

سرمایه روان شناختی و سازمان یل‌گیرنده

www.ketab.ir

نویسنده:

افشین عمرانی راد

فریبا نوری

سلمان چراغی

سرشناسه	عمرانی راد، افشین، ۱۳۵۱-
عنوان و نام پدیدآور	سرمایه روان‌شناختی و سازمان یادگیرنده/ نویسندگان افشین عمرانی راد، فریبا نوری، سلمان چراغی.
مشخصات نشر	گرگان: انتشارات نوروزی، ۱۴۰۲.
مشخصات ظاهری	۱۷۴ ص.: محور، جدول، نمودار.
شابک	۹۷۸-۶۲۲-۰۲-۲۹۰۳-۲
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	کتابنامه.
موضوع	رفتار سازمانی Organizational behavior یادگیری سازمانی Organizational learning خودکارایی Self-efficacy
شناسه افزوده	نوری، فریبا، ۱۳۵۵-
شناسه افزوده	چراغی، سلمان، ۱۳۵۹-
رده بندی کنگره	۷/۵۸HD
رده بندی دیویی	۳/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	۹۲۵۶۶۳۴
اطلاعات رکورد کتابشناسی	فیا

سرمایه روان‌شناختی و سازمان یادگیرنده

نویسنده: افشین عمرانی راد/ فریبا نوری/ سلمان چراغی

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۲

مشخصات ظاهری: ۱۷۴ ص

قطع: وزیری

شمارگان: ۳۰۰

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۰۲-۲۹۰۳-۲

قیمت: ۹۰۰۰۰ تومان

چاپ و نشر: نوروزی-۰۱۷۳۲۲۴۲۲۵۸

حق چاپ برای نویسنده محفوظ می باشد.



گلوستان، گرگان، خیابان شهید بهشتی، پاساژ رضا، کدپستی ۴۹۱۶۶۵۷۳۷۶
 entesharatnorouzi
 ۰۱۷-۳۲۲۴۲۲۵۸-۰۹۱۱۳۷۱۹۱۱۵
 www.entesharate-noruzi.com
 entesharate.noruzi@Gmail.com

فهرست

مقدمه

۹

فصل اول: بیان موضوع سرمایه روان‌شناختی و ابعاد سازمان یادگیرنده

۱۱

ضرورت مسئله سرمایه روان‌شناختی با ابعاد سازمان یادگیرنده

۱۵

الزامات عقلانی و مدیریتی

۱۵

توسعه دانش موجود

۱۵

فصل دوم: سرمایه روان‌شناختی

۱۷

روانشناسی مثبت‌گرا

۱۸

رفتار سازمانی مثبت‌گرا

۱۸

سرمایه روان‌شناختی

۱۹

خودکارآمدی

۲۳

مفهوم خودکارآمدی

۲۴

پنج ویژگی کلیدی خودکارآمدی

۲۷

انواع خودکارآمدی

۲۸

ابعاد خودکارآمدی ادراک‌شده

۲۹

خودکارآمدی و عملکرد

۳۰

منابع رشد و توسعه خودکارآمدی

۳۲

عملکرد گذشته (تجارب موفق)

۳۲

تجارب جانشینی (الگو‌گیری)

۳۴

ترغیب کلامی

۳۴

۳۶	حالات عاطفی
۳۶	امیدواری
۴۰	ارتباط امید و عملکرد
۴۱	توسعه امیدواری
۴۶	خوش‌بینی
۴۶	رویکردهای مختلف در مورد خوش‌بینی
۴۷	الف) رویکرد تبیینی یا اسنادی
۴۸	ب) رویکرد سرشتی یا گرایشی
۵۰	اثرات و ویژگی‌های خوش‌بینی
۵۲	رهبری خوش‌بینانه
۵۳	توسعه خوش‌بینی در محیط کار
۵۴	انعطاف‌پذیری
۵۷	مفهوم انعطاف‌پذیری در سرمایه روان‌شناختی
۵۸	دارایی‌های انعطاف‌پذیری
۵۹	عوامل ریسک‌زا در انعطاف‌پذیری
۶۰	فرآیندهای انطباقی
۶۰	نظام ارزشی
۶۱	توسعه انعطاف‌پذیری در محیط کار
۶۵	فصل سوم: سازمان‌یادگیرنده
۶۹	یادگیری سازمانی
۷۳	انواع یادگیری سازمانی
۷۴	یادگیری تک حلقه‌ای

امروزه جهان سریع‌تر از قبل در حال تغییر است و مدیران مسئول موقعیت سازمان خود در انطباق با نیازهای جدید هستند. چالش‌های ایجادشده توسط محیط پویای امروز بسیاری از سازمان‌ها را نیازمند انعطاف‌پذیری و سازگاری بیشتر نموده است. (دفت^۱، ۲۰۱۰). لزوم دستیابی به قابلیت‌های انعطاف‌پذیری و تغییر در سازمان‌ها، نیاز به یادگیری و آموزش را به‌عنوان راهی مطمئن در جهت افزایش توانایی موردنیاز برای بهبود عملکرد و حل مشکلات سازمانی نموده است به عبارتی تنها سازمانی می‌تواند ادعای برتری کند که قادر باشد از قابلیت‌ها، تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در تمامی سطوح سازمان به نحو احسن بهره‌برداری نماید. (سنگه، ۱۳۸۰) این نوع نگرش موجب خلق نظریه سازمان‌های یادگیرنده^۲ به‌عنوان عاملی در ایجاد مزیت رقابتی^۳ برای سازمان‌ها و تداوم و بقای آن‌ها گردیده است.

لزوم دستیابی به توانایی یادگیری در تمام سطوح سازمان امری است مداوم که در طول زمان رخ می‌دهد و مستلزم آمادگی و مشارکت کارکنان سازمان و همچنین استفاده از تمامی ظرفیت‌های آنان می‌باشد. دارایی‌های روحی و روانی ضمنی کارکنان یکی از حیاتی‌ترین ظرفیت‌هایی است که بر عملکرد سازمان تأثیر بسزایی دارد. امروزه واژه‌ی سرمایه روان‌شناختی^۴ به‌عنوان یک ظرفیت روانی قابل توسعه و یک حالت مثبت روان‌شناختی از رشد و تحول فردی در نظر گرفته می‌شود که می‌تواند مزیت رقابتی پایدار را برای سازمان‌ها ایجاد نماید. (لوتانز^۵، ۲۰۱۰). بدیهی است که به حداکثر رساندن عملکرد از طریق یادگیری، در محیط فوق‌العاده رقابتی امروز شرطی لازم و ضروری است. کارکنانی که سرمایه روان‌شناختی بالایی دارند، می‌توانند به‌صورت انطباق پذیر به ظرفیت‌های مختلفی اقدام کنند که به‌طور پویا نیازهای شغلی آن‌ها را برآورده کند، سطح بالای سرمایه روان‌شناختی به آن‌ها کمک می‌کند سطح بالایی از شایستگی و بهروزی را تجربه نمایند (لوتانز، آوولی^۶ و یوسف^۷، ۱۳۹۲).

۱- Daff

۲- Learning Organizations

۳- Competitive Advantage

۴- Psychological Capital (psycap)

۵- Luthans

۶- Avolio

۷- Youssef