

تیم کاوسازمان ہمارا اگر کون ہے کھنڈو دنیا

تغییرے لاشعنا؟

جان گارڈین

مترجم: دکتر علی رضایی مقدم



انتشارات آرامیس

سرشناسه: گوردون، جان، ۱۹۷۱ - م. Gordon, Jon

عنوان و نام پدیدآور: قدرت رهبری مثبت: چرا و چگونه رهبران مثبت‌اندیش، تیم‌ها و سازمان‌ها را دگرگون می‌کنند و دنیا را تغییر می‌دهند؟ جان گوردون؛ مترجم: علیرضا یوسفی مقدم
مشخصات نشر: تهران: آرامیس، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری: ۱۸۴ ص؛ ۱۴/۵ × ۲۱/۵ س.م.
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۸۵۲۷-۶-۵-۵
وضعیت فهرست نویسی: فیبا

پیدادداشت: عنوان اصلی: - The power of positive leadership: how and why positive leaders transform teams and organizations and change the world, ۲۰۱۷.

موضوع: رهبری

موضوع: Leadership

موضوع: انگیزش در کار

موضوع: Employee motivation

موضوع: تحول سازمانی

موضوع: Organizational change

شماره افزود: یوسفی مقدم، علیرضا، ۱۳۵۱ - مترجم

کتاب‌شناسی: HD۵۷۷/گ۹۴ ۱۳۹۶

رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۹۲

تاریخ کتاب: سی‌مهر ۱۳۹۶

قدرت رهبری مثبت

چرا و چگونه رهبران مثبت‌اندیش، تیم‌ها و سازمان‌ها را دگرگون می‌کنند و دنیا را تغییر می‌دهند

نویسنده: جان گوردون

مترجم: دکتر علی‌رضا یوسفی مقدم

ویراستاران: دکتر علی‌اصغر حمیدفر، مهناز شیمای آذر

ناشر: آرامیس

مدیر فنی: علی‌گودرزی

طراحی جلد: پارسا باقری

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۲۶۰۰۰ تومان

نوبت چاپ: اول - اسفند ۱۳۹۶

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۸۵۲۷-۶-۵-۵

مراکز فروش:

انتشارات آرامیس:

شماره تماس: ۰۲۱ ۵۷۵۵۱۴۸ - ۰۹۱۲ ۸۳۳۳۰۱۹ - ۰۹۱۲ ۸۸۱۴۸۴۴۵ - ۰۲۱ ۶۶۵۶۹۵۸۴

انتشارات پردازش:

تهران، میدان انقلاب، خیابان شهدای ژاندارمری، بین فروردین و اردیبهشت، پلاک ۱۳۲

شماره تماس: ۰۲۱ ۶۶۹۷۵۵۶۱-۷

فهرست مطالب

فهرست مطالب	۵
مقدمه مرجم	۹
فصل اول: تغییر جهت از نگرش منفی به نگرش مثبت	۱۳
فصل دوم: مثبت‌اندیشی غییم	۱۹
فصل سوم: رهبران مثبت فرسنگ‌ها مثبت را رواج می‌دهند	۲۵
فصل چهارم: رهبران مثبت، بینش مثبتی را باقی می‌گذارند	۳۹
فصل پنجم: رهبران مثبت با خوش‌بینی، مثبت‌اندیشی و اعتقاد رهبری می‌کنند	۵۳
فصل ششم: هرگاه رهبران مثبت با نگرش منفی روبه‌رو شوند آن را تغییر می‌دهند	۷۵
فصل هفتم: رهبران مثبت تیم‌های متحد و متصل را خلق می‌کنند	۹۱
فصل هشتم: رهبران مثبت، روابط و تیم‌های عالی می‌سازند	۱۰۳
فصل نهم: رهبران مثبت برتری را طلب می‌کنند	۱۳۵
فصل دهم: رهبران مثبت با هدف رهبری می‌کنند	۱۴۷
فصل یازدهم: رهبران مثبت پشتکار دارند	۱۶۳
فصل دوازدهم: این مسیر را به سمت جلو دنبال کنید	۱۷۳

مقدمه مترجم

شاید بتوان در میان کارکنان یک مجموعه، افراد بی‌انگیزه و بی‌هدفی را یافت که اهمیتی به آیندهٔ مجموعه نمی‌دهند؛ اما هیچ عقل سلیمی نمی‌پذیرد که مدیر یک شرکت، مربی یک تیم، مالک یک کارخانه و افرادی از این دست، علاقه‌ای به پیشرفت نداشته باشند و در مقابل شکست‌های احتمالی بی‌تفاوت باشند. علی‌لقاء، هر مدیری به پیشرفت می‌اندیشد و برای رسیدن به اهدافی که تعیین کرده است، تلاش می‌کند؛ اما پرسش اینجاست که چرا همهٔ مدیران موفق نمی‌شوند؟ چرا همهٔ شرکت‌ها نمی‌توانند به اوج شکوفایی برسند؟ چگونه است که یک شرکت با وجود امکانات و وسوخته‌های فراوان، در مدت کوتاهی ورشکست می‌شود و در مقابل، یک شرکت ورشکسته، با کمترین امکانات، ناگهان از زیان‌دهی نجات می‌یابد و ققنوس‌وار از زیر توده‌های خاکستر سر برمی‌آورد و چنان ترقی می‌کند که تبدیل به یکی از نام‌آوران حوزه می‌شود؟ مدیرانی که مجموعه‌هایشان را به سوی قله‌های پیشرفت می‌برند، چه ویژگی‌هایی دارند؟

در این اثر به ویژگی‌هایی پرداخته می‌شود که یک مدیر برای رهبری و به شکوفایی رساندن مجموعه‌اش به آنها نیاز دارد. شاید بنیادی‌ترین مسئله‌های یک مدیر موفق این باشد که مثبت‌اندیش باشد و به اهداف و شعارهایی که برای مجموعه‌اش تعیین می‌کند، ایمان داشته باشد. کارکنان و اعضا به شعارهایی که مدیران می‌دهند توجه نخواهند کرد؛ آنچه اثرگذار است، پایبندی عملی مدیران به شعارها و اهداف است.

از دیگر ویژگی‌هایی که یک مدیر موفق باید داشته باشد و در این کتاب به آن

اشاره شده، این است که جایگاه کنونی مجموعه را بپذیرد و در عین حال، به پیشرفت و آینده درخشان هم باور داشته باشد. یک رهبر با انگیزه تخیلش را آزاد می‌گذارد و هیچ دستاوردی را غیرممکن نمی‌داند. چنین مدیری از کسانی که با منفی‌بافی و بدبینی، او و مجموعه‌اش را از مسیر پیشرفت باز می‌دارند، دوری می‌کند. در این اثر، چنین افرادی که اهداف بلندپروازانه را غیرممکن می‌پندارند و خواسته یا ناخواسته سعی می‌کنند شما را از حرکت به سوی اهداف بلند و متعالی بازدارند، «خون‌آشامان انرژی» نامیده شده‌اند. کسانی که رهبری یک مجموعه را بر عهده دارند، برای پیشرفت باید یک اتوبوس فرضی تدارک ببینند به نام «اتوبوس انرژی» که افرادی که با آن اتوبوس سفر می‌کنند، باید به اهداف ایمان داشته باشند و برای رسیدن به آن اهداف، سرشار از انگیزه و انرژی باشند. اگر برخی اعضای مجموعه، اعتقاد به هدف نداشته باشند و انگیزه‌ای برای دستیابی به اهداف مجموعه نداشته باشند، باید بر نیمی نبود انگیزه در وجود آنان ایجاد شود؛ اما اگر در نهایت همچنان بی‌انگیزه مانند، چاره‌ای جز پیاده کردن آنان از اتوبوس باقی نمی‌ماند. یک مدیر موفق نمی‌تواند تمام مجموعه را به اهداف را قربانی ترحم کند. البته نویسنده تأکید می‌کند که پیاده کردن از اتوبوس، آخرین مرحله است و تا آنجا که ممکن است باید کوشید افراد بی‌انگیزه تغییر کنند. با هدف همراه شوند.

از دیگر نکات جذابی که در این اثر به تفصیل بیان پرداخته می‌شود، موضوع شکست است. مدیر موفق کسی است که شکست را یک اتفاق و در عین حال، یکی از مقدمات پیروزی به شمار آورد. کسانی که تجربه‌ای فراوانی دارند و لابد شکست‌ها و پیروزی‌های متعددی را تجربه کرده‌اند، این خطر کردن نیستند و سعی می‌کنند به هیچ وجه بی‌گدار به آب نزنند؛ اما این رویکرد در جو منطقی بودن، خطرناک نیز هست. کسانی به اوج می‌رسند که خطرپذیر هم باشند و از شکست نهراسند. نویسنده این کتاب توصیه می‌کند که همواره باید مانند تازه‌کاران بیندیشیم. تازه‌کاران که طعم تلخ شکست را نچشیده‌اند، بیم چندانی از آن ندارند و از همین روی، خطر می‌کنند. این خطر کردن‌ها اگر به کلی بی‌منطق و خلاف قاعده نباشند، پایه‌های پیشرفت خواهند بود.

از دیگر مباحث کلیدی این اثر، تمرکز بر پشتکار است. نویسنده توصیه می‌کند

برای هر سال یک واژه کلیدی برگزینید و یک واژه کلیدی هم برای تمام زندگی انتخاب کنید. واژه زندگی مانند عنوان یک کتاب و واژه‌های سالانه مانند عناوین فصل‌های آن کتاب هستند که همواره و با وجود همه ناهمواری‌ها و مشکلات، باید با پشتکار و تمرکز، به دنبال به فعلیت رساندن آن واژه‌ها و مفاهیم باشیم. داشتن هدف در کنار بینش (نقشه راه) معنی پیدا می‌کند و این نام‌گذاری‌ها که بیانگر بینش هستند، اگر با انگیزه و پشتکار همراه شوند، هدف به ثمر خواهد نشست.

در نهایت، آنچه در این اثر ارزشمند، بارها و بارها در مرکز توجه قرار می‌گیرد، توجه به دیگران و اولویت دادن به دیگران است. چنین رویکردی باعث ارتقای مجموعه‌ها و شکوفایی کار گروهی خواهد شد و از خانواده گرفته تا گسترده‌ترین ساختارهای بشری را به اوج خواهد رساند.

مفاهیم و مباحثی که در این کتاب ارزشمند مطرح شده‌اند، بسیار گسترده و رنگارنگ هستند که در عین سرتردگی، از یک وحدت رویه نظام‌مند هم برخوردارند. از این رو، در این مقدمه تنها به برخی از آن مفاهیم و راهکارهای متعالی اشاره شد تا نموداری از کل اثر باشند. بدون این اثر را در یک نمای دور به خواننده منتقل کنند. بدیهی است برای بهره‌مندی از دیدگاه‌های نویسنده، جز مطالعه دقیق و موشکافانه کتاب، یادداشت‌برداری از نکات کلیدی و پیش چشم داشتن توصیه‌ها و راهکارهایی که نویسنده پیشنهاد کرده است، راه دیگری وجود ندارد.

این اثر، به‌ویژه برای کسانی که عنان مدیریت گروه را در کتبی را در دست دارند، بسیار راهگشا خواهد بود و در عین سادگی و مثال‌های ملموس، مفاهیم مدیریتی بسیار دقیق و کاربردی‌ای را به بحث می‌گذارد که بی‌تردید می‌تواند دستگیر هر مدیری باشند و او را در رسیدن به قله‌های موفقیت، یاریگر خواهد بود.

علی‌رضا یوسفی مقدم

زمستان ۹۶