

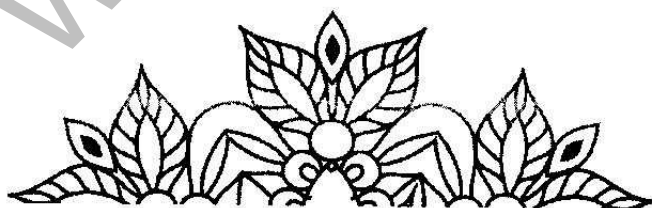
پروتکل پیاده‌سازی روانشناسی مثبت در محیط کار

تالیف:

کبری میرزعلی بمقانی

دانشجوی دکتری بازرگانی - بازاریابی

ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی



سرشناسه	سبزعلی یمقانی، کبری، ۱۳۵۹ -
عنوان و نام پدیدآور	پروتکل پیاده سازی روانشناسی مثبت در محیط کار/ مولف کبری سبزعلی یمقانی.
مشخصات نشر	تهران: انتشارات ماهواره، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	ف، ۱۶۰ص.
شابک	978-600-459-298-7
وضعیت فهرست نویسی	فپا
موضوع	روانشناسی مثبت گرا
موضوع	Positive psychology
رده بندی کنگره	BF۲۰۴/۶ س۲ ب۳۹۷
رده بندی دیویی	۵۰/۱
شماره کتابشناسی ملی	۱۱۹۷۲۵

پروتکل پیاده سازی روانشناسی مثبت در محیط کار

تألیف: کبری سبزعلی یمقانی

ناشر مجوز: تهران، ماهواره

نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۷

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۵۹-۲۹۸-۷

تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۵۰۰۰۰ تومان

دفتر مرکزی انتشارات

تهران، میدان انقلاب، جنب سینما مرکزی، کوچه مهرناز، ساختمان ۱۱۰، نیم طبقه،

۶۶۱۳۳۹۸۵، ۰۹۱۹۸۰۰۶۳۳۷

کلیه حقوق برای مولف محفوظ است.

سخن آغازی

در جهان رقابتی امروز، بی شک یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به اهداف و رسالت‌های مورد نظر، برنامه‌ها و رویکردهای نوین است. در این میان آنچه مقوله تحول را حیات می‌بخشد و بقای سازمان را نیز تضمین می‌کند، مسیر انسان و توسعه منابع انسانی است. طبیعی است در جریان فرآیند تحول، سازمان سطح و نوع توانمندیهای انسان از عوامل تعیین کننده برنامه‌های تحول در سازمان‌ها و بنگاه‌هاست و اصولاً این توانمندی‌ها تابع دو عامل اساسی یعنی خواست و توانستن است. با توجه به سطح دانش، مهارت‌ها و آگاهی‌های نیروهای انسانی توانمند و نقش تحول آفرین آن‌ها، انسان در سازمان‌های امروز ابزار تلقی نمی‌شود، بلکه سرمایه و محور آموزش و توسعه است. واقعیت اینکه اگر در سازمان‌ها از وجود انسان‌های خلاق، دانشگر، فرصت شناس و تبیین گر مسائل بی بهره باشیم، خیلی از فرصت‌ها و موقعیت‌ها را از دست خواهیم داد. زیرا سازمان‌ها در خلاء

نیستند، بلکه در محیطی پرتلاطم قرار دارند که شرایط محیطی درونی و بیرونی حیات سازمانی آنها را به شدت مورد تهدید و تأثیر قرار می‌دهد.

مزیت رقابتی عامل پیشی گرفتن سازمان از سایر سازمان‌های رقیب می‌باشد. طبق دیدگاه منبع محور، سازمانی دارای مزیت رقابتی می‌گردد که منابعی در اختیار داشته باشد که کمیاب، ارزشمند، غیرقابل جانشین و غیرقابل تقلید باشد. منابع انسانی، تخصصیات را داراست و به همین دلیل سرمایه انسانی نامیده می‌شود. مدیران سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی، سرمایه‌های انسانی سازمان‌ها است. از این رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آن‌ها و حتی وظایف فراتر از نقش‌های انسانی، یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌هاست. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و انرژی خود را صرف شناسایی محیط داخلی و خارجی سازمان و تهدیدها و فرصت‌های موجود نمایند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند. از این رو،

امروزه مهمترین منبع مزیت رقابتی در سازمان‌ها، کارکنان متعهد، برانگیخته و وظیفه شناس است. برای رسیدن به این امر مهم مدیران سازمان‌ها باید تلاش نمایند انرژی‌ها و هیجان‌های مثبت را در محیط کار افزایش دهند و برای تحقق این امر باید اقداماتی صورت پذیرید که در زیر به آن‌ها به صورت یک کارراهه در قالب جملات و کایبرگ‌های اجرایی اشاره می‌کنیم.

این پروتکل شامل مطالبی است، که برای افراد متخصصین یا آکادمیک مناسب است و به عبارتی با رویکرد مریگیت در شناسایی مثبت در محیط‌های کاری نوشته شده است و توجه‌ای ریزبینانه و حرفه‌ای به مولفه‌هایی دارد که می‌توان روانشناسی مثبت را در آن‌ها گنجاند تا بهره‌وری پرسنل را در محیط کار افزایش داد. با مطالعه این کتاب متوجه خواهید شد روانشناسی مثبت در محیط کار چگونه با سازمان‌های دولتی و خصوصی، بزرگ و کوچک ارتباط پیدا می‌کند. نتایج روانشناسی مثبت در محیط کار تولید و کارایی بیشتر، افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان، و ایجاد جو مساعد و مطلوب در سازمان است.