

پروتکل پیاده‌سازی روانشناسی مثبت

در محیط کار

تالیف:

کبری سبزه‌علی یمقانی

دانشجوی دکتری بازرگانی بازاریابی

ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی



سرشناسه	: سبزه‌علی یمقانی، کبری، ۱۳۵۹ -
عنوان و نام	: پروتکل پیاده‌سازی روانشناسی مثبت در محیط کار/تالیف کبری
پدیدآور	: سبزه‌علی یمقانی.
مشخصات نشر	: تهران: کلیدپژوه، ۱۳۹۸.
مشخصات	: ۱۵۱ص.
ظاهری	
شابک	: ۴۰۰۰۰۰ ریال 0-3-95065-978-622
وضعیت فهرست	: فیپا
نویسی	
یادداشت	: چاپ قبلی: انتشارات ماهواره، ۱۳۹۷.
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: روان‌شناسی مثبت‌گرا
موضوع	: Positive psychology
رده بندی کنگره	: BF۲۰۴/۶
رده بندی دیویی	: ۶۵۰/۱
شماره	: ۵۷۰۳۱۴۷
کتابشناسی ملی	

عنوان: پروتکل پیاده‌سازی روانشناسی مثبت در محیط کار

مولف: کبری سبزه‌علی یمقانی

ناشر: تهران، کلیدپژوه

نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۸

تیراژ: ۱۰ جلد

قیمت: ۴۰۰۰۰ تومان

دفتر مرکزی انتشارات

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

۰۹۱۹۸۰۰۶۳۳۷، ۰۶۶۱۳۳۹۸۵

کلیه حقوق برای مولف محفوظ است.

سخن آغازی

در جهان رقابتی امروز، بی شک یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمانی 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، عنصر 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 خواستن 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، این خصوصیات 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 فرانقشی منابع 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.