

۱۴۰۱/۰۵/۲۳

۲۲۹۸۱۲۶

کارکنان مشتاق

چگونه شرکت‌ها با اعطای آن چه کارکنان می‌خواهند سود می‌برند

براساس سال‌ها تحقیق بر ۷/۵ میلیون نفر نیروی کار

دیوید سیروتا

داگلاس ای کلین

حمیدرضا جعفری

مهسا درّی



انتشارات لیوسا

Sirota, David

سیروتا، دیوید
کارکنان مشتاق / دیوید سیروتا، داگلاس ای کلین / حمیدرضا
جعفری، مهسا دزی
ص. ۵۲۰

The enthusiastic employee

کارکنان، روحیه، انگیزش در کار، رضایت از کار، موفقیت در
کسب و کار

HF۵۵۴۹/۵

۶۵۸/۳۱۴

۸۸۴۰۶۵۱

سرشناسه

عنوان و نام پدیدآور

مشخصات ظاهری

عنوان اصلی

موضوع

رده‌بندی کنگره

رده‌بندی دیویی

شماره کتابشناسی ملی



انتشارات لیوسا

- نام کتاب: کارکنان مشتاق
- نویسنده: دیوید سیروتا - داگلاس ای کلین
- مترجم: مهسا دزی - حمیدرضا جعفری
- شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۴۰-۳۱۹-۲
- سال چاپ: ۱۴۰۱
- تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه
- چاپ: احمدی
- طراحی: صالحانی
- قیمت: ۱۹۰۰۰۰ تومان
- نوبت چاپ: اول



۶۶۴۶۶۹۵۹ - ۶۶۹۶۳۰۳۵



۳۰۰۰۲۴۰۰۴۲



www.nashreliusa.com



[instagram.com/dorsaliusa](https://www.instagram.com/dorsaliusa)

۶۶۴۶۴۵۷۷

www.dorsabook.ir

liusa@nashreliusa.com

[telegram.me/dorsaliusa](https://t.me/dorsaliusa)



خیابان انقلاب، بین خیابان وصال و قدس (جنب سینما سپیده)، کوچه اسکو،
پلاک ۱۲، طبقه همکف. (کدپستی: ۱۴۱۷۸-۱۳۸۷۳)

فهرست

۴.....	مقدمه‌ی مترجمان
۸.....	قدردانی
۱۱.....	درباره‌ی نویسندگان
۱۳.....	درباره‌ی ویراست دوم کتاب
۱۹.....	مقدمه
۳۶.....	بخش اول: انگیزش، روحیه و عملکرد کارکنان
۳۷.....	فصل ۱: کارکنان چه خواسته‌ای دارند-تصویر کلی
۸۹.....	فصل ۲: اشتیاق کارکنان و موفقیت کسب‌وکار
۱۱۹.....	بخش دوم: نیروی کار مشتاق، انگیزه یافته از رفتار منصفانه
۱۲۰.....	فصل ۳: امنیت شغلی
۱۴۷.....	فصل ۴: جبران خدمات
۱۹۶.....	فصل ۵: تأثیر رکود بزرگ: فرار به‌سوی بقا
۲۱۹.....	فصل ۶: احترام
۲۵۷.....	بخش سوم: نیروهای کار مشتاق، انگیزه یافته از دستاورد
۲۵۸.....	فصل ۷: هدف و اصول سازمان
۳۰۴.....	فصل ۸: تواناسازی شغلی
۳۴۷.....	فصل ۹: چالش شغل
۳۶۹.....	فصل ۱۰: بازخورد، قدردانی و پاداش
۴۰۷.....	بخش چهارم: کارکنان مشتاق، انگیزه یافته از روابط دوستانه
۴۰۸.....	فصل ۱۱: کار تیمی
۴۳۴.....	بخش پنجم: همه را گرد هم آوردن: فرهنگ شراکت
۴۳۵.....	فصل ۱۲: فرهنگ شراکت
۴۷۲.....	فصل ۱۳: رهبری و فرهنگ شراکت
۴۹۴.....	فصل ۱۴: تبدیل نظریه‌ی شراکت به عمل شراکت

مقدمه‌ی مترجمان

آنچه متفکران، متخصصان و اهالی علوم انسانی کشورمان از دلایل توسعه‌نیافتگی‌مان در یک‌صد سال گذشته علیرغم تمام تلاش‌ها و مجاهدات، برشمرده‌اند بیش از هر چیز گویای آن است که اگر بنا داریم دست‌کم برای سده‌ی جدید آغازی متفاوت داشته باشیم، اگر بار مسئولیت ساختن فردایی روشن‌تر برای فرزندان این مرز و بوم را بر دوش احساس می‌کنیم، اگر دغدغه‌ی این آب و خاک را داریم، چه کماکان در آن ساکن باشیم، چه به اجبار بار سفر بر بسته باشیم، ناگزیریم بپذیریم که هر آنچه تغییر لازم است از خودمان آغاز خواهد شد، از نحوه‌ی نگرشمان و طرز فکرمان.

به نظر ما که تجربه‌ی تربیت و پرورش، تحصیل و سپس اشتغال به کار و تعاملات بسیاری در بستر فرهنگی اجتماعی ایران را داشته‌ایم و از نزدیک شاهد و ناظر بوده‌ایم و ذره ذره‌ی آن را با تار و پود وجودمان زیسته‌ایم، لزوم این تغییر نگرش و آغاز از خود، برای تحول و توسعه، محرز و غیرقابل انکار و اغماض است. به‌قول پروفیسور آلبرت اینشتین، برای حل یک مسئله نمی‌توان با طرز فکر و ابزاری که در ایجاد آن مسئله دخیل بوده‌اند، اقدام کرد و انتظار چیزی متفاوت داشت.

در میان تمامی پدیده‌ها و ابعاد مورد بحث، ما بر حوزه‌ی مدیریت و رهبری و علی‌الخصوص انسان، به‌عنوان سرمایه متمرکز بوده‌ایم. انسانی که سازنده‌ی سازمان‌هاست؛ سازمان‌هایی که از مهم‌ترین عناصر اجتماع ما هستند.

بسیاری از ما تجربه‌ای هرچند کوتاه را در طول زندگی کاری‌مان در سازمان‌ها سپری می‌کنیم و در همان ماه‌های نخست کار با این واقعیت مواجه می‌شویم که انگیزه‌ی روزهای اولیه را نداریم. در مسیر که پیش می‌رویم سؤال‌های زیادی ذهنمان

را احاطه می‌کند: چرا اوضاع اینگونه است؟ چرا امور اینگونه مدیریت می‌شود؟ چرا آنچه به ظاهر ساده و واضح است دیده نمی‌شود؟ چرا به بازخوردهایمان بی‌توجهی یا با آن مخالفت می‌شود؟ اگر عمر کاری طولانی‌تری در سازمان سپری کرده باشیم، احتمالاً این وضعیت را هم تجربه کرده‌ایم که گاهی پشت میز خود تنها ساعت‌ها را برای پایان کار شمرده ایم و حتی بعضی اوقات تمایلی برای شروع کار در ساعات آغازین روز را هم نداریم. چرا اینطور است؟ آیا کسی در سازمان باید به ما انگیزه بدهد یا انگیزه‌هایمان را افزایش دهد؟ از سوی دیگر سازمان‌ها هم این دغدغه را دارند که چگونه با کارکنان بی‌تفاوت مواجه شوند، مشکلات رفتاری کارکنان را چگونه سامان دهند و چگونه از حداکثر توان کارکنانشان بهره‌مند شوند. در طول چند سال گذشته، همه‌گیری کووید در کنار تمام چالش‌ها و مشکلاتی که ابعاد مختلف سازمان‌ها را تحت‌الشعاع قرار داده بود اضافه شد تا سؤالات قبل پررنگ‌تر و برجسته‌تر مطرح شوند. تمام مواردی که اشاره شد ما را به این نتیجه رساند که مقوله‌ی انگیزه بی‌نهایت مهم است. چیزی که امروزه در زیر چتر واژه‌ی Engagement قرار گرفته و به دلبستگی سازمانی یا تعلق سازمانی ترجمه شده است. شرکت‌هایی که به سرمایه انسانی بیشتر توجه می‌کنند، گامی فراتر از صرف یک شعار به پیش رفته‌اند و به آن بیشتر پرداخته‌اند.

موضوع انسان و انگیزه‌های او، برای ما هم به قدری حائز اهمیت بود که مدت‌هاست با آن مشغولیم. در این راستا و در مسیر مطالعاتی‌مان و با راهنمایی دوست خوبمان آقای دکتر مجید منوچهری با اثر ارزشمند دکتر دیوید سیروتا و همکارش داگلاس‌ای کلین آشنا شدیم. پس از مطالعه و بحث و بررسی، بر خود لازم دیدیم که دسترسی خوانندگان پارسی زبان و در رأس آنان مدیران و رهبران و کارآفرینان فعلی و آینده‌ی این کشور را به ترجمه آن فراهم نماییم. زیرا که نگرش، تفکر و در نتیجه تصمیمات این بزرگواران، نه فقط بر دایره‌ی افراد تحت مدیریتشان (به‌صورت مستقیم)، بلکه بر دایره‌ای به مراتب بزرگ‌تر به عنوان دایره‌ی تاثیرگذارشان موثر است. حتی در دیدی وسیع‌تر، بر سرنوشت جامعه و کشورمان و آیندگان این سرزمین که فرزندان ما هستند نیز اثر خواهد داشت.