

۲۲۱۰۱۷۸

رهبری مثبت

کاربرد روان‌شناسی مثبت برای فرهنگ محیط کار بهتر

مرته درونن

دینا ستاران سری

ساتیندر دیماں سال مارکز

دانشکده بازرگانی؛ دانشگاه وودبری و بربنک، کالیفرنیا، ایالات متحده آمریکا

ترجمه: دکتر رضا نجفی

پژوهشگر و تحلیلگر اقتصادی در شرکت صرافی سامان

سرشناسه	درونن، مرته. Drønnen, Merethe
عنوان و پدیدآور	رهبری مثبت: کاربرد روان‌شناسی مثبت برای فرهنگ محیط کار بهتر / نویسنده: مرته درونن / ترجمه: رضا نجفی
مشخصات نشر	تهران: نشر نور علم، ۱۴۰۲.
مشخصات ظاهری	۱۷۲ ص
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۱۶۹-۵۴۱-۴
یادداشت عنوان اصلی	Positive Leadership, Using Positive Psychology for a Better Workplace Culture
شناسه افزوده	نجفی، رضا، ۱۳۵۶. مترجم.
موضوع	رهبری مثبت -- Positive Leadership روان‌شناسی مثبت‌گرا -- Positive psychology انگیزش در کار -- Employee motivation
رده بندی کنگره	HD ۵۷/۷
رده بندی دیویی	۶۵۸/۴

نشر نور علم: تهران- انقلاب- خ ۱۲ فروردین- پلاک ۲۹۰- تلفن: ۶۶۴۰۵۸۸۰ و ۶۶۹۵۷۰۲۱
فروشگاه: خ ۱۲ فروردین- پلاک ۲۹۰- کتاب چرتکه و نور علم -- ۰۹۱۲۲۰۷۹۸۴۹ - ۶۶۱۷۴۹۱۰
بخش: قلم سینا - انقلاب - ۱۲ فروردین- ساختمان ۲۸۶ تلفن ۶۶۹۵۷۰۲۱ و ۶۶۹۵۷۱۲۰

رهبری مثبت: کاربرد روان‌شناسی مثبت برای فرهنگ محیط کار بهتر
نویسنده: مرته درونن
ترجمه: دکتر رضا نجفی
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۱۶۹-۵۴۱-۴
ناشر: نور علم
نوبت چاپ: اول ۱۴۰۲
قیمت: ۱۲۵۰۰۰ تومان

در صورت عدم دسترسی به کتاب‌ها، از طریق تماس با شماره
۰۹۱۲۳۳۳۴۲۲۹ کتاب‌ها به تمام نقاط ایران ارسال می‌شود.

این کتاب برای شما نوشته شده است که به هر طریقی، مسؤول هدایت افراد هستید. شما می‌خواهید دانش بیشتری در مورد نحوه اعمال رهبری خود داشته باشید؛ به‌گونه‌ای که باعث شود کارمندان در محل کار، مشارکت بیشتری داشته باشند و در عین حال، به دنبال تکنیک‌هایی برای افزایش خروجی‌های شرکت خود هستید. اینها دو روی یک سکه‌اند.

اگر مدیران، مکانیسم‌های انسانی را در مورد اینکه چه چیزی باعث ایجاد انگیزه می‌شود و اینکه کدام معیارهای روان‌شناختی، عملکرد افراد را بهینه می‌کند، درک کنند، می‌توانند موقعیت‌های برد-برد را در محیط کار، هم برای کارکنان و هم، برای مدیریت ایجاد کنند.

در سراسر کتاب، خوانندگان خواهند دید که همه چیز در مورد امور ساده است و با برداشتن گام‌های کوچک، می‌توان الگوهای مخرب را در یک محیط کار معکوس کرد.

این کتاب، ریشه در علم روان‌شناسی مثبت‌گرا و همچنین علوم انگیزشی، رفتاری و سازمانی دارد و به خواننده، بخشی از آخرین نتایج تحقیقات مربوط به آن حوزه‌ها می‌دهد.

در حدود ۲۰ سالی که من یک مدیر منابع انسانی، مشاور آموزشی-روان‌شناسی و دانشیار بوده‌ام، تجربه کرده‌ام که رهبری هر چه اول در مورد چیزهای ساده است و باید مکانیسم‌های رفتاری انسانی را برای رهبری افراد درک کرد.

رهبری شرکت‌های معتبر بزرگی مانند مایکروسافت، دیزنی و گوگل، همگی این موضوع را درک کرده‌اند و تکنیک‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا را در سازمان‌های خود اجرا کرده‌اند.

رهبران موفق، می‌دانند که سازمان‌ها تنها از طریق کارکنان خود، می‌توانند به بهبود عملکرد دست یابند. در این کتاب، خواننده پیشنهادهایی برای تکنیک‌های ساده در مورد چگونگی انجام این کار دریافت می‌کند.

با بهترین آرزوها برای اجرای آنها در سازمان شما!

مرته درونن

ترومسو، نروژ

فصل ۱: معرفی

این کتاب چگونه ساختار یافته است ----- ۱۷

روان‌شناسی مثبت - مفاهیم ----- ۱۹

فصل ۲: روان‌شناسی مثبت چیست و چرا باید از آن در محیط کار استفاده کنیم؟

روان‌شناسی سنتی در مقابل روان‌شناسی مثبت ----- ۲۵

گوگل، دیزنی و مایکروسافت، چه مشترکاتی دارند؟ ----- ۲۶

کاربرد روان‌شناسی مثبت‌اندیشی در تیم، رهبری، محیط کار و توسعه سازمانی ----- ۲۷

روان‌شناسی مثبت‌گرا در پرتو نظریه سازمانی موجود ----- ۲۸

حمایت درک شده، تعلق و تلاش کاری ----- ۲۹

احساسات مثبت ----- ۳۰

استفاده از روان‌شناسی مثبت‌گرا در تیم‌ها ----- ۳۱

کاربرد روان‌شناسی مثبت‌گرا در توسعه محیط ----- ۳۲

کاربرد روان‌شناسی مثبت‌گرا در رهبری ----- ۳۴

کاربرد روان‌شناسی مثبت‌گرا در توسعه سازمانی ----- ۳۵

فصل ۳: نتایج تحقیقات کاربرد روان‌شناسی مثبت‌گرا در سازمان‌ها

هزینه کارکنان غیرفعال ----- ۳۷

کاهش گردش مالی ----- ۳۹

افزایش مشارکت کاری و رفاه ----- ۴۱

افزایش بهره‌وری و نتایج نهایی ----- ۴۴

کاهش غیبت بیماری ----- ۴۶

اثرات سلامتی بر کارکنان ----- ۴۷

فصل ۴: نقش رهبر

کارکنان مهم‌ترین منابع رهبر هستند ----- ۵۷

فرصت‌های رهبران برای تأثیرگذاری بر محل کار ----- ۵۸

فصل ۵: رهبری مثبت

عناصر رهبری مثبت - MEGA IMPACT ----- ۶۱

فصل ۶: عوامل رهبری

ذهنیت رهبر ----- ۶۴

- چه عواملی ما را تحت تأثیر قرار داده است تا به اینجا و این شخصیت برسیم و اینکه چگونه فکر می‌کنیم؟ ----- ۶۵
- افکار، نگرش‌ها و ادراکات می‌توانند تغییر کنند ----- ۶۷
- واکنش یک رهبر/بررسی واقعیت ----- ۶۸
- چگونه فکر می‌کنید، بر کارنامه رفتاری شما به‌عنوان یک رهبر تأثیر می‌گذارد: با ذهنیت رشد یا ثابت ----- ۶۸
- تأثیر رهبران بر احساسات مثبت در محیط کار ----- ۷۰
- واکنش یک رهبر/بررسی واقعیت ----- ۷۲
- روان‌شناسی مثبت - مداخلات و تکنیک‌ها ----- ۷۲
- خودتان را امتحان کنید: آیا شما یک رهبر مثبت هستید؟ ----- ۷۳
- سؤالاتی که باید در مورد موقعیت خود به‌عنوان یک رهبر در محل کار، به آنها فکر کنید ----- ۷۳
- احساسات مثبت ۱ ----- ۷۳
- احساسات مثبت ۲ ----- ۷۴
- بهترین خود ممکن ----- ۷۴
- بهترین خودتان باشید ----- ۷۴
- قدردانی نشان دهید ----- ۷۵
- تفکر سپاسگزار ----- ۷۶
- ساختن یک ذهنیت رشد - چشم‌انداز ۱ ----- ۷۷
- ساختن یک ذهنیت رشد - چشم‌انداز ۲ ----- ۷۷
- ایجاد تاب آوری ----- ۷۸
- اصیل ----- ۷۹
- رهبری اصیل، خلاقیت در کارکنان را افزایش می‌دهد ----- ۷۹
- رهبران اصیل، سطوح بالاتری از عملکرد را برمی‌انگیزند ----- ۸۰
- روان‌شناسی مثبت - مداخلات و تکنیک‌ها ----- ۸۰
- اصالت خود را به‌عنوان یک رهبر آموزش دهید ----- ۸۰
- شخصیت خوب دیگران را بشناسید ----- ۸۱
- ایمیل با قدردانی ----- ۸۱
- در ابتدای جلسات ----- ۸۲
- جلسه هفتگی تیم ----- ۸۲
- بررسی صحت - تمرین تیمی ----- ۸۲

واکنش رهبر/ بررسی واقعیت ----- ۸۳

فصل ۷: عوامل در وظایف رهبری

- ۸۶ مدیریت هدف: وظیفه یک رهبر این است که کارکنان خود را به سمت اهداف هدایت کند--
- ۸۸ روان‌شناسی مثبت - مداخلات و تکنیک‌ها -----
- ۸۸ نقشه برداری و ترسیم واقعیت‌ها به کمک تحلیل سازمانی و فرهنگی -----
- ۸۹ تحلیل سازمانی -----
- ۹۰ تجزیه و تحلیل SWOT-----
- ۹۲ تجزیه و تحلیل SOAR -----
- ۹۵ پیوند دادن اهداف و چشم‌اندازهای شرکت با معنی داری برای کارکنان -----
- ۹۶ الهام بخشی و ایجاد انگیزه -----
- ۹۷ رهبران به‌عنوان حاملان فرهنگ و سازندگان نگرش -----
- ۹۸ چگونه انگیزه ایجاد کنیم -----
- ۱۰۰ احساسات انگیزه‌های قدرتمندی هستند -----
- ۱۰۲ انگیزه کارکنان خود را ترسیم کنید -----
- ۱۰۲ ایجاد گروه‌های کانونی -----
- ۱۰۳ بهترین نسخه‌های ممکن آینده کارمندان از خود -----
- ۱۰۳ رقابت شناخت بین کارکنان -----
- ۱۰۴ کانال‌های ارتباطی را باز کنید -----
- ۱۰۴ اجازه دهید کارکنان شما از نقاط قوت خود در کار خود استفاده کنند -----
- ۱۰۵ تأثیر رهبران بر ارتباطات در محیط کار -----
- ۱۰۵ کلمات ما واقعیت‌ها را می‌سازند -----
- ۱۰۶ ارتباط مثبت با عملکرد بالاتر مرتبط است -----
- ۱۰۸ پاسخ سازنده-فعال (ACR) -----
- ۱۱۱ روان‌شناسی مثبت - مداخلات و تکنیک‌ها -----
- ۱۱۲ سه روز صحبت مثبت در مورد همکاران -----
- ۱۱۲ قدرت در گفتن «تاکنون» -----
- ۱۱۳ ثبت وقفه‌ها -----
- ۱۱۳ پاسخگویی فعال-سازنده -----
- ۱۱۳ با تجربه معناداری کار، کارگران سخت‌تر کار می‌کنند -----
- ۱۱۷ شناخت به‌عنوان یک ابزار مدیریتی -----

- حمایت جمعی برای یک هدف خوب ----- ۱۲۰
- به دنبال بخش‌های معنادار مشاغل موجود باشید - کارآفرینی ----- ۱۲۲
- روان‌شناسی مثبت - مداخلات و تکنیک‌ها ----- ۱۲۵
- ایجاد معنا از طریق حمایت جمعی از دیگران ----- ۱۲۵
- بازآفرینی شغلی ----- ۱۲۵
- در پروژه‌های مختلفی که روی آنها کار می‌کنید، معنا بیابید ----- ۱۲۵
- نقاط قوت و ارزش‌های کارکنان خود را در پروژه‌ها پیدا کنید ----- ۱۲۶
- فرهنگ قدردانی ----- ۱۲۶
- یادداشتهای سپاس ----- ۱۲۷
- گفتگو با کارمندان در مورد نقاط قوت و جاه طلبی‌های آنها ----- ۱۲۷
- جلسات تیمی که در آن در مورد هدف بحث می‌کنید ----- ۱۲۸
- تسهیل رویدادهای معنادارتر در زندگی کاری روزمره ----- ۱۲۸
- ترسیم شش رویداد الهام بخش و معنادار ----- ۱۲۸
- ارزش‌های شخصی را با کارهای روزمره مقایسه کنید ----- ۱۲۹
- چگونه بهترین تیم‌های خوب را بسازیم ----- ۱۲۹
- نسل ۷ - نسل هزاره نسبت به نسل‌های قبلی، خواسته‌های دیگری از کار خود دارد ----- ۱۳۰
- احساسات و دستاوردهای مثبت در تیم ----- ۱۳۱
- رشد - ذهنیت و دیدگاه رشد در تیم ----- ۱۳۲
- چگونه یک فرهنگ رشد ایجاد کنیم ----- ۱۳۳
- ترکیب تیم‌ها بر اساس قدرت ----- ۱۳۴
- فرایندهای بررسی قدردانی در تیم ----- ۱۳۴
- روان‌شناسی مثبت - مداخلات و تکنیک‌ها ----- ۱۳۵
- ترکیب تیم‌ها بر اساس نقاط قوت ----- ۱۳۵
- سمینارهای مبتنی بر قدرت ----- ۱۳۵
- بازخورد و تشویق ----- ۱۳۶
- ایجاد فرهنگ رشد در شرکت ----- ۱۳۶
- ایجاد خوشبینی جمعی ----- ۱۳۶
- چهارچوب بندی مجدد ----- ۱۳۶
- تأمل در موفقیت‌ها و شکست‌ها ----- ۱۳۸
- تمرین‌های سپاسگزاری ----- ۱۳۸

- ۱۳۸ ----- بررسی قدردانی
- ۱۳۸ ----- تمرینات تیم سازی

فصل ۸: نتایج در کارمندان

- ۱۴۰ ----- مشارکت در محل کار ارزش طلایی دارد
- ۱۴۲ ----- رهبران می‌توانند به کارکنان کمک کنند تا وارد منطقه جریان شوند
- ۱۴۴ ----- روان‌شناسی مثبت - مداخلات و تکنیک‌ها
- ۱۴۴ ----- بازتاب رهبر و کارکنان
- ۱۴۴ ----- افزایش جریان در محیط کار
- ۱۴۵ ----- جریان را در کار خود پیدا کنید
- ۱۴۵ ----- نگرش‌ها
- ۱۴۷ ----- چگونه کارکنان سطح عملکرد خود را افزایش می‌دهند
- ۱۵۰ ----- روان‌شناسی مثبت - مداخلات و تکنیک‌ها

فصل ۹: رهبری مبتنی بر قدرت

- ۱۵۳ ----- ارتباط بین استفاده از نقاط قوت و مشارکت، رفاه و بهره‌وری در محل کار
- ۱۵۵ ----- برخی از حقایق مبتنی بر تحقیق در مورد نقاط قوت
- ۱۵۶ ----- استفاده از نقاط قوت در زندگی کاری روزمره
- ۱۵۷ ----- روان‌شناسی مثبت - مداخلات و تکنیک‌ها
- ۱۵۷ ----- نقشه برداری و ترسیم نقاط قوت کارکنان
- ۱۵۷ ----- بیابید تا نقاط قوت یکدیگر را بیاموزید
- ۱۵۷ ----- ورزش گروهی در محل کار
- ۱۵۸ ----- تعیین نقاط قوت
- ۱۵۸ ----- از نقاط قوت خود به روشی جدید استفاده کنید
- ۱۵۸ ----- هر روز از یک قدرت استفاده کنید
- ۱۵۸ ----- تمرینات گروهی در محل کار
- ۱۵۹ ----- مدیریت موقعیت‌های استرسزا
- ۱۵۹ ----- قدردانی از نقاط قوت
- ۱۵۹ ----- طبقه بندی نقاط قوت ارزش در عمل (VIA)

فصل ۱۰: توسعه سازمانی با بررسی قدردانی

- ۱۶۳ ----- مرحله ۱: مرحله کشف
- ۱۶۴ ----- مرحله ۲: مرحله رؤیا

- مرحله ۳: مرحله طراحی ----- ۱۶۴
- مرحله ۴: مرحله تأسیس ----- ۱۶۴
- روان‌شناسی مثبت - مداخلات و تکنیک‌ها ----- ۱۶۵
- تأمل در موقعیت‌های مثبت ----- ۱۶۵
- همکاری بهینه ----- ۱۶۶
- الهام گرفتن و مشارکت کاری ----- ۱۶۶
- وظایف بررسی قدردانی در فرایند توسعه سازمانی ----- ۱۶۶
- وظایفی که می‌توان در یک برنامه توسعه سازمانی انجام داد ----- ۱۶۷

منابع و مآخذ

www.ketab.ir