



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 و عقلانیت به علاوه اختیار و اراده دو پیش‌فرض 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.

کشتیم خرد، دار زدیم دانش را

در بند 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