



GazelleCG.com

## سندروم کمبود خرد در مدیران؛ نشانه‌ها و راه‌های درمان آن در کسب و کار

خرد؛ قدرت‌مندترین ابزار یک مدیر برای مدیریت کسب و کار است. خرد به مدیران قدرت فکر، تجزیه و تحلیل و تصمیم‌گیری می‌دهد و به آنها کمک می‌کند تا رویکردهای مختلفی نسبت به حقایق کسب و کار اتخاذ کنند. همانقدر که خرد سالم در مدیر می‌تواند در راستای موفقیت یک سازمان تاثیرگذار باشد، عوامل آسیب‌زننده مانند "سندروم کمبود خرد" به آن نیز می‌تواند لطمه بزرگی به سازمان وارد کند که در اینصورت باید به فکر راه‌های درمان آن بود.

بیشتر مدیران معمولاً به سلامت روان خود توجه کافی ندارند و زمان خود را به کارهای مهم‌تر، معطوف می‌کنند. اگر دقت کرده باشید، گاهی اوقات برخی مدیران دچار نوسانات و چالش‌های فکری می‌شوند که با نشانه‌هایی در تغییر رفتار آنها نیز همراه است.



مدیران به دلیل حجم و فشار کاری زیادی که دارند، بیشتر از سایر افراد یک سازمان در معرض این دسته از تغییرات هستند. تغییراتی که می‌توان آنها را سندروم‌های مدیریتی نامید و باید برای آنها به دنبال درمان بود.

## سندروم کمبود خرد چیست؟

بطور کلی واژه سندروم، مجموعه‌ای از علائمی است که نشان دهنده‌ی وجود یک بیماری در فرد هستند. در بین بسیاری از سندروم‌هایی که در دنیا وجود دارد، در این مطلب به سندروم کمبود خرد یا **Wisdom Deficiency Syndrome** اشاره می‌کنیم.

**سندروم کمبود خرد (WDS) ترکیبی مُسری از عقاید، احساسات یا رفتارهایی** است که امروزه در میان بسیاری از مدیران کسب‌وکارها شایع است. این سندروم، با بروز علائمی که شاید خود فرد متوجه آن نیست، زمینه‌ساز **تغییراتی اساسی در مدل فکری** مدیر می‌شود.

از آنجاییکه سندروم‌ها، خود را با علائم مشخصی نشان می‌دهند، در زیر به چند علامت این سندروم اشاره می‌کنیم تا آن را بهتر بشناسید.

## سندروم کمبود خرد چه نشانه‌هایی دارد؟

### ۱- این افراد معتقدند روشی که آنها بلدند، بهترین راه حل است

اولین نشانه در میان افرادی که این سندروم را دارند، **احساس برتر و اعتماد مطلق به دانشی** است که کسب کرده‌اند. آنها معتقدند روشی که می‌دانند، همواره بهترین راه حل ممکن است. یکی از مواردی که مدیران با بروز این علامت از خود بروز می‌دهند این است که به چرخه کسب دانش، وابستگی شدید پیدا می‌کنند. به بیان دیگر، آنها از انبوه داده‌های ذهنی خود برای پیدا کردن الگوها استفاده می‌کنند و نتیجه‌گیری‌های خود را بر اساس همین الگوها می‌گیرند. چنانچه نتوانند به نتیجه درستی دست پیدا کنند، به سراغ پیدا کردن داده‌های بیشتر می‌روند و این چرخه را مدام تکرار می‌کنند.



## ۲- آنها اغلب به دانش خود، بیش از اندازه مطمئن هستند

این نشانه، بسیاری از فعالیتهای سازمان را می‌تواند تحت الشعاع قرار دهد. مدیرانی که این علامت را دارند، به دلیل تعصب زیاد نسبت به دانش خود، **تصمیمات را مبتنی بر دانش انباشته و نه بر اساس بینش شهودی و داده‌های واقعی** می‌گیرند. در واقع آنها به **تصمیم‌گیری داده‌محور** اعتقاد ندارند و نتیجه اینگونه تصمیمات، معمولاً کسب و کار و کارکنان را با چالش‌های زیادی روبرو می‌کند. برای مثال مواردی همچون چابکی سازمان، قدرت پیش‌بینی فرصت‌ها و روندهای بازار تا حد زیادی کاهش می‌یابد.

## ۳- آنها خودشیفته هستند و خود را بالاتر از همه می‌دانند

در موارد شدیدی که این سندروم بروز می‌کند، آن فرد حالت‌هایی مثل سردرگمی از خود نشان می‌دهد که عملکرد مدیر را مختل می‌کند. نتیجه این می‌شود که مدیرانی که این نشانه را دارند، دچار این خطا می‌شوند که **همیشه قدرتمند هستند و می‌توانند در سازمان خود موفق عمل کنند و نیاز به تغییر یا بهبود ندارند**. در اینصورت، سازمان پویایی خود را برای رشد از دست می‌دهد و در حال سکون باقی می‌ماند.

## ۴- آنها از این سندروم در خود بی‌اطلاع هستند و حتی دیگران را به داشتن آن، متهم می‌کنند

سندروم کمبود خرد، معمولاً گریبان مدیرانی را می‌گیرد که در حوزه‌ای که در آن فعالیت دارند، خود را جزو آگاه‌ترین افراد می‌دانند. در واقع آنها زمانیکه از نردبان مدیریت سازمان بالا می‌روند، دچار این چالش می‌شوند.

در بسیاری از موارد آنها نه تنها نمی‌دانند که به این سندروم مبتلا شده‌اند، بلکه نمی‌دانند چگونه باید خود را درمان کنند و فکر می‌کنند دیگران هم شبیه آنها هستند. بدتر از این موضوع، آنها این پتانسیل را دارند تا کار حرفه‌ای خود را از مسیر خارج کنند.

این مطالب را هم بخوانید:

**چگونه سودآوری و عملکرد کسب و کارمان را افزایش دهیم؟**

کلیک کنید



## راه درمان سندروم کمبود خرد چیست؟

راه درمان این سندروم به ویژگی هر فرد بستگی دارد و برای درمان این سندروم می‌توان مدیران را به دو دسته **مدیران باتجربه و مدیران نوظهور** تقسیم کرد.

آن دسته از **مدیران ارشدی** که در حوزه مدیریت، سال‌هاست که فعالیت دارند، کار سختی برای تغییر دارند. آنها معمولاً بر اساس دو رویکرد زیر تغییر می‌کنند:

- **تغییر بنیادین در نظام ارزشی مدیر** اگر منجر به درگیری شدید ذهنی آنها شود، می‌تواند به عنوان یک **حادثه مهم احساسی** تلقی شود تا در مدیر تغییر ایجاد کند.
- آنها بر اساس خواسته‌ها و روش‌های منحصر به خود تغییر می‌کنند.

اما اگر مدیر جزو کسانی باشد که سابقه زیادی ندارد و به اصطلاح نوظهور است، احتمال بیشتری وجود دارد که بتوانند در برابر این سندروم، از خود تغییرات مثبت نشان دهند. در این راستا یکی از راه‌های درمان آن، **استفاده از تکنیک‌های تغییر باور یا نگرش (باور درمانی)** است.

این روش درمانی بر این باور است که مدیران، به مداخلاتی نیاز دارند تا به آنها کمک کند **ابزارهای خوداندیشی** را بیاموزند، تا آنها را قادر سازد به عقاید خود احترام بگذارند و سازمان‌های انسانی را توسعه دهند.

سندروم‌های زیادی وجود دارند که هر کدام از آنها با علائمی گوناگونی خود را نشان می‌دهند. با توجه به نقش مهم مدیر یک کسب‌وکار در سازمان، لازم است مدیران کمی با سلامت روان و تشخیص این نوع مسائل در خود توجه بیشتری داشته باشند و اگر علائمی از این سندروم یا سایر سندروم‌های مدیریتی را مشاهده کردند، حل موضوع را به تعویق نیندازند و سریعاً به دنبال پیدا کردن راه‌حل‌های نتیجه‌بخش باشند.

نکته‌ای که مدیران باید بدانند این است که موضوع خرد مدیریت، یک مقصد نیست؛ بلکه مثل یک سفری است که پا در دنیایی می‌گذارند تا آن را تعریف کنند. این مدیران باید بدانند که توانمندی‌های زیادی دارند که وجود این سندروم، نباید مانع رشد و توسعه آنها و سازمان را بگیرد.