقات بین فرهنگی نشان می‌دهد که مفاهیم معمول «غربی» از خرد تمایل به تأکید بر شناخت دارند، در حالی که مفاهیم «شرقی» شامل جنبه‌های غیرشناختی مانند فروتنی، همدلی و تنظیم احساسات به عنوان مرکز، برابر هستند. با وجود این که این تفاوت‌ها منعکس کننده گرایش‌های کلی در فرهنگ هاست، تفاوت‌های فردی نیز در فرهنگ‌ها وجود دارد. به عنوان مثال، در میان افراد میانسال و مسن‌تر جنبه‌های عاطفی محوری تر از جنبه‌های خرد در جوانان است.

تعاریف روانشناختی خرد

با افزایش تعداد محققان در این زمینه، تعداد تعاریف و عملیاتی سازی‌های حکمت با تأکید بر رویکردهای مختلف جنبه‌های مختلف نیز افزایش می‌یابد، در ادامه، چهار رویکرد فعلی آورده شده است با جزئیات شرح داده شده است: جدول شماره ۱ نمای کلی از تعداد تصورات بیشتری را نشان می‌دهد.

مدل سه بعدی حکمت:

مدل خرد سه بعدی مونیکا آردلت (Ardelt, ۲۰۰۳)، خرد را یک ویژگی شخصیتی تعریف می‌کند که از سه جزء تشکیل شده است: مؤلفه شناختی، بر اساس انگیزه و توانایی درک شرایط انسان و مسائل اساسی آن، به ویژه درون فردی و بین فردی است. این انگیزه افراد را به کسب دانش واقعی و عمیق و رویه ای سوق می‌دهد.

مؤلفه بازتابی، به عنوان یک تمایل کلی و عمومی برای نگاه کردن به پدیده‌ها از جنبه‌های مختلف و اتخاذ دیدگاه‌های متعدد تعریف می‌شود. افراد هوشیار نیز دیدگاه‌های متفاوتی نسبت به خود دارند که باعث تقویت انتقاد از خود و بینش خود می‌شود.

مؤلفه عاطفی، به عنوان یک نگرش همدلانه، مراقبتی و دلسوزانه نسبت به دیگران که فراتر از دوستان و خانواده است و شامل نوع بشر و به طور کلی جهان بوده تعریف می‌شود. این سه مؤلفه با هم، مشخصه افرادی هستند که علاقه زیادی به یادگیری و رشد از تجربیات و تعاملات و بهبود نه تنها وضعیت شخصی خود، بلکه در کل جهان دارند. چنین افرادی به منابع دانش و حمایت دیگران تبدیل می‌شوند و زندگی غنی و رضایت بخشی دارند (Ardelt, ۲۰۱۱a).

خرد به عنوان خود تعالی

مایکل آر. لونسون (Levenson et al., ۲۰۰۵) چنین استدلال می‌کند که هسته خرد، خود تعالی است. یک شخص متعالی، مستقل و بی نیاز از تعاریف بیرونی از خود است و بنابراین قادر است دیگران و جهان را آن گونه که واقعا هستند، بدون نیاز به ایتقای خود یا تأیید خود درک کند. بنابراین، خود تعالی روابط مراقبتی و احساس اتحاد با دیگران را در بر می‌گیرد. لونسون با تکیه بر کار فلسفی تروور کرنو (۱۹۹۹) در مورد ویژگی‌های فرهنگی جهانی خرد، استدلال می‌کند که تعالی از خود طی سه مرحله رشد می‌کند:

• خودشناسی آگاهی روشن از منابع درونی و بیرونی خود است.

• جدایی آگاهی به علت گذرا و موقت بودن منابع خارجی است.

• ادغام، پذیرش و گنجاندن تمام جنبه‌های خود، غلبه بر توهمات خود و پذیرش ضعف‌های شخصی است.

می‌کند: همان گونه که برخی افراد در ریاضیات یا شطرنج متخصص می‌شوند، در این مدل فرض بر این است که برخی افراد انگیزه دارند که بدانند انسان بودن به چه معناست و چگونه با مسائل دشوار و وجودی زندگی کنار بیایند. آن‌ها از طریق تأمل بر تجربیات مستقیم و غیرمستقیم با چنین موضوعاتی، دانش مربوط به خرد را توسعه می‌دهند که با پنج معیار مشخص می‌شود.

افرادی که قادر به ادغام و پذیرش جنبه‌های مطلوب و نامطلوب خود و استقلال این هسته درونی از پاداش‌های بیرونی هستند، می‌توانند روابط متعالی خود را با دیگران و جهان توسعه دهند.

۱. دانش واقعی آگاهی از ماهیت و تنوع شخصیت‌ها،

۲. مسیرهای رشد و روابط.

۳. دانش رویه‌ای شامل راهبردهای کلی، اختصاصی و اکتشافی برای مقابله با مشکلات زندگی خود و دیگران است.

۴. زمینه‌گرایی طول عمر، به معنای آگاهی و توجه به این واقعیت است که دیدگاه‌ها و رفتار افراد به شدت تحت تأثیر عوامل زمینه‌ای و مراحل رشد است.

۵. نسبی‌گرایی ارزشی، آگاهی و پذیرش تفاوت‌های فردی و فرهنگی در جهت‌گیری‌های ارزشی است.

مدل خرد برلین

مدل خرد برلین که توسط پل بالتز و همکارانش از دهه ۱۹۸۰ به بعد توسعه یافت (مروری در بالتز و استودینگر، ۲۰۰۰)، برای مدت طولانی تنها «استاندارد طلایی» در مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری خرد بود. این مدل خرد را به عنوان تخصص در عمل شناسی اساسی زندگی انسان تعریف

جدول ۱- مروری بر تعاریف حال حاضر خرد - حکمت

تعریف حکمت	نویسندگان
ادغام ابعاد شناختی (توانایی درک زندگی)، بازتابی (در نظر گرفتن دیدگاه‌های مختلف) و عاطفی (عواطف و رفتار مثبت نسبت به دیگران).	آردلت (2003)
تخصص در عمل شناسی اساسی زندگی که مستلزم دانش واقعی، دانش رویه‌ای، زمینه‌گرایی طول عمر، نسبی‌گرایی ارزشی، و پذیرش و مدیریت عدم قطعیت است.	بالتس و استودینگر (2000)
خرد از طریق تعامل جهت‌گیری به سمت یادگیری، تجربیات مرتبط و تعامل با دیگران ایجاد می‌شود. این سه عامل، فرد را به آموختن از زندگی، یعنی انعکاس و ادغام تجربیات و به کارگیری آموخته‌ها سوق می‌دهد.	براون (2004)
زندگی Eudaimonic در مواجهه با عدم قطعیت، شامل (فرا)شناخت (اعتراف به عدم اطمینان)، شخصیت و عاطفه (ثبات عاطفی علیرغم عدم اطمینان) و رفتار (توانایی عمل در مواجهه با عدم قطعیت)، گلوک و بلوک (۲۰۱۳) یکپارچگی عاطفی، مرتبط با خود و شناختی که از طریق تعامل تجربیات زندگی با چهار منبع (باز بودن، بازتاب، تنظیم احساسات و احساس تسلط) به دست می‌آید.	بروگمن (2006)
یکپارچگی عاطفی، وابسته به خود و شناختی که از طریق تعامل تجارب زندگی با چهار منبع (باز بودن، بازتاب، تنظیم احساسات و احساس تسلط) به دست می‌آید.	گلوک و بلوک (2013)
خودشناسی، درک دیگران، قضاوت، دانش زندگی، مهارت‌های زندگی و تمایل به یادگیری.	براون و گرین (2006)
شش معیار برای استدلال عاقلانه: تغییر دیدگاه برای گرفتن دیدگاه‌های مختلف، تشخیص احتمال تغییر، انعطاف‌پذیری پیش‌بینی‌ها، تشخیص عدم قطعیت و محدودیت‌های دانش، جستجو برای حل تعارض، و جستجوی سازش.	گروسمن و همکاران (2010)
شش مؤلفه خرد مشترک در تعاریف منتشر شده: نگرش‌ها/رفتارهای اجتماعی، تصمیم‌گیری اجتماعی/ دانش عمل‌گرایانه از زندگی، هموستاز عاطفی، تأمل/درک خود، نسبی‌گرایی ارزشی/ مدارا، تصدیق و برخورد مؤثر با عدم قطعیت/ابهام.	Jeste و همکاران (2010)
نتیجه یک خودپنداره و روایت زندگی است که شامل زمینه‌گرایی طول عمر، تجربه زندگی انباشته («دانستن چگونه»)، تحمل عدم قطعیت، و تعادل بین دیالکتیک‌هایی مانند احساسات و عقل است.	نایت و لیدلا (2009)
تعالی از خود، بر پایه خودشناسی، عدم دلبستگی و یکپارچگی.	لونسون و همکاران (2005)
تحقق ظرفیت خود با در نظر گرفتن رفاه دیگران و جامعه، ترکیب خودشناسی غنی، اکتشافات رشد و خودتنظیمی، ارتباط متقابل با خود، خودنسبیت‌گرایی و تحمل ابهام.	میکلر و استودینگر (2008)
استفاده از هوش، خلاقیت و دانش موفق به واسطه ارزش‌ها برای دست یابی به یک خیر مشترک از طریق ایجاد تعادل بین علایق درونی، درونی و برون فردی در یک چشم‌انداز کوتاه‌مدت و بلندمدت با تطبیق، شکل‌دهی و انتخاب محیط‌ها.	استرنبرگ (2007)
استفاده از تجربه زندگی برای تسهیل رشد بهینه خود و دیگران، که مستلزم تجربه زندگی، تنظیم احساسات، یادآوری/تعمل، گشاده رویی و شوخ طبعی است.	ویستر (2007)
ادغام (ایده‌ها، علایق، شیوه‌های عملکرد، و ویژگی‌های شخصیتی که معمولاً مجزا یا متضاد در نظر گرفته می‌شوند)، تجسم (اقدام برای تحقق آرمان‌های خود)، و انجام اثرات مثبتی که از طریق عمل به خود و دیگران ایجاد می‌شود.	یانگ (2008)

شاید مهمتر از همه، شناخت و مدیریت عدم قطعیت به معنای آگاهی از غیرقابل پیش بینی بودن و غیرقابل کنترل بودن زندگی انسان و توانایی مقابله با آن است.

خرد به عنوان استدلال فاصله از خود

ایگور گروسمن و همکارانش اخیراً رویکرد جدیدی برای بررسی استدلال عاقلانه ایجاد کرده اند، و آن را به عنوان "استفاده از انواع خاصی از استدلال عمل گرایانه برای هدایت چالش‌های مهم زندگی اجتماعی" تعریف می‌کنند (گروسمن و همکاران، ۲۰۱۰، ص ۷۲۴۶). این نوع استدلال عمل‌گرایانه شامل تفکر

دیالکتیکی و فروتنی فکری می‌شود و خود را در توانایی اتخاذ دیدگاه‌های مختلف، تشخیص محدودیت‌های دانش و احتمال تغییر، پیش‌بینی‌های انعطاف‌پذیر و جستجوی حل تعارض و سازش نشان می‌دهد. گروسمن و همکارانش (۲۰۱۰) نشان دادند که این شاخص‌ها با افزایش سن برای استدلال در مورد تعارضات گروهی افزایش می‌یابد و برای استدلال در مورد تعارضات فردی افزایش می‌یابد یا ثابت می‌ماند. گروسمن و همکارانش (۲۰۱۳) دریافتند که استدلال عاقلانه و نه هوش، با شاخص‌های مختلف رفاه و حتی با طول عمر مرتبط است.

وقتی از مردم عادی خواسته می‌شود که شخصیت‌های خردمند را معرفی کنند، بسیاری از نامزدها مانند مهاتما گاندی، عیسی مسیح، مارتین لوتر کینگ یا نلسون ماندلا؛ با تصور و نگاه ما از «رهبران» مطابقت دارند، به این معنا که آن‌ها الهام‌بخش میلیون‌ها دنبال‌کننده و پیرو بوده‌اند و زندگی مردم را به طور اساسی بهبود بخشید.

گروه بندی تعاریف حکمت

چهار مدلی که در بالا توضیح داده شد بر جنبه‌های مختلف خرد تأکید دارند. در حالی که آردلت و لونسون خرد را مرحله‌ای، بالغ و بی‌نیاز از رشد شخصیت می‌دانند که مشخصه آن تأمل و تعالی از خود است، مدل برلین و رویکرد گروسمن بر اشکال خردمندانه تفکر و دانش زندگی تأکید دارند. همانطور که سایر مفاهیم را می‌توان در خطوط مشابه طبقه بندی کرد، استودینگر و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد کردند که مفاهیم «خرد شخصی» از طریق تجربیات زندگی شخصی به دست می‌آید و مربوط به زندگی خود فرد است، از مفاهیم «خرد عمومی» که به طور کلی به زندگی انسان مربوط می‌شود، متمایز می‌کند. تعاریف روانشناختی موجود از خرد را می‌توان به طور کاملاً منظم در این دو طبقه دسته بندی کرد (همچنین رجوع کنید به استودینگر و گلوک،

۲۰۱۱). با این حال، خرد شخصی و عمومی نیز ممکن است دیدگاه‌های متفاوتی را در مورد یک پدیده منعکس کند: شاید یک روش، خود انعکاسی از ادراک و تفکر در مورد تجربیات، افراد را به سمت تعالی خود و توجه به دیگران و نیز انواع خاصی از دانش عمومی و روش‌های تفکر سوق دهد. آردلت، ۲۰۰۳).

جدول ۱ تعاریف روانشناختی جاری از خرد و اجزای آن را فهرست می‌کند و اشتراکات و تفاوت‌های بین مفاهیم را نشان می‌دهد. برخی از اشتراکات حداقل در اکثر تعاریف به شرح زیر است.

(۱) خرد، کیفیتی است که در موقعیت‌های چالش برانگیز زندگی انسان، مانند درگیری‌های بین فردی و درون فردی، رویارویی با مرگ و میر و تصمیم‌گیری‌های دشوار ظاهر می‌شود.

(۲) خرد شامل مجموعه وسیع و عمیقی از دانش است که از طریق تجربه مستقیم و غیرمستقیم به دست می‌آید.

(۳) خرد شامل آگاهی از تعدد دیدگاه‌ها و عدم قطعیت نتایج است.

(۴) خرد شامل جهت‌گیری به سوی یک خیر عمومی بزرگتر است.

پژوهشگران خرد در میزان اهمیتی که به این جنبه‌ها می‌دهند، به‌ویژه (درست مانند افراد غیرعادی) با توجه به یک خیر عمومی بزرگتر، که برای برخی از تعاریف خرد محوری است، اما در برخی دیگر اصلاً گنجانده نشده است، تفاوت دارند.

سنجش عقل

تفاوت در تعاریف خرد را می‌توان تا حد زیادی به عنوان یک موضوع تأکیدی در نظر گرفت، اما آن‌ها به تفاوت‌های قابل توجهی در نحوه اندازه‌گیری خرد منجر شده اند. تعاریف خرد که بر جنبه‌های تأملی یا عاطفی متمرکز است بیشتر به مقیاس‌های خود گزارش تفسیر شده است، در حالی که تعاریف شناخت محور، معیارهای عملکرد را ایجاد کرده اند. مروری بر رایج ترین اقدامات در زیر آورده شده است.

مقیاس‌های خود اظهاری

تعدادی مقیاس خود اظهاری خرد برای پایداری و اعتبار آزمایش شده است. اینها شامل مقیاس خرد سه بعدی ۳۹ ماده ای (Ardelt: 3D-WIS, ۲۰۰۳) است که بعد شناختی، بازنمایی و عاطفی آردلت را می‌سنجد. مقیاس خرد خودارزیابی شده (SAWS; ویستر، ۲۰۰۷) شامل ۴۰ آیتم است که میزان باز بودن، تنظیم عاطفی، شوخ طبعی، تجربه زندگی انتقادی، و یادآوری و تأمل را اندازه می‌گیرد. پرسشنامه خود متعالی بزرگسالان (Levenson: ASTI) و همکاران، ۲۰۰۵) خرد را به عنوان خود متعالی می‌سنجد. جدیدترین نسخه شامل ۳۴ مورد، ۱۰ مورد سنجش بیگانگی و ۲۴ مورد سنجش تعالی از خود است. مقیاس رشد خرد (WDS; برلون و گرین، ۲۰۰۶) شامل ۷۹ گویه است که ۸ مؤلفه را اندازه‌گیری می‌کند: خودشناسی، نوع دوستی، رهبری، قضاوت، دانش زندگی، مهارت‌های زندگی، مدیریت هیجانی و تمایل به یادگیری. مقیاس غربالگری خرد ۲۰ ماده ای (گلوک و همکاران، ۲۰۱۳) به طور تجربی با انتخاب مواردی از 3D-WIS, ASTI و SAWS که بالاترین بارگذاری را بر روی یک عامل مشترک داشتند، به دست آمده است.

مزایا و معایب مقیاس‌های خود اظهاری

مزیت آشکار مقیاس‌های خود اظهاری خرد این است که به راحتی قابل اجرا و امتیازدهی هستند. مشکل بالقوه اصلی این است که شرکت کنندگان ممکن است عمداً یا ناخواسته پاسخ‌ها را تحریف کنند. در حالی که این برای همه ارزیابی‌های خود اظهاری سازه‌های مثبت صادق است، ممکن است به‌ویژه در مورد خرد مشکل‌ساز باشد، زیرا خرد مستلزم تأمل انتقادی از خود است: افراد خردمند واقعی ممکن است خود را کمتر از افراد با توهمات قوی توصیف کنند. استفاده از موارد با کد معکوس، همان‌طور که در طرح 3D-WS موجود است، ممکن است این مشکل را کاهش دهد، اما ممکن است اثراتی منفی بر قابلیت اطمینان و افزایش بار شناختی داشته باشد. هم بستگی با مطلوبیت اجتماعی برای 3D-WS و SAWS دریافت شده است (Ardelt, 2003, 2011b, Taylor et al., 2011).

معیارهای عملکردی خرد

مسائل اعتبار صوری با مقیاس‌های خود گزارشی، استفاده از وظایف عملکردی را نشان می‌دهد. به 592 نفر از شرکت‌کنندگان حکمت روان‌شناسی، مشکلاتی که از شایستگی‌های مربوط به خرد بهره می‌برند، ارائه می‌شود و پاسخ‌های آن‌ها با توجه به معیارهای مربوط به خرد رتبه‌بندی می‌شوند. برجسته‌ترین معیار عملکردی مطمئناً پارادایم حکمت برلین است (مروری در بالتز و استودینگر، 2000). به شرکت‌کنندگان شرح مختصری از مشکلات زندگی دشوار ارائه می‌شود، به عنوان مثال "دختر 15 ساله ای می‌خواهد فوراً از خانه خود بیرون برود" یا "در حال تامل در زندگی خود، مردم گاهی اوقات متوجه می‌شوند که به آنچه قبلاً می‌خواستند دست نیافته‌اند." از آن‌ها خواسته می‌شود با صدای بلند فکر کنند که در چنین شرایطی چه کاری می‌توان در نظر گرفت و انجام داد. پاسخ‌ها با توجه به پنج معیار روانی و رتبه‌بندی می‌شوند: دانش واقعی، دانش رویه ای، زمینه‌گرایی طول عمر، نسبی‌گرایی ارزش، شناخت و مدیریت عدم قطعیت.

معیار عملکردی خرد شخصی توسط میکلسر و استودینگر (2008) ایجاد شد. پارادایم حکمت برلین (BrW) از بسیاری جهات موازی با پارادایم حکمت برلین است، اما بر خردی متمرکز است که شرکت‌کنندگان با توجه به خود و تجربیات زندگی خود توسعه داده‌اند. از شرکت‌کنندگان خواسته می‌شود که با صدای بلند در مورد خود به عنوان یک دوست فکر کنند، از جمله رفتارشان در شرایط دشوار، دلایل رفتارشان، و نقاط قوت و ضعفشان. پاسخ‌ها با توجه به پنج معیار روانی و رتبه‌بندی می‌شوند: خودشناسی غنی، اکتشافی رشد و خودتنظیمی، ارتباط متقابل با خود، خود نسبی‌گرایی و تحمل ابهام، گروسمن و همکاران (2010) پارادایم جدیدی برای اندازه‌گیری استدلال عاقلانه ایجاد کردند. به شرکت‌کنندگان داستان‌هایی درباره درگیری‌های بین گروه‌های اجتماعی، مانند تنش‌های قومی یا جذب مهاجران، در کشورهای خارجی ارائه می‌شود. از آن‌ها پرسیده می‌شود که تصور می‌کنند در آن کشورها چه اتفاقی رخ می‌دهد و چرا. رونوشت‌های پاسخ برای تغییر دیدگاه برای گرفتن نظرات مختلف، تشخیص احتمال تغییر، انعطاف‌پذیری پیش‌بینی‌ها، تشخیص عدم قطعیت و محدودیت‌های دانش،

جستجوی حل تعارض و جستجوی سازش کدگذاری می‌شوند.

مزایا و معایب معیارهای عملکردی

تمام معیارهای عملکردی که در حال حاضر در دسترس هستند شامل وظایف باز است، به این معنی که برای رونویسی و کدگذاری به تلاش زیادی نیاز دارند. تلاش برای ایجاد سوالات بسته تا به امروز ناموفق بوده است، احتمالاً به این دلیل که تشخیص آن بسیار ساده‌تر از ارائه راه حل عاقلانه برای یک مشکل است. یک مشکل یا نقطه ضعف بالقوه در خصوص معیارهای عملکردی این است که ممکن است بر جنبه‌های شناختی خرد تأکید بیش از حد داشته باشند: پاسخ عاقلانه به یک پیچیدگی یا مشکل نظری که یک فرد ساختگی با آن مواجه است ممکن است به دانش مرتبط با خرد نیاز داشته باشد، اما ممکن است بر جنبه‌های بازتاب، تنظیم هیجان و همدلی تأثیری نداشته باشد در حالی که اگر همان مشکل در زندگی واقعی رخ دهد به آن‌ها نیاز دارد (آردلت، 2004). برخی از رویکردهای جدید برای اندازه‌گیری خرد، در تلاشند تا به روش‌های مختلف، خود غوطه‌وری شرکت‌کنندگان را افزایش دهند. به عنوان مثال، با استفاده از ویدئوهای درگیری‌های واقعی (توماس و کونزمن، 2013) یا روایت‌های زندگی نامه ای (گلوک و همکاران، 2005). سایر امکانات عبارتند از در نظر گرفتن دیدگاه سایر افراد با مطالعه نامزدهای خرد- حکمت (Ardelt, 2003; Baltes و همکاران، 1995; Glück و همکاران، 2013; Yang, 2011) یا جمع‌آوری رتبه‌بندی همتایان از خرد (Glück و Redzanowski,).

روابط خرد با سایر متغیرها

در ادامه، روابط خرد با متغیرهای روانشناختی مرتبط (هوش، شخصیت، عاطفه و بهزیستی و سازه‌های مرتبط با هویت) و سن تقویمی بررسی می‌شود.

همبستگی‌های روانی خرد

جدول ۲ یافته‌های مربوط به همبستگی، معیارهای خرد را با چهار گروه از متغیرها خلاصه می‌کند: هوش، شخصیت، عاطفه و بهزیستی، و سازه‌های مرتبط با هویت. برخی از سازه‌ها از نظر مفهومی آنقدر به خرد نزدیک هستند که در حقیقت مؤلفه‌هایی در برخی مفاهیم از خرد هستند اما توسط دیگران به عنوان همبستگی در نظر گرفته و تلقی می‌شوند. به عنوان مثال، Webster's SAWS (Webster, 2007) شامل زیرمقیاس‌هایی به نام «باز بودن به تجربه» و «تنظیم عاطفی» است.

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، همبستگی بین معیارهای خرد و هوش نسبتاً پایین است. آن‌ها برای معیارهای خرد مبتنی بر عملکرد تا حدودی بالاتر هستند، که ممکن است تا حدی به دلیل واریانس، روش مشترک باشد. از نظر مفهومی، انتظار می‌رود که بین خرد و هوش متبلور همبستگی مثبت و بین خرد و هوش سیال همبستگی وجود ندارد یا همبستگی موجود منفی باشد، اما یافته‌های تجربی تنها تا حدی این فرض را تأیید می‌کنند. در حالی که معیار استدلال خردمندانه SAWS و گروسمن الگوی مورد انتظار همبستگی‌ها را نشان می‌دهد، 3D-WS, BWP و BrWP به طور مثبت با هوش سیال مرتبط هستند. با این حال، این یک سوال

از نویسندگان چنین استدلال می‌کنند که خرد رابطه نزدیکی با رضایت از زندگی و عاطفه مثبت دارد (به عنوان مثال، Ardelt, ۲۰۱۱)، برخی دیگر معتقدند که خرد مستلزم آگاهی از جنبه‌های دشوار و منفی زندگی انسان است که ممکن است سطوح بالای شادی را منع کند (Kunzmann و Baltes, ۲۰۰۳؛ استودیونگر و گلوک، ۲۰۱۱). از نظر مفهومی و تجربی، حکمت به وضوح با رفاه eudaimonic، آگاهی از معنای زندگی خود، بیشتر از زیست بهتر و لذت‌گرا، با لذت ساده از زندگی لذت‌بخش مرتبط است (Kunzmann and Baltes, ۲۰۰۳؛ Le, ۲۰۱۱؛ ویستر و همکاران، ۲۰۱۳).

روابط با متغیرهای مرتبط با هویت و تجربی معمولاً نسبتاً کم است، اما به طور مداوم در مقیاس‌های خرد مثبت است: خرد با سطوح بالاتری از خرد مرتبط است. خرد با سطوح بالاتر رشد هویت مرتبط است، همان‌طور که در متغیرهایی مانند رشد نفس، صداقت، و مولد بودن، و در جهت‌گیری به سمت رشد شخصی و یادگیری متجلی می‌شود. جالب توجه است که همبستگی میان تجربیات زندگی و خرد اغلب مورد بررسی قرار نگرفته است، اما آن‌ها معمولاً کم تا ناچیز هستند. این یافته‌ها از این ایده حمایت می‌کنند که خرد به خودی خود

باز است که آیا همبستگی‌های خطی معیار خوبی برای روابط خرد با سایر متغیرها هستند. برای مثال، خرد ممکن است به حداقل سطح معینی از هوش نیاز داشته باشد اما با هوش بالاتر از آن سطح ارتباطی نداشته باشد.

با توجه به شخصیت، یکی از پنج بعد اصلی که تقریباً در همه مطالعات با خرد مرتبط است، گشودگی به تجربه است. افرادی که از نظر پذیرا و منعطف بودن در سطح بالاتری هستند، احتمال بیشتری هم وجود دارد که با ایده‌ها، تجربیات و زمینه‌های جدید روبرو شوند و هم در طول زندگی خود از آن‌ها بیاموزند و رشد کنند. جدا از صراحت، تفاوت و واگرایی ملموسی در میان معیارهای خودگزارشی خرد وجود دارد که به ابعاد مختلف شخصیت مرتبط هستند و معیارهای عملکردی که عمدتاً با شخصیت مرتبط نیستند. این امر ممکن است تا حدودی به این دلیل باشد که بیشتر معیارهای خودگزارشی مبتنی بر مفاهیم خرد است که شامل جنبه‌های شخصیتی و تا حدی به دلیل واریانس روش مشترک است، زیرا تمام مطالعات ذکر شده در جدول ۲ شخصیت را با خودگزارشی اندازه‌گیری کردند.

بحث و جدل و عدم اتفاق نظر در خصوص رابطه میان خرد و رفاه وجود دارد. در حالی که برخی

جدول شماره ۲ - همبستگی معیارهای خرد با سایر سازه‌های روانشناختی

نظریات علمی	هوش	شخصیت	تأثیر / بهزیستی، رفاه	هویت / تجربه زندگی
3D-WS (Ardelt, 2003)	استدلال استقرایی: 0.22c واژگان: n.s.c	گشودگی به تجربه: 0.20f, 0.59c تسلط بر محیط: 0.40b رشد شخصی: 0.41c, 0.52b هدف در زندگی: 0.49b, 0.37c خودمختاری: 0.41b روابط مثبت: 0.48b	بهریستی عمومی: 0.45a رضایت از زندگی: 0.33f, 0.16m عاطفه منفی: 0.14m افسردگی: 0.59a تنظیم هیجان: 0.63c, 0.29m	تجارب حیاتی حیاتی: n.s.b خودکارآمدی: 0.33c خودبخشی: 0.27b
ASTI (لوونسون و همکاران، 2005)	استدلال استقرایی: n.s.c واژگان: n.s.c	روان رنجوری: 0.28 گرم برون‌گرایی: 0.16 گرم گشودگی به تجربه: 0.20, 0.16f, 0.44c سازگاری: 0.23 گرم وظیفه‌شناسی: 0.20 گرم رشد شخصی: 0.22c پذیرش خود: 0.33c	تنظیم احساسات: 0.50c بیگانگی: n.s.f رضایت از زندگی: 0.25g	خودکارآمدی: 0.33c
SAWS (ویستر، 2007)	استدلال استقرایی: 0.15c واژگان: p0.18c	روان رنجوری: 0.19a برون‌گرایی: 0.35a گشودگی به تجربه: 0.41c, 0.46a تسلط بر محیط: 0.17b رشد شخصی: 0.51b, 0.28c, 0.55k خودپذیری: 0.24b مثبت: 0.34b	تنظیم هیجان: 0.32c سلامت روان لذت‌گرا: 0.30a سلامت روان Eudaimonic: 0.44i	خودبخشی: 0.25b یکپارچگی نفس: 0.23j, 0.45k تولید: 0.44j جهت‌گیری زندگی لذت بخش: n.s.k خودکارآمدی: n.s.c
BWP (بالتس و استودیونگر، 2000)	استدلال استقرایی: n.s.c, 0.17h, 0.28i واژگان: n.s.c, 0.33h, 0.34i	گشودگی به تجربه: 0.42i, 0.37c, 0.24h شناسی: n.s.h توافق‌پذیری: n.s.h	رضایت از زندگی: 0.20 ساعت تنظیم هیجان: 0.28c درگیری عاطفی: 0.17e, n.s.h عاطفه منفی: 0.13e, n.s.h ذهنی: n.s.h	جهت‌گیری بینش زندگی: 0.23e جهت‌گیری زندگی لذت بخش: 0.42e رشد نفس: n.s.h بلوغ خودپنداره: 0.19 ساعت وقایع زندگی منعکس شده: n.s.h
BrWP (میکلر و استودیونگر، 2008)	استدلال استقرایی: 0.24h واژگان: 0.30h	گشودگی به تجربه: 0.27 ساعت وظیفه‌شناسی: n.s.h توافق‌پذیری: n.s	رضایت از زندگی: n.s.h احساسات منفی: n.s.h احساسات مثبت: n.s.h بهریستی ذهنی: n.s.h	توسعه ایگو: 0.26 ساعت بلوغ خودپنداره: 0.28 ساعت رویدادهای زندگی منعکس شده: 0.19 ساعت
استدلال عاقلانه گروسمن	سرعت پردازش: 0.25d واژگان: 0.25d دامنه رقم: n.s.d درک مطلب: n.s.d	روان رنجوری: n.s.d برون‌گرایی: n.s.d به تجربه: n.s.d توافق‌پذیری: 0.27d شناسی: n.s.d	رضایت از زندگی: 0.17d عاطفه مثبت: n.s.d عاطفه منفی: 0.27d نوزادی افسردگی: 0.33 روز	

توسط هیچ تجربه خاصی پرورش نمی‌یابد، بلکه از طریق نحوه برخورد افراد با آن‌ها، تأمل در مورد آن‌ها و نقش خود در آن‌ها و ادغام آن‌ها در داستان زندگی‌شان تقویت می‌شود (گلوک و بلوک، ۲۰۱۳).

خرد و سن

عقل و سن چگونه به هم مرتبط هستند؟ به نظر می‌رسد لایپول (بلوک و گلوک، ۲۰۰۵؛ گلوک و بلوک، ۲۰۱۱) و محققان خرد (ژست و همکاران، ۲۰۱۰؛ استودینگر، ۱۹۹۹) در دو نکته اتفاق نظر دارند: اول، افراد عاقل به جای جوانی، بیشتر پیر هستند، دوم، عقل عموماً با افزایش سن به دست نمی‌آید. این دو گزاره به ظاهر متضاد را می‌توان با این فرض که خرد پدیده‌ای نسبتاً نادر است که فقط در تعداد کمی از افراد ظهور می‌کند - آن‌هایی که دارای شرایط لازم هستند، آشتی داد.

منابع شناختی، عاطفی و انگیزشی و مواجهه با زمینه‌ها و تجربیاتی که باعث تقویت یادگیری و رشد می‌شوند از نظر تجربی، روابط با سن در معیارهای خرد متفاوت است. پارادایم حکمت برلین با سن تقویمی در بزرگسالی ارتباطی ندارد (استودینگر، ۱۹۹۹؛ پاسوپاتی و همکاران، ۲۰۰۱). معیار گروسمن از استدلال خردمندانه (گروسمن و همکاران، ۲۰۱۰) به طور مثبت با سن مرتبط است، در حالی که پارادایم عقل شخصی 3D-WS و Breman با سن مرتبط هستند. ممکن است ارزش آن را داشته باشد که به دنبال روابط غیرخطی نیز باشید، زیرا پژوهش اخیر یک رابطه معکوس U شکل SAWS با سن پیدا کرده است (Webster et al., ۲۰۱۳). اینکه چگونه یک معیار خاص با سن مرتبط است، احتمالاً بسته به این است که بر کدام جنبه از خرد تأکید دارد. در حالی که برخی از جنبه‌ها، مانند تفکر نسبی‌گرا، مثبت‌اندیشی عاطفی، یا تجربه زندگی متراکم و فشرده ممکن است با افزایش سن افزایش یابد، برخی دیگر، مانند هوش سیال یا پیچیدگی خودپندار، در سنین بالاتر کاهش می‌یابد. خرد یک صورت فلکی پهنه نسبتاً نادر از این جوه است، به این معناست که افراد عاقل ممکن است بهتر از افراد دیگر بتوانند ضررهای برخی حوزه‌ها را جبران کنند. به عنوان مثال، ایده خرد به عنوان تخصص نشان می‌دهد که توسعه خرد مستلزم کسب استراتژی‌ها و اکتشافاتی است که می‌تواند بر محدودیت‌های شناختی ناشی از دست دادن هوش سیال در دوران پیری غلبه کند.

نظریه‌های رشد خرد

چرا تعداد کمی از افراد در طول زندگی خود به درجات بالایی از خرد دست پیدا می‌کنند، در حالی که بسیاری دیگر که با تجارب مشابه روبرو هستند، به نظر نمی‌رسد از آن‌ها یاد بگیرند یا رشد کنند؟ این واقعیت که سطوح بالای خرد نادر است نشان می‌دهد که توسعه خرد مستلزم مجموعه‌های خاصی از منابع و تجربیات است. در زمینه پارادایم خرد برلین، بالتس و استودینگر (۲۰۰۰) پیشنهاد کردند که رشد خرد شامل ویژگی‌های فردی مانند هوش، خلاقیت، یا گشودگی به تجربه است. عوامل تخصصی خاص دیگر مانند در دسترس بودن مربیان یا تمایل انگیزشی برای تلاش برای اکتساب خرد. و زمینه‌های تجربی مرتبط مانند پدر و مادر شدن، برخی از نقش‌های حرفه‌ای، یا سالمندی می‌باشد.

به طور ویژه، مدل MORE Life Experience توسعه خرد (گلوک و بلوک، ۲۰۱۳) را پیشنهاد می‌کند: خرد از طریق تعامل منابع روانشناختی با تجربیات چالش برانگیز زندگی توسعه می‌یابد. چهار منبع مرتبط عبارتند از: تسلط، باز بودن، باتتاب، و تنظیم هیجان/هدملی (MORE). آن‌ها بر چالش‌های زندگی افراد و نحوه ارزیابی آن‌ها، نحوه برخورد با چالش‌ها و نحوه ادغام چالش‌های گذشته در داستان زندگی‌شان تأثیر می‌گذارند. افرادی که در منابع MORE سطح بالاتری دارند، به احتمال زیاد با یک تجربه تغییردهنده زندگی به گونه‌ای برخورد می‌کنند که هم خود منابع و هم یادگیری و رشد به سمت خرد را تقویت کند.

پرورش خرد

چگونه می‌توان خرد فردی و اجتماعی را پرورش داد؟ این پرسش ارتباط اجتماعی آشکاری دارد. کار روان‌شناختی نشان می‌دهد که در واقع راه‌هایی برای تقویت خرد با مداخلات هدفمند وجود دارد. دو حالت متفاوت از کار نظری و تجربی بر مداخلات بلند مدت و کوتاه مدت تمرکز دارند. مداخلات درازمدت عمدتاً با توجه به سیستم‌های آموزشی مورد بحث قرار می‌گیرند: آیا روش‌هایی وجود دارد که مدارس یا دانشگاه‌ها قادر باشند خردآموزی را آموزش دهند. (براون، ۲۰۰۴؛ فراری و پتورووسکی، ۲۰۰۸؛ استرنبرگ، ۲۰۰۱)؟ اگرچه تحقیقات تجربی کمی منتشر شده است، به نظر می‌رسد که به طور ویژه جنبه‌های شناختی خرد، مانند تفکر نسبی‌گرایانه و خود انعکاس انتقادی، می‌توانند در محیط‌های آموزشی تمرین شوند.

نوع دیگری از مداخله طولانی مدت که ممکن است خرد را تقویت کند، روان درمانی است. به طور کلی، می‌توان ادعا کرد که هر روان درمانی با هدف بهبود ظرفیت‌های مرتبط با خرد مانند خود انعکاسی، تنظیم هیجان و همدلی است و قطعاً بررسی تأثیرات روان درمانی بر خرد ارزشمند است. به طور ویژه تر، یک «حکمت درمانی» برای درمان شرکت کنندگان ناکام ایجاد شده است (لیندن و همکاران، ۲۰۱۱). این رویکرد عمدتاً بر اساس مدل خرد برلین، بر قالب بندی مجدد شناختی از تجربیات زندگی که با در نظر گرفتن دیدگاه‌ها و نقش‌های مختلف و در نظر گرفتن افراد، زمینه‌ها و ارزش‌های مختلف باعث ناکامی می‌شود، تمرکز دارد.

مداخلات خرد کوتاه مدت به صورت تجربی هم توسط گروه خرد برلین و هم توسط ایگور گروسمن و همکارانش بررسی شده است. تمام مداخلات خرد که تا به امروز موفقیت آمیز بوده اند، به شرکت کنندگان دستور می‌دهد تا از دیدگاه‌های خود فراتر روند: دانش مربوط به خرد را می‌توان با تصور بحث در مورد کار با یک فرد نزدیک (استودینگر و بالتز، ۱۹۹۶) و همچنین با فاصله گرفتن، پرورش داد. به جای دیدگاه خود غوطه ور در مورد یک موضوع (کراس و گروسمن، ۲۰۱۲). جالب توجه است که دستورالعمل «تلاش برای دادن پاسخ عاقلانه» سطوح بالاتری از دانش مرتبط با خرد را تنها در شرکت کنندگانی که در ابتدا نسبتاً عاقل بودند، برانگیخت (گلوک و بالتز، ۲۰۰۶). برای مثال، درگیری عاطفی زیاد در یک موقعیت ممکن است اثرات منفی بر خرد داشته باشد.

تحولات کنونی و مراحل مهم بعدی

تحولات کنونی مطالعات حکمت دو جنبه متفاوت دارد. از یک سو، تحقیقات خرد در زمینه‌های

قرار گرفته است که به برخی از مسائل اساسی وجود انسان می‌پردازد. به عنوان مثال، باریلان (۲۰۰۹) چنین استدلال می‌کند که یک نگرش اخلاقی انتقادی و تأملی به تصمیم‌گیری‌های عاقلانه در زمینه گرفتن حقیقت به بیماران لاعلاج کمک می‌کند. کالدیجان (۲۰۱۰) قضاوت بالینی خردمندانه را بر اساس مفاهیم فلسفی حکمت عملی مورد بحث قرار می‌دهد.

اجتماعی مرتبط مانند رهبری یا اخلاق پزشکی به کار می‌رود. از سوی دیگر در حال حاضر، مفاهیم و پارادایم‌های تحقیق حکمت واقعی در چندین جهت جدید در حال گسترش است.

ارتباط اجتماعی پژوهش خرد

تحولات جدید در تحقیقات خرد روانی

همان طور که قبلاً نیز بیان شد، تحقیقات خرد روانشناختی یک زمینه رشد سریع است. پارادایم‌های جدیدی برای سنجش خرد توسعه داده شده اند (مانند گروسمن و همکاران، ۲۰۱۰؛ ردزاتوفسکی و گلوک، ۲۰۱۳؛ توماس و کونزیمان، ۲۰۱۳)، پرورش خرد (مانند گروسمن و همکاران، ۲۰۱۱، لیندن، ۲۰۱۲ و لیندن)، تجزیه و تحلیل داده‌ها فراتر از همبستگی‌های خطی (به عنوان مثال، ویستر و همکاران، ۲۰۱۳). نخست، بیشتر تحقیقات در جوامع مدرن غربی انجام شده است - کدام جنبه از تصورات ما از خرد جهانی است و کدام به زمینه‌های فرهنگی، تاریخی و اجتماعی وابسته است؟ دوم، در حالی که پیش بینی‌کننده‌های درون فردی خرد مانند شخصیت یا هوش به خوبی مورد مطالعه قرار گرفته اند، تحقیقات کمی نقش منابع اجتماعی و اجتماع را برای توسعه و تجلی خرد بررسی کرده است سوم، چگونه می‌توان خرد را به روش‌های معتبر تری از نظر زیست محیطی سنجید؟ امیدواریم این سؤالات و بسیاری سؤالات دیگر توسط خرد پژوهان دهه‌های آینده مورد توجه قرار گیرد. ■

وقتی از مردم عادی خواسته می‌شود که شخصیت‌های خردمند را معرفی کنند، بسیاری از نامزدها (مانند مهاتما گاندی، عیسی مسیح، مارتین لوتر کینگ یا نلسون ماندلا؛ پائولوس و همکاران، ۲۰۰۲) با تصور و نگاه ما از «هربران» مطابقت دارند، به این معنا که آن‌ها الهام‌بخش میلیون‌ها دنبال‌کننده و پیرو بوده‌اند و زندگی مردم را به طور اساسی بهبود بخشید. در این راستا، استدلال بر این است که خرد یک ویژگی بسیار مهم برای رهبران اقتصادی و سیاسی است، هرچند در حال حاضر، کارهای نظری بیشتری به نسبت کارهای تجربی در خصوص رهبری خردمندانه وجود دارد (به عنوان مثال، کیلیبرگ، ۲۰۰۶؛ مک‌کنا و همکاران، ۲۰۰۹). استرنبرگ، ۲۰۰۷؛ یانگ، ۲۰۱۱). با این حال، این تصور که اگر فقط سیاستمداران و مدیران خردمند تر بودند، جهان جای بهتری می‌شد، ممکن است خیلی ابتدایی و ساده باشد. برای مثال، خرد مدیران مستقل از فرهنگ سازمانی نیست (لیماس و هانسون، ۲۰۰۴). اهداف و الزامات ساختاری رهبری یک دولت یا یک شرکت بزرگ ممکن است با شاخص‌ها یا ویژگی‌های خرد مانند تلاش برای یک منفعت مشترک به جای حداکثر کردن سود سازگار و در یک راستا نباشد یا فقط تا حدی سازگار باشد (Staudinger and Glück, ۲۰۱۱). حکمت در زمینه اخلاق پزشکی نیز مورد بررسی

منابع:

- Ardelt, M., 2003. توسعه و ارزیابی تجربی مقیاس خرد سه بعدی. تحقیق در مورد پیری 25, 275-324.
- Ardelt, M., 2004. خرد به عنوان سیستم دانش خرد: بررسی انتقادی عملیاتی سازی معاصر یک مفهوم باستانی. توسعه انسانی 47, 257-285.
- Ardelt, M., 2011a. عقل، سن و رفاه. در: Schaie, K.W., Willis, S.L. (ویرایش)، کتابچه راهنمای روانشناسی پیری، ویرایش هفتم. 291-Elsevier, San Diego, CA, pp. 279.
- Ardelt, M., 2011b. اندازه‌گیری خرد: تقسیمی بر مقیاسه نیلور، بیتس و ویستر از SAWS و 3D-WS. تحقیقات پیری تجربی 37, 241-255.
- Baltes, P.B., Staudinger, U.M., 2000. حکمت: فرآیندکاری (عملی) به ذهن و فضیلت را به سمت تعالی هماهنگ کنید. روانشناس آمریکایی 155, 122-136.
- Baltes, P.B., Staudinger, U.M., Maercker, A., Smith, J., 1995. افراد نامزد شده به عنوان wise: مطالعه تطبیقی دانش مربوط به خرد. روانشناسی و پیری 10, 155-166.
- باریلان، ی.م.، 2009. مسئولیت به عنوان یک فرافضیلت: حقیقت گویی، مشورت و حکمت در حرفه پزشکی. مجله اخلاق پزشکی 35, 153-158.
- Bluck, S., Glück, J., 2005. از درون به بیرون: نظریه‌های ضمنی مردم درباره خرد.
- در: Brøn, A.S., 2006. مقیاس توسعه خرد: ترجمه مفهومی به متن مجله توسعه دانشجویان کالج 47, 1-19.
- براون، 2004. یادگیری در سراسر دانشگاه: چگونه کالج توسعه را تسهیل می‌کند از خرد مجله توسعه دانشجویان کالج 45, 375-390.
- بروگمن، جی.ام.، 2006. خرد و پیری. در: Birren, J.E., Schaie, K.W. (ویرایش)، کتاب راهنمای روانشناسی پیری، ویرایش ششم. الزویر، سن دیگو، کالیفرنیا، صص 445-475.
- کلیتون، 1980. توسعه خرد در طول عمر: بررسی مجدد یک موضوع باستانی در: Baltes, P.B., Brim, O.G. (ویرایش)، Life-Span توسعه و رفتار، ج. 3. انتشارات آکادمیک، سن دیگو، کالیفرنیا، صص 103-135.
- کرونو، تی.، 1999. خرد، شهود، و اخلاق. اشگیت، آلدرشات، بریتانیا آریکسون، 1959. E.H. هویت و چرخه زندگی. انتشارات دانشگاه بین المللی، نیویورک.
- فراری، ام.، پیچوروفسکی، جی.، 2008. آموزش برای خرد: دیدگاه‌های متقابل فرهنگی در پرورش خرد. اسپرینگر، نیویورک.
- گلوک، جی.، بالتنس، پی. پی.، 2006. استفاده از مفهوم خرد برای تقویت بیان دانش خرد: نه روای فیلسوف، بلکه اثرات متفاوت آمادگی رشد. روانشناسی و پیری 21, 679-690.
- Glück, J., Bluck, S., 2011. برداشت‌های مردمی از خرد و توسعه آن: دیدگاه‌های شناختی و یکپارچه. مجلات پیری شناسی سری B: علوم روانشناسی و علوم اجتماعی 321, 66B-324.
- Glück, J., Bluck, S., 2013. مدل تجربه زندگی بیشتر: یک نظریه تکاملی خرد شخصی. در: فراری، ام.، وست استرات، ن. (ویرایشگاه)، مطالعه علمی خرد شخصی. 98-Springer, New York, pp. 75.
- Glück, J., Bluck, S., Baron, J., McAdams, D., 2005. حکمت تجربه: روایت‌های زندگی‌نامه ای در بزرگسالی. مجله بین المللی توسعه رفتاری 29, 197-208.
- Glück, J., König, S., Naschenweng, K., Redzanowski, U., Dörner, L., Strasser, I., Wiedermann, W., 2013. نحوه اندازه‌گیری خرد: محتوا، قابلیت اطمینان و اعتبار رینج معیارهای. مرزها در روانشناسی 4. http://www.frontiersin.org/personality_science_and_individual_differences/10.3389/fpsyg.2013.00405/abstact
- Grossmann, I., Na, J., Varnum, M.E.W., Kitayama, S., Nisbett, R.E., 2013. مسیری به سوی رفاه: هوش در مقابل استدلال خردمندانه. مجله روانشناسی تجربی: عمومی 142, 944-953.

خرد و مدیریت

(مطالعه مفهومی در مورد مدیریت خرد)

نویسندگان:

Aslı Küçükaslan Ekmekçi , Seray Begüm Samur Teramanb , Pınar Acarc <

مترجمان:

سالار کشاورز <

کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی بین الملل، دانشگاه خاتم

راضیه امیرپور <

کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی بین الملل، دانشگاه خاتم

مهتاب گلی <

کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی بین الملل، دانشگاه خاتم

زهرا صدیقی <

کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی بین الملل، دانشگاه خاتم



چکیده

اساساً مدیریت و فلسفه در جنبه‌های مختلف به یکدیگر کمک کرده و هم پوشانی دارند و این باعث ایجاد نوعی فلسفه مدیریتی می‌شود، چرا که مدیران هر روز در طول فرآیند تصمیم‌گیری با ابهاماتی مواجه هستند و بدون تفکر و پرسش فلسفی نمی‌توانند به خلاقیت خود پی ببرند (موسلی، ۲۰۱۰). فلسفه عشق به خرد است، اگرچه خرد را می‌توان بر اساس آنچه افراد می‌اندیشند و آنچه می‌بینند تعیین کرد. افراد جاهل چشم خود را روی ذهن، عواطف و حواس بسته و ترجیح می‌دهند مشاهده، احساس و فکر نکنند (مک کنا و دیوید، ۲۰۰۵). خرد بر ترکیب دانش و افکار پیرامون اصول از پیش تعیین شده دلالت دارد. خرد شامل شیوه‌های ذهنی عقلایی (علمی) و فرآیندهای ذهنی و هوشی می‌شود. در این مورد، چشم انداز ما و استراتژی‌های مرتبط با آن، معنای زندگی ما و چگونگی گذراندن چنین زندگی را توضیح می‌دهد. انسان‌ها با دانش محدود سعی بر آن دارند تا دنیای اطراف خود را تفسیر کنند و برای ایجاد هم‌افزایی میان ذهن و شخصیت و ایجاد تعادل میان تندرستی و حقانیت تلاش می‌کنند (مک کنا و دیوید، ۲۰۰۵). امروزه مدیران موظف به اتخاذ تصمیمات استراتژیک روزانه هستند و در طی این فرآیند محیط‌های پیرامون خود را تجزیه و تحلیل می‌کنند و به پیشینه شخصی خود می‌نگرند. برخی از آنها بازده مثبت را دریافت می‌کنند، از سوی دیگر برخی در معرض شکست ایستاده‌اند (مالان و کریگر، ۱۹۹۸). با توجه به این تفاوت، از مفهوم نهفته‌ای به نام «خرد» آگاه خواهیم شد که تاکنون در ادبیات مدیریت و سازمان به ویژه در مطالعات رهبری مورد تحلیل قرار نگرفته است. حتی این مفهوم تا دهه ۱۹۸۰ در ادبیات روانشناسی مورد بحث قرار نگرفت، اما هر دو رشته اخیراً تحلیل آن را آغاز کرده‌اند (مک کنا، رونی و کنورثی، ۲۰۱۳). به عبارت دیگر، خرد بیانگر ایده‌ای در مورد موقعیت‌های پیچیده و نامطمئن مانند عملکرد شناختی، رشد فکری، برنامه ریزی زندگی و مدیریت است. اگرچه بسیاری از پژوهش‌ها در این زمینه به ارائه تعریفی معتبر علاقه‌مند هستند، اما در مورد تعریف دقیق خرد توافقی وجود ندارد (اشمیت، مولدون و پاندرز، ۲۰۱۲). با این وجود، تلاش‌های انجام شده برای تعریف مفهوم خرد در طول بیست سال را می‌توان به عنوان ساختار در شفاف‌سازی مفهوم قدیمی اما تازه پدید آمده در نظر گرفت. علاوه بر این، ساختار چندبعدی خرد مورد حمایت بسیاری از محققین قرار گرفته است (Webster، ۲۰۰۳). خرد به اوج صدای درونی در مورد طبیعت و ماهیت انسان و ابزارهای پیشرو برای دست‌یابی به اهداف زندگی اشاره دارد (بالتس و استودینگر، ۲۰۰۰). به جای یک موقعیت خاص، یک فرآیند را نشان می‌دهد (آردلت، ۲۰۰۳؛ ۲۰۰۴). ابعاد خرد که در مورد آنها اتفاق نظر وجود دارد شامل عملی، انعکاسی، پذیرایی تجربه بودن، گرایش تعاملی، تحمل ابهامات، حساسیت اخلاقی و داشتن تجربه است. (Munro، ۲۰۱۲؛ Schmit vd، ۲۰۱۲؛ Webster، ۲۰۰۳). این پژوهش با استفاده از تعاریف مختلف، به دنبال دست‌یابی به دیدگاهی کل‌نگر با مفروضات صریح و ضمنی در مورد حکمت است. همچنین، این مطالعه به دنبال ارائه راهکارهایی در خصوص چگونگی توسعه خرد و نحوه بکارگیری آن در حوزه مدیریت، یعنی خرد مدیریتی است. این تحقیق توصیفی سعی بر آن دارد به جای سنجش سطوح خرد مدیریتی افراد از طریق تحقیقات تجربی، کاربردهای جدید «خرد» را روشن کند. پرسش اصلی در این پژوهش این است که آیا داشتن دانش فنی در هر زمینه‌ای برای موفقیت کافی است؟.

کلیدواژه: فلسفه مدیریتی، مدیریت خرد، فرد خردمند

مقدمه

تأثیرات اثبات‌گرایی و رفتارگرایی، تحقیقات علمی را به مفاهیمی که قابل مشاهده، در دسترس و به راحتی قابل تعریف هستند محدود کرده است و مفاهیم دینی مانند روح، معنویت یا خرد نادیده گرفته شده است. (لویت، ۱۹۹۹). اما امروزه حکمت (خرد) با جنبه‌های نظری خود به عنوان یک حوزه پژوهشی امیدوارکننده پذیرفته شده است چرا که نگرانی از موفقیت محدود ابتکارات مدیریت دانشی، پیچیدگی و تلاطم بیش از حد محیط‌های سازمانی، باعث برانگیختگی بحث درخصوص نقش خرد شده است و شروع به جستجوی چیزی فراتر از دانش در سازمان‌ها، مدیریت، رهبری و تصمیم‌گیری کرده است (رولی و اسلک، ۲۰۰۸). با توجه به مرحله آغازین آن، تعریف واحدی از خرد وجود ندارد، حتی اگر برخی از عناصر به طور معمول شناسایی شوند (Jeste and Vahia, ۲۰۰۸). در دوران کلاسیک، خرد در میان چهار فضیلت اصلی: عدالت، میانه روی یا خویشتن‌داری، شجاعت و حکمت قرار می‌گرفت. (رولی، ۲۰۰۶؛ رولی و اسلک، ۲۰۰۸) در آن روزگار، حکمت مختص موجودات الهی بود که پرستش می‌شدند، اما فراتر از دسترس انسان‌های فانی بود، تا این که توسط فیلسوفان یونانی سقراط، افلاطون و ارسطو مادی و عرفی شد.

در تفکر غربی، تمرکز اصلی بر عملی بودن خرد بود. ارسطو حکمت عملی را به عنوان توانایی (Phronesis) برای درست اندیشیدن در مورد آنچه که برای ساختن یک زندگی خوب، حسن و مصلحت به شمار می‌آید را مورد بحث قرار داده است. وی میان حکمت نظری و عملی تمایز قائل شد و عنوان کرد که حکمت نظری یک امر و موضوع عقلی، فکری است که در درجه اول به معرفت و دانش مرتبط می‌شود، حکمت عملی عمدتاً هدایت‌کننده عمل است اگرچه آن نیز مستلزم دانش است، اما مشابه آن در حکمت نظری نیست. دانش مورد نیاز برای حکمت نظری متافیزیکی است. به عبارت دیگر، دانشی که در حکمت عملی دخیل است، وسیله‌ای برای رسیدن به اهداف است. (ککس، ۱۹۸۳) تولستوی عنوان کرد که خرد در دانش یافت نمی‌شود، بلکه از طریق توجه به کل و درک جایگاه انسان در آن بدست می‌آید. از سویی دیگر، کانت حکمت (خرد) را، غایت عملی وجود انسان بر روی زمین توضیف می‌کند. اندیشه شرقی حکمت را مستلزم ایجاد هماهنگی با محیط و داشتن یک زندگی خوب می‌داند. کنفوسیوس چنین استدلال می‌کند که دانش باید با عمل ترکیب شود. از آن زمان، دانشمندان در هر دو فرهنگ غرب و شرق درخصوص ماهیت خرد انسان و نقش آن در زندگی و سازماندهی جامعه توجه و تامل کرده‌اند. تمام مثال‌های ذکر شده در بالا نشان دهنده اهمیت خرد برای تمدن‌ها و جوامع است (بالتس و اسمیت، ۲۰۰۸؛ رولی و اسلک، ۲۰۰۸؛ رولی، ۲۰۰۶). این مقاله پژوهشی نظری است که سعی بر افزایش آگاهی در مورد نقش خرد در فرآیندهای مدیریتی دارد و سوگیری‌های پژوهشی جدیدی که به جز کاربرد مبهم آن در سازمان‌ها یا دست‌یابی به آن در سازمان‌ها حتی بر سر تعریف اجمالی آن توافقی وجود ندارد را پیشنهاد می‌کند. علاوه بر این، در این پژوهش، به صورت ویژه‌ای، به این سوالات پاسخ داده می‌شود که «حکمت-خرد» چیست و چه نوع رابطه‌ای بین خرد، دانش، اطلاعات و داده‌ها وجود دارد. چرا «حکمت» برای برخی از سازمان‌ها اهمیت دارد، چگونه خرد فردی و سازمانی پرورش می‌یابد، و این که تصمیمات نابخردانه و نتایج آنها چه مفهوم و تأثیری برای سازمان‌ها در پی دارد. مورد بررسی قرار می‌گیرد (رولی، ۲۰۰۶) چرا که نظریه پردازان سازمانی نیز به طور فزاینده‌ای به خرد علاقه مند شده و بعضاً ادعای می‌دارند که خرد یک ویژگی مطلوب و حتی ضروری برای رهبران

تجاری اجرایی است (راولی و اسلک، ۲۰۰۸).

این مقاله همچنین به دنبال یافتن ارتباطی بین خرد و مدیریت است، بنابراین درک درستی از چگونگی دست‌یابی، حفظ و مدیریت آن ایجاد می‌کند. هدف و پیشینه این پژوهش (ادبیات این تحقیق) بررسی همسویی بین دیدگاه‌های مختلف و ارائه بینشی برای درک مفهوم خرد در یک جامعه شبکه‌ای، جهانی شده است (رولی و اسلک، ۲۰۰۸). در این مقاله، پژوهشی اکتشافی درباره معانی مرتبط با مفهوم خرد انجام شده است.

بررسی ادبیات و گزاره‌ها

جستجوی خرد و در نتیجه توسعه انسانی، فرآیندی بی‌پایان و نامحدود است (Ardelt, ۲۰۰۰a, ۱۹۹۸, ۲۰۰۳). خرد، مانند اطلاعات، مفهومی چند معنایی است که در زمینه‌ها و کاربردهای مختلف معانی کمی متفاوت می‌گیرد (رولی و اسلک، ۲۰۰۸). با این حال خرد تأثیر قابل توجه و به سزایی بر موفقیت و سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی دارد (رولی، ۲۰۰۶). خرد مستلزم ادغام آن چه معمولاً به عنوان سیستم‌های مجزای بین فردی، درون فردی و بیرون فردی و فرآیندهایی (مثلاً عاطفی، شناختی، مادرزادی و سازنده) در درک زندگی و برخورد با امور انسانی در نظر گرفته می‌شود. بیشتر تعاریف ارائه شده از خرد را می‌توان به طور تقریبی به چهار گروه در ادبیات طبقه بندی و تقسیم کرد:

(۱) ترکیبی از ویژگی‌ها یا شایستگی‌های شخصی

(۲) نتایج مثبت توسعه انسانی

(۳) سیستم جمعی دانش عملی

(۴) فرآیندی که در بن زندگی واقعی پدیدار می‌شود (Shih-Ying Yang, ۲۰۰۸).

جدا از مؤلف‌ها و مفروضات ضمنی و/یا صریح آنها همان طور که در ادبیات بیان شده است، برخی از نویسندگان ترجیح می‌دهند حکمت-خرد را از طریق چندین بعد برگرفته از آثار قبلی توضیح دهند. به عنوان مثال، اسمیت و همکاران (۲۰۱۱) بعد از بررسی چندین یافته مربوط به خرد، ابعاد خرد را توسعه داده‌اند، سپس ابعاد زیر را از عملی بودن به عنوان توانایی فرد برای استدلال دقیق یافته‌اند. (آردلت، ۲۰۰۳)

«بازتاب به عنوان توانایی فرد برای یادآوری زندگی گذشته و حال خود»؛ «گشودگی به عنوان گوش دادن و مدارا با دیدگاه‌های جایگزین و راه‌حل‌های ممکن برای مشکلات»؛ «داشتن استعداد تعاملی به عنوان توانایی فرد برای تنظیم احساسات و بیان خود و درک احساسات و رفتارهای دیگران»؛ «متناقض بودن به عنوان توانایی فرد برای تحمل عدم قطعیت و ابهام»؛ «حساسیت اخلاقی به عنوان اخلاق و قضاوت‌های اخلاقی یک فرد» و در نهایت «داشتن تجربه به عنوان تجربه فردی در موقعیت‌های چالش برانگیز زندگی».

زنجیره داده، اطلاعات، دانش و حکمت: "سلسله مراتب DIKW"

در این پژوهش، به جای تمرکز بر ساختار اصلی این زنجیره، بر اهمیت حکمت در میان نردبان‌های این زنجیره و ارتباط آن با سازمان تأکید داریم. در اینجا، ما از واژه داده، اطلاعات،

وجود ادغام شود. در هسته خود، تجربه به افراد حس شهودی می‌دهد؛ حس ششم در ارزیابی اهمیت نسبی رویدادها، تشخیص الگوهای متغیر، قضاوت درباره اهمیت تحولات و تصمیم‌گیری. معنویت مستلزم درک و شناخت موقعیت خود در جهان، روح خود و نقش خداست. اساساً معنویت خرد را تسهیل می‌کند زیرا با ارائه درک جامع از هدف خود در زندگی به روشن شدن اهداف و مقاصد کمک می‌کند. برای خردمند بودن، فرد باید قدرت باور را نیز برای تحقق آن داشته باشد. از آنجایی که خرد شامل عمل می‌شود، فرد باید انگیزه و شجاعت برای غلبه بر موانع شخصی، اجتماعی و نهادی را برای اجرای استراتژی «درست» داشته باشد. معنویت اشتیاق را ترویج می‌کند، اما با این باور که کار فرد معنا دار است، شور و اشتیاق نیز افزایش می‌یابد (بیرلی و همکاران، ۲۰۰۰؛ لیو، ۲۰۱۳). با این حال، مفهوم خرد سازمانی، خرد را از این فرد به سطح سازمانی ترجمه می‌کند (رولی، ۲۰۰۶). در این سطح، سازمان‌ها می‌توانند یاد بگیرند که چگونه از افرادی بهره‌مند شوند که در زمینه‌های مختلف از منظرهای متعدد مشاوره می‌دهند، تفکر مولد و مشارکتی را تقویت می‌کنند. بر منافع شخصی به خاطر سازمان غلبه می‌کنند و در تفکر خلاق در مورد موضوعات استراتژیک پیشگام هستند.

مدیریت خرد

مدیریت خرد دارای نقش یا حوزه کاربردی خاصی است. برخلاف اطلاعات و دانش در قسمت بیرونی، پنجره داخلی با فرآیند به‌روزرسانی الگوها همراه است. این قیاس شبیه به فرآیند تغییر هر نمونه یا الگو است. این فرآیند بر اساس ارزیابی‌های دقیق از جنبه‌های مختلف است و توسط یکی از متخصصان (بانرجی) نیز اعمال شده است. اساساً نظریه پردازان سازمانی شروع به جستجوی چیزی فراتر از آن کرده‌اند و بر این موضوع متمرکز شده‌اند که چگونه می‌توان خرد در سازمان‌ها را در مدیریت، رهبری و فرآیند تصمیم‌گیری بهتر درک کرد. علاوه بر این، اخیراً علاقه فرآیندهای نسبت به مفهوم مدیریت خرد وجود داشته است. به طور ویژه استراتژی مفهوم خرد عملی به عنوان پیش زمینه درآمده است. محققان پیشنهاد می‌کنند که به هنگام در نظر گرفتن ضرورت قضاوت عقلانی، داشتن ظرفیت به منظور آشکار کردن شهود، بینش و مهارت‌های انسان‌گرایانه مدیریت خرد ضروری است.

چه کسی رهبر خرد است؟

رهبر خردمند باید فردی قابل ستایش باشد و اساساً پنج ویژگی خرد را در خود داشته باشد.

- ۱- رهبران خردمند باید از پیچیدگی شناختی برخوردار باشند. در محیط‌های پیچیده، آن‌ها باید توانایی مقابله با رویدادهای پیچیده و نامشخص را داشته باشند.
- ۲- رهبر خرد باید عمیقاً متفکر و منطقی باشد، باید ظرفیت درک و زیر سوال بردن یک موقعیت را داشته باشد.
- ۳- رهبر خردمند باید خلاقیت و منطق را در فرآیند غیرعقلانی آشکار کند. باید قادر به تفکر خلاق باشد و با تکیه بر گزینه‌های پیش به سوی قضاوت‌های خود حرکت کند.
- ۴- رهبر عاقل باید بینش و فضیلت بلند مدتی داشته باشد و برای بشریت سعادت دراز مدتی را رقم بزند.

دانش و زنجیره خرد (در اینجا پس از DIKW) استفاده می‌کنیم، اگرچه از آن به عنوان مترادف هرم دانش استفاده می‌شود، سلسله مراتب اطلاعات با توجه به هدف استفاده تغییر می‌کند (رولی، ۲۰۰۷)

سلسله مراتب DIKW مدلی است که برای بحث در مورد داده‌ها، اطلاعات، دانش، خرد و روابط متقابل آنها استفاده می‌شود (لیو، ۲۰۱۳). همه عناصر سلسله مراتب DIKW مفاهیم انتزاعی هستند، آنها به گونه‌ای وجود ندارند که بتوانیم آنها را لمس کنیم یا به صورت فیزیکی تجربه کنیم (هی، ۲۰۰۴)، بنابراین می‌توانیم آن‌ها و تعاملاتشان را توضیح دهیم و از طریق ایجاد پیوند استعاری بین هر یک از مفاهیم انتزاعی مثال‌هایی بیاوریم تا آنها را قابل درک‌تر کنیم. همان طور که در بسیاری از تحقیقات، تفکر سیستمی Ackoff اغلب در مورد سلسله مراتب DIKW

ذکر شده است، در این مقاله

نیز تعریف و توضیحات وی از این

سلسله مراتب ارائه شده است.

Ackoff داده‌ها، اطلاعات، دانش،

درک، هوش و خرد را تعریف

می‌کند و فرآیندهای مرتبط با

دگرگونی بین این عناصر را بررسی

می‌کند (هی، ۲۰۰۴؛ رولی،

۲۰۰۷). برخی دیگر از نویسندگان

هوشمندی را به این سلسله

مراتب بین خرد و دانش اضافه

می‌کنند که توسط Ackoff انجام

شده است، از این رو آنها استدلال

می‌کنند که این زنجیره باید به

عنوان DIKW برجسب گذاری

شود. داده‌ها به عنوان نمادهایی

تعریف می‌شوند که ویژگی‌های

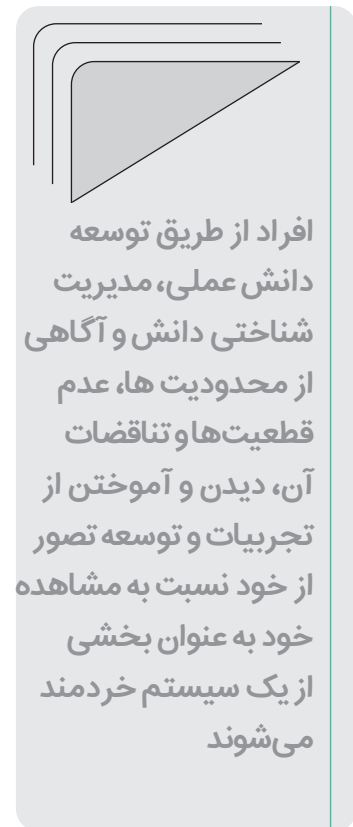
اشیا، رویدادها و محیط آنها را

نشان می‌دهند (لیو، ۲۰۱۳). در

این صورت، داده‌ها هیچ معنا یا

ارزشی ندارند زیرا بدون زمینه و

تفسیر هستند. (هی، ۲۰۰۴)



خرد در سازمان‌ها

افراد از طریق توسعه دانش عملی، مدیریت شناختی دانش و آگاهی از محدودیت‌ها، عدم قطعیت‌ها و تناقضات آن، دیدن و آموختن از تجربیات و توسعه تصور از خود نسبت به مشاهده خود به عنوان بخشی از یک سیستم خردمند می‌شوند (رولی، ۲۰۰۶). طبق این معنا، استدلال می‌شود که سه راه برای خرد فردی وجود دارد: تجربه، معنویت و اشتیاق. تجربه می‌تواند به درک زمینه‌های گسترده‌تر مسائل کمک کند، بینیم چگونه دانش جدید می‌تواند با دانش

۵- رهبران خردمند، کسانی که ظرفیت دست یابی به مردم با استفاده از کلمات را دارند با تاثیرگذاری و عمل کردن همه این موضوعات را بیان می‌کنند. در این زمینه سه ویژگی اصلی مدیریت خردمندانه را می‌توان به شرح زیر خلاصه کرد: رهبری خردمندانه به عنوان یک مفهوم خاص یا زمینه ای با درجات مختلف توضیح داده می‌شود. (مک کنا، ۲۰۰۹)

اهداف تحقیق

این تحقیق توصیفی سعی دارد به جای سنجش مدیریت، راه کارهای جدید «خرد» را روشن کند. سوال اصلی این تحقیق این است که آیا داشتن دانش فنی در هر زمینه ای برای موفقیت کافی است؟ به علاوه در تخصص چه عوامل اضافه دیگری برای موفقیت حرفه ای در نظر گرفته می‌شود؟ در مجموع بسیاری از نوشته‌های کنفوسیوس که حقایق ثابت را بررسی می‌کند آمده است که در دنیای پر از تغییرات، فلسفه زندگی ما را روشن می‌کند تا فردی عاقل باشیم و جامعه ای متشکل از افرادی که یاد گرفته اند چگونه چنین فردی را مدیریت کنند داشته باشیم. این یک پادزهر برای مدیران امروز و آینده نگر است که گروهی از افراد را رهبری می‌کنند و سعی می‌کنند برای آن‌ها یک تعهد سازمانی ایجاد کنند تا مشکلات را تشخیص داده و حل کنند. این زمینه می‌تواند ایده خوبی برای تحقیقات آینده و برای تجزیه و تحلیل رابطه بین رویکردهای رهبری و خرد باشد، بنابراین چنین تحقیقی نگرانی‌های مهمی را برای خوب بودن رهبر آشکار می‌کند. در عین حال پیدا کردن اتصال و ارتباط میان خرد و علم شناختی، رویکردهای دانشی و رفتاری، محتمل است. مسئله دیگر، تجزیه و تحلیل خلاقیت است که مطلوب ترین مفهوم امروزی برای هر دو دانشگاهیان و دست اندرکاران در این زمینه و تغییر شکل آن در چستی جدید است.

بحث و نتیجه گیری

علاوه بر کمک به ادبیات، کار بیشتری باید انجام شود تا درک درستی از کاربرد و ارتباط مفهوم خرد، توسعه و مدیریت خرد ایجاد شود. درک پیشرفته از خرد و مفاهیم مرتبط مانند خرد سازمانی، خرد مدیریتی و مدیریت خرد، پتانسیل ارائه بینشی ارزشمند برای عملکرد و موفقیت سازمانی را دارد. (راولی، ۲۰۰۶، ۲۰۰۷). اگر چه خرد و مفاهیم مرتبط با آن مورد بحث قرار گرفته است اما فرایندهای مرتبط با آن، پرورش خرد در ادبیات مدیریت مورد توجه زیادی قرار نگرفته است. از این نظر، این مقاله با تکیه بر ادبیات گوناگون و تأمل در ارتباط خرد در زمینه مدیریت و سازمان، بحث‌های بیشتری را در مورد خرد برانگیخته است. در تحقیقات آینده به شیوه ای دقیق تر (راولی، ۲۰۰۶)

به عنوان یک پیامد مدیریتی مهم این مطالعه، افزایش آگاهی در مورد سطوح استراتژی‌ها است. هر سازمانی تحت فشارها و فرصت‌های محیطی متفاوتی عمل می‌کند، بر اساس تعاریف داده شده از خرد فردی و/یا سازمانی، مدیریت خرد و غیره، می‌توان فرض کرد که هر سازمان و/یا فردی با اقتضات مختلف مراحل مختلفی را برای رسیدن به خرد طی می‌کند و ماهیت خرد نیز متفاوت است. مسئولیت اجتماعی شرکت (از این پس CRS) تشخیص می‌دهد که

مشاغل بخشی از جامعه هستند و بنابراین ظرفیت مشارکت در آن جامعه را دارند. کسب‌وکار و جامعه به‌جای این که به‌عنوان موجودیت‌هایی متمایز باشند، به‌عنوان موجودیت‌های متمایز در هم تنیده شده‌اند. از این رو، آیا می‌توان یک وابستگی متقابل نزدیک بین مفهوم CSR و خرد سازمانی را متصور بود؟ این دو مفهوم چگونه بر یکدیگر تأثیر متقابل دارند و بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند؟ این سوالات ممکن است راه‌های جدیدی را برای تحقیقات آینده نشان دهد. یکی دیگر از فرصت‌های پژوهشی می‌تواند بررسی تأثیرات خرد-هوش بر خلاقیت افراد باشد، به ویژه که ابعاد خرد و هوش هر دو بر فراوانی ایده‌های خلاقانه و رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر دارند. خرد همچنین می‌تواند در زمینه‌های فرهنگی مختلف تحلیل شود. به ویژه، مفهوم و تصور خاص شرقی از خرد، از جمله ادراکات خاورمیانه در مورد خرد، می‌تواند موضوع جالبی برای تحقیقات آینده باشد. با این حال، "چگونه خرد می‌تواند به عنوان وسیله ای برای پیشرفت تمدن‌های بشری در خاورمیانه - یا به ویژه در ترکیه" مورد استفاده قرار گیرد، به ندرت مورد بررسی قرار گرفته است. پس از داشتن تعریف فرهنگی معنا دار از خرد، می‌توان اندازه‌گیری فرهنگی پایدار خرد به منظور اندازه‌گیری عمیق ادراکات فردی، توسعه داد. قبل از توسعه، تجزیه و تحلیل محتوا می‌تواند به عنوان یک ابزار اکتشافی بر روی دانش پژوهان مدیریت، متخصصان غیره انجام شود. در عین حال، سوابق و پیامدهای حکمت را می‌توان بررسی کرد که در آن عوامل مؤثر بسیاری بر فرآیند دست یابی به خرد تأثیر می‌گذارد. همان طور که در ادبیات بیان شده است، خرد بیشتر به عنوان یک پدیده فردی در نظر گرفته می‌شود، آیا می‌توان این مفهوم را سازمانی نیز در نظر گرفت؟ به عبارت دیگر، "آیا سازمان‌ها می‌توانند خردمند باشند؟" می‌تواند یکی از سوالات جالب برای تحقیقات آینده باشد. ■



منابع:

۱. آلن، ام. مدیریت خرد: یادگیری و عملکرد پیوند تعالی رهبری، سپتامبر ۲۰۰۸.
۲. Ardelt M. "توسعه و ارزیابی تجربی یک مقیاس خرد سه بعدی"، تحقیق در مورد پیری، جلد. ۲۵، شماره ۳، ۲۰۰۳، ۲۷۵-۳۴۶.
۳. Ardelt. M. "پیشاپند و اثرات خرد در سالمندی یک دیدگاه طولی در پیری خوب"، تحقیق در مورد پیری، ۲۲ (۴)، ۲۰۰۰، ۳۶۰-۳۹۴.
۴. Ardelt. M. "دانش عقلانی در مقابل دانش مرتبط با خرد: موردی برای نوع متفاوتی از یادگیری در سال‌های بعدی زندگی"، پیرشناسی آموزشی، ۲۶ (۸)، ۲۰۰۰، ۷۷۱-۷۸۹.
۵. Ardelt. M. "بحران اجتماعی و رشد فردی: اثرات بلند مدت رکود بزرگ"، مجله مطالعات پیری، ۱۲ (۳)، ۱۹۹۸، ۲۹۱-۳۱۴.
۶. Ardelt. M. "خرد به عنوان سیستم دانش خیره: بررسی انتقادی عملیاتی سازی معاصر یک مفهوم باستانی"، توسعه انسانی، ۴۷ (۵)، ۲۰۰۴، ۲۵۷-۲۸۵.
۷. بالتس، پی بی، و اسمیت، جی. «جذایب خرد: ماهیت، وجود و عملکرد آن. دیدگاه‌های علم روانشناسی»، ۳ (۱)، ۱۳۸۷، ۵۶-۶۴.
۸. بالتس، پی بی، و استودیونگر، یو. ام. «حکمت: فرآیند برای هم‌هنگ کردن ذهن و فضیلت به سوی تعالی»، روانشناس آمریکایی، ۱۱۵ (۱)، ۲۰۰۰، ۱۲۲.
۹. Bieri, P. E., Kessler, E. H., and Christensen, E. W. "Organizational Learning, Knowledge and Wisdom Management" (<http://www.delhibusinessreview.org/v-dbrv%20n%20p.pdf>)، Journal of Wisdom، تغییر سازمانی، ۱۳، ۶، ۵۹۵-۶۱۸، ۲۰۰۰.
۱۰. جی. "Wise Up": ایجاد خرد سازمانی از طریق اخلاق Bus Ethics، J. Kaitiakitanga، ۲۰۱۱، ۱۰۴-۱۱۱، ۲۲۳-۲۳۵، دی، تی. "خرد و رهبری: مطالعه مفهومی در مورد پیوند بین دو ادبیات"، مجله رفتار سازمانی IUP، جلد. یازدهم، شماره ۳، ۲۰۱۲.
۱۱. گیسون، P. S. "توسعه حکمت مدیریت عملی" مجله توسعه مدیریت، جلد. ۲۷ (۵)، ۲۰۰۸، صفحات ۵۲۸-۵۳۶.
۱۲. هریس، S. "پرسش از خرد تثبیت شده در مدیریت چرخش"، مجله تغییر استراتژیک، جلد. ۳، ۲۱۱-۲۱۵، ۲۲۵-۲۲۵، هی، جی. "داده ها، اطلاعات، دانش، زنجیره خرد: پیوند استعاری" کمیسیون بین دولتی اقیانوس شناسی، ۲۰۰۴.
۱۳. هالیدی، اس. جی، و چندلر، ام. جی. "حکمت: کاوش در شایستگی بزرگسالان"، کمک به توسعه انسانی، ۱۹۸۶، اینراک، ام. "حماقت خرد: به سوی رویکردی فراگیر به خرد در سازمان"، مجله اسکندیناوی مدیریت، ۲۹، ۲۰۱۳، ۱۰۸-۱۱۵.
۱۴. Jesté, D. V., & Vahia, I. V. "مقایسه مفهوم سازی خرد در ادبیات هند باستان با دیدگاه‌های مدرن: تمرکز بر باگاواد گیتا"، روانپزشکی، ۱۹۷ (۲)، ۲۰۰۸، ۱۹۷.
۱۵. کیس جی، "حکمت"، فصلنامه فلسفی آمریکایی، جلد. ۲۰، شماره ۳، ۱۹۸۳، صص ۲۷۷-۲۸۶.
۱۶. Kramer D. A. "خرد به عنوان منبع کلاسیک نیروی انسانی: مفهوم سازی و تحقیق تجربی"، مجله روانشناسی اجتماعی و بالینی، جلد. ۱۹، ۲۰۰۰، ۸۳-۱۰۱.
۱۷. Levitt H. M. "The Development of Wisdom: An Analysis of Tibetan Buddhist Experience" Journal of Humanistic Psychology, Vol. ۳۹، شماره ۲، ۱۹۹۹، ۸۶-۱۰۵.
۱۸. لیو، DIKIWI. "داده ها، اطلاعات، دانش، هوش، خرد و روابط متقابل آنها".
۱۹. "Introduction: Wisdom and Management – A Guest Edited Special Collection of Resource Reviews for Management Educators"، Academy of Management Learning & Education، Vol. ۱۲، M. R. ve K. "شماره ۲۰۱۳، ۳۱-۳۶.
۲۰. Malan L. & Kriger, M.P. «احساس خرد مدیریتی»، مجله پژوهش مدیریت، ۲۴۴-۲۵۱، مک کتا، پی، رونی، دی و پی، یوال، ک. «اصول خرد به عنوان مبنای فراتر از برای ارزیابی رهبری»، فصلنامه رهبری، ۲۰۰۹، ۱۷۷-۱۹۰.
۲۱. Roca, E. ۲۰۱۲. Munro, A. "Leadership Wisdom and the Perspective of Time"، Integral Leadership Review، ۲۰۰۶، ۱۳۴۶-۱۳۵۷.
۲۲. Rowley, J. "سلسله مراتب خرد: بازتابی از سلسله مراتب DIKW"، مجله علم اطلاعات، ۳۳ (۲)، ۱۳۸۶-۱۳۸۷.
۲۳. Rowley, J. "چه چیزی باید در مورد خرد بدانیم؟ تصمیم مدیریت"، ۴۴ (۹)، ۲۰۰۶، ۱۳۴۶-۱۳۵۷.
۲۴. Rowley, J. "چه چیزی باید در مورد خرد بدانیم؟"، تصمیم مدیریت، جلد. ۴۴، شماره ۹، ۲۰۰۶، ۱۳۴۶-۱۳۵۷.
۲۵. Rowley, J., & Slack, F. "Conceptions of wisdom"، مجله علم اطلاعات، ۳۵ (۱)، ۲۰۰۹، ۱۱۰-۱۱۹، اسمیت، دی، ای، مولدون، جی، و پاندرز، ک. «حکمت چیست؟ توسعه و اعتبارسنجی یک اندازه‌گیری چند بعدی، مجله رهبری، پاسخگویی و اخلاق، ۲۹ (۲)، ۲۰۱۲، ۳۹-۵۴.
۲۶. اسمال، M. W. "توسعه خرد و وظیفه اخلاقی در مدیریت"، مجله توسعه مدیریت، جلد. ۳۰ (۹)، ۲۰۱۱، ۸۳۶-۸۴۶.
۲۷. اسمایته، ای، و توتون، ای، رهبری: حکمت در عمل، مجله پدیدارشناسی هند و اقیانوس آرام، جلد ۱۱، چاپ اول، می ۲۰۱۱، ۱-۱۱، Smith, J. و Staudinger, U. M., Maciel, A. G. و بالتس، پی بی. چه چیزی عملکرد مرتبط با خرد را پیش‌بینی می‌کند؟ نگاهی اول به شخصیت، هوش و زمینه‌های تجربی تسهیل‌کننده، مجله اروپایی شخصیت، ۱۱۲ (۱)، ۱۹۹۸، ۱-۱۷.
۲۸. استرنبرگ، R. J. "WICS"، به عنوان یک مدل استعداد. مطالعات توانایی بالا، ۱۴ (۲)، ۲۰۰۳، ۱۰۹-۱۳۷.
۲۹. استرنبرگ، آر. جی. "نظریه‌های ضمنی هوش، خلاقیت و خرد"، مجله شخصیت و روانشناسی اجتماعی، ۱۹۸۵، ۳۹، ۴۹، Yang S H. "Conception of Wisdom Among Taiwanese Chinese"، Journal of Cross-Cultural Psychology، ۳۹، ۴۹، ۶۸-۶۶۲، ۲۰۰۱، شماره ۶، ۶۸-۶۶۲.
۳۰. یاتگ اس. ایچ. «منظری فرآیندی از خرد»، مجله توسعه بزرگسالان، جلد. ۲۸، ۲۰۰۸، ۶۲-۷۵.
۳۱. یاتگ، اس. "خرد نشان داده شده از طریق رهبری: کاوش خرد مرتبط با رهبری"، فصلنامه رهبری، ۲۲، ۲۰۱۱، ۶۲۶-۶۳۲.
۳۲. Zeleny, M. "سیستم‌های پشتیبانی مدیریت: به سمت مدیریت دانش یکپارچه"، مدیریت سیستم‌های انسانی، ۱۷ (۱)، ۱۹۸۷، ۵۹-۷۰.



معرفی کتاب

معرفی کتاب هایی با موضوع خرد که با حمایت معنوی و علمی انجمن مدیریت ایران به چاپ رسیده است.

نویسنده: ایان کانینگهام

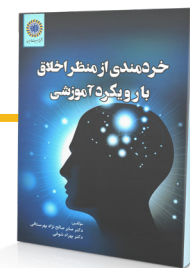
عنوان کتاب: خرد یادگیری راهبردی

مترجمان: دکترصابر صالح نژاد بهرستاقی / دکتر بهزاد شوقی
 ناشر: خط آخر قیمت (ریال): ۱۲۰۰۰۰
 سال چاپ: ۱۴۰۱ شماره تماس: ۰۹۰۱۰۳۵۶۱۰۵



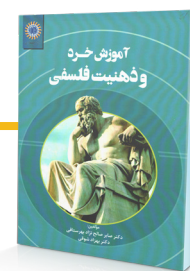
عنوان کتاب: خردمندی از نظر اخلاق بارویکرد آموزشی

نویسندگان: دکترصابر صالح نژاد بهرستاقی / دکتر بهزاد شوقی
 ناشر: خط آخر قیمت (ریال): ۴۶۰۰۰۰
 سال چاپ: ۱۴۰۰ شماره تماس: ۰۹۰۱۰۳۵۶۱۰۵



عنوان کتاب: آموزش خرد و ذهنیت فلسفی

نویسندگان: دکترصابر صالح نژاد بهرستاقی / دکتر بهزاد شوقی
 ناشر: راز نهران قیمت (ریال): ۴۸۰۰۰۰
 سال چاپ: ۱۳۹۹ شماره تماس: ۰۲۱۶۶۹۰۱۸۴۱



نویسنده: مایک هریتی

عنوان کتاب: خرد مریبگری همراه با داستان ها و مثال های واقعی

مترجمان: دکتر بهزاد شوقی / علی تفرشی / دکتر ابوالفضل صغیعی پور
 ناشر: راز نهران قیمت (ریال): ۴۴۰۰۰۰
 سال چاپ: ۱۳۹۹ شماره تماس: ۰۲۱۶۶۹۰۱۸۴۱



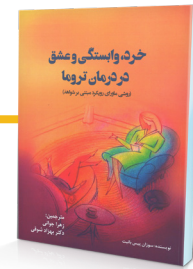
عنوان کتاب: **خرد و مدیریت در اقتصاد دانش محور** نویسنده: دیوید رونی، برنارد مک کنا و، پیتر لیچ

مترجمان: دکتر بهزاد شوقی / دکتر بهمن قدیمی / زهرا دادجو
 ناشر: راز نهران
 سال چاپ: ۱۳۹۹
 قیمت (ریال): ۵۲۰۰۰۰
 شماره تماس: ۰۲۱۶۶۹۰۱۸۴۱



عنوان کتاب: **خرد، وابستگی و عشق در درمان تروما** نویسنده: سوزان پیس بانیت

مترجمان: زهرا جوانی / دکتر بهزاد شوقی
 ناشر: راز نهران
 سال چاپ: ۱۳۹۹
 قیمت (ریال): ۴۹۰۰۰۰
 شماره تماس: ۰۲۱۶۶۹۰۱۸۴۱



عنوان کتاب: **هنر درمانی تمرکز محور** نویسنده: لاری راپاپورت

مترجمان: دکتر بهزاد شوقی / دکتر رقیه نژادی پیله رود / طاهره سام خانسانی
 ناشر: راز نهران
 سال چاپ: ۱۳۹۹
 قیمت (ریال): ۴۶۰۰۰۰
 شماره تماس: ۰۲۱۶۶۹۰۱۸۴۱



عنوان کتاب: **خرد رهبری در کسب و کار**

نویسندگان: دکتر بهزاد شوقی / دکتر فرهاد زارعی
 ناشر: مهرداد اندیشه
 سال چاپ: ۱۳۹۹
 قیمت (ریال): ۴۷۰۰۰۰
 شماره تماس: ۰۲۱۳۳۵۰۷۴۹۸



عنوان کتاب: **به سوی خرد حرفه ای** نویسنده: لیز بوندی

مترجمان: دکتر بهزاد شوقی / دکتر سیده معصومه ناصر شیخ الاسلامی / دکتر حمید رضا بازگلی
 ناشر: راز نهران
 سال چاپ: ۱۳۹۹
 قیمت (ریال): ۵۲۰۰۰۰
 شماره تماس: ۰۲۱۶۶۹۰۱۸۴۱





اسامی اعضای حقیقی که در نیمه دوم سال ۱۴۰۱ به عضویت انجمن مدیریت ایران نائل شدند

نام	نام خانوادگی	نوع عضویت	مدرک	رشته تحصیلی	نام دانشگاه
۱	فرشاد	بزرگی	دکتری	مدیریت دولتی	آزاد رودهن
۲	علی	شکوهی پاک	کارشناسی	مدیریت دولتی	دانشگاه پیام نور
۳	بهزاد	اسپیدکار	دانشجوی دکتری	مهندسی صنایع	دانشگاه آزاد علی آباد کتول
۴	علیرضا	خورشیدی	کارشناسی	نرم افزار	دانشگاه گرمسار
۵	یوسف	شکیبان	کارشناسی ارشد	مدیریت بازرگانی - بازاریابی	آزاد - واحد بروجرد
۶	منصور	شیرمرد	دانشجوی دکتری	مدیریت	آزاد زنجان
۷	سهیل	سلطانی	کارشناسی ارشد	بازاریابی	تهران شمال
۸	مائده	شاهورانی نسب	کاردانی	بازاریابی	جهاد دانشگاهی سمنان
۹	حسام	زند حسامی	PHD	مدیریت صنعتی - تولید	آزاد واحد علوم تحقیقات
۱۰	علی	حسینی بلیانی	کارشناسی	مدیریت بازرگانی	دانشگاه تهران
۱۱	عبدالله	عظمت تکمه داشی	کارشناسی ارشد	مدیریت عالی اجرایی MBA	مدیریت صنعتی
۱۲	محبوبه	عسکری باقر آبادی	دانشجوی دکتری	مدیریت دولتی	علامه طباطبایی
۱۳	سیدرضا	حسینی	کارشناسی ارشد	مدیریت بازرگانی - بازاریابی	دانشگاه آزاد اسلامی اراک
۱۴	نیما	رحمانی	دکتری	مدیریت بازرگانی	پیام نور تهران
۱۵	محسن	محمودزاده	دکتری	مهندسی مکانیزاسیون	آزاد واحد علوم تحقیقات
۱۶	رضا	زادولی	کارشناسی ارشد	مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت استراتژیک	دانشگاه جامع امام حسین (ع)
۱۷	امیرحسین	رادمهر	کارشناسی ارشد	مدیریت صنعتی	دانشگاه آزاد واحد غرب
۱۸	محمدجواد	بدرلو	کارشناسی ارشد	حقوق بین الملل	آزاد تهران غرب
۱۹	سام	قاضی مراد	کارشناسی	علوم اجتماعی	آزاد
۲۰	میلاد	جلالی	دکترای حرفه ای	مدیریت استراتژیک	تربیت مدرس
۲۱	بابک	آوند	DBA	مدیریت پروژه های نفت و گاز	فن پردازان
۲۲	محمدجواد	آقابابا	کارشناسی ارشد	مدیریت بازرگانی بین الملل	دانشگاه خاتم
۲۳	مهرداد	سلیمی	دانشجوی دکتری	مدیریت فناوری اطلاعات - گرایش کسب و کار هوشمند	دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات
۲۴	بیبا	لطفی بیدهندی	دانشجوی دکتری	مدیریت فناوری اطلاعات گرایش کسب و کار هوشمند	دانشگاه آزاد اسلامی علوم و تحقیقات
۲۵	رقیه	حسن فاسمی	کارشناسی ارشد	مدیریت امور شهری	حکیم جرجانی گرگان
۲۶	جواد	جعفرزاده	دکتری	DBA	دانشگاه تهران

نام	نام خانوادگی	نوع عضویت	مدرب	رشته تحصیلی	نام دانشگاه
۲۷	حامد	وابسته	کارشناسی ارشد	مدیریت کارآفرینی گرایش کسب و کار	شهید بهشتی
۲۸	احمد	وابسته	دکتری	DBA+ حقوق بین الملل	دانشگاه تهران
۲۹	علی	دانشجویی	کارشناسی ارشد	مدیریت فناوری اطلاعات	پیام نور البرز
۳۰	فرهاد	وابسته	کارشناسی ارشد	مدیریت اجرایی	دانشگاه آزاد سمنان
۳۱	سالار	دانشجویی	کارشناسی ارشد	مدیریت بازرگانی گرایش بین الملل	دانشگاه خاتم
۳۲	مروارید	وابسته	کارشناسی	حسابداری	آزاد رودهن
۳۳	سمانه	وابسته	کارشناسی	حسابداری	فردوس مشهد
۳۴	سمیرا	دانشجویی	کارشناسی ارشد	مدیریت بازرگانی	دانشگاه فرهیختگان
۳۵	عادل	وابسته	کارشناسی ارشد	مهندسی کشاورزی آبیاری	دانشگاه منابع طبیعی گرگان
۳۶	امید	وابسته	کارشناسی	حسابداری مالی	علمی و کاربردی
۳۷	مهرداد	وابسته	دکتری تخصصی	مدیریت تکنولوژی	علوم تحقیقات
۳۸	آیدا	وابسته	کارشناسی	حقوق	دانشگاه آزاد
۳۹	رامین	وابسته	کارشناسی ارشد	مهندسی حمل و نقل ریلی	علم و صنعت
۴۰	عبدالله	وابسته	دکتری	معماری	نگین جبرفت
۴۱	مهران	وابسته	کارشناسی ارشد	برق الکترونیک	آزاد واحد دماوند
۴۲	روزبه	دانشجویی	دانشجوی دکتری	مدیریت بازرگانی	دانشگاه قم
۴۳	سامان	دانشجویی	دانشجوی دکتری	علم و فناوری	دانشگاه تهران
۴۴	خالد	دانشجویی	کارشناسی ارشد	مدیریت کسب و کار	پیام نور کرج
۴۵	مهرداد	پیوسته	دکتری	مدیریت سیستم ها	دانشگاه امام حسین
۴۶	زهره	وابسته	کارشناسی ارشد	مدیریت دولتی	آزاد علوم تحقیقات
۴۷	سجاد	دانشجویی	کارشناسی ارشد	مدیریت دولتی	آزاد علوم تحقیقات
۴۸	محمد	وابسته	کارشناسی ارشد	مهندسی صنایع	آزاد واحد قزوین
۴۹	محمد	دانشجویی	کارشناسی ارشد	مدیریت صنعتی	دانشگاه تهران
۵۰	فرید	وابسته	دکتری	داروسازی	شهید بهشتی
۵۱	علی	وابسته	کارشناسی ارشد	مهندسی صنایع	دانشگاه اراک
۵۲	احمد	دانشجویی	دانشجوی ارشد	مدیریت بازرگانی	تهران غرب
۵۳	سید جواد	دانشجویی	دکتری	مهندسی مکانیک	صنعتی امیر کبیر
۵۴	مهشید	وابسته	کارشناسی ارشد	مدیریت بازرگانی	تهران مرکز
۵۵	احسان	وابسته	کارشناسی	متالوژی	نجف آباد اصفهان
۵۶	کامران	وابسته	کارشناسی ارشد	حقوق بین الملل	آزاد واحد مرکز
۵۷	سارا	دانشجویی	کارشناسی ارشد	حسابداری	آزاد مهاباد
۵۸	مهدی	دانشجویی	کارشناسی ارشد	مدیریت بازرگانی	مدیریت استراتژیک
۵۹	فرهاد	وابسته	کارشناسی	زمین شناسی	آزاد تهران شمال
۶۰	شهره	وابسته	دکتری	داروسازی	جندی شاپور اهواز
۶۱	مهدی	دانشجویی	دکتری	مدیریت کسب و کار - تحول دیجیتال	دانشگاه تهران
۶۲	حامد	دانشجویی	کارشناسی ارشد	مهندسی مواد	آزاد واحد نجف آباد
۶۳	مرتضی	وابسته	کارشناسی ارشد	حسابرسی	آزاد قزوین
۶۴	رضا	دانشجویی	کارشناسی ارشد	مدیریت	آزاد گچساران

ESG



References:

- Alshehhi, A., Nobanee, H., & Khare, N. (2018). The impact of sustainability practices on corporate financial performance: Literature trends and future research potential. *Sustainability*, 10(2), 494. <https://doi.org/10.3390/su10020494>
- Ameer, R., & Othman, R. (2012). Sustainability practices and corporate financial performance: A study based on the top global corporations. *Journal of Business Ethics*, 108(1), 6179-. <https://doi.org/10.1007/s105511063--011-y>
- Borgers, A., Derwall, J., Koedijk, K., & ter Horst, J. (2013). Stakeholder relations and stock returns: On errors in investors' expectations and learning. *Journal of Empirical Finance*, 22, 159175-. <https://doi.org/10.1016/j.jempfin.2013.04.003>
- Cai, L., & He, C. (2014). Corporate environmental responsibility and equity prices. *Journal of Business Ethics*, 125(4), 617635-. <https://doi.org/10.1007/s105514-1935-013->
- Clark, G. L., Feiner, A., & Viehs, M. (2015). From the stockholder to the stakeholder: How sustainability can drive financial outperformance. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2508281>
- Cort, Todd, Esty, Daniel. (2020). ESG Standards: Looming Challenges and Pathways Forward, *Organization & Environment* 2020, Vol. 33(4) 491-510 © The Author(s) 2020 Article reuse guidelines: [sagepub.com/journals-permissions](https://www.sagepub.com/journals-permissions) DOI: 10.1177/1086026620945342/ journals.sagepub.com/home/oea
- Dhalwal, D. S., Li, O. Z., Tsang, A., & Yang, Y. G. (2011). Voluntary nonfinancial disclosure and the cost of equity capital: The initiation of corporate social responsibility reporting. *Accounting Review*, 86(1), Article 1687155. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1687155>
- Eccles, R. G., Ioannou, I., & Serafeim, G. (2014). The impact of corporate sustainability on organizational processes and performance. *Management Science*, 60(11), 28352857-. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.1984>
- Friede, G., Busch, T., & Bassen, A. (2015). ESG and financial performance: Aggregated evidence from more than 2000 empirical studies. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 5(4), 210233-. <https://doi.org/10.108020430795.2015.1118917/>
- Johnson, Chris (March 2020). The measurement of environmental, social and governance (ESG) and sustainable investment: Developing a sustainable new world for financial services. *Journal of securities operations and custody*. Vol.12, No 4, pp.336356-
- Betty Moy Huber and Michael Comstock; ESG Reports and Ratings: What They Are, Why They Matter? *CORPORATE GOVERNANCE ADVISOR*; September/October 2017 • Volume 25, Number 5
- Era Anagnosti, Colin Diamond, Maia Gez, Dov Gottlieb, and Danielle Herrick (2020) ; ESG Disclosure Trends in SEC Filings; *CORPORATE GOVERNANCE ADVISOR*, Volume 28, Number 6
- Cheri, Hasz, (2021). The U.S. oil and gas industry should be a leader and follow the EU's lead on ESG disclosure, Tulane University School of Law.
- Endrikat, J. (2015). Market reactions to corporate environmental performance related events: A meta-analytic consolidation of the empirical evidence. *Journal of Business Ethics*, 138(3), 535548-. <https://doi.org/10.1007/s105510-2598-015->
- Esty, D., & Cort, T. (2017). Corporate sustainability metrics: What investors want but don't get, *Journal of Environmental Investing*, 8(1), 143-. <https://cbey.yale.edu/sites/default/files/Corporate%20Sustainability%20Metrics%20-%20What%20Investors%20Need%20and%20Don%E299%80%9C%20Get.pdf>
- Kitzmueller, M., & Shimshack, J. (2012). Economic perspectives on corporate social responsibility. *Journal of Economic Literature*, 50(1), 5184-. <https://doi.org/10.1257/jel.50.1.51>
- Khan, M., Serafeim, G., & Yoon, A. (2015, March). Corporate sustainability: First evidence on materiality (Working Paper 15073-). <https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1073-15/14369106/pdf?sequence=1> King, A. A., & Lenox, M. J. (2001). Does it really pay to be green? An empirical study of firm environmental and financial performance. *Journal of Industrial Ecology*, 5(1), 105116-. <https://doi.org/10.1162/108819801753358526/>
- Gokce Mete, Transition of Global Governance of Energy and Extractive Sectors: Proliferation of Transparency & Accountability Initiatives, *OGEI* (2018), <https://www.ogel.org/article.asp?key=3765>
- Hanna Vizcarra, Climate-Related Disclosure and Litigation Risk in the Oil and Gas Industry: Will State Attorneys General Investigations Impede the Driver for More Expansive Disclosures?, 43 *VT. L.REV.* 733,744 (2019)
- Rezaee, Z., & Tuo, L. (2017). Voluntary disclosure of non-financial information and its association with sustainability performance. *Advances in Accounting*, 39, 4759-. <https://doi.org/10.1016/j.adic.2017.08.001>
- Yates-Smith, C. (2013). Socially responsible investment: Good corporate citizenship or hidden portfolio risk? *Law and Financial Markets Review*, 7(2), 112117-. <https://doi.org/10.5235/17521440.7.2.112/>



intensity (per unit of economic value or production). The Scope 3, if material, or if the company has set a GHG emissions target or goal that includes Scope 3 emissions, in absolute terms, not including offsets, and in terms of intensity.

In addition, the company would also require to disclose publicly set climate-related targets or goals if they have any, including progress toward those targets or goals and how the company is planning to meet those targets. These disclosures need to be reported for all years reported in financial statements.

All these disclosures are subject to internal control over financial reporting (ICFR) and hence need to be evaluated by businesses on an annual basis. These disclosures would be subject audits like the rest of information on annual financial statements information. However, Scope 1 and Scope 2 emissions would initially be subject to limited assurance and then reasonable assurance.

Furthermore, all proposed disclosures would be subject to Sarbanes-Oxley Sections 302 and 906 certifications and need management endorsement of disclosed information.

SEC proposed a phased implementation of above proposal based on companies filing status. These proposed regulation are presented for

public comments and inputs before finalized as part regulatory disclosure requirements.

Conclusion

Individual investors, Investment companies, valuations and rating agencies, etc are demanding to see the environmental, social and governance performance of the companies. They would like to compare companies performance on this area with their peers and companies targets. There are researches that shows a positive correlation between companies performances and management implemented practices, procedures, target setting, evaluation and performance reporting on environmental, social and governance.

There are a number of challenges on ESG reporting including lack of clear regulatory reporting requirement which could help to enforce required reporting factors, consistency, reliability and comparability of ESG information across different industries.

US securities and exchange commission is trying to address the investor's concern over companies ESG performance through setting a new accounting standard which requires certain disclosure on companies financial statements. ■

investment strategies (Esty & Cort, 2017).

Challenges on ESG data standards

Beyond above presented positive research results, there are some key questions on the role of ESG as a driver of corporate financial results that have not been answered: What specific ESG metrics affect financial outperformance and under what circumstances? Which ESG factors are dependent on each other? Do top-tier ESG scores lead to—or follow from—financial success? In other words: Is strong ESG performance best understood as a leading indicator of top-quality management, but not an important independent factor in determining financial results? Are ESG effects sufficiently consistent across sectors to enable comparisons between industries as well as among companies? Given these unanswered questions and the persistent critiques of ESG methodologies and data (Esty & Cort, 2017), investors have brought a very broad array of strategic approaches to sustainable investing (Cort, et al, 2020).

In the absence of established ESG metrics that clearly drive financial performance, investors must seek a wide range of information and develop bespoke methodologies to analyze the data that are available—and then transform their analyses into implementable investment decisions.

Measuring the social and environmental impact of a company or investment is an emerging area of study and practice. At an initial level, the measurement of impact is highly stakeholder dependent. Take, for example, an investment in job creation for a city. The city might be interested in measuring overall reduction in unemployment rates as a measure of job placement, whereas community activists might be more interested in changes in average wages as a measure of living standards. This subjectivity of measuring impact makes efforts to standardize the data more complicated. At a deeper level, there are also different expectations as to whether we can measure the input (e.g., the money or time invested in creating the hypothetical jobs program), the output (e.g., the direct output of the investment such as the number of job training courses made available), or the outcome (e.g., the impact on people or the environment such as jobs created or reduction in unemployment). While measuring outcome is generally desirable from an impact investor's standpoint, it is frequently costly and difficult to gather useful data on outputs. As a result, impact assessments are frequently a mix of input, output, and outcome metrics. Adding to the difficulties of impact assessment standards are important questions around attribution and multipliers. Attribution refers to the question of how much of the observed outcome is attributable to the input. In our example, if we observe a 1% drop in unemployment within the city, how much of that change can be attributed to the jobs program that we invested in? Multipliers refer to unintended consequences of our investment. Again, taking our example, perhaps the jobs program has the unintended consequence of increasing education rates and eventually

employment of the children of the previously unemployed (Cort, et al, 2020).

Additionally, Integrity and the correctness of ESG data must be proven and cannot be assumed. Thus, we believe that ESG data need to be validated or verified through: (a) government regulatory standards and review, (b) third-party auditing of the company producing the data—including by the established reporting platforms such as Global Reporting Initiative (GRI) or Carbon Disclosure Project (CDP).

The other challenge is the need for comparability between companies or assets within a class or sector focused on ensuring that comparisons address the critical issues within an industry. How do we compare ESG data between ExxonMobil and Royal Dutch Shell? How do we assess a bond issuance for renewable energy development against energy upgrades for a building portfolio (Cort, et al, 2020)?

New SEC proposed ESG disclosure requirement

US securities and exchange commission is trying to address the investor's concern over companies ESG performance through setting a new accounting standard which requires certain disclosure on companies financial statements. Investors have expressed that they need for more structured, reliable and comparable ESG information by listed companies and how they are addressing climate-related risks when doing their operations and developing their business strategy and financial plan.

On March 21, 2022 the Securities and Exchange Commission (SEC) issued a proposed climate disclosure rule that would require public companies to disclose their greenhouse gas (GHG) emissions and other climate change risks

The highlights on new SEC proposed rules contains required disclosures on climate-related impact and how companies are managing those. These disclosures include greenhouse gas (GHG) emissions. GHG emissions disclosure should include both direct and indirect emissions of greenhouse gases and they should be presented in metric tons of carbon dioxide equivalent (CO₂e). These include emissions from scopes 1,2 and 3. Scope 1 emissions are direct GHG emissions from operations that whether they are owned or alternatively controlled by the company. Scope 2 emissions are indirect GHG emissions from the generation of purchased or acquired electricity, steam, heat or cooling, etc that is consumed by direct operations of the company or the operations that are controlled by them. Scope 3 emissions are all indirect GHG emissions not otherwise included in a registrant's Scope 2 emissions, which could happen in the upstream and downstream activities of the company.

The company Scope 1 and Scope 2 GHG emissions should separately disclosed and presented both by disaggregated constituent greenhouse gases and in the aggregate, and in absolute terms and in terms of



Security Exchange Commission has taken a view toward disclosures based only on financial and short-term view of the materiality. While Security Exchange Commission acknowledge that definition of materiality may change in line with evolving standards of what investors deem necessary, it still does not consider it “mandatory need” (Cheri, 2021).

ESG impact on market performance

A number of academic empirical research have reported statistically relevant correlations between sustainability management practices, performance, policies, controls, disclosure, or business strategy and some sorts of financial success such as stock price, return on assets, or cost of capital (Ameer & Othman, 2012; Borgers et al., 2013; Cai & He, 2014; Dhaliwal et al., 2011; Endrikat, 2015; Kitzmueller & Shimshack, 2012; Kurapatskie & Darnall, 2013; Rezaee & Tuo, 2017; Yates-Smith, 2013).. Investor interests on corporate responsibility has emerged significantly over the past decade with a particular increase in interest in sustainability in the past few years.

Much of this interest coming from investors trying to align their portfolios with their values (whether those values are purely profit motivated or include some degree of values orientation and commitment to “doing good”). But the growth trend and the depth of interest also reflect empirical research from academics and practitioners that seem to show positive correlations between corporate sustainability and financial performance at least in some cases (Cort, et al, 2020).

Some of these studies, including Eccles et al. (2014), shows that high sustainability companies outperform their peers in both stock market and accounting results. Khan et al. (2015) found similar positive correlations with financial performance with a more focus on management practices regarding specific material ESG issues within sectors.

A number of empirical research have now been undertaken in both the academic and practitioner to test the correlation across a wide range sustainability assessments, and marketplace outperformance. Friede et al. (2015) conducted a meta-analysis of over 2,000 empirical studies and found that almost half showed a positive correlation, while only about 10% showed a negative correlation, with the remainder showing mixed or neutral results.

A team of Oxford University researchers and Arabesque Partners reviewed 190 academic studies that examined the business case for corporate sustainability—and found significant quantitative evidence that strong standards and top-tier ESG performance result in better operational results, lower costs of capital, and improved stock price performance (Clark et al., 2015). More recently, Alshehhi et al. (2018) reviewed 138 academic empirical studies from highquality journals and found that 78% report a positive correlation. Like the growing asset manager population integrating ESG into investment strategies, we believe that the evidence supports the hypothesis that some (but not all) dimensions of ESG leadership may translate into superior financial performance—and therefore would be a useful component of successful

ESG disclosure trends

Business continuity, risk management, employee health and safety, diversity and human capital, management, are ESG issues and topics that have become priorities recently and in 2020 such topics are frequently being addressed in US securities and Exchange Commissions (SEC) filings. These are unprecedented times, and companies are facing important issues as they navigate the current economic, political, and social climate (Era et al., 2020).

In 2020, employee welfare, health and safety and business continuity topics have presented the highlight in quarterly reports filed with SEC. For example, in the first quarter filing, 38 out of 50 top companies by revenue in the Fortune 100 (or 76%) included disclosure on employee health and safety. Nearly all of these disclosures referenced COVID-19 and measures companies were saying to protect and enhance employee welfare. Many companies also featured their business continuity planning in disclosures considering potential COVID-19 related disruptions (Era et al., 2020).

The recent survey on ESG reporting focused on 17 categories of common ESG related disclosures in annual reports. Every company surveyed increased its ESG disclosures in at least one category in their proxy statement between 2019 and 2020 and 42% also increased their ESG disclosure at least one category in their annual report between 2019 and 2020. The seven ESG topics on the rise in 2020 are:

- **Human capital management, corporate culture, ethical business practice, Board oversight of E&S issues, social impact/ community and E&S issues in shareholder engagement.**

In 2020, the largest increase in ESG disclosure arising from human capital management (HCM) . Overall, 45 of the 50 companies, surveyed (or 90%) incorporated some form of HCM disclosure in their 2020 annual reporting. In addition, 70% of surveyed companies demonstrated an increase in this type of disclosure from 2019. The more details on disclosure on this area include employee diversity, employee training and talent development and employee pay/benefits (Era et al., 2020).

- **The second topic that was on focus was environmental concerns. Nearly all companies surveyed (94%) showed environmental disclosure in their 2020 reports. Investment in sustainability, climate change, emission reduction goals and renewable energies were amongst the most topics reported on this area. Within the environmental disclosures, there was also a significant increase in the amount of quantitative disclosures. These were mainly including quantitative metrics such as greenhouse gas emissions reductions and renewable energy use.**
- **The third topic on focus was corporate culture. There was 28%**

increase in disclosure on corporate culture in 2020 reports.

Companies discussed about core values and importance of Board in forming culture were on these disclosures.

- **The other topics on focus were Board oversight of environmental and social issues, ethical business practices, social impact and community and environmental issues in shareholder engagements.**

This review explains that the trend towards increased ESG disclosure in SEC filings are in an upward move. Investors have progressively focused on and called for ESG disclosure, and companies should assess their investors' policies and deem engaging with investor in order to establish which ESG information about their company is at higher importance for them. However, once a company knows what to disclose to its investors base, the nuance is to carefully consider where to place the ESG disclosure. Not all these information need necessarily be disclosed in annual reports and investors expect that sustainability report on company website is also a good platform to disclose on ESG. In summary, the decision whether to include ESG information in annual report or instead provide it on a sustainability website is a nuanced one and should be made with care (Era et al., 2020).

Challenges on ESG reporting in different industries

While ESG disclosure demands have been, and continue to be, aimed at numerous industries, certain sectors such as fast fashion, automotive, oil, gas, and tech have to satisfy these demands more intensely. Among these industries, there are more demand on ESG reporting on companies within oil and gas industry. Adopted in 2016, the Paris agreement established an "enhanced transparency framework" that aims to disclose actions taken by its parties to mitigate climate change (Gokce, 2018). Another effort is the oil and gas initiative, an industry effort to comply with Paris Agreement's goal of limiting temperature rise to less than 2 C. Many companies including Exxon, Chevron and Occidental joined to this effort (Hanna, 2019).

Cheri believes that the US companies are willing to disclose the climate related information but the main issue is the lack of consistent reporting standard which makes it difficult to compare reports amongst oil industry. Also the other impediment for oil and gas companies is the threat of litigation due to inaccurate disclosure of information.

The main issue is the concept of materiality, which has defined by regulatory as defined in Security Exchange Commission rule 405, limits these required disclosure and has become a point of debate for ESG disclosure. If the standard of materiality is unnecessarily low, management's fear of exposing itself to substantial liability may cause it simply to bury the shareholder in an avalanche of trivial information.

ESG Reporting; Challenges and Future Pathway

Dr. Kasra Saad Mohammadi
Adjunct Faculty–University of Houston–Downtown

ESG



Introduction

Many public companies are being assessed and rated on their environmental, social and governance (ESG) performance by various individual investors, third party providers, rating, valuations and investment companies. Institutional investors, asset managers, financial institutions and other stakeholders are increasingly relying on these reports, rating to assess, and measure company ESG performance overtime compared to peers.

What is ESG?

ESG (environmental, social and governance) refers to three groupings of factors that can be used to measure the sustainability and ethical impacts of an investment in a company or business. These factors are used by financial services the future financial performance of companies.

The ESG factors listed below are not comprehensive. What makes an acceptable set of ESG criteria is subjective, and it might varies from industry to industry or business environments, so it is important

for investors and investment firms to do their own research to identify investments that match their own values.

Environmental criteria address how a company is performing in respect to the natural environment. Examples include air and water pollution, Animal treatment, Biodiversity, climate change impact/greenhouse gas emissions, deforestation, energy efficiency, fracking, methane emissions, plastics and nuclear energy, sustainable land use, waste management and water scarcity (Johnson, 2020).

Social criteria examine how a company manages relationships with its employees, suppliers, customers and communities where it operate: Employee relations, gender equality, health and safety, human rights, labor standards, working conditions etc (Johnson, 2020).

Governance deals with a company's leadership, executive pay, audits and internal controls and shareholder rights, anticorruption and bribery, Board independence, code of ethics, cybersecurity, executive pay, risk management, shareholder rights and tax transparency (Johnson, 2020).

آنچه توانسته ایم لطف خدا بوده است



شکوفایی اقتصادی

ثمره ۱ بسته با ۴ خدمت

بسته حمایتی بانک پاسارگاد همیشه راه گشاست

ضمانت نامه بانکی

تسهیلات ارزان قیمت

ارائه مشاوره بانکی

اعتبار اسنادی داخلی

کاهش بهای تمام شده تولید کالا و خدمات (با ارائه خدمات کارمزدی)، تسهیل در مبادلات و معاملات تجاری و امکان بهره مندی از تسهیلات مناسب، از مزایای این بسته حمایتی است.