

به حداکثر رساندن
سرمایه روان شناختی تان
برای موفقیت

-۲-

شاهدکام در محیط کار

جسیکا پرایس جونز

ترجمه:

سید پیمان رحیمی نژاد

با همکاری:

فایزه پرداختی

نیایش صفریندی



ART

به حداکثر رساندن
سرمایه روان شناختی تان
برای موفقیت

-۲-

شاهدکام در محیط کار

جسیکا پرایس جونز

ترجمه:

سید پیمان رحیمی نژاد

باهمکاری:

فایزه پرداختی

نیایش صفریزدی

سرشناسه: پرایس-جونز، جسیکا

Pryce-Jones, Jessica

عنوان و نام پدیدآور: شادکامی در محیط کار [کتاب]: به حداکثر رساندن سرمایه روانشناختی تان برای موفقیت/نویسنده جسیکا

پرایس - جونز؛ ترجمه سید پیمان رحیمی نژاد با همکاری فایزه پرداختی.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات روانشناسی و هنر، ۱۳۹۶.

مشخصات ظاهری: ۳۸۰ ص؛ ۱۴/۵×۲۱/۵ س.م.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۰۶۳-۷۰-۵

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: عنوان اصلی: Happiness at work : maximizing your psychological capital for success

یادداشت: کتابنامه.

عنوان دیگر: به حداکثر رساندن سرمایه روانشناختی تان برای موفقیت.

موضوع: رضایت از کار

موضوع: Job satisfaction

موضوع: کارکنان -- نگرش‌ها

موضوع: Employees-- Attitudes

موضوع: موفقیت در کسب و کار

موضوع: Success in business

شناسه افزوده: رحیمی نژاد، پیمان، ۱۳۶۴-، مترجم

شناسه افزوده: فایزه، پرداختی، مترجم، ۱۳۵۲-، مترجم

رده بندی کنگره: ۱۳۹۶ ش ۲ پ/۴ ۹/۵ HF۵۵۴

رده بندی دیویی: ۱۵۸/۷

شماره کتابشناسی ملی: ۴۶۵۶۳۹۱

رافتار

ا شادکامی در محیط کار؛ به حداکثر رساندن سرمایه روانشناختی تان برای موفقیت

ا نویسنده: جسیکا پرایس جونز

ا مترجم: سید پیمان رحیمی نژاد با همکاری فایزه پرداختی، نیایش صفریزدی

ا ویراستار: فاطمه سلیمی علویجه

ا ناشر: روان‌شناسی و هنر

ا طراح جلد: احسان رضوانی

ا لیتوگرافی، چاپ و صحافی: مجتمع چاپ طرح و نقش

ا انوبت چاپ: دوم - ۱۴۰۴ | تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه | قیمت: ۴۰۰,۰۰۰ تومان

ا شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۰۶۳-۷۰-۵

ISBN: 978-600-7063-70-5

ا تلفن: ۰۹۱۲-۷۳۸۱۶۲۲ | raftarinstitute.com

ا تمامی حقوق برای ناشر محفوظ است

این کتاب تقدیم می شود به،

پیشکسوتان و اساتید ارزشمند، توانا و فعال روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ایران به پاس تلاش‌ها و رنج‌ها و موفقیت‌هایی که در راستای زمینه‌سازی، توسعه و گسترش فرهنگ و کاربست این رشته در ایران داشته‌اند و همچنین از هیچ کوششی برای تربیت دانشجویان توانمند در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی فروگذار نبودند.

دکتر محمود ساعتچی

دکتر ابوالقاسم نوری

دکتر نسرين ارشدي

دکتر محسن گل‌پرور

دکتر حسين سماواتيان

دکتر کاظم نیسی

دکتر هادی فرهادی

دکتر حسين شکرگن

دکتر علی مهداد

دکتر مهدی درویش

دکتر سيد حميد آتش‌پور

دکتر حمیدرضا عریضی

دکتر عبدالزهرا نعیمی

دکتر آزاده عسکری

فهرست مطالب

۱۵	مقدمه مترجم
۲۷	مقدمه نویسنده
۲۷	ابتدا شادکامی بود
۲۹	این کتاب برای چه کسانی است؟
۲۹	رویکرد بنیادین این کتاب چیست؟
۳۰	هدفم چه بود؟
۳۰	کتاب درباره چیست؟
۳۱	بررسی های موردی چیست؟
۳۱	مصاحبه شوندگان چه کسانی هستند؟
۳۱	و در نهایت چقدر شاد هستید؟
۳۳	قدردانی
۳۷	فصل اول: چرا شادکامی در محیط کار لازم است؟ و چرا اکنون لازم است؟
۳۸	چرا شادکامی در محیط کار مهم است؟
۴۰	شادکامی در محیط کار چیست؟
۴۱	شادکامی در محیط کار: تعریف
۴۳	حالا زمان رویکردی جدید است
۴۴	درک ارزش واقعی
۴۵	افسانه اول: سرمایه مالی تنها چیزی است که اهمیت دارد
۴۶	سرمایه انسانی
۴۶	سرمایه اجتماعی
۴۷	سرمایه روان شناختی

- ۴۸ افسانه دوم: شادکامی به معنای رضایت شغلی یا تعامل در ظاهری دیگر است
- ۴۸ رضایت شغلی
- ۴۹ تعامل
- ۵۰ شادکامی: تفاوت‌های بسیار مهم
- ۵۱ افسانه سوم: شاد یا غمگین به دنیا آمده‌اید و نمی‌توان کاری کرد
- آیا در حال هدایت زندگی مورد انتخاب‌تان هستید یا زندگی که به شما داده شده را مدیریت می‌کنید؟
- ۵۳

فصل دوم: سفر تحقیقاتی

- ۵۷ مراحل اولیه
- ۵۹ اول از همه، گروه‌های هدف
- ۶۰ سپس مصاحبه‌های فردی
- ۶۱ و موفقیت آنی، اولین گروه از یافته‌ها
- ۶۳ حقیقت سخت و تلخ
- ۶۴ از دستش بده یا از آن استفاده کن
- ۶۵ توسعه مراحل بعد
- ۶۶ طراحی مقیاس‌های نتایج
- ۶۸ ایجاد اولین پرسشنامه مردم و عملکرد آی اوپنر IPPQ
- ۶۹ پنج عامل
- ۷۲ رابطه بین شادکامی و بهره‌وری
- ۷۵ ده یافته برتر و ارزشمند
- ۷۷ نتیجه‌گیری بخش ابتدایی

فصل سوم: مشارکت از درون به بیرون

- ۷۹ مقدمه‌ای بر مشارکت
- ۸۱ مشارکت: بیرون به درون و درون به بیرون
- ۸۱ از درون به بیرون (عواملی که از دنیای کاری‌تان انتظار دارید).

۸۱	از بیرون به درون (عواملی که دنیای کاری تان به شما می دهد).....
۸۲	دستیابی به اهداف.....
۸۴	تله هایی در مسیر دستیابی به اهداف.....
۸۷	تعیین اهداف مناسب و دستیابی به آنها.....
۸۹	ده نکته برتر برای اهداف کاری.....
۹۲	مقاصد شفاف داشتن.....
۹۶	بررسی موردی مشارکت: بخش اول، درون به بیرون.....
۹۷	مطرح کردن مسائلی که برای شما مهم هستند.....
۱۰۰	احساس امنیت شغلی.....
۱۰۳	نتیجه گیری چهار عامل مؤثر در مشارکت از درون به بیرون.....
۱۰۵	فصل چهارم: مشارکت از بیرون به درون.....
۱۰۵	مقدمه.....
۱۰۶	وقتی سخن تان شنیده می شود.....
۱۰۹	گوش دادن: استانداردهای برنزی، نقره ای و طلایی.....
۱۱۲	ابزارها و فنون گوش دادن.....
۱۱۳	دریافت بازخورد مثبت.....
۱۱۷	سه نکته مهم برای پیش خورد مثبت.....
۱۱۹	مورد قدردانی قرار گرفتن در محیط کار.....
۱۲۳	مورد احترام رئیس قرار گرفتن.....
۱۲۶	بررسی موردی مشارکت: بخش دوم، از درون به بیرون و از بیرون به درون.....
۱۲۸	نتیجه گیری درباره عوامل بیرون به درون.....
۱۲۹	نتیجه گیری در مورد مشارکت.....
۱۳۱	فصل پنجم: باور.....
۱۳۱	مقدمه ای بر باور.....
۱۳۲	داشتن انگیزه.....

- ۱۳۴..... انگیزه: منبع
- ۱۳۵..... انگیزه: شرایط
- ۱۳۶..... نشانه‌های انگیزه
- ۱۳۷..... سه آزمایش
- ۱۴۲..... یافتن انگیزه بیشتر
- ۱۴۳..... پول: آیا انگیزه‌بخش است؟
- ۱۴۶..... اما شواهد متناقض نیز وجود دارد
- ۱۴۷..... نتیجه‌گیری درباره انگیزه
- ۱۴۷..... باور اینکه کارآمد و مؤثر هستید
- ۱۴۹..... انعطاف‌پذیر بودن در شرایط نامطلوب
- ۱۵۳..... سه راه اصلی برای مواجهه با مشکلات
- ۱۵۴..... مواجهه فعال یا مواجهه پیش‌کشگر
- ۱۵۶..... استفاده از قیاس تمثیلی
- ۱۵۹..... یافتن معنای مثبت در شرایط سخت
- ۱۶۰..... بررسی موردی باور: از دست دادن انگیزه و به‌دست آوردن مجدد آن
- ۱۶۱..... تصور اینکه کارتان بر جهان اثری مثبت دارد
- ۱۶۴..... نتیجه‌گیری باور
- ۱۶۷..... فصل ششم: فرهنگ
- ۱۶۷..... مقدمه‌ای بر فرهنگ
- ۱۷۰..... شناسایی فرهنگ
- ۱۷۵..... درک علایق فرهنگی
- ۱۷۷..... درک عوامل فرهنگ
- ۱۷۸..... عوامل ثابت
- ۱۷۸..... لذت بردن از شغل‌تان
- ۱۷۹..... مثال‌های متغیر

۱۸۱	نمونه‌های ثابت
۱۸۳	دوست داشتن همکاران
۱۸۵	به رسمیت شناختن ارزش‌های سازمان‌تان
۱۸۹	استفاده از ارزش‌ها برای افزایش استقامت
۱۹۰	اخلاق منصفانه در محیط کار
۱۹۳	کنترل داشتن بر فعالیت‌های روزانه
۱۹۵	فرهنگ: بررسی موردی
۱۹۹	به دست آوردن حس کنترل بیشتر
۲۰۰	نتیجه‌گیری فرهنگ
۲۰۳	فصل هفتم: تعهد
۲۰۳	مقدمه‌ای بر تعهد
۲۰۵	عوامل تعهد
۲۰۷	انجام دادن کاری ارزشمند
۲۱۰	پیدا کردن کاری معنادار
۲۱۲	شناخت پدیده‌هایی که برایتان معنادار است
۲۱۳	شناخت هدف در محیط کار
۲۱۶	علاقه داشتن به شغل‌تان
۲۱۹	درک اشتغال حیاتی
۲۲۱	باور به چشم‌انداز سازمان
۲۲۵	احساس داشتن انرژی فراوان
۲۲۶	بررسی موردی: تعهد
۲۲۸	امید
۲۳۱	نتیجه‌گیری در مورد تعهد
۲۳۵	فصل هشتم: اعتماد به نفس
۲۳۵	مقدمه‌ای بر اعتماد به نفس

- ۲۳۷ اعتماد به نفس شامل چیست؟
- ۲۳۹ اثرات نبود اعتماد به نفس
- ۲۳۹ اعتماد به نفس اضافی
- ۲۴۰ به انجام رساندن کارها
- ۲۴۱ تمرین مهار شخصی: مسیر موفقیت
- ۲۴۳ درک به تعویق انداختن
- ۲۴۵ استفاده از ابزارهای ذهنی برای کمک به ارائه کار
- ۲۴۶ فنون تفکر
- ۲۴۸ گفت و گو با خود
- ۲۵۰ تمرکز یافتن
- ۲۵۱ استفاده از تصاویر
- ۲۵۳ داشتن باور شخصی قوی: حرکت در مسیر طلایی خودکارآمدی
- ۲۵۵ تجربه موفقیت
- ۲۵۶ مشاهده دیگران
- ۲۵۶ قانع شدن
- ۲۵۷ تفسیر واکنش های ذهن و بدن
- ۲۵۷ عمومیت دادن (تعمیم) باور شخصی
- ۲۵۷ توجه به درون برای ایجاد باور شخصی: استفاده از الهام درونی
- ۲۶۰ درک شغل تان رو به عقب و رو به جلو
- ۲۶۲ فکر کردن به اینکه شغل تان با انتظارات اولیه تان هماهنگ است
- ۲۶۳ بررسی اینکه شغل تان چقدر با برنامه کلی حرفه تان هماهنگ است
- ۲۶۶ علاقه به ماندن در این شغل
- ۲۶۷ توصیه سازمان تان به دوستان
- ۲۶۸ اعتماد به نفس: بررسی موردی
- ۲۶۹ نتیجه گیری در مورد اعتماد به نفس

فصل نهم: احساس غرور، افتخار، اعتماد و به رسمیت شناخته شدن.....	۲۷۳
چطور احساس غرور و افتخار، غرور و اعتماد به هم مربوطاند، اما به رسمیت شناخته شدن	
مجزا است	۲۷۴
احساس غرور و افتخار چیست؟	۲۷۷
چطور می توان احساس غرور به سازمان را افزایش داد	۲۸۲
نتیجه گیری در مورد احساس غرور و افتخار.....	۲۸۳
اعتماد چطور تحلیل می رود؟ چگونه ظرف اعتماد خالی می شود؟.....	۲۸۸
مزایای اعتماد	۲۸۹
چند نکته مهم درباره اعتماد.....	۲۸۹
چطور می توان اعتماد بیشتری ایجاد کرد	۲۹۱
قانون اول: مدیریت انتظارات.....	۲۹۱
قانون دوم: تخصیص منابع	۲۹۲
قانون سوم: محتاط بودن نسبت به بازی های سیاسی سازمانی.....	۲۹۲
قانون چهارم: از بین بردن بی اعتمادی	۲۹۳
نتیجه گیری در مورد اعتماد	۲۹۳
به رسمیت شناخته شدن دستاوردهایتان	۲۹۳
زمان و چگونگی به رسمیت شناخته شدن	۲۹۶
تأیید کلامی.....	۲۹۷
وقت گذرانی.....	۲۹۷
هدیه دادن و هدیه گرفتن	۲۹۹
خدمت کردن	۲۹۹
لمس کردن.....	۳۰۰
نمادهای دستاورد.....	۳۰۱
احوال پرسى کردن	۳۰۱
ارتقا یافتن	۳۰۱

۳۰۲	نتیجه‌گیری در مورد به رسمیت شناخته شدن
۳۰۳	نتیجه‌گیری در مورد غرور، اعتماد و به رسمیت شناخته شدن
۳۰۵	فصل دهم: دستیابی به توان بالقوه
۳۰۵	مقدمه‌ای بر دستیابی به توان بالقوه
۳۰۷	احساس داشتن انرژی
۳۱۱	ساعت‌ها و ساعت‌ها
۳۱۴	استفاده از نقاط قوت تان
۳۱۶	شناسایی نقاط قوت تان
۳۱۶	راه اول
۳۱۶	راه دوم
۳۱۶	راه سوم
۳۱۸	بعضی از مسائل مربوط به رویکرد مبتنی بر نقاط قوت
۳۲۰	بهترین راه بررسی نقاط قوت تان
۳۲۰	وقتی نقاط قوت به اُفت منجر می‌شوند
۳۲۱	استفاده کردن از مهارت‌هایتان
۳۲۲	تمرین حسابشده
۳۲۵	یاد گرفتن مهارت‌های جدید
۳۲۸	غلبه بر چالش‌ها در محیط کار
۳۲۹	چالش‌هایی با مدیریت ساده‌تر
۳۳۱	چالش‌هایی با مدیریت سخت‌تر
۳۳۳	نتیجه‌گیری در مورد توان بالقوه تان
۳۳۷	شادکامی در محیط کار
۳۳۹	نتیجه‌گیری
۳۴۱	منابع

مقدمه مترجم

شادی در محیط کار چقدر مهم است؟ این ممکن است مانند بحث اول بودن مرغ یا تخم مرغ به نظر برسد، زیرا برای هر گزینه، دلایل مستدلی وجود دارد. با این حال، براساس اصل جدیدی در روان‌شناسی، می‌توان به این مسئله پاسخ داد که بسیاری از مدیران مشاغل کوچک و بزرگ با آن سروکار دارند. شادکامی در محیط کار مسئله‌ای مهم در عصر امروز و برای سازمان‌ها و رهبران اثرگذار است.

به‌طور کلی، شادکامی در روان‌شناسی، به‌عنوان یک «هیجان» شناخته می‌شود و هیجان، نوعی برانگیختگی است که فرد، با ارزیابی ذهنی خود به آن، عنوان خاصی می‌دهد. هیجان، دارای یک مؤلفه اساسی ذهنی (شناختی) است که سبب پاسخدهی (به‌طور معمولاً سریع) ما به وقایع (باتوجه به تجارب گذشته) می‌شود. هیجان را در روان‌شناسی، در دو حیطه کلی «هیجان منفی و هیجان مثبت» قرار می‌دهند. بررسی‌های انجام شده، نشان می‌دهند که به‌طور عمده در عمر یک‌صدوچند ساله روان‌شناسی علمی، بر ابعاد منفی هیجان‌ها توجه شده است. این موضوع شاید به این دلیل باشد که هیجان‌های منفی، می‌توانند زندگی ما را به‌گونه‌ای شدیدتر و جدی‌تر تحت تأثیر قرار دهند. برای نمونه، در یک بررسی در مجله «چکیده روان‌شناسی» که معروف‌ترین مجله نمایه‌نویسی مقالات علمی روان‌شناسی است، مشخص شده که از سال ۱۸۸۷ تا ۲۰۰۰