

رابطه هوش هیجانی و قدرت تفکر استراتژیک در مدیران

www.ketab.ir

مؤلفان:

مسعود باباخانی، رضا غفاری جوشقان، رضا شکری



کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

سرشناسه	: باباخانی، مسعود، ۱۳۶۲ -
عنوان و نام پدیدآور	: رابطه هوش هیجانی و قدرت تفکر استراتژیک در مدیران / مولان مسعود باباخانی، رضا غفاری جوشقانی، رضا شکری.
مشخصات نشر	: بجنورد: گسترش علوم نوین، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۱۰۰ ص.
شابک	: 978-600-8470-04-5 / ۱۱۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص ۹۵-۹۹.
موضوع	: هوش هیجانی
موضوع	: Emotional intelligence
موضوع	: برنامه ریزی راهبردی
موضوع	: Strategic planning
شناسه افزوده	: غفاری جوشقان، رضا، ۱۳۶۰ -
شناسه افزوده	: شکری، رضا، ۱۳۵۰ -
رده بندی کنگره	: BF۷۶۰۶۲
رده بندی دیویی	: ۱۵۲/۴
شماره کتابشناسی ملی	: ۲۲۹۷۵۸۹

انتشارات:	گسترش علوم نوین
عنوان کتاب:	رابطه هوش هیجانی و قدرت تفکر استراتژیک در مدیران
مؤلفان:	مسعود باباخانی، رضا غفاری جوشقان، رضا شکری
ویراستار:	فهمیه جمالی
طراح جلد:	هادی شاهی
نویت چاپ:	اول، تابستان ۱۳۹۵
شمارگان:	۱۰۰۰
شابک:	۹۷۸-۶۰۰-۸۴۷۰-۰۴-۵
تعداد صفحات:	۱۰۰ صفحه
قیمت:	۱۱۰۰۰۰ ریال

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱	پیشگفتار.....
۳	مقدمه.....
۷	اهمیت کتاب.....
۹	تعاریف هوش.....
۹	تعریف هوش هیجانی.....
۱۳	هوش سازمانی.....
۱۴	تاریخچه نظریه هوش هیجانی.....
۲۲	شکل گیری هوش هیجانی.....
۲۳	اهمیت هوش هیجانی.....
۲۷	پرورش هوش هیجانی.....
۲۷	اهمیت هوش هیجانی در سازمان ها.....
۲۹	نمودهای هوش هیجانی در محیط کارکنان.....
۳۲	ابعاد و مدل های هوش هیجانی.....
۳۲	مدل توانایی هوش هیجانی (پردازش اطلاعات).....
۳۴	مدل مختلط از هوش هیجانی.....
۳۴	مدل هوش هیجانی گلمن.....
۳۶	شناسایی هیجان ها در خود و دیگران.....
۳۷	مدل هوش هیجانی بار-آن.....
۳۸	کارکرد هوش هیجانی.....
۳۹	شیوه های اندازه گیری هوش هیجانی.....
۴۰	انواع آزمون های عملکردی.....

۴۱	 هوش هیجانی در اسلام
۴۶	 راهبردهای نظری در زمینه الگوهای هوش هیجانی
۵۰	 تعریف شغل و پست
۵۱	 تعریف سازمان
۵۳	 مدیریت استراتژیک
۵۴	 تعریف استراتژی، مدیریت استراتژیک
۵۶	 تاریخچه مدیریت استراتژیک
۵۷	 فرایند مدیریت استراتژیک
۵۸	 ضرورت استفاده از مدیریت استراتژیک
۵۹	 انواع استراتژی ها
۶۰	 استراتژی های سطح کل سازمان
۶۰	 استراتژی های هدایتی
۶۲	 استراتژی های پرتفولیو
۶۲	 استراتژی های سرپرستی
۶۳	 استراتژی های سطح کسب و کار
۶۳	 مزایای مدیریت استراتژیک
۶۷	 الگوی جامع مدیریت استراتژیک
۶۷	 تفکر استراتژیک
۷۴	 کارکرد تفکر استراتژیک
۷۵	 مفهوم و فرایند شکل گیری تفکر استراتژیک
۷۸	 مزایای تفکر استراتژیک
۷۹	 چالش ها و موانع تفکر استراتژیک
۸۰	 الگوهای تفکر استراتژیک

۸۰	الگوی عناصر تفکر استراتژیک (جین لیدکا).....
۸۳	الگوی نوآوری و استراتژی (گری هامل).....
۸۴	الگوی گزینه های آینده (پیتر ویلیام سون).....
۸۴	الگوی رسوخ تفکر استراتژیک در رفتار (کلب).....
۸۸	مقایسه الگوها.....
۸۹	مروری بر «العات انجام گرفته.....
۹۵	فهرست منابع.....
۹۵	منابع فارسی.....
۹۹	منابع خارجی.....

پیشگفتار

انسان به عنوان اشرف مخلوقات همواره در عرصه گیتی شگفتی آفرین و خلاق بوده است و با قدرت تفکر و اندیشه هایی که خداوند به او ارزانی داشته و با کسب علم و معرفت می تواند در طول حیاتش منشأ اثرات مفید برای جامعه و مردم در سازمان ها باشد؛ جامعه امروز، جامعه سازمانی است. امروزه سازمان ها با تغییرات سریع و گسترده ای در محیط سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، تکنولوژیکی و اقتصادی روبه رو می شوند. واکنش موفق سازمان ها در یک جو بسیار پویا و متغیر، بستگی به توانایی آنها جهت فراهم کردن اطلاعات ذریبط و یافتن راه حل های مناسب برای مشکلاتی است که با آنها روبه رو هستند، دارد (سیمیک، ۲۰۰۵). در این شرایط، توجه نظریه پردازان و مدیران سازمانی، روی یک جنبه متمرکز است. روی طراحی آنچه توانایی های فکری یک سازمان نامیده می شود (همان منبع).

آلبرشت^۱ نیز اظهار می دارد: پس از موج های اول، دوم و سوم (زراعت، صنعت و اطلاعات)، موج چهارم موج هشیاری و مغز است (آلبرشت، ۲۰۰۳: ۲۳). هوش هیجانی و جنبه های جذاب و گسترده آن در دهه های اخیر علاوه بر روان شناسان و روان پزشکان، توجه عموم را به خود جلب کرده است. ویژگی مفهوم هوش اجتماعی برای اولین بار به دهه ۱۹۴۰ باز می گردد. پس از مایر و سالووی، اصطلاح نقش عمده ای در شکل گیری نظریه «هوش چندگانه» هوش هیجانی را توصیف کردند. براساس نظریه هوش چندگانه گاردنر، دو نوع عمده هوش وجود دارد: اول هوش و آگاهی درونی فرد که اجازه شناسایی و افتراق احساسات پیچیده

انسان را می دهد و دوم دانش و آگاهی در روابط بین فردی که توانایی شناخت و نمایش عواطف و انگیزه های دیگران را به وجود می آورد. در سال ۱۹۹۵ دکتر دانیل گلمن این سوال را در پرفروش ترین کتابش با عنوان کارکرد هوش هیجانی مطرح می کند که در محیط کار، هوش هیجانی و قابلیت های آن، هم سازمان و هم کارکنان از مزایای آن بهره مند می شوند.

پژوهش ها نشان داده اند که هوش هیجانی بیش از بهره هوشی در موفقیت زندگی انسان موثر است، افرادی که دارای کفایت هیجانی بالا هستند، مهارت های اجتماعی بهتر، روابط دراز مدت پایدار و توانایی بیشتری برای حل تعارضات دارند گرچه انسانها به دلایل سرشتی و رفتاری در تنظیم و ابراز هیجانات متفاوت هستند، یادگیری از طریق آموزش می تواند موجب افزایش توانایی ها و مهارت افراد در هر سطحی که هستند شود. محیط خانواده اولین محلی برای آموزش مهارت های هیجانی است. هوش هیجانی دارای مزایای اجتماعی، شناختی و زیست شناختی می باشد. پژوهشها نشان داده اند که افراد با هوش هیجانی بالا، طرح پایین تری از هورمون های استرس و دیگر نشانگرهای برانگیختگی هیجانی را دارا هستند. کودکان با کفایت هیجانی بهتر توانایی بیشتر برای تمرکز بر مشکل و استفاده از مهارت حل مسئله دارند که موجب افزایش توانایی های شناختی آنان خواهد شد. در نهایت آنچه اساس و سنگ بنای موفقیت انسان ها است، افزون بر دارا بودن بهره هوشی مناسب، آموزش و به کارگیری مهارت ها، ابراز و کنترل هیجانات و توانایی همدلی با احساسات دیگران یا به صورت خلاصه، هوش هیجانی بالا است. این یادگیری از تولد آغاز شده و آن چه کودکان سال های اول زندگی می آموزند، پایه شکل

گیری هوش هیجانی آنها است. این آموزش در دوران مدرسه و دانشگاه و در تمامی طول عمر ادامه می‌یابد، مهارتی که برای یادگیری در همه زمینه‌ها و موفقیت در تمامی جنبه‌های زندگی ضروری است.

مقدمه

مهمترین دارایی یک سازمان نیروی انسانی آن می‌باشد. کیفیت و توانمندی نیروی انسانی مهم‌ترین عامل بقا و حیات سازمان بوده و این نیروی انسانی توانمند است که سازمان توانمند را به وجود می‌آورد. سازمان توانمند محیطی است که در آن افراد توانمند در تیم‌ها، مختلف با یکدیگر همکاری می‌کنند. وجود تیم در سازمان‌ها عاملی در جهت موفقیت سازمان‌ها قلمداد می‌شود بطوریکه اگر این تیم‌ها از هوش هیجانی بالایی برخوردار باشند باعث بهبود عملکرد سازمان و اثربخشی آن خواهند شد، مزیت اصلی هیجانی رهبر به عنوان یک عامل تاثیرگذار بر هوش هیجانی گروه/تیم و در نهایت اثربخشی سازمان قلمداد شده است و همچنین معیارهایی به منظور آزمایش هوش هیجانی رهبر/گروه و تیم نیز پیشنهاد گردیده است (دانیل گلمن، ۱۹۹۸: ۱۶۳).

داشتن مدیرانی با قدرت تفکر استراتژیک، امروزه از نیازهای اساسی سازمان‌هایی است که در میدان رقابت در تلاش برای متمایز ماندن و پیشرفت هستند. همین نیاز، ما را به سمتی سوق می‌دهد که از خود پرسیم چگونه می‌توان مدیران مناسبی را که دارای ذهنی باز و واگرا و دارای مهارت تفکر استراتژیک هستند، شناسایی نمود و در راس امور گذاشت تا سازمان‌ها را در قرار گرفتن مسیری درست و روبه رشد و همراه با موفقیت یاری رسانند.

هوش هیجانی مفهوم جدیدی است که از دهه ۱۹۹۰ میلادی به بعد در ادبیات مدیریت به کار رفته است و یکی از مهارت های جدید مدیریت به ویژه مدیریت منابع انسانی به شمار می رود که طی دهه گذشته به طور قابل توجهی نظر عموم را به خود جلب کرده است. (مایر و سالوی، ۲۰۰۲: ۷۶) پیچیدگی های عصر حاضر به همراه سرعت و شتاب تحولات در عرصه های مختلف دنیای کار و زندگی، نقش یافته های دقیق علمی روانشناسی را به نوبه خود حساس تر کرده به ویژه تحولات صنعتی و سازمانی، متقاضیان روانشناسی را بر آن داشته تا در نظریه پردازی ها و پژوهش های خود دست به آزمون های تازه ای را اتخاذ می کنند (ابراهیمی، ۱۳۸۴: ۱۱۰).

هوش هیجانی یکی از ارزشمندترین عوامل در اثربخشی رهبری سازمان است. تحقیقات نشان می دهد که عامل بیش از ۹۰ درصد تفاوت های میان کارکنان برجسته با کارکنان متوسط مربوط به هوش هیجانی آنها است (آقایار، ۱۳۸۵: ۶۹)، از طرفی نکته قابل توجه در راستای هوش هیجانی این است که توانایی های هوش هیجانی ذاتی نیستند. بلکه قابل یادگیری می باشند (خانی پور، ۱۳۸۵: ۳۸).

هوش هیجانی بالا شاخصی برای موفقیت در محیط کاری است. هوش هیجانی مربوط به اضطراب، حملات ناگهانی ناشی از ترس، اعتیاد، روان رنجوری، رهواس فکری، عملی و خشم را می توان با استفاده صحیح از مهارت های هوش هیجانی مهار و کنترل کرد. به صراحت می توان گفت: هوش هیجانی نوعی رفتار با انتخاب درست در زمینه کسب و کار است و به قول دانیل گلمن^۱ در زندگی هیچ چیز بزرگ بدست نیامده است مگر آنکه پشت آن قدرت هیجان نهفته باشد (کاشانی، ۱۳۷۵:

۱۱۵) در محیط رقابتی و پر تحول تفکر استراتژیک یک مهارت اساسی برای مدیران است. صاحب نظران عقیده دارند سرعت تغییر در محیط به قدری بالاست که نمی توان به برنامه ریزی استراتژی اکتفا کرد و بجای آن افراد سازمان باید از مهارت تفکر استراتژیک برخوردار باشند تا بتوانند هر لحظه در مقابل تغییرات محیط عکس العمل مناسب را نشان دهند. این مهارت نه تنها برای محیط شغلی بلکه برای زندگی شخصی آنان نیز مفید است (خائف الهی، ۱۳۸۲: ۶۸).

تفکر استراتژیک، به کار می آید که مبتنی بر اصول استراتژی که تفکر واگرا و خلاقانه را برای ساختن یک استراتژی ارزش آفرین توضیح می کند. تفکر استراتژیک بیش از جنبه های فرایند بر متاوری که به استراتژی به عنوان یک هنر نگاه می کند (غفاریان و همکاران، ۱۳۸۳: ۵) گرایش معتقد است هنگامی که سعی در توضیح دلایل اثربخشی رهبرانی بزرگ از طریق عواطفشان کار می کنند (گلن و همکاران، ۲۰۰۲: ۶۵). دانیل گلن معتقد است، «روش هیجانی بالا تبیین می کند که چرا افرادی با ضریب هوشی (IQ) متوسط موفق تر از کسانی هستند که نمره های IQ بسیار بالاتری دارند. ضریب هوشی (IQ) نمی تواند بخشی از عهده توضیح سرنوشت متفاوت افرادی برآید که فرصت ها، شرایط تحصیلی و جسم اندازهای مشابهی دارند. وقتی ۹۵ دانشجوی دانشگاه هاروارد در دهه ۱۹۴۰ را یعنی دورانی که دانشجویان دانشگاه های شرق آمریکا را افرادی با هوشهای متنوع تر از امروز تشکیل می دادند تا سنین میان سالی مورد بررسی قرار دادند، چنین دیدند که افرادی که بالاترین نمره های تحصیلی را داشتند از نظر میزان حقوق دریافتی، بهره وری و موفقیت شغلی از هم دوره های ضعیف تر خود موفق تر نبودند.

آنان حتی از نظر میزان رضایت از زندگی شخصی یا رضایت از روابط دوستانه، خانوادگی و عشقی نیز وضعیتی برتر نداشتند (یوزباشی، ۱۳۸۷: ۱۶-۲۸). داشتن مدیرانی با قدرت تفکر استراتژیک، امروزه از نیازهای اساسی سازمان‌هایی است که در میدان رقابت در تلاش برای متمایز ماندن و پیشرفت هستند. همین نیاز، ما را به سمتی سوق می‌دهد که از خود پرسیم چگونه می‌توان مدیران مناسبی را که دارای ذهن باز و واگرا و دارای مهارت تفکر استراتژیک هستند، شناسایی نمود و در راس امور گذاشت. سازمان‌ها را در قرار گرفتن مسیری درست و رو به رشد همراه با موفقیت یا ناکامی رساند.

همانطور که می‌دانیم علم، دانشی در سال‌های اخیر دچار تغییراتی شده و ورود نظریه‌های جدید به این وادی کسب و کار، شکل تازه‌ای نمود پیدا کرده است. از جدیدترین نظریه‌هایی که پیرامون هوش بیان شد نظریه هوش‌های چندگانه است، که توسط دکتر هاوارد گاردنر بیان گذشته، حال با توجه به این تعریف جدید این سوال در

ذهن نقش می‌بندد، که آیا از این نظریه در کمک به ساختن سازمانی بهره برد؟

آیا می‌توان با بررسی رابطه هوش‌های جدید نظریه گاردنر و توانایی‌های مورد نیاز سازمان‌ها آن‌ها را در انتخاب افرادی توانمند یاری رساند. آیا می‌توان بین تفکر استراتژیک که از نیازهای اساسی سازمان‌های امروز و مشخصه‌های مورد لزوم مدیران امروزی سازمان‌هاست و هوش‌های چندگانه مدیران ارتباطی قائل شد، تا از این طریق بتوان مدیران شایسته و مورد نیاز سازمان را انتخاب کرد.