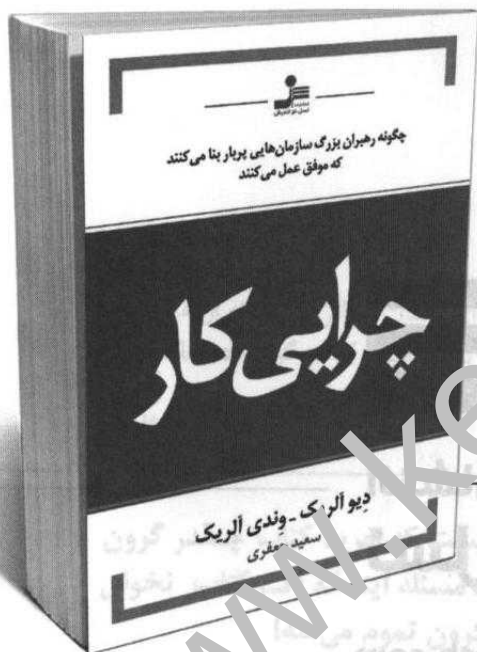




خواننده گرامی:

کتاب‌های انتشارات نسل نواندیش در تمامی مراحل تولید از «تالیف و ترجمه، حروف‌چینی و صفحه‌آایی و ویرایش» تا «طراحی جلد، امور چاپ و صحافی» با کیفیتی بسیار بالا تولید شده با قیمت چاپی پشت جلد در اختیار شما قرار می‌گیرد.

چنانچه کتاب حاضر فاقد این ویژگی‌ها باشد، تقلبی محسوب می‌شود.

خواهشمندیم در صورت مواجهه با هر یک از این موارد، با تلفن ۹-۸۸۹۴۲۲۴۷ واحد حقوقی نسل نواندیش تماس حاصل فرمایید.

اولریج، دیوید، ۱۹۵۳ - م.

Ulrich, David

جراحی کار: چگونه رهبران بزرگ سازمان‌هایی پربار بنا می‌کنند که موفق عمل می‌کنند/دیو

آلریک، وندی آلریک؛ مترجم سعید جعفری؛ ویراستار پریش طلایی.

تهران : نسل نو اندیش، ۱۳۹۷.

۳۲۸

97A-96F-236-942-3

فيا

عنوان اصلی: The why of work: how great leaders build abundant

organizations that win 2010.

رهبری — جنبه‌های روان‌شناسی / Leadership — Psychological aspects

Employee motivation / انگیزش در کار

Management — Employee participation / مديريت — مشاركت کارکنان

Organizational commitment / تعهد سازمانی

Ulrich, Wendy / مریک، وینڈی، ۱۹۵۲ء - م.

[illegible]

١٣٩٧ هـ ٨٠٠ ألف ٢٥٠

FOIA/F-92

ATZ1848

511417

چراپی کار

نویسندگان: دیو آلریک - وندی آلریک

مترجم: سعید جعفری

ویراستار: پریوش طلائی

صفحہ آرا: الہمہ ایمنی

طراح جلد: سمانہ محمدی

ناشر: نسل نو اندیش

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول

سال چاپ: ۱۳۹۸

شایک: ۹۷۸-۹۶۴-۲۳۶-۹۴۲-۳

ISBN: 978-964-236-942-3

کتاب‌های مورد نیاز خود را از فروشگاه انتشارات نسل نواندیش تهیه فرمایید.

شانی، فروشگاه نسل نواندیش: میدان ولعصر - ابتدای کریمخان - بلاک ۳۰۸

لف: ٩ - ٨٨٩٤٢٢٤٧

www.naslenowandish.com

info@naslenowandish.com



NasleNowAndish

انتشارات نسل نو اندیش

<https://telegram.me/naslenowandish>

فهرست مطالب

۱۳.....	سخن مترجم.....
۱۵.....	مقدمه.....
۲۱.....	معناسازان ما.....
۲۲.....	خبر چرا ما این کتاب را نوشتیم.....
۲۳.....	فصل اول. درددل برای معناسازان.....
۲۵.....	معنا در کربلای معلی.....
۲۶.....	سازمان پربار.....
۲۷.....	ارزش بازار چرایی.....
۲۹.....	رهبران در مقام معناسازان.....
۳۳.....	رکود معنا.....
۳۵.....	رواج تفکر کمبود.....
۴۷.....	رهبرانی که بر معنا تمرکز می کنند، سازمان های پربار بنا می کنند.....
۵۳.....	فصل دوم. پربارسازی.....
۵۳.....	مبارزه با تناقض.....
۵۴.....	از احیا تا دگرگونی.....
۵۶.....	کشف معنا.....
۵۹.....	چرا این نتایج؟.....
۶۳.....	هفت پرسشی که پرباری را برمی انگیزند.....
۷۵.....	کاربرد سازمانی.....
۸۳.....	فصل سوم. من به چه شناخته می شوم؟ (هویت).....
۸۳.....	چالش هویت رهبری.....
۸۵.....	توانمندی ها و قابلیت های شاخص.....

چرایی کار

- ۹۱..... ارزیابی رسمی
- ۹۷..... مشاهدات
- ۹۹..... گفت و گوها
- ۱۰۰..... وظایف
- ۱۱۵..... خلاصه: اقدامات رهبری برای ایجاد یک هویت
- ۱۱۷..... فصل چهارم: به کجا می‌روم؟ (هدف و انگیزه)
- ۱۱۷..... چالش هدف رهبری
- ۱۱۸..... مقاصد که با بروید: چهار مقوله هدف
- ۱۳۰..... خواگاه برای رهبران، کارکنان و سازمان‌ها
- ۱۳۳..... نسخه پران را در مقوله خود را بیابید
- ۱۳۴..... در دیگر مقوله پیشرفت کنید
- ۱۳۷..... انطباق مناسب را بیابید
- ۱۳۸..... یک دستور کار رهبری
- ۱۴۱..... خلاصه: اقدامات رهبری برای بیان هدف
- ۱۴۳..... فصل پنجم: با چه کسی سفر می‌کنم؟ (روابط و گره‌های مؤثر در کار)
- ۱۴۳..... چالش رابطه رهبری
- ۱۴۷..... مجموعه راهبردهای مرتبط با رابطه
- ۱۴۸..... تلاش کنید و به تلاش‌ها پاسخ دهید
- ۱۵۲..... گوش کنید و درباره خود اطلاعات دهید
- ۱۵۵..... مجاورت و نزدیکی را هدایت کنید
- ۱۶۰..... تعارض را از بین ببرید
- ۱۶۵..... بهبود ایجاد کنید
- ۱۶۷..... روابط پربار
- ۱۶۷..... خلاصه: اقدامات رهبری به منظور ایجاد روابط و گروه‌های [اثرگذار] در کار

فصل ششم. چگونه یک محیط کاری مثبت ایجاد کنیم؟ (فرهنگ یا محیط کاری اثروگذار).....	۱۶۹
چالش محیط کاری مثبت رهبری.....	۱۶۹
محیط کاری مثبت در عمل.....	۱۹۶
یک تمرین.....	۲۰۰
خلاصه: اقدامات رهبری در خلق یک محیط کاری مثبت.....	۲۰۰
فصل هفتم. چه چالش‌هایی توجه من را جلب می‌کنند؟ (کمک‌های شخصی).....	۲۰۳
چالش کمک‌های شخصی رهبری.....	۲۰۵
کار پربار.....	۲۲۸
خلاصه: اقدامات رهبری برای حصول اطمینان از کمک‌های شخصی‌شده در کار.....	۲۳۲
فصل هشتم. چگونه به نورپردازی و تغییر واکنش نشان می‌دهم؟ (رشد یادگیری و انعطاف‌پذیری).....	۲۳۳
چالش رشد، یادگیری و برگشت پذیری رهبری.....	۲۳۷
یادگیری.....	۲۳۷
اصل ۱: ایده‌های جدید ایجاد کنید.....	۲۳۹
اصل ۲: ایده‌ها را تعمیم دهید.....	۲۵۰
برگشت‌پذیری.....	۲۵۶
درنهایت.....	۲۶۹
خلاصه: اقدامات رهبری برای تسهیل در رشد، یادگیری و برگشت‌پذیری.....	۲۷۲
فصل نهم. چه چیزی من را خوشحال می‌کند؟ (رفتار مناسب و شادمانی).....	۲۷۳
چالش شادمانی رهبری.....	۲۷۷
خلاقیت.....	۲۷۹
تفریح.....	۲۸۴
بذله‌گویی و نشاط.....	۲۸۶
رفتار مناسب (نزاکت).....	۲۹۳

چرایی کار

۲۹۴.....	مشتریان و شادمانی.....
۲۹۶.....	خلاصه: اقدامات رهبری برای ایجاد شادمانی.....
۲۹۷.....	فصل دهم. اشاراتی برای مدیران عامل، منابع انسانی و نیروها.....
۲۹۷.....	دو مورد.....
۳۰۰.....	چرایی معنا در کار.....
۳۰۳.....	چگونگی معنا.....
۳۰۴.....	اشاراتی برای رهبری.....
۳۱۱.....	اشاراته برای منابع انسانی.....
۳۱۴.....	اشاراتی برای کارکنان.....
۳۱۸.....	یک روح اس خدیده.....
۳۲۱.....	ضمیمه. چالش‌ها و اقدامات رهبری در مقام معناسازان.....
۳۲۱.....	چالش هویت رهبری.....
۳۲۱.....	خلاصه: اقدامات رهبری برای ایجاد یک هویت.....
۳۲۲.....	چالش هدف رهبری.....
۳۲۲.....	خلاصه: اقدامات رهبری برای بیان هدف.....
۳۲۳.....	چالش رابطه رهبری.....
۳۲۳.....	خلاصه: اقدامات رهبری به منظور ایجاد روابط و گروه‌های اثرگذار در کار.....
۳۲۳.....	چالش محیط کاری مثبت رهبری.....
۳۲۴.....	خلاصه: اقدامات رهبری در خلق یک محیط کاری مثبت.....
۳۲۴.....	چالش کمک‌های شخصی‌سازی‌شده رهبری.....
۳۲۴.....	خلاصه: اقدامات رهبری برای حصول اطمینان از کمک‌های شخصی‌سازی‌شده در کار.....
۳۲۵.....	چالش رشد، یادگیری و برگشت‌پذیری رهبری.....
۳۲۵.....	خلاصه: اقدامات رهبری برای تسهیل رشد، یادگیری و برگشت‌پذیری.....
۳۲۶.....	چالش شادمانی رهبری.....
۳۲۶.....	خلاصه: اقدامات رهبری برای ایجاد شادمانی.....

سخن مترجم

بیشتر ما در زندگی شخصی و کاری خود به دنبال انجام دادن کارها و کسب تجربه‌هایی هستیم تا مدت زمانی درونی را به دست بیاوریم و نشان دهیم برای دیگران نیز مفیدیم. یافتن معنا باعث "کیزه‌سن خودمان و دیگران می‌شود.

رهبران در سازمان‌ها می‌توانند با انجام دادن اموری همانند قدردانی از کارمندان در برابر دیگران، دریافت بارخورد از آنها برای انجام دادن بهتر کارها و بهبود امور، ارائه مشوق‌های مالی و... کارمندان را متعهد به حرفه و سازمان خود کنند. این نیروها با داشتن اختیار و فضای کافی امکان ایجاد نوآوری در کارها را پیدا می‌کنند که این مسئله به رضایتمندی درونی، شغلی و در نهایت کسب درآمد بیشتر برای سازمان منجر می‌شود.

دیو و وندی آلریک با مطرح کردن هفت پرسش برانگیزاننده، رهبران را به چالش می‌کشند تا بدین ترتیب معنا را برای خود و کارکنانشان بیابند. از سنجش شخصی، سازمانی و اجتماعی آن بهره‌مند شوند.

این کتاب ارزنده با هدف یاری رساندن به رهبران و مدیران کسب‌وکار در راستای رشد و تعالی نیروی انسانی و هرچه سودمندتر کردن سازمان‌های آنها ترجمه شده است. در اینجا لازم می‌دانم از مرکز تواناسازی و شتاب‌دهی

جراحی کار

کسب و کارهای نوپا (بالون) به دلیل حمایت همه‌جانبه از این ترجمه و نیز جناب آقای بیژن علیپور، مدیر محترم انتشارات نسل نواندیش، برای انتشار این کتاب کمال تشکر و قدردانی را بنمایم.

با سپاس

سعید جعفری

www.ketab.ir