

تفکر استراتژیک و هوش هیجانی

دکتر علی صباغیان

سید تقی مدیری بیدگلی

مریم سادات خامسی نیا



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تفکر استراتژیک و هوش هیجانی

تالیف:

دکتر علی صباغیان

(عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق)

سید تقی مدیری بیدگلی

مریم سادات خامسی نیا



انتشارات موجک



سرشناسه: صباغیان، علی، ۱۳۴۸ -

عنوان و نام پدیدآور: تفکر استراتژیک و هوش هیجانی / تالیف علی صباغیان، سید تقی مدیری بیدگلی، مریم سادات خامسی نیا.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۳۹۹.

مشخصات ظاهری: ۹۶ ص.؛ مصور، جدول.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۹۴-۲۶۶-۴

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: کتابنامه: ص. ۸۹-۹۶.

موضوع: برنامه ریزی راهبردی -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Strategic planning -- Iran -- Case studies

موضوع: هوش هیجانی -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Emotional intelligence -- Iran -- Case studies

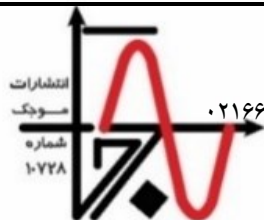
شناسه افزوده: مدیری بیدگلی، سید تقی، ۱۳۵۴-

شناسه افزوده: خامسی نیا، مریم سادات، ۱۳۵۹-

رده بندی کنگره: HD ۳۰/۲۸

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۱۲

شماره کتابشناسی ملی: ۷۵۴۹۰۸۸



انتشارات موجک

واتساپ: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۲۱۸۱۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir

عنوان: تفکر استراتژیک و هوش هیجانی

تالیف: دکتر علی صباغیان، سید تقی مدیری بیدگلی، مریم سادات خامسی نیا

مشخصات ظاهری: ۹۶ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: بهار ۱۴۰۰، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۴۳۰۰۰۰ ریال، شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۹۴-۲۶۶-۴

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

پیش گفتار..... ۱

فصل اول: کلیات ۵

۱-۱ تشریح موضوع کتاب ۵

۲-۱ اهمیت موضوع کتاب ۷

۳-۱ اهداف ۹

۴-۱ مدل مفهومی ۹

۵-۱ تعریف واژه‌ها و اصطلاحات ۱۰

فصل دوم: مدیریت استراتژیک ۱۳

۱-۲ تعاریف مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۱۳

۲-۲ مزایای مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۱۴

۳-۲ ویژگی‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۱۵

۴-۲ عناصر الگوی برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی ۱۵

۱-۴-۲ فرایند استراتژیک ۱۵

۲-۴-۲ برنامه‌ها ۱۷

۵-۲ فرایند مدیریت منابع انسانی ۱۸

فصل سوم: مدل‌های مدیریت استراتژیک ۲۱

۱-۳ مدل هانگ و چانگ ۲۱

۲-۳ مدل هریسون ۲۲

۳-۳ مدل جیمزواکر ۲۲

۴-۳ مدل کریستوفر ۲۳

۵-۳ مدل فرآیند طرح‌ریزی استراتژیک منابع انسانی با رویکرد اجرایی ۲۴

فصل چهارم: تفکر استراتژیک ۲۵

۱-۴ مقدمه ۲۵

۲-۴ مدیریت ۲۷

۳-۴ تفکر استراتژیک ۲۸

۴-۴ تفکر استراتژیک در سطح سازمان ۳۲

۵-۴ عناصر تفکر استراتژیک ۳۲

۶-۴ ویژگی تصمیم‌های استراتژیک ۳۴

۷-۴ سبک‌های تصمیم‌گیری استراتژیک مبتنی بر گ ۳۵

۱-۷-۴ سبک کارآفرینی ۳۵

۲-۷-۴ سبک تعدیلی ۳۶

۳-۷-۴ سبک برنامه‌ریزی ۳۶

۴-۷-۴ سبک فزاینده منطقی ۳۶

فصل پنجم: هیجان ۳۹

۱-۵ هیجان چیست؟ ۳۹

۲-۵ تأثیر هیجان در زندگی اجتماعی ۴۰

۳-۵ دیدگاه نظری در مورد هیجان ۴۱

۱-۳-۵ الگوی رابطه‌ای هیجان لازاروس ۴۱

- ۴۳..... ۲-۳-۵ الگوی عملکردی هیجان
- ۴۳..... ۴-۵ تعریف هوش
- ۴۴..... ۵-۵ سؤال‌های اساسی مربوط به هوش
- ۴۵..... ۶-۵ تقسیمات هوش

فصل ششم: هوش هیجانی ۴۷

- ۴۷..... ۱-۶ هوش هیجانی
- ۴۹..... ۲-۶ تعریف هوش هیجانی
- ۵۱..... ۳-۶ چگونه حوزه هوش هیجانی شکل گرفت (چگونه رواج پیدا کرد؟)
- ۵۶..... ۴-۶ مقایسه هوش هیجانی و هوش شناختی
- ۵۸..... ۵-۶ نقش هوش هیجانی در تفکر و رفتار انسان
- ۵۸..... ۶-۶ تاریخچه هوش هیجانی
- ۶۰..... ۷-۶ هوش هیجانی به عنوان یک الگوی توانای ذهنی
- ۶۱..... ۸-۶ هوش هیجانی به عنوان روح زمان

فصل هفتم: دیدگاه‌های هوش هیجانی ۶۳

- ۶۳..... ۱-۷ دیدگاه‌های هوش هیجانی
- ۶۵..... ۲-۷ مؤلفه‌های هوش هیجانی
- ۷۰..... ۳-۷ اهمیت و فایده هوش هیجانی
- ۷۱..... ۴-۷ حیطه‌های کاربرد هوش هیجانی
- ۷۲..... ۱-۴-۷ هوش هیجانی و ارتباطات
- ۷۲..... ۲-۴-۷ هوش هیجانی و خانواده
- ۷۴..... ۳-۴-۷ هوش هیجانی و سلامت
- ۷۶..... ۴-۴-۷ هوش هیجانی، موفقیت شغلی، مدیریت و پیشرفت سازمانی
- ۷۷..... ۵-۴-۷ هوش هیجانی و آموزش

فصل هشتم: تحقیقات هوش هیجانی ۷۹

فصل نهم: جمع بندی ۸۳

۱-۹ نتیجه گیری ۸۳

۲-۹ پیشنهادها ۸۶

منابع ۸۹

منابع فارسی ۸۹

منابع انگلیسی ۹۳

پیش‌گفتار

در دنیای امروز که سرعت تغییرات بالا بوده و حتی ماهیت تغییرات نیز عوض شده اهمیت سازگاری و تشکیل یک محیط مناسب برای سازمان بیشتر شده است. مدیران باید بتوانند کارکنان خود را با آهنگ تغییرات همگام کنند. این موضوع، اهمیت مدیریت را نشان می‌دهد. یک مدیر با نفوذ بسیار ساده‌تر می‌تواند سازمان را منعطف کند تا مدیریتی که می‌خواهد با تکیه بر تکنیک‌های خاص و صرف زمان بیشتری به این مهم دست یابد. نکته مهم این است که استدلال توأم با عاطفه دارای قدرت و ارزش بیشتری است. مدیرانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند این نکته را برای توجیه تصمیمات خود به افراد همیشه مد نظر دارند. تغییر در ظرفیت رهبری عموماً نتیجه و محصول تغییرات فزاینده در زندگی سازمانی، افزایش همکاری‌های مبتنی بر اعتماد و تعاملات خلاقانه فردی در محیط کاری است. در مدل‌های نوین مدیریت مهارت‌هایی همچون کمک به افراد، توانمندسازی و شنود که به ایجاد اعتماد، تعهد و اخلاق کار منجر می‌شوند از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار گشته‌اند. و این امر بیانگر آن است که مهارت‌های متعدد مدیر، نیازمند مدیریت راهبردی هیجانات است. توانایی مدیران در درک و مدیریت هیجانات و احساسات خود و دیگران، به افزایش مشارکت و تعهد کارکنان نسبت به سازمان، ارتقاء انگیزه و بهره‌وری آنان و در آخر سودآوری بالاتر سازمان منجر خواهد شد. در همین راستا، مدیرانی که از سطح بالاتری از هوش عاطفی برخوردارند، قادر به تدوین ارزش‌هایی خواهند بود که مورد قبول کارکنان و سازمان بوده و این امر فرایند بهبود پتانسیل نیروی کار را تسهیل می‌کند. از اینرو هوش عاطفی می‌تواند به عنوان شاخصی برای شناسایی و گزینش رهبران سازمانی به حساب آید (هاپکینز^۱، ۲۰۰۷). امروزه مدیریت مؤثر، یکی از عوامل اصلی رشد و پیشرفت در سازمان‌ها می‌باشد و با استفاده از مدیریت کار می‌توان زمینه مناسب را برای توسعه پایدار و هدایت صحیح و بهینه امور سازمان‌ها و همچنین جلوگیری از به هدر رفتن

^۱.Hopkins, Margaret

انرژی و سرمایه سازمانی ایجاد کرد. از طرف دیگر موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها تا حد زیادی بستگی به نیروی انسانی کارآمد و شایسته دارد. مدیران سازمان‌های مختلف در مدیریت سازمانی با موقعیت‌های متفاوتی رو به رو می‌شوند که مستلزم اتخاذ سبک رهبری مناسب می‌باشد (پیلای و همکاران^۱، ۱۹۹۹).

به استناد پژوهش‌های انجام شده (هوسلید^۲، ۱۹۹۴؛ بکر^۳ و گرهارت^۴، ۱۹۹۶؛ و پفر^۵، ۱۹۹۸) یک نظام جامع مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد. متخصصانی که به طور پیوسته به دنبال فهم رابطه مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی بودند برای بررسی این رابطه دو رویکرد سیستماتیک و استراتژیک برگزیدند، ریشه این دو رویکرد در مطالعه تاثیر خاص هر یک از وظائف منابع انسانی بر عملکرد کارکنان و یا عملکرد سازمان می‌باشد (سینگ^۶ و همکاران، ۲۰۱۲: ۶۵۱). نتایج تحقیقات مختلف حاکی از آن است که مدیران سازمان‌های موفق ضمن توجه به متغیرهای فردی و ارتباطی از هوش هیجانی و اجتماعی بالایی در مقایسه با سایر مدیران برخوردارند. یکی از کاربردی‌ترین ساختارهایی که هوش هیجانی در آن مشارکت داده شده است، مدیریت است؛ از این رو شناخت سبک‌های مدیریت و ارتباط بین آن‌ها با هوش هیجانی در سازمان‌ها اهمیت خاصی می‌یابد و این موضوع که آیا سبک مدیریت استراتژیک مدیران بر هوش هیجانی کارکنان می‌تواند تاثیر بگذارد و میزان این تاثیر چقدر است، مولف را بر آن داشت تا کتابی در این زمینه را به تالیف برساند.

کتاب حاضر به دنبال بررسی تاثیر سبک مدیریت استراتژیک مدیران بر هوش هیجانی کارکنان می‌باشد. جامعه آماری، کلیه کارکنان اداره زندان شهرستان کاشان می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به مبانی نظری و استخراج عوامل و شاخص‌های اولیه از منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی و جهت گردآوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز به منظور بررسی فرضیه‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. به منظور تایید روایی از نظر خبرگان در این زمینه بهره گرفته شده و به منظور تایید پایایی

¹ Pillai et al

² Huselid

³ Beker

⁴ Gerhart

⁵ Pfeffr

⁶ Singh

از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده که میزان آن برای هوش هیجانی ۰/۷۷۹، سبک مدیریت استراتژیک ۰/۸۴۳ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۳۸ است. یافته‌های کتاب نشان می‌دهند که سبک مدیریت استراتژیک بر هوش هیجانی کارکنان اداره زندان شهرستان کاشان تاثیر معناداری دارد. شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

فصل اول: کلیات

فصل دوم: مدیریت استراتژیک

فصل سوم: مدل‌های مدیریت استراتژیک

فصل چهارم: تفکر استراتژیک

فصل پنجم: هیجان

فصل ششم: هوش هیجانی

فصل هفتم: دیدگاه‌های هوش هیجانی

فصل هشتم: تحقیقات هوش هیجانی

فصل نهم: جمع‌بندی

در پایان، بر خود لازم می‌دانیم از همه عزیزانی که در مراحل گوناگون آماده‌سازی این کتاب ما را یاری نموده‌اند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمائیم.

دکتر علی صباغیان، سیدتقی مدیری بیدگلی، مریم سادات خامسی‌نیا

بهار ۱۴۰۰

Culture, technology and organizational performance management

Dr. Ali Sabbaghian

Seyed Taqi Modiri Bidgoli

Maryam Sadat Khamesinia

در دنیای امروز که سرعت تغییرات بالا بوده و حتی ماهیت تغییرات نیز عوض شده اهمیت سازگاری و تشکیل یک محیط مناسب برای سازمان بیشتر شده است. مدیران باید بتوانند کارکنان خود را با آهنگ تغییرات همگام کنند. این موضوع، اهمیت مدیریت را نشان می‌دهد. یک مدیر با نفوذ بسیار ساده‌تر می‌تواند سازمان را منعطف کند تا مدیریتی که می‌خواهد با تکیه بر تکنیک‌های خاص و صرف زمان بیشتری به این مهم دست یابد. نکته مهم این است که استدلال توأم با عاطفه دارای قدرت و ارزش بیشتری است. مدیرانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند این نکته را برای توجیه تصمیمات خود به افراد همیشه مد نظر دارند. تغییر در ظرفیت رهبری عموماً نتیجه و محصول تغییرات فزاینده در زندگی سازمانی، افزایش همکاری‌های مبتنی بر اعتماد و تعاملات خلاقانه فردی در محیط کاری است. در مدل‌های نوین مدیریت مهارت‌هایی همچون کمک به افراد، توانمندسازی و شنود که به ایجاد اعتماد، تعهد و اخلاق کار منجر می‌شوند از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار گشته‌اند. و این امر بیانگر آن است که مهارت‌های متعدد مدیر، نیازمند مدیریت راهبردی هیجانات است. توانایی مدیران در درک و مدیریت هیجانات و احساسات خود و دیگران، به افزایش مشارکت و تعهد کارکنان نسبت به سازمان، ارتقاء انگیزه و بهره‌وری آنان و در آخر سودآوری بالاتر سازمان منجر خواهد شد. در همین راستا، مدیرانی که از سطح بالاتری از هوش عاطفی برخوردارند، قادر به تدوین ارزش‌هایی خواهند بود که مورد قبول کارکنان و سازمان بوده و این امر فرایند بهبود پتانسیل نیروی کار را تسهیل می‌کند. از اینرو هوش عاطفی می‌تواند به عنوان شاخصی برای شناسایی و گزینش رهبران سازمانی به حساب آید.

