فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۹، شماره ۱۳ ، تابستان سال ۱۴۰۰

معرفی مفهوم خردمندی در روانشناسی تربیتی و کاربردهای یادگیری آن با توجه به نظریه های آموزشی

اکبر محمدی[۱]، بهزاد شوقی[۲*]

چکیده

مفهوم خردمندی در متون فلسفی و دینی دارای قدمتی دیرینه است، اما از حدود دو سه دهه اخیر این موضوع وارد مباحث و پژوهش های تجربی در عرصه های مختلف روان شناسی شده است. نظریه پردازان مختلف با توجه به جهت گیری فلسفی خود و حیطه ای که در روان شناسی بر آن متمرکزند، به تعریف این مفهوم پرداخته اند، ولی تاکنون تعریف مورد توافقی پدید نیامده است. روان شناسی تربیتی نیز با بهره گیری از این مفهوم، نظریه ها و شیوه هایی کاربردی برای آموزش این توانمندی یا فضیلت ارائه کرده است. این مقاله به طور خلاصه، به معرفی اجمالی نظریه های جامع و جدید در این زمینه، نظریه تعادلی خردمندی، پارادایم خردمندی برلین، و مدل سه بعدی خردمندی پرداخته و به برخی نظرها و یافته ها در زمینه آموزش خردمندی اشاره کرده است.

واژگان کلیدی: خردمندی، پارادایم خرد برلین، نظریه های خردمندی، آموزش

[۱] استادیار روانشناسی، گروه روانشناسی تربیتی، واحد گرمسار، **دانشگاه آزاد اسلامی**، گرمسار، ایران (Psyhic2006@gmail.com)

[۲*] دانشجوی دکتری روانشناسی، گروه روانشناسی تربیتی، واحد گرمسار، **دانشگاه آزاد اسلامی**، گرمسار، ایران (b.shoghi@srbiau.ac.ir) (نویسنده مسئول)

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

مقدمه

از عهد باستان عقاید فلسفی و مذهبی بر خرد متمرکز بوده‌اند. در طول چند دهه گذشته، خرد علاوه بر رشته فلسفه توجه سایر حوزه های میان رشته ای رشته های دانشگاهی را نیز به خود جلب کرده است (هر چند این توجه کافی نیست). جای تعجب نیست که توافق چندانی پیرامون تعریف کلی خرد وجود ندارد، اگرچه به نظر می‌رسد بیشتر افراد درک شهودی از ویژگی‌های آن دارند (دلال[۳]، ۲۰۰۸). تاکاهاشی و اورتون[۴] (۲۰۰۵) معتقدند که تعاریف خرد باید از خودمحوری فرهنگی پیشگیری کنند و در عوض شامل شرح جامع فرهنگی گسترده از این مفهوم باشند. به این منظور تاکاهاشی و اورتون (۲۰۰۲) خرد را ترکیبی از دو ویژگی می‌دانند: ویژگی شناختی- تحلیلی (پایگاه داده دانش و توانایی‌های استدلال انتزاعی که در تئوری‌های غربی‌خرد غالب هستند) و ویژگی ترکیبی تعمقی و عاطفی (درک تعمقی، همدلی هیجانی و تعدیل هیجانی که در تئوری‌های شرقی خرد غالب هستند). با توجه به مطالعات کلیتون و بیرن[۵] (۱۹۸۰) پیرامون تئوری‌های ضمنی، خرد در غرب تلفیق ویژگی‌های شناختی، تعمقی و عاطفی است (آردلت و یاکوبز[۶]، ۲۰۰۹). بعد شناختی در این مدل خرد سه‌بعدی به تمایل برای دانستن حقیقت و درک کامل و عمیق زندگی با تأکید ویژه بر وجوه درون و میان‌فردی آن اشاره دارد (آردلت، ۲۰۰۰ب). این ضرورت دانش و پذیرش ابعاد مثبت و منفی ماهیت انسان، حدود ذاتی دانش و عدم قطعیت و غیرقابل پیش‌بینی بودن زندگی را نشان می‌دهد. برای دستیابی به چنین نگرشی به زندگی و شناخت انسان به تفکر تعمقی نیاز است که فراتر از خطاهای حسی رود (مکی و باربر[۷]، ۱۹۹۹؛ به نقل از سورانی و شوقی، ۱۳۹۶) و بر ذهنیت و تصورات غالب فرد که تمایل برای سرزنش دیگران و شرایط به خاطر خطاها و شکست‌های خود است برتری یابد (شروود[۸]، ۱۹۸۱). از این رو، بعد تعمقی خرد به توانایی برای درک پدیده‌ها و حوادث از چند دیدگاه و خود ارزیابی برای توسعه خودآگاهی و خودشناسی اشاره دارد. احتمالاً افرادی که بر ذهنیت و تصورات غالب‌شان غلبه می‌کنند مسئولیت اعمال‌شان را به عهده می‌گیرند و هم‌چنین واقعیت را به وضوح می‌بینند که این به آن‌ها امکان تشخیص خطاها و نقاط ضعف خود را می‌دهد. این احتمالاً فروتنی آن‌ها را افزایش می‌دهد، خودرأیی آن‌ها را کاهش می‌دهد و درک آن‌ها را از زندگی و به‌ویژه از شرایط انسانی بالا می‌برد (سیکزنت میهالی و راتاند[۹]، ۱۹۹۰). کاهش خودرأیی به نوبه خود منجر به عشق و علاقه به آرامش دیگران می‌شود که این همان بعد عاطفی خرد است (آچنبام و اورول[۱۰]، ۱۹۹۱). این مفهوم خرد به‌عنوان تلفیق ابعاد شناختی، تعمقی و عاطفی نسبتاً تنگ‌چشمانه است درحالی‌که مؤلفه‌های مهم تئوری‌های ضمنی و صریح غربی و شرقی خرد را حفظ کرده است (استرنبرگ و جوردن[۱۱]، ۲۰۰۵). در ادامه به بررسی کلیاتی راجب خرد در روانشناسی تربیتی و نظریه پردازان تربیتی پرداخته می شود.

پیشینه تاریخی خرد

هزاران سال است که خرد موضوع بحث فلاسفه، شاعران و نویسندگان مذهبی بوده است. "همه مردم، چه انسان‌های نخستین و چه انسان‌های متمدن، درصدد انتقال خرد به نسل‌های بعدی از طریق افسانه‌ها، داستان‌ها، آوازها و حتی نقاشی‌های درون غارها که قدمتشان به ۳۰۰۰۰ هزار سال قبل برمی‌گردد، بوده‌اند" (بیرن و سونسون[۱۲]، ۲۰۰۵: ۳). از سومری‌ها تا مصریان تا یونانیان باستان و تا فرهنگ‌های باستانی آسیا تا نویسندگان متعدد دوران رنسانس و تا همین روزگاران مدرن، ماهیت و شیوه خرد موضوع غنی بحث‌ها بوده است. باید درنظر داشت که معنا یا درک خرد در طول زمان ثابت نبوده است و با رشد و تکامل

3- Dalal
4- Takahashi & Overton
5- Clayton & Birren
6- Jacobs
7- Maki & Barber
8- Sherwood
9- Csikszentmihalyi & Rathunde
10- Achenbaum & Orwell
11- Jordan
12- Svensson

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

جوامع در طول تاریخ، معنای خرد نیز تغییر کرده است. مصریان باستان خرد را توصیه عملی برای زندگی روزمره می‌دانستند، درحالی‌که یونانیان خرد را معنای زندگی و ماهیت دنیای فیزیکی تعریف می‌کردند. نویسندگان یهودی و مسیحی خرد را موهبت ازلی خدا به انسان و دانش مرتبط با دنیای مادی می‌دانستند. تمامی این مکاتب خرد را با فرایند پیری ارتباط می‌دهند و آنرا بزرگ‌ترین مزیت افزایش سن و پیری می‌دانند. برای مثال بزرگان قبیله، روستا، کلیسا یا جامعه خرد دارند و به‌عنوان عاملان حفظ و انتقال خرد در تمامی نسل‌ها به مردم خدمت می‌کنند (ناسبام[13]، ۲۰۱۲). فرانسیس بیکن، جان لاک، ایمانوئل کانت و بسیاری از فلاسفه و محققان دیگر از قرون پانزدهم، شانزدهم و هفدهم معنای خرد را برای شمول استدلال استقرایی و دانش مشاهده‌ای بسط داده‌اند. باوجوداین، همان‌طور که بیرن و سونسون (۲۰۰۵) بیان می‌دارند، بنیان‌گذاران روان‌شناسی، به‌ویژه ویلیام جیمز و جان دیویی، در نوشته‌هایشان پیرامون ماهیت روان‌شناسی سخنی از خرد به میان نیاورده‌اند. عدم وجود خرد در حوزه‌های مطالعاتی علوم مختلف به تأثیر علوم زندگی به‌عنوان مدلی برای علوم‌اجتماعی که به موضوع خرد توجهی نکرده است یا مدلی که در آن هیجان برای فلاسفه و خداشناسان اهمیت دارد، نسبت داده می‌شود (ناسبام، ۲۰۱۲). توسعه تاریخی خرد از دوران باستان تا عصر مدرن صورت گرفته است. تمدن‌های باستانی مفهوم خرد را تولید کرده‌اند و یک پژوهش معروف مصری سرمنشأ آن می‌باشد، یعنی دستورالعمل تاهوتپ و ککمی[14]، تحقیق آکادیان[15]، یعنی شوراهای خرد؛ مجموعه ضرب‌المثل‌های سومریایی[16] و تحقیق ارامیک[17] مانند سخنان آهیکار[18]. باید درنظر داشت که این تحقیقات هزاران سال پیش انجام شدند (هال[19]، ۲۰۱۰). هال (۲۰۱۰)، بیشتر به بررسی تاریخی خرد، تقریباً بین سال‌های ۲۰۰ و ۸۰۰ قبل از میلاد، پرداخته است. زمانی که تمدن‌ها در شرق و غرب حول افرادی شکل می‌گرفتند که دارای اندیشه‌های نو بودند و ذهن بشر را به سمت خرد هدایت می‌کردند: سقراط، کنفوسیوس[20] و بودا (صص: ۲۳-۲۴). وجود این اندیشه‌های نو موجب گرایش و علاقه‌مندی فراوان به خرد شد. کلیتون و بیرن (۱۹۸۰)، نیز در زمینه خرد پژوهش‌های تاریخی انجام دادند و دریافتند که در قدیم هم سنت‌ها در مورد قابلیت‌هایی که باعث ایجاد خرد می‌شدند یا روش‌هایی که در انتقال خرد مؤثر بودند، توافق نداشتند.

چیستی و تعریف خرد

با توجه به پژوهش‌های جدید در زمینه خرد، می‌توان دریافت که هیچ تعریف پذیرفته شده‌ای از این مفهوم ارائه نشده است (کسلر و بیرلی[21]، ۲۰۰۷). پیشرفت و چند فرهنگی شدن جوامع منجر به ایجاد ماهیت سازمان‌های متنوع و مدرن امروزی شده است. درواقع این سازمان‌ها هستند که نیاز به ارائه یک تعریف جامع از خرد را پدید آوردند (آردلت، ۲۰۱۰: ۳۰۸). در سه دهه اخیر مطالعات زیادی پیرامون خرد در حوزه روان‌شناسی صورت گرفته است و تعاریف بسیار متفاوتی از خرد ارائه شده است. اگر چه تاکنون روان‌شناسان به اجماعی پیرامون نحوه تعریف خرد دست نیافته‌اند اما اکثر تعاریف پیشنهادی از خرد را می‌توان دقیقا به چهار دیدگاه تقسیم کرد (یانگ[22]، ۲۰۱۱). اول، خرد به صورت ترکیبی از ویژگی‌های شخصیتی (آردلت، ۲۰۰۰؛ کلیتون و بیرن، ۱۹۸۰) یا صلاحیت‌ها (بلاک و گلاک[23]، ۲۰۰۴؛ به نقل از سورانی، شوقی و فرهمند، ۱۳۹۶) تعریف می‌شود. گروه دیگر خرد را بصورت پیامدهای مثبت رشد انسان یا نهایت رشد روانی (اریکسون[24]، ۱۹۸۲) یا ظرفیت‌هایی

[13]- Nussbaum
[14]- Ptahhotep & Kegemni
[15]- Akkadian
[16]- Sumerian
[17]- Aramaic
[18]- Ahiqar
[19]- Hall
[20]- Confucius
[21]- Kessler & Bailey
[22]- Young
[23]- Block & Glock
[24]- Erikson

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

تعریف می‌کنند که پس از توسعه سطح بالاتر ساختار شناختی به وجود می‌آید (آرلین[۲۵]، ۱۹۹۰). سوم، خرد بصورت سیستم مشترکی از دانش مربوط به معنا و هدف زندگی یا دانش واقعیات اساسی زندگی تعریف می‌شود (بالتز، دیتمن کولی و دیکسون[۲۶]، ۱۹۸۴). گروه چهارم محققان موافقند که باید خرد را به طور گسترده‌تر تعریف کرد. خرد فرآیند واقعی است که زمانی که فرد بطور شناختی مولفه‌های مجزا را ترکیب می‌کند آغاز می‌شود و کل فرآیند خرد زمانی تکمیل می‌شود که تجسم واقعی تاثیرات مثبت خاصی برای خود و دیگران ایجاد می‌کند. در زندگی واقعی عوامل موثر در تجسم خرد ممکن است تنها در درون فرد نباشند. باید زمینه‌ها را نیز در نظر گرفت (استرنبرگ، ۱۹۹۸، ۲۰۰۳).

در ادامه به تعریف خرد از دیدگاه‌های مختلف می‌پردازیم:

تعریف خرد: دیدگاه‌های فلسفی و روان‌شناختی

خرد مفهومی است که از دوران باستان پیرامون آن بحث شده است و جایگاه محکمی در زبان روزمره دارد (کلیتون و بیرن، ۱۹۸۰). مفاهیم عمومی خرد بر توسعه مفاهیم پیچیده‌تر تأثیر می‌گذارند. فرهنگ لغت آکسفورد تعریف زیر را برای خرد ارائه می‌دهد و برخی واژه‌های مهم را بیان می‌دارد:

خرد- خردمند بودن، قضاوت صحیح (رولی[۲۷]، ۲۰۰۶).

واژه‌های مرتبط: موشکافی، تشخیص، بینش، هوش، قضاوت، زیرکی، زکاوت، حس، هوشمندی، درک (هاکر و کولی[۲۸]، ۱۹۹۸: ۴۷۷).

این کار در سال‌های اخیر توسط محققان مختلف رشته روان‌شناسی ادامه پیدا کرده است. اگرچه یکی از مهم‌ترین مشغله‌های فکری آن‌ها تعریف خرد با هدف توسعه طراحی مقیاسی برای سنجش پیشرفت آن بوده است اما برخی از بحث‌هایشان پیرامون ماهیت خرد جالب است؛ مثلاً، (سیکزنت میهالی و راتاند، به نقل از استرنبرگ، ۱۹۹۰) اظهار می‌دارند خرد سه بعد معنایی مهم دارد:

۱. یک فرایند شناختی یا روش دانستن.

۲. فضیلتی که در آن خرد بهترین راهنما برای فضیلت متعالی می‌شود و متقاعدکننده‌ترین راهنما برای عمل است.

۳. مصلحت فردی، به این معنا که تجربه ذاتاً با ارزشی است که بیشترین لذت و شادی را به همراه دارد.

مجدداً این تعریف رابطه بین خرد و دانش، نقش خرد در مصلحت عموم و ماهیت عملی یا عملگرای خرد را نشان می‌دهد. همچنین بعد دیگر آن است که خرد، تجربه ذاتاً با ارزشی است یا به‌عبارت‌دیگر، کاربرد خرد به نفع خردمند است-خرد کاملاً نوع‌دوستانه نیست.

بک[۲۹] (۱۹۹۹) دیدگاه‌های مختلف خرد را ترکیب می‌کند و بیان می‌دارد خرد شامل آگاهی بکار رفته توسط خود فرد برای برقراری موفق ارتباط با محیط است. در یک زمینه مدیریتی می‌توان از چنین تعریفی به‌آسانی برای دستیابی به مزیت رقابتی و حفظ آن در عرصه‌های سازمانی و بازار استفاده کرد.

مفاهیم روزمره و ادبیات فلسفی و مذهبی بیان می‌دارند که فرد خردمند یا فردی که خرد دارد:

- دانش زیادی دارد.
- تمایل دارد مشکلات را از دیدگاه بلندمدت گسترده‌تری ببیند.
- همه چیز را در زمینه مربوط به خود می‌بیند.
- در استفاده از دیدگاه‌های چندگانه چند سهام‌دار انعطاف‌پذیر است.

[25]- Arlin
[26]- Baltes, Dittmann-Kohli & Dixon
[27]- Rowley
[28] -Hawker & Cowley
[29]- Beck

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

- عدم ابهام در زندگی و حدود دانشش را تشخیص می‌دهد.
- در انواع راه‌حل‌هایی که ارائه می‌دهد، محتاط و انعطاف‌پذیر است (بالتز و استادینگر، ۲۰۰۰).

تعریف خرد: دیدگاه‌هایی از ادبیات مدیریت اطلاعات و سیستم‌ها، مدیریت دانش و مدیریت

روش دیگر برای تعریف خرد بازگشت به سلسله مراتب اطلاعات یا DIKW است (زلنی[۳۰]، ۱۹۸۷). زلنی (۱۹۸۷) تفاوت بین داده، اطلاعات، دانش و خرد را به‌صورت داده‌های مربوط به ندانستن، اطلاعات مربوط به دانستن چیزها، دانش مربوط به دانستن نحوه و خرد مربوط به دانستن دلیل توضیح می‌دهد. جدول ۱ نیز برخی دیگر از تعاریف داده، اطلاعات، دانش و خرد را از اکوف (۱۹۸۹) و بیرلی، کسلر و کریستنسن[۳۱] (۲۰۰۰) نشان می‌دهد. این جدول دو نکته مهم را نشان می‌دهد. اولاً واضح است که نویسندگان متفاوت تعاریف کمی متفاوت از این واژه‌ها داشتند. بررسی دقیق‌تر ادبیات مدیریت دانش نشان می‌دهد که این مطلب مخصوصاً برای تعریف دانش صحت دارد. دوما، تعاریف با هم ارتباط دارند چون هر تعریف از خرد که به دانش اشاره دارد به تعاریف عملی دانش بستگی دارد. چون دانش یک مفهوم اغفال‌کننده را اثبات کرده است (جاشاپارا[۳۲]، ۲۰۰۴؛ کاکابادسه[۳۳] و همکاران ۲۰۰۳؛ دی[۳۴]، ۲۰۰۵).

جدول ۱- برخی از تعاریف داده، اطلاعات، دانش و خرد (رولی، ۲۰۰۶)

	زلنی (۱۹۸۷)	آکوف (۱۹۸۹)	بیرلی و همکاران (۲۰۰۰) (بعد از بلوم[۳۵]، ۱۹۵۶)
داده	هیچی نمی‌دانیم	سمبل‌ها	حقایق خام
اطلاعات	می‌دانیم چه چیزی	داده‌هایی که پردازش می‌شوند تا به‌کار گرفته شوند، به سوال‌های چه کسی، چه چیزی، کجا و کی پاسخ می‌دهد.	داده‌های مفید و معنادار
دانش	می‌دانیم چگونه	کاربرد داده و اطلاعات؛ به سوال‌های چگونه پاسخ می‌دهد.	درک روشنی از اطلاعات
درک		درک چرایی	
خرد	می‌دانیم چرا	ارزیابی درک	کاربرد دانش برای تعیین و کسب اهداف
روشن‌فکری	رسیدن به حس حقیقت، حس درستی و اشتباه، داشتن حسی که مورد قبول اجتماع و محترم و مورد تأیید باشد.		

نقش‌های خرد

خرد حداقل ۵ نقش مهم دارد که اکثر این نقش‌ها با حوزه‌های تجارب انسان ارتباط دارند.

[30]- Zeleny
[31]- Christensen
[32]- Jashapara
[33]- Kakabadse
[34]- Day
[35]- Bloom

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

۱. خرد به فرد توانایی حل مسائل مبهم و دشوار و بکارگیری این راه‌حل‌های خود را در زندگی می‌دهد. از این‌رو، این برنامه-ریزی در زندگی نامیده می‌شود. این موقعیت‌ها شامل توانایی‌ها و شناخت درون‌فردی یا میان‌فردی هستند. برای اخذ تصمیمات مهم، فرد باید بر موانع ناشی از تجارب تاریخی و سنش و هم‌چنین موقعیت‌های غیرعادی غلبه کند. بنابراین، او باید احساسات، نیازها و توقعاتش را بررسی کند و ضمناً نیازهایش را از توقعات دیگران تفکیک کند، او باید روابط انسانی مناسبی از جمله اشکال اجتماعی حل تعارض‌ها، بیان تمایل برای پذیرش مشاوره‌ی دیگران و مواجهه با فرآیند دشوار تغییر و رشد را ایجاد کند.

نقش دوم خرد، راهنمایی و مشاوره‌ی دیگران است. این نقش تاریخ طولانی دارد. یکی از نمونه‌های این نقش، تصمیم سلیمان برای تشخیص مادر واقعی نوزاد با استفاده از دستورالعمل‌هایی است که بخشی از اکثر فرهنگ‌ها را تشکیل می‌دهند (روئیسل[۳۶]، ۲۰۰۵).

نقش سوم خرد، مدیریت جامعه است. بنابراین خرد تاریخی معمولا با مدیریت مسائل عملی جامعه ارتباط دارد. بنابراین، انتظار می‌رود افراد بالغ که در حل مشکلات مختلف تجربه دارند و می‌توانند قیاس‌هایی انجام دهند باید در مواجهه با مشکلات عملی جامعه موفق شوند. به همین دلیل، شال[۳۷] (۸-۱۹۷۷) تصور می‌کند نقش‌های شناختی بالاتر معمولا با تلفیق و کاربرد دانش قبلی ارتباط دارند.

نقش چهارم خرد، تلاش برای درک و نگاه اجمالی به زندگی است. طبق یافته‌های اریکسون، افراد مسن زندگی‌شان را طبق شاخصی که برای آنها مناسب‌تر به نظر می‌رسد، می‌سنجند. از نظر شال، فرآیندهای شناختی در دوران پیری خود تعمق محور پیرامون زندگی فرد هستند، چه تاکید بر ارزیابی تجربه با مدیریت نسل‌های آینده باشد و چه درک زندگی این خود تعمقی‌ها نقش مهمی در عملکرد فکری و تطبیقی فرد در دوران پیری داشته باشند (روئیسل، ۲۰۰۵).

نقش پنجم خرد، جست‌وجو برای معنای زندگی است. این نقش فرضیه‌ی فلسفی و نظری دارد. اگر چه این نقش خرد امروزه در زندگی عموم مردم شناخته شده نیست اما در آینده توجه زیادی را بخود جلب خواهد کرد. این بویژه به خرد معنوی اشاره دارد که قابل تفکیک از سایر اشکال نیست. بنابراین، سطح درونی فرد که برای ترویج خرد تفکیک‌ناپذیر است، با رشد معنوی او ارتباط دارد. بنابراین می‌توان گفت خرد معنوی شامل فرآیندهایی است که مشخصه‌ی سایر نقش‌های خرد نیز می‌باشند. کواک[۳۸] (۲۰۰۳) مدل ۳ سطحی کیفیت زندگی را ارائه کرد که در آن معنای زندگی به عنوان تعدیل‌کننده‌ی فکری عمل در راس این مدل قرار دارد. او توجه ویژه‌ای به معنویت کرده است و بر ضرورت بررسی پدیده‌هایی مانند خرد، صداقت، مهربانی، خودداری، طنز، تواضع، بخشندگی و دیگران و هم‌چنین انتقال ارزش اصلاح روانی، روان‌درمانی، پیشگیری روانی و بهینه‌سازی روانی فرد تاکید کرده است (روئیسل، ۲۰۰۵). هیچ یک از این نقش‌های خرد از یکدیگر مجزا نیستند. روابط نزدیکی میان این نقش‌ها وجود دارد و بنابراین پیشرفت در یک حوزه غالباً پیشرفت در حوزه‌ی دیگر را تسریع می‌کند. در مطالعه‌ی خرد، اشکال مختلف تفکر باید به دلایل زیر در تعاریف خرد موجود باشند: ۱. حداقل در اکثر تئوری‌های پیرامون خرد برخی باورهای دیالکتیک یا نسبیتی بخشی از قضاوت‌های خردمندانه هستند. ۲. به عنوان یک قانون، آنها در مفاهیم روان‌شناختی هوش عملی و اجتماعی ارائه نشده‌اند و بنابراین باید امکان تفکیک خرد را از سایر اشکال تطبیق روانی فراهم کنند (روئیسل، ۲۰۰۵).

طرح تئوری ذاتی تا جدی خرد

رابینسون (۱۹۹۰) بیان می‌دارد که بخش مهم خرد دانش ارزش‌ها، اولویت‌ها و اصول فردی است. بنابراین، تصادفی نیست که اولین مجموعه‌ی مقالات پیرامون اخلاق تحت عنوان خودشناسی باشد. زمانی که فردی خردمند باشد، خرد آگاهی از ابزارها و اهداف صحیح فعالیت انسانی را که می‌تواند شامل شیوه‌های کسب و کار باشد به همراه می‌آورد. ارزش‌ها و اولویت‌ها و اصول

[36]- Ruisel
[37]- Schale
[38]- Kovac

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

مهم در مفهوم واقعی تعیین می‌کنند ما واقعا چه کسی هستیم و این ارزش‌ها و اهداف هستند که سازمان‌ها را هدایت می‌کنند و مهم‌ترین عوامل در شکل‌دهی هویت سازمان هستند. در صورت ایده‌آل، رهبران و اعضای سازمان نه تنها از ارزش‌ها، اولویت و اصول هدایت‌کننده‌ی اعمال سازمان آگاه هستند بلکه اعضای سازمان می‌توانند به این درک برسند که راهنماهای مناسبی برای عمل اخلاقی انسان بطور کلی وجود دارد. این طرز فکر نشان می‌دهد خرد استفاده‌ی رهبر از دانش را در اخذ تصمیم درست هدایت می‌کند (بیرلی و همکاران، ۲۰۰۰). استرنبرگ (۱۹۹۸، ۲۰۰۰، ۲۰۰۳) تئوری توازن خرد را به عنوان یکی از مولفه‌های رهبری در سازمان ارائه داده است. تئوری توازن خرد دیدگاه دقیقی پیرامون فعالیت‌های رهبری است که در آن رهبران سازمان‌ها باید ماهرانه منافع افراد مختلف از جمله خود، پیروان‌شان و سازمان‌های خود را متوازن کنند (استرنبرگ ۲۰۰۳: ۳۹۵). تئوری ذاتی تا جدی پیشنهادی نشان می‌دهد قبل از اینکه رهبران عملکرد خردمندانه‌ای داشته باشند باید از خرد و وجودش در افکارشان به عنوان یک توانایی آگاه باشند (جونز[۳۹]، ۲۰۰۵؛ به نقل از شوقی و ترابیان، ۱۳۹۶). این‌طور استدلال می‌شود که خرد یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های رهبران برای رهبری کارآمد در سازمان‌ها است (استرنبرگ، ۲۰۰۳). یک دیدگاه فلسفی مهم به خرد این است که خرد شامل درک فکری و نگرش به ابزارها و اهداف زندگی واقعی است (بلنچارد[۴۰]، ۱۹۶۷). پس از مطالعه‌ی فلسفه‌های کنفسیوس و سقراط، بک (۱۹۹۹) به این نتیجه می‌رسد که خرد شامل دانش حقیقت و عمل برای انجام کار خوب است. خرد توانایی تمییز ویژگی‌های درونی، روابط و فراتر نگریستن از زندگی است (میریام[۴۱] و وبستر، ۱۹۹۳؛ به نقل از شوقی و نژادی پیله‌رود، ۱۳۹۵). ظاهرا خرد یکی از توانایی‌های ذاتی انسان است. با وجود این، این توانایی در هر یک از افراد متفاوت است. بنابراین مهم‌ترین تشخیص، تشخیص خود فرد، همان‌طور که افلاطون بیان می‌دارد، به عنوان خودشناسی از طریق درون‌نگری است (گاترای[۴۲]، ۱۹۵۹). کاوی[۴۳] (۱۹۸۹) به مفهوم مکملی که سطح جدید تفکر و رویکرد درونی–بیرونی است که با درونی‌ترین بخش خود از جمله پارادایم‌ها، منش و انگیزه‌های فرد آغاز می‌شود، اشاره دارد. اخیراً پژوهش‌های تخصصی در زمینه‌ی نقش خرد در رهبری صورت گرفته است. بررسی ادبیات سازمانی و مدیریت توسط بیر و نینو (۱۹۹۸) نشان داد تنها دو مقاله پیرامون خرد نوشته شده است. عدم وجود مطالعات مربوط به خرد در رهبری در سازمان‌ها منجر به این شد که اسریوستوا و کوپریدر[۴۴] (۱۹۹۸: ۳) این‌طور بیان کنند: "دقیقا همین اکنون است که بیشتر از قبل نیاز به خرد را احساس می‌کنیم اما ظاهراً و بطور متناقض خرد موجود بسیار کم است".

دیدگاه‌های مختلف به خرد نگرش‌های مهمی را در ارتباط با اهمیتش به عنوان نقش فرآیند رهبری نشان می‌دهند. ویل[۴۵] (۱۹۹۸) خرد را طرز فکر و بودن ضمن پشت سر گذاشتن موقعیت‌ها و مشکلات همواره متغیر و توانایی برای عمل خردمندانه در ارتباط با آنها تعریف می‌کند. مفهوم خرد به عنوان توانایی برای عمل در موقعیت‌های متغیر توسط سازه‌ی خرد ویک[۴۶] (۱۹۹۸) به عنوان سازه‌ای که دانش و تردید را متوازن می‌کند، تایید می شود. از نظر ویک (۱۹۹۸) جوهره‌ی خرد درک این است که کل دانش جایزالخطا است و عمل بر اساس ترکیب آمادگی، انعطاف‌پذیری و حاضر جوابی به عنوان جایگزینی برای دانش لایتناهی عمل می‌کند. خرد به رهبران امکان می‌دهد به محیط‌های سازمانی پویا با اطمینان و تمایل محتاطانه روبرو شوند تا در پاسخ به عوامل موقعیتی بهتر شوند. پژوهش‌ها چند متغیر یا فعالیت‌هایی را نشان داده‌اند که با وجود خرد ارتباط دارند:

39- Jones
40- Blanchard
41- Miriam
42- Guthrie
43- Covey
44- Srivastva & Cooperrider
45- Weil
46- Weick

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

۱- یادگیری از ایده‌ها و محیط (استرنبرگ، ۱۹۹۰، ۱۹۹۸) (که بالتز و استادینگر، ۲۰۰۰ آن را زمینه تجربی–تسهیل-کننده می‌نامند). رهبران خردمند به سطح بالای آگاهی از عوامل محیطی، زمینه‌ای و روابط این عوامل با هم می‌رسند (مشابه ویک، ۱۹۹۸، عامل آمادگی).

۲- قضاوت یا تشخیص (بالتز و استادینگر، ۲۰۰۰). رهبران خردمند به درک بالای توانایی فردی خود برای انتخاب یا تمییز و قدرت انتخاب دیگران می‌رسند.

۳- کاربرد اطلاعات در روابط (هالیدی و چندلر، ۱۹۸۶). رهبران خردمند ارزش تفکر و عمل را از دیدگاه درونی کنترل با آگاهی کامل از احتمال پیشگویی‌های صادقانه و معطوف به خود در واکنش به حوادث می‌دانند.

۴- عفت اجتماعی (هالیدی و چندلر، ۱۹۸۶) در ارتباط با چند عامل بیان شده توسط اسمیت و بالتز، ۱۹۹۰). رهبران خردمند همواره هنگام تعامل با دیگران دید بازی دارند.

۵- تلاش برای دستیابی به مصلحت عموم (بالتز و استادینگر، ۲۰۰۰). رهبران خردمند بر اساس فرضیه‌ی جامعیت در تبادل اطلاعات و هدف‌گذاری درک و عمل می‌کنند.

۶- توازن منافع خود، دیگران و سازمان (استرنبرگ، ۱۹۹۸، که اسمیت و بالتز (۱۹۹۰) آن را نسبیت‌گرایی می‌نامند). رهبران خردمند بر اساس این تصور که منابع فراوانی هنگام تعیین برنامه‌های عملی و پاداش‌های احتمالی وجود دارد، درک و عمل می‌کنند.

۷- توانایی استدلال (بالتز و استادینگر، ۲۰۰۰). رهبران خردمند افکار و تعاملات شخصی خود را با صداقت، منطق و استدلال پردازش می‌کنند. می‌توان حالت‌های درونی ویژه یا مولفه‌های خرد را از این فعالیت‌های مهم برای طرح تئوری ذاتی تا جدی خرد اقتباس کرد (جونز، ۲۰۰۵؛ به نقل از عطارنیا، شوقی و نویدی، ۱۳۹۶).

می‌توان از درک فلسفی خرد و مولفه‌های خرد این تئوری را اقتباس کرد. گام اول در طرح این تئوری خرد، تشخیص این است که خرد یک ویژگی ذاتی است که عمیقاً در افراد نهفته است. بنابراین افراد برای دستیابی به خرد باید عمیقاً به خود نگاه کنند و بفهمند که خردشان روشی برای کاربرد صحیح دانش است. سپس، از طریق هدف‌شان از دانش و هوش در رفتارهایشان طبق تئوری توازن خرد استفاده کنند (استرنبرگ، ۱۹۹۸، ۲۰۰۰). تئوری ذاتی تا جدی بیان می‌دارد که ۷ مولفه‌ی ویژه‌ی حاصل از مولفه‌های خرد که توسط پژوهش‌های قبلی و فرآیند خودشناسی اقتباس شده‌اند، وجود دارد. ۷ مولفه‌ی حالت درونی اقتباس شده از مولفه‌های خرد در ادبیات عبارتند از: سطح بالای هوشیاری، قدرت انتخاب، کنترل درونی، آگاهی از پیشگویی‌های صادقانه، جامعیت، فراوانی و فرآیند تصمیمی که تحت کنترل صداقت، منطق و استدلال است. ایجاد همزمان صفت‌هایی که لاتانز و آولیو[47] (۲۰۰۳؛ به نقل از شوقی و رادنیا، ۱۳۹۶) از آنها برای توصیف رهبری کارآمد استفاده می‌کنند، اهمیت این مولفه‌ها یا ویژگی‌های خرد را نشان می‌دهد. مولفه‌های حالت درونی خرد، به عنوان افکاری عمل می‌کنند که فرد خردمند باید قبل از عمل آنها را در نظر بگیرد. تعریف مفهوم هر یک از این مولفه‌ها در بخش زیر ارائه شده است:

سطح بالای هوشیاری

تعریف عملی سطح بالای هوشیاری آگاهی دائمی از حوادث زندگی فرد است. افراد زمانی خردمند می‌شوند که به سطح بالای هوشیاری برسند و از ویژگی‌های خود و روابط کل اشکال زندگی آگاه شوند. این تعریف هوشیاری بالا، شامل مفهوم هوشیار بودن یعنی دانستن اعمال، مقاصد و شخصیت و احساس تعهد برای عدالت و انصاف است (میریام وبستر، ۱۹۹۳؛ به نقل از شوقی و عسگرانی، ۱۳۹۵). بنابراین، می‌توان تصور کرد که افراد خردمند با سطح هوشیاری بالا فکر و عمل می‌کنند (جونز، ۲۰۰۵؛ به نقل از شوقی و فرشاد، ۱۳۹۶). تجارب هوشیاری بالا غالباً از طریق دفعات مکرر درون‌نگری حاصل می‌شوند (بک،

[47]- Luthans & Avolio

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

۱۹۹۹؛ روتنبرگ[۴۸]، ۱۹۹۳). مشاهده‌ی آگاهانه‌ی رفتار انسان نمونه‌ای از عملکرد افرادی با سطح بالای هوشیاری است. با وجود این، همیشه این افراد به سطح بالای هوشیاری نمی‌رسند (هوکینز[۴۹]، ۲۰۰۲؛ به نقل از شوقی و فرشاد، ۱۳۹۶).

قدرت انتخاب

افراد خردمند از طریق درون‌نگری به این باور می‌رسند که آنها دارای ویژگی ذاتی هستند که می‌توان آن را قدرت انتخاب نامید. مشخصه‌ی مفهوم قدرت انتخاب مجموعه‌ای از ویژگی‌های ذاتی افراد است که به آن‌ها امکان فکر مستقیم و امکان انتخاب رفتارهایشان را می‌دهد. به عبارت دیگر، کاربرد قضاوت خوب در تعیین اعمال است (مکسول[۵۰]، ۱۹۸۴). البته ممکن است انتخاب‌ها آگاهانه یا ناآگاهانه باشند و برخی افراد قدرت انتخاب خود را سرکوب می‌کنند و برخی از آن استفاده می‌کنند. یک فرد خردمند می‌داند که انتخاب‌ها ویژگی خاصی از زندگی را برای اخذ تصمیمات فردی تشکیل می‌دهند و یک فرد باید با انتخاب‌هایی که می‌کند، زندگی کند. بنابراین، هنگام انتخاب داشتن هوشیاری کامل خردمندانه است و افراد خردمند می‌دانند که انتخاب ناآگاهانه انتخاب اشتباهی است. زمانی که فرد خردمندی متوجه می‌شود انتخابی کرده است یا نتوانسته انتخابی کند که از هدفش در زندگی پشتیبانی می‌کند، آن را می‌پذیرد و انتخاب‌های صحیح می‌کند. آن‌هایی که آگاهانه قدرت انتخاب خود را سرکوب می‌کنند یا از آن استفاده می‌کنند ممکن است این کار را برای سرزنش دیگران بخاطر کیفیت زندگی خود انجام دهند و بخواهند نقش یک قربانی را بازی کنند (جونز، ۲۰۰۵؛ به نقل از شوقی و مقدمی‌پور، ۱۳۹۶). قدرت انتخاب فرد در صورت کاربرد آگاهانه یا ناآگاهانه فلسفه‌ی زندگیش را تعیین می‌کند. منظور از این جمله این نیست که فلسفه‌ی زندگی انتخاب ساده‌ای است. در واقع تعیین آگاهانه‌ی فلسفه‌ی زندگی معمولا شامل کار از طریق فرآیند تصمیم‌گیری پیچیده است. باید از قدرت انتخاب در این فرآیند تصمیم‌گیری استفاده کرد. هر انتخابی در فرآیند تصمیم‌گیری پارامترهای مرحله‌ی بعدی فرآیند را تعیین می‌کند. انتخاب نهایی فرآیند تصمیم را اجرا می‌کند یعنی انتخاب نهایی تعیین فلسفه‌ای است که فرد برای هدایت زندگی خود انتخاب می‌کند. انتخاب‌های آگاهانه منجر به توجه مسئولانه به افراد دیگری که تحت تاثیر این انتخاب قرار می‌گیرند، می‌شود. فرد خردمند می‌داند که تمام افراد قدرت انتخاب دارند و او آنها را به استفاده از قدرت انتخاب تشویق می‌کند. او به دقت بر انتخاب سایرین تاثیر می‌گذارد و می‌داند اگر بخواهد بر انتخاب‌هایی که دیگران می‌کنند، تاثیر بگذارد و آن‌ها را کنترل کند، ممکن است بعدا بخاطر تجاربی که برای آن افراد بدست می‌آید، سرزنش شود. با وجود این، فرد خردمند می‌داند همواره می‌تواند نحوه‌ی واکنش به انتخاب‌های دیگران را انتخاب کند. بخش مهم فلسفه‌ی فرد باورش به این است که چه چیزی یا چه کسی زندگیش را کنترل می‌کند. بنابراین انتخاب مرکز کنترل تصمیم مهمی در تعیین فلسفه‌ی فرد است (جونز، ۲۰۰۵؛ به نقل از شوقی و میری‌کرمانشاهی، ۱۳۹۶).

قدرت انتخاب و مرکز کنترل

مفهوم مرکز کنترل انتخاب‌های موجود برای یک فرد را با توجه به مکان کنترل نحوه‌ی واکنش به رویدادهای زندگی نشان می‌دهد (روتر[۵۱]، ۱۹۶۶). انتخاب‌ها آنهایی هستند که نحوه‌ی واکنش فرد به وقایع زندگیش را کنترل می‌کنند و به دلیل نیروهای خارجی در مقابل نیروهای داخلی او هستند. مرکز کنترل خارجی: فرد معتقد است نیرو ها یا حوادث خارجی فراتر از کنترلش دلیل حوادث زندگیش صرف نظر از واکنششان به رویدادها است. مرکز کنترل داخلی: فرد معتقد است با انتخاب واکنش‌های صحیح به حوادث خودش مسئول حوادث زندگیش می‌باشد. منطق نشان می‌دهد فرد خردمند یک دیدگاه مرکز کنترل درونی را برای خود انتخاب می‌کند چون فرد خردمند می‌داند این انتخاب‌ها نهایتاً پیامدهای زندگیش را تعیین می‌کنند، یعنی فرد خردمند واکنشش را به حوادث خارجی غیرقابل کنترلش انتخاب می‌کند و اجازه نمی‌دهد حوادث خارجی

[48]- Rothenburg
[49]- Hawkins
[50]- Maxwell
[51]- Rotter

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

زندگی او را هدایت کنند. با وجود این، فرد خردمند می‌داند ممکن است انتخاب آگاهانه یا ناآگاهانه‌ی دیگران استفاده از یک مرکز کنترل خارجی باشد. آن‌هایی که مرکز کنترل خارجی را انتخاب می‌کنند تمایل دارند قربانی شوند و رهبران خردمندی نمی‌شوند. باید خاطر نشان کرد که فرد خردمند ممکن است ادعای یک مرکز کنترل خارجی را انتخاب کند، بویژه زمانی که این دیدگاه در یکی از موقعیت‌های مهم زندگیش مفید باشد (جونز، ۲۰۰۵؛ به نقل از شوقی، ۱۳۹۶). افراد بسیار آگاهی که از دیدگاه مرکز کنترل داخلی استفاده می‌کنند می‌دانند ابزارهای کنترلشان از طریق انتخاب‌های پیش‌گستر و انتخاب‌ها در پاسخ به حوادث خارجی است. انتخاب فرد برای عمل از دیدگاه مرکز کنترل داخلی یا خارجی پیش‌گویی صادقانه‌ای را مطرح می‌کند که تاثیر آن مرکز کنترل را در انتخاب‌های بعدی فرد حفظ می‌کند (جونز، ۲۰۰۵؛ به نقل از شوقی، ۱۳۹۶).

آگاهی از پیشگویی صادقانه

پیشگویی صادقانه بر اساس افسانه‌ی یونانی "اثر پیگمالیون" است (لوینگستون[۵۲]، ۱۹۶۹). این مفهوم بیان می‌دارد پس از انتخاب، فرد به نتایج پیش‌بینی شده‌ی آن انتخاب متعهد می‌شود و در این صورت احتمال اینکه این پیش‌بینی‌ها تحقق یابند بیشتر می‌شود. پیش‌گویی صادقانه نشان می‌دهد فردی که انتخاب می‌کند به دنبال اطلاعاتی است که تایید کند انتخاب صورت گرفته انتخاب درستی بوده است. و زمانی که فرد تمایل دارد به شیوه‌هایی که تصور می‌کند طبق انتخاب صورت گرفته هستند رفتار و عمل کند بنابراین، هماهنگی میان رفتار و عمل را افزایش می‌یابد. پیش‌گویی صادقانه زمانی تحقق می‌یابد که فرد طبق یکی از دیدگاه‌های مرکز کنترل عمل کند. با محقق شدن پیش‌گویی در این صورت باورها و رفتارهای فرد تقویت می‌شوند. این تقویت تغییر انتخابی را که در آن فرد مکان کنترل را می‌بیند چه انتخاب آگاهانه باشد و چه ناآگاهانه دشوار می‌کند. زمانی که فردی مرکز کنترل خارجی را انتخاب می‌کند و برای مدتی از این دیدگاه استفاده می‌کند در باورش به قدری راسخ می‌شود که فرد کنترلی بر زندگیش ندارد و زندگی را قسمت می‌داند. بنابراین، برای اجتناب از کنترلی نداشتن بر سرنوشت، فرد باید آگاه شود که عمل با هوشیاری بالا انتخابی است که می‌تواند توسط هر فردی صورت گیرد. پس از آگاهی او از هوشیاری بالا به عنوان گزینه‌ای که هرگز نتوانسته به ناآگاهی از هوشیاری بالا یا کاملا مطمئن بودن از قدرت انتخاب‌اش برگردد آگاه می‌شود. با وجود این، برخی افراد ممکن است ادعا کنند از قدرت انتخاب آگاه نیستند چون نمی‌خواهند مسئولیت تصمیمات و اعمالشان را قبول کنند (جونز، ۲۰۰۵؛ به نقل از صفرپور و شوقی، ۱۳۹۶).

انتخاب‌های اصلی

انتخاب اصلی برای تمام افراد این است که امکان هوشیاری بالا را تشخیص دهند. زمانی که فردی تواناییش را برای عمل با هوشیاری بالا تشخیص می‌دهد و انتخاب می‌کند، او باید مسئولیت قدرت انتخاب خود را بپذیرد و از قدرتش برای انتخاب عمل از دیدگاه مرکز کنترل درونی استفاده کند. پس از اینکه فرد خردمند هوشیاری بالا را تجربه می‌کند، نیاز به انتخاب اصلی "می‌خواهم چه نوع فردی شوم" را تشخیص خواهد داد. مهم‌ترین انتخاب‌ها در پاسخ به این سوال، فرد کلی یا فردی انحصاری بودن است. افراد کلی می‌دانند که کل مراحل زندگی با هم ارتباط دارند. آنها تمام زندگی را در افکار و تصمیماتشان در نظر می‌گیرند. افراد انحصاری خودشان را جدا و مجزا از سایر اشکال زندگی در نظر می‌گیرند. آنها اول به و غالباً درباره‌ی خودشان فکر می‌کنند و بر تاثیری که تصمیماتشان بر دیگران دارد زیاد فکر نمی‌کنند. انتخاب مهم دیگر سبک زندگی است. سبک زندگی اساساً به این بستگی دارد که آیا فرد معتقد است که زندگی فراوانی به او می‌دهد یا کمیابی. باور کلی به فراوانی به این معنا است که همواره برای بقای همه، همه چیز کافی است. باور کلی به کمیابی به این معناست که همواره منابع محدودی در ارتباط با بقا وجود دارد. اعتقاد به فراوانی یا کمیابی یکی از مهم ترین تاثیرات را بر تعیین فلسفه‌ی زندگی فرد دارد. عمل با باور کمیابی منجر به نتایج بسیار متفاوتی از عمل با باور فراوانی می‌شود. فرد خردمندی که هوشیاری بالایی دارد، عمل از دیدگاه فراوانی را انتخاب می‌کند و معتقد است می‌توان تمام مشکلات را حل کرد. زمانی که با این باور زندگی می‌کنیم که

[52]- Livingston

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

منابع کافی برای بقای همه وجود دارد، دلیلی برای تعارض میان منابع نیست. این انتخاب، انتخاب روش‌های صداقت و هماهنگی را آسان‌تر می‌کند. کاربرد دیدگاه‌های کلیت و فراوانی با انتخاب‌های صادقانه، منطقی و معقول در آینده ارتباط دارد و این به افراد خردمند امکان هماهنگی با کل زندگی را می‌دهد. استفاده از واژه‌ی صادق به معنای استفاده از زبان ساده و واقعی و زبان کمتر پیچیده است (جونز، ۲۰۰۵؛ به نقل از مقدمی‌پور و شوقی، ۱۳۹۶).

جدول ۲. نتایج تفکر کمیابی در مقابل فراوانی (جونز، ۲۰۰۵)

انتخاب باور کمیابی منجر به موارد زیر می‌شود:
۱.رفتارهای مالکیت‌گرای مادی که منجر به حمایت از مالکیت‌ها و ایجاد رفتارهای مغایر میان فقرا و ثروتمندان می‌شود.
۲. رقابت که منجر به استراتژی‌های دفاعی و توهین‌آمیز و هم‌چنین منجر به رفتارهای خودخواهانه و عدم توجه به دیگران می‌شود
۳. حرص
۴. جنگ
انتخاب باور فراوانی منجر به موارد زیر می‌شود:
۱. رفتارهای عدم مالکیت که منجر به عدم نیاز برای مالکیت منحصر فردی دارایی‌ها و باور انحصاری نبودن ثروت می‌شود.
۲. همکاری، تبادل و دقت به استراتژی‌ها که منجر به سودآوری، رفع نیازها و راحتی همه می‌شود.
۳. خیر خواهی
۴. صلح

استفاده از واژه‌ی منطقی برای نشان دادن اشکال زندگی در رابطه‌ی طبیعی مورد نظر یا گسترش هماهنگ روابط طبیعی یا روابط مشخص شده برای یک هدف خاص است و از واژه معقول برای انجام اعمال منصفانه و عدالت‌طلبانه استفاده می‌شود. افراد خردمند صداقت، منطق و معقول بودن را انتخاب می‌کنند. افراد عوام فریب ریا کاری، غیرمنطقی و غیرمعقول بودن را انتخاب می‌کنند (جونز، ۲۰۰۵؛ به نقل از شوقی، ۱۳۹۶). طبق تئوری ذاتی تا جدی خرد، فرد از طریق فرآیند درون‌نگری که منجر به خودشناسی می‌شود، از خرد آگاه می‌شود. طبق گفته‌های می[۵۳] و همکاران (۲۰۰۳: ۲۴۸)، "خودشناسی و صادق بودن با خود ویژگی‌های ضروری رهبری قابل اعتماد هستند". خودشناسی به معنای آگاهی از توانایی خود برای تفکر و اصلاح یا تفکر مجدد است. علاوه بر این، خودشناسی منجر به خودآگاهی به عنوان آگاهی از احساسات خود می‌شود (گلمن[۵۴]، ۱۹۹۵). تئوری ذاتی تا جدی خرد بیان می‌دارد که این خودشناسی تا جایی ادامه می‌یابد که ۷ مولفه‌ی حالت درونی که فراتر از افکار و پیش نیاز عمل به کار می‌روند، آشکار شود. فرد خردمند در حالت هوشیاری بالا موارد زیر را انتخاب می‌کند: قدرت انتخاب، کنترل درونی، آگاهی از پیش‌گویی‌های صادقانه، جامعیت، فراوانی، صداقت، منطق و معقول بودن. این انتخاب‌ها پارادایم‌ها یا ویژگی‌های افراد خردمند می‌شوند، یعنی می‌توان فرد خردمند را با کنترل درونی در واکنش به حوادث زندگی، آگاهی از توانایی انتخاب فردی، در نظر گرفتن همه، تمایل به تبادل از دیدگاه فراوانی، رفتار صادقانه، تفکر منطقی و اعمال معقول شناخت. می‌توان پروفایل فرد خردمند را از این مشخصات ساخت (جونز، ۲۰۰۵؛ به نقل از شوقی، ۱۳۹۶). این پروفایل با مقایسه با پروفایل افراد نابخرد در جدول ۳ ارائه شده است. رهبران هنگامی که از ۷ مولفه‌ی حالت درونی خرد استفاده می‌کنند در واقع آمادگی لازم را برای استفاده از خرد در رهبری کسب می‌کنند. خرد نقش مهمی در فرآیند رهبری دارد و به رهبران امکان توازن میان نیازهای سازمان را با نیازهای اعضایش می‌دهد. با خرد رهبران می‌توانند مسئولیت‌های بی‌شمار و پویای رهبری را از دیدگاه معقولی با تمایل برای رفع یک نیاز انجام دهند (جونز، ۲۰۰۵؛ به نقل از شوقی، ۱۳۹۶).

[53]- may
[54]- Golman

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

جدول ۳. پروفایل یک فرد خردمند (جونز، ۲۰۰۵)

پروفایل فرد خردمند	پروفایل فرد نابخرد
۱.در حالت هوشیاری بالا انتخاب می‌کند.	۱. اکثر انتخاب‌ها را در سطح نیمه هوشیاری یا ناآگاهانه می‌کند.
۲. همواره از قدرت انتخاب تمام افراد آگاه است (قدرت انتخاب)	۲. گاهی اوقات از قدرت انتخاب خود آگاه است اما به ندرت از قدرت انتخاب دیگران آگاه است.
۳. از دیدگاه کنترل داخلی انتخاب و زندگی می‌کند.	۳. مکرراً از دیدگاه کنترل خارجی استفاده می‌کند.
۴. از احتمال ایجاد پیش‌گویی صادقانه آگاه است.	۴. از ایجاد پیش‌گویی صادقانه آگاه نیست.
۵. فلسفه‌ی زندگی دارد که در شمول تمام افراد زمینه دارد.	۵. فلسفه‌ی انحصارگرایی دارد و دیگران را متفاوت از خود می‌بیند.
۶. باور دارد همواره منابع کافی برای رفع نیاز همه وجود دارد– فراوانی.	۶. معتقد است منابعی که می‌خواهد یا نیاز دارد کمیاب هستند.
۷. فرآیندهای تصمیم‌گیری را انتخاب می‌کند که تحت کنترل صداقت، منطقی و معقول بودن است.	۷. فرآیندهای تصمیم‌گیری را انتخاب می‌کند که اصولاً به نفع خودش است و به منطقی و معقول بودن توجهی ندارد.

خرد در عصر واقعی

حداقل دو روش برای سلب کردن صفات انسانی از دنیا وجود دارد. می‌توان صفات انسانی را از بالا یا از پایین از دنیا سلب کرد. از پایین به بالا ایجاد موقعیت وحشیانه‌ای است که صفات ما را به صفات حیوانی تبدیل می‌کند. از بالا به پایین تلاش برای ایجاد خرد مناسب می‌باشد. ما در عصری زندگی می‌کنیم که تقاضا برای خرد در هزاران روش متفاوت نمایان می‌شود. خرد در جوامع مدرن به شکل تقاضا برای معنی، معنویت، و استفاده از منابع درونی نمایان می‌شود و از طریق موفقیت ثبت شده توسط پژوهشگران مدرن یا کلاسیک ترجمه می‌شود. بطور خلاصه، تقاضا برای خرد با تهدید سلب صفات انسانی از پایین همراه است، تهدیدی که می‌توان آن را اینطور نامید: افزایش وحشی‌گری، نابودی حس تعلق به جامعه، از دست رفتن نقاط ارجاع، و افزایش تردید در ارتباط با پیشرفت علمی. تقاضا برای خرد که با این زمینه‌ی برجسته مواجه است، ظاهراً طبیعی است اما از بالا به پایین بیان می‌شود و غالباً به توصیف زمینه نیاز دارد. بسینر[۵۵] معتقد است خرد بالاترین درجه‌ی تجلی جهان پاک یعنی جهان ایده‌آل بدون مادیت است. او معتقد است اساساً در عصر واقعی، در عصر جهانی‌سازی، مدل‌های کلاسیک و اصلی خرد توسط پیروان فلسفه‌ی جهان‌بینی ایجاد شده‌اند. از نظر او این خرد انسان را ناگزیر به خارج از تاریخ می‌برد و در طبیعت قرار می‌دهد. این خرد است که انسان را وارد انتزاعات می‌کند. بطور خلاصه این خرد عصر جهانی ما را به زهد فرا می‌خواند. مایل هالابک[۵۶] این طور بیان می‌دارد که شما ایده‌آل خرد را در فرهنگ سایبری می‌یابید. بسنیر این طور بیان می‌دارد: "من خردی را می-خواهم که ضعیف نمی‌کند، که از شجاعت و حرمت که دو روش اجتناب از روز مرگی هستند، فرار نمی‌کند. من خردی را می-خواهم که از ضعف، عقب‌نشینی و بزدلی فرار نمی‌کند. بطور خلاصه، من خرد انسان ضعیف را نمی‌خواهم، خردی که مدلش را بیشتر در ادبیات یافتم تا در فلسفه. و بیشتر در خواندن آثار چخوف یافتم تا فلاسفه‌ی بزرگی مانند کانت. من خردی را می-خواهم که بتواند موانع را از خطا تفکیک کند، موانع آن است که برای شما اتفاق می‌افتد و خطا آن است که مرتکب شده‌اید".

[55]- Besnier
[56]- Houellebecq

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

تفاوت‌های فردی و رشدی در خرد

تئوری توازن تعدادی از منابع تفاوت‌های فردی و رشدی را در خرد نشان می‌دهد. این منابع تعیین می‌کنند به چه کسی موهبت خرد اعطا شده و به چه کسی اعطا نشده است. دو نوع منبع وجود دارد، منابعی که تاثیر مستقیمی بر فرآیندهای توازن دارند و منابعی که پیشایند هستند. ۵ منبع تفاوت فردی وجود دارد. افراد با استعداد باید بر اکثر یا همه‌ی آنها تسلط یابند:

۱. اهداف: مردم از نظر حدی که تا آن در پی مصلحت عموم هستند و بنابراین، حدی که تا آن خرد به آنها الهام شده است متفاوتند. اما به طور کلی نمی‌توان از مصلحت عموم برای هوش استفاده کرد. فرد می‌تواند هوش عملی، خلاقانه و تحلیلی داشته باشد و به منافع دیگران فکر نکند.

۲. متوازن کردن واکنش‌ها به زمینه‌های محیطی: افراد ممکن است در توازن واکنش‌هایشان به زمینه‌های محیطی با هم متفاوت باشند. واکنش‌ها همواره تعامل قضاوت فردی و زمینه‌ی محیطی را نشان می‌دهند و افراد می‌توانند با زمینه‌ها به روش‌های متعدد تعامل داشته باشند. تعادل برای دستیابی به اهداف ضروری است.

۳. متوازن کردن منافع: افراد ممکن است منافع را به شیوه‌های مختلف متوازن کنند. این متوازن کردن برای خرد منحصر به فرد است و ضرورتاً برای هوش عملی، خلاقانه و تحلیلی بکار نمی‌رود. مجدداً متوازن کردن مناسب برای دستیابی به اهداف ضروری است.

۴. هوش عملی نمایان شده به شکل دانش ضمنی: افراد از انواع و سطوح مختلف دانش ضمنی در موقعیت‌های قضاوتی استفاده می‌کنند که این می‌تواند بر واکنش‌های آنها تاثیر بگذارد. می‌توان از این وجه برای هوش عملی نیز استفاده کرد اما معمولاً این وجه برای هوش خلاقانه یا تحلیلی بکار نمی‌رود.

۵. ارزش‌ها: افراد ارزش‌های متفاوتی دارند که این ارزش‌ها در استفاده از دانش ضمنی هنگام متوازن کردن منافع و واکنش‌ها واسطه هستند (استرنبرگ، ۲۰۰۰).

این منابع تغییر، نحوه‌ی استفاده‌ی افراد از خرد را در موقعیت‌های مختلف متمایز می‌کنند. خرد ترجیحاً با بالیدگی جسمی و فکری بیشتر ارتباط دارد چون توسعه‌ی دانش و ارزش‌های ضمنی در طول دوره‌ی زندگی رخ می‌دهد و نه فقط در دوران کودکی یا حتی در اوایل بزرگسالی (استرنبرگ، ۲۰۰۰).

آیا خرد قابل اندازه‌گیری/ قابل مشاهده است؟

در دهه‌های اخیر، پژوهش‌های حساب شده‌ای برای اندازه‌گیری درجات خرد صورت گرفته است. محققان سرشناس معتقدند خرد یک سازه قابل اندازه‌گیری است (بالتز، ۲۰۰۳؛ استرنبرگ، ۲۰۰۳). رابرت استرنبرگ پروفسور برجسته، رئیس سابق انجمن روان‌شناسی امریکا، بخش عمده زندگی خود را وقف مطالعه هوش و خرد کرده و بیش از ۳۰۰ مقاله در این زمینه منتشر کرده است. در ارتباط با این موضوع، او این‌طور بیان می‌کند: "آیا می‌توان خرد را اندازه گرفت؟ ما معتقدیم می‌توان" (استرنبرگ، ۲۰۰۳: ۱۵۹). تیمش با چند دبیرستان روی پروژه‌های یادگیری و اندازه‌گیری خرد کار می‌کند (استرنبرگ، ۲۰۰۳). گروه MPI در برلین نیز طرح جامعی برای اندازه‌گیری و سنجش خرد ارائه داد. بالتز (۱۹۹۳) صریحا بیان می‌دارد که هدف پژوهشش و کار گروه MPI طراحی "یک پارادایم تجربی برای اندازه‌گیری عینی عملکرد مرتبط با خرد است" گروه MPI مطالعاتش را بر سنجش پنج حوزه سازه خرد متمرکز کرده است: الف) دانش واقعی گسترده؛ ب) دانش رویه‌ای گسترده؛ پ) درک زمینه‌های زندگی؛ ت) درک تفاوت‌های موجود در ارزش‌ها، اهداف، و اولویت‌ها ؛ و ث) درک سطح ابهام دانش. گروه MPI این فرامعیارهای خرد را مولفه‌های قابل شناسایی و قابل اندازه‌گیری سازه در نظر می‌گیرد. در پاسخ به این پرسش که آیا خرد قابل اندازه‌گیری است، استادینگر یکی از رهبران گروه MPI بیان می‌دارد که: بله. در پارادایم خرد برلین، علاوه بر تعریف خرد، پنج معیار را شناسایی کردیم. این معیارها امکان ارزیابی بینش‌های خاصی را به عنوان بینش-های کم و بیش خردمندانه می‌دهند. مثلا یکی از این معیارها چندگانگی ارزش، توانایی تشخیص نظامهای ارزش مختلف و

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

درک دلیل و نحوه عملکرد افراد بر پایه‌ی ارزش‌ها است. معیارهای دیگر نحوه مواجهه فرد با عدم قطعیت‌های زندگی، تشخیص زمینه‌های خاص زمانی و مکانی، دسترسی به راه‌حلهای خوب، و دانش عمیق ویژگی‌های هستند (استادینگر، ۲۰۱۰: ۶). تروبریج[57] (۲۰۰۵؛ به نقل از شوقی و همکاران، ۱۳۹۶) دوازده مطالعه تجربی گروه MPI را گزارش می‌کند که هر یک روش‌هایی را برای تعیین کمیّت و اندازه‌گیری عملکرد خرد ارائه داده‌اند. صفحه‌ی آنلاین کتابشناسی بالتز مشارکت شخصیش را در نگارش ۴۸ مقاله پژوهشی در زمینه ی خرد فهرست می‌کند. ۴۴ مقاله از این تعداد مقاله شامل مطالعات تجربی هستند که در آنها خرد طبق BWP قابل مشاهده و اندازه‌گیری است. سنجش‌های مکرری که توسط گروه MPI در زمینه‌ی خرد انجام شده نشان می‌دهند خرد سازه‌ی قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری است.

آیا خرد انتقال‌پذیر است؟

بیرلی (۲۰۰۰) سه روش مهم انتقال خرد فردی را شناسایی می‌کند: الف) از طریق رهبری تحول‌آفرین (کاریزما، الهام، شبیه-سازی فکری، ملاحظه‌ی فردی)؛ ب) از طریق فرهنگ و ساختار (محتوا و قدرت فرهنگ، ساختار لیبرال برای انتقال خرد)؛ و پ) از طریق انتقال دانش (تشویق یادگیری). این‌ها روش‌های مهم انتقال خرد در درون سازمان هستند؛ اما مکانیزم منحصربفرد خرد بنا بر تعریفش، خودانتقالی آن است. به عبارت دیگر، خرد با حقیقت ذاتی خود منتقل می‌شود. طبق نظریه-ی هویت اجتماعی (آشفورث[58]، ۱۹۸۹؛ جکسون[59]، ۱۹۹۳)، درک فرد از نقش‌ها، فرآیندها، و شرایط گروه خود و سایر گروه-ها درک خصوصیات سازمان را تسهیل می‌کند. از آنجا که فرد خردمند قادر به درونی‌سازی و کنترل مثبت مسائل مهم است، بنابراین طبیعی است که بینش شخصی خود را به گروه انتقال دهد (اسمال[60]، ۲۰۰۴؛ والکر[61] و کریستنسن، ۲۰۰۵). از این-رو خرد به‌طور طبیعی و با به تعریف خود به خود انتقال می‌یابد. انتقال خرد خردمندانه است: بنابراین خرد هم محتواست و هم وسیله. تاکید پژوهش‌های کلاسیک خرد بر خرد فردی بوده است. مطالعات صورت گرفته در زمینه‌ی خرد سازمانی نسبتاً جدید هستند (مالان و کریگر[62]، ۱۹۹۸؛ اسریوستوا و کوپریدر، ۱۹۹۸؛ اسمال، ۲۰۰۴؛ سیانتک و بات[63]، ۲۰۰۴؛ کسلر، ۲۰۰۶). انتقال خرد فردی به سازمان به مراتب بسیار پیچیده‌تر از کنترل خرد فردی است (کسلر، ۲۰۰۶). وجوه چندبعدی خرد فردی که شامل وجوه روانی، زمینه‌ای، آموزشی، فلسفی، و فیزیولوژیکی و کاربرد خرد فردی برای ارجاع می‌باشند، درصورتیکه به سازمان انتقال یابند پیچیده‌تر می‌شوند. برای انتقال این ابعاد خرد، باید عواملی مانند گوناگونی اعضای سازمان (سیانتک و بات، ۲۰۰۴)، وجود ساختارهای سازمانی تسهیل‌کننده‌ی انتشار خرد (والکر، ۲۰۰۵) و تمایل رهبری برای تسهیل (اسریوستوا و کوپریدر، ۱۹۹۸) این ابعاد را تعدیل کنند. در اینجا خاطرنشان می‌کنیم که علی‌رغم پیچیدگی فرآیند انتقال، ارائه تعریف مشخصی از خرد بر اساس ویژگی‌های قابل اندازه‌گیری آن انتقال خرد به میل ذاتی را تسهیل می‌کند. خرد بنا بر ماهیت دقیقش خود عامل انتشارش در سازمان است (اسمال ۲۰۰۴). به عبارت دیگر، وقتی عضوی خردمند می‌شود می‌تواند خردمندانه فرآیند انتقال را با استفاده از ظرفیت خرد فردی خود بطور خود به خود کمترل کند. خرد فردی ذاتاً انتقال‌پذیر است.

آیا خرد یک فضیلت است، یا یک قدرت روانی و یا هردو؟

نگاه اجمالی فوق نشان می‌دهد در اکثر مکاتب فلسفی خرد با فضیلت ارتباط دارد. اما در مطالعه رابطه بین خرد و عمل، روان‌شناسی مدرن خرد را با نیروی درونی یا ظرفیت روانی نیز مرتبط می‌داند. جالب است، کانزمن و بالتز (۲۰۰۳) در تمام مطالعات گسترده خود پیرامون خرد بارها از واژه "ظرفیت" در تعریفشان استفاده کرده‌اند: "خرد هماهنگ‌سازی پایه‌های

57- Trowbridge
58- Ashforth
59- Jackson
60- Small
61- Walker
62- Malan & Kriger
63- Svyantek & Bott

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

فکری، هیجانی و اجتماعی مسائل زندگی و هم‌چنین توجه به ابعاد زمان و مکانی طول عمر است که خرد را از سایر ظرفیت-های بشری دیگر جدا می‌سازد" (کانزمن و بالتز، ۲۰۰۳: ۳۴۱). از سایر واژه‌های مکمل "ظرفیت" مانند قابلیت (هالیدی و چندلر، ۱۹۸۶)، صفت (کلیتون و بیرن، ۱۹۸۰: ۱۱۸) یا مهارت اصلی (تروبریج، ۲۰۰۵: ۴۶) و ویژگی منش قابل یادگیری (تروبریج، ۲۰۰۵: ۴۶) نیز برای بروز خرد استفاده شده است. این ویژگی خرد خود را از دو تناقض متمایز می‌کند: الف) خرد یک ویژگی موقعیتی و بسیار انعطاف‌پذیر نیست، و خرد عکسش نیز نیست، یعنی ب) خرد یک ویژگی درونی و ثابت یا غیرقابل تغییر نیست. ویژگی انعطاف‌پذیر با استعداد یا رشد فردی ارتباط دارد مانند یادگیری زبان یا کوهنوردی. یادگیری زبان و کوهنوردی ظرفیت‌هایی مانند خرد نیستند، بلکه قابلیت‌های موقعیتی و زمینه‌ای یادگرفتنی هستند. از طرفی، ویژگی ثابت با یک مشخصه درونی ارتباط دارد: خرد یک خصیصه‌ی روانی ثابت و غیرقابل تغییر مانند فضل‌فروشی و خوانش‌پریشی و هم‌چنین یک ویژگی روانی غیرقابل تغییر درونی مانند پردازش شناختی بصری- فضایی-کلامی نیست. فضل فروشی، خوانش‌پریشی و پردازش فضایی ویژگی‌ها و خصایص روانی ثابت هستند. خرد نه مورد اول است و نه مورد دوم: خرد درواقع یک ظرفیت حالتی است، قدرت روانی که می‌توان آن را آموخت و تقویت کرد. در اکثر تعاریف ارائه شده از خرد، خرد یک ظرفیت است، که در تضاد با الف) توانایی موقعیتی و ب) خصیصه درونی می‌باشد.

مدیریت خرد

مدیریت خرد، نقش و فضای عمل خاصی دارد. در تضاد با اطلاعات و دانش که در لایه‌ی بیرونی هستند، لایه‌ی درونی مرتبط با به روزرسانی الگوهاست. این تشبیه همانند فرآیندهای تغییر هر نمونه و یا الگوست. این فرآیند مبتنی بر ارزیابی دقیق زوایای مختلف است که توسط یکی از متخصصان اعمال می‌شود. به‌طور ساده، نظریه‌های سازمانی شروع به جستجوی چیزی فراتر کرده‌اند و آن‌ها بر این موضوع که چگونه خردمندی در مدیریت و تصمیم‌گیری‌ها در سازمان‌ها می‌تواند بهتر درک شود، تمرکز کرده‌اند. علاوه بر این، اخیراً، علاقه‌ی فزاینده‌ای در قبال مفهوم مدیریت خرد و مخصوصا در بافت راهبردی، خرد کاربردی، به وجود آمده است. پژوهشگران پیشنهاد می‌کنند که هنگامی که لزوم قضاوت منطقی را در نظر می‌گیریم، باید ظرفیت فرد را برای آشکارسازی مهارت‌های ضد-حسی، دید و انسانیِ مدیریت خرد داشته باشیم (اکمکی، ترامان و اکار[۶۴]، ۲۰۱۴؛ به نقل از شوقی، ۱۳۹۶).

آیا می‌توان از خرد در تصمیم‌گیری استفاده کرد؟

فرآیند تصمیم‌گیری شامل انتخاب از بین مجموعه نامحدودی از احتمالات است (هرانگ[۶۵]، ۱۹۹۳). آگاهی و نیمه هوشیاری انسان فی‌النفسه شامل تمام افکار، ایده‌ها، احساسات، و عواطف احتمالی می‌باشد. طبق اظهارات هرانگ (۱۹۹۳)، هنگامی که انتخابی صورت می‌گیرد، تمامی تصمیمات ممکن در صورت وجود تصمیمات مجزا بر یک یا چند نقطه متمرکز می‌شوند. یکی از احتمالات متعدد موجود در آگاهی فرد انتخاب شده است (هرانگ، ۱۹۹۳). در تمامی این کنار گذاشته شده، فرایند بازخورد آغاز می‌شود و در اینجاست که تصمیم اخذ می‌شود. این مکانیزم بازخورد یک زمینه‌ی آموزشی برای یادگیری و رشد است. در خلال تصمیم‌گیری مکرر، یعنی کنار گذاشتن مکرر سایر گزینه‌ها برای دستیابی به نقطه ایده‌آل، بازخورد حاصل از نتیجه‌ی این تکرارها در مسیر سیناپسی عصبی مغز قرار می‌گیرد (دیسپنزا[۶۶]، ۲۰۰۵؛ به نقل از شوقی و همکاران، ۱۳۹۵). پس از چنین تجاربی، زمانی که فرد به تصمیم جدیدی می‌رسد، کنار گذاشتن تمام گزینه‌های دیگر آسان‌تر به نظر می‌رسد، از این‌رو این به یک مهارت تخصصی جدید تبدیل می‌شود. این روش پیشرفت مثبتی در زمینه‌ی یادگیری است، اگرچه به تکرار آماری/احتمالی کنار گذاشتن سایر گزینه‌های دیگر محدود می‌شود. گام بعدی بکارگیری این مکانیزم بازخورد

[64]- Ekmek, Truman & Akkar
[65]- Harung
[66]- Dispenza

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

جهت دستیابی به پارادایم مربوط به تصمیم اخذ شده است، یعنی پی بردن به حقایق ورای خود تصمیم و تاثیرات اخلاقی و سایر تاثیرات پارادایم. این مرحله سطح بالای تصمیم‌گیری فرایند تصمیم‌گیری خرد است (استرنبرگ ۲۰۰۳).

مثال زیر نیاز به تصمیم‌گیری با سطح خرد بالا را نشان می‌دهد. اعضای گروه‌های گانگستری به مهارت‌های خود در زمینه‌ی استفاده از سلاح‌های خیابانی افتخار می‌کنند. این افراد بعد از انتخاب نوع سلاح و زمان استفاده از آن، مهارت‌های استفاده از روش‌های خشن را در موقعیت‌های مختلفی مانند کشیدن سریع ضامن اسلحه در رویارویی‌های تن‌به‌تن یا چرخاندن چوب بیسبال در موقعیت‌های گروهی بزرگتر برای دستیابی به بیشترین کارایی کسب می‌کنند. استفاده‌ی مداوم از سلاح‌های دیگر تا زمان اخذ تصمیم در مورد بهترین سلاح (هرانگ، ۱۹۹۳) می‌تواند به اعضای گروه کمک کند که به چالاکی زیادی برسند و در نتیجه در موقعیت‌های مشابه آینده، سریع تصمیم درست را اتخاذ کنند که این تصمیم بسیار موثر خواهد بود. البته این چالاکی و سرعت در تصمیم‌گیری به سلاح‌ها محدود می‌شود و در راه مناسب بکار نمی‌رود، زیرا این افراد سوال صحیحی از خود نمی‌پرسند و سوالشان این است که بهتر است از کدام سلاح استفاده کنند. مشکل تصمیم‌گیری محدودکننده این است که فاقد بعد اخلاقیات یعنی سطح بالای خرد در تصمیم است. فاورز[67] (۲۰۰۳) بیان می‌دارد که خرد واقعی بسط ابعاد خارجی تصمیم‌گیری است، یک مهارت نیست بلکه فرونسیس است. به عبارت دیگر، می‌توان گفت فرد مطمئنی مانند یک گانگستر به تصمیمات نابخردانه خود اطمینان دارد. از سوی دیگر، یک خردمند خردش را با تصمیمات قطعیش ثابت می‌کند. هرانگ بیان می‌دارد که امکان توسعه‌ی سطحی از هوشیاری وجود دارد که در آن اطمینان مکرر به یک باور خاص یا عمل هدفمند منجر به اعتماد هنجاری یا فراکنش می‌شود. این گذر از چالاکی در تصمیم‌گیری به اطمینان زیاد در طرز فکر شاخص درجات خرد است. اطمینان زیاد حاصل از خرد در تصمیم‌گیری یک نیروی مثبتی است که بر تصمیم‌گیری عملی در سطح خُرد تفوق می‌یابد. در واقع خرد نیروی روانی است که فرد را به بعد سطح کلان تصمیم‌گیری می‌رساند. این استدلال می‌تواند به تصمیم‌گیری عملی تبدیل شود: خرد با بهبود تصمیم‌گیری کوتاه‌مدت به مسائل بلندمدت عقل می‌پردازد. آموزش خرد شامل پارادایم فراتصمیم است. خرد هدف والای آموزش، یعنی یادگیری از زندگی است: "آموزش باید عقل سلیم و بصیرت را توسعه دهد؛ خرد و توانایی قضاوت بر اساس یک دیدگاه گسترده." (گزارش دولت نروژ به وزارت آموزش، ۱۹۹۸) خرد یک سازه ارزش‌آفرین در سطح بالای شناخت، تجربه و معرفت‌شناسی است. خرد، سازه فعال در بالاترین سطح یادگیری است.

چارچوب‌های خرد

چارچوب پردازش خرد بیرلی (۲۰۰۰)

یکی از چارچوب‌های مهم در درک ویژگی‌های زیاد خرد اثر معرفت شناختی بیرلی (۲۰۰۰) است. نویسنده بر شناخت تدریجی واقعیت از داده‌ها تا اطلاعات، دانش، و در نهایت خرد تاکید دارد. داده‌ها واحدهای خام واقعیت هستند. داده‌ها توسط مغز به اطلاعات مفیدی که می‌توان آنها را جمع‌آوری کرد تبدیل می‌شوند. سپس این اطلاعات بازیابی، دستکاری، ترکیب و با سایر حوزه‌های اطلاعاتی تلفیق می‌شوند تا به دانش تبدیل شوند. در چارچوب بیرلی (۲۰۰۰) "گام بعدی" فراتر رفتن از دانش و رسیدن به سطحی بالاتر از شناخت محض است، گامی به سوی هماهنگ‌سازی کاربردهای مثبت دانش یعنی گذر از دانش به سمت خرد. البته ممکن است دانش به معنای داشتن پاسخ‌های درست باشد، درحالی‌که خرد به معنای پرسش سوالات درست و انجام اعمال صحیح است. درواقع، پردازش دانش مناسب پیرامون حقایق ممکن است منجر به زمینه‌های شناختی برای قدرت روانی و اعتماد به نفس فرد شود؛ خرد ویژگی‌هایی برای دستیابی به قضاوت و واکنش صحیح دارد، چون سازه‌ای در بالاترین سطح شناخت است.

پیشرفت شناخت

[67]- Fowers

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

کنفسیوس بر این باور بود که "انسان برتر به فضیلت؛ و انسان حقیر به راحتی فکر می‌کند". در تمام کشورها، و به قلم اکثر فلاسفه (تروبریج، ۲۰۰۵)، خرد توانایی اولیه برای ایجاد و دستیابی به فضیلت و نتایج مثبت است. اما در برخی مکاتب فلسفی (مانند آیین هندو، و تا حدودی در سرمایه‌داری مدرن (گوتز[۶۸]، ۱۹۹۴؛ به نقل از شاهرخی و همکاران، ۱۳۹۵)، و طبق دیدگاه جهانی منفعت‌طلبی، یک "نتیجه‌ی مثبت" می‌تواند مستقیما با نتیجه‌ای که منجر به راحتی یا شادی بیشتر می‌شود معادل باشد (اسمال، ۲۰۰۴). مثلا زمانی‌که فرد خوش‌بینی در تلاش برای اخذ تصمیم مثبتی است، بسته به پیشینه‌ی فلسفیش، این تلاش می‌تواند صرفا "تصمیمی برای آسایش شخصی" باشد؛ این ضرورتا متضمن تصمیم خردمندانه‌ای نیست که بر سایر ابعاد مهم تحلیل تاثیر بگذارد.

چارچوب مرحله‌ای خرد الکساندر و لانگر[۶۹] (۱۹۹۰)

الکساندر و لانگر (۱۹۹۰) چارچوب روان‌شناختی قدرتمندی را ارائه دادند که می‌توان با آن واقعیت سطح بالاتر خرد را بیشتر شناخت. این محققان اشکال پیشرفته‌ی عملکرد شناختی را توصیف می‌کنند و پیرامون حوزه‌های مهم رشد بزرگسالان از جمله رشد عاطفی، اخلاقی، خود و هوشیاری بحث می‌کنند. چارچوب نقش‌های مختلف ذهن که توسط الکساندر و لانگر ارائه شده، و از نقش‌های عینی به انتزاعی پیش می‌رود در این پژوهش اهمیت زیادی دارد:

عمل > حواس> تمایلات> فکر> تصمیم> احساس> شهود> هوشیاری متعالی.

هفت مرحله‌ی اول آنچه را که فردی با ذهن در حال رشد طبیعی دارد نشان می‌دهند، در حالی‌که مرحله‌ی هشتم بالقوه ممکن است هرگز بدست نیاید. در واقع رشد انسان در هفت مرحله‌ی اول متغیر است اما به لحاظ ماهیت، "استاندارد یا طبیعی" است. از طرف دیگر، مرحله آخر نمایانگر سطح بالاتر هوشیاری است که با یادگیری سطح بالاتر بدست می‌آید، نقطه‌ی متعالی که در آن، فرد واقعا خود و محیطش را می‌شناسد. با توجه به تحلیل چارچوب عملکرد شناختی، خرد مسلما مراحل بالاتری نیز دارد. یادگیری خرد در سطوح بالاتر رشد روانی آغاز می‌شود و توسعه می‌یابد (از سطح ۵ تا سطح ۷)، خرد واقعی بخش لاینفک سطح هشتم است. الکساندر و لانگر (۱۹۹۰) با رد این ایده که رشد ظرفیت‌های مهم انسان و سطوح بالاتر یادگیری شناختی لزوماً قبل از بزرگسالی به اوج خود می‌رسد، از چارچوب خود برای یادگیری در دوره بزرگسالی استفاده کردند؛ کاملا برعکس، داده‌های آنها نشان می‌دهد سطح بالاتر رشد شناختی می‌تواند در دوران بزرگسالی نیز پیشرفت کند. طبق یافته‌های الکساندر و یانگر، افراد مراحل تدریجی رشد را (صرفنظر از سن)، بدون هیچ‌گونه فکر قبلی درمورد انتظاراتشان از مراحل بعدی رشد تجربه کنند. بنابراین این حقیقت امکان دستیابی به اوج یادگیری شناختی را در مرحله‌ی هفتم بدون رسیدن به مرحله‌ی هشتم یادگیری فراهم می‌کند. این "محدودیت" یادگیری خرد را به یک "احتمال" شناختی تبدیل می‌کند نه لزوماً به یک "فرضیه" رشد.

چارچوب "مرتبه یادگیری" شناخت

باتسون (۱۹۷۲)، آرگیریس و شون (۱۹۷۸) و برمن[۷۰] (۱۹۸۱) خدمات ارزشمندی در زمینه مطالعه خرد انجام دادند. بیرلی (۲۰۰۰) کارشان را با فراپیشرفتی که شامل چهار مرتبه یادگیری است ترکیب می‌کند. آرگیریس و شون (۱۹۷۸) این چهار مرتبه را که ترتیب آموزشی تدریجی دارند، داده‌ها- اطلاعات- دانش- خرد می‌نامد. پیشرفت در این چهار مرتبه برای درک ابعاد بالاتر خرد ضروری است. محققان مذکور مراتب آموزشی را بصورت زیر فهرست می‌کنند:

۱) مرتبه اول یادگیری: واکنش به تغییرات محیطی در چارچوب بدون تغییر ارزش‌های مهم. مشخصه این مرحله یادگیری "پردازش داده" است.

[68]- Gotz
[69]- Alexander & Langer
[70]- Berman

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

۲) مرتبه دوم یادگیری: واکنش به تغییرات محیطی با تغییر مجموعه‌ی مهمی از هنجارها و فرضیات سازمانی. تغییر چارچوب. مشخصه این مرحله یادگیری "مدیریت اطلاعات" است .

۳) مرتبه سوم یادگیری: یادگیری درمورد زمینه هر زمینه، فراکنش، واقعیت‌های چندگانه، جهان‌بینی کل‌نگر. یادگیری تحقق ماهیت مطلق پارادایم است. مشخصه این مرحله یادگیری "ترکیب دانش" است.

۴) مرتبه چهارم یادگیری: تغییر تکاملی طرز فکر کلی. حرکت کوانتومی فراکنش. مشخصه این مرحله یادگیری "کاربرد خرد" است.

چارچوب نگاشت مالان[۷۱] (۱۹۹۸)

رابطه‌ای میان خرد و تغییرپذیری وجود دارد. در میان سایر ویژگی‌ها، خرد شامل توانایی درک، مشاهده و توجه به تغییر (مالان، ۱۹۹۸) و هم‌چنین توانایی ارزیابی و توجه به داده‌های انحرافی در تحلیل نیز است (کانگر[۷۲]، ۱۹۸۷؛ به نقل از شوقی، ۱۳۹۶). خرد مشاهده‌کننده را از اهمیت انحراف در مشاهدات آگاه می‌کند. خرد ظرفیت جذب، تلفیق و درونی‌سازی تغییرپذیری ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری است (مالان، ۱۹۹۸). از این‌رو ظرفیت خرد فراتر از نظم مشاهدات می‌رود و شامل انحرافات موجود در تحلیل واقعیت است، و آنها را به هشدارهای عملی تبدیل می‌کند که گاهی به فرد ضرورت تغییر در عمل را گوشزد می‌کنند. خرد تمام داده‌های انحرافی را به "دلایل مهم، موثر و محرک برای عمل" تبدیل می‌کند (تروبریج، ۲۰۰۵). خرد از درک، توجه و واکنش به انحرافات موجود در داده‌ها نشات می‌گیرد، و طبق اظهارات مالان (۱۹۹۸)، محققان مدیریتی که در زمینه مدلسازی آماری تخصص دارند این فرآیندی را غالبا نادیده می‌گیرند. اگر قرار است مدیران خردمند و نه صرفا تحصیل کرده شوند، باید به مطالعه انحرافات موجود در داده‌ها یا دست کم به تغییرات موجود در داده ها بپردازند نه فقط به تمایلات مهم.

چارچوب بررسی: تئوری ارزش اقتصادی[۷۳]

تئوری ارزش اقتصادی چارچوب مفیدی است که امکان تلفیق برخی اندازه‌گیری‌های عینی/ کمّی محدود را در مطالعات فعلی خرد می‌دهد. تئوری ارزش اقتصادی با تصمیماتی سر و کار دارد که پیامدهای قابل سنجش و عینی از لحاظ اقتصادی دارند.

چارچوب بررسی: تئوری ارزش[۷۴]

چارچوب مفید دیگر برای مطالعه‌ی توسعه‌ی خرد تئوری ارزش است. تئوری ارزش چارچوبی است که مستقیماً بر اساس کار نهایی کلبرگ (۱۹۸۴) پیرامون رشد اخلاقی فرد است تئوری ارزش با اصول اخلاقی سروکار دارد که بر فرآیند تصمیم‌گیری افراد تاثیر می‌گذارد در تئوری ارزش این اصول اخلاقی در فرد ریشه دارند و در محیط تشکیل می‌شوند هر مرحله از رشد اخلاقی تاثیر زیادی بر توسعه‌ی خرد در فرد از طریق مکانیزم بازخورد تجربه– یادگیری– ترکیب دارد. طبق تئوری ارزش عوامل اخلاقی ذاتی و محیط خارجی در فرآیند تصمیم‌گیری نقش واسطه دارند.

چارچوب بررسی: اصول فلسفی

خرد بنابر تعریف، شامل چند بعد است. خرد موضوع بسیاری از رشته‌هاست از فلسفه گرفته تا روان‌شناسی، از کسب و کار تا مذهب، از آموزش تا نوروفیزیولوژی. یکی از واقعیت‌های خرد این است که می‌توان خرد را دستیابی به فضایل تعریف کرد و از این-رو موضوع مهمی در مبحث اخلاقی است (کوی، ۲۰۰۵؛ تروبیریج، ۲۰۰۵). اکثر فلاسفه که با فلسفه‌ی سودگرایی مخالف هستند، به نتایج این مطالعه اعتراض می‌کنند، یعنی به اینکه ارزش خرد در تاثیرات مثبت نهفته است، یعنی اینکه خرد رفاه عمومی را افزایش می‌دهد و اختلافات اقتصادی را کاهش می‌دهد. فیلسوفانی مانند گروت بیان می‌دارند که نمی‌توان اصول اخلاقی را که راهنمایی برای اعمال خردمندانه هستند بطور تجربی اقتباس کرد و جی. جی. اسمارت می‌پذیرد که مکتب سودگرایی راه‌حل

[71]- Malan
[72]- Conger
[73] - EVT
[74] - **VT**

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

اخلاقی مهمی است (کویین تن[75]، ۱۹۸۹؛ به نقل از شوقی، ۱۳۹۶). تمرکز سودگرایی این پژوهش دقیقاً در تحلیل سود اعمال و تصمیمات خردمندانه نهفته است. تحلیل سود اعمال پیشنهادی، به تعمیمات قانون سودگرایی برون‌یابی می‌شود. به همین دلیل افراد خردمند، خردمندند نه به خاطر اصول اخلاقی که دارند بلکه خردمندند چون بیشترین سود، ارزش، لذت و یا شادی را برای بیشترین تعداد افرادی که تحت تاثیر تصمیماتشان هستند، ایجاد می‌کنند.

پژوهش‌های تجربی پیرامون خرد

یکی از اولین سؤالات مطرح شده در پژوهش‌های تجربی پیرامون خرد این است که آیا افراد این سازه را از سایر کیفیت‌هایی مانند هوش جدا و مجزا می‌دانند یا خیر. نظرسنجی‌ها و داده‌های حاصل از مصاحبات نشان می‌دهند عامه مردم خرد را سازه مجزایی می‌دانند که با هوش همپوشی دارد اما جدا از آن است (هالیدی و چندلر، ۱۹۸۶؛ استرنبرگ، ۱۹۸۵). با توجه به منحصر بفرد بودن این سازه، محققان از آن زمان تاکنون روش‌های سنجش و توسعه خرد را بررسی کرده‌اند. دو روش مهم ارزیابی خرد شامل شاخص‌های متغیر پنهان و عملکرد مرتبط با خرد هستند. محققان در موسسه مکس پلانک برلین آلمان خرد را چکیده‌ای از دانش تخصصی پیرامون واقعیات اساسی زندگی تعریف کرده‌اند که منجر به قضاوت‌های خوب پیرامون مسائل مبهم و مهم زندگی می‌شود (بالتز و اسمیت، ۲۰۰۸، ۱۹۹۰؛ بالتز و استادینگر، ۲۰۰۰). این محققان به‌جای استفاده از شاخص‌های خودگزارشی برای درک این نوع دانش شاخص‌های عملکرد مرتبط با خرد را به شرکت‌کنندگان ارائه داده‌اند، مثلاً از آن‌ها خواستند به سؤالاتی پیرامون برنامه‌ریزی زندگی و اخلاقیات پاسخ دهند؛ بنابراین عملکرد شرکت‌کنندگان در این موقعیت‌ها با رتبه‌بندی خرد پاسخ‌هایشان تعیین می‌شود و به‌عنوان شاخص سطح دانش تخصصی فرد استفاده می‌شود. این رتبه‌بندی‌ها توسط متخصصان آموزش‌دیده و افرادی که تنها تئوری‌های ضمنی یا فُولکلر از خرد دارند انجام می‌شود. این رتبه‌بندی‌ها در میان این گروه‌ها پایایی داشت (بالتز و اسمیت، ۲۰۰۸). یافته‌های آن‌ها روند توسعه ضعیفی را نشان داد که از نظرشان مدلشان را تأیید می‌کرد: شرکت‌کنندگان جوان‌تر عملکرد خردمندانه‌تری در حوزه‌هایی داشتند که در آن حوزه‌ها تخصص بیشتری داشتند درحالی‌که شرکت‌کنندگان مسن‌تر احتمالاً عملکرد خردمندانه را در سناریوهای آشنا و ناآشنا بروز می‌دادند. باوجوداین، سن تنها پیش‌بین پایایی خرد نیست بلکه مهارت‌های قضاوت و دانش مرتبط با خرد تابع تجارب روانی، اجتماعی، کاری و تاریخی می‌باشند (بالتز و اسمیت، ۲۰۰۸). هوش پیش‌بین قوی‌تر خرد در نوجوانان بود نه در بزرگ‌سالان. مشابهاً این فرضیه مطرح شد که افرادی مانند روان‌شناسان بالینی به احتمال زیاد خردمند هستند چون عملکرد خردمندانه‌تری نسبت به عامه مردم دارند (بالتز و اسمیت، ۲۰۰۸؛ اسمیت و بالتز، ۱۹۹۰؛ استادینگر، ماکیِل[76]، اسمیت و بالتز، ۱۹۹۸).

درحالی‌که ادبیات عملکرد مرتبط با خرد گسترده و متقاعدکننده است اما این دغدغه وجود دارد که شاخص‌ها به‌جای ارزیابی مستقیم خرد توانایی افراد را برای فرضیه‌سازی پیرامون عملکرد خردمندانه نشان می‌دهند (آردلت، ۲۰۰۴؛ وبستر، ۲۰۰۳). محققانی که به ارزیابی خرد به‌عنوان یک سازه نهفته علاقه دارند، از روش‌های پیمایشی کمّی استفاده کردند که مستلزم ابزارهایی می‌باشند که نمراتشان پایایی و روایی قوی را نشان می‌دهد (کلاین[77]، ۲۰۰۵). آردلت (۲۰۰۳) مقیاس خردی را طراحی و آزمون کرد که شامل سه بعد زیر می‌باشد: شناخت، عاطفه و تعمق. با استفاده از تحلیل‌های عاملی تأییدی نمرات مقیاسش اعتبار افتراقی، پیش‌بین و سازه‌ای خوبی را نشان داد. باوجوداین، مروری بر ادبیات پیشین نشان داد پژوهش دیگری در رابطه با این مقیاس و تأیید ویژگی‌های روانی آن در چند نمونه و زیر جمعیت صورت نگرفته است (گرین و براون[78]، ۲۰۰۹).وبستر (۲۰۰۳، ۲۰۰۷) مقیاس خردی را طراحی و آزمون کرد که شامل پنج بعد بود: تجارب مهم زندگی، شوخ‌طبعی، گشادگی، تجدید خاطرات و تعدیل هیجانی. تحلیل‌های عاملی اکتشافی مقدماتی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس را تأیید کرد و مطالعه بعدی که در سال

[75]- Quinn tone
[76]- Maciel
[77]- Klein
[78]- Greene & Brown

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

۲۰۰۴ منتشر شد از روش‌های تأییدی با نمونه جدید استفاده کرد. درحالی‌که بحث پیرامون تعیین معیارهای آماری مناسب برای پذیرش همخوانی داده‌ها با مدل تئوری اصلی هم‌چنان ادامه دارد (هیداک و گلیزر[79]، ۲۰۰۰؛ به نقل از نویدی و همکاران، ۱۳۹۵) اما یافته‌های وبستر متناسب با معیارهای پیشنهادی هو و بنتلر (۱۹۹۹) نیستند و این نشان می‌دهد ابزار مذکور قبل از استفاده به‌عنوان شاخص خرد باید اصلاح شود. به‌طور کلی آردلت (۲۰۰۴) بیان می‌دارد که تعریف خرد با این درک معمول که خرد باید چندبعدی باشد اغفال‌کننده است. پژوهش‌های تجربی پیرامون این سازه نوید بخش بوده‌اند اما هنوز هم دغدغه‌هایی پیرامون روش‌های عملکرد مرتبط با خرد و ویژگی‌های روان‌سنجی ابزارهای پیمایشی وجود دارد (براون و گیرین، ۲۰۰۶). براون (۲۰۰۴) مدل چندبعدی جدیدی را برای توسعه خرد ارائه داده است و این مدل سازه‌ها را با استفاده از ابزار پیمایشی می‌سنجد. بنابراین بر اساس مروری بر ادبیات پیشین به نظر می‌رسد رابطه‌ی میان دانش و خرد شامل دانستن آنچه که می‌دانید و دانستن آنچه که نمی‌دانید است نه صرفاً مقدار دانشتان.

یادگیری:

طبق یافته‌های نیکولاس[80] (۱۹۸۴) خرد شامل نوع خاصی از یادگیری عقلانی و بررسی ابعاد مختلف زندگی است. این یادگیری به افراد امکان زندگی بهتر را با کشف شادی، سلامتی، دوستی، خلاقیت و سعادت می‌دهد. آبری و کوهن[81] (۱۹۹۵؛ به نقل از بلیاد و همکاران، ۱۳۹۶) در کاربرد یادگیری در محیط سازمانی ۵ بعد یادگیری را شناسایی کرده‌اند که شامل سازه‌ای است که آنها آن را خرد کاری می‌نامند. از دیدگاه آنها خرد کاری فرآیند انتخاب دانش سازمانی مفید، ایجاد روش‌هایی برای قابل یادگیری کردن دانش در سازمان و سپس استفاده‌ی بهینه از دانش است. بطور کلی می‌توان گفت ادبیات تجربی و نظری وجود روابط مثبت میان خرد و یادگیری را تایید می‌کنند.

منطق:

رابطه‌ی بین خرد و منطق به طور اساسی در ادبیات موجود بررسی نشده است. کلیتون (۱۹۸۲) بیان می‌دارد که منطق شرط مهم خرد است اما مشخصه‌ی متمایزکننده‌ی خرد نیست. کلیتون میان تفکر منطقی و منطق پارادوکسی تمایز ایجاد می‌کند اما در هر دو مورد معتقد است منطق بعدی از خرد است. از نظر او، منطق با نحوه‌ی حل مشکلات خاص ارتباط دارد. به همین منوال، استرنبرگ (۱۹۸۵) بیان می‌دارد که منطق زیر مجموعه‌ای از توانایی استدلال است که یکی از ۶ مولفه‌ی مهم خرد در پژوهش-های تجربی بود.

ویژگی‌های شخصیتی:

مفهوم شخصیت به عنوان یکی از ویژگی‌های خرد چندین بار در ادبیات ذکر شده است. اگر چه ویژگی‌های مختلفی می‌توانند در این زمینه قرار بگیرند اما مدارک تجربی نشان می‌دهند میان ویژگی‌های شخصیتی خاص مانند بالیدگی و خرد رابطه وجود دارد (استادینگر، لوپز و بالتز، ۱۹۹۷). استادینگر، لوپز و بالتز بالیدگی، وجود ثبات عاطفی، دید باز، خلق‌وخوی خوب و توانایی‌های اجتماعی (ص ۱۲۰۱) را ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با خرد می‌دانند و مهارت‌های ارتباطی خوب، درجه‌ی بالای مهربانی و توانایی برای راهنمایی دادن را مهارت‌های اجتماعی مرتبط با خرد می‌دانند (ص ۱۲۰۲). آنها این ویژگی‌های شخصیتی را در مدل رگرسیون چندگانه قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که تمام شاخص‌های شخصیتی ترکیبی ۳۰ درصد از واریانس را در شاخص مرتبط با خرد نشان می‌دهند. بطور کلی می‌توان گفت ادبیات موجود رابطه‌ی میان ابعاد شخصیتی و خرد را تایید می‌کنند.

مهارت‌های شناسایی مشکل:

آرلین (۱۹۹۰) بیان می‌دارد خرد بیشتر در سوالات خاصی که مطرح می‌شوند نمایان است تا در راه‌حل‌های شناسایی شده برای این سوالات (ص ۲۳۰). از نظر او، خرد بیشتر در طرح سوالات درست نمایان می‌شود. سورشر و برانت (۲۰۱۲) نشان می‌دهند

[79]- Hidak & Glazer
[80]- Nicolas
[81]- Abry & Cohen

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

توانایی برای حل مشکل و دانستن مشکلی که باید حل کرد دو مهارت متفاوت هستند و افرادی که در سازمان بالاترین مهارت را در این دو حوزه دارند، در حل مشکلات عملکرد خوبی دارند. در زمینه‌ی گسترده‌تر، کرامر (۲۰۰۰) بیان می‌دارد که خرد شامل توانایی برای طرح سوال در مقابل فشارهای هنجاری است. بطور خلاصه بعد شناسایی مشکل ظاهرا مشابه مشاهدات مربوط به دانش و تجربه است یعنی برای تعریف خرد، ضروری است اما کافی نیست. فرد خردمندی را تصور کنید که سوال صحیح نمی-پرسد یا حداقل ارزش سوالات پرسیده شده را ندید می‌گیرد.

توانایی تعمق:

می‌توان در این عقیده‌ی افلاطون که خرد فیلسوف به اهمیت داشتن توانایی برای تعمق پیرامون مسائل مهم پی برد (رابینسون، ۱۹۹۰). ثابت شده است که در کتاب مقدس خرد مسیح از تعمق روشن‌فکرانه در ارتباط با احکام خدا به دست آمده است (سویدلر[۸۲]، ۱۹۹۶). هم‌چنان که گادلوویچ[۸۳] (۱۹۸۱) بیان می‌دارد اگر خرد در همه جا وجود دارد باید حداقل در توانایی برای استنباط خاص از تجارب نیز وجود داشته باشد نه فقط سماجت محض در زندگی (ص ۱۴۴). بطور خلاصه، می‌توان گفت مدارک و شواهد روابط غیرتجربی میان خرد و توانایی تعمق را تایید می‌کنند.

ذکاوت:

ذکاوت در دیکشنری هریتیج آمریکا به معنای زیرکی و فراست است. استرنبرگ (۱۹۹۰) ذکاوت را یکی از شش مولفه‌ی اصلی خرد معرفی می‌کند و آن را این‌طور تعریف می‌کند: اهمیت دادن به دیگران، راهنمایی دادن، درک مردم از طریق مواجهه با افراد مختلف، یادگیری پیوسته از افراد، بهترین شناخت خود، اندیشمند بودن، منصف بودن، شنونده‌ی خوب بودن، نترسیدن از اشتباهات، اصلاح اشتباهات، یادگیری و ادامه، در نظر گرفتن تمام ابعاد یک موضوع (ص ۱۴۶). بر خلاف تعریف خلاصه‌ی استرنبرگ، استونز (۲۰۰۰) هیچ ارجاع خاصی به ذکاوت در مطالعه‌ای پیرامون خرد سازمانی نیافت. به نظر می‌رسد مدارک کمی به رابطه‌ی گسترده یا محدود ذکاوت با سازه‌ی خرد اشاره دارند.

تفکر:

تفکر در ادبیات موجود پیرامون خرد با توجه به ماهیت انتزاعی و تعمقی آن تعریف شده است. در این دو دیدگاه، تفکر با خلاقیت و با توانایی‌های تعمق همخوانی دارد. کلیتون (۱۹۸۲) بیان می‌دارد که توانایی شناختی منحصر به فرد برای شکل انتزاعی از محتوا در دستیابی به بالاترین مرحله‌ی تفکر با خرد و هوش ارتباط دارد اما هیچ نتایج تجربی دیگری در ادبیات در ارتباط با تفکر یافت نشد.

عدم قطعیت:

برخی پژوهشگران نشان می‌دهند خرد مستلزم تصمیم‌گیری تحت شرایط عدم قطعیت است (کیچنر و برنر[۸۴]، ۱۹۹۰). عدم قطعیت زندگی بدیهی است و مردم باید تحت شرایط ابهام و عدم قطعیت تصمیم بگیرند چون هیچ کسی نمی‌تواند آینده را پیش-بینی کند و از همه چیز با خبر باشد (بالتز و اسمیت، ۱۹۹۰) بنابراین، تصمیمات خردمندانه تحت شرایط ابهام و عدم قطعیت صورت می‌گیرند. بطور خلاصه ادبیات موجود نشان می‌دهند خرد مستلزم توانایی برای تصمیم‌گیری تحت شرایط عدم قطعیت است.

فضیلت، ارزش‌ها و اخلاق:

[82]- Swidler
[83]- Gadlowicz
[84]- Kitchener & Brenner

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

طبق یافته‌های استرنبرگ (۱۹۹۸) صحبت کردن پیرامون خرد خارج از زمینه‌ی مجموعه‌ای از ارزش‌ها که در آن ترکیب ارزش‌ها ممکن است فرد را به جایگاه اخلاقی بالایی برساند، غیرممکن است (ص ۳۵۶). او بیان می‌دارد شاید مهم‌ترین تفاوت میان سازه‌ها این است که از خرد برای دستیابی به مصلحت عموم استفاده می‌شود در حالی که از انواع مختلف هوش برای دستیابی به اهداف خوب یا اهداف بد استفاده می‌شود (ص ۳۶۰). بطور کلی، نتایج تجربی ماهیت فضیلتی یا اخلاقی خرد را نشان می‌دهند. بطور خلاصه، بیش از ۲۰۰۰ سال است که پیرامون خرد بحث و بررسی شده است اما تنها در ۲۰ سال اخیر مطالعات تجربی در زمینه‌ی خرد صورت گرفته است. بنابراین، علم خرد ظاهراً علم نو ظهوری است. نتایج بررسی‌های موجود، نوعی همخوانی را در تعریف سازه نشان می‌دهند و ابعاد خاصی را در ارتباط با خرد شناسایی کرده‌اند. با وجود این، بحث زیادی در ارتباط با نقش دقیق اکثر این ابعاد به ظاهر مرتبط در تعریف خرد وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

در همین رابطه اویمیک و پولیشچاک (۲۰۱۷)، بیان کردند خرد هر فردی اصولاً از خداست و می‌توان آن را از طریق دانش کتابی، به‌ویژه با مطالعه آثار نوابغ، روح انسان، فلسفه، کتاب مقدس، تجارب و از دانش و دوستی با افراد باهوش و خردمند کسب کرد. درحالی‌که دانش با اطلاعات واقعی سروکار دارد، خرد شامل تفسیر رابطه و کاربرد دانش و تجربه اکتسابی از جامعه و یادگیری از اطلاعات به‌جز اطلاعات سیاسی ارائه شده توسط رسانه‌های اجتماعی می‌باشد. درواقع، خرد بروز ماهیت انسان، استفاده از دانش و باور فردی به‌دست آمده در طول عمر و در رابطه با افرادی است که دانش و تجربه زیادی دارند. نتایج این مقاله هم‌چنین نشان داد، خردمند تجارب زیادی دارد که با دانش سکولار و مسیحی خود معلم زندگی، نظریه‌پرداز و کارشناس زندگی است که می‌تواند تمام مسائل وجودی انسان را حل کند، انسان خردمند نیازی به توصیه ندارد و دیگران را راهنمایی و نصیحت می‌کند؛ بنابراین خردمند باید از نسل جوان آینده با آموزش، تربیت، جهان‌بینی و معنویت کاملاً متفاوت به‌ویژه در عصر پیشرفت سریع علم، مهندسی، تکنولوژی و پیچیدگی زیاد شرایط زندگی باشد. گروسمن و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهش خود در مورد خردمندی به این نتایج دست یافتند که خردمندی شامل انسجام شناختی، عینیت یافتن در عمل و تاثیرگذاری بر خود و دیگران برای حفظ منافع جمعی است. همچنین خردمندی می تواند، توانایی استفاده از استدلال عملگرایانه برای حل چالش های مهم زندگی و یا دانش درباره این که چه زمانی از چه راهبردی برای حل مسئله یا خودتنظیمی بکار برد. لامارکا (۲۰۱۵)، پژوهشی تحت عنوان خرد در آموزش عالی انجام داد. نتایج نشان داد خرد مفهومی برساخته از شش بُعد در تعامل با یک‌دیگر است: ۱) خودشناسی، ۲) شناخت دیگران، ۳) قضاوت، ۴) شناخت زندگی، ۵) مهارت‌های زندگی، ۶) تمایل به یادگیری. خرد هنگامی پرورش می‌یابد که دانش‌آموزان فرآیند اصلی «آموختن از زندگی» را از سر می‌گذرانند و این تجربه را جزءبه‌جزء در مراحل تأمل، ترکیب و کاربرد مورد بازبینی قرار می‌دهند. شرایطی که از طریق برانگیختن فرآیند آموختن از زندگی به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم پرورش خرد را سهولت می‌بخشند عبارت‌اند از رویکرد دانش‌آموزان به یادگیری، تجربیات، تعامل با دیگران و محیط آموزشی.

منابع

بلیاد، محمدرضا؛ صفیعی پور، ابوالفضل و شوقی، بهزاد. (۱۳۹۶ الف). مروری بر مفاهیم خرد در چهارچوب مدیریت و سازمان‌ها. چهارمین کنفرانس جهانی و اولین کنفرانس ملی پژوهش های نوین ایران و جهان در مدیریت اقتصاد حسابداری و علوم انسانی. ۲۸ اردیبهشت ۹۶.

سورانی، رضا و شوقی، بهزاد. (۱۳۹۶). تاریخچه خرد و خرد سازمانی. دهمین همایش بین المللی اقتصاد و مدیریت، ۳۰ اردیبهشت ۱۳۹۶، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.

سورانی، رضا؛ شوقی، بهزاد و فرهمند، نازنین. (۱۳۹۶). رویکردهای روان‌شناختی به تعریف خرد. اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی، ۱۳ اردیبهشت ۱۳۹۶، تالار علامه امینی دانشگاه تهران.

شاهرخی، فرزانه؛ نویدی، امیر و شوقی، بهزاد. (۱۳۹۵). تأثیر خرد سازمانی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

مرکزی. *نوآوری های مدیریت آموزشی؛ ۱۱(۱(پیاپی ۴۱)): ۶۱-۷۵.*

شوقی، بهزاد و ترابیان، انسیه. (۱۳۹۶ الف). مقیاس‌های اندازه‌گیری و نظریه‌های توسعه خرد. چهارمین کنفرانس جهانی و اولین کنفرانس ملی پژوهش های نوین ایران و جهان در روانشناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی، شیراز- دانشگاه شیراز - مرکز همایش های واحد پردیس بین الملل، ۲۸ اردیبهشت ۱۳۹۶.

شوقی، بهزاد و رادنیا، مهدیه. (۱۳۹۶). مروری بر مدل های ارایه شده در زمینه خرد. چهارمین کنفرانس بین المللی نوآوری های اخیر در روان شناسی، مشاوره و علوم تربیتی. ۲۲ تیر ۱۳۹۶.

شوقی، بهزاد و عسگرانی، مرتضی. (۱۳۹۵). مروری بر مطالعات صورت گرفته در زمینه سلسله مراتب خرد. *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری*، ۱(۴)، صص ۴۰-۵۶.

شوقی، بهزاد و فرشاد، محبوبه. (۱۳۹۶ الف). پیشایندها و پسایندهای خرد سازمانی. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و حسابرسی پویا؛ ۴ خرداد ۱۳۹۶، دانشگاه خوارزمی.

شوقی، بهزاد و فرشاد، محبوبه. (۱۳۹۶ب). نگاه فلسفی به خرد. چهارمین کنفرانس جهانی و اولین کنفرانس ملی پژوهش های نوین ایران و جهان در روانشناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی، شیراز - دانشگاه شیراز - مرکز همایش های واحد پردیس بین الملل، ۲۸ اردیبهشت ۱۳۹۶.

شوقی، بهزاد و فرشاد، محبوبه. (۱۳۹۶ج). خرد کارآفرینانه: ظهور مفهومی جدید جهت پژوهش‌های مرتبط. دومین همایش بین المللی افق های نوین در علوم مدیریت و حسابداری، اقتصاد و کارآفرینی ایران. ۲۶ تیر ۱۳۹۶.

Ackoff, R. L. (1989). “From data to wisdom”. *Journal of applied systems analysis*, *16*(1), 3-9.

Adams, J., Balas, E., & Zawack, D. (1988). The shifting bottleneck procedure for job shop scheduling. *Management science*, *34*(3), 391-401.

Agor, W. H. (1986). The logic of intuition: How top executives make important decisions. *Organizational Dynamics*, *14*(3), 5-18.

Alexander, C. N., & Langer, E. J. (1990). *Higher stages of human development: Perspectives on adult growth*. Oxford University Press.

Ardelt, M. (2004a). Where can wisdom be found? *Human Development*, *47*(5), 304–307. http://dx.doi.org/10.1159/000079158

Ardelt, M. (2004b). 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

Baltes, P. B., & Smith, J. (1990). Toward a psychology of wisdom and its ontogenesis. *Wisdom: Its nature, origins, and development*, *1*, 87-120.

Baltes, P. B., & Staudinger, U. M. (1993). The search for a psychology of wisdom. *Current directions in psychological science*, *2*(3), 75-81.

Baltes, P. B., & Staudinger, U. M. (2000). Wisdom: A metaheuristic (pragmatic) to orchestrate mind and virtue toward excellence. *American psychologist*, *55*(1), 122.

Baltes, P. B., Dittmann-Kohli, F., & Dixon, R. A. (1984). New perspectives on the development of intelligence in adulthood: Toward a dual-process conception and a model of selective optimization with compensation. *Life-span development and behavior*, *6*, 33-76.

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]

Coopers, P. W. (2007). Managing tomorrow's people. The future of work to 2020. *London: Price Waterhouse Coopers*.

Courtney, J. F. (2001). Decision making and knowledge management in inquiring organizations: toward a new decision-making paradigm for DSS. *Decision support systems*, *31*(1), 17-38.

Ennis, R. H. (1987). A taxonomy of critical thinking dispositions and abilities.

Erickson, F. (1982). Classroom discourse as improvisation: Relationships between academic task structure and social participation structure in lessons. *Communicating in the classroom*, 153-181.

Erikson, E. H., Erikson, J. M., & Kivnick, H. Q. (1986). Ages and stages. *Vital involvement in old age*, 13-53.

Young, H. P. (2001). *Individual strategy and social structure: An evolutionary theory of institutions*. Princeton University Press.

Young, I. M. (2011). *Justice and the Politics of Difference*. Princeton University Press.

Zaccaro, S. J., Gilbert, J. A., Thor, K. K., & Mumford, M. D. (1991). Leadership and social intelligence: Linking social perspectiveness and behavioral flexibility to leader effectiveness. *The Leadership Quarterly*, *2*(4), 317-342.

Zeleny, M. (1987). Management support systems: towards integrated knowledge management. *Human systems management*, *7*(1), 59-70.

[Downloaded from jnip.ir on 2024-10-12]