

۲۱۳۵۰۸۵



سازمان امن

ایجاد امنیت روانی در محیط کار برای یادگیری، نوآوری و رشد

گردآوری:

زهره تبدیلی

دکتر سعید شهباز مرادی



سرشناسه: تبدیلی، زهره، ۱۳۶۴-

عنوان و نام پدیدآور: ایجاد امنیت روانی در محیط کار برای یادگیری، نوآوری و رشد/گردآوری زهره تبدیلی، سعید شهبازمرادی.

مشخصات نشر: تهران: موسسه کتاب مهربان نشر، ۱۳۹۹.

مشخصات ظاهری: ۱۷۸ ص.: جدول، نمودار.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۰۷-۳۳۷-۰

وضعیت فهرست نویسی: فیا

یادداشت: کتابنامه.

عنوان دیگر: ایجاد امنیت روانی در محیط کار برای یادگیری، نوآوری و رشد.

موضوع: محیط کار - جنبه های روانشناسی

موضوع: Work environment - Psychological aspects

موضوع: Organizational behavior رفتار سازمانی

موضوع: Job security امنیت شغلی

شناسه افزوده: شهبازمرادی، سعید، ۱۳۵۶-

شناسه افزوده: مومنی زاده، ابوذر، ۱۳۵۸ -

رده بندی کنگره: HF۵۵۴۸/۷

رده بندی دیویی: ۱۵۷/۸

شماره کتابشناسی ملی: ۷۲۸۲۰۷۷

عنوان: سازمان امن

طراح جلد: فرامرز عیب پوش

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۰۷-۳۳۷-۰

گردآورنده: زهره تبدیلی، دکتر سعید شهبازمرادی

ناشر: کتاب مهربان نشر

نوبت چاپ: اول تابستان ۱۳۹۹

صفحه آرا: حامد یعقوبی

تیراژ: ۵۰۰ نسخه

ویراستار: ابوذر مومنی زاده

قیمت: ۵۵۰,۰۰۰ ریال

این کتاب با حمایت مالی شرکت اسپار ایرانیان چاپ و منتشر شده است.

دفتر انتشارات: تهران، خیابان انقلاب، خیابان فخررازی، خیابان شهدای ژاندارمری، نرسیده به خیابان

دانشگاه، پلاک ۶۴

تلفن: ۶۶۹۷۳۱۷۵-۶

کدپستی: ۱۳۱۴۹۶۵۳۵۱

تلفن فروشگاه نشر بازرگانی: ۶۶۹۵۳۴۷۵

فروشگاه اینترنتی: Mehrabanshop.ir

کلیه حقوق و حق چاپ متن و عنوان کتاب که به ثبت رسیده است؛ مطابق با قانون حقوق مؤلفان و مصنفان مصوب ۱۳۴۸ محفوظ و متعلق به مولفان می باشد. هرگونه برداشت، تکثیر، کپی برداری به هر شکل (چاپ، فتوکپی، انتشار الکترونیکی) بدون اجازه ی کتبی از مولفان نشر ممنوع بوده و متخلفین تحت پیگرد قانونی قرار خواهند گرفت.

کتاب مهربان

فهرست

۹	 دیباچه
۱۱	 مقدمه
۱۳	 پیشگفتار
۱۳	 آن چه که در یک دنیای پیچیده و نامشخص باعث شکوفایی می شود
۱۶	 پی بردن بر اثر یک اشتباه
۱۷	 نمای کلی کتاب
۱۹	 بخش اول قدرت ایمنی روان شناختی
۲۱	 فصل اول: شالوده
۲۱	 محاسبات ناخودآگاه ذهن
۲۴	 تصور یک محیط کار با امنیت روانی
۲۵	 یک کشف تصادفی
۲۸	 تکیه بر شانه‌ی غول ها
۲۹	 چرا ترس انگیزاننده‌ی خوبی نیست؟
۳۰	 امنیت روانی چه چیزی نیست؟
۳۰	 امنیت روانی ربطی به خوب بودن ندارد
۳۱	 امنیت روان شناختی یک عامل شخصیتی نیست
۳۱	 امنیت روانی مترادف با اعتماد نیست
۳۲	 امنیت روانی به معنی پایین آوردن استانداردهای عملکردی نیست
۳۳	 رُک گویی
۳۴	 اندازه گیری امنیت روانی
۳۵	 داشتن امنیت روانی به تنهایی کافی نیست
۳۶	 خلاصه‌ی فصل اول
۳۷	 فصل دوم: مستندات
۳۸	 یک مزیت نیست
۴۰	 تحقیق
۴۱	 ۱. اپیدمی سکوت
۴۵	 ۲. محیط کاری که از یادگیری حمایت می کند
۴۶	 درس گرفتن از اشتباهات
۴۷	 بهبود کیفیت: چستی و چگونگی یادگیری
۴۷	 کاهش میانبرزدن

۴۹	به اشتراک گذاری دانش، وقتی اعتماد به نفس در سطح پایین است.....
۴۹	۳. چرا امنیت روانی برای عملکرد مهم است.....
۵۱	۴. کارمندان دارای امنیت روانی، کارمندانی متعهد تر به کار هستند.....
۵۲	۵. امنیت روانی به عنوان ماده اولیه خاص.....
۵۳	غلبه بر پراکندگی جغرافیایی.....
۵۳	استفاده‌ی مفید از تعارض‌ها.....
۵۴	کسب ارزش از تفاوت‌ها.....
۵۵	به مرحله عمل رساندن پژوهش‌ها.....
۵۶	خلاصه‌ی فصل دوم.....
۵۷	بخش دوم: امنیت روانی در محل کار.....
۵۹	فصل سوم: قصورات قابل اجتناب.....
۶۰	استانداردهای دقیق.....
۶۶	بسط دادن هدف اصلی.....
۶۸	ترس از حقیقت.....
۷۱	چه کسی قوانین را تنظیم می‌کند؟.....
۷۳	پیشگیری از شکست‌های اجتناب پذیر.....
۷۴	انتخاب رویکرد چابک در برابر استراتژی.....
۷۵	خلاصه‌ی فصل سوم.....
۷۷	فصل چهارم: سکوت خطرناک.....
۷۸	شکست در صحبت کردن.....
۷۹	آنچه که بیان نشد.....
۸۱	اعتماد بیش از حد به مراجع قدرت.....
۸۳	فرهنگ سکوت.....
۸۳	نادیده گرفتن هشدارها.....
۸۷	همراه شوید.....
۸۹	سکوت در عصر پر سروصدای شبکه‌های اجتماعی.....
۹۰	ارتقا داده شده و محافظت شده.....
۹۳	خلاصه فصل چهارم.....
۹۵	فصل پنجم: محیط کار امن.....
۹۶	واقعی کردن رُک گویی.....
۹۷	پذیرش بدی برای رسیدن به خوبی.....
۹۹	آزادی برای شکست خوردن.....

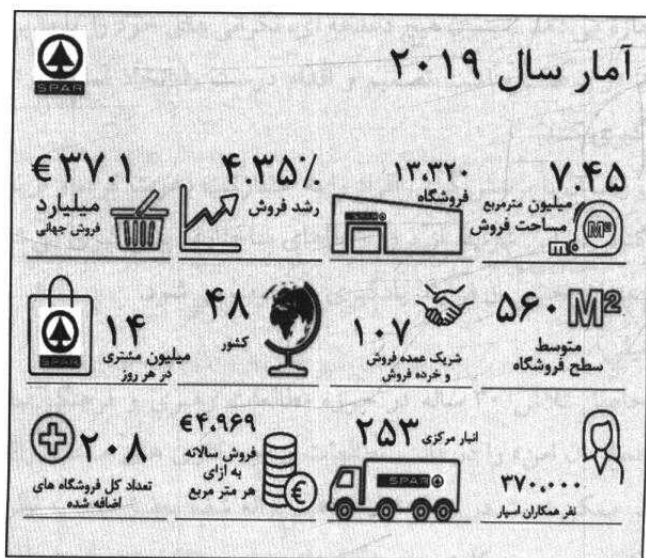
۱۰۰	صراحت شدید
۱۰۱	شفافیت
۱۰۲	تعارض سازنده
۱۰۳	بگویید که نمی دانید
۱۰۴	گوش دادن متواضعانه
۱۰۵	مجوز اهمیت دادن
۱۰۶	وقتی شکست، نتیجه می دهد
۱۰۷	شکست خوردن را امن کنید
۱۰۸	ارزیابی پیوسته
۱۰۹	قصور در برابر شکست، ناکامی واقعی است
۱۰۹	اهمیت دادن به کارمندان
۱۱۱	درخواست برای ورود
۱۱۲	یادگیری از محیط کاری امن
۱۱۲	خلاصه ی فصل پنجم:
۱۱۳	فصل ششم: ایمن و سلامت
۱۱۴	از کلام خود استفاده کنید
۱۱۵	یک تیم مجازی در منطقه ی یادگیری
۱۱۶	استفاده ی درست از زمان
۱۱۶	یادگیری از سایر صنایع
۱۱۷	یک نفر برای همه و همه برای یک نفر
۱۱۹	ایستادن برای ایمنی همکاران
۱۲۳	شفافیت از طریق تخته وایت بُرد
۱۲۶	رها کردن استعداد
۱۲۶	خلاصه ی فصل ششم:
۱۲۷	بخش سوم - خلق سازمان امن
۱۲۹	فصل هفتم: انجامش دهید
۱۲۹	جعبه ابزار رهبری
۱۳۰	زمینه سازی
۱۳۱	دعوت به مشارکت
۱۳۳	پاسخ دهی موثر
۱۳۴	زمینه سازی برای امنیت روانی
۱۳۵	چارچوب دهی به کار

۱۳۵	چارچوب دهی مجدد به شکست ها
۱۳۷	شفافیت ضرورت صدای افراد
۱۴۱	تشویق برای تلاش کردن
۱۴۲	چگونه افراد را به مشارکت دعوت کنیم؟
۱۴۲	فروتنی در موقعیت
۱۴۴	بررسی فعالانه
۱۴۷	طراحی ساختار ورودی ها
۱۴۸	نحوه واکنش موثر به فرد - کیفیت آن اهمیتی ندارد
۱۴۸	تشکر کردن
۱۵۰	ننگ ندانستن شکست
۱۵۲	تحریم نقض های آشکار
۱۵۴	خود ارزیابی رهبری
۱۵۶	خلاصه فصل هفتم
۱۵۷	فصل هشتم: قدم بعدی چیست؟
۱۵۷	نوگرایی مداوم
۱۵۹	تصمیم گیری مشورتی
۱۶۳	هنگامی که شوخی دیگر خنده دار نیست
۱۶۵	پرسش های متداول در مورد امنیت روانی
۱۶۵	آیا امکان دارد امنیت روانی بیش از حد باشد؟
۱۶۷	آیا داشتن یک محیط کار با امنیت روانی، وقت زیادی نمی گیرد؟
۱۶۸	شما از محیط کار با امنیت روانی حمایت می کنید: آیا این بدان معنا است که ما باید در مورد همه چیز شفاف باشیم؟
۱۶۹	من برای داشتن امنیت روانی در محیط کار کاملاً آماده هستم، اما مدیر نیستم؛ در این صورت چه کاری می توانم انجام دهم؟
۱۷۰	امنیت روانی و تنوع، مشارکت و تعلق، چه ارتباطی با هم دارند؟
۱۷۲	آیا امنیت روانی به معنای افشاگری است؟
۱۷۳	در مورد شرکت های موفق که توسط دیکتاتورهای اداره می شوند که به حرف هیچکس گوش نمی دهند و اعضاء را تحقیر می کنند، چه می گوئید؟
۱۷۴	کمک، همکار من بیش از حد خود واقعی اش شده. دیگر مرا دیوانه کرده!
۱۷۴	کمک، من خود واقعی ام را در محیط کار نشان داده ام و هیچکس دیگر مرا دوست ندارد...
۱۷۵	چه توصیه ای به افرادی می کنید که به مدیرانی باید گزارش دهند که تمایل و توانایی تغییر ندارند؟

درخت تو گر بار دانش بگیرد به زیر آوری چرخ نیلوفری را

سازمان ها به مثابه یک موجود زنده، متولد شده، رشد کرده و به بلوغ می رسند. مجموعه معظم اسپار ایرانیان، قریب به یک قرن است که در صنعت خرده فروشی در ۴۸ کشور و در چهار قاره به فعالیت پرداخته است و بزرگترین زنجیره خرده فروشی داوطلبانه مواد غذایی با بیش از ۱۳۳۰۰ فروشگاه را اداره می کند. حاصل این فعالیت همواره نیاز به ایجاد زیرساخت ها و توسعه متوازن سرمایه های انسانی را متبادر ساخته و مقدرات مدیریتی سازمان را بر آن داشته است که در ایجاد ظرفیت های فناورانه و ارتقای سطح شایستگی های کارکنان خود اهتمام ورزند.

اسپار ایرانیان در مسیر رشد و توسعه به توانمندسازی سرمایه های انسانی خود به عنوان جز لاینفک خدمت گرایانه مشتریان نگریسته و در قالب فعالیت اسپار آکادمی به آن جامه عمل پوشانده است. کشور ایران به منزله مقصد جدید این مجموعه با افتخار نائل به کسب مجوز تأسیس اسپار آکادمی برای اولین بار در تاریخ اسپار در دنیا، بعد از کشور اتریش و آفریقای جنوبی، گردیده است. نتیجه فعالیت توانمان دو بال موصوف فوق (تعهد سازمانی و ایجاد زیرساخت) در قالب اعداد و ارقام ذیل قابل تصویر است.



این مکتوب گام نخستین در آغاز فصل جدید اسپار آکادمی در ایران محسوب می شود که به
کوشش سرکار خانم تبدیلی و دکتر سعید شهباز مرادی به زیور تبع آراسته شده است و فصلی
نو در حوزه بازار فرهنگ و نشر صنعت خرده فروشی محسوب می شود.
مرا عهدیست با جانان ...

سید امین همایون میرفخرایی

اسپار ایرانیان



اسپار
آکادمی

www.ketab.ir

