

خودتوسعه‌ای رهبران سازمانی

خدایار ابیلی
فاطمه ناجی‌ثانی
دبری خاره
ابراهیم راری

سازمان انتشارات جهاددانشگاهی

۱۳۹۷

خود توسعه‌ای رهبران سازمانی

مولفان: خدایار ابیلی، فاطمه نارنجی‌ثانی، کبری خباره، ابراهیم مزاری

ناشر: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی

چاپ: اول - ۱۳۹۷

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۶۰-۱۶۸-۹

قیمت: ۱۰۰۰۰ تومان

سازمان انتشارات: تهران - خیابان انقلاب اسلامی - خیابان فخررازی - خیابان شهدای زاندارمری - پلاک ۷

تلفن: ۶۶۹۵۲۹۴۸

فروشگاه: خیابان انقلاب - بین فلسطین و چهارراه ولیعصر - جنب مؤسسه نمایشگاه‌های فرهنگی ایران

تلفن: ۶۶۴۸۷۶۲۵-۶

پایگاه اطلاع‌رسانی: www.isa.ir | پست الکترونیکی: info@isba.ir | فروشگاه اینترنتی: www.Jdbook.ir

این اثر، مشتمل بر فصل‌های چهارم، مؤلفان و مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸ است، هر کسی تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه مؤلف (نویسنده) نشر یا پخش یا عرضه نماید مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

خود توسعه‌ای رهبران سازمانی - خدایار ابیلی، فاطمه نارنجی‌ثانی، کبری خباره، ابراهیم مزاری

تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی، ۱۳۹۷

ص ۸۸

۹۷۸-۶۰۰-۴۶۰-۱۶۸-۹

فیبیا

خدایار ابیلی، فاطمه نارنجی‌ثانی، کبری خباره، ابراهیم مزاری

کتابنامه: ص ۸۵

مدیریت

Management

رهبری

Leadership

ابیلی، خدایار، ۱۳۳۳ -

سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی

Press Organization Jahade Daneshgahi

HD۳۷/۵۴۹ ۱۳۹۷

۶۵۸

۵۴۹۰۶۳۴

عنوان و نام پدیدآور

مشخصات نشر

مشخصات ظاهری

شابک

وضعیت فهرست نویسی

یادداشت

یادداشت

موضوع

موضوع

شناسه افزوده

شناسه افزوده

شناسه افزوده

ردمبندی کنگره

ردمبندی دیویی

شماره کتابشناسی ملی



سازمان انتشارات

پیشگفتار

خودتوسعه‌ای، به‌عنوان یک رویکرد نوین توسعه و توانمندسازی مدیران بنگاه‌ها، کسب‌وکار، به سرعت در حال گسترش است. از آنجا که رهبران نقش بسزیا در موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کنند، نیازمند شایستگی‌هایی هستند تا در ایفای نقش رهبری‌شان مؤثر واقع شوند. ازجمله این شایستگی‌ها، تمایل به توان خودتوسعه‌ای آنان است.

کتاب حاضر که بیشتر اصلی آن برگرفته از کتاب "راهنمای عمل خودتوسعه‌ای رهبری" (اسرانگ، ۲۰۱۵)، است، حاوی جملات و نکات کلیدی از نخبگان و خبرگان رهبری سازمان در جهان است.

روح این کتاب، رهبری را قابل‌یادگیری می‌داند. اعتقاد بر این است که رهبرشدن، خواست، تمایل و تلاش خود فرد را در مسیر خودتوسعه‌ای در حوزه رهبری می‌طلبد.

این کتاب، شامل دو بخش در سیزده فصل در ابعاد مختلف خودتوسعه‌ای رهبران سازمانی به شرح زیر است:

در بخش اول کتاب، با عنوان "خودتوسعه‌ای و رهبری سازمانی"، مفهوم خودتوسعه‌ای به‌عنوان یک رویکرد، فرایند و تغییر و توسعه مداوم تعریف داده شده است. به‌علاوه، رهبری که نیازمند توجه به خودتوسعه‌ای است، مورد بررسی قرار گرفته است. این بخش، شامل دو فصل به شرح زیر است:

در فصل اول، با عنوان "خودتوسعه‌ای"، به مفهوم‌شناسی خودتوسعه‌ای از زوایای مختلف پرداخته شده است.

در فصل دوم، با عنوان "رهبری سازمانی"، به مفهوم‌شناسی رهبری سازمانی اختصاص داده شده است.

بخش دوم، با عنوان "خودتوسعه‌ای رهبران سازمانی"، خودتوسعه‌ای رهبران سازمانی تشریح شده است. به علاوه، به ابعاد مختلفی که یک رهبر باید در خود و پیروانش توسعه دهد، اشاره شده است. این بخش شامل یازده فصل به شرح زیر است:

در فصل سوم، با عنوان "رهبر خودتوسعه‌گر موفق"، ویژگی‌های رفتاری رهبر خودتوسعه‌گر مورد بحث قرار گرفته است.

در فصل چهارم، با عنوان "خودالگوسازی رهبر (استقرار نظام نظم‌دهی)"، ضمن تأکید بر ضرورت الگوبودن خودتوسعه‌ای رهبر، به اثرات رفتارهای خود الگوی منفی رهبری اشاره شده است.

در فصل پنجم، تحت عنوان "اهمیت چشم‌انداز در هدایت و رهبری سازمانی"، بر نقش چشم‌انداز مشترک رهبر و ذی‌نفعان سازمان تأکید شده است.

در فصل ششم، با عنوان "خودتوسعه‌ای رهبر در مهارت‌های ارتباطی"، ضرورت برقراری ارتباط مؤثر رهبر با ذی‌نفعان سازمان مورد تأکید قرار گرفته و توصیه‌هایی در این زمینه ارائه شده است.

در فصل هفتم، تحت عنوان "خودالگاسازی رهبر"، مثبت‌اندیشی و خوداصلاحی رهبر سازمانی مورد تأکید قرار گرفته است.

در فصل هشتم، با عنوان "خودراهبری تصمیم‌گیری"، به ضرورت خودراهبری در تصمیم‌گیری‌های سازمانی اشاره شده است.

در فصل نهم، با عنوان "انطباق با تغییر (خودسازگاری و خردمندی)"، تغییرپذیری و انعطاف‌پذیری رهبران سازمان‌ها مورد بحث قرار گرفته است.

در فصل دهم، با عنوان "تفویض اختیار (خودتوانمندسازی و دگرتوانمندسازی)"، به اهمیت توانمندسازی به‌عنوان پیش‌نیاز، تفویض اختیار اشاره شده است.

در فصل یازدهم، تحت عنوان "خودتکثیری (خودآموزی و دگرآموزی)"، یادگیری مستمر رهبر و نقش مربیگری او در جانشین‌پروری مورد تأکید قرار می‌گیرد.

در فصل دوازدهم، تحت عنوان "خودتشویقی و دگرتشویقی"، موضوع تشویق که کنان، پاداش‌دهی به آنان توسط رهبر سازمانی، مورد بحث و تحلیل قرار گرفته است.

در فصل سیزدهم، با عنوان "رهبری و یادگیری مادام‌العمر (یادگیری مادام‌العمر خرد راهبر)"، به ضرورت و تفکیک‌ناپذیری رهبری و یادگیری مادام‌العمر خودراهبر، به آنان بیش‌نیاز رهبر شدن اشاره شده است.

با توجه به اهمیت و ضرورت خودتوسعه‌ای رهبران سازمانی در تحقق و پیشبرد اهداف آن‌ها، رهبران باید در بکار خود توسعه‌ای را سرلوحه فعالیت‌های خود قرار دهند و عزم خود را در این رابطه مستحکم‌تر کنند. امید است مطالب این کتاب، مشوق خوبی برای اقدام به توسعه‌ای‌های آنان گردد.

در پایان، ضمن توصیه مطالب این کتاب به کلیه مدیران و راهبران سازمان‌ها، مدرسان و دانشجویان علاقه‌مند به مطالعه کتاب، کاستی‌های احتمالی در برگردان فارسی این اثر، اظهارنظر و دیدگاه ارزشمند خوانندگان اندیشمند را صمیمانه ارج می‌نهیم و امیدواریم با دریافت نظرات نقادانه خوانندگان محترم، چاپ بعدی کتاب، روان‌تر و پیراسته‌تر در اختیار علاقه‌مندان قرار گیرد.

مؤلفان:

خدایار ابیلی، فاطمه نارنجی ثانی، کبری خباره

و ابراهیم مزاری

۱۳۹۷

فهرست

عنوان	صفحه
بخش اول: خود توسعه‌ای و رهبری سازمانی	۱۵
فصل اول: خود توسعه‌ای	۱۷
تعاریف و مدخلیم خود توسعه‌ای	۱۷
خود توسعه‌ای به نوان یک بکرد	۱۹
خود توسعه‌ای به عنوان یک فرایند	۲۱
خود توسعه‌ای به عنوان یک فرایند تغییر و توسعه مداوم	۲۲
فصل دوم: رهبری سازمانی	۲۵
شما چه نوع رهبری هستید؟	۲۶
بخش دوم: خود توسعه‌ای رهبران سازمان	۲۷
فصل سوم: رهبر خود توسعه‌گر موفق	۲۹
یک رهبر خود توسعه‌گر، خود سازمانده است	۲۹
یک رهبر خود توسعه‌گر، خود/دگر مثبت‌بینی را توسعه می‌دهد	۳۰
یک رهبر خود توسعه‌گر، خود هدایتی ایجاد می‌کند	۳۱
یک رهبر خود توسعه‌گر، خود انگیزشی ایجاد مینماید	۳۱
یک رهبر خود توسعه‌گر، خود آغازکننده ارتباطات آزاد است	۳۲
یک رهبر خود توسعه‌گر، خود الگوسازی می‌کند	۳۳
فصل چهارم: خود الگوسازی رهبر (استقرار نظام خودنظم‌دهی)	۳۵
اثرات رفتارهای ناخوشایند رهبر	۳۷

- ۳۷..... خود توسعه مداوم رهبر
- فصل پنجم: اهمیت چشم‌انداز در هدایت و رهبری سازمانی ۴۱.....
- اول چشمانداز، دوم استراتژی ۴۲.....
- ایجاد یک چشمانداز مشترک ۴۲.....
- فصل ششم: خود توسعه‌ای رهبر در مهارت‌های ارتباطی ۴۵.....
- کلمات (و لحن) خود را به دقت انتخاب نمایید ۴۶.....
- انراد را ستایش نمایید ۴۶.....
- طفرة نروید ۴۷.....
- ارتباطات در طرفه را تشویق نمایید ۴۷.....
- از گوی ۴۸.....
- محرمانه یک دار شدن مسائل ۴۸.....
- برقراری ارتباط شفاف و روشن، مقدم بر موفقیت است ۴۸.....
- فصل هفتم: خوداتکامی رهبر ۴۹.....
- پیش از تجویز تشخیص دهید ۵۰.....
- مثبت‌اندیش باشید ۵۰.....
- خوداصلاحی ۵۱.....
- فصل هشتم: خودراهبری تصمیم‌گیری ۵۳.....
- خودمدیریتی زمان ۵۴.....
- تصمیم را اعلام کنید ۵۵.....
- صرف‌نظر از نتیجه، هم‌چنان فعال باقی‌مانید ۵۵.....
- فصل نهم: انطباق با تغییر (خودسازگاری و خودانطباقی) ۵۷.....
- ارجاع به قوانین، اما محدود به آن‌ها نشوید ۵۸.....
- ارزش گوش‌دادن ۵۸.....
- خط‌مشی جاری خود را بشکنید ۵۹.....

- ۵۹..... پذیرفتن تغییر
- ۶۰..... ترغیب دیگران
- ۶۰..... انعطاف‌پذیری همیشه برنده است
- ۶۱..... فصل دهم: تفویض اختیار (خودتوانمندسازی و دگر توانمندسازی)
- ۶۲..... بیا روشن مأموریت یا وظیفه
- ۶۳..... ن‌ها را پاسخ‌گو نگه‌دارید
- ۶۳..... پیگیری‌های مناسب اتخاذ کنید
- ۶۴..... دوباره در آخرین مهلت بررسی کنید
- ۶۵..... فصل یازدهم: خودتشویقی: (خودآموزی و دگرآموزی)
- ۶۶..... آموزش تعریف شده
- ۶۶..... خصوصیات یک مربی سبک
- ۶۷..... ارزیابی نقاط قوت و ضعف اگر یادگیرنده
- ۶۷..... ساده‌کردن و جنبه شخصی دادن
- ۶۷..... شرکت دادن یادگیرندگان
- ۶۸..... شاخص‌های دیگر برای مربی
- ۶۸..... نتیجه‌گیری
- ۶۹..... فصل دوازدهم: خودتشویقی / دگر تشویقی
- ۷۰..... اعطای پاداش / تقویت توان خودتشویقی
- ۷۰..... برگزیدن "کارمند ماه" / تقویت خوداحترامی (عزت نفس)
- ۷۰..... موقعیت‌های خاص را به‌خاطر داشته باشید / توجه دادن افراد به اهمیت
- ۷۱..... تمامیت و فرهیختگی
- ۷۲..... "متشکرم" گفته و به آن معنا ببخشید
- ۷۲..... فصل سیزدهم: رهبری و یادگیری مادام‌العمر (یادگیری مادام‌العمر
- ۷۳..... خودراهبر)

۷۴	خود مطالعه‌گری
۷۴	حضور داشتن در کارگاه‌ها و سمینارها
۷۵	دیگر منابع ممکن یادگیری
۷۵	یادگیری یک سرمایه‌گذاری است
۷۷	جمع‌بندی
۷۹	پیوست‌ها
۸۵	منابع