

مدیریت نشاط سازمانی
Organizational Happiness Management

با پیشگفتاری از
دکتر آذر صائمان



ناهدید حیدری
دکتر جواد فقیهی پور

سرشناسه: حیدری، ناهید، ۱۳۴۷.

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت نشاط سازمانی / ناهید حیدری، جواد فقیهی‌پور؛ با پیشگفتاری از آذر صائمیان؛ با همکاری انجمن مدیریت ایران.

مشخصات نشر: تهران: دارالفنون، ۱۳۹۶.

مشخصات ظاهری: ۳۰۷ ص: مصور، جدول، نمودار.

شابک: ۵-۶۴-۸۱۷۱-۶۰۰-۹۷۸-۳۶۳۰۰۰ ریال.

وضعیت فهرست‌نویسی: فیا

یادداشت: کتابنامه.

موضوع: شادی -- جنبه‌های اجتماعی

موضوع: *Cheerfulness -- Social aspects*

موضوع: محیط کار -- جنبه‌های روانشناسی

موضوع: *Work environment-- Psychological aspects*

موضوع: آرامش ذهنی

موضوع: *Peace of mind*

موضوع: سورتی -- جنبه‌های اجتماعی

موضوع: *Vitality-- Social aspects*

شناسه اثر: ۱۳۶۱، پور، باد، ۱۳۶۱.

شناسه افزوده: ۱۳۶۶، آذر، صائمیان، مقدمه‌نویس

شناسه افزوده: انجمن مدیریت ایران

رده‌بندی کنگره: ۱۳۹۶، ح ۲ ش، ۴۵۷

رده‌بندی دیوبی: ۱۵۲/۴۲

شماره کتابشناسی ملی: ۵۰۲۴۳۰۲



سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

نام کتاب: مدیریت نشاط سازمانی

با پیشگفتاری از: دکتر آذر صائمیان

مولفین: ناهید حیدری - دکتر جواد فقیهی‌پور

با همکاری: انجمن مدیریت ایران

ناشر: انتشارات دارالفنون

مدیر هنری: فرزانه دلبری

چاپ و صحافی: مجتمع چاپ اول

شابک: ۵-۶۴-۸۱۷۱-۶۰۰-۹۷۸-۳۶۳۰۰۰

نوبت چاپ: اول - دیماه ۱۳۹۶

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

قیمت: ۳۶۳۰۰ تومان



انتشارات دارالفنون

حق چاپ این اثر، برای مولفین محفوظ است

دفتر مرکزی: تهران، خیابان ۱۲ فروردین، کوچه بهشت آیین، پلاک ۳۴، انتشارات دارالفنون

فهرست مطالب

پیشگفتار.....

فصل اول: کلیات نشاط

۱.....	مقدمه
۳.....	مفهوم ساده و نشاط
۶.....	انواع ذهنی و نشاط
۶.....	شادی‌های واقعی، عمیق، عالی بخش
۷.....	شادی‌های گذرا
۷.....	تمایز بین مفهوم نشاط، بهر سنی
۷.....	تمایز بین مفهوم نشاط و کیفیت زندگی کاری
۸.....	رویکردی اقتصادی و روانشناسی به نشاط
۸.....	نظریه اقتصادی
۸.....	نظریه روانشناسی
۱۰.....	رویکردی فلسفی به نشاط
۱۱.....	معانی فلسفی نشاط
۱۳.....	نشاط در کار: شناور بودن
۱۳.....	نظریه‌های مرتبط با مفهوم نشاط در محیط کار
۱۴.....	نظریه خود تعیین‌گری
۱۵.....	نظریه نیازهای انسان
۱۵.....	نظریه مقایسه اجتماعی
۱۶.....	نظریه مبادله اجتماعی
۱۷.....	وب‌سایت هی‌نس ایندیکاتور
۱۷.....	مزایایی برای مشارکت‌کنندگان
۱۷.....	کاربردهای علمی
۱۷.....	کاربرد برای شاغلین
۱۸.....	خاستگاه
۱۸.....	منابع فصل

فصل دوم: ماهیت و تعاریف نشاط در محیط کار

۲۱	مقدمه
۲۲	علم نشاط
۲۳	نشاط ذهنی
۲۴	ماهیت شادی و نشاط در محیط کار
۲۴	شادی و نشاط سازمانی با رویکردی بر رضایت شغلی کارکنان
۲۶	شادی و نشاط سازمانی با رویکردی بر تعلق خاطر کارکنان
۲۸	نگرش‌های مربوط به نشاط در محیط کار
۲۸	هزینه‌های ناشی از (عدم نشاط) کارکنان
۲۸	نشاط در محیط کار
۲۸	تفاوت عقاید
۲۸	تعریف نشاط کارکنان در محیط کار
۳۲	شادی و نشاط کارکنان در بین مدل‌های مختلف
۳۳	کار و نشاط
۳۴	نگرش‌های موجود در قبال کار قابل‌تجسس
۳۴	نمونه‌هایی کاربردی از نشاط محیط کار
۳۴	پایک پلیث فیش
۳۵	امپلویز
۳۵	ایزل کاپری
۳۵	اسکاندیا
۳۶	عملی ساختن نشاط در محیط کار
۳۶	اصول تلفیق موفق نشاط در کار
۳۶	دادن اجازه عمل در کار
۳۷	اعتماد به فرآیند
۳۷	مشتاق و آگاه بودن
۳۷	تقدیر
۳۷	هشت شاد
۳۸	روح شاد
۳۸	قلب شاد
۳۸	مغز شاد
۳۸	آرامش شاد
۳۸	بدن شاد
۳۸	پول شاد

۳۸	خانواده شاد.....
۳۸	جامعه شاد.....
۳۸	سازمان شاد.....
۳۸	رضایت شغلی.....
۳۹	تعهد سازمانی.....
۳۹	تعلق خاطر.....
۳۹	شاخص نشاط ملی ناخالص (GNH).....
۳۹	شاخص جهانی نشاط نیروی کار یونیورسام.....
۳۹	کارکنان خود را در مقابل شاخص نشاط و رتبه‌بندی‌های صنایع کشور ارزیابی کنید.....
۴۰	تجزیه و تحلیل یافته‌ها برای شناسایی محرک‌های کلیدی.....
۴۰	جدا نمودن محرک‌های جذب از محرک‌های نگهداشت.....
۴۰	تعیین کارکنان بی‌قرار.....
۴۰	در نظر گرفتن تعلق خاطر کارکنان به عنوان یک دارایی استراتژیک.....
۴۲	منابع فصل.....

فصل سوم: مدل‌ها و مزایای نشاط در محیط کار

۴۵	مقدمه.....
۴۵	اهمیت نشاط در محیط کار.....
۴۶	افراد شاد با دیگران بهتر کار می‌کنند.....
۴۶	افراد شاد، خلاق‌تر هستند.....
۴۶	افراد شاد به جای شکایت کردن درباره مشکلات، آنها را حل می‌کنند.....
۴۷	افراد شاد، انرژی بیشتری دارند.....
۴۷	افراد شاد، خوش‌بین‌تر هستند.....
۴۷	افراد شاد، انگیزه بیشتری برای کار کردن دارند.....
۴۷	افراد شاد کمتر بیمار می‌شوند.....
۴۷	افراد شاد، سریع‌تر و بهتر یاد می‌گیرند.....
۴۷	افراد شاد، نگران اشتباه کردن نیستند و در نتیجه کمتر اشتباه می‌کنند.....
۴۸	افراد شاد، تصمیمات بهتری می‌گیرند.....
۴۸	برنامه نشاط فوردایس.....
۴۹	نکات اصلی برای تشویق رابطه کاری خوب.....
۵۰	آناتومی یک کارمند با نشاط.....
۵۰	احساس غرور و افتخار کارکنان از حضور در سازمان.....
۵۰	احساس قدردانی.....

۵۰.....	حس انصاف و احترام.....
۵۲.....	حس موفقیت.....
۵۲.....	کار جالب و با معنا.....
۵۲.....	روابط کاری مثبت.....
۵۲.....	مدل های نشاط در محیط کار.....
۵۲.....	مدل کرولف.....
۵۲.....	مثبت اندیشی.....
۵۳.....	یادگیری.....
۵۴.....	خودگشودگی.....
۵۴.....	مشارکت.....
۵۵.....	معنادار بودن کار.....
۵۵.....	علاقه به کار.....
۵۶.....	ساختار منعطف.....
۵۶.....	تعامل با همکاران.....
۵۶.....	عدالت.....
۵۷.....	امنیت.....
۵۷.....	اعتماد.....
۵۷.....	محیط کار مطلوب.....
۵۸.....	مدل پرایز - جونز یا مدل شادی - عملکرد.....
۵۸.....	مشارکت.....
۶۰.....	اعتقاد و باور.....
۶۰.....	فرهنگ.....
۶۰.....	تعهد.....
۶۱.....	اعتماد به نفس.....
۶۱.....	مدل حیدری و همکارانش.....
۶۲.....	مدل زارعی متین و همکارانش.....
۶۲.....	مزایای نشاط برای سازمان.....
۶۲.....	افزایش تولید.....
۶۲.....	بهبود توانایی تصمیم گیری.....
۶۲.....	تجربه کارکنان شاد برای مشتریان.....
۶۲.....	کاهش غیبت و مرخصی استعلاجی کارکنان.....
۶۳.....	انرژی بیشتر افراد شاد برای کار کردن.....
۶۳.....	بهبود ارتباطات.....

۶۳	 بهبود کار تیمی
۶۳	 تعهد به کسب و کار
۶۳	 مزایای نشاط برای مدیریت
۶۳	 سرپرستی یک کار رقابتی
۶۳	 مزایای عالی
۶۴	 تحقق بیانیه رسالت سازمان
۶۴	 قدردانی عمومی
۶۴	 کارمندان برای کار خود ارزش قائلند
۶۴	 بهبود نظارت
۶۴	 ارزش‌های هیبری
۶۴	 مزایای نشاط برای افراد
۶۴	 شادی در خانه
۶۴	 هوش هیجانی
۶۵	 افزایش تمرکز
۶۵	 عشق به کار
۶۵	 ارزیابی موقعیت خود
۶۵	 احساس قدردانی
۶۵	 مثبت بودن محیط کار
۶۷	 مزایای مثبت بودن کارکنان در سازمان
۶۷	 مزایای روانی
۶۸	 مزایای اجتماعی
۶۹	 مزایای روانشناختی
۶۹	 مزایای سلامتی
۷۰	 منابع فصل

فصل چهارم: پیشایندهای نشاط سازمانی؛ مطالعات میدانی

۷۳	 مقدمه
۷۳	 تحقیقات روانشناختی فرهنگی نشاط
۷۴	 اهمیت مفاهیم فرهنگی نشاط
۷۶	 برانگیختگی و نشاط: ارزیابی فرهنگی
۷۷	 پیش‌بینی‌کننده‌های نشاط: دستیابی به اهداف شخصی در مقابل جهت‌گیری روابط
۷۸	 نشاط و جهانی‌سازی: اثر فردگرایی
۸۰	 عوامل موثر بر شادی در کار

۸۰	اشتیاق شغلی
۸۰	ارزش‌های مشترک سازمان
۸۰	روابط کاری
۸۰	کیفیت زندگی کاری
۸۰	رهبری
۸۰	پیشایندهای نشاط در محیط کار
۸۲	پیشایندهای عدم نشاط در محیط کار
۸۲	فرهنگ نشاط
۸۳	حد تعیین شده
۸۳	پیشایندها
۸۳	فعالیت‌های آناهانه
۸۴	۱۴ اصل بنیادی نشاط
۸۵	یک راهنمای کاربردی برای افزایش نشاط سازمانی
۸۶	استراتژی‌های افزایش نشاط
۸۷	وابستگی اجتماعی
۸۷	مهمانی و باشگاه
۸۷	کنترل ذهنی
۸۷	پیگیری اهداف ابزاری
۸۷	اوقات فراغت منفعل
۸۷	اوقات فراغت پویا
۸۷	دین
۸۷	تلاش‌های مستقیم
۸۸	محرك‌های نشاط در محیط کار
۸۸	انصاف (بی‌طرفی)
۸۸	ارزش داشتن
۸۸	اعتماد
۸۸	با معنا
۸۸	بهره‌برداری
۸۸	استقلال
۸۸	احساسات مثبت
۸۸	تعلق خاطر کاری
۸۹	روابط پاداش
۸۹	چالش در کار

۸۹	مفهوم هدف
۸۹	نفوذ رهبر
۸۹	تعادل کار و زندگی
۸۹	رویکرد جامع
۸۹	خلاصیت
۹۰	مطالعات میدانی
۹۰	مطالعه موسسه بلکاواک
۹۲	مطالعه انصاری و همکاران
۹۲	مطالعه عسگری و همکاران
۹۲	مطالعه فانی و آقازارتی
۹۴	مطالعه خیریا و همکاران
۹۵	مطالعه حنویان و همکاران
۹۶	مطالعه شیبانی دلون
۹۶	مطالعه حیدری و مکاران
۹۹	عوامل فردی
۱۰۰	عوامل خانوادگی
۱۰۰	عوامل شغلی
۱۰۰	عوامل مدیریتی
۱۰۱	عوامل رفاهی
۱۰۱	عوامل سازمانی
۱۰۲	منابع فصل

فصل پنجم: پیشایندهای نشاط سازمانی، متغیرهای جمعیت شناختی

۱۰۵	مقدمه
۱۰۵	متغیرهای جمعیت شناختی سطح فردی
۱۰۵	وضعیت اقتصادی / ثروت
۱۰۶	وضعیت تأهل
۱۰۷	جنسیت
۱۰۸	تعداد اعضای خانواده
۱۰۸	متغیرهای جمعیت شناختی سطح سازمانی
۱۰۸	درآمد
۱۰۹	وضعیت اشتغال
۱۱۰	وضعیت استخدامی

۱۱۰		شیفت کاری
۱۱۰		فعالیت‌های کاری
۱۱۰		سابقه کار
۱۱۱		تصدی
۱۱۲		تصدی نقش
۱۱۲		اندازه سازمان
۱۱۲		بخش
۱۱۲		ماهیت کار
۱۱۲		تغییر نشاط پر از بلایای طبیعی
۱۱۳		منابع فضا

فصل ششم: پیشایندهای نشاط سازمانی؛ متغیرهای فردی

۱۱۷		مقدمه
۱۱۷		متغیرهای فردی درونی
۱۱۷		مثبت‌اندیشی
۱۱۷		خوش‌بینی
۱۱۸		خودگشودگی
۱۱۸		پرهیزگاری
۱۱۹		عزت نفس
۱۱۹		اعتماد به نفس
۱۱۹		شخصیت
۱۲۱		خلاقیت
۱۲۲		اعتقادات و باورهای دینی / مذهبی
۱۲۴		استقلال
۱۲۴		هیجانات مثبت
۱۲۴		احساس هدفمندی
۱۲۵		هوش هیجانی
۱۲۹		مثبت‌گرایی قانونی
۱۲۹		بهریستی ذهنی
۱۳۲		جو کلی زندگی
۱۳۲		متغیرهای فردی بیرونی
۱۳۳		مشارکت
۱۳۳		سلامت جسمی

۱۳۳	فعالیت‌های اوقات فراغت
۱۳۴	موسیقی
۱۳۵	ورزش
۱۳۶	تعامل اجتماعی
۱۳۷	منابع فصل

فصل هفتم: پیشایندهای نشاط سازمانی؛ متغیرهای شغلی

۱۴۱	مقدمه
۱۴۱	متغیرهای روانشناختی
۱۴۱	معنادار بودن کار
۱۴۱	استرس علی‌السهار روانی
۱۴۲	متغیرهای خردشی
۱۴۲	رضایت شغلی
۱۴۲	وابستگی شغلی
۱۴۳	تعهد سازمانی
۱۴۳	دلبستگی کارکنان
۱۴۳	مسیر توسعه شغلی
۱۴۴	تعلق خاطر کارکنان (مشغولیت کارکنان)
۱۴۵	متغیرهای رفتاری عملکردی
۱۴۵	تعادل کار- زندگی
۱۴۵	روابط کاری
۱۴۶	دوستی
۱۴۷	مشارکت در تصمیم‌گیری
۱۴۸	تناسب فرد با شغل
۱۴۸	عملکرد کارکنان
۱۴۹	کیفیت زندگی کاری
۱۴۹	منابع فصل

فصل هشتم: پیشایندهای نشاط سازمانی؛ متغیرهای سازمانی

۱۵۱	مقدمه
۱۵۱	متغیرهای ادراکی
۱۵۱	اعتماد سازمانی
۱۵۲	احترام سازمانی

۱۵۳	حمایت سازمانی
۱۵۴	فرهنگ و جو سازمانی
۱۵۴	عدالت سازمانی
۱۵۵	اخلاق سازمانی
۱۵۸	ارزش‌های سازمانی
۱۶۰	ارزش‌های فرهنگی
۱۶۰	سرمایه روانشناختی و ادراک از فضیلت سازمانی
۱۶۲	متغیرهای منابع انسانی
۱۶۲	جبران خدمت و مزایای منصفانه
۱۶۳	تعدیل نیروی کار
۱۶۳	بازاریابی داخلی
۱۶۴	توانمندسازی کارکنان
۱۶۵	متغیرهای محیطی
۱۶۵	محیط کاری مطلوب
۱۶۵	محیط کار مثبت‌گرا
۱۶۶	امنیت در محیط کار
۱۶۷	بهداشت محیط کار
۱۶۸	متغیرهای مدیریتی
۱۶۸	مدیریت موقت
۱۶۹	سبک رهبری
۱۶۹	رهبری خبرخواهانه
۱۷۰	متغیرهای اجتماعی
۱۷۰	سرمایه اجتماعی
۱۷۱	مشارکت اجتماعی
۱۷۲	هویت اجتماعی
۱۷۲	متغیرهای ساختاری
۱۷۲	ساختار سازمانی منعطف
۱۷۲	شفافیت اطلاعات سازمانی
۱۷۳	منابع فصل

فصل نهم: پیامدهای نشاط سازمانی

۱۷۷	مقدمه
۱۷۷	آیا نشاط کارکنان برای شما مهم است؟

۱۷۸	پیمایش گالوپ.....
۱۷۹	پیمایش حیدری و همکاران.....
۱۸۲	پیمایش کاتچر و همکاران.....
۱۸۲	پیامدهای فردی.....
۱۸۲	خلاقیت.....
۱۸۲	بروز مشکلات جسمی.....
۱۸۲	پیامدهای شغلی.....
۱۸۲	فرسودگی شغلی.....
۱۸۲	رضایت شغلی.....
۱۸۳	عملکرد کارکنان.....
۱۸۴	تعهد عاطفی کارکنان.....
۱۸۴	تعهد سازمانی مدیران.....
۱۸۶	پیامدهای سازمانی.....
۱۸۶	رفتار شهروندی سازمان.....
۱۸۸	کامیابی سازمانی.....
۱۹۰	بهره‌وری سازمانی.....
۱۹۲	تولید علم.....
۱۹۴	منابع فصل.....

فصل دهم: راهکارهای تجویزی ارتقای نشاط سازمانی

۱۹۷	مقدمه.....
۱۹۷	مسئولیت ایجاد و ارتقای نشاط در سازمان.....
۱۹۸	فعالیت‌های شادی‌ساز در سازمان.....
۱۹۸	راهکارهای تجویزی.....
۱۹۹	راهکارهای تجویزی در سطح کارکنان.....
۱۹۹	سعی کنید خوش‌بین باشید.....
۲۰۰	نگرستان را تغییر دهید.....
۲۰۰	از انتقاد به خود پرهیزید.....
۲۰۰	با همکارانتان با نرمش و گذشت رفتار کنید.....
۲۰۰	از خودتان حمایت کنید.....
۲۰۰	صمیمی باشید.....
۲۰۰	انتظار تغییر داشته باشید و خود را برای آن آماده کنید.....
۲۰۰	تلاش و افزایش مشارکت در کسب تجارب.....

- ۲۰۱.....انجام کارهای خوب برای خود و همکاران
- ۲۰۱.....نحوه رسیدن به آرامش را یاد بگیرید
- ۲۰۱.....خود را با دیگران مقایسه نکنید
- ۲۰۱.....نگران مسایلی نباشید که کنترلی روی آنها ندارید
- ۲۰۱.....حد و مرز خود را بدانید و حفظ کنید
- ۲۰۱.....بیش از حد به خود یا تیم خود قول ندهید
- ۲۰۱.....توجه کنید همه انسانها ۲۴ ساعت در شبانه روز دارند
- ۲۰۲.....خیلی خود را جدی نگیرید
- ۲۰۲.....خیالپردازی کردن در طول روز
- ۲۰۲.....متنفر نباش
- ۲۰۲.....اجازه ندهید گذشته بر آینده تاثیر بگذارد
- ۲۰۲.....سعی نکنید در همه بحث‌ها «برنده» باشید
- ۲۰۲.....هیچ کس غیر از شما نمی‌خواند شما را شاد کند
- ۲۰۲.....بیشتر مواقع لبخند بزنید و بخندید
- ۲۰۳.....انرژی ارزشمند خود را در راستای غیبت و بدجنسی هدر ندهید
- ۲۰۳.....نگران طرز فکر دیگران در مورد خود نباشید
- ۲۰۳.....به یاد داشته باشید همه شرایط خوب یا بد قابل تغییر هستند
- ۲۰۳.....دور ریختن وسایلی که نیاز ندارید
- ۲۰۳.....همیشه امید داشته باشید بهترین‌ها در راه هستند
- ۲۰۳.....صبح زودتر از خواب بیدار شوید
- ۲۰۴.....سخت‌ترین کارتان را اول از همه انجام دهید
- ۲۰۴.....موضوعات منفی را رها کنید
- ۲۰۴.....مسئولیت پیشرفت‌هایتان را بپذیرید
- ۲۰۴.....تعهدات‌تان را نادیده نگیرید
- ۲۰۵.....ویژگی‌های مثبت کارتان را پیدا کنید
- ۲۰۵.....حداقل یک بار در طول روز از محل کارتان خارج شوید و اگر ممکن است، کمی قدم بزنید
- ۲۰۵.....واقع‌بین باشید
- ۲۰۵.....تشخیص احتمال شادی
- ۲۰۵.....نقطه توجه خود را تغییر دهید
- ۲۰۵.....اطرافتان را با آدم‌های شاد پر کنید
- ۲۰۶.....واقعیت را بپذیرید
- ۲۰۶.....بهترین‌هایی را که در توانتان است انجام دهید
- ۲۰۶.....تعادل را همیشه حفظ کنید

- ۲۰۶ به خودتان مرخصی بدهید
- ۲۰۶ کنترل را به دست بگیرید
- ۲۰۶ با خودتان رو راست باشید
- ۲۰۷ تغییر ذهنیت فردی
- ۲۰۷ قدردانی و تشکر
- ۲۰۷ اجتناب از سرزنش
- ۲۰۷ بخشش
- ۲۰۷ مقابله
- ۲۰۷ غیبت
- ۲۰۷ روابط دوستانه
- ۲۰۸ انتظار تغییر
- ۲۰۸ توقف
- ۲۰۸ تقویت روابط عمومی
- ۲۰۸ سعی کنید در زندگی به دنبال فرصتهایی برای رشد باشید نه شکست
- ۲۰۹ به دیگران در حل مشکلات کمک کنید
- ۲۰۹ مسئولیت دیگری نیز بر عهده بگیرید
- ۲۰۹ با شهامت تمام بپرسید
- ۲۱۰ کارهایی انجام بدهید که حُسن شهرت و اعتبار را نزد دیگران افزایش می‌دهد
- ۲۱۰ روز را بدون استفاده از تکنولوژی‌های مختلف شروع کنید
- ۲۱۰ هر چند وقت یک بار از محیط کار خود خارج شوید
- ۲۱۱ در لحظه روی یک کار تمرکز کنید
- ۲۱۱ فعال باشید
- ۲۱۱ در محیط کار مدیتیشن کنید
- ۲۱۱ با دوستان و آشنایان خود در ارتباط باشید
- ۲۱۱ در یک ساعت مناسب بخوابید
- ۲۱۱ بخوانید و بنویسید
- ۲۱۱ تفریح کنید
- ۲۱۱ یک لیست از کارهایی که باید انجام دهید، به وجود بیاورید
- ۲۱۲ منظم باشید
- ۲۱۲ زمانی را برای پایان دادن به کارهای خودتان در نظر بگیرید
- ۲۱۲ بخواهید که شاد باشید
- ۲۱۲ هر روز کاری را که بدان بسیار علاقه دارید انجام دهید
- ۲۱۲ بر روی نقاط قوت خود و زمینه‌های پیشرفت خود تکیه و تمرکز کنید

۲۱۳	نسبت به اطلاع داشتن از آنچه در اطرافتان می‌گذرد احساس مسئولیت کنید
۲۱۳	آگاهی مدام از پیش‌زمینه‌ها
۲۱۳	تعهد به کارهایی که در حد توان شماست
۲۱۴	دوری از منفی‌گرایی و منفی‌گرایان
۲۱۴	تمرین شجاعت و روحیه بالا و قوی در کار
۲۱۴	پیدا کردن دوستان
۲۱۴	کار خود را برنامه‌ریزی و سازماندهی کنید
۲۱۴	زیاد در سیاست‌های اداری وارد نشوید
۲۱۵	در معاملات، مذاکرات وجدان اخلاقی را رعایت کنید
۲۱۵	به روشنی ارتباط برقرار کنید
۲۱۵	مطمئن شوید که افراد می‌دانند که شما چه کاری را انجام می‌دهید
۲۱۵	شخصیت خوشیندم داشته باشید
۲۱۵	به مردم اعتماد کنید
۲۱۵	قدرشناس شغل‌تان باشید
۲۱۵	شایعه‌سازی نکنید
۲۱۵	درخواست انتقال کنید
۲۱۶	مشکلات و مسائل شخصی خود را، شخص به شخص ندهید
۲۱۶	فضای راحت و مورد علاقه‌ای برای خود بسازید
۲۱۶	غذاها و نوشیدنی‌های سالم و مقوی میل کنید
۲۱۷	فرد منظم و سازمان‌یافته‌ای باشید
۲۱۷	کمی قدم بزنید
۲۱۷	سعی نکنید همکارانتان را تغییر دهید
۲۱۷	برای خود پاداش در نظر بگیرید
۲۱۷	به خود استراحت دهید
۲۱۸	مثبت باشید؛ مثبت فکر کنید
۲۱۸	راهکارهای تجویزی در سطح مدیران
۲۱۸	خودشان را شاد نگه دارند چون شادی هیجانی مسری است
۲۱۸	به کارکنان توجه کافی کنید
۲۱۸	خلق و خوئی به وجود آورد که کارکنان به سادگی شاد شوند
۲۱۹	راهکارهای تجویزی در سطح سازمان
۲۱۹	گزارش استراتژیک برند کارفرما
۲۱۹	گزارش استراتژیک برند کارفرمای ایده‌آل
۲۱۹	گزارش استعدادهای درخشان

فصل یازدهم: راهکارهای احصایی ارتقای نشاط سازمانی

۲۲۱	 مقدمه
۲۲۱	 راهکارهای احصایی از منظر کارکنان
۲۲۶	 راهکارهای احصایی از منظر مدیران
۲۳۰	 راهکارهای احصایی از طریق نظام پیشنهادات
۲۴۲	 جمع‌بندی راهکارهای احصایی
۲۴۳	 راهکارهای عملیاتی برای ارتقای نشاط سازمانی با محوریت مزایای غیرنقدی
۲۴۵	 راهکارهای عملیاتی برای ارتقای نشاط سازمانی با محوریت حمایت سازمانی
۲۴۷	 راهکارهای عملیاتی برای ارتقای نشاط سازمانی با محوریت مطلوبیت محیط کار
۲۴۷	 راهکارهای عملیاتی برای ارتقای نشاط سازمانی با محوریت عدالت سازمانی
۲۴۹	 مطالعات موردی
۲۴۹	 ارتقای نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی و خصوصی
۲۴۹	 ارتقای نشاط سازمانی در دانشگاه‌ها
۲۴۹	 مسئولیت افراد در قبال نشاط در محیط کار
۲۵۰	 مسئولیت مدیران در قبال نشاط در محیط کار
۲۵۰	 مسئولیت دانشگاه در قبال نشاط در محیط کار
۲۵۲	 نشاط دانشجویان
۲۵۶	 ارتقای نشاط سازمانی در مدارس
۲۵۸	 منابع فصل

فصل دوازدهم: نشاط سازمانی در عمل

۲۵۹	 مقدمه
۲۵۹	 نشاط سازمانی با رویکردی فرهنگی هنری
۲۵۹	 نشاط کارکنان بیمارستان امام رضا (ع)
۲۶۰	 نشاط کارکنان شرکت نفت پاسارگاد
۲۶۰	 نشاط کارکنان شرکت ملی حفاری ایران
۲۶۱	 نشاط سازمانی با رویکردی ورزشی
۲۶۱	 نشاط فرزندان کارکنان سازمان میادین
۲۶۱	 نشاط کارکنان دانشگاه پیام نور چهارم
۲۶۱	 نشاط کارکنان شهرداری بندرعباس
۲۶۲	 نشاط کارکنان دولت

۲۶۲		نشاط کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان
۲۶۳		نشاط کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان خراسان
۲۶۴		نشاط کارکنان اداره کل بیمه سلامت استان هرمزگان
۲۶۴		نشاط کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی
۲۶۵		نشاط کارکنان وزارت نیرو
۲۶۵		نشاط کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران
۲۶۶		نشاط کارکنان هنگ مرزی اترک
۲۶۶		نشاط کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایران
۲۶۷		نشاط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی
۲۶۷		نشاط کارکنان بانک رفاه
۲۶۸		نشاط کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گناباد
۲۶۸		نشاط کارکنان پست بانک
۲۶۹		منابع فصل
۲۷۱		منابع و مآخذ

«نشاط سازمانی، شاخص توسعه‌یافتگی»

ارتقای کیفیت زندگی کارکنان موضوعی است که در چند سال اخیر بیش از پیش در ادبیات مدیریتی به چشم می‌خورد. در این ادبیات تأکید اندیشمندان و محققان بر این نکته است که تلاش در جهت بهبود کیفیت زندگی کارکنان در تحقق اهداف سازمان و افزایش بهره‌وری نقش جدی دارد. یکی از عوامل موثر بر کیفیت زندگی، ایجاد فضای شاد و صمیمی در محیط کار می‌باشد. طبیعی است نشاط یک احساس درونی است که دوام و پایداری آن به عواملی مانند رضایت شغلی، خوش‌بینی نسبت به آینده شغلی، موفقیت در انجام وظایف، توجه و نیاز، ارتباط اثربخش با همکاران، پذیرش مسئولیت‌های جدید، عدالت و برابری، سلامت رفتار، بکارگیری استعدادها و توجه به شایستگی‌ها و نیاز به دیده شدن وابسته است.

از سال ۲۰۰۰ به بعد، سازمان ملل برای تعیین سطح توسعه‌یافتگی کشورها شاخص نشاط و خشنودی افراد جامعه را به عنوان یک شاخص کلیدی مورد تحلیل قرار داد. باید بپذیریم که سلامت جامعه در گروه سلامت روح و روان افراد آن است. روحیه نشاط و سرزندگی را از کارکنان بگیریم آنان را به فضای بیم، نگرانی، اضطراب و هیجانات مخرب سوق داده‌ایم. نشاط سازمانی با خود خلاقیت و نوآوری را به ارمغان می‌آورد. نشاط سازمانی به ارائه خدمات بهتر و با کیفیت کمک می‌کند. این روحیه و فاداری و تعلق خاطر را توسعه می‌دهد و تضاد و تعارض را کاهش می‌دهد. انرژی حاصل از نشاط سازمانی اعتماد و تعهد را بهبود می‌دهد و سلامت جامعه را تضمین می‌کند. نشاط سازمانی همچنین بر عواطف پایدار افراد تأثیر می‌گذارد و آثار آن مثبت‌اندیشی، مهربانی، بخشش، قدرشناسی و همبستگی را گسترش می‌دهد. تجربه نشان می‌دهد افراد شاد نه تنها تفکر مثبت دارند بلکه مثبت هم عمل می‌کنند.

انجمن مدیریت ایران در راستای ایفای نقش مرجعیت علمی خود با حمایت معنوی از کتاب‌های ارزشمند مدیریت تلاش دارد تا نسبت به اشاعه نظریات و رویکردهای نوین مدیریتی همت نماید. بدین منظور مطالعه این کتاب را که به همت خانم دکتر ناهید حیدری و آقای دکتر جواد فقیهی‌پور تالیف گردیده به کلیه مدیران، اساتید و دانشجویان مقاطع تحصیلات تکمیلی توصیه می‌نماید.

دکتر آذر صائمان

رئیس شورای سیاستگذاری مجله مدیریت

انجمن مدیریت ایران

دیماه ۱۳۹۶