

رهبری مثبت نگر در عمل

مدلی برای آینده

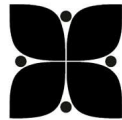
سرشناسه: لوسی، کورنلیا، ۱۹۸۴-م. - Lucey, Comelia, 1984-
عنوان و نام پدیدآور: رهبری مثبت‌نگر در عمل: مدلی برای آینده‌انویسندگان کورنلیا لوسی، یولانتا برک؛ مترجمان پروانه یوسفی، تورج الهوردی.
مشخصات نشر: تهران: موسسه فرهنگی و هنری دیدگاه کاوش و سازندگی دکسا، ۱۴۰۲.
مشخصات ظاهری: ۳۶۴ ص.
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۵۵۷۱-۶۷-۹
وضعیت فهرست نویسی: فیبا
یادداشت: عنوان اصلی: Positive leadership in practice: a model for our future, 2022.
موضوع: رهبری -- جنبه‌های روان‌شناسی [Leadership -- Psychological aspects]
گروه‌های کار -- مدیریت [Teams in the workplace -- Management]
کارآمدی سازمانی [Organizational effectiveness]
شناسه افزوده: برک، یولانتا، ۱۹۷۵-م.
شناسه افزوده: Burke, Jolanta, 1975-
شناسه افزوده: یوسفی، پروانه، ۱۳۵۸-، مترجم
شناسه افزوده: الهوردی، تورج، ۱۳۵۳-، مترجم
رده بندی کنگره: BF۶۳۷
رده بندی دیویی: ۱۵۸/۴
شماره کتابشناسی ملی: ۹۵۶۹۶۸۲

رهبری مثبت‌نگر در عمل

مدلی برای آینده

کوردلیا لوسی | یولانتا برک

ترجمه پروانه یوسفی | تورج الهوردی



موسسه فرهنگی دکسا

عنوان: رهبری مثبت‌نگر در عمل
مدلی برای آینده

نویسندگان: کورنلیا لوسی و یولانتا برک

مترجمان: پروانه یوسفی، تورج الهوردی

طراح جلد: غزل بیضاوی‌نژاد

صفحه‌آرا: سمانه حسن‌زاده

نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۳

تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۳۲۵,۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۵۵۷۱-۶۷-۹

موسسه فرهنگی دیدگاه کاوش و سازندگی (دکسا)

نشانی: ایران، تهران، صندوق پستی ۱۴۶۵۵۹۴۳

Email: publication@doxa-v.org



doxa_vision

تلفن: ۰۲۱۵۴۹۳۲۲۲۲

www.doxa-v.org

تقدیم به خانواده فوق‌العاده و الهام‌بخشم؛ به همسر شگفت‌انگیزم، جیمز، برای حمایت‌های همیشگی‌اش؛ به نخستین فرزندان، اوفلیا، که در زمان نگارش این کتاب پا به عرصه وجود نهاد؛ و به تمام رهبران مثبت‌نگری که با آن‌ها کار کرده‌ام و هر آنچه را که می‌دانم و هر آنچه را که هنوز باید بدانم، به من آموخته‌اند.

کورنلیا

تقدیم به تمام رهبرانی که با آن‌ها کار کرده‌ام، در گذشته، حال، و آینده.

یولانتا

فهرست

سخن ناشر	۱
رهبری مثبت‌نگر در عمل	۱۱
پیش‌گفتار	۱۵
در باره نویسندگان	۱۹
سپاس‌گزاری	۲۳
مصاحبه‌شوندگان	۲۵
۱: مقدمه	۳۱
۲: فراوانی	۵۹
۳: انعطاف‌پذیری	۹۵
۴: الهام‌بخشی	۱۳۱
۵: طرح بزرگ	۱۶۹

۶: سلامت	۲۰۹
۷: قبیله	۲۴۷
۸: اجزاء مدل الایت چگونه در کنار یکدیگر قرار می گیرند؟.....	۲۸۳
۹: مقیاس منابع رهبری مثبت نگر مدل الایت.....	۳۰۹
۱۰: کلام پایانی.....	۳۴۱
نمایه.....	۳۵۱

سخن ناشر

تاریخچه فلسفه مهارت

دانش بدون مهارت و مهارت بدون دانش در دنیای به سرعت در حال تغییر امروز از مشکلات زندگی ماست. تقدم و تأخر، و نسبت دو مفهوم «مهارت» و «دانش» همواره میان فیلسوفان و اندیشمندان در شرق و غرب مورد مناقشه بوده است. از بودا، دائو، افلاطون، ارسطو، کانت، مندلسون، تارایل، آنسکامپ، و دریفوس در دوران معاصر با رویکردهای مختلفی به موضوع مهارت پرداختند. در فلسفه شرق همچون افلاطون عمدتاً مهارت را در نسبت با امر اخلاقی و فضیلت در نظر می‌گرفتند. اما در ارسطو رویه قدری تغییر کرد، او مطابق با نظریه عمل از مفهومی با عنوان فرونیسیس استفاده می‌نمود. ارسطو می‌گفت دانستن و معرفت ما در خصوص موضوعی لزوماً به معنای عمل کردن و انجام آن نیست. اما در افلاطون مفهوم «تِخنه» دامنه گسترده‌ای چون صنعت، حرفه، تخصص و مهارت را در بر می‌گرفت. او حتی بر این باور بود فضیلت نیز چون مهارتی مانند نجاری قابل اکتساب است. این مناقشه در مندلسون و کانت نیز به شکلی دیگر وجود داشت. البته رایل با ارائه مفهوم «دانش به چگونگی» موضوع مهارت را مقدم بر معرفت تلقی می‌کرد و معرفت را نوعی از دانش به چگونگی می‌دانست. در رویکردهای معاصر آنسکامپ با ارائه مفهوم «معرفت کاربردی»، و دریفوس با معرفی مفهومی با عنوان «هوش بدنمند و کاربردی» که

مبتنی بر رویکرد بدنمند است به موضوع مهارت پرداختند. علاوه بر مباحث تاریخی و معرفت‌شناسی، به وضوح نسبت مهارت با مفاهیمی همچون عامل، هوش، ادراک، هیجان، شناخت اجتماعی، زبان و مباحث هنجاری نیز در فلسفه مهارت مهم به‌نظر می‌رسند.

مهارت در جهان امروز

جدا از مباحث نظری و فلسفی، امروزه موضوع مهارت به لحاظ کاربردی نیز محل بحث و مناقشه‌های جدی است. در دنیای به سرعت در حال تغییر و با عوامل رو به گسترشی چون هوش مصنوعی، اتوماسیون، تغییرات اقلیمی، و همه‌گیری‌های احتمالی پیش‌رو به نظر می‌رسد با مسئله‌های جدیدی روبه‌رو شویم که پیش از این تجربه آن را نداشتیم. برای مواجهه با این موضوع نه تنها نیازمند آگاه شدن و دانستن شرایط جدید هستیم که نیازمند چیزی بیش از آن نیز هستیم. در این شرایط به‌غیر از دانایی ضروری است بر توانایی خود برای مواجهه با این مسائل بیفزاییم. اما توانایی در چه چیزی؟ به‌طور کلی می‌توان این توانایی‌ها را به دو دسته مهارت‌های نرم و مهارت‌های سخت تقسیم کرد. منظور از مهارت‌های سخت، تخصص‌های شغلی چون جوشکاری، نوازندگی، مهندسی عمران، پزشکی و است که مراحل کسب این قبیل مهارت‌ها مشخص است. اما دسته دوم نیز بسیار متکثر و متنوع است. مهارت‌های نرم با دسته‌بندی‌ها و سرفصل‌های متنوعی ارائه شده است ولی در دُکسا این مهارت‌ها را در سه دسته کلی عرضه نموده‌ایم. مهارت‌های نرم در محیط کاری، مهارت‌های نرم در زندگی روزمره، و مهارت‌های نرم برای کودک و نوجوان. این کتاب در دسته مهارت‌های نرم در محیط کاری تعریف شده است. در مؤسسه دُکسا در طرحی پژوهشی مهارت‌های نرم در محیط کاری را به شکل زیر دسته‌بندی نموده‌ایم و به فراخور آن برای افراد و سازمان‌ها، آموزش‌های کارگاهی (مبتنی بر شواهد علمی و مبانی نظری) ارائه می‌کنیم.

ردیف	نام دوره	توضیحات
۱	مهارت‌های ارتباطی	(مهارت‌های ارتباطی، و کار تیمی)
۲	مهارت‌های انعطاف‌پذیری	(تاب‌آوری، پشتکار، سازگاری، خلاقیت)
۳	مهارت خودکنترلی و تنظیم هیجان	(خودآگاهی، مهار استرس و خشم)
۴	مهارت‌های تحلیلی	(حل مسئله، تفکر نقادانه، تصمیم‌گیری)
۵	مهارت‌های راهبردی	(مدیریت زمان، تفکر راهبردی، و رهبری)
۶	مهارت‌های اخلاق کاری	(مسئولیت‌پذیری، تعهد، انضباط، هماهنگی، حرفه‌ای‌گری)

فعالیت‌های مؤسسه با تأکید بر افزایشِ انعطاف‌پذیری افراد برای تطبیق خود در شرایط جدید و به هنگام مواجهه با مسئله‌های جدیدِ ناشناخته متمرکز است. در چنین شرایطی لازم است با خلاقیت راه‌های متنوع و بدیلی ارائه کنیم و سپس نقادانه مناسب‌ترین گزینه‌ها را برگزینیم. این مهارت‌ها به‌خلاف مهارت سخت از هر موقعیتی به هر موقعیت دیگری قابل انتقال‌اند. مهارت‌ها هم ذاتی و هم اکتسابی هستند و با ملاحظاتِی که گفته شد نیازمند پرورش و ارتقاء آن نزد خود و اطرافیان خود هستیم.

خود را برای جهان در حال تغییر آماده کنیم.

میلاَد حسینیان

«این کتاب تمام رهبران کنونی و بالقوه را با رویکردی کاربردی تجهیز می‌کند تا بتوانند همه منابع خود را برای کمک به افراد و تیم‌ها و برای رسیدن به شکوفایی یا حرکت به سوی عملکردی بهینه به کار گیرند. رویکرد لوسی و پرک نسبت به رهبری مثبت‌نگر، جامع، نشئت گرفته از تازه‌ترین پژوهش‌ها و در عمل سودمند است. این کتاب برای هر فردی که مشتاق است با برجسته کردن بهترین‌های افراد و تیم‌ها، به رهبری تأثیرگذارتر و مؤثرتر تبدیل شود، الزامی است.»

پروفسور امریتا جین داتن^۱، مدیریت کسب‌وکار و روان‌شناسی،
دانشگاه میشیگان

«رهبری مثبت‌نگر در عمل^۲ اثری بدیع، مهیج و چالش‌برانگیز است و مدلی از رهبری نوین و مبتکرانه با نام‌الایت را در اختیار ما قرار می‌دهد. این مدل به رهبر کمک می‌کند تا شش منبع ضروری را که متعاقباً به هجده مؤلفه تقسیم می‌شوند، درک کند. مطالعه این کتاب که از پژوهش‌ها نشئت گرفته و از پرسش‌های مهم مربیگری بهره‌جسته، لذت‌بخش است.»

پروفسور ایلونا بانیول^۳، مدیرعامل پوزیترن^۴؛ استاد روان‌شناسی
مثبت‌نگر و روان‌شناسی مربیگری، دانشگاه شرق لندن

-
1. Prof. Emerita Jane Dutton
 2. *Positive Leadership in Practice*
 3. Prof. Ilona Boniwell
 4. Positran

«گاهی اوقات کتاب‌هایی ظهور می‌کنند که «دقیقاً مطابق با ذائقه شما» هستند و این یکی از آن کتاب‌هاست. لوسی وِبرک با استفاده از پژوهش‌های روان‌شناسی مثبت‌نگر، مدلی بینش‌بخش، و تأثیرگذار بر رویه‌های روزمره رهبری ایجاد کرده‌اند. این کتاب، شواهد پژوهشی را با نکاتی ادغام می‌کند که مدیران، رهبران، و مربیان، در این جهان پویا، متنوع و مملو از کارهای ترکیبی^۱ به آن‌ها نیاز دارند. کتاب توصیه‌شده برای سال ۲۰۲۲.»

پروفسور جانانان پسمور^۲، معاون ارشد کوچ‌هاب^۳

«این کتاب به‌نگام و نافذ که توسط متفکران برجسته حوزه روان‌شناسی مثبت‌نگر نگاشته شده است، تمرکزی مقبول بر جنبه‌های کاربردی رهبری مثبت‌نگر دارد. این کتاب سهمی ارزشمند در حوزه دانش سازمانی مثبت‌نگر^۴ دارد.»

پروفسور کریستین ون نیووربرگ^۵، مرکز روان‌شناسی مثبت‌نگر و سلامت، کالج سلطنتی جراحان ایرلند^۶

«به لوسی وِبرک بابت نگارش این کتاب بسیار ضروری در زمینه رهبری مثبت‌نگر تبریک می‌گویم. این کتاب با تکیه بر اثر پیشگام پروفسور کیم کامرون^۷، جین داتن و گرچن اشپرایتسر^۸، بهترین کتاب برای رهبران، مربیان، و مشاوران است. درحالی‌که حوزه دانش سازمانی مثبت‌نگر و رهبری مثبت‌نگر هنوز به طور کامل در دانشکده‌های کسب‌وکار پذیرفته نشده‌اند، این کتاب، به همراه کتاب‌های پیش از آن، راهنما و الهام‌بخش پیشرفت‌های بعدی هستند و مفاهیم متعددی را که شکل‌دهنده بخشی

1. hybrid-working

2. Prof. Jonathan Passmore

3. CoachHub

4. positive organisational scholarship

5. Prof. Christian van Nieuwerburgh

6. Centre for Positive Psychology and Health, Royal College of Surgeons in Ireland

7. Kim Cameron

8. Gretchen Spreitzer

از مدلِ اِلایتِ لوسی و پرک از رهبری مثبت‌نگر هستند، به کار می‌گیرد. بی‌تردید رهبری مثبت‌نگر در عمل، کتابی مهم در کتابخانه تخصصی‌ام خواهد بود.»

دکتر سوزی گرین^۱، دکترای روان‌شناسی بالینی و مربیگری،
مؤسس و مدیرعامل مؤسسه مثبت‌نگری^۲، استرالیا

«این کتاب، ضمیمه‌ای به‌نگام، بینش‌بخش، و کاربردی بر دریافت ما از رهبری است. لوسی و پرک با بررسی برخی از جنبه‌های کم‌تر شناخته‌شده از آنچه رهبران بزرگ انجام می‌دهند و به اعتبار بینش‌های پژوهشی تأثیرگذار و سودمند، شیوه‌هایی ملموس برای بررسی رویکردهای خودمان و دیگران در اختیار ما قرار می‌دهند. آن‌ها در مواردی که ممکن است رویه‌های مبتنی بر شواهد منجر به تحلیل‌های بیش از حد ساده‌انگارانه شوند، یک منبع غنی برای هدایت برخی ابعاد پیچیده‌تر رهبری معرفی می‌کنند. شایسته است این کتاب به دلیل ارائه ابزارهایی برای حمایت از تأملات شخصی و همچنین اقدامات کاربردی، به‌عنوان یکی از منابع اصلی برای رهبرانی در نظر گرفته شود که نسبت به یادگیری و توسعه خود و سازمانشان متعهد هستند.»

لیز رابینسون^۳، از مدیران عامل بی. ای. تی^۴

«نیاز به رهبری مثبت‌نگر در ما، تیم‌ها، سازمان‌ها، و جوامعمان هیچ‌گاه بیش از زمان حاضر نبوده است. این کتاب جذاب از مفهوم «رهبری مثبت‌نگر» ابهام‌زدایی می‌کند و شکاف موجود را با چارچوبی جامع و متکی بر شواهدی پرمایه پر می‌کند. چارچوب شش مؤلفه‌ای اِلایت، یک راهنمای روشن و کاربردی برای رهبران است و آن‌ها را به توسعه رویکردشان

1. Dr. Suzy Green
2. The Positivity Institute
3. Liz Robinson
4. Big Education Trust

نسبت به «رهبری مثبت‌نگر» ترغیب می‌کند. مطالعه این کتاب برای هر فرد مصمم به توسعه بهترین رویه مهارت‌های رهبری، «الزامی» است.»

دکتر ماری ای. کالینز^۱، دکترای آموزش روان‌شناسی رسمی، کارشناس ارشد توسعه اجرایی، دانشکده تحصیلات تکمیلی مدیریت مراقبت‌های بهداشتی، کالج سلطنتی جراحان در ایرلند

«رهبران مثبت‌نگر در دنیای پیرامونشان مشارکت می‌کنند. تأثیرات آن‌ها عمیقاً توسط تیم‌ها، جوامع، و سازمان‌هاشان و حتی فراتر از آن نیز احساس می‌شوند. با این حال، رهبری مثبت‌نگر به قدر کافی ترویج یا درک نمی‌شود. رهبری مثبت‌نگر در عمل، کتابی بهنگام برای رهبران، دست‌اندرکاران توسعه رهبری و دانشگاہیان است. این کتاب، مدلی نوین از رهبری مثبت‌نگر (الایت) ارائه می‌دهد و یک نمای کلی متوازن و مبتنی بر پژوهش از عناصر سازنده رهبری مثبت‌نگر ترسیم می‌کند. این کتاب، همچنین کتابی کاربردی است و دیدگاه‌ها و تجربیات رهبران در صنایع گوناگون را بازتاب می‌دهد.»

دکتر آنا پائولا نیسف^۲، مربی رهبری و به‌زیستی^۳، رهبر و مدرس دوره، کارشناس ارشد روان‌شناسی مثبت‌نگر کاربردی و روان‌شناسی مربیگری، دانشگاه شرق لندن

«تمام رهبران یا رهبران بالقوه باید این کتاب را مطالعه کنند! بهترین رویه‌های رهبری به زیبایی توسط نویسندگان کتاب بیان شده‌اند و صفحات آن مملو از محتوایی عالی هستند. این کتاب آمیزه‌ای است شگفت‌انگیز از دانش مبتنی بر شواهد و راهنمایی‌هایی در مورد شیوه به کارگیری این دانش در عمل. ساختار منطقی و منسجم فصل‌های دوم تا هفتم که با مدل الایت هدایت می‌شوند، مطالعه این کتاب را آسان و لذت‌بخش می‌کند و همچنان که خواننده به رویه و رشد خود به‌عنوان یک رهبر در آینده می‌اندیشد،

1. Dr. Mary E Collins
2. Dr. Ana Paula Nacif
3. Wellbeing

ارجاع به آن‌ها برای او آسان می‌شود. فصل هشتم به خواننده کمک می‌کند تا دریابد چگونه تمام این موارد در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند و فصل نهم با ارائه انبوهی از منابع، به رهبران برای تجسم بخشیدن به رهبری مثبت‌نگر کمک می‌کند.»

دکتر ماری استاپفوردس، روان‌شناس و مربی رسمی، همکار انجمن روان‌شناسی بریتانیا، بنیانگذار دانشکده روان‌شناسی مریگری

«رهبری مثبت‌نگر در عمل دقیقاً در زمانی مناسب پا به این عرصه نهاده است. کتاب لوسی و برک یکی از کتاب‌هایی است که در کلاس‌های تکمیلی رهبری خود توصیه می‌کنم و در جلسات با مراجعه‌کنندگان از آن به‌عنوان کتاب راهنما استفاده می‌کنم!

لوسی و برک از فشاری که جنبش‌های اجتماعی و بحران‌های مرتبط با همه‌گیری در سطحی جهانی بر رهبران وارد می‌کنند، طفره نمی‌روند. در مقابل، با تکیه بر تجربیات شخصی، تخصصی و دانشگاهی وسیعشان، مدل مبتکرانه، مبتنی بر شواهد و بلندپروازانه‌ی الایت از رهبری مثبت‌نگر را ارائه می‌دهند. خوشبختانه، لوسی و برک مدلی از رهبری مثبت‌نگر با ظاهری فریبنده ارائه نمی‌کنند. در این کتاب، حد کمال موردنیاز نیست و نویسندگان با مثال‌های مثبت و منفی به تمام موضوعات می‌پردازند. در یک کلام، خوانندگان با خواندن رهبری مثبت‌نگر در عمل به خزانه‌ای گسترده (یا عمیق) از دانش رهبری و بلندپروازی‌های مرتبط با آن دست خواهند یافت.

لوسی و برک در هر فصل به شرح یکی از مؤلفه‌های مدل الایت می‌پردازند. تصویرسازی‌های مفید، به کمک شواهد پژوهشی و بخش‌هایی تأمل‌برانگیز از مصاحبه با رهبرانی از اقشار گوناگون، سبب فهم بهتر مطالب می‌شوند. در هر فصل، خوانندگان به درنگ و تأمل در پرسش‌هایی تأثیرگذار سوق داده می‌شوند؛ پرسش‌هایی که مهم‌ترین بخش رویه‌های فردی و

جمعی زیربنای رهبری مثبت‌نگر را هدف قرار می‌دهند. نویسندگان به شیوه‌ای ماهرانه منابع و ابزارهایی را که خوانندگان می‌توانند از طریق آن‌ها یادگیری و بازنگری را در خودشان گسترش دهند، ارائه می‌کنند. نقطهٔ اوج کار آن‌ها، مقیاس منابع رهبری مثبت‌نگر در چارچوب نوین (الایت است، «دکتر کارن اج^۱، مرکز رهبری آموزشی یو. سی. ال.^۲، مؤسسهٔ آموزشی یو. سی. ال.^۳»

«کتابی الهام‌بخش، تأمل‌برانگیز، و برانگیزاننده برای رهبران، مربیان، مشاوران، و عاملان تغییری که علاقه‌مندند به کارمندان و اجتماعات برای شکوفا شدن و رسیدن به بیش‌ترین توان بالقوه کمک کنند.»

دکتر آندره آگیرالدز-هیز^۴، مدیر کلینیک خدمات روان‌شناختی و به‌زیستی^۵، دانشگاه شرق لندن

1. Dr. Karen Edge
2. UCL Centre for Educational Leadership
3. UCL Institute of Education
4. Dr. Andrea Giraldez-Hayes
5. Wellbeing and Psychological Services Clinic

رهبری مثبت‌نگر در عمل

هدف این کتاب کمک به رهبران برای تبدیل شدن به بهترین نسخه از خود، دستیابی به نتایجی شگفت‌آور، و کمک به تیمشان برای انجام کاری مشابه است. این کتاب که مملو از پژوهش‌ها و توصیه‌های کاربردی از سوی رهبران مثبت‌نگر در زندگی واقعی است، به طور گسترده به بررسی چستی رهبری کارآمد و چگونگی دستیابی به آن می‌پردازد.

رهبری مثبت‌نگر در عمل منبعی است که تمام رهبران می‌توانند برای مؤثرتر بودن از آن بهره‌مند شوند. این کتاب با معرفی مدل‌الایت، رهبران را از طریق شش منبع بنیادین هدایت می‌کند؛ منابعی که می‌توانند موجب شعله‌ور شدن انگیزه رهبران و تیم‌هایشان شوند و عملکرد آن‌ها را تا سطحی شگفت‌آور ارتقاء دهند. این کتاب در ادامه با تفکیک این شش منبع به هجده مؤلفه اصلی، به شرح عناصر سازنده این شش منبع می‌پردازد و بدین شکل آن‌ها را ملموس و دست‌یافتنی می‌کند. کتاب پیش‌رو این فرصت را برای رهبران فراهم می‌کند تا از طریق پرسشنامه به ارزیابی سطوح رهبری مثبت‌نگر و منابع خود بپردازند، همچنین فرصت‌هایی را برای بازاندیشی در مورد چگونگی ارتقاء بیش‌تر این سطوح در اختیار آن‌ها قرار می‌دهد. در پایان، این کتاب راهبردهایی کاربردی به رهبران ارائه می‌دهد تا با بهره‌گیری از آن‌ها و با تکیه بر بازنگری‌هایشان، برای تبدیل شدن به بهترین رهبر مثبت‌نگر ممکن اقدام کنند.

مخاطبان این کتاب طیف وسیعی از افراد هستند؛ از رهبرانی که در ابتدای مسیر حرفه‌ای خود قرار دارند تا افرادی که دارای مسئولیت‌ها و مشاغل رهبری با سابقه و معتبرند. این کتاب برای مدیران، رهبران، رهبران تیم، رهبران ارشد، مدیران عامل فعلی، مشتاقان این حوزه، و تمام افرادی است که دارای نقش‌هایی مرتبط با رشد افراد، نظیر یادگیری و توسعه، توسعه رهبری، توسعه سازمانی، مربیگری، و دیگر نقش‌های منابع انسانی هستند. این کتاب همچنین برای افرادی است که در موقعیت‌های رهبری غیررسمی قرار دارند و ممکن است خود را به عنوان یک رهبر به رسمیت نشانند؛ همان‌طور که در واقع همه ما تا حدودی رهبر هستیم، خواه از این موضوع آگاه باشیم یا نباشیم.

کورنلیا لوسی^۱، عضو انجمن سلطنتی هنر^۲، روان‌شناس رهبری، برنده جایزه، و مشاور است که برنامه‌هایی تحول‌آفرین در زمینه توسعه رهبری [مبتنی بر] روان‌شناسی مثبت‌نگر به شرکت‌های چندملیتی (در مقیاس کلان)، مؤسسات خیریه، شرکت‌های کوچک و متوسط^۳، و شرکت‌های نوپا^۴ ارائه می‌کند. تخصص پژوهشی او به‌زیستی، تاب‌آوری^۵، و رهبری مثبت‌نگر است و مقالاتی در تمام این زمینه‌ها منتشر کرده است. برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد کارهای او و شرکت «رهبری مثبت‌نگر کورنلیا لوسی»^۶ به www.cornelialucey.com مراجعه کنید یا به لینک‌دین بپیوندید.

دکتريولا تا پرک^۷، روان‌شناس رسمی متخصص در روان‌شناسی

-
1. Cornelia Lucey
 2. FRSA
 3. SMEs
 4. start-up
 5. Resilience
 6. CLPL
 7. Jolanta Burke

مثبت‌نگر و دانشیار «مرکز روان‌شناسی مثبت‌نگر و سلامت» در دانشگاه پزشکی و علوم بهداشتی^۱ ایرلند است. او هشت کتاب به رشته تحریر درآورده است و از طرف تایمز/ایرلند^۲ به عنوان یکی از ۳۰ نفری معرفی شده است که ایرلند را به مکانی بهتر تبدیل کرده‌اند. برای اطلاعات بیش‌تر به www.jolantaburke.com مراجعه کنید.

1. RCSI

2. *The Irish Times*

پیش گفتار

در اوایل کارم، خود را به عنوان رهبری تازه کار و بی تجربه می دیدم که مسئولیت سازمانی را بر عهده داشت که به دلیل شرایط متغیر بازار در معرض تهدید بود. ای کاش در آن زمان این کتاب را در اختیار داشتم. بخش عمده ناتوانی سازمان در انطباق یافتن و تغییر سریع به دلیل باورهای پنهان و نامعقول و در عین حال عمیقاً نهادینه شده من در مورد نقش و مسئولیت رهبری بود. در یک کلام، فکر می کردم که یافتن پاسخ ها به من، و تنها من، بستگی دارد. فکر می کردم این کاری است که برای انجام آن دستمزد می گیرم و نهایتاً شکست خوردم.

چند سال بعد کسب و کار موفق‌تری را اداره می کردم که به سازمان های مختلف، مشاوره هایی برای تغییر ارائه می کرد. به سرعت دریافتم که بسیاری از رهبرانی که ملاقات می کردم، همچون من به همان باورهای محدودکننده مقید بودند. اما این تنها مشکل نبود. باور رایج این بود که آن ها برای ترویج تغییر، نیازمند ایجاد یک «سکوی سوزان»^۱ هستند. به عبارت دیگر، راه واداشتن افراد به انجام کاری متفاوت، ترساندن آن ها بود. گفت وگوهایمان با رهبران در مورد تغییر، مملو از اشاراتی به «مقاومت در برابر تغییر» و «نیاز

۱. «سکوی سوزان» استعاره ای برای توضیح ضرورت تغییر با وجود ترس از پیامدهای ناشناخته است. این استعاره برگرفته از انفجار مرگبار یک سکوی حفاری نفت در دریای شمال است که در آن، یکی از بازماندگان به جای سوختن بر روی سکو، پریدن به درون آب های یخ زده را انتخاب کرد.

به جلب مشارکت» بود، گویی کارمندان، گروهی از زحمتکشان بی‌ رغبت و بی‌ خرد بودند و وظیفه رهبر این بود که بی‌ وقفه انگیزه را به آن‌ها تزریق کند. بارها وارد سازمان‌هایی می‌شدم که مدیران ارشد آن خسته و بی‌ رمق و کارمندان آن مستأصل و سردرگم بودند.

چیزی که این رهبران فاقد آن بودند، مدلی از رهبری بود که به آن‌ها امکان دهد تا رشد و تغییر را درون سازمانشان پرورش دهند و به آن‌ها کمک کند تا نقاط قوت و دارایی‌های منحصر به فرد هر یک از کارمندان را بشناسند و به طور مؤثر از آن‌ها استفاده کنند. همچنین این امکان را ایجاد کند که بتوانند همه کارمندان را درگیر شناسایی چالش‌های سازمانی و تلاش برای مقابله با آن‌ها کنند. آن‌ها نیازمند کمک بودند تا بتوانند سازمانشان را به عنوان پاره‌چینی از افراد با استعدادهایی منحصر به فرد که با کمک رهبری مثبت‌نگر به شکوفایی می‌رسند، در نظر بگیرند. به عبارت دیگر، آن‌ها به کمک نیاز داشتند تا بتوانند رهبری را به عنوان فعالیتی رابطه‌ای ببینند، فعالیتی که از طریق الگویی یکپارچه از باورها، رفتار، و عاطفه نمایان می‌شود و می‌تواند انگیزه دیگران برای دستیابی به تغییرات عمده سازمانی را آزاد کند و شکل دهد.

کرنلیا لوسی و یولانتا برک، با تکیه بر پیشینه خود در رهبری و روان‌شناسی، دقیقاً چنین مدلی را برای رهبری مثبت‌نگر ایجاد کرده‌اند. آن‌ها همچون یک راهنما، خواننده را از میان یافته‌های فراوان حوزه روان‌شناسی مثبت‌نگر هدایت می‌کنند؛ یافته‌هایی که می‌توانند در بافتار سازمانی برای ایجاد محیط‌های کاری در حال شکوفایی، به شیوه‌ای ثمربخش به کار گرفته شوند؛ محیط‌هایی که در آن‌ها افراد می‌توانند در بهترین وضعیت خود باشند و بهترین کار را انجام دهند.

این کتاب به زیبایی شامل آمیزه‌ای متوازن از انبوهی از پژوهش‌های به‌دقت برگزیده شده، مطالعات موردی آموزنده از شیوه‌های عملی

نویسندگان کتاب، ارائه‌ی ابزاری برای خود-ارزیابی رهبران، و راهنمایی‌هایی کاربردی به همراه منابع حمایتی در مورد چگونگی حرکت به سوی رهبری مثبت‌نگر است. کتاب با توصیف زمانی که در بهترین وضعیت خود قرار داریم، مسیرهایی کاربردی برای فعالیت‌های تجویزی ایجاد می‌کند. به طور ویژه، یکی از جنبه‌های مورد علاقه من در این کتاب، پرداختن به این باور غلط است که شیوه‌های مثبت‌نگر صرفاً در اوقات مثبت کارساز هستند و در مقابل نشان می‌دهد که چگونه می‌توان این رویکردها را در موقعیت‌های دشوار برای ایجاد بهبودی و چرخش در احساسات و اقبال تیم و سطوح سازمانی به کار گرفت. تمام این عناصر توسط مدلی مبتکرانه و جالب توجه در کنار یکدیگر تثبیت شده‌اند: مدل‌الایت.

نیاز به رهبری که بتواند در مواجهه با ناملایمات، امید و خوش‌بینی را حفظ کند، شاید هرگز بیش از این نبوده است؛ تبدیل شدن به چنین رهبری، نویدی است که رهبری مثبت‌نگر می‌دهد و ارزش این کتاب هم به مدلی است که برای برآورده کردن این نیاز معرفی می‌کند.

سارا لوئیس^۱، روان‌شناس رسمی،

نویسنده کتاب روان‌شناسی مثبت‌نگر در کار^۲

لندن، ۲۰۲۱

1. Sarah Lewis

2. *Positive Psychology at Work*

درباره نویسندگان

کورنلیا لوسی، کارشناس ارشد شورای کوچینگ و منتورینگ اروپا^۱ و روان‌شناس رهبری انجمن روان‌شناسی بریتانیا^۲ با بیش از پانزده سال تجربه مربیگری و پرورش مجریان ارشد و تیم‌هایشان در طیف وسیعی از سازمان‌های تجاری، خیریه، دولتی، و شرکت‌ها است. او مشاور توسعه رهبری شناخته‌شده‌ای است که برنامه‌هایی تحول‌آفرین در زمینه توسعه رهبری [مبتنی بر] روان‌شناسی مثبت‌نگر به شرکت‌های چندملیتی، مؤسسات خیریه، شرکت‌های کوچک و متوسط، و شرکت‌های نوپا ارائه می‌کند. تخصص پژوهشی او در به‌زیستی، تاب‌آوری، و رهبری مثبت‌نگر است و مقالاتی در تمام این زمینه‌ها منتشر کرده است. کورنلیا به‌عنوان مدیر اجرایی ارشد سابق و مالک کسب‌وکار فعلی خود، تجربه‌ای مستقیم از چالش‌هایی که رهبران سطوح ارشد با آن مواجه هستند، در اختیار دارد. او از فرابخش‌های سازمان‌هایی نظیر روتشیلد اند کو^۳؛ بی.ان.پی. پاریدا^۴؛ گوگل؛ زیمنس گامسا^۵ (انرژی‌های تجدیدپذیر)؛ مؤسسه فیلم

1. European Mentoring and Coaching Council (EMCC)

2. British Psychological Society (MBPsS)

3. Rothschild & Co.

4. BNP Paribas

5. Siemens Gamesa

بریتانیا؛ اشنايدر الكتريك^۲؛ اينسید^۳؛ تیچ فرست^۴ و همچنین سازمان‌های دولت محلی، آموزش و پرورش، و خیریه غیرانتفاعی حمایت می‌کند و سفیر مؤسسه خیریه آموزشی تیچ فرست و عضو مدعو انجمن سلطنتی هنر^۵ است. او سخنران مدعو در بسیاری از همایش‌ها در سراسر جهان است و متعهد به حمایت از بهبود دستاوردهای آموزشی برای جوانان و رشد و پیشرفت دائمی بزرگسالان است. لطفاً برای اطلاعات بیش‌تر به www.cornelialucey.com مراجعه کنید.

دکتر یولانتا پرک روان‌شناس رسمی انجمن روان‌شناسی بریتانیا، متخصص روان‌شناسی مثبت‌نگر، و دانشیار «مرکز روان‌شناسی مثبت‌نگر و سلامت» در دانشگاه پزشکی و علوم بهداشتی کالج سلطنتی جراحن ایرلند است. او هشت کتاب به رشته تحریر درآورده است که آخرین آن‌ها روان‌شناسی مثبت‌نگر و سلامت: بیش از ۱۰۰ ابزار پژوهشی برای ارتقاء به‌زیستی^۶ است که توسط انتشارات راتلج منتشر شده است؛ و بیش از ۲۰۰ مقاله دانشگاهی، تخصصی و پرطرفدار را برای نشریاتی همچون گاردین^۷، نیوزیلند هرالد^۸ و ایندپندنت ایرلند^۹ نوشته است؛ و به صورت منظم برای روان‌شناسی امروز^{۱۰} وبلاگ می‌نویسد. او سردبیر مجله شادی و

1. British Film Institute

2. Schneider Electric

3. Insead

4. Teach First

5. Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce (RSA)

- انجمن سلطنتی هنر، یک سازمان بریتانیایی مستقر در لندن برای تشویق هنر، صنایع و بازرگانی است که متعهد به یافتن راه‌حل‌های عملی برای چالش‌های اجتماعی است-م.

6. Positive Psychology and Health: 100+ research-based Tools for Enhancing Well-being

7. The Guardian

8. New Zealand Herald

9. Irish Independent

10. Psychology Today