

دستنامه تعلق خاطر

Engagement Handbook



دکتر عباسعلی رستگار

جواد فقیه‌هی پور

جواد قلیچ لی

سرشناسه: رستگار، عباس علی، ۱۳۳۹.
 عنوان و نام پدیدآور: دستنامه تعلق خاطر = Engagement Handbook
 مولفین عباسعلی رستگار، جواد فقیهی پور، جواد قلیچ لی.
 مشخصات نشر: تهران: دارالفنون، ۱۳۹۴.
 مشخصات ظاهری: ۴۶ ص: جدول.
 فروست: دستنامه ۲
 شابک: ۳-۳-۹۵۶۰۲-۶۰۰-۹۷۸: ۳۹۰۰۰ ریال.
 وضعیت فهرستنویسی: فیبا
 یادداشت: کتابنامه.
 موضوع: انگیزش در کار
 موضوع: دلستگی
 موضوع: مدیریت - مشارکت کارکنان
 موضوع: کارکنان - نگرش‌ها
 موضوع: کارکنان - اخلاق حرفه‌ای
 شناسه افزوده: فقیهی پور، جواد، ۱۳۶۱.
 شناسه افزوده: قلیچ لی، جواد، ۱۳۵۸.
 رده‌بندی کنگره: ۱۳۹۴: ۵۵۴۹/۵/الف
 رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۳۱۴
 شماره کتابشناسی ملی: ۳۹۲۳۷۱۴



سازمان اسناد و کتابخانه ملی

نام کتاب: دستنامه تعلق خاطر
 مولفین: دکتر عباسعلی رستگار، جواد فقیهی پور، جواد قلیچ لی
 ناشر: دارالفنون
 فروست: دستنامه ۲
 چاپ و صحافی: مجتمع چاپ اول
 شابک: ۳-۳-۹۵۶۰۲-۶۰۰-۹۷۸
 نوبت چاپ: اول - تابستان ۱۳۹۴
 شمارگان: ۱۰۰ نسخه
 قیمت: ۳۹۰۰۰ ریال

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

تلفن تماس: ۶۶۹۶۸۸۱۵



اگر تو از آموختن سر بتابی
نخود سر تو همی سروری را
بسوزند چوب درختان بی بر
سزا خود همین است مری بی بری را
درخت تو گر بار دانش بگیرد
به زیر آوری چرخ نیلوفری را

سخن ناشر

وظیفه‌ی اصلی هر پژوهشگری، تولید علم و دانش است. دانشی که می‌تواند در نهایت موجب پیشرفت انسان و افزایش رفاه جامعه گردد که البته لازمه‌ی آن نیز انتشار این آثار است.

امروزه پژوهشگران در کشور ما، جهت ثبت آثار علمی خود، با مشکلات بی‌شماری روبرو هستند. از این رو، در راستای ترویج و انتشار نتایج پژوهش‌های علمی و جلوگیری از سردرگمی و اتلاف وقت پژوهشگران، انتشارات دارالفنون به عنوان یک ناشر فعال در رشته مدیریت، برای اولین بار در کشور، به ثبت و انتشار مقالات علمی ترویجی انجام گرفته توسط پژوهشگران در قالب «دستنامه» می‌پردازد. همچنین جهت بالا بردن کیفیت مقالات موصوف، محتوای آن نیز قبل از چاپ توسط اساتید و خبرگان فن مورد ارزیابی و داوری قرار گرفته و پس از انجام اصلاحات لازم توسط مولفان، به چاپ می‌رسد. امید است این اقدام گامی هر چند کوچک در راستای اعتلا و شکوفایی ایران عزیزمان باشد.

انتشارات دارالفنون

فهرست مطالب

چکیده.....	۹
واژگان کلیدی.....	۹
۱- مقدمه.....	۱۰
۲- پیشینه نظری.....	۱۱
۲-۱- تعریف تعلق خاطر.....	۱۱
۲-۲- ابعاد تعلق خاطر.....	۱۳
۲-۲-۱- شور و شوق در کار (سرزندگی).....	۱۳
۲-۲-۲- پشتکار در کار (مجنوب شدن یا جُذبه در کار).....	۱۴
۲-۲-۳- غرق شدن در کار (فدایی شدن).....	۱۵
۲-۳- پیش‌آیندهای تعلق خاطر.....	۱۶
۲-۳-۱- منابع شفلی.....	۱۷
۲-۳-۲- منابع شخصی.....	۱۷
۲-۳-۳- الزام‌های شفلی.....	۱۸
۲-۳-۴- منابع سازمانی.....	۱۹
۲-۴- مقیاس تعلق خاطر اوترچت.....	۱۹
۳- پیشینه تجربی.....	۲۳
۴- نتیجه‌گیری.....	۳۰
منابع.....	۳۸

چکیده

تعلق خاطر یکی از پارادایم‌های جدید حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی می‌باشد که در واقع قطب متضاد یا آنتی تز تحلیل رفتگی (فرسودگی شغلی) در نظر گرفته می‌شود. گفته می‌شود که اگر کارفرمایان علاقه‌مند هستند کارکنانی داشته باشند که با قدرت زیاد کار کنند و عمیقاً با کارشان درگیر و در آن غرق باشند، بایستی بر تعلق خاطر کارکنان تاکید نمایند. در پژوهش حاضر، به تشریح مقوله تعلق خاطر کارکنان پرداخته شد و ضمن ارائه تعاریفی از تعلق خاطر، ابعاد و پیش‌آیندهای آن نیز تشریح گردید. در انتها نیز پیمایش‌های تعلق خاطر به انضمام سه پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه مرور مطالعات صورت گرفته در خصوص تعلق خاطر، حاکی از آن است که تعلق خاطر با متغیرهایی چون انگیزش شغلی، فضیلت سازمانی، تعهد سازمانی، اخلاق کار اسلامی، رفتار شهروندی سازمانی، رهبری خدمتگزار، یادگیری سازمانی، معنویت و برندینگ کارفرما رابطه معناداری دارد.

واژگان کلیدی

تعلق خاطر، سرزندگی، فدایی شدن، مجذوب شدن، منابع شغلی، منابع شخصی، الزام‌های شغلی، منابع سازمانی.

۱- مقدمه

تعلق خاطر^۱ کاری، یک مفهوم نسبتاً جدید و گسترده در زمینه روانشناسی و مدیریت منابع انسانی است. توجه به تعلق خاطر در دل تحقیقات مربوط به فرسودگی شغلی ایجاد شد. در طی مطالعاتی که در مورد فرسودگی شغلی انجام گرفت، این سوال منطقی مطرح شد که از سوی دیگر این پیوستار چه می‌دانیم و آیا می‌توان کارکنانی را یافت که با قدرت زیاد کار کنند و عمیقاً با کارشان درگیر و در آن غرق باشند؟ و اگر این چنین است چه چیزی آنها را به این سمت می‌راند. محققان با داشتن سوالاتی از این دست در آخر قرن بیستم شروع به بررسی منظم‌تر قطب مقابل فرسودگی نمودند و این مقارن شد با ظهور آن چیزی که جنبش روانشناسی مثبت‌نگر نامیده شد و همچنین مقارن شد با افزایش تعداد سازمان‌هایی که بر خصوصیات روانی مثبت کارکنان تاکید می‌کردند. سازمان‌های امروزی خواهان آن هستند که کارمندانشان با انگیزه، خلاق، مسئول و درگیر با کارشان باشند و از آنان انتظار دارند که فراتر از انجام وظایف شغلی حرکت کنند (پورعباس، ۱۳۸۷).

تعلق خاطر کاری نه تنها یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می‌کند، بلکه همچنین برای هدایت مدیریت منابع

انسانی و سیاست‌های بهداشت حرفه‌ای در سازمان‌ها نیز نقش مهمی دارد (شافلی و سالانوا^۱، ۲۰۰۷).

۲- پیشینه نظری

۲-۱- تعریف تعلق خاطر

تاکنون تعاریف بسیاری در مورد تعلق خاطر مطرح شده است اما هنوز در این زمینه تعریفی که مورد قبول و تایید همگان باشد ارایه نشده است (مکلود و کلارک^۲، ۲۰۰۹)، دلیل این عدم وحدت را اینگونه می‌توان بیان کرد که تعلق خاطر کارکنان، از پارادایم‌های جدید حوزه منابع انسانی بوده و به دلیل راه‌های متنوع بهره‌برداری از آن، تعاریف چندگانه‌ای را داراست. اکثر تعاریف اذعان دارند که تعلق خاطر از منابع شخصی و محیطی نشأت می‌گیرد (میسسی و اشنایدر^۳، ۲۰۰۸)، به نظر گیبونز^۴ (۲۰۰۶)، 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.

ویلیام کان^۵ (۱۹۹۰) به عنوان اولین پژوهشگر حوزه تعلق خاطر، آن را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند. در تعلق خاطر، افراد در ایفای نقش تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را بکار گرفته یا ابراز می‌کنند. فقدان تعلق

1 Shaufeli & Salanova

2 MacLeod & Clarke

3 Macey & Schneider

4 Gibbons

5 Kahn

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.

روسبارد^۱ (۲۰۰۱) تعلق خاطر را حضور روانشناختی تعریف می‌کند که گرایش به حالتی دارد که دو مولفه اساسی توجه و مجذوب شدن را پوشش می‌دهد. توجه به در دسترس بودن شناخت و مقدار زمان تفکری اشاره دارد که فرد درباره نقش خود صرف می‌کند؛ در حالی که مجذوب شدن به معنای غرق شدن در نقش است و به شدت تمرکز فرد در یک نقش اشاره دارد. پژوهشگران تحلیل‌رفتگی، تعلق خاطر را قطب متضاد یا آنتی‌تز تحلیل‌رفتگی تعریف می‌کنند.

بنا به نظر مسلج^۲ و همکاران (۲۰۰۱)، تعلق خاطر با سه ویژگی انرژی، مشارکت و کفایت متمایز می‌شود که متضاد مستقیم سه بعد تحلیل‌رفتگی (خستگی مفرط، بدبینی و بی‌کفایتی) است. پژوهش‌های انجام شده در مورد تعلق خاطر و تحلیل‌رفتگی، نشان داد که ابعاد اصلی تحلیل‌رفتگی (خستگی مفرط و بدبینی) و تعلق خاطر (سرزندگی و فدایی شدن) متضاد یکدیگر هستند (گونزالز^۳ و همکاران، ۲۰۰۶). همچنین مسلج و همکاران (۲۰۰۱)، تعلق خاطر را یک تفکر مثبت و واقعی دانسته که به وسیله قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می‌شود (سالانوا و همکاران، ۲۰۰۵) و موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می‌نماید.

1 Rothbard

2 Maslach

3 Gonzalez