

تعلق خاطر کارکنان

Employee Engagement



دکتر عباسعلی رستگار

جواد فقیهی پور

جواد قلیچ لی

سرشناسه: رستگار، عباسعلی، ۱۳۴۹.

عنوان و نام پدیدآور: تعلق خاطر کارکنان.

مشخصات نشر: تهران: دارالفنون، ۱۳۹۴.

مشخصات ظاهری: ۲۰۲ ص: مصور، جدول، نمودار؛ ۱۴/۵ × ۲۱/۵ س. م.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۵۴۸۶-۵-۱.

وضعیت فهرست‌نویسی: فبیای مختصر

یادداشت: فهرست‌نویسی کامل این اثر در نشانی: <http://opac.nlai.ir> قابل دسترسی است.

یادداشت: کتابنامه

شناسه افزوده: فقیهی پور، جواد، ۱۳۶۱.

شناسه افزوده: قلیچ لی، جواد، ۱۳۵۸.

شماره کتابشناسی ملی: ۲۸۴۳۲۰۰



نام کتاب: تعلق خاطر کارکنان

مولفین: دکتر عباسعلی رستگار، جواد فقیهی پور، جواد قلیچ لی

ویراستار ادبی: فریبا خادمی

ناشر: دارالفنون

چاپ و صحافی: مجتمع چاپ اول

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۵۴۸۶-۵-۱

نوبت چاپ: اول - بهار ۱۳۹۴

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۴۷۰۰۰ ریال

© حق چاپ این اثر، برای ناشر محفوظ است ©

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

تلفن تماس: ۶۶۹۶۸۸۸۵



اگر توان آموختن سربتابی
نجوید سر تو همی سروری را
بسوزند چوب درختان بی بر
سزا خود همین است مری بی بری را
درخت تو گری بار دانش بگریز
به زیر آوری چرخ نیلوفری را

سخن ناشر

جوامع امروزی متشکل از سازمان‌های کوچک و بزرگی هستند که هر یک به نوعی، بخشی از نیازهای افراد جامعه را مرتفع می‌سازند. حال اگر این سازمانها، از مدیریتی کارآمد و اثربخش در بخشها و رده‌های مختلف خود برخوردار نباشند، نه تنها قادر به رفع این نیازها نخواهند بود؛ بلکه مشکلات بسیار دیگری را نیز موجب خواهند شد. ضعف مدیریت، گاهی سبب بروز خسارات جبران‌ناپذیری بر پیکره‌ی یک جامعه می‌گردد، تلاش‌های زیادی بی‌نتیجه خواهد ماند، حق افراد بی‌شماری تضییع شده و سرمایه عظیمی نیز به هدر خواهد رفت. نگاهی بر ائتلاف بی‌رویه‌ی منابع انسانی و مالی نشان می‌دهد که اهمیت مدیریت در کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه، بسیار محسوس‌تر از هر مکان دیگر است.

اگر چه مدیریت، مقوله‌ای نوظهور نبوده و قدمتی به درازای تاریخ بشریت دارد، ولی با توجه به پیشرفت‌های روزافزون جوامع بشری در دهه‌های اخیر و همراه شدن آن با تغییرات چشمگیر اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فردی، هر روز بر اهمیت آن، چه از نظر تئوری و چه از منظر عملی افزوده می‌شود و ضروری است که بیش از گذشته به آن پرداخته شود.

با توجه به آنچه ذکر گردید و از آنجا که امروزه رشته مدیریت یکی از مهمترین رشته‌های دانشگاهی محسوب شده و گرایش‌های آن نیز در کشور ما رو به افزایش است، انتشارات

دارالفنون به عنوان یک ناشر فعال در رشته مدیریت، رسالت خود می‌داند که با نشر و چاپ کتب معتبر در این رشته، به نشر دانش روز مدیریت پرداخته و بدین وسیله گامی مثبت در جهت رشد و اعتلای کشور عزیزمان بردارد. بدیهی است که یاری اساتید، صاحبان نظران و خبرگان این حوزه، پشتیبان‌های قوی برای ما در نیل به این هدف خواهد بود.

سمیه فقیهی پور

مدیر مسئول انتشارات دارالفنون

www.ketab.ir

فهرست مطالب

فصل اول: تعاریف و ابعاد تعلق خاطر

۲	مقدمه
۳	تعریف تعلق خاطر
۹	اهمیت تعلق خاطر
۱۱	ابعاد تعلق خاطر کاری
۱۴	مفاهیم مرتبط با تعلق خاطر کاری
۱۸	محرك‌های تعلق خاطر
۲۴	استراتژی‌های مناسب جهت افزایش تعلق خاطر کاری
۲۷	مزایای افزایش تعلق خاطر کاری کارکنان
۲۸	خلاصه فصل

فصل دوم: پیش‌آیندهای تعلق خاطر

۳۲	مقدمه
۳۳	پیش‌آیندهای تعلق خاطر
۳۴	منابع شغلی و تعلق خاطر
۴۰	منابع شخصی و تعلق خاطر
۴۸	الزام‌های شغلی و تعلق خاطر
۵۰	منابع سازمانی و تعلق خاطر
۵۹	خلاصه فصل

فصل سوم: پیمایش‌های تعلق خاطر

۶۴	انگیزش شغلی خود تعیین‌کنندگی
۶۵	انگیزش شغلی خود تعیین‌کنندگی و تعلق خاطر کاری
۷۵	جمع‌بندی
۷۷	فضیلت سازمانی
۷۹	روانشناسی مثبت سازمانی
۸۰	پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا و فضیلت سازمانی
۸۸	جمع‌بندی
۸۹	تعهد سازمانی
۹۴	تعهد سازمانی و تعلق خاطر کاری
۱۰۱	جمع‌بندی
۱۰۲	اخلاق کار اسلامی
۱۰۴	اخلاق کار اسلامی و تعلق خاطر
۱۰۷	جمع‌بندی
۱۰۸	رفتار شهروندی سازمانی
۱۱۰	رفتار شهروندی سازمانی و تعلق خاطر کارکنان
۱۲۰	جمع‌بندی
۱۲۳	رهبری خدمتگزار
۱۲۳	سبک رهبری خدمتگزار
۱۲۶	سبک رهبری خدمتگزار و تعلق خاطر کاری
۱۲۸	جمع‌بندی
۱۲۹	یادگیری سازمانی
۱۳۲	یادگیری سازمانی و تعلق خاطر کاری
۱۳۶	جمع‌بندی
۱۳۷	معنویت
۱۳۷	اهمیت معنویت
۱۳۹	معنویت و تعلق خاطر کاری
۱۴۰	جمع‌بندی

۱۴۰	برندینگ کارفرما
۱۴۱	برندینگ کارفرما و تعلق خاطر کارکنان
۱۴۴	توانمند سازی کارکنان
۱۴۵	سطح تحصیلات کارکنان
۱۴۶	ارزش ویژه‌ی کارکنان
۱۵۲	کارمندیابی و تعلق خاطر کارکنان
۱۵۳	دانستن آنچه که کارکنان در مورد شما می‌گویند
۱۵۴	علت تمایز برندتان را بدانید
۱۵۶	پاسخگویی به نظرات
۱۵۸	تشویق کارکنان برای بیان داستان (شرح حال) شما
۱۶۰	انگیزه دادن به کارکنان برای وارد شدن در کارها
۱۶۱	جمع‌بندی

فصل چهارم: ابزار سنجش تعلق خاطر

۱۶۴	مقدمه
۱۶۵	مقیاس تعلق خاطر کاری اوترچت
۱۶۶	مقیاس تعلق خاطر کاری اوترچت ایرانی
۱۶۸	پرسشنامه تعلق خاطر
۱۷۱	خلاصه فصل
۱۷۴	منابع و مآخذ

تعلق خاطر کارکنان، از پارادایم‌های جدید حوزه منابع انسانی بوده و به دلیل راه‌های متنوع بهره‌برداری از آن، تعاریف چندگانه‌ای را داراست. لیکن اکثر تعاریف اذعان می‌دارند که تعلق خاطر از منابع شخصی و محیطی نشأت می‌گیرد.

تعلق خاطر کاری افراد با استعداد، یک رابطه احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش داشته و بر روی تلاش‌های مضاعف او در کارش تاثیرگذار است. در واقع این چنین می‌توان استنباط نمود که تعلق خاطر کاری یک مفهوم نسبتاً جدید و گسترده در زمینه روانشناسی و مدیریت منابع انسانی است. در تعلق خاطر، افراد در ایفای نقش خود تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را بکار گرفته یا ابراز می‌کنند. فقدان تعلق خاطر منفک کردن خویش از نقش‌های کاری است. در فقدان تعلق خاطر افراد به طور فیزیکی، شناختی و عاطفی از نقش‌های کاری خویش جدا هستند.

در راستای تبیین و تشریح مقوله تعلق خاطر، مولفین نوشتار حاضر را در قالب چهار فصل ساختاربندی نموده‌اند. به گونه‌ای که در فصل اول تعاریف و ابعاد تعلق خاطر، در فصل دوم پیش‌آیندهای تعلق خاطر (اعم از منابع شغلی، شخصی، سازمانی و الزام‌های شغلی)، در فصل سوم پیمایش‌های تعلق خاطر و در نهایت در فصل چهارم نیز ابزار سنجش تعلق خاطر ارائه گردیده است. در قسمت پیمایش‌های تعلق خاطر به بررسی رابطه بین تعلق خاطر با متغیرهایی مانند انگیزش شغلی، فضیلت سازمانی، تعهد سازمانی، اخلاق کار اسلامی، رفتار شهروندی سازمانی، رهبری خدمتگزار، یادگیری سازمانی، معنویت، برزندینگ کارفرما پرداخته شده است.

در فصل چهارم نیز مقیاس تعلق خاطر کاری اوترچت (نسخه خارجی و ایرانی) مورد بحث قرار گرفت و در انتهای فصل نیز تعداد سه پرسشنامه جهت اندازه‌گیری میزان تعلق خاطر کارکنان ارایه گردیده است. در پایان از تمامی اساتید و دانشجویان عزیز خواستاریم که در راستای هر چه بهتر شدن این مجموعه، نظرات خود را به ایمیل a_rastgar_2005@yahoo.com ارسال نمایند.

دکتر عباسعلی رستگار

(دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه سمنان)

جواد فقیهی‌پور، جواد قلیچ‌لی

بهار ۱۳۹۴

www.ketab.ir