

هوش سازمانی و رهبری

نیاز هزاره سوم



دکتر عارف شریفی تهرانی

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

هوش سازمانی و رهبری

نیاز هزاره سوم

تالیف:

دکتر عارف شریفی تهرانی



انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)



سرشناسه: شریفی تهرانی، عارف، ۱۳۶۳-

عنوان و نام پدیدآور: هوش سازمانی و رهبری نیاز هزاره سوم/ تالیف عارف شریفی تهرانی.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری: ۱۳۴ص.: مصور(رنگی)، جدول، نمودار.

شابک: ۸-۳۳۸-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸-۱۳۶۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: کتابنامه: ص. ۱۳۴-۱۳۳.

موضوع: رهبری

موضوع: Leadership

موضوع: مدیریت

موضوع: Management

موضوع: هوش

موضوع: Intellect

رده بندی کنگره: HD ۵۷/۷

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۹۲

شماره کتابشناسی ملی: ۷۶۵۶۳۹۵

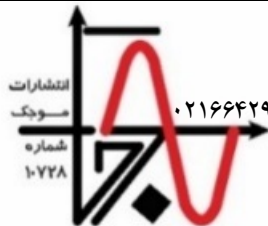
انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)

واتساپ: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۰۲۶۵۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir اینستاگرام: mojakpublication



عنوان: هوش سازمانی و رهبری نیاز هزاره سوم

تالیف: دکتر عارف شریفی تهرانی

مشخصات ظاهری: ۱۳۴ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: تابستان ۱۴۰۱، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۱۳۶۰۰۰۰ ریال، شابک: ۸-۳۳۸-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

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..... ۱۱

فصل اول: مدیریت و رهبری..... ۱۳

۱-۱ ذاتی یا اکتسابی بودن رهبری و مدیریت..... ۱۳

۲-۱ تفاوت رهبریت و مدیریت..... ۱۴

۳-۱ سبک‌های رهبری در سازمان..... ۱۷

۱-۳-۱ سبک خودمختار..... ۱۷

۲-۳-۱ سبک دموکراتیک..... ۱۸

۳-۳-۱ سبک پدر نما..... ۱۸

۴-۳-۱ سبک رفیق نما..... ۱۹

۵-۳-۱ سبک تشخیص‌گرایی..... ۱۹

۶-۳-۱ سبک به حال خود واگذار..... ۱۹

۴-۱ ویژگی‌های رهبر ایده‌آل..... ۱۹

۵-۱ مهارت‌های لازم برای رهبری..... ۲۰

فصل دوم: شباهت‌ها و تفاوت‌های رهبری و مدیریت..... ۲۱

۱-۲ تعریف رهبری..... ۲۱

۲-۲ تعریف مدیریت..... ۲۱

- ۲-۳ وجه تمایز میان مدیریت و رهبری ۲۴
- ۲-۴ رهبر کیست؟ ۲۷
- ۲-۵ رهبران چه ویژگی‌هایی دارند؟ ۲۸
- ۲-۶ تعریف مدیریت از دیدگاه پال هرسی و کنت بلانچارد ۳۱
- ۲-۷ چند تعریف از مدیریت ۳۲
- ۲-۸ تفاوت میان مدیریت و رهبری ۳۲
- ۲-۹ مدیران در برابر رهبران ۳۳
- ۲-۱۰ نظریه ویژگی‌های رهبری ۳۴
- ۲-۱۱ آخرین دیدگاه‌ها درباره‌ی رهبری ۳۵
- ۲-۱۲ تفاوت مدیریت و رهبری چیست؟ ۳۷

فصل سوم: سبک‌های رهبری ۳۹

- ۳-۱ سبک‌های متفاوت رهبری در سازمان‌ها ۳۹
- ۳-۲ چالش‌های جدید و رهبری سازمان‌ها ۴۱
- ۳-۳ پنج ویژگی کلیدی رهبران در فضای کسب و کار جدید ۴۱
- ۳-۴ مبانی نظری در مورد سبک‌های رهبری ۴۳
- ۳-۵ مفهوم رهبری ۴۴
- ۳-۶ تعریف رهبری ۴۶

فصل چهارم: نظریه‌های رهبری ۴۹

- ۴-۱ نظریه‌های رهبری ۴۹
- ۴-۲ نظریه‌های رفتار رهبری ۵۰
- ۴-۳ مطالعات دانشگاه اوهایو ۵۲
- ۴-۴ مطالعات دانشگاه میشیگان ۵۲
- ۴-۵ شبکه مدیریتی بلیک و موتون ۵۳

- ۶-۴ مدیریت رهبری (مدیریت بی تفاوت) ۵۴
- ۷-۴ مدیریت رهبری (مدیریت استبدادی) ۵۴
- ۸-۴ مدیریت رهبری (مدیریت میانه روی) ۵۴
- ۹-۴ مدیریت رهبری (مدیریت باشگاهی) ۵۵
- ۱۰-۴ مدیریت رهبری (مدیریت تیمی) ۵۵
- ۱۱-۴ نظریه رهبری تبدیلی ۵۶
- ۱۲-۴ نظریه رهبری تیمی ۵۶
- ۱۳-۴ نظریه پویایی روان ۵۸
- ۱۴-۴ نظریه‌های وضعی و اقتضایی ۵۸
- ۱۵-۴ نظریه تنن بام و اشمیت ۵۹

فصل پنجم: هوش سازمانی در مدیریت ۶۱

- ۱-۵ هوش سازمانی ۶۱
- ۲-۵ شیوه‌های رهبری سازمانی ۶۳
- ۳-۵ شیوه‌های رهبری سازمانی به طور خلاصه ۶۵
- ۴-۵ رهبر تعلیمی ۶۸
- ۵-۵ رهبری پیوندجویانه ۷۰
- ۶-۵ مدیریت دموکراتیک ۷۱
- ۷-۵ رهبری پیشتازانه ۷۳
- ۸-۵ رویکرد آمرانه ۷۵

فصل ششم: هوش تجاری ۷۹

- ۱-۶ هوش تجاری: مسیری که سازمان‌ها و شرکت‌ها باید طی کنند ۷۹
- ۲-۶ چرا هوش تجاری؟ ۸۰
- ۳-۶ کاهش هزینه‌ها - افزایش درآمدها ۸۱

- ۴-۶ هوش تجاری (BI) چیست؟ ۸۳
- ۵-۶ فرآیند هوش کسب و کار در سازمان‌ها و شرکت‌ها ۸۳
- ۶-۶ برنامه‌ریزی و هدایت ۸۴
- ۷-۶ مرحله اخذ اطلاعات از پایگاه اطلاعاتی ۸۴
- ۸-۶ پردازش اطلاعات ۸۴
- ۹-۶ آنالیز و تولید اطلاعات ۸۴

فصل هفتم: هوش تجاری و تصمیمات کلان سازمانی ۸۷

- ۱-۷ مقدمه ۸۷
- ۲-۷ کلیات هوش تجاری ۸۸
- ۳-۷ ضرورت استفاده از هوش تجاری در سازمان‌ها ۸۹
- ۴-۷ اجزا و مهارت‌های لازم برای ارتقای هوشمندی کسب و کار ۹۰
- ۵-۷ اهمیت استراتژیک هوش تجاری در تصمیمات سازمان ۹۲
- ۶-۷ تکنیک‌های تسهیل تصمیم‌گیری هوش تجاری ۹۳
- ۷-۷ عوامل موثر بر هوش تجاری سازمان ۹۴
- ۸-۷ نتیجه‌گیری ۹۶

فصل هشتم: هوش سیال در مقابل هوش متبلور ۹۷

- ۱-۸ مقدمه ۹۷
- ۲-۸ هوش سیال چیست؟ ۹۸
- ۳-۸ هوش متبلور چیست؟ ۹۸
- ۴-۸ هوش سیال در مقابل هوش متبلور ۹۸
- ۵-۸ هوش مصنوعی ۱۰۱
- ۶-۸ آزمایش تورینگ ۱۰۳
- ۷-۸ هوش مصنوعی و هوش انسانی ۱۰۴

- ۸-۸ شاخه‌های هوش مصنوعی ۱۰۵
- ۸-۹ سیستم‌های خبره ۱۰۵
- ۸-۱۰ مزایای سیستم‌های خبره ۱۰۶
- ۸-۱۱ آدمواره‌ها ۱۰۷
- ۸-۱۲ پردازش زبان‌های طبیعی (NLP) ۱۰۸

فصل نهم: هوش اخلاقی ۱۱۱

- ۹-۱ مقدمه ۱۱۱
- ۹-۲ اصول هوش اخلاقی در مدیریت ۱۱۲
- ۹-۳ اصول پنج‌گانه اخلاق رهبری ۱۱۴
- ۹-۴ تاثیر هوش اخلاقی بر بهبود عملکرد و موفقیت سازمان ۱۱۵
- ۹-۵ آموزش هوش اخلاقی به مدیران ۱۱۸
- ۹-۶ نتیجه‌گیری ۱۲۱

فصل دهم: هوش فرهنگی ۱۲۳

- ۱۰-۱ مقدمه ۱۲۳
- ۱۰-۲ هوش فرهنگی چیست؟ ۱۲۵
- ۱۰-۳ عناصر هوش فرهنگی ۱۲۷
- ۱۰-۴ استفاده از هوش فرهنگی ۱۲۸
- ۱۰-۵ هوش معنوی ۱۲۹

منابع ۱۳۳

- منابع فارسی ۱۳۳
- منابع انگلیسی ۱۳۴

پیش‌گفتار

صاحب‌نظران مطابق نگرش و سلیقه خود تعاریف متعددی برای رهبریت پیشنهاد کرده‌اند که به اختصار به بعضی از این تعاریف اشاره می‌شود. «رهبری ناشی از قدرت خصوصیات شخصی است.» «رهبر، شخصی در گروه است که وظیفه جهت‌دهی و هماهنگی فعالیت‌های گروه را بر عهده دارد» رهبریت یعنی قدرت جذب افراد و تاثیر و نفوذ در آنها آن چنان که افراد (پیروان) بطور داوطلبانه شخصیت و رهبری فردی را در یک شرایط معین بپذیرند.

در توصیف ماهیت و معنی رهبریت صاحب‌نظران سه جز مهم را بدین گونه شناسایی می‌کنند: (۱) مشخصات شغل یا مقام، (۲) خصوصیات فرد (۳) نوع رفتار. مطالعه رهبریت بدلیل تنوع این اجزا در سازمان‌ها پر مخاطره و پیچیده است. از طرف دیگر مفهوم رهبریت نه تنها بستگی به مقام، رفتار و خصوصیت رهبر دارد بلکه به خصوصیات موقعیت و شرایط نیز وابسته می‌باشد. به زعم جرج تری، رهبری عبارتست از عمل تاثیرگذاری بر افراد بطوری که از روی میل و علاقه برای هدف‌های گروهی تلاش کنند.

در تعبیری دیگر «رهبری عبارتست از هنر یا علم نفوذ در اشخاص بطوری که با میل و خواسته خود در جهت حصول به هدف‌های تعیین شده گام بردارد یا عبارتست از توانایی ایجاد حالتی در کارکنان که با اعتماد به نفس و علاقمندی انجام وظیفه نمایند.

از تعاریف فوق استنباط می‌شود که منشاء اختیار یک مدیر یا سرپرست بعنوان رهبر کارکنان سازمان تنها احکام صادره و آئین‌نامه‌ها و مقررات اداری نیست بلکه توانائی‌های دیگری لازم است تا مدیر یا سرپرست، موفق به کسب چنین موهبتی عظیم گردد.

شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

فصل اول: مدیریت و رهبری

فصل دوم: شباهت‌ها و تفاوت‌های رهبری و مدیریت

فصل سوم: سبک‌های رهبری

فصل چهارم: نظریه‌های رهبری

فصل پنجم: هوش سازمانی در مدیریت

فصل ششم: هوش تجاری

فصل هفتم: هوش تجاری و تصمیمات کلان سازمانی

فصل هشتم: هوش سیال در مقابل هوش متبلور

فصل نهم: هوش اخلاقی

فصل دهم: هوش فرهنگی

در پایان، بر خود لازم می‌دانم که از همه عزیزان و بزرگوارانی که در مراحل گوناگون آماده سازی این کتاب بنده را یاری نموده‌اند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمایم.

دکتر عارف شریفی تهرانی

تابستان ۱۴۰۱

Organizational Intelligence and Leadership Need of the Third Millennium

Dr. Aref Sharifi Tehrani

صاحب‌نظران مطابق نگرش و سلیقه خود تعاریف متعددی برای رهبریت پیشنهاد کرده‌اند که به اختصار به بعضی از این تعاریف اشاره می‌شود. «رهبری ناشی از قدرت خصوصیات شخصی است.» «رهبر، شخصی در گروه است که وظیفه جهت دهی و هماهنگی فعالیت‌های گروه را بر عهده دارد»

رهبریت یعنی قدرت جذب افراد و تاثیر و نفوذ در آنها آن چنان که افراد (پیروان) بطور داوطلبانه شخصیت و رهبری فردی را در یک شرایط معین بپذیرند.

در توصیف ماهیت و معنی رهبریت صاحب نظران سه جز مهم را بدین گونه شناسایی می‌کنند: (۱) مشخصات شغل یا مقام، (۲) خصوصیات فرد (۳) نوع رفتار. مطالعه رهبریت بدلیل تنوع این اجزا در سازمان‌ها پر مخاطره و پیچیده است. از طرف دیگر مفهوم رهبریت نه تنها بستگی به مقام، رفتار و خصوصیت رهبر دارد بلکه به خصوصیات موقعیت و شرایط نیز وابسته می‌باشد. به زعم جرج تری، رهبری عبارتست از عمل تاثیرگذاری بر افراد بطوری که از روی میل و علاقه برای هدف‌های گروهی تلاش کنند.

در تعبیری دیگر «رهبری عبارتست از هنر یا علم نفوذ در اشخاص بطوری که با میل و خواسته خود در جهت حصول به هدف‌های تعیین شده گام بردارد یا عبارتست از توانایی ایجاد حالتی در کارکنان که با اعتماد به نفس و علاقمندی انجام وظیفه نمایند.

از تعاریف فوق استنباط می‌شود که منشاء اختیار یک مدیر یا سرپرست بعنوان رهبر کارکنان سازمان تنها احکام صادره و آئین نامه‌ها و مقررات اداری نیست بلکه توانایی‌های دیگری لازم است تا مدیر یا سرپرست، موفق به کسب چنین موهبتی عظیم گردد.

