

بررسی و استخراج عناصر تشکیل دهنده حکمت سازمانی و ارزیابی آن با استفاده از متد MCDM

فازی

غفوراحمدی*

غلامرضا رحیمی^۲

فرهاد حاجی علی نژاد^۳

نادریه لولی^۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۰۵

تاریخ وصول: ۱۳۹۹/۰۶/۲۴

چکیده

حکمت، یکی از پیچیده ترین و وسیع ترین مفاهیم بشری است. این مفهوم نمایان گر رشد قوای فکری و توسعه رفتار انسانی است. هوش و تجربه کافی لزوماً نشان از خرد نیست، نشانه ی خرد آن است که مدیر بتواند با تصمیم گیری مناسب بهترین راه را برای رسیدن به منافع مشترک بیابد. اتخاذ تصمیم یکی از مهم ترین مراحل است که مدیران با کسب دانش الزم، توانمندسازی خویش و شناخت محیط پیرامون می توانند تصمیم گیری های بخردانه و آینده نگری را اتخاذ نمایند. در پژوهش حاضر براساس هدف از نوع تحقیقات کاربردی است، و از نظر روش انجام، از نوع تحقیق توصیفی- پیمایشی است. به منظور تهیه و تدوین مبانی نظری بررسی سوابق تحقیق از روش کتابخانه ای استفاده می شود، همچنین جهت جمع آوری اطلاعات بمنظور سنجش و شناسایی شاخص ها و ارزیابی از روش میدانی بهره گیری می گردد. برای تجزیه و تحلیل داده ها ابتدا بعد از شناسایی ابعاد و متغیرهای حکمت سازمانی، برای حذف عوامل نامرتب و نیز دسته بندی آنها با کمک تحلیل عاملی این کار انجام شد؛ اطلاعات از طریق پرسشنامه محقق ساخته با ۳۴ گویه جمع آوری گردید و اولویت نیز با روش AHP فازی انجام گرفته است. نتایج نشان می دهد که متغیرها و عوامل حکمت سازمانی در شرکت شهرکهای صنعتی استان کرمانشاه عبارتند از: ۱- یادگیری (مستمر)، ۲- تفکر (سیستمی و خردمندانه)، ۳- ارزشها و اعمال اخلاقی، ۴- خلاقیت و نوآوری، ۵- هوش و ذکاوت (مبتنی بر تجربه). همچنین سطح حکمت سازمانی برابر ۳۰۹۱ شد که با اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار گرفت و مقادیر عوامل ۵ گانه نیز با اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار گرفتند. نهایتاً با استفاده از روش تحلیل سلسله مراتبی فازی برای اولویت بندی عوامل حکمت سازمانی استفاده شد که ترتیب و اولویت هر یک از عوامل ۵ گانه بدین شرح است: ۱_ یادگیری (مستمر)؛ ۲_ هوش و ذکاوت؛ ۳- خلاقیت و نوآوری؛ ۴- ارزشها و اعمال اخلاقی و اولویت ۵- تفکر (سیستمی و خردمندانه) می باشد.

کلمات کلیدی: حکمت سازمانی، یادگیری (مستمر)، تفکر (سیستمی و خردمندانه)، ارزشها و اعمال اخلاقی، خلاقیت و نوآوری

و هوش و ذکاوت.

* دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی بناب، بناب، ایران ghafoorahmadi@yahoo.com

^۱ استادیار، عضو هیئت علمی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بناب، بناب، ایران drrahimi62@gmail.com

^۲ استادیار، عضو هیئت علمی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بناب، بناب، ایران frahadirani90@yahoo.com

^۴ استادیار، عضو هیئت علمی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بناب، بناب، ایران na.bohlooli@gmail.com

مقدمه

عصر جدید، عصر کامپیوتر و دنیای مجازی، عصر اطلاعات و ارتباطات، عصر تغییرات سریع همراه با پیچیدگیها و عصر رقابت سخت سازمانها برای ماندن می باشد. با به وجود آمدن پدیده جهانی شدن و آغاز رقابت شدید سازمانها در دنیای تجاری و داشتن حضور مستمر و پایدار به ناچار باید مسلح به سلاحی باشند تا بتوانند به موفقیت دست یابند. حال در چنین عصری، سازمانهایی موفق خواهند بود که به کمک ابزار مدیریتی و فناوریهای نوین، از فرصت های ایجاد شده، به نفع خود استفاده کنند. سازمانهایی موفق خواهند بود که بتوانند سلاح دانش، بینش و رفتار خردمندانه های (حکیمانهای) را در مدیران و کارکنان خود ایجاد نمایند (قاسم نژاد مقدم، ۱۳۸۶، ۳۲۴).

حکمت، یکی از پیچیده ترین و وسیع ترین مفاهیم بشری است. این مفهوم نمایان گر رشد قوای فکری و توسعه رفتار انسانی است. هوش و تجربه کافی لزوماً نشان از خرد نیست، نشانه ی خرد آن است که مدیر بتواند با تصمیم گیری مناسب بهترین راه را برای رسیدن به منافع مشترک بیاید. اتخاذ تصمیم یکی از مهم ترین مراحل است که مدیران با کسب دانش الزم، توانمندسازی خویش و شناخت محیط پیرامون می توانند تصمیم گیری های بخردانه و آینده نگری را اتخاذ نمایند (باقرزاده هوشمندی و یوسف زاده، ۱۳۹۶، ۱).

حکمت در کمک به مردم برای تطبیق با محیطشان و درک پیشرفت انسانی، ارزشمند است. درک حکمت در نهایت، به بهبود رضایت از زندگی منجر می شود و به پرورش رهبران جوامع کمک می کند (استودینگر و همکاران، ۱۹۹۷). علاوه بر آن، کرامر (۲۰۰۰) بیان می کند که حکمت، مهارتی مفید برای جامعه در جهت پیشرفت شهروندان است؛ بدین دلیل که افزایش حکمت فردی، توانایی تعامل مردم با یکدیگر را به روشی دلسوزانه و بدون قضاوت افزایش می دهد. از این جمله ها چنین آشکار می شود که حکمت از نظر ارزش اجتماعی، سطوح گوناگونی دارد (مرادی، ۱۳۹۴، ۱۸۸).

با بررسی منابع تاریخی و اسلامی مشخص می شود که به حکمت، توجه ویژه ای شده است. به عنوان مثال، افلاطون در سال ۳۹۹ قبل از میلاد، مطالبی درباره حکمت نوشت و بعد از او ارسطو نیز حکمت نظری و عملی را بیان کرد. درباره اهمیت حکمت در مدیریت می توان به این جمله افلاطون در کتاب جمهوریت اشاره کرد: "تا زمانی که فیلسوفان، شهریار نگردند و یا شهریاران به روح و قدرت فلسفی مجهز نشوند یا عظمت سیاسی با شکوه فلسفی به هم در نیامیزد... شهرها، دولتها هرگز از پلیدیها ایمنی نخواهند یافت" (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۹، ۴۰۲). این تلاشها و تعاریف از حکمت ادامه پیدا کرد تا اینکه در اوایل دهه ۱۹۸۰، تلاش زیادی برای تعریف و مفهوم سازی حکمت شد. جیسون و همکاران (۲۰۰۱) برای اولین بار، مقیاس سنجش حکمت را مطرح کردند. رینولدز (۲۰۰۳) نیز مقیاس سنجش حکمت مدیریتی را توسعه داد.

ادبیات نظری و پیشینه

جستجوی خرد و خردمندی (یا همان حکمت و یا فرزانه‌گی) تقریباً به اندازه حیات بشر قدمت دارد. تلاش برای دستیابی به خردمندی را می‌توان دست کم تا سه قرن پیش از میلاد مسیح (برای مثال، تمدن بین‌النهرین و مصر) در اولین نوشته‌های آن دوره ردیابی کرد. افلاطون حکمت و خردمندی را عظیم‌ترین دستاورد انسان میدانند. این دیدگاه ارزشمند درباره خردمندی از دوره باستان وجود داشته است: "خوشبخت کسی است که صاحب خرد (حکیم) باشد." بسیاری از کارهای علمی در زمینه خردمندی در علوم مذهبی، الهیات و نیز فلسفه یافت می‌شود. هرچند بحث درباره ماهیت خرد دارای سابقه گسترده‌ای در میان فیلسوفان، متکلمان، شاعران و نویسندگان است، اما ورود آن به دنیای مدیریت و اقتصاد نسبتاً اخیر است (اسعدی و همکاران، ۱۳۹۲، ۲).

مروری دقیق و موشکافانه در ادبیات تحقیق مشخص می‌سازد که خرد سازمانی نقشی فعال و کلیدی در موفقیت‌های سازمانها ایفا نموده است (رونی^۱ و همکاران، ۲۰۱۸؛ سولانسکی، ۲۰۱۴). در واقع رهبران و کارکنان فقط از طریق پرورش خرد می‌توانند دانش و مهارت‌های مرتبط را انتخاب کنند و یاد بگیرند که چگونه آنها را در یک راه‌خلاقانه و جدید به کار ببرند. خرد، بیشتر از دانش، تفکری است که ظرفیت لازم، تشویق و ویژگیهای مورد نیاز برای اطمینان از آینده بلندمدت سازمانها را ارایه می‌دهد. بدین ترتیب، این گونه استدلال می‌شود که امروزه، حکمت و نه دانش، اولویت اصلی سازمانها باشد. حکمت سازمانی، نه تنها توانایی انتخاب مؤثر و به‌کارگیری دانش مناسب در یک موقعیت خاص را بیان می‌کند، بلکه توانایی جمع‌آوری، یکی کردن و ارتباط این دانش با ابزارهای قابل قبول سازمانی را نیز در بردارد. بنابراین، حکمت (خرد یا فرزانه‌گی) نه تنها به اعمال افراد نسبت داده می‌شود؛ بلکه اگر اکثریت کارکنان به دنبال عمل خردمندانه باشند، آن موقع سازمان به عنوان یک کل، می‌تواند حکمت محور یا خردگرا شود (موسوی و همکاران، ۱۳۹۲).

همچنین محققان برای توضیح اهمیت و ضرورت حکمت سازمانی، به دو ویژگی مهم انسان و سازمان اشاره می‌کنند: ویژگی اول اینکه سازمانها، در محیطی قرار دارند که عدم قطعیت‌های بسیاری در آن وجود دارد، دوم اینکه به آنها تأکید می‌شود که، دانش و اطلاعات موجود در خود را شناخته و بر اساس آنها، فرایندهای سازمانی خود را انجام دهند (انتظاری و پاولین، ۲۰۱۴).

با توجه به چند وجهی بودن حکمت سازمانی، همواره از ابعاد مختلف به آن نگریسته شده و هر روز کاربرد و اهمیت آن بیش از پیش روشن می‌شود. حکمت موضوع مشترکی در مدیریت، علم سازمان و اقتصاد به شمار می‌رود که هم در موضوعات اقتصاد و هم مدیریتی اهمیت ویژه‌ای برای آن قائل می‌شوند (اکمکچی و همکاران، ۲۰۱۴).

¹ Rooney

در نهایت مطالعه ادبیات مربوط به حکمت نشان می دهد که حکمت چیزی فراتر از دانش است. امروزه در بسیاری از سازمانها از جمله اداره های دولتی، علیرغم بالارفتن سطح سواد و دانش کارکنان و مدیران، آن چنانکه باید و شاید، از این دانش به درستی در عمل استفاده نمی شود و سازمانها نتوانسته اند از دانش افراد، به نحو احسن استفاده کنند. به عبارتی، با بررسی و مطالعه دقیق اداره های دولتی، این سؤال پیش می آید که چرا این سازمانها نتوانسته اند از دانش افراد برای بهبود عملکرد خود استفاده بهینه ای داشته باشند؛ بنابراین، در این پژوهش تلاش شده است تا شرکت شهرکهای صنعتی استان کرمانشاه به عنوان نماینده اداره های دولتی کشور، از دریچه حکمت بررسی شوند؛ چرا که حکمت، یک گام فراتر از دانش است و شاید بتوان با بررسی ابعاد حکمت و سازمان حکمت محور در این اداره به سؤال فوق پاسخ داد؛ زیرا به اعتقاد کسلر و بایلی (۲۰۰۷)، بسیاری از مسائل مهم سازمانها زمانی مشخص می شود که از دریچه حکمت به آنها نگریسته شود؛ بنابراین، لازم ضروری بنظر می رسد که مدلی بومی جهت بررسی وضعیت حکمت مدار بودن سازمان شهرکهای صنعتی طراحی گردد و به عوامل تأثیرگذار بر سازمان حکمت محور پرداخته شده و سطح خردمداری و حکمت محور سازمان ارزیابی گردد (مونت گومی و همکاران، ۲۰۱۸).

رنجبریان و همکاران (۱۳۹۰) با توجه به آموزه های نهج البلاغه چهار مولفه و بعد را برای حکمت شناسایی کردند که عبارتند از اصول اخلاقی، آگاهی، ملاحظه های اجتماعی و عمل. موسوی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود به ابعاد فلسفی خرد در سه سطح بین فردی، سازمانی و راهبردی اشاره کردند. شاهرخی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیق خود برای حکمت (خرد) سازمانی هشت بعد را شناسایی کردند که عبارتند از: خودشناسی، مدیریت هیجانات، نوع دوستی، الهام بخشی، قضاوت، دانش زندگی، مهارت زندگی و تمایل به یادگیری. مرادی (۱۳۹۴) در پژوهش خود بر پنج مولفه برای سازمانهای حکمت محور نام برده که عبارتند از فرهنگ سازمانی، اصول اخلاقی، دانش و یادگیری، قضاوت و تصمیم گیری و سبک رهبری. استونز^۲ (۲۰۱۱) در تحقیق خود به عوامل انسانی، مدیریتی و استراتژیکی موثر بر خرد سازمانی اشاره کرده است. چاترجی^۳ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود برای حکمت سازمانی از سه عنصر اصلی اخلاق، نوآوری و فناوری اطلاعات نام برده است. فانی^۴ (۲۰۱۷) در مقاله خود به شاخص های سه گانه شناختی، تاملی و عاطفی اشاره کرده است.

حال با توجه به مطالب و توضیحات بالا اهداف تحقیق عبارتست از: ۱- استخراج شاخص ها و ابعاد حکمت سازمانی؛ ۲- ارزیابی سطح حکمت سازمانی و ۳- رتبه بندی شاخص ها و عوامل حکمت سازمانی، که طبق این اهداف سوالات تحقیق عبارتست از:

- ۱- شاخص ها و ابعاد حکمت سازمانی چه چیزهایی هستند؟
- ۲- سطح حکمت سازمانی در سازمان چقدر است؟
- ۳- کدام شاخص ها دارای اهمیت بالاتری هستند؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر براساس هدف از نوع تحقیقات کاربردی است، و از نظر روش انجام، از نوع تحقیق توصیفی-پیمایشی است. به منظور تهیه و تدوین مبانی نظری بررسی سوابق تحقیق از روش کتابخانه‌ای استفاده می‌شود، همچنین جهت جمع‌آوری اطلاعات بمنظور سنجش و شناسایی شاخص‌ها و ارزیابی از روش میدانی بهره‌گیری می‌گردد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا بعد از شناسایی ابعاد و متغیرهای حکمت سازمانی، برای حذف عوامل نامرتب و نیز دسته‌بندی آنها با کمک تحلیل عاملی این کار انجام شد؛ اطلاعات از طریق پرسشنامه محقق ساخته با ۳۴ گویه جمع‌آوری گردید و اولویت نیز با روش *AHP* فازی انجام گرفت. این موارد با کمک نرم افزار *SPSS* و *FAHP* انجام گرفت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و بحث

سوال ۱- شاخص‌ها و ابعاد حکمت سازمانی چه چیزهایی هستند؟

برای پاسخ به این سوال با خبرگان امر خرد و حکمت سازمانی مصاحبه‌های انجام گرفت و با روش دلفی متغیرهایی حکمت سازمانی بشرح جدول ۱ جمع‌بندی شد و سپس با روش تحلیل عاملی عوامل در طبقات خود بشرح زیر قرار گرفتند.

جدول ۲ متغیرهای موثر شناسایی شده در حکمت سازمانی

شماره	متغیر	منابع
۱	یادگیری مستمر	مرادی (۱۳۹۴)؛ موسوی و همکاران (۱۳۹۲)؛ رینولدز (۲۰۰۳)؛ براون (۲۰۰۲)؛ شاهرخی و همکاران (۱۳۹۴)؛ پنیپرو و همکاران (۲۰۱۲)؛ هیز (۲۰۰۸)؛ برلی و همکاران (۲۰۰۰)؛ بیرن و فیشر (۱۹۹۰)؛ مله (۲۰۱۰)
۲	دانش و دانایی (آگاهی)	رنجریان و همکاران (۱۳۹۰)؛ مرادی (۱۳۹۴)؛ موسوی و همکاران (۱۳۹۲)؛ رینولدز (۲۰۰۳)؛ انتظاری و پاولین (۲۰۱۴)؛ براون (۲۰۰۲)؛ شاهرخی و همکاران (۱۳۹۴)؛ پنیپرو و همکاران (۲۰۱۲)؛ هیز (۲۰۰۸)؛ برلی و همکاران (۲۰۰۰)؛ مله (۲۰۱۰)
۳	توانایی و دانش حل مسئله و تحلیل	رینولدز (۲۰۰۳)؛ هیز (۲۰۰۸)

¹ Montgomery

² Stevens

³ Chatterjee

⁴ Faani

⁵ Bierly

⁶ Birren & Fisher

⁷ Mele

۴	تجربه	رینولدز (۲۰۰۳)؛ هیز (۲۰۰۸)؛ ریگورت (۲۰۱۰)؛ فانی (۲۰۱۷)
۵	تفکر سیستمی و استراتژیک	موسوی و همکاران (۱۳۹۲)؛ رینولدز (۲۰۰۳)؛ هیز (۲۰۰۸)؛ برلی و همکاران (۲۰۰۰)؛ بیرن و فیشر (۱۹۹۰)؛ کسلر و بیرلی (۲۰۰۷)؛ شراگ (۲۰۰۱)
۶	افکار خردمندانه	استونز (۲۰۰۰)، هیز (۲۰۰۸)
۷	اعمال موثر و استراتژی ها	رنجریان و همکاران (۱۳۹۰)؛ هیز (۲۰۰۸)
۸	اعتماد به نفس	موسوی و همکاران (۱۳۹۲)؛ رینولدز (۲۰۰۳)؛ هیز (۲۰۰۸)
۹	پاداش (تشویق و تنبیه)	رینولدز (۲۰۰۳)؛ هیز (۲۰۰۸)
۱۰	ارزش ها	پنیپرو و همکاران (۲۰۱۲)؛ هیز (۲۰۰۸)
۱۱	اصول و اعمال اخلاقی	رنجریان و همکاران (۱۳۹۰)؛ مرادی (۱۳۹۴)؛ موسوی و همکاران (۱۳۹۲)؛ چاترجی و همکاران (۲۰۱۵)؛ موبرگ (۲۰۰۱)؛ پوکونگ (۲۰۱۱)؛ شوارتز (۲۰۱۱)
۱۲	اثر بخشی و کار آیی	پنیپرو و همکاران (۲۰۱۲)
۱۳	خلافت و نوآوری	رینولدز (۲۰۰۳)؛ چاترجی و همکاران (۲۰۱۵)؛ پنیپرو و همکاران (۲۰۱۲)؛ استرنبرگ (۲۰۰۳)
۱۴	هوش سازمانی (هوش جمعی)	موسوی و همکاران (۱۳۹۲)؛ رینولدز (۲۰۰۳)؛ استرنبرگ (۲۰۰۳)؛ کلایتون (۱۹۸۲)
۱۵	هوش هیجانی	رینولدز (۲۰۰۳)؛ براون (۲۰۰۲)؛ شاهرخی و همکاران (۱۳۹۴)؛ پنیپرو و همکاران (۲۰۱۲)
۱۶	قضاوت و تصمیم گیری	مرادی (۱۳۹۴)؛ رینولدز (۲۰۰۳)؛ براون (۲۰۰۲)؛ شاهرخی و همکاران (۱۳۹۴)؛
۱۷	عملگرایی	موسوی و همکاران (۱۳۹۲)؛ موبرگ (۲۰۰۱)؛ پوکونگ (۲۰۱۱)؛ شوارتز (۲۰۱۱)
۱۸	گذشته نگری و آینده نگری	هیز (۲۰۰۸)؛ رینولدز (۲۰۰۳)؛ برلی و همکاران (۲۰۰۰)

بعد از تحلیل عاملی با توجه به میزان همبستگی هر یک از متغیرها، می توان اسامی یا عناوین مناسبی را برای آنها انتخاب نمود. برای این منظور عوامل موثر بر حکمت سازمانی به شرح زیر خواهد بود:

عامل اول: مقدار ویژه این عامل ۶۳/۶ می باشد که به تنهایی ۸۸/۲۲ درصد از واریانس را محاسبه می کند. متغیرهایی که در عامل اول بارگذاری شده اند عبارت اند از:

- ¹ Rigorth
- ² Kessler & Bailey
- ³ Schrage
- ⁴ Moberg
- ⁵ Po Keung
- ⁶ Schwartz
- ⁷ Clayton
- ⁸ Moberg

جدول ۲ متغیرهای بارگذاری شده در عامل اول

ردیف	متغیر	مقدار همبستگی	علامت متغیر
۱	یادگیری مستمر	۹۱۶/۰	V1
۲	دانش و دانایی (آگاهی)	۶۷۳/۰	V2

با توجه به جدول ۲ دو متغیر مذکور در عامل اول بارگذاری شده اند. با توجه به اینکه متغیر یادگیری مستمر دارای بیشترین تاثیر گذاری می باشد لذا این عامل را می توان، عامل یادگیری (مستمر) نامید.

عامل دوم: مقدار ویژه این عامل ۵۱/۴ می باشد که به تنهایی ۵۵/۱۵ درصد از واریانس را محاسبه می کند. متغیرهایی که در عامل دوم بارگذاری شده اند عبارت اند از:

جدول ۳ متغیرهای بارگذاری شده در عامل دوم

ردیف	متغیر	مقدار همبستگی	علامت متغیر
۱	تفکر سیستمی و استراتژیک	۹۳۸/۰	V5
۲	افکار خردمندانه	۶۵۹/۰	V6

با توجه به جدول ۳ دو متغیر مذکور در عامل دوم بارگذاری شده اند. با توجه به اینکه متغیر تفکر سیستمی و استراتژیک دارای بیشترین تاثیر گذاری می باشد لذا این عامل را می توان، عامل تفکر (سیستمی و خردمندانه) نامید.

عامل سوم: مقدار ویژه این عامل ۳۳/۴ می باشد که به تنهایی ۹۴/۱۴ درصد از واریانس را محاسبه می کند. متغیرهایی که در عامل سوم بارگذاری شده اند عبارت اند از:

جدول ۴ متغیرهای بارگذاری شده در عامل سوم

ردیف	متغیر	مقدار همبستگی	علامت متغیر
۱	اعتماد به نفس	۸۴۹/۰	V8
۲	پاداش (تشویق و تنبیه)	۷۹۱/۰	V9
۳	ارزش ها	۷۳۷/۰	V10
۴	اصول و اعمال اخلاقی	۷۵۸/۰	V11

با توجه به جدول ۴ چهار متغیر مذکور در عامل سوم بارگذاری شده اند. با توجه به اینکه اصول و اعمال اخلاقی و ارزش ها دارای بیشترین تاثیر گذاری می باشد لذا این عامل را می توان، عامل ارزشها و اعمال اخلاقی نامید.

عامل چهارم: مقدار ویژه این عامل ۲۱/۳ می باشد که به تنهایی ۰۷/۱۱ درصد از واریانس را محاسبه می کند. متغیرهایی که در عامل چهارم بارگذاری شده اند عبارت اند از:

جدول ۵ متغیرهای بارگذاری شده در عامل چهارم

ردیف	متغیر	مقدار همبستگی	علامت متغیر
۱	توانایی و دانش حل مسئله	۶۸۹/۰	V3
۲	خلاقیت و نوآوری	۸۰۵/۰	V13

با توجه به جدول ۵ دو متغیر مذکور در عامل چهارم بارگذاری شده اند. با توجه به اینکه خلاقیت و نوآوری دارای بیشترین تاثیر گذاری می باشد لذا این عامل را می توان، عامل خلاقیت و نوآوری نامید.

عامل پنجم: مقدار ویژه این عامل ۶۳/۲ می باشد که به تنهایی ۰۸/۹ درصد از واریانس را محاسبه می کند. متغیرهایی که در عامل پنجم بارگذاری شده اند عبارت اند از:

جدول ۶ متغیرهای بارگذاری شده در عامل پنجم

ردیف	متغیر	مقدار همبستگی	علامت متغیر
۱	تجربه	۸۲۰/۰	V4
۲	هوش سازمانی (هوش جمعی)	۹۸۳/۰	V14
۳	هوش هیجانی	۷۱۴/۰	V15
۴	قضاوت و تصمیم گیری	۵۵۷/۰	V17
۵	گذشته نگری و آینده نگری	۵۵۳/۰	V18

با توجه به جدول ۶ پنج متغیر مذکور در عامل پنجم بارگذاری شده اند. با توجه به اینکه هوش سازمانی و تجربه دارای بیشترین تاثیر گذاری می باشد لذا این عامل را می توان، عامل هوش و ذکاوت (مبتنی بر تجربه) نامید.

سوال ۲- سطح حکمت سازمانی در سازمان چقدر است؟

با توجه به این سوال بعد از مشخص شدن شاخص ها پرسشنامه محقق ساخته با ۳۴ گویه در ۵ طیف لیکرت توسط محققین ساخته شد و در جامعه مورد مطالعه توزیع و داده ها جمع بندی شد. با در نظر گرفتن این سوال فرضیه تحقیق بصورت زیر مطرح می شود؛ بر اساس آزمون تی، فرض آماری به صورت زیر تعریف می شود:

$$H_0 : \mu \leq 3 \quad H_1 : \mu > 3$$

جدول ۷ آزمون t برای سطح حکمت سازمانی شرکت شهرکهای صنعتی استان کرمانشاه

نتیجه آزمون	خطای بدست Sig.(آمده)	مقدار بدست آمده	انحراف Std.(معیار)	میانگین بدست Mean(آمده)	متغیر
سطح حکمت سازمانی	0.000	3.450	1.11	3.91	سطح حکمت سازمانی
	پذیرفته نمی شود H فرض ۰ (فرضیه مطرح شده مورد قبول است)				

با توجه به t محاسبه شده که از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰۵/۰ بزرگتر است و سطح معنی داری (sig=۰۰۰/۰) می باشد، همچنین با توجه به مقدار عددی بدست آمده از آزمون t که ۳.۴۵۰ میباشد و این مقدار از ۱.۹۶ مقدار بحرانی t در سطح اطمینان ۰.۹۵ و درجه آزادی ۱۴۳ بزرگتر می باشد که میتوان چنین تفسیر که فرض H_0 پذیرفته نمی شود و فرض مقابل (H_1) تایید میگردد. به عبارت دیگر میتوان چنین نتیجهگیری کرد که سطح و میانگین حکمت سازمانی شرکت شهرکهای صنعتی استان کرمانشاه بالاتر از میانگین است. جدول ۷، محاسبات مربوط به نرم افزار SPSS را نشان می دهد.

آزمون تی برای هر یک از عوامل ۵ گانه حکمت سازمانی با نرم افزار SPSS گرفته شده و نتایج کلی آن بشرح جدول ۸ می باشد. فرض آماری در کل به صورت زیر برای هر یک از عوامل تعریف می شود:

$$H_0 : \mu \leq 3 \quad H_1 : \mu > 3$$

جدول ۸ آزمون t برای هر یک از عوامل ۵ گانه حکمت سازمانی شرکت شهرکهای صنعتی استان کرمانشاه

نتیجه آزمون	خطای بدست آمده)Sig.(ت مقدار بدست آمده	انحراف معیار)Std.(میانگین بدست آمده)Mean(متغیر
(فرضیه مطرح شده مورد قبول است)	0.000	5.855	1.36	3.66	۱- یادگیری (مستمر)
(فرضیه مطرح شده مورد قبول است)	0.000	7.333	1.99	4.02	۲- تفکر (سیستمی و خردمندانه)
(فرضیه مطرح شده مورد قبول است)	0.011	8.126	1.33	4.12	۳- ارزشها و اعمال اخلاقی
(فرضیه مطرح شده مورد قبول است)	0.005	4.324	1.66	3.77	۴- خلاقیت و نوآوری
(فرضیه مطرح شده مورد قبول است)	0.000	3.991	2.11	3.81	۵- هوش و ذکاوت (مبتنی بر تجربه)

سوال ۳- کدام شاخص ها دارای اهمیت بالاتری هستند؟

برای پاسخ به این سوال از متد تحلیل سلسله مراتبی فازی استفاده شده است که از نرم افزار *FAHP* استفاده گردیده که نتایج بدست آمده بشرح زیر می باشد:

نتایج حل مدل سلسله مراتبی با استفاده از روش چانگ^۱

چانگ در سال ۱۹۹۲ روشی بسیار ساده را برای بسط فرایند تحلیل سلسله مراتبی به فضای فازی ارائه داد. این روش که مبتنی بر میانگین حسابی نظرات خبرگان و روش نرمالایز ساعتی و با استفاده از اعداد مثلثی فازی توسعه داده شده بود، مورد استقبال محققین قرار گرفت. انجام این روش مراحل به قرار زیر میباشد:

¹- Chang, D.Y. (1992), *Extent Analysis and Synthetic Decision, Optimization Techniques and Applications*, World Scientific, Singapore, 1: 352.

۳_۴A (خلاقیت و نوآوری)

۴_۳A (ارزشها و اعمال اخلاقی)

۵_۲A (تفکر)

نتایج نهایی بدست آمده در جدول ۱۳ اولویت عناصر ۵ گانه حکمت سازمانی را در جامعه مورد مطالعه، نشان می دهد:

جدول ۱۳ نتایج بدست آمده از تحلیل سلسله مراتبی فازی

عوامل حکمت سازمانی	اولویت
یادگیری (مستمر)	1
هوش و ذکاوت	2
خلاقیت و نوآوری	3
ارزشها و اعمال اخلاقی	4
تفکر (سیستمی و خردمندانه)	5

نتیجه گیری و پیشنهادات

با توجه به برخی روندهای موجود در قرن حاضر مانند: جهانی شدن، افزایش پیچیدگی فن آوری، افزایش سریع رقابت و افزایش انتظارات سهامداران همزمان با افزایش اهمیت کارکنان دانشی، مسئولیت سازمانها، به منظور ایجاد تغییرات سازمانی پایدار، بیشتر شده است. لازم است که همه افرادی که در سازمانها کار می کنند، درک کنند که جهان به طور اساسی تغییر کرده است. بنابراین، یک ارزیابی مجدد اساسی در اهداف، عملیات و ادراکات، ضروری است. از اینرو، بهبود مستمر سازمانی یک گزینه نیست، بلکه یک ضرورت است. در این زمینه، اقدامات و دیدگاه های عملیاتی و رهبری سازمانی گذشته به چالش کشیده شده است و لازم است سازمانها مباحث و موضوعات متفاوتی را ارایه دهند. یکی از این مباحث که خیلی کم مورد توجه قرار گرفته است حکمت و یا به اصطلاح دیگر خرد است. همان طور که سازمانها در سراسر جهان درگیر تطابق با فن-آوری های پیشرفته و چالش های پارادوکس گونه در اقتصاد جهانی هستند، تئوری سازمان نیز برای این که به جلو پیش برود به خرد توجه کرده است. بیان شده است که رهبران و کارکنان فقط از طریق پرورش حکمت می توانند دانش و مهارتهای مرتبط را انتخاب کنند و یاد بگیرند که چگونه آنها را در یک راه خلاقانه و جدید به کار ببرند. خرد، بیشتر از دانش، تفکری است که ظرفیت لازم، تشویق و ویژگیهای مورد نیاز برای اطمینان از آینده بلندمدت سازمانها را ارایه می دهد (نیمیدی، ۱۳۹۰، ۳۶). بدین ترتیب، این گونه استدلال می شود که امروزه، حکمت و نه دانش، اولویت اصلی سازمانها باشد. حکمت سازمانی، نه تنها توانایی انتخاب مؤثر و به کارگیری دانش مناسب در یک موقعیت خاص را بیان می کند، بلکه توانایی جمع آوری، یکی کردن و ارتباط این دانش با ابزارهای قابل قبول سازمانی را نیز در بر دارد. بنابراین، حکمت نه تنها به اعمال افراد نسبت داده می شود؛ بلکه اگر اکثریت کارکنان به دنبال عمل خردمندانه باشند، آن موقع سازمان به عنوان یک کل، می تواند خردگرا شود. با توجه به اینکه واقعیات شناخته شده درباره ماهیت و عملکرد خرد کم است.

عدم قطعیت محیط امروزی نیز یکی از مهم ترین چالش های سازمان ها به شمار می رود. به طوری که نوسانات و بی ثباتی و محیط های غنی از اطلاعات، باعث ایجاد سطوح بالایی از عدم قطعیت شده و ویژگی های متمایز کننده ای به دنیای کنونی داده است. مطالعات حکمت سازمانی در دهه اخیر نشان داده که سازمان هایی خردمند و حکمت مدار شناخته می شود که بتوانند دانش را به بهترین نحو کسب و مدیریت نمایند. در عصر حاضر هم، حکمت سازمانی به سازمان ها کمک می کند که اولاً جایگاه فعلی خود را به خوبی درک کنند و سپس به تمامی نقاط قوت و استعداد های درونی خود پی ببرند. این شناخت باعث می شود که سازمان ها به دلیل شناخت استعدادهای درونی، اهداف و فلسفه وجودی خود و همچنین شناخت جایگاه اصلی خود در محیط، جایگاهی پیدا کنند که به عنوان پیشرو و الگو و مرجع تقلید دیگر سازمان ها قرار می گیرند.

در این پژوهش، حکمت سازمانی، نوعی از یک رفتار تعریف شد که بر پنج پایه و بعد استوار است. پس از استخراج چندین متغیر که به نظر بر سازمان حکمت محور، تأثیرگذار تشخیص داده شدند در نهایت، ۱۸ متغیر در مدل مفهومی لحاظ شد که از بین آنها پنج متغیر، تأثیر معنادار داشتند، که با روش تحلیل عاملی خلاصه و دسته بندی گردیدند که نتایج آن (پاسخ سوال ۱) بشرح زیر می باشد که متغیرها و عوامل حکمت سازمانی در شرکت شهرکهای صنعتی استان کرمانشاه می باشند:

۱- یادگیری (مستمر)، ۲- تفکر (سیستمی و خردمندانه)، ۳- ارزشها و اعمال اخلاقی، ۴- خلاقیت و نوآوری، ۵- هوش و ذکاوت (مبتنی بر تجربه). برای پاسخ به سوال ۲ که سطح حکمت سازمانی بود مقدار آن در طیف ۵ طبقه ای لیکرت برابر ۳.۹۱ شد که با اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار گرفت. قرار گرفتن نهایتاً برای پاسخ سوال ۳ از روش تحلیل سلسله مراتبی فازی استفاده شد که نشان می دهد ترتیب و اولویت هر یک از عوامل ۵ گانه بدین شرح است:

۱_ یادگیری (مستمر)؛ ۲_ هوش و ذکاوت؛ ۳- خلاقیت و نوآوری؛ ۴- ارزشها و اعمال اخلاقی و اولویت ۵- تفکر (سیستمی و خردمندانه) می باشد.

با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

- ✓ سیستم مناسبی در شرکت مستقر شود تا دانش ضمنی (پنهان) کارکنان و مدیران شناسایی و در جهت منافع شرکت شهرکهای صنعتی بکار گرفته شود؛
- ✓ آن بخش از عناصر مرتبط با حکمت سازمانی را که به صورت اکتسابی قابل ارتقا می باشند (همچون یادگیری مستمر، تفکر سیستمی و خردمندانه) به کلیه کارکنان آموزش داده و زمینه رشد و تعالی این عناصر در آنان فراهم گردد؛
- ✓ مدیران در سطح راهبردی، از دانش جمعی، به منظور افزایش اثربخشی سازمانی و اجتماعی بهره گیری لازم را ببرند؛
- ✓ دانش به اشتراک گذاشته شود و تفهیم و تفاهم دانش و آگاهی صورت گیرد؛
- ✓ پویایی های گروهی درک شوند و کارکنان شرکت را در جهت کارگروهی تشویق و امورات به گروهها سپرده شود و گروهها مورد ارزیابی قرار گیرد؛
- ✓ سیستم تصمیم گیری مشارکتی برای اهداف سازمانی ایجاد شود و تشویق شود تا کارکنان شرکت با نیازسنجی واقع بینانه، در هدف گذاریها سهیم باشند.

منابع فارسی

- استرنبرگ، آر. جی و ریس، اس. (۱۳۸۵)، تیزهوشی: تعاریف و مفاهیم، ترجمه مجتبی امیری مجد، تهران: نشر دانژه.
- اسعدی، سمانه؛ امیری، شعله؛ مولوی، حسین و باقری نوع پرست، خسرو (۱۳۹۲)، معرفی مفهوم خردمندی در روانشناسی و کاربردهای آموزشی آن، رویکردهای نوین آموزشی، سال هشتم، شماره ۲، صص ۲۸-۱.
- باقرزاده هوشمندی، کمال و یوسف زاده، مهدی (۱۳۹۶)، ارتباط بین سبک تصمیم گیری مدیران و خرد سازمانی، دومین کنفرانس بین المللی نقد و واکاوی مدیریت در هزاره سوم، مرداد ماه، تهران.
- دانایی فرد، حسن؛ رجبزاده، علی و سالاری، علی محمد (۱۳۸۹)، آن سوی دانش و تجربه مدیریتی: تحلیلی بر ارکان شکل دهنده حکمت مدیریتی از نگاه مدیران ناجا، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، شماره ۵، صص ۴۱۷-۳۹۶.
- دلاور، علی (۱۳۹۶)، روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی، ناشر: ویرایش.
- رنجبریان، بهرام؛ علامه سیدمحسن، رشیدکابلی مجید؛ غلامی کرین، محمود (۱۳۹۰)، تحلیل مؤلفه های حکمت در نهج البلاغه با استفاده از تحلیل محتوا، مجله چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۵، صص ۴۸-۳۳.
- شاهرخی، فرزانه؛ نویدی، امیر و شوقی، بهزاد (۱۳۹۴)، تاثیر خرد سازمانی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی، نوآوریهای مدیریت آموزشی، سال ۱۱، شماره اول، صص ۷۷-۶۱.
- قاسم نژاد مقدم، نیما (۱۳۸۶)، مدیریت دانش رمز ماندگاری سازمانها در عصر جدید، کنفرانس ملی مدیریت نوین، دانشگاه آزاد انار.
- مرادی، مرتضی (۱۳۹۴)، ارائه یک مدل سازمان حکمت محور در ادارات دولتی، مدیریت دولتی، دوره ۷، شماره ۱، صص ۲۰۹-۱۸۵.
- موسوی، محمد؛ سرلک، محمدعلی؛ عابسی، سعید و مرادی، مرتضی (۱۳۹۲)، سنجش و ارزیابی خرد سازمانی و مدیریتی در سطوح مختلف سازمانهای دولتی با نگرشی به ابعاد فلسفی، بهبود مدیریت، سال هفتم، شماره ۳، صص ۱۶۳-۱۴۱.

منابع انگلیسی

- Bierly, P. E., Kessler, E. H., and Christensen, E. W., (2000), "Organizational learning, knowledge and wisdom", *Journal of Organizational Change Management*, 63 (1), 171-160.
- Birren, E. B., & Fisher, L. M., (1990), "The elements of wisdom: overview and integration. In R. J. Sternberg (Ed.), *Wisdom: Its nature, origins, and development*", pp. 367-339, Cambridge: Cambridge University Press.
- Clayton, V. (1982)., "Wisdom and intelligence: the nature and function of knowledge in later years", *International Journal of Aging and Human Development*, 15(4), 315-321
- Chatterjee, S., Moody, G. D., Lowry, P. B., Chakraborty, S., & Hardin, A. (2015), *Strategic Relevance of Organizational Virtues Enabled by Information Technology in Organizational Innovation*. *Journal of Management Information Systems*, Forthcoming.
- Faani, K. (2017), *The survey prganization knowledge and Index's in Airlin*, *Academy of Management Learning and Education*, 5(3), 135–148.
- Hayes, M. S. (2008), *A look at black ethnic identity and transracial adoption: A contextual perspective*. The Florida State University.
- Intezari, A., & Pauleen, D. J. (2014), *Management Wisdom in Perspective: Are You Virtuous Enough to Succeed in Volatile Times?*. *Journal of business ethics*, 120(3), 393-404.
- Kessler, E. H. & Bailey. J. R., (2007), "Handbook of Organizational and Management Wisdom". Sage Publication.
- Kramer, D. A., (1990), "Conceptualizing wisdom: affect-cognition. In R. J. Sternberg (Ed.), *Wisdom: Its nature, origins, and development*", pp. 977-363, Cambridge: Cambridge University Press.
- Mele, Domenec, (2010), "Practical wisdom in managerial decision making", *Journal of Management Development*, 29 (7/8), 137-141.
- Moberg, D. J., (2001), "The next phase of business ethics: Research in ethical issues in organizations", Ukraine: Elsevier Science / JAI press.
- Montgomery, A. Barber, C. & McKee, P. (2018). *A phenomenological study of wisdom in later life*. *International Journal of Aging and Human Development*, 54(2): 139-157.
- Po Keung Ip, (2011), "Practical wisdom of Confucian ethical leadership: a critical inquiry", *Journal of Management Development*, 30 (7/8), 161-171.

- Reynolds, D. J., (2003), "A study of U.S. chief executive officers managerial wisdom", Presented to the Faculty of Argosy University In Partial Fulfillment of The Requirements for the Degree of Doctor of Business Administration.
- Rooney, D., McKenna, B., & Liesch, P. (2018). *Wisdom and management in the knowledge economy*. New York: Routledge.
- Ryu, C., Kim, Y. J., Chaudhury, A., & Rao, H. R. (2015). Knowledge acquisition via three Learning processes in enterprise information portals: Learning-by-investment, learning-by- doing, and learning-from-others. *MIS Quarterly*, 29(2), 245-278.
- Schrage, M. (2001), "But wait, there's more", *Furtune*, p, 971.
- Schwartz, Barry, (2011), "Practical wisdom and organizations", *Research in Organizational Behavior*, 36, 3-93.
- Stevens, K. J. (2000), *Wisdom as an organizational construct: Reality or rhetoric?* (Unpublished doctoral dissertation). The Fielding Institute, Santa Barbara, CA.