

به نام خدا

چرا مدیران ارشد سازمان ها باید رهبرانی اصیل باشند؟

سید بابک علوی
دانشیار دانشکده مدیریت و اقتصاد
دانشگاه صنعتی شریف

پانزدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت



Authentic
Leadership

نمونه مشکلاتی در برخی سازمان های ایرانی

فضای بی اعتمادی در داخل سازمان و بدگمانی کارکنان و مدیران میانی به مقاصد مدیران ارشد سازمان

محیط های کنترلی کاهش دهنده فرصت های بروز خلاقیت، امیدواری و انگیزه های درونی افراد

عدم تمرکز بر ارزش های اساسی و متعالی سازمان و داخل شدن در بازی های سیاسی مخرب و گرایش به فساد و بد اخلاقی ها

مدیران میانی فاقد احساس اختیار عمل لازم و عاملیت سازمانی

کم توجهی به واقعیات سازمانی و تغییرات محیطی و توجیه شکست ها و اشتباهات بدون یادگیری از آنها

پیشنهادات اصلی این ارائه

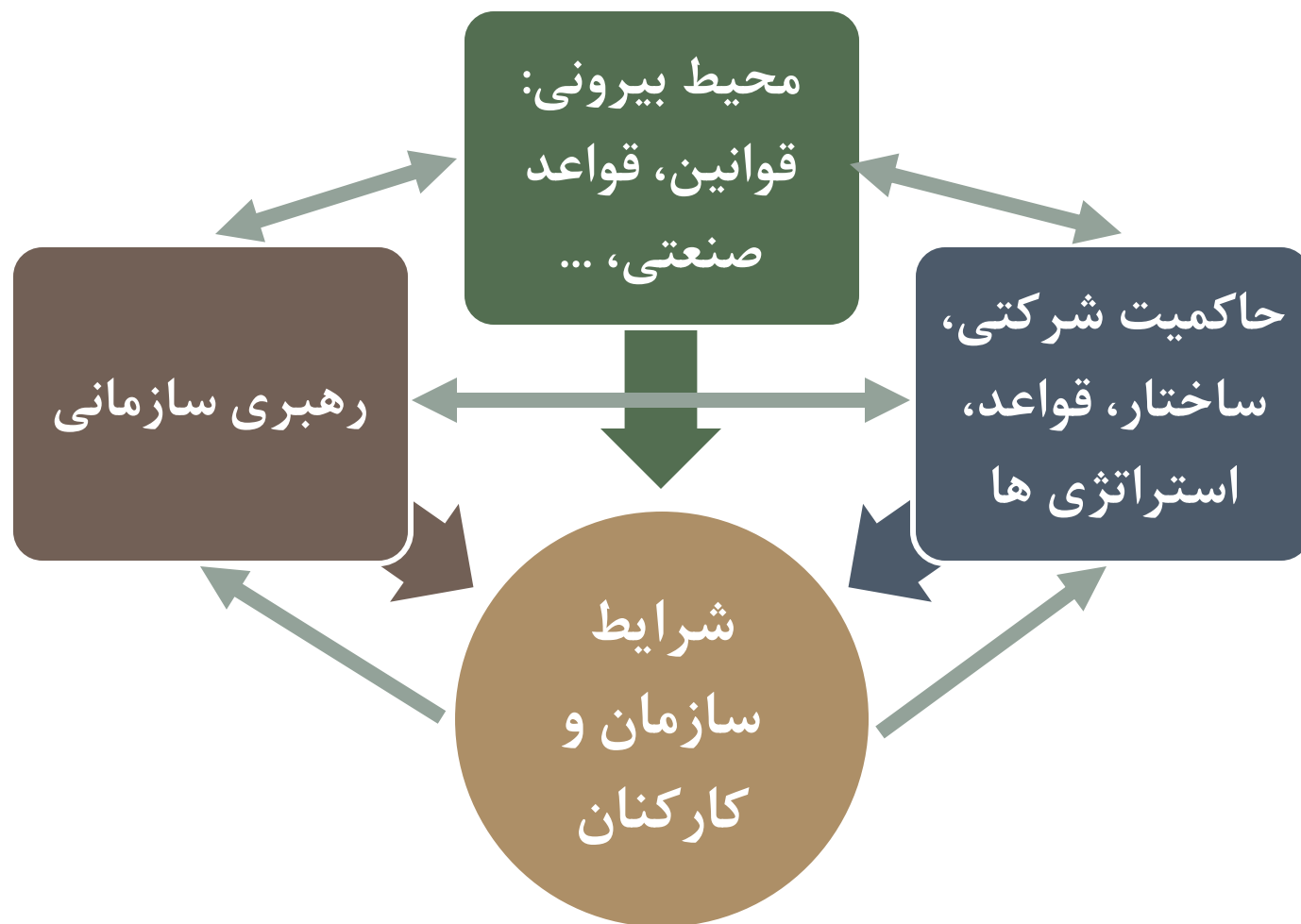
رهبران اصیل از طریق مکانیزم هایی می توانند بر مشکلات سازمانی اشاره شده تا حد معناداری اثر گذار باشند.

گزاره
یک

تاثیر گذاری مدیران ارشد سازمان ها به خصوص در شرایط پیچیده با تقویت رهبری اصیل افزایش می یابد.

گزاره
دو

مقایسه جنبه های ساختاری و رهبری سازمانی در تاثیرگذاری بر وضعیت سازمان و کارکنان



تبیین روانشناختی از اصالت

خودشناسی،
یادگیری و درونی

فلسفه
بلاق

از گزینه ها

پدیده ای پویا

محركی مهم برای شکل گیری بسیاری از قابلیت ها

مانعی برای
زندگی اصیل

محیط تسهیل گر
اصالت

عمل متعهدانه و
همراه قصدمندی

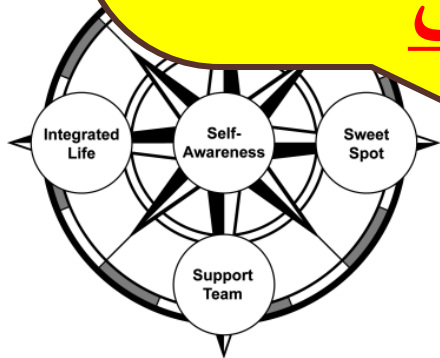


رهبر سازمانی اصیل

درجه ای برای واقعی بودن و عاملی برای
یکپارچگی و نه یک سبک رهبری

تاکید بر قصدمندی قبل از انجام یک تحول

یکپارچه سازی افکار و هیجانان خود برای
پی گیری تحقق یک هدف متعالی



پردازش متوازن
اطلاعات
درباره خود

فرایند طرح اهمیت رهبری اصیل در ادبیات رهبری سازمانی

رویکردهای رفتاری به
رهبری سازمانی

رهبران سازمانی چه
کارهایی انجام می
دهند تا موفقیت ایجاد
کنند؟

اصالت در رهبری
سازمانی

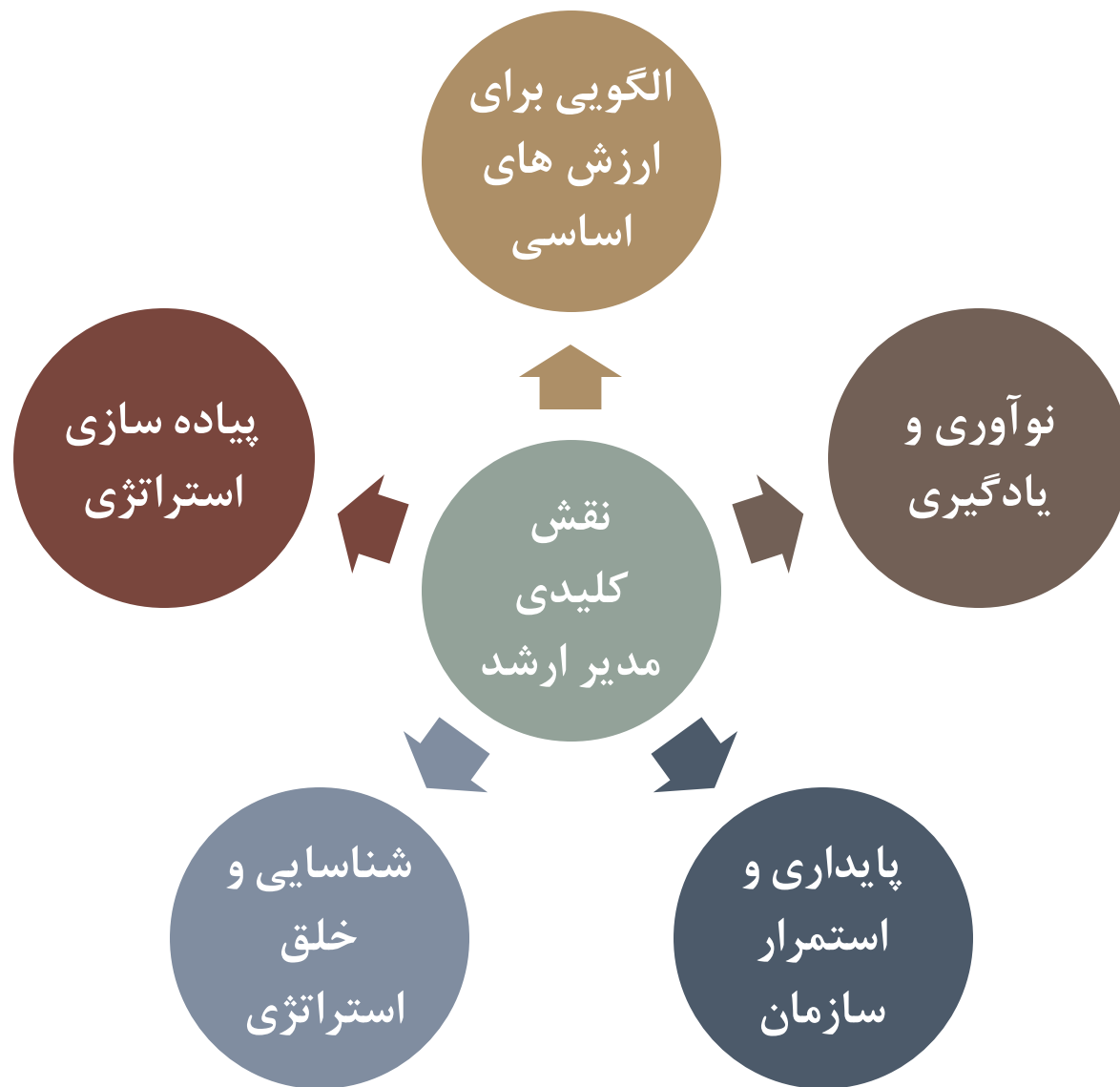
واقعی بودن رفتارها و
یکپارچگی درونی
درباره رفتارها

پیامدها

افزایش انرژی و یکپارچگی
در تعاملات با دیگران

ایجاد پیامدهای سازمانی
موثر بر رشد و پایداری
سازمان

برخی نقش های کلیدی مدیران ارشد سازمان ها



رهبری
اصیل

امید، خوش بینی،
اعتماد، تاب آوری

الگوی نقش
و هویت بخشی
به افراد و گروه ها

انتقال ویژگی
اصالت و انگیزه
های درونی با
کیفیت به دیگران

- اتکا به خلق ارزش های اساسی
- کاهش تاثیر پذیری از مسایل سیاسی غیر سازنده
- افزایش امید و انرژی های درونی در سازمان
- تقویت فضای اعتماد و هویت جمعی
- کاهش خودشیفتگی فردی و سازمانی
- تاثیر مثبت بر نوآوری و یادگیری
- ترویج و درونی سازی اخلاق در سازمان
- استفاده متعهدانه از سیستم ها
- تقویت رهبری سیستم های پیچیده
- تبادل چابک، موثر و کیفی اطلاعات و دانش

رهبری اصیل و فضای اعتماد

- نقش شفافیت رابطه ای در فضای اعتماد

- اتکا بر ارزش هایی والا به جای منافع شخصی و گروهی

- وجود یکپارچگی در درون و در روابط با دیگران

- ایجاد و تقویت تعاملات بین اعضای سازمان حول ارزش های والاى مرتبط با مأموریت سازمان به جای موضوعات فرعی و شخصی



رهبری اصیل و فرایندهای استراتژیک

- تقویت خودآگاهی و جلوگیری از خودشیفتگی سازمانی

- شناخت متوازن از داخل و بیرون سازمان

- اتکا و تعهد به ارزش های اساسی سازمان در تدوین و اجرای استراتژی ها

- پرهیز از کپی سازی استراتژی ها بدون درونی سازی ارزشمندی آنها

- ایجاد و تقویت ظرفیت های روانشناختی در پیاده سازی اثربخش استراتژی ها

- یادگیری در عین تعهد به اجرا

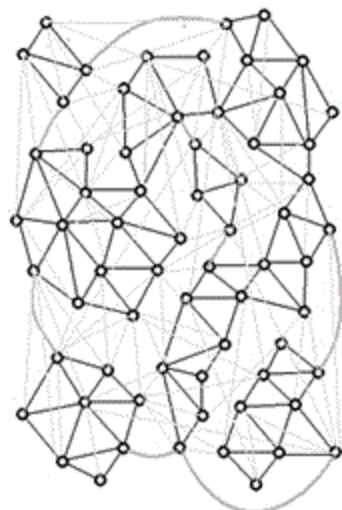


رهبری اصیل و مدیریت سیستم های پیچیده



- به وجود آمدن عاملان سازمانی با انگیزه و دارای حس اختیار بالا

- ایجاد قواعد اساسی در تعاملات بین عاملان سازمانی برای شکل گیری هماهنگی های دینامیک در سازمان



COMPLEX ADAPTIVE

- تقویت هویت گروهی

- تسهیل تبادل دانش و تجارب در بخش های محلی شبکه و در کل شبکه

جمع بندی و پیشنهادات نهایی

اهمیت اصالت برای مدیران ارشد سازمان ها به منظور **بازگشت به تحقق** **ماموریت هایی که واقعاً بر عهده داریم**، به جای درگیر شدن در موضوعات فرعی و شخصی

کاربرد **برنامه های پرورش رهبران سازمانی** در طی زمان در جهت ارتقای خودآگاهی و اصالت در رهبری سازمانی

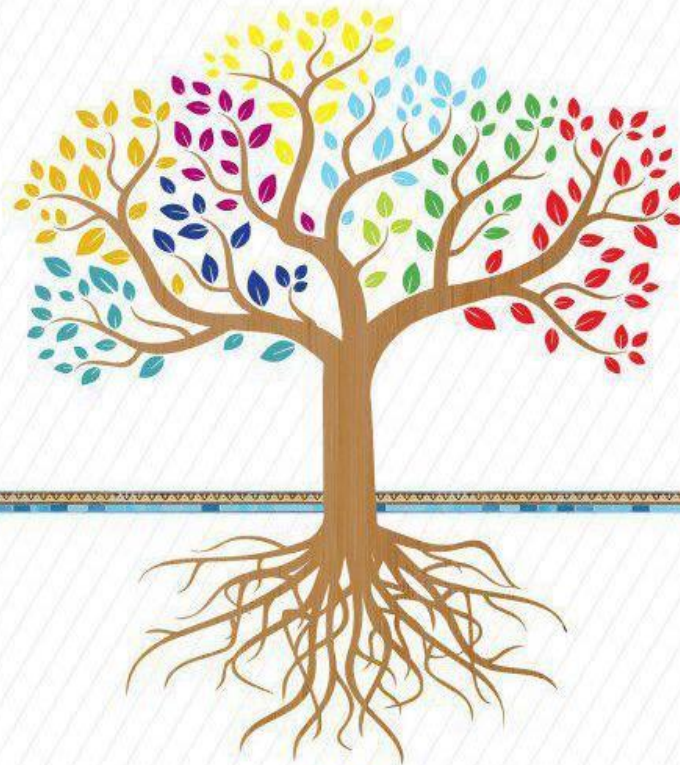
نیاز کشور به اقداماتی فراگیر برای توجه به رهبری اصیل در سازمان ها، به خصوص سازمان های حاکمیتی و شرکت های مادر، برای ایجاد تحولاتی اساسی در فضای عمومی کار و کسب

تقویت حاکمیت شرکتی؛ عاملی برای تقویت شفافیت و پاسخگویی

بازگشت به اصالت؛

ضرورتی برای کار و رهبری سازمانی در عصر کنونی

سید بابک علوی



انتشارات لوح فکر

با تشکر از توجه شما

E-mail: sbalavi@sharif.edu

Telegram: [@babakalavi](https://t.me/babakalavi)