



Research Article

Identifying the antecedents of wisdom management in organisations using the fuzzy cognitive map method

Mohsen Arefnezhad^{1*}, Seyedeh Maryam Mousavi Zadeh², Rezvan Mennati³

1. Associate Professor, Department of Management, Faculty of Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran. E-mail: Arefnezhad.m@lu.ac.ir

2. Doctoral student of the Department of Management, Faculty of Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

E-mail: s.maryammousavi1375@gmail.com

3. Doctoral student of Management Department, Faculty of Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

E-mail: Rezvanmenneti75@gmail.com

Received: 23 May 2024; Revised: 6 July 2024; Accepted: 20 September 2024; Published: 22 September 2024

Abstract

Purpose: The position of reason in management and the study of its utilisation is one of the issues that has received much attention today. In this regard, wisdom management is an approach that emphasises the use of knowledge, experiences, and correct understanding in the decision-making and management process. This management model effectively promotes deep learning and decision-making effectiveness to achieve organisational goals successfully. Therefore, the present study was conducted to identify the antecedents of wisdom management in organisations.

Methodology: The present study is a mixed quantitative and qualitative approach. This study is applied in terms of its purpose and is classified as a descriptive-survey study. The statistical population of the present study is management professors at universities in Lorestan province. Regarding the selection of the statistical population, it should be stated that given that the subject of the study is wisdom management, people who are theoretically and practically familiar with this concept and have the necessary information to answer the interview and questionnaire questions should be used. For this reason, 30 management professors were selected using a purposive sampling method and based on the principle of theoretical sufficiency. The data collection tool in the qualitative section is a semi-structured interview, part of which was conducted in person and the other part was conducted by telephone with the sample members. The interview questions were as follows. 1. What is your analysis of wisdom management in the organization? 2. What factors are effective in the formation of wisdom management in the organization? 3. What are the consequences for the organization if wisdom management is implemented in the organization? Also, the data collection tool in the quantitative part is a questionnaire. In this way, a questionnaire based on a paired comparison matrix was given in person and by email to the same experts in the previous stage, who were 30 people, due to their familiarity with the research topic, and they were asked to respond to it. In this research, in order to analyze the data in the qualitative part, the content analysis approach was used using the Atlas software, and in the quantitative part, the fuzzy cognitive map method was used. The fuzzy cognitive map method is a method that identifies the most important dimensions constituting a concept by analyzing centrality indices and then examines the set of relationships between variables through causal relationships. In order to assess the validity and reliability of the data collection tool, in the qualitative part, the content method, theoretical validity, and inter-coder reliability were used, which showed the confirmation of these two indicators. Also, the validity and reliability of the data collection tool in the quantitative section were confirmed using the content validity and test-retest reliability methods.

Findings: The research findings consisted of two qualitative and quantitative parts. In the qualitative part, the antecedents of wisdom management in organizations were identified with regard to the main research question, and in the quantitative part, the priority of these factors was determined. The findings of the qualitative part confirm that the antecedents of wisdom

management in organizations are: strong learning ability, promotion based on merit, being healthy, being open to criticism, not judging based on what others have heard, having a spirit of consultation, having human-perceptual skills, problem-solving ability, ability to make logical decisions based on documents, not being dependent on sources of power, organizational culture, ability to analyze the situation, knowledge and experience of the manager, market conditions, intelligent functioning, ability to interact socially, ability to organize and manage time, stress management, having decision-making intelligence, and responsibility. The findings of the quantitative part also indicate the priority of these antecedents. Thus, the most important antecedents of wisdom management in organizations are having human-perceptual skills with capacity for influence (12.43), influence power (14.02) and central index (26.45), promotion based on merit with capacity for influence (13.18), influence power (13.08) and central index (26.27), problem-solving ability with capacity for influence (13.19), influence power (12.38) and central index (25.57), knowledge and experience of the manager with capacity for influence (11.91), influence power (13.64) and central index (25.56), strong learning ability with capacity for influence (12.46), influence power (12.98) and central index (25.44), non-dependence on sources of power with capacity for influence (12.19), influence power (12.89) and central index (25.09), being healthy with capacity for influence (12/18), influence capacity (12/88) and central index (25/06) and organizational culture with influence capacity (12/47), influence capacity (12/58) and central index (25/06). Regarding the comparison of the results of the research with other researches, it should be said that the findings of this research are consistent with the results of Marishirel (2014). In his research, he stated that researchers use wisdom to solve problems. Therefore, his research is consistent with the results of the present study on identifying problem-solving ability as one of the precursors of wisdom management in organizations. It can also be stated that the research of Hasani Moghadam et al. (2021) and Moradi (2014) is similarly in line with the present study. In their researches, they have designed a wisdom-based management model and organizations. Moradi (2014) stated in his research that the ethical principles of learning, judgment, and decision-making have a positive and significant impact on wisdom-centered organizations. Therefore, it can be said that the results of his research are in line with the results of the present study, which identify not judging based on what others have heard and strong learning ability as antecedents of wisdom management.

Research limitations: Regarding the limitations of the present study, it should be noted that the most critical limitations of this study include the novelty of its subject and the lack of relevant study resources in this field both inside and outside the country. The lack of resources to compare the results makes the generalizability of the results easier. Also, the lack of other tools to collect data due to the lack of relevant study resources, a management background, and being thoroughly familiar with different management forms can be considered a limitation. To ensure greater accuracy and precision in the results, experts with a management background and who are thoroughly familiar with different management forms should also be used as sample members, which resulted in a limitation in the number of samples.

Originality/value: According to the research results, organizations should focus on individuals' abilities and personality traits in the early stages of selection and recruitment to create the basis for implementing wisdom management and strengthen these skills in later stages.

Keywords: wisdom management, knowledge, and wisdom, wisdom management, fuzzy cognitive map, Atlas. ti

Cite this article: Mohsen Arefnezhad, Seyede Maryam Mousavi Zadeh, Rezvan Mennati. (2024). Identifying the antecedents of wisdom management in organisations using the fuzzy cognitive map method, 7 (3), 11-20. <https://doi.org/10.47176/SMOK.2024.1755>

© 2024 The Authors. Strategic Management of Organizational Knowledge published by Imam Hussein University. This is an open-access article under the CC-BY 4.0 license. (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Funding

None.

Author contributions

The authors declare that all authors have contributed to the various sections.

Conflicts of interest

The authors declare that they have no conflicts of interest related to the present research and that the results were obtained impartially and without interference from personal or professional interests.

Acknowledgements

None.





شناسایی پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها با بهره‌گیری از روش

نقشه شناختی فازی

محسن عارف نژاد^{۱*}، سیده مریم موسوی زاده^۲، رضوان منتی^۳

۱. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران. E-mail: Arefnezhad@lu.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران. E-mail: s.aryammousavi1375@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران. E-mail: Rezvanmeneti75@gmail.com

تاریخ دریافت: ۳ خرداد ۱۴۰۳؛ تاریخ بازنگری: ۱۶ تیر ۱۴۰۳؛ تاریخ پذیرش: ۳۰ شهریور ۱۴۰۳؛ تاریخ انتشار: ۱ مهر ۱۴۰۳

چکیده

هدف: جایگاه عقل در مدیریت و بررسی زمینه‌های بهره‌مندی از آن یکی از مسائلی است که امروزه به آن توجه بسیاری شده است. در این راستا، مدیریت حکمت رویکردی است که به بهره‌گیری از دانش، تجربیات و درک درست در فرآیند تصمیم‌گیری و مدیریت تأکید دارد. این مدل مدیریت با ارتقا فهم عمیق و اثربخشی در تصمیم‌گیری‌ها، به منظور دستیابی موفق به اهداف سازمانی موثر می‌باشد. لذا پژوهش حاضر با هدف شناسایی پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها انجام پذیرفت.

روش پژوهش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر خبرگان متشکل از اساتید مدیریت دانشگاه‌های استان لرستان می‌باشند، که از میان آن‌ها ۳۰ نفر به عنوان اعضای نمونه با روش نمونه‌گیری هدفمند و بر اساس اصل اشباع نظری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده در بخش کیفی پژوهش، مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه است. به منظور تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از رویکرد تحلیل محتوا و با بهره‌گیری از نرم افزار اتلس تی و در بخش کمی از روش نقشه شناختی فازی استفاده شده است. روایی و پایایی مصاحبه پژوهش با استفاده از روش روایی محتوایی و روایی نظری و پایایی درون کدگذار میان کدگذار تایید شد. همچنین روایی و پایایی پرسشنامه پژوهش با روایی محتوایی و بازآزمون سنجیده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که مهمترین پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها، داشتن مهارت انسانی-ادراکی با شاخص مرکزی (۲۶/۴۵)، ارتقا براساس شایستگی با شاخص مرکزی (۲۶/۲۷)، توانایی حل مسئله (۲۵/۵۷)، دانش و تجربه‌ی مدیر (۲۵/۵۶)، توانش یادگیری قوی (۲۵/۴۴) و عدم وابستگی به منابع قدرت با شاخص مرکزی (۲۵/۰۹) می‌باشند.

نتیجه‌گیری: پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها، عبارت‌اند از: توانش یادگیری قوی، ارتقا بر اساس شایستگی، سالم‌بودن، انتقادپذیر بودن، قضاوت‌نکردن بر اساس شنیده‌های دیگران، داشتن روحیه مشورت، داشتن مهارت انسانی - ادراکی، توانایی حل مسئله، توانایی تصمیم‌گیری منطقی بر اساس مستندات، عدم وابستگی به منابع قدرت، فرهنگ‌سازمانی، توانمندی در تجزیه و تحلیل وضعیت، دانش و تجربه‌ی مدیر، شرایط بازار، کارکرد هوشمندانه، توانایی تعامل اجتماعی، توانایی سازماندهی و مدیریت زمان، مدیریت استرس، داشتن هوش تصمیمی و مسئولیت‌پذیری. یافته‌های بخش کمی نیز بیانگر اولویت این پیشایندها است.

اصالت/ارزش: سازمان‌ها می‌بایست در مراحل اولیه‌گزینش و استخدام، توجه خود را به توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی افراد معطوف نموده تا بتوانند زمینه‌ی پیاده‌سازی مدیریت حکمت را در سازمان ایجاد کنند و در مراحل بعد به تقویت این مهارت‌ها بپردازند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت حکمت، دانش و حکمت، نقشه شناختی فازی، اطلس تی.

مقدمه و بیان مسئله

یکی از نکات مهم در مدیریت و رهبری هر جامعه که بایستی به آن توجه ویژه داشت، این است که روش مدیریت در هر جامعه‌ای بایستی بر اساس فرهنگ، اصول و ارزش‌های حاکم بر آن باشد (Hasanimoghdam et al., 2021). مطابق همین نکته، در سال‌های اخیر نظریه‌پردازان عرصه مدیریت در موضوعات مربوط به سبک‌های رهبری، واژه‌هایی از جمله سبک مدیریت و رهبری خردمندانه را وارد ادبیات مربوط به مدیریت کرده‌اند که به کارگیری آن به کسب موفقیت در مأموریت‌ها و رشد سازمان منجر خواهد شد (Selgi & Soltani, 2017). با افزایش پیچیدگی و تغییرات سریع در محیط کسب‌وکار، سازمان‌ها باید به سرعت و با دقت به تغییرات پاسخ دهند و از فناوری‌ها و دانش جمعی خود بهره‌مند شوند. امروزه دانش به‌عنوان یک منبع ارزشمند و دارایی تلقی می‌شود و ارائه محصولات و خدمات با کیفیت و اقتصادی بدون استفاده از این منبع و مدیریت صحیح آن دشوار و حتی غیرممکن است (Davali & Karimifard, 2023). در این میان، مدیریت حکمت که به‌عنوان یک رویکرد سازمانی، منعکس‌کننده توانایی سازمان‌ها در انطباق با تغییرات محیطی و ایجاد استراتژی‌های کارآمد به شمار می‌آید، از اهمیت بالایی برخوردار است (Sabharwal, 2018). به عبارتی، همان‌طور که سازمان‌ها در سراسر جهان، درگیر تطابق با فناوری‌های پیشرفته و چالش‌های اقتصاد جهانی هستند، نظریه سازمان برای پیشروی به جلو، به حکمت و راه‌های رسیدن به آن توجه کرده است؛ بنابراین می‌توان گفت که عصری که در حال حاضر مدیران با آن مواجه هستند، عصر حکمت و خرد است (Jennex, 2018). در این عصر برخلاف عصر کشاورزی، صنعتی و دانش، از نیروی فکری همراه با اعتماد، استفاده می‌شود (Rezaeian, 1996). در واقع، زنده‌ماندن در عصر حاضر، با اتکای صرف به دانش و تجربه مدیریتی، راهی به مقصود نخواهد برد (Hammond et al., 2017). در ادبیات فلسفی، حکمت به معنای استفاده از تفکر منطقی و استدلال منطقی برای رسیدن به نتایج منطقی است. حکمت بیشتر به معنای توانایی ارزیابی منطقی و تحلیل منطقی از موضوعات و مسائل مختلف است. حکمت می‌تواند به کمک فرایندهای انتزاعی و تحلیلی به تفکر منطقی کمک کند تا به نتایج معقولانه‌ای در مورد مسائل مختلف برسد (Staudinger & Law, 2018). با پیشرفت فناوری و اطلاعات، اهمیت حکمت بیشتر شده است؛ زیرا توانایی ارزیابی منطقی اطلاعات بسیار مهم شده است. به عبارتی، اهمیت خرد و حکمت در عصر حاضر نه تنها به ارزیابی درست مسائل و تصمیم‌گیری منطقی کمک می‌کند، بلکه به فهم عمیق‌تر از مسائل پیچیده و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری‌ها و رفتارها کمک می‌کند (Bratianu & Bejinaru, 2023). به طور خلاصه، خرد و حکمت به ما کمک می‌کنند تا با دقت و درک عمیق‌تری به مسائل نگاه کنیم و تصمیمات بهتری بگیریم.

مطالعات نشان داده است که علی‌رغم ماهیت اسطوره‌ای حکمت، کاربرد آن در دانش مدیریت و سازمان سابقه طولانی ندارد. شواهد نشان می‌دهند که در مرحله اولیه، بسط مفهوم حکمت در عرصه مدیریت عمدتاً به‌مثابه یک پدیده فردی محسوب می‌شد که قرار بود مدیران را از وسوسه‌ها و برخی ایده‌های پوچ، آگاه کند (Nonaka et al., 2014). اما در دهه‌های اخیر، مدیریت حکمت به‌عنوان یک مفهوم استراتژیک مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها و محققان قرار گرفته است. این مفهوم به دنبال بهره‌وری حداکثری از تجربیات، دانش عمیق و تفکر استراتژیک است. رهبران و مدیران سازمان‌ها، تنها از طریق پرورش حکمت می‌توانند به دانش و مهارت‌های مرتبط توجه کنند و روش به‌کارگیری خلاقانه آن‌ها را فراگیرند (Murtaza et al., 2016). بهره‌وران الگوهای مدیریت، سال‌هاست به دنبال کشف الگویی مطلوب برای حل تعارضات، رقابت و پیچیدگی‌های محیطی هستند تا با کاربردی‌سازی آن در دستگاه‌های آموزشی و تعیین سبک‌های رهبری، گرایش‌های رفتاری و تمرکز مدیران را هدف قرار دهند (Peker et al., 2018)؛ بنابراین، تکاپوی سازمان‌ها برای به‌خدمت‌گرفتن مدیرانی که بتوانند با تصمیم‌های حکیمانه خود راه‌گشای این معضل بوده و مشکلات فراروی سازمان را مرتفع نموده و پتانسیل لازم برای مقابله با تغییرهای پیشرو را فراهم آورند، از مهم‌ترین چالش‌های فراروی سازمان‌ها است (Danai Fard et al., 2009). شکی نیست که قوانین بهتر و انگیزه‌های هوشمندانه‌تر نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمان‌ها دارند. بدون آگاهی از حکمت، به‌زودی خود را در یک چرخه فناوری غوطه‌ور خواهیم دید که در آن ماشین‌ها تصمیم‌گیری خواهند کرد (Hasanimoghdam et al., 2021). استفاده از حکمت در مدیریت، منجر به این می‌شود که تصمیم‌ها بر اساس داده‌ها و استدلال منطقی گرفته شوند و تصمیم‌گیری‌های عاطفی و تصمیم‌گیری‌های بدون اساس منطقی، کاهش یابند. این امر باعث می‌شود که مدیران به‌صورت عقلانی و موجه‌تر تصمیم‌گیری کنند و به نتایج بهتری دست یابند. علاوه بر این، بررسی موضوع مدیریت حکمت، به مدیران کمک می‌کند تا از مسیر منطقی و هدفمندی برای رسیدن به اهداف و برنامه‌های خود استفاده کنند. این رویکرد باعث افزایش کارایی و بهره‌وری در سازمان می‌شود و به‌موجب آن، بهترین راه‌حل‌ها برای مسائل مختلف شناسایی و اجرا می‌شود. این نوع از مدیریت اهمیت بسیاری دارد؛ زیرا با تأمین دانش کافی و تجربه لازم، می‌توان تصمیمات صحیح‌تری اتخاذ کرد و به نتایج بهتری دست یافت؛ بنابراین با توجه به اهمیت موضوع، شناسایی پیشایندهای مدیریت حکمت، جهت استفاده از این مهم، از اهمیت بالایی برخوردار است. به‌عبارت‌دیگر، طراحی الگوهای پیشایندهای مدیریت حکمت به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد تا با توجه به تحولات و نوآوری‌های روزمره، از دانش خود به بهترین نحو استفاده کرده و عملکرد خود را بهبود بخشند. این الگوها باعث ایجاد انگیزه برای یادگیری پایدار و توسعه دانش در سازمان‌ها می‌شوند و سازمان‌ها را قادر می‌سازند تا با چالش‌ها و فرصت‌های جدیدی که در مسیر رشد قرار می‌گیرند، سازگاری داشته باشند و به رشد پایدار و موفقیت بلندمدت دست یابند. علی‌رغم اهمیت موضوع در موفقیت و بهره‌وری سازمان‌ها، تاکنون پژوهشی صورت نگرفته که به بررسی پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها پرداخته باشد. به عبارتی پژوهش‌های داخلی صورت‌گرفته در باب موضوع، یا به بررسی تأثیر رهبری حکمت محور بر عواملی نظیر انگیزه

خدمت عمومی کارکنان پرداخته‌اند و یا مفهوم مدیریت حکمت را در جوامع دیگر مورد بررسی قرار داده‌اند؛ لذا باتوجه به آنچه گفته شد، در خصوص موضوع پژوهش شکاف نظری و عملی وجود دارد. در نتیجه می‌توان گفت که پژوهش حاضر از جمله نخستین پژوهش‌ها می‌باشد که به دنبال پاسخ به این پرسش است که پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها کدام‌اند؟

مبانی نظری پژوهش

حکمت

در فرهنگ لغت فارسی، حکمت به معنی علم، حلم، راستی، درستی، عدل، کالم موافق حق، معرفت حقایق اشیا و انجام فعل پسندیده است (Moradi, 2014). حکمت به دو صورت نظری و عملی است. حکمت نظری از هست‌ها و است‌ها سخن می‌گوید و حکمت عملی از باید‌ها و نباید‌ها (Hasanimoghdam et al., 2021). حکمت، مانند اطلاعات، مفهومی چندمعنایی است که در زمینه‌ها و کاربردهای مختلف معانی متفاوتی دارد (Rowley & Slack, 2009). در یک نتیجه‌گیری کلی، بیشتر تعاریف ارائه شده از حکمت را می‌توان به طور تقریبی در ادبیات به چهار گروه به‌عنوان (۱) ترکیبی از ویژگی‌ها یا شایستگی‌های شخصیتی (۲) نتایج مثبت توسعه انسانی (۳) سیستم جمعی دانش عملی و (۴) فرایندی که در زمینه‌های زندگی واقعی پدیدار می‌شود، طبقه‌بندی کرد (Yang, 2008). در دوران کلاسیک، حکمت در میان چهار فضیلت اصلی قرار می‌گرفت: عدالت، میانه‌روی یا خویشن‌داری و شجاعت (Rowley & Slack, 2009). در آن روزگار، حکمت مختص موجودات الهی بود. حکمت، دانش، مفهوم و توانایی‌های افراد جامعه است که از طریق سازگاری و بقا در یک محیط اجتماعی و فرهنگی خارجی به دست می‌آید و برای حل مسائل درون جامعه به کار می‌رود. به‌عبارت‌دیگر، حکمت منعکس‌کننده مفهوم، باور، زمینه منابع و ویژگی‌های جامعه است که توسط قوانین اجتماعی، رابطه با اعضای خانواده یا جامعه، مشاهده می‌شود. افراد از طریق توسعه دانش عملی و مدیریت شناختی دانش، در عین آگاهی از محدودیت‌ها، عدم قطعیت‌ها و تناقضات آن، عاقل می‌شوند (Rowley, 2006). از سوی دیگر، حکمت به معنای استفاده از دانش و تجربه برای رسیدن به دانش عمیق‌تر و درک بهتر از زندگی است. حکمت معمولاً با دانش عمیق و تجربه ارتباط دارد و به کاربرد دانش در زندگی عملی مرتبط است. مطالعات پیرامون حکمت در غرب از دهه ۱۹۷۰ در پنج حوزه اصلی شامل تعاریف حکمت، مفاهیم و اندازه‌گیری حکمت، درک پیشرفت حکمت، تحقیق در مورد ظرافت حکمت و استفاده از دانش روان‌شناختی در نسبت با حکمت در شرایط مختلف زندگی آغاز شد. درک اینکه حکمت چیست و چگونه می‌توان آن را تعریف کرد از حیثه‌های بسیار مهم پژوهش است که عمدتاً با رویکرد تلویحی همراه بوده است. حکمت مفهومی است که بسته به بافت و زمینه‌های مختلف، تظاهرات متغیری پیدا کرده است. در فرهنگ لغت انگلیسی، کلمه وایز، خردمند، فرزانه، حکیم و باتدبیر، عقل، خردمندی، درایت، فرزنگی، حکمت و تدبیر ترجمه شده است (Ranjbarian et al., 2010). اساساً در متون جدید مدیریتی و فلسفی غرب، حکمت به معنی توان استفاده از دانش‌های مختلف در عمل است (Small, 2011).

دانش و حکمت

استقرار حکومت الهی ولایت‌فقیه در ایران اسلامی، فرصتی ویژه برای تحقق اسلام ناب محمدی (صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم) به دست آمد؛ فرصتی که ائمه اطهار در مبارزه حاد سیاسی ۲۵۰ساله، در پی تحقق آن بودند (Seyyed Tabatabaei et al., 2022). طبق فلسفه تاریخ شیعی، این نعمت به‌مثابه نقطه عطف تاریخی ویژه، شرایط بسیار حساس و پیچیده‌ای دارد. اما دانش، آشکارترین وسیله برای عزت و قدرت یک کشور است. دانش ترکیبی سازمان‌یافته از داده‌هاست که با مجموعه‌ای از قواعد، رویه‌ها و عملیات آموخته‌شده از طریق تجربه و تمرین، درون‌سازی شده است (Abaspoor et al., 2024). دانش از ذهن پویای انسان نشئت می‌گیرد که صاحب علم و تخصصی خاص هستند (Hammond et al, 2018). دانش در برخورد با اطلاعات و موقعیت‌های جدید خود را پالایش و تصحیح می‌کند و در تعامل با محیط رشد نموده و بهبود می‌یابد (Sabharwal, 2018). دانش در مرتبه بالاتری از علم و در مرتبه پایین‌تری از حکمت، قرار دارد. دانش به دو نوع مشهود (آشکار) و نامشهود (ضمنی) طبقه‌بندی می‌شود (Jennex, 2018): الف) دانش آشکار (صریح، رسمی): این نوع دانش مجموعه‌ای از فرایندها و روش‌های کار، آئین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها، شیوه‌های مکتوب و پایگاه‌ها، اطلاعات سازمان‌یافته، طراحی‌های انجام شده، یادداشت‌های تنظیم شده اشخاص مختلف، گزارش‌ها، کتاب‌ها و اسناد تهیه شده است که به خوبی هم قابل ثبت و هم قابل دسترسی است (Naowakhoaksorn & Suwannarat, 2021). ب) دانش ضمنی (نامشهود): این نوع دانش، مجموعه‌ای از دانش کسب شده است که تجلی نیافته است، جنبه نهفته دارد و دیگران از آن‌ها چندان اطلاعی ندارند و در چارچوب منابع انسانی هم شناخته می‌شود (Naowakhoaksorn & Suwannarat, 2021). دانش ضمنی معمولاً در قلمرو دانش شخصی، شناختی و تجربی قرار می‌گیرد (Pinheiro & Rooch, 2020). بخش مهمی از دانش سازمانی به طور ضمنی در قالب تجارب، مهارت و آموزه‌های سازمانی مطرح است. امروزه استفاده از دانش ضمنی به‌عنوان سرمایه‌ای ارزشمند و راهگشا برای نسل‌های جدید، از وظایف اصلی و اولویت‌دار مدیریت و مهندسی دانش در هر سازمان به شمار

می‌رود (Salehnezhad & Shadmanfar, 2024). مدیران جهت به‌دست‌آوردن حکمت، باید توجه به دانش را در دستور کار خود قرار دهند (Barman & Choudhury, 2015). جهت سنجش، کسب و توسعه حکمت در سازمان‌ها، اولین شاخصی که باید به آن توجه شود، دانش است (Murtaza et al., 2016). مجموعه‌ای از دانش، آن هم به‌صورت ضمنی، حکمت را تشکیل و انتقال می‌دهد (Mitroff, 2016). اساساً در متون جدید مدیریتی و فلسفی غرب، حکمت به معنی توان استفاده از دانش‌های مختلف در عمل (دانش ضمنی) است؛ بنابراین، حکمت توانایی استفاده بهتر از دانش است (Jennex, 2018).

مدیریت حکمت

مدیریت در لغت به معنای "اداره‌کردن" است. پس مدیر یعنی گرداننده و مدیریت یعنی گرداندن یک دستگاه، اداره، شهر یا ...، در جهت هدف خاص خودش (Schermehorn & Bachrach, 2023). بررسی الگوهای نوین نشان می‌دهد که چندی است الگوهای مدیریتی جدیدی مبتنی بر مفهومی بدیع و ذو ابعاد با عنوان حکمت، به‌عنوان منبعی کلیدی در مواجهه با پویایی‌های در حال تغییر، مطرح شده است و برخی معتقدند که سازمان‌ها الگوهای مبتنی بر حکمت را برای مدیران به ارمغان خواهند آورد تا با قدرت منشعب از قضاوت صحیح، مسیر درست عمل بر مبنای دانش، تجربه و درک را بیابند (Jakubik, 2023). انتظار می‌رود که حکمت یک ویژگی مطلوب برای مدیران باشد؛ عملکرد و بقای سازمانی ممکن است وابسته به داشتن مدیرانی باشد که بتوانند تصمیم‌های خردمندانه بگیرند و حکمت را به نسل آینده مدیران انتقال دهند در چشم‌انداز پویای کسب‌وکارهای مدرن که در آن پیشرفت‌های تکنولوژیکی و نوآوری‌های مخرب، مزیت رقابتی را پیش می‌برند، بر استفاده از حکمت به‌عنوان یک دارایی حیاتی، تأکید فراوانی شده است (Lapuenta, 2023). مفهوم "مدیریت حکمت"، پارادایمی است که با ادغام جوهر تجربه، شهود و تفکر انتقادی از مدیریت دانش سنتی فراتر می‌رود. این یک رویکرد، استراتژیک است که نه تنها اهمیت دانش انباشته شده را تصدیق می‌کند، بلکه بر هنر کاربرد خردمندانه نیز تأکید می‌کند (Bratianu & Bejinaru, 2023). مدیریت حکمت را می‌توان به‌عنوان یک چارچوب کل‌نگر تعریف کرد که به دنبال جذب، حفظ و استفاده از حکمت جمعی یک سازمان است. برخلاف انباشت صرف دانش، مدیریت حکمت فرهنگ یادگیری بصیرتی را پرورش می‌دهد و افراد و تیم‌ها را قادر می‌سازد تا چالش‌های پیچیده را با احتیاط و ظرافت انجام دهند. مدیریت حکمت از یک سری اصول برخوردار است که عبارت‌اند از (Karami et al., 2020):

پرورش فرهنگ یادگیری: مدیریت حکمت یک محیط یادگیری مستمر را تشویق می‌کند که برای دانش نظری و عملی ارزش قائل است. ارتباطات باز و به‌اشتراک‌گذاری تجربیات را ترویج می‌کند، فضایی را ایجاد می‌کند که در آن بینش‌ها به‌راحتی مبادله می‌شوند و برای رشد جمعی به کار می‌روند. ادغام دیدگاه‌های متنوع: مدیریت حکمت با یکپارچه‌سازی دیدگاه‌ها و تجربیات متنوع، رویکردی فراگیر را برای حل مسئله تقویت می‌کند. اهمیت دیدگاه‌های متعدد در ایجاد راه‌حل‌های جامع و قوی که نیازهای یک پایگاه ذی‌نفعان متنوع را برآورده می‌کند، تشخیص می‌دهد. توانمندسازی تصمیم‌گیری شهودی: مدیریت حکمت نقش شهود و هوش هیجانی را در فرایندهای تصمیم‌گیری تصدیق می‌کند. از یک رویکرد متعادل حمایت می‌کند که تجزیه و تحلیل مبتنی بر داده را با بینش بصری متخصصان باتجربه ترکیب می‌کند و منجر به استراتژی‌های جامع‌تر و مؤثرتر می‌شود. نهادینه‌کردن شیوه‌های انعکاسی: مدیریت حکمت با تشویق به تفکر منظم و درون‌نگری، عادت یادگیری از تجربیات گذشته را القا می‌کند. بر اهمیت تجزیه و تحلیل موفقیت‌ها و شکست‌ها تأکید می‌کند و سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا در یک چشم‌انداز کسب‌وکار در حال تکامل، سازگار، تکامل یابند و پیشرفت کنند (Karami et al., 2020).

پیشینه پژوهش

بررسی پژوهش‌های گذشته نشان داد، تاکنون پژوهشی در داخل و خارج از کشور صورت نگرفته که به طور ویژه به بحث مدیریت حکمت بپردازد. به‌عبارت‌دیگر، تا زمان انجام پژوهش حاضر، پژوهشی که به شناسایی پیشایندهای مدیریت حکمت بپردازد، انجام نشده است و در این باب شکاف تئوریک و تجربی وجود دارد؛ لذا علی‌رغم اهمیت موضوع و همچنین محدودیت مطالعات انجام شده، پژوهش حاضر بر آن است تا به طور ویژه به بررسی مفهوم مدیریت حکمت بپردازد و به شناسایی پیشایندهای آن بپردازد.

جدول ۱. مروری بر پژوهش‌های انجام شده

ردیف	نویسنده/ نویسندگان	عنوان پژوهش	نتایج مرتبط با پژوهش
۱	(Bratianu & Bejinaru, 2023)	مدیریت خرد: تحلیل معنایی	مدیریت خرد نشان‌دهنده نوعی فرایند آرمان‌گرایانه است، زیرا مبتنی بر مجموعه‌ای از ارزش‌ها است که به سمت حداکثرکردن سود همگرا نمی‌شوند، بلکه به سمت یک شرکت پایدار با تمرکز بر رفاه همه کارکنان و جامعه‌ای که

شرکت در آن فعالیت می‌کند، حرکت می‌کند.			
مدیریت خرد نه تنها باید مبتنی بر اقدامات منطقی باشد، بلکه باید مبتنی بر نگاه به آینده باشد، یعنی مشاهده تأثیر اعمال ما بر محیط‌زیست، طبیعت، سایر افراد و در نهایت بر کل بشریت.	از دانش تا خرد: آیا مدیریت خرد جایگزین مدیریت دانش خواهد شد؟	Jakubik & Mürsepp, (2022)	۲
مدیریت دانش آکادمیک، دانش و خرد سازمانی را دربر می‌گیرد و بر ایجاد، اشتراک، انتشار و حفظ دانش علمی و عملیاتی تمرکز دارد.	نقش تحول‌آفرین مخازن نهادی در مدیریت دانش دانشگاهی	Sabharwal, (2018)	۳
خرد یکی از عوامل مهم در فرایند مدیریت دانش است.	بررسی مجدد مدل موفقیت مدیریت دانش جنکس اولفمن	Jennex, (2018)	۴
بیان کردند که حکمت به‌مثابه منبعی کلیدی برای رهبران مدارس در برخورد با پویایی محیط مدارس در حال تغییر است. همچنین بیان کردند که محققان علاقه بسیاری در بهره‌گیری از حکمت در حل مسائل دارند.	مدل معادلات ساختاری تأثیر سبک‌های رهبری تحول‌گرا، چشم‌اندازگرا، کاریزماتیک و اخلاقی بر توسعه رهبری حکیمانه در مدرسان مدارس خصوصی فیلیپین	ماریشیرل (۲۰۱۴)	۵
به ارائه یک مدل تئوریک از "حکمت عمل اجتماعی" پرداخته‌اند و با توسعه مفهوم حکمت معتقدند که حکمت باید در تمام سازمان نمایش داده شود و به آن عمل شود.	مدیریت خرد در اقتصاددانش	Rooney et al., (2010)	۶
متغیرهای مبادله رهبر - پیرو و هویت‌یابی سازمان در رابطه رهبری حکمت محور و انگیزه خدمت عمومی، نقش میانجی دارد.	نقش رهبری حکمت محور بر انگیزه خدمت عمومی کارکنان با میانجی‌گری متغیرهای مبادله رهبر - پیرو و هویت‌یابی سازمان	(Kikha, 2021)	۷
الگوی طراحی کردند که شامل سطوح کلان فردی، اجتماعی و سازمانی است.	طراحی الگوی فرماندهی و مدیریت حکمت محور در مکتب حاج‌قاسم، مبتنی بر تحلیل گفتمان امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)	Hasani) Moghadam et al., 2021	۸
به ارائه مدلی جدید در حوزه سازمانی پرداخته است که با رویکردی حکمت‌محور سازمان را بررسی کرده است. نتایج مدل تحلیل مسیر در این پژوهش نشان داد که از پنج متغیر مورد توافق اعضای هیئت‌رئیس دلفی، چهار متغیر الف) سبک رهبری و مدیریت، ب) اصول اخلاقی یادگیری، ج) مدیریت دانش، د) قضاوت و تصمیم‌گیری تأثیر مثبت و معناداری بر سازمان حکمت محور دارند.	ارائه یک مدل سازمان حکمت‌محور در ادارات دولتی	(Moradi, 2014)	۹

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر پژوهشی آمیخته با رویکرد کمی و کیفی است. این پژوهش از حیث هدف، کاربردی است و در زمره پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش حاضر اساتید رشته مدیریت دانشگاه‌های استان لرستان هستند. در خصوص چگونگی انتخاب جامعه آماری باید بیان کرد که باتوجه‌به اینکه موضوع پژوهش، مدیریت حکمت است، باید از افرادی استفاده می‌شد که از حیث نظری و عملی با این مفهوم آشنایی داشته باشند و اشراف اطلاعاتی لازم در جهت پاسخگویی به سؤالات مصاحبه و پرسش‌نامه را دارا باشند. به همین دلیل، با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و بر اساس اصل کفایت نظری ۳۰ نفر از اساتید رشته مدیریت انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته است که بخشی از آن به‌صورت حضوری و بخش دیگری نیز به شکل تلفنی با اعضای نمونه انجام شد. سؤالات مصاحبه به شرح زیر بود.

۱. تحلیل شما از مدیریت حکمت در سازمان چیست؟

۲. چه عواملی بر شکل‌گیری مدیریت حکمت در سازمان موثر می‌باشند؟

۳. در صورت پیاده‌سازی مدیریت حکمت در سازمان، چه پیامدهایی متوجه سازمان می‌شود؟

همچنین ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کمی پرسش‌نامه است. به این صورت که پرسش‌نامه‌ای مبنی بر ماتریس مقایسات زوجی به‌صورت حضوری و ایمیلی به همان خبرگان مرحله قبلی که ۳۰ نفر بودند، به‌دلیل آشنایی با موضوع پژوهش، داده شد و از آن‌ها خواسته شد که به آن پاسخ دهند. در این پژوهش به‌منظور تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از رویکرد تحلیل محتوا و با بهره‌گیری از نرم‌افزار اطلس‌تی و در بخش کمی از روش نقشه‌شناخت فازی بهره‌گرفته شد. روش نقشه‌شناختی فازی^۱، روشی است که با تحلیل شاخص‌های مرکزیت، مهمترین ابعاد تشکیل دهنده یک مفهوم را شناسایی و سپس از طریق روابط علی، مجموعه روابط متغیرها با یکدیگر را مورد بررسی قرار می‌دهد. به‌منظور سنجش روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات، در بخش کیفی از روش محتوایی و روایی نظری و پایایی درون‌کدگذار میان‌گذار استفاده شد که نشان از تایید این دو شاخص داشت. همچنین روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی با استفاده از روش روایی اعتبار محتوا و پایایی بازآزمون تأیید شد. این روش براساس شش مرحله انجام می‌شود که در زیر تشریح شده است:

در مرحله اول پیشاپندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها با استفاده از روش تحلیل محتوا استخراج شدند. سپس در مرحله دوم پرسش‌نامه‌ای مبنی بر ماتریس مقایسات زوجی طراحی شد و از پاسخ‌دهندگان درخواست شد که بر اساس طیف ۵ تایی لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) به

این مؤلفه‌ها مقیاس دهند. باتوجه به اینکه اطلاعات به دست آمده از پرسش نامه عبارات کلامی بودند، برای فهم ساده تر و استخراج نتیجه بهتر، در مرحله سوم، عبارات کلامی با استفاده از اعداد فازی مثلثی طیف ۵ تایی لیکرت (جدول ۲)، به اعداد فازی تبدیل شدند.

جدول ۲. اعداد فازی مثلثی طیف ۵ تایی لیکرت

متغیرهای کلامی	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
عدد فازی مثلثی	(۰/۷۵, ۱, ۱)	(۰/۵, ۰/۷۵, ۱)	(۰/۲۵, ۰/۵, ۰/۷۵)	(۰, ۰/۲۵, ۰/۵)	(۰, ۰, ۰/۲۵)

در مرحله چهارم برای اینکه اعداد فازی مثلثی به اعدادی قطعی برای تجزیه و تحلیل تبدیل شوند، با استفاده از روش میانگین فازی و مرکز ثقل، عملیات دیفازی صورت گرفت و ماتریس تصمیم دیفازی تشکیل شد.

$$A = \frac{\sum_{i=1}^n (a_l^{(i)} \cdot a_m^{(i)} \cdot a_u^{(i)})}{n} \quad (1)$$

$$W = \frac{m_l + 2m_m + m_u}{4} \quad (2)$$

پس از تشکیل ماتریس روابط، نوبت به مشخص کردن توان تأثیرگذاری^۱، ظرفیت تأثیرپذیری^۲ و در نهایت شاخص محوری^۳ هر کدام از پیشایندها می‌رسد. محاسبه شاخص‌های مرکزیت برای هر کدام از عوامل، با استفاده از فرمول‌های زیر (۳)، (۴) و (۵) محاسبه شد.

$$Out_{(C_i)} = \sum_{k=1}^n W_{ik} \quad (3)$$

$$In_{(C_i)} = \sum_{k=1}^n W_{ki} \quad (4)$$

$$Cen_{(C_i)} = In_{(C_i)} + Out_{(C_i)} \quad (5)$$

پس از مشخص شدن توان تأثیرگذاری و ظرفیت تأثیرپذیری و همچنین شاخص محوری، می‌بایست شاخص برتری شناسایی شود. به این صورت که هر عاملی که بیشترین شاخص مرکزی را داشته باشد به عنوان مهم‌ترین شاخص شناسایی می‌شود و بقیه عوامل نیز به ترتیب اهمیت، اولویت‌های پایین‌تر را تشکیل می‌دهند. در مرحله آخر، در نهایت با انتقال داده‌های به دست آمده به نرم‌افزار گفی^۴ که یک نرم‌افزار تحلیل شبکه است، مدل روابط علی ترسیم شد.

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی

در این پژوهش، ویژگی‌های اعضای نمونه در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۳. ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه

جنسیت	فراوانی	تحصیلات	فراوانی	سن	فراوانی	سابقه کاری	فراوانی	رتبه	فراوانی
مرد	۱۹	دکتری	۳۰	۳۰ تا ۴۰ سال	۶	۵-۱۰	۸	استادیار	۹
زن	۱۱			۴۱ تا ۵۰ سال	۱۸	۱۱-۱۵	۹	دانشیار	۱۶
				۵۱ سال به بالا	۶	بیشتر از ۱۵	۱۳	استاد	۵

یافته‌های بخش کیفی

در بخش کیفی به منظور شناسایی پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها، مصاحبه‌ای نیمه ساختاریافته با اساتید رشته مدیریت دانشگاه‌های استان لرستان، انجام شد. پس از مصاحبه با خبرگان، داده‌های مورد نظر که مشتمل بر پیشایندهای مدیریت حکمت بودند، شناسایی شدند. این عوامل با بهره‌گیری از نرم‌افزار اطلس تی^۵ شناسایی شدند. پس از بررسی همه مصاحبه‌ها و استخراج کدها، در نهایت جدول (۴) که نشان دهنده پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها هستند، تشکیل شد.

جدول ۴. پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان

1. Outdegree
2. Indegree
3. Centrality
4. Gephi
5. Atlas.ti

کد	عامل	کد	عامل
W ₁	توانش یادگیری قوی	W ₁₁	فرهنگ سازمانی
W ₂	ارتقا بر اساس شایستگی	W ₁₂	توانمندی در تجزیه و تحلیل وضعیت
W ₃	سالم بودن	W ₁₃	دانش و تجربه مدیر
W ₄	انتقادپذیر بودن	W ₁₄	شرایط بازار
W ₅	قضاوت نکردن بر اساس شنیده‌های دیگران	W ₁₅	کارکرد هوشمندانه
W ₆	داشتن روحیه مشورت	W ₁₆	توانایی تعامل اجتماعی
W ₇	داشتن مهارت انسانی - ادراکی	W ₁₇	توانایی سازماندهی و مدیریت زمان
W ₈	توانایی حل مسئله	W ₁₈	مدیریت استرس
W ₉	توانایی تصمیم‌گیری منطقی (بر اساس مستندات)	W ₁₉	داشتن هوش تصمیمی
W ₁₀	عدم وابستگی به منابع قدرت	W ₂₀	مسئولیت‌پذیری

یافته‌های بخش کمی

در بخش کمی پژوهش، پرسش‌نامه تحقیق بر اساس یافته‌های کیفی تنظیم و به اعضای نمونه داده شد. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، به‌منظور اینکه عبارات کلامی قابل تحلیل باشند، با استفاده از اعداد مثلی فازی متناظر با طیف ۵ تایی لیکرت، عبارات کلامی به اعداد فازی تبدیل شدند و ماتریس تصمیم فازی تشکیل شد. در نهایت با توجه به اینکه اعداد فازی مبهم و غیرقابل تحلیل هستند، با استفاده از روش میانگین فازی (رابطه‌های ۱ و ۲) و با استفاده از نرم‌افزار اکسل، تحلیل شدند و فازی‌زدایی انجام شد. در نتیجه فازی‌زدایی، یک ماتریس $[20 \times 20]$ که همان ماتریس روابط است، تشکیل شد (جدول ۵). سطر و ستون‌های این ماتریس دربرگیرنده پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها است.

جدول ۵. ماتریس روابط فازی

W ₂₀	W ₁₉	W ₁₈	W ₁₇	W ₁₆	W ₁₅	W ₁₄	W ₁₃	W ₁₂	W ₁₁	W ₁₀	M ₉	W ₈	W ₇	W ₆	W ₅	W ₄	W ₃	W ₂	W ₁	
۰.۵۳	۰.۷۸	۰.۴۷	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶
۰.۷۶	۰.۷۱	۰.۴۷	۰.۱۵۳	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸
۰.۵۸	۰.۵۱	۰.۷۸	۰.۱۶۹	۰.۱۶۹	۰.۱۶۹	۰.۱۶۹	۰.۱۶۹	۰.۱۶۹	۰.۱۶۹	۰.۱۶۹	۰.۱۶۹	۰.۱۶۹	۰.۱۶۹	۰.۱۶۹	۰.۱۶۹	۰.۱۶۹	۰.۱۶۹	۰.۱۶۹	۰.۱۶۹	۰.۱۶۹
۰.۶۴	۰.۷۱	۰.۵۵	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸
۰.۳۸	۰.۶۶	۰.۵۸	۰.۱۵۳	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶
۰.۷۲	۰.۴۳	۰.۱۶	۰.۱۶۵	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸
۰.۷۱	۰.۹۹	۰.۸۸	۰.۱۸۴	۰.۱۸۷	۰.۱۸۸	۰.۱۹۳	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶
۰.۷۱	۰.۴۷	۰.۶۴	۰.۱۶۳	۰.۱۶۳	۰.۱۶۳	۰.۱۶۳	۰.۱۶۳	۰.۱۶۳	۰.۱۶۳	۰.۱۶۳	۰.۱۶۳	۰.۱۶۳	۰.۱۶۳	۰.۱۶۳	۰.۱۶۳	۰.۱۶۳	۰.۱۶۳	۰.۱۶۳	۰.۱۶۳	۰.۱۶۳
۰.۴۸	۰.۷۶	۰.۵۵	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸
۰.۶۹	۰.۷	۰.۷	۰.۱۸۴	۰.۱۶۰	۰.۱۶۰	۰.۱۶۰	۰.۱۶۰	۰.۱۶۰	۰.۱۶۰	۰.۱۶۰	۰.۱۶۰	۰.۱۶۰	۰.۱۶۰	۰.۱۶۰	۰.۱۶۰	۰.۱۶۰	۰.۱۶۰	۰.۱۶۰	۰.۱۶۰	۰.۱۶۰
۰.۶۶	۰.۶۷	۰.۱۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶	۰.۱۵۶
۰.۸۱	۰.۶۵	۰.۵۲	۰.۱۶	۰.۱۵۱	۰.۱۶۶	۰.۱۶۲	۰.۱۶۲	۰.۱۶۲	۰.۱۶۲	۰.۱۶۲	۰.۱۶۲	۰.۱۶۲	۰.۱۶۲	۰.۱۶۲	۰.۱۶۲	۰.۱۶۲	۰.۱۶۲	۰.۱۶۲	۰.۱۶۲	۰.۱۶۲
۰.۵۴	۰.۶۳	۰.۶۵	۰.۱۶	۰.۱۸۱	۰.۱۶۹	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶
۰.۶۳	۰.۶۷	۰.۷۳	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶
۰.۶۶	۰.۶۸	۰.۵۷	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸
۰.۷۱	۰.۶۱	۰.۴۲	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶
۰.۶۸	۰.۷	۰.۸۱	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶
۰.۷۳	۰.۶۸	۰.۱۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶
۰.۳۴	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸	۰.۱۶۸
۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶	۰.۱۶۶

محاسبه‌ی ظرفیت تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی

پس از اینکه ماتریس روابط ترسیم شد هر کدام از شاخص‌های ظرفیت تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی، برای هر کدام از مؤلفه‌ها محاسبه شد.

ظرفیت تأثیرپذیری

مجموع عناصر ستونی که به هر گره وارد می‌شود، نشان‌دهنده ظرفیت تأثیرپذیری است. در این پژوهش، ارتقا بر اساس شایستگی بیشترین ظرفیت تأثیرپذیری را از میان پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها دارا است.

توان تأثیرگذاری

مجموع عناصر افقی که از هر گره خارج می‌شود، توان تأثیرگذاری را نشان می‌دهد. در این پژوهش، داشتن مهارت انسانی - ادراکی از میان پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها، بیشترین توان تأثیرگذاری را دارد.

شاخص مرکزی

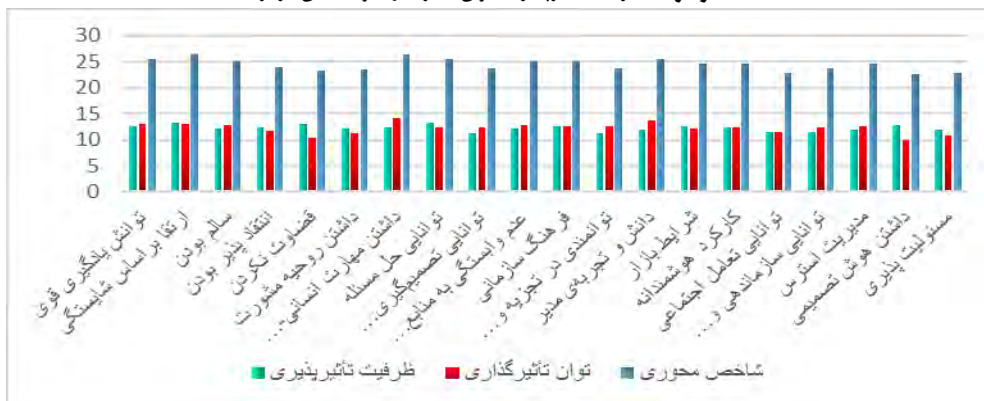
مجموع دو عامل ظرفیت تأثیرپذیری و توان تأثیرگذاری می‌باشد. پس از مشخص شدن شاخص مرکزی تمامی مؤلفه‌ها (جدول ۶)، عاملی به‌عنوان مهم‌ترین پیشاینده مدیریت حکمت در سازمان‌ها شناسایی می‌شود که ظرفیت تأثیرپذیری یا توان تأثیرگذاری بیشتری داشته باشد. یافته‌های پژوهش نشان داد که داشتن مهارت انسانی - ادراکی که بیشترین توان تأثیرگذاری را دارد، به‌عنوان مهم‌ترین پیشاینده مدیریت حکمت در سازمان‌ها شناسایی می‌شود.

جدول ۶. ظرفیت تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی

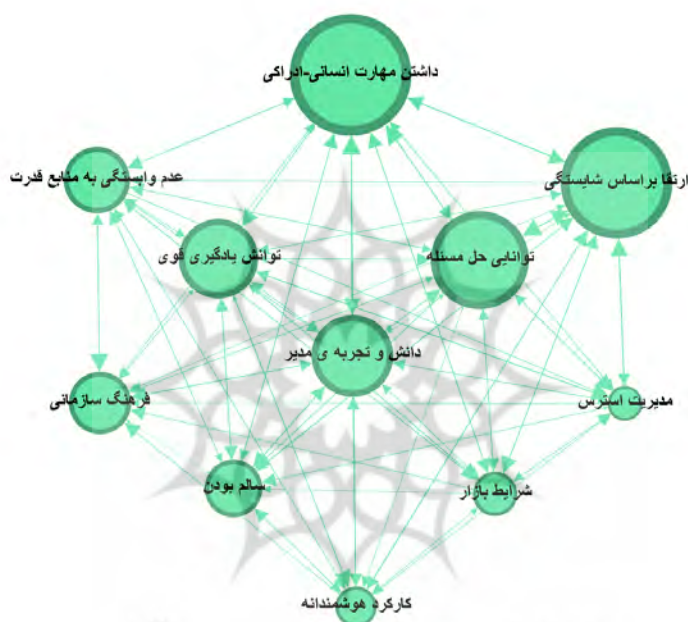
عوامل	ظرفیت تأثیرپذیری	توان تأثیرگذاری	شاخص مرکزی
توانش یادگیری قوی	۱۲/۴۶	۱۲/۹۸	۲۵/۴۴
ارتقا بر اساس شایستگی	۱۳/۱۸	۱۳/۰۸	۲۶/۲۷
سالم‌بودن	۱۲/۱۸	۱۲/۸۸	۲۵/۰۶
انتقادپذیر بودن	۱۲/۳۹	۱۱/۶	۲۳/۹۹
قضاوت‌نکردن بر اساس شنیده‌های دیگران	۱۳/۰۱	۱۰/۳۳	۲۳/۳۴
داشتن روحیه مشورت	۱۲/۰۵	۱۱/۳۳	۲۳/۳۹
داشتن مهارت انسانی - ادراکی	۱۲/۴۳	۱۴/۰۲	۲۶/۴۵
توانایی حل مسئله	۱۳/۱۹	۱۲/۳۸	۲۵/۵۷
توانایی تصمیم‌گیری منطقی (بر اساس مستندات)	۱۱/۳۴	۱۲/۲۴	۲۳/۵۹
عدم وابستگی به منابع قدرت	۱۲/۱۹	۱۲/۸۹	۲۵/۰۹
فرهنگ‌سازمانی	۱۲/۴۲	۱۲/۵۸	۲۵/۰۶
توانمندی در تجزیه و تحلیل وضعیت	۱۱/۱۴	۱۲/۶۶	۲۳/۸۱
دانش و تجربه مدیر	۱۱/۹۱	۱۳/۶۴	۲۵/۵۶
شرایط بازار	۱۲/۵۲	۱۲/۱۷	۲۴/۷
کارکرد هوشمندانه	۱۲/۲۵	۱۲/۳	۲۴/۵۶
توانایی تعامل اجتماعی	۱۱/۴۱	۱۱/۳۸	۲۲/۸
توانایی سازماندهی و مدیریت زمان	۱۱/۳۵	۱۲/۴۴	۲۳/۷۹
مدیریت استرس	۱۱/۹۹	۱۲/۵۹	۲۴/۵۸
داشتن هوش تصمیمی	۱۲/۷۵	۹/۸۰	۲۲/۵۵
مسئولیت‌پذیری	۱۱/۹۵	۱۰/۸۶	۲۲/۸۱

همان‌طور که در جدول فوق نشان داده شده است، داشتن مهارت انسانی - ادراکی که دارای بیشترین توان تأثیرگذاری و در نهایت بیشترین درجه مرکزیت است، به‌عنوان شاخص محوری از میان پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها مشخص شده است. همچنین ارتقا بر اساس شایستگی که بیشترین ظرفیت تأثیرپذیری را دارا است، به‌عنوان دومین پیشاینده مهم از میان پیشایندهای مدیریت حکمت، شناسایی شده است. در نهایت با محاسبه شاخص‌های مرکزیت برای همه عوامل با استفاده از نرم‌افزار اکسل، نمودار کلی عوامل، ترسیم شد.

نمودار ۱. ظرفیت تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی



پس از اینکه محاسبه شاخص‌های مرکزی، در نهایت مدل نهایی (مدل روابط علی) با استفاده از نرم‌افزار گفی و بر اساس درجه اهمیت عوامل، ترسیم شد.



نمودار ۲. مدل روابط علی پیشنهادی

همان‌طور که در نمودار (۲) نشان داده شده است، رأس شکل مهمترین پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها را نشان می‌دهد. براساس شکل فوق، بزرگی دایره‌ها نشان‌دهنده اهمیت عوامل می‌باشد. لذا هرچه قدر از اهمیت متغیرها کاسته می‌شود، دایره‌ها نیز، کوچک‌تر می‌شوند. در واقع می‌توان نتیجه گرفت که عوامل براساس درجه اهمیت با استفاده از بزرگی دایره‌ها مشخص شده‌اند. به این صورت که عوامل مهم‌تر با دایره‌های بزرگ‌تر و عوامل بی‌اهمیت‌تر با دایره‌های کوچک‌تر نشان داده شده‌اند. همان‌طور که در شکل فوق نیز نشان داده شده است، از میان پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها، داشتن مهارت انسانی-ادراکی، که با دایره‌ی بزرگ‌تر و در رأس نمودار نشان داده شده‌است، به عنوان شاخص محوری انتخاب شده و داشتن هوش مصنوعی که در انتهای نمودار و با کوچکترین اندازه مشخص شده، کم‌اهمیت‌ترین عامل از میان پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها محسوب می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت، به‌طور کلی از دشوارترین و درعین‌حال از ظریف‌ترین کارهای انسانی است؛ و به‌صورت گوناگون، زمینه‌ی پایداری و دوام تمدن‌ها و حکومت‌ها را فراهم ساخته است. مدیریت در سازمان به مدیریت منابع، فرایندها و افراد به‌منظور دستیابی به اهداف مشخص می‌پردازد (Moradi & Zandipak, 2019). اما مدیریت حکمت از یک رویکرد عقلایی و فلسفی برای انجام وظایف مدیریتی استفاده می‌کند. در مدیریت حکمت، ارزش‌ها و اصول فلسفی، به‌عنوان راهنما برای تصمیم‌گیری و رفتار مدیران در سازمان تلقی می‌شوند (Jennex, 2018). در واقع مدیریت حکمت بیان می‌کند که مدیران می‌بایست با بررسی عمیق‌تر و درک بهتری از مسائل، تصمیمات خود را با حکمت اتخاذ کنند و از ارزش‌ها و اخلاقیات در هر جنبه از مدیریت استفاده

کنند. این مفهوم به‌عنوان یک فرایند مداوم و مبتنی بر ارزش‌های فرهنگی، می‌تواند موجب بهبود عملکرد سازمان و ارتقا روابط داخلی و خارجی آن شود (Murtaza et al., 2016). بنابراین با توجه و ضرورت مقوله مدیریت و اهمیت پیاده‌سازی آن بر مبنای حکمت، پژوهش حاضر باهدف شناسایی پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها انجام پذیرفت.

یافته‌های پژوهش مشتمل بر دو بخش کیفی و کمی بوده که در بخش کیفی باتوجه به سؤال اصلی پژوهش، پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها شناسایی و در بخش کمی اولویت این عوامل مشخص شد. یافته‌های بخش کیفی موید آن است که پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها عبارت‌اند از: توانش یادگیری قوی، ارتقا بر اساس شایستگی، سالم‌بودن، انتقادپذیر بودن، قضاوت‌نکردن بر اساس شنیده‌های دیگران، داشتن روحیه مشورت، داشتن مهارت انسانی - ادراکی، توانایی حل مسئله، توانایی تصمیم‌گیری منطقی بر اساس مستندات، عدم وابستگی به منابع قدرت، فرهنگ‌سازمانی، توانمندی در تجزیه و تحلیل وضعیت، دانش و تجربه مدیر، شرایط بازار، کارکرد هوشمندانه، توانایی تعامل اجتماعی، توانایی سازماندهی و مدیریت زمان، مدیریت استرس، داشتن هوش تصمیمی و مسئولیت‌پذیری. یافته‌های بخش کمی نیز بیانگر اولویت این پیشایندها است. به این صورت که مهم‌ترین پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها، داشتن مهارت انسانی - ادراکی با ظرفیت تأثیرپذیری (۱۲/۴۳)، توان تأثیرگذاری (۱۴/۰۲) و شاخص مرکزی (۲۶/۴۵)، ارتقا بر اساس شایستگی با ظرفیت تأثیرپذیری (۱۳/۱۸)، توان تأثیرگذاری (۱۳/۰۸) و شاخص مرکزی (۲۶/۲۷)، توانایی حل مسئله با ظرفیت تأثیرپذیری (۱۳/۱۹)، توان تأثیرگذاری (۱۲/۳۸) و شاخص مرکزی (۲۵/۵۷)، دانش و تجربه‌ی مدیر با ظرفیت تأثیرپذیری (۱۱/۹۱)، توان تأثیرگذاری (۱۳/۶۴) و شاخص مرکزی (۲۵/۵۶)، توانش یادگیری قوی با ظرفیت تأثیرپذیری (۱۲/۴۶)، توان تأثیرگذاری (۱۲/۹۸) و شاخص مرکزی (۲۵/۴۴)، عدم وابستگی به منابع قدرت با ظرفیت تأثیرپذیری (۱۲/۱۹)، توان تأثیرگذاری (۱۲/۸۹) و شاخص مرکزی (۲۵/۰۹)، سالم بودن با ظرفیت تأثیرپذیری (۱۲/۱۸)، توان تأثیرگذاری (۱۲/۸۸) و شاخص مرکزی (۲۵/۰۶) و فرهنگ سازمانی با ظرفیت تأثیرپذیری (۱۲/۴۷)، توان تأثیرگذاری (۱۲/۵۸) و شاخص مرکزی (۲۵/۰۶) می‌باشند. درخصوص مقایسه نتایج پژوهش با دیگر پژوهش‌های انجام شده باید گفت که یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های ماریشیرل (۲۰۱۴) مطابقت دارد. او در پژوهش خود بیان کرد که محققان با استفاده از حکمت به حل مسائل می‌پردازند. که از این جهت پژوهش او با نتایج پژوهش حاضر مبنی بر شناسایی توانایی حل مسئله به‌عنوان یکی از پیشایندهای مدیریت حکمت در سازمان‌ها، همخوانی دارد. همچنین می‌توان اظهار کرد که پژوهش‌های حسنی مقدم و همکاران (Hasani Moghadam et al, 2021) و مرادی (Moradi, 2014) به شکل مشابهی، هم‌راستا با پژوهش حاضر می‌باشد. آن‌ها در پژوهش‌های خود به طراحی الگوی مدیریت و سازمان‌های حکمت محور پرداخته‌اند. مرادی (Moradi, 2014) در پژوهش خود بیان اصول اخلاقی یادگیری و قضاوت و تصمیم‌گیری تأثیر مثبت و معناداری بر سازمان حکمت محور دارند. از این رو می‌توان گفت که نتایج پژوهش ایشان با نتایج پژوهش حاضر مبنی بر شناسایی قضاوت نکردن بر اساس شنیده‌های دیگران و توانش یادگیری قوی به‌عنوان پیشایندهای مدیریت حکمت، همسویی دارد.

پیشنهادهای کاربردی

بر اساس یافته‌های پژوهش، می‌توان نتایج زیر را ارائه داد:

همان‌طور که نتایج نشان داده است، داشتن مهارت انسانی - ادراکی یکی از پیشایندهای مدیریت حکمت و مهم‌ترین آن است. با داشتن مهارت ادراکی، مدیر می‌تواند تمام مفهوم ذهنی و هدف مدنظر را تصور کرده، مشکلات احتمالی را تحلیل و تشخیص دهد و البته راه‌حل خلاقانه و مناسبی نیز برای آن پیدا کند. یکی از راه‌هایی که به‌منظور بهبود مهارت‌های انسانی ادراکی پیشنهاد می‌شود، مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی است. شرکت در فعالیت‌ها و گروه‌های اجتماعی، باعث تعامل با افراد مختلف شده و مهارت‌های ادراکی را تقویت می‌کند.

ارتقا بر اساس شایستگی نیز یکی از پیشایندهای مدیریت حکمت است. افراد شایسته بهترین انتخاب برای مدیریت هستند که باعث بهبود عملکرد و کارایی سازمانی می‌شود. تعیین معیارهای شایستگی و روش‌های انتخاب مناسب، می‌تواند به‌عنوان راهکارهایی به‌منظور ارتقا بر اساس شایستگی، اتخاذ شوند. تعیین معیارهای دقیق و مرتبط با نقش مدیریتی و همچنین استفاده از روش‌های انتخابی مؤثر و مناسب مانند مصاحبه‌های روان‌شناسی، آزمون‌های تخصصی و ارزیابی‌های متنوع می‌توانند در انتخاب افراد شایسته و در نتیجه مدیریت حکمت مؤثر باشد.

روحیه کار تیمی و توانایی مشورت کردن با دیگران نیز از دیگر نکات مهمی است که باید به آن‌ها توجه داشت. اگر تعامل صحیحی با همکاران وجود داشته باشد، در تمام فعالیت‌های سازمان مشارکت به‌صورت فعال باشد و بتوان حس تعهد و همکاری را در دیگران ایجاد کرد، اطلاعات دقیق‌تری برای تصمیم‌گیری در اختیار مدیر قرار می‌گیرد و همین امر موجب می‌شود که مدیریت به سمت مدیریت حکمت، سوق پیدا کند.

بر اساس یافته‌های پژوهش، توانایی تصمیم‌گیری منطقی (بر اساس مستندات) یکی دیگر از پیشایندهای مدیریت حکمت است. یکی از راهکارهایی که به توانایی تصمیم‌گیری منطقی کمک می‌کند، جمع‌آوری اطلاعات و تحلیل جامع است. به این معنی که می‌بایست از منابع معتبر و تحقیقات به‌روز برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده نمود و اطلاعات به‌دست‌آمده را با استفاده از ابزارهای تحلیلی دقیقی نظیر SWOT، تحلیل کرد. این کار به مدیر کمک می‌کند که تصمیمات خود را بر اساس عق و منطق و بر اساس مستندات اتخاذ کند.

عدم وابستگی به منابع قدرت باعث می‌شود که مدیران در مدیریت و تصمیمات خود به نهاد یا قدرت ذی‌نفعی وابسته نباشند و تصمیمات را بر اساس عقل و در راستای دستیابی به اهداف سازمان، اتخاذ کنند. یکی از راه‌ها به‌منظور انتخاب مدیران شایسته و عدم وابسته، انتخاب بر اساس مهارت‌ها، توانمندی‌ها و ویژگی‌های مناسب، بدون توجه به ارتباطات قدرتی و یا تعهدات خاص است. مدیری که از دانش و تجربه کافی برخوردار است، می‌تواند تصمیمات بهتری در مواقع چالش آور و پیچیده اتخاذ کند. مدیران می‌توانند دانش خود را از طریق دوره‌های آموزشی، دوره‌های مدیریتی و دوره‌های مربوط به حوزه فعالیت سازمان ارتقا دهند. اما ارتقای تجربه مدیران تنها از طریق مواجهه با چالش‌های عملی و به‌دست‌آوردن تجربه‌های عملی در زمینه مدیریت، میسر است. مسئولیت‌پذیری موجب می‌شود که مدیران نسبت به تصمیمات خود احساس مسئولیت کنند و موفقیت و عدم موفقیت پیاده‌سازی تصمیم را، از آن خود ببینند. یکی از راهکارهایی که به‌منظور افزایش مسئولیت‌پذیری پیشنهاد می‌شود، آگاهی کامل از وظایف است. مدیران باید به‌دقت واجبات و مسئولیت‌های خود را درک کنند و در صورت اتخاذ تصمیم اشتباه، آن را بپذیرند و اشتباه را به‌عنوان فرصتی برای یادگیری در نظر گرفته و از آن بهره‌برداری کنند.

پیشنهاد برای پژوهشگران آتی

با توجه به اینکه در خصوص موضوع پژوهش شکاف تحقیقاتی وجود دارد، لذا به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود که به بررسی پیشایندها و پسایندها مدیریت حکمت بپردازند و به طور گسترده‌تری موضوع موردنظر را مورد بررسی قرار دهند. بدین منظور پیشنهاد می‌شود که با استفاده از روش‌هایی نظیر داده‌بنیاد و یا مدل‌سازی ساختاری تفسیری، ابعاد گسترده‌تری از مفهوم موردنظر را بررسی کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود به‌منظور تعمیم‌پذیری بهتر نتایج، مدیریت حکمت را در سازمان‌های مختلف اعم از خصوصی و دولتی بررسی کنند و به مقایسه تطبیقی نتایج آن بپردازند. در آخر نیز پیشنهاد می‌شود که به‌منظور دستیابی به غنای بیشتر در عوامل شناسایی شده، اعضای نمونه را از میان خبرگانی انتخاب کرد که سابقه مدیریتی دارند و به شیوه‌های مدیریت اشراف کامل دارند.

محدودیت‌ها

در خصوص محدودیت‌های پژوهش حاضر باید عنوان کرد که از جمله مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به جدید بودن موضوع آن و کمبود منابع مطالعاتی مرتبط در این زمینه در داخل و خارج کشور اشاره نمود که کمبود منابع برای مقایسه نتایج، تعمیم‌پذیری نتایج را با مشکل مواجه می‌سازد. همچنین عدم استفاده از ابزارهای دیگری جهت گردآوری داده‌ها، به دلیل فقدان منابع مطالعاتی مرتبط، می‌تواند نوعی محدودیت به شمار آید. به‌منظور صحت و دقت بیشتر در نتایج، می‌بایست از خبرگانی که سابقه مدیریتی دارند و به طور کامل با شکل‌های مختلف مدیریت آشنایی دارند نیز، به‌عنوان اعضای نمونه استفاده کرد که این کار محدودیت در تعداد نمونه را به همراه داشت.

مشارکت‌های نویسنده

نویسندگان اعلام می‌کنند همه نویسندگان در بخش‌های مختلف مشارکت داشته‌اند.

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد منافع مرتبط با تحقیق حاضر ندارند و نتایج به صورت بی طرفانه و بدون دخالت منافع شخصی یا حرفه‌ای به دست آمده است.

References

- Abaspoor, E., Albonaimi, I., & mohammad, H. (2024). Designing a marketing knowledge policy package in free trade zones based on the tacit knowledge of experts using (research example: Arvand Free Trade Zone). *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 7(1), 153-186. <https://doi.org/10.47176/smok.2024.1643> (In Persian)
- Barman, A., & Choudhury, S. R. (2015). Economic and Organisational Wisdom for Asian Century. *Postmodern Openings*, (1): pp. 11-34. <https://doi.org/10.18662/po/2015.0601.01>
- Bratianu, C., & Bejinaru, R. (2023). Wisdom Management: A Semantic Analysis. In *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 17(1), 1167-1178. <http://doi.org/10.2478/picbe-2023-0105>
- Danai Fard, H., Rajabzadeh, A., & Salari, A.M. (2009). Beyond managerial knowledge and experience: an analysis of the formative elements of managerial wisdom from the point of view of Naja managers. *Police management research*. 5(3), 396-417. (In Persian)

- Davali, M. M., & Karimifard, A. (2023). Identifying and prioritizing the antecedents of lack of knowledge sharing among the employees of Rafsanjan Industrial Complex. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 6(2), 141-182. (In Persian)
- Hammond, M., Clapp-Smith, R., & Palanski, M. (2017). Beyond (just) the workplace: A theory of leader development across multiple domains. *Academy of Management Review*, 42(3), 481-498. <https://doi.org/10.47176/smok.2023.1581>
- Hasani Moghadam, S., Sasan, Z., Soltani, M., & Nowrozi, R. (2021). The design of wisdom-oriented command and management model in the school of Haj Qasim, based on the analysis of Imam Khamenei's speech. *Series of international conferences on the second step of the Islamic revolution*, 2 (selected articles of the second international conference on the second step of the revolution), 1-29. (In Persian)
- Jakubik, M. (2023). Evolution of knowledge management towards wisdom management. *Journal of Information & Knowledge Management*, 22(06), 2350051. <https://doi.org/10.1142/S021964922350051X>
- Jakubik, M., & Mürsepp, P. (2022). From knowledge to wisdom: will wisdom management replace knowledge management?. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(3), 367-389. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-07-2021-0219>
- Jennex, M. (2018). Re-Examining the Jennex Olfman Knowledge Management Success Model. In *Proceedings of the 50th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Karami, S., Ghahremani, M., Parra-Martinez, F.A. and Gentry, M. (2020), "A polyhedron model of wisdom: a systematic review of the wisdom studies in psychology, management and leadership, and education", *Roeper Review*, 42(4), 241-257.
- Kikha, A. (2021). The role of wisdom-oriented leadership on the public service motivation of employees with the mediation of leader-follower exchange variables and organization identification. *Public Management Research*, 14(51), 225-252. <https://doi.org/10.22111/jmr.2021.37805.5414> (In Persian)
- Lapunte, P. (2023). Do not do in order to be able to do: Wisdom in policy, management and practice. *Atencion Primaria*, 55(7), 102646-102646. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2023.102646>
- Mitroff, I. I. (2016). *Wisdom: How the Leaders of Purpose-Driven Organizations Manage from Their Values*. In *Combating Disruptive Change*. Palgrave Macmillan US. 47-63. https://doi.org/10.1057/978-1-137-60044-8_5
- Moradi, M. (2014). Presenting a wisdom-based organization model in government departments. *Public Administration*, 7(1), 185-209. (In Persian)
- Moradi, M., & Zandipak, R. (2019). Wisdom-oriented management style and the structures and paths to achieve it and its relationship with transformational leadership (case study: five-star hotels in Tehran). *Tourism Social Studies*, 8(16), 27-58. (In Persian)
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2): pp. 325-333. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2010.01.013>
- Nonaka, I., Chia, R., Holt, R., & Peltokorpi, V. (2014). Wisdom, management and organization. *Management Learning*, 45(4), 365-376. <https://doi.org/10.1177/1350507614542901>
- Naowakhoaksorn, P., & Suwannarat, P.
- Peker, S., İnandı, Y., & Giliç, F. (2018). The relationship between leadership styles (autocratic and democratic) of school administrators and the mobbing teachers suffer. *European Journal of Contemporary Education*. <https://doi.org/10.13187/ejced.2018.1.150>

- Pinheiro, P., & Rocha, R. (2020, December). Knowledge sharing: a link between organizational wisdom and organizational spirituality. In European Conference on Knowledge Management (pp. 639-XXII). Academic Conferences International Limited. <https://doi.org/10.34190/EKM.20.131>
- Ranjbarian, B., Alame, M., Rashid, K., & Gholami Karin, M. (2010). Analysis of the components of wisdom in Nahj al-Balagha using content analysis. *Journal of Public Administration Perspectives*, 2(1), 33-48. (In Persian)
- Rezaian, A. (1996). Management based on Islamic values. *Knowledge Management Quarterly* (not published), 33 and 34(0).
- Rooney, D., McKenna, B. and Liesch, P. (2010), *Wisdom and Management in the Knowledge Economy*, Routledge, New York. <https://doi.org/10.4324/9780203852798>
- Rowley, J. (2006). What do we need to know about wisdom?. *Management decision*, 44(9), 1246-1257. <https://doi.org/10.1108/00251740610707712>
- Rowley, J., & Slack, F. (2009). "Conceptions of wisdom", *Journal of information science*, 35(1), 110-119. <https://doi.org/10.1177/0165551508092269>
- Sabharwal, A. (2018). The Transformative Role of Institutional Repositories in Academic Knowledge Management. In *Managing Knowledge and Scholarly Assets in Academic Libraries*. 127-155. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-6921-3.ch003>
- Salehnezhad, A., & Shadmanfar, M. H. (2024). Designing experience management model based on the statements of Imam Khamenei. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 7(1), 19-52. <https://doi.org/10.47176/smok.2024.1670> (In Persian)
- Selgi, G., & Soltani, A. (2017). The wise leadership model of Supreme Leader Imam Khamenei (Madazla-Al-Aali), the focal point of the soft power of the Islamic Revolution (based on the induction of the speech act extracted from the statements of the Supreme Leader), *Islamic Revolution Cultural Guard Journal*, No. 18, 1-32. (In Persian)
- SeyyedTabatabaei, S. M., Ahmadi, M., Hajizadeh, A., & Miyanbandi, A. (2022). Scoping Review of Research of Islamic Management in the Islamic Republic of Iran: Meta-study of Articles Published up to 1400 AH. *Scientific Journal of Islamic Management*, 29(4), 189-219. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22516980.1400.29.4.6.4> (In Persian)
- Schermerhorn Jr, J. R., & Bachrach, D. G. (2023). *Management*. John Wiley & Sons.
- Small, M. W. (2011). Developing wisdom and moral duty in management. *Journal of Management Development*, 30(9), 836-846. <https://doi.org/10.1108/02621711111164321>
- Staudinger, U.M., & Law. A. (2018). Wisdom. *Encyclopedia of Mental Health*, 4, 375-381.
- Yang, S. Y. (2008). A process view of wisdom. *Journal of Adult Development*, 15, 62-75. <https://doi.org/10.1007/s10804-008-9037-8>

