

هوش معنوی و تحول سازمان

در سایه رهبری خدمتگزار

مؤلف:

مجید امیدی نژاد



۱۳۹۹

سرشناسه	امیدی نژاد، مجید، ۱۳۶۲-
عنوان و نام پدیدآور	هوش معنوی و تحول سازمان در سایه رهبری خدمتگزار / مؤلف مجید امیدی نژاد.
مشخصات نشر	تهران: انتشارات نوآوران دانش، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	۸۰ ص
شابک	۹۷۸-۶۲۲-۶۸۳۰-۴۹-۲
وضعیت فهرست نویسی	فیپا
موضوع	تحول سازمانی، مدیریت، رهبری، هوش معنوی
موضوع	Organizational change, Management, Leadership, Spiritual intelligence
رده بندی کنگره	HD۵۸/۸
رده بندی دیویی	۶۵۸/۴۰۶
شماره کتابشناسی ملی	۶۱۰۳۷۴۹



انتشارات نوآوران دانش

نام کتاب: هوش معنوی و تحول سازمان در سایه رهبری خدمتگزار

مؤلف: مجید امیدی نژاد

ناشر: نوآوران دانش

مطرح جلد: الویرا میامی

نوبت چاپ: اول

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

قیمت: ۲۵۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۸۳۰-۴۹-۲

کلیه حقوق چاپ و نشر مخصوص و محفوظ ناشر است.

انتشارات نوآوران دانش: میدان انقلاب، ابتدای خیابان آزادی، تقاطع خیابان جمالزاده جنوبی، پلاک ۸۴، واحد ۴

تلفن مرکز پخش: ۶۶۵۶۸۹۱۷ - ۶۶۵۶۸۹۰۳ - ۶۶۵۶۴۶۰۸ - ۹۳۷۹۶۴۶۰۸

سفارش اینترنتی: www.novinlc.com

فهرست مطالب

۹	پیشگفتار
۱۱	فصل اول: کلیات
۱۹	فصل دوم: هوش در مفهوم کلاسیک و جدید
۲۲	مقایسه هوش معنوی و هوش‌های دیگر از دیدگاه‌های مختلف
۲۷	معنویت در محیط کار و سازمان
۲۸	تعاریف ارائه شده از هوش معنوی
۳۲	اجزاء هوش معنوی
۳۳	دیدگاه‌ها و مدل‌های مختلف در مورد هوش معنوی
۳۴	دیدگاه فریدمن و مک دونالد
۳۴	دیدگاه نوبل
۳۴	دیدگاه بروس لیچفیلد
۳۵	دیدگاه فرانسیس واگان
۳۶	دیدگاه لوین
۳۶	دیدگاه زهار و مارشال
۳۸	مدل (S-3)
۳۹	تعریف و الگوی چهار عاملی هوش معنوی از دیدگاه دیوید کینگ
۴۸	سطح بهنجاری از هوشیاری
۵۱	فصل سوم: تحول سازمان
۵۳	نگرش و تحول سازمانی
۵۴	تفاوت تحول، نوآوری و اختراع
۵۴	محیط سازمان، هدف تحول

۵۵	کانون تحول
۵۵	سطح تحول
۵۵	شدت تحول
۵۶	انگیزه برای تحول
۵۶	عوامل موفقیت آمیز در فرآیند تحول
۵۹	انواع تحول
۶۳	فصل چهارم: رهبری خدمتگزار
۶۴	مبدا و توسعه رهبری خدمتگزار
۶۵	مفهوم سازی رهبری خدمتگزار
۶۷	ویژگیهای رهبران خدمتگزار
۷۱	نظری رهبری خدمتگزار تیلور
۷۳	فصل پنجم
۷۳	سخن پایانی
۷۵	منابع و مآخذ

پیشگفتار

جهان با چنان سرعتی در حال تغییر و تحول است که قابل تصور نیست. سازمان‌های دولتی و غیردولتی، همگی با تغییرات شگرفی مواجه می‌شوند و تغییرات سریع محیطی، سازمان‌ها و به ویژه مدیران را چنان با چالش‌هایی مواجه ساخته است که برای مقابله با آن‌ها سازمان‌ها باید پویا بوده و از مدیران تحول‌گرا که از توانایی‌های ویژه برخوردار هستند استفاده نمایند تا بتوانند از تهدیدهای محیطی، فرصت و از ضعف‌های سازمانی قوت بسازند. در گذشته ما بران با این مسأله درگیر بودند که چگونه دیگران را در سازمان خود تغییر بدهند، اما امروز بیشتر آنها متوجه شده‌اند که نحوه تفکر و رفتار ایشان باید تغییر کند.

در سازمان، گاهی به منظور توسعه شایستگی‌ها به دنبال تغییریم. گاهی نیز می‌خواهیم محیط کاری خلاق و بانساز ایجاد کنیم تا بهترین افراد را جذب و حفظ نمائیم. برخی مواقع نیز تغییر، برای بقای سازمان است. در اغلب موارد هر سه موضوع مطرح است. سازمان‌های موفق معمولاً قادرند تغییرات محیطی را پیش‌بینی کنند و مطابق با این تغییرات واکنش مناسبی بروز دهند و چنانچه بخواهند در این رابطه اثر بخش عمل کنند، باید بتوانند استراتژی‌ها، برنامه‌ها و روش‌هایی برای برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل تغییرات بوجود آورند. سازمان‌های موفق در جهان امروز سازمان‌هایی هستند که باید تغییر و تحول را در چارچوب تشکیلاتی خود بگنجانند. برکسی پوشیده نیست که بنیان هر سازمان بر پایه برآورده‌سازی نیازها است و از آنجائیکه نیاز انسانها دائم در حال تغیر و یا میل به سمت نیاز جدید است، بنابراین لزوم تحول در سازمانها همواره دیده میشود. و اساس نیاز به مدیریت بر روی این تحولات بیش از پیش خود را نشان می‌دهد. نکته مهم در اینجا این است که در سازمان پویا چگونه این تحولات حاصل میشود؟

✓ حالت اول: انطباق سازمان با محیط است، مانند الگوبرداری از دیگران و استفاده از نظریات و نوآوریهای سایر سازمانها.

✓ حالت دوم: تطبیق محیط با سازمان است، مانند ابداع و نوآوری.

آنچه که بدیهی است در شکل اول تحولات پایدار نیستند و برای رسیدن به یک سازمان متحول باید از ابداع و نوآوری استفاده نمود. برای این منظور باید هدفمان را بدانیم و اینکه چه مسیری را میبایست طی کنیم، لذا میتوان گفت مدیریت تحول علمی است که به ما کمک می‌کند تا بتوانیم در سازمانمان از وضع موجود به وضع مطلوب برسیم.

از این‌رو با توجه به اینکه سازمانهای فعال در ایران لزوم بررسی و تجزیه و تحلیل این موضوع را از جایگاه و اهمیت بالایی بر می‌شمارند و بدین منظور مدیران ذیربط که بعنوان رهبر، در صدد دستیابی به اهداف و ایجاد تحول در سازمان خود در جستجوی راههایی جهت تحقق این اهداف هستند، لذا کتاب حاضر میتواند ضمن روشن ساختن بخشی از ابهامات و چالشهای موجود در این راه و بررسی متغیرهای عنوان شده (هوش معنوی، رهبری خدمتگزار، تحول سازمان)، دید جدیدی را در پیشبرد اهداف سازمانها و استفاده مفید و مؤثر از منابع انسانی در اختیار مدیران و نیروهای انسانی موجود قرار دهد.