

۲۲۴۲۲۴۶

به نام خدا

رفتار سازمانی مثبت‌گرا

میگوئل پینا

www.ketab.ir

مترجم:

سید امیر محمد فاطمی

سرشناسه	:	کونیا، میگیل پینا ا، ۱۹۶۵-م.
عنوان و نام پدیدآور	:	Cunha, Miguel Pina e -۱۹۶۵
مشخصات نشر	:	رفتار سازمانی مثبت‌گرا / میگیل پینا؛ مترجم سیدامیر محمد فاطمی.
مشخصات ظاهری	:	گرگان: ویراست، ۱۴۰۰.
شابک	:	۴۰۰ ص.: مصور؛ ۲۹×۲۲ س.م.
وضعیت فهرست نویسی	:	978-622-7751-64-2
یادداشت	:	فیفا
یادداشت	:	عنوان اصلی: Positive organizational behaviour,c2020.
موضوع	:	چاپ قبلی: متخصصان، ۱۳۹۹.
موضوع	:	رفتار سازمانی
شناسه افزوده	:	Organizational behavior
رده بندی کنگره	:	فاطمی، سیدامیر محمد، ۱۳۶۸-
رده بندی دیویی	:	۷/۵۸HD
شماره کتابشناسی ملی	:	۳/۶۵۸
اطلاعات رکورد کتابشناسی	:	۸۵۱۲۸۳۹
	:	فیفا

رفتار سازمانی مثبت‌گرا

نویسنده	:	میگیل پینا
مترجم	:	سید امیر محمد فاطمی
ناشر	:	ویراست
طراح جلد	:	سید امیر محمد فاطمی
قطع	:	رحلی
مشخصات ظاهری	:	۴۰۰ صفحه
چاپ و صحافی	:	بهمن
نوبت چاپ	:	اول، ۱۴۰۰
شابک	:	۹۷۸-۶۲۲-۷۷۵۱-۶۴-۲
شمارگان	:	۱۰۰ جلد
قیمت	:	۱۲۰۰۰۰۰ تومان

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای مترجم محفوظ است.
و هرگونه سو. استفاده و کپی برداری پیگرد قانونی دارد.

ویراست

www.virastpub.com virastpub@gmail.com

۰۹۱۹۹۵۴۱۳۸۰ ۰۱۷-۳۲۳۵۷۵۵۵



virastpub

۳۲۳۵۸۵۵۵

پیشگفتار

این کتاب بدون اغراق پیشتاز در بین کتابهای منتشر شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت گرا است که در سالیان گذشته منتشر شده اند. به طور مثال :

Positive Organizational Scholarship: Kim's Cameron 2003

Positive Organizational Behavior: Carry L. Cooper 2007

The Positive Organizational: Robert E. Quinn 2003

در ادامه، کتاب موردنظر با ارائه فصل های متنوع و با استفاده از مثال های مستند در تلاش برای رساندن مفهوم مثبت نگری به شیوه ی نوین است که ذهن مخاطب را صفحه به صفحه به چالش می کشد. نه تنها مفهوم مثبت نگری را در سازمان، رهبری، مدیریت را به شیوه ای چالش برانگیز بیان می کند بلکه دید مخاطب را نسبت به رویکردها، ارتباطات و بازخوردهای ناشی از رفتار متداول انسانی را در جوامع مختلف، وسیع می کند.

این کتاب تخصصی و جامع رفتار سازمانی مثبت گرا برای اولین بار در کشور عزیزمان ایران به چاپ رسیده است.

سید امیر محمد فاطمی

www.ketab.ir

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
۱- سازمان‌های مثبت‌گرا	۱۳
مبانی	۱۳
خلاصه و اهداف	۱۳
سازماندهی «پایدار»	۱۳
مطالعات سازمانی مثبت‌گرا: اصول	۱۴
منظور از مثبت‌گرایی چیست؟	۱۵
دوگانگی مثبت‌گرایی - منفی‌گرایی	۱۶
رفتار سازمانی مثبت‌گرا: آثار تاریخی کلیدی	۱۷
ارسطو، فلسفه لذت‌گرایی و خوش‌روانی	۱۸
مری پارکر فالت، پیامبر مدیریت	۲۰
نظریه Y مک‌گریگور	۲۱
مارتین سلینگمن و روانشناسی مثبت‌گرا	۲۲
پژوهش سازمانی مثبت‌گرا و رفتار سازمانی مثبت‌گرا	۲۳
فرضیات مرتبط با القاب و عناوین	۲۷
فرضیات مرتبط با سازمان	۲۸
فرضیات مرتبط با رهبری	۳۰
بخش ۱-۶- مثبت در منفی و منفی در مثبت	۳۱
فرضیات مرتبط با استعداد	۳۱
رفتار سازمانی مثبت‌گرا رویکردی مثبت است؛ ولی آیا واقع‌گرا نیز هست؟	۳۳
نکات پایانی	۳۴
بخش دوم: مثبت‌گرایی و خویشتن	۳۷
۲- بهره‌گیری از نقاط قوت فرد	۳۸
خلاصه و اهداف	۳۸
توانمندی‌های منشعادت‌های فضیلت‌گرا و مثبت‌گرا	۴۱
فضیلت در میانه‌روی	۴۳
نمره توانمندی‌های منش	۴۶
توانمندی‌های منش چگونه شکل گرفته و نمود می‌یابند؟	۴۸
خودارزشیابی‌های مرکزی	۵۰
عزم	۵۵
پشتکار در اهداف بلندمدت	۵۵
آیا عزم برای موفقیت کافی است؟	۵۸
بعد منفی عزم به لحاظ فروتنی	۵۹
پیشایندهای عزم	۶۰
نکات پایانی	۶۳
واژه‌نامه	۶۴

۶۶	۳- سرمایه روانی
۶۶	اثر HERO
۶۶	خلاصه و اهداف
۶۶	اطمینان درونی
۶۹	پیامدهای سرمایه روانشناختی
۷۲	پرورش سرمایه روانشناختی
۷۸	آیا افرادی که به لحاظ روانشناختی قوی هستند، می‌توانند تیم‌های از جنس خودشان بسازند؟
۷۹	نکات پایانی
۸۱	واژه‌نامه
۸۳	۴- هیجان و شادکامی در کار
۸۳	توجه به هیجانات روانشناختی در سازمان‌ها
۸۷	عاطفه، خلق و هیجانات
۸۸	طبقه‌بندی هیجانات: مدل سیرکمپلکس
۸۹	نظریه ساخت و گسترش
۸۹	هیجانات به مثابه منابع تکامل
۹۱	آزمون نظریه ساخت و گسترش
۹۲	سلامت ذهنی
۹۳	سلامت روانی
۹۳	پیامدهای شادکامی در کار
۹۴	اشتیاق شغلی
۹۴	روابط مثبت گرایانه در محیط کار
۹۵	فرآیند شناخت و خلاقیت
۹۵	عملکرد کاری
۹۷	درگیری با پیچیدگی: ارزش هیجانات منفی
۹۹	پیشایندهای شادکامی کارکنان
۹۹	شادکامی از کجا نشأت می‌گیرد؟
۱۰۰	پیشایندهای شادی کارکنان
۱۰۲	رهبری و عواطف
۱۰۴	هیجانات در سطح اجتماعی
۱۰۴	لحن عاطفی گروه
۱۰۵	لحن عاطفی و عملکرد گروه
۱۰۶	هوش هیجانی
۱۰۸	ابعاد هوش هیجانی
۱۱۰	نکات پایانی
۱۱۱	واژه‌نامه
۱۱۴	۵- طراحی کار برای معنا، یادگیری و سلامت
۱۱۴	خلاصه و اهداف
۱۱۴	کار: معنا یا شکنجه؟

۱۱۵	ماهیت متغیر کار و کارگر
۱۱۷	از ثبات سخت تا مدرنیته سیال
۱۱۸	سیالیت
۱۲۰	قطبی شدن کیفیت شغل
۱۲۰	اقتصاد خدمات
۱۲۰	بازی گونه سازی
۱۲۲	تحول کارگران
۱۲۲	(بی وقفه) در جستجوی کار مناسب
۱۲۵	کار من چیست؟ حرفه یا رسالت؟
۱۲۶	جهت گیری کار
۱۲۸	سلامت هدونیک (لذت گرایانه) و یودایمونیک (تعالی گرایانه)
۱۳۰	مدیریت از طریق طراحی شغل: رویکرد بالا به پایین یا رویکرد پایین به بالا
۱۳۱	یک بهترین روش
۱۳۴	مدل ویژگی های شغل
۱۳۶	قراردادهای روانی ویژه (I-Deals): طراحی شغل ویژه
۱۳۷	بازآفرینی شغل: طراحی مشاغل انگیزاننده از پایین به بالا
۱۳۹	پیشایندها و پیامدهای بازآفرینی شغل
۱۴۱	ترغیب یادگیری از طریق طراحی شغل
۱۴۱	اهداف و یادگیری
۱۴۲	انواع اهداف
۱۴۲	به کارگیری اهداف یادگیری
۱۴۴	طراحی کار با هدف حفظ سلامتی و بهزیستی
۱۴۷	ایجاد موازنه در طراحی شغل
۱۴۸	نکات پایانی
۱۵۱	۶- تعاملات سازنده در سازمان
۱۵۱	خلاصه و اهداف
۱۵۱	سازمان به مثابه محصول ارتباطی
۱۵۳	سازمان به مثابه پدیده ای ارتباطی
۱۵۶	توصیف ارتباطات باکیفیت
۱۶۰	ایجاد پیوندهای باکیفیت
۱۶۱	مشارکت محترمانه
۱۶۳	توانمندسازی
۱۶۵	چرا تعاملات مهم است؟
۱۶۸	چرا شایستگی ارتباطی مهم است؟
۱۶۹	نشان دادن رابطه
۱۷۱	برقراری ارتباط از طریق تعامل
۱۷۱	هماهنگی تعاملی
۱۷۱	مکالمات خوب