



از کار کردن با تو لذت می‌برم

(کافه کارفرما)

www.ketab.ir

نویسندگان:

حسین امینی کسبی

آسیه سرشار

دکتر سعید شهبازمرادی



کتاب‌مهربان

سرشناسه : امینی کسبی، حسین، ۱۳۶۷-
عنوان و نام پدیدآور : از کار کردن با تولدت می‌برم (کافه کارفرما)/نویسندگان حسین امینی کسبی، آسیه سرشار، سعید شهباز مرادی؛ ویراستار صفار کاخکی
مشخصات نشر : تهران: موسسه کتاب مهربان نشر، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری : ۲۰۸ص.: مصور (بخش رنگی)، جدول؛ ۱۴/۵ × ۲۱/۵ س.م.
شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۴۰۷-۴۰۵-۶
وضعیت فهرست‌نویسی : فیا
موضوع : تعهد سازمانی؛ Organizational commitment
موضوع : انگیزش در کار؛ Employee motivation
شناسه افزوده : سرشار، آسیه، ۱۳۷۱-
شناسه افزوده : شهباز مرادی، سعید، ۱۳۵۶-
رده‌بندی کنگره : HD۵۸/۷
رده‌بندی دیویی : ۳۰۲/۳۵
شماره کتابشناسی ملی : ۸۷۶۹۱۸۲

از کار کردن با تولدت می‌برم (کافه کارفرما)

نویسندگان: حسین امینی کسبی، آسیه سرشار - سعید شهباز مرادی

ناشر: موسسه کتاب مهربان

طراح جلد: آقای صفری

صفحه‌آرا: خانم جاویدان

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۰۷-۴۰۵-۶

نوبت چاپ: اول بهار ۱۴۰۱

تیراژ: ۵۰۰ نسخه

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

پلاک ۶۴ کدپستی: ۱۳۱۴۹۶۵۳۵۱

تلفن ۶۶۹۷۳۱۷۵-۶

Mehraban_book@yahoo.com

ایمیل

Mehrabanshop.ir

فروشگاه اینترنتی

۶۶۹۵۳۴۷۵

تلفن فروشگاه نشر بازرگانی

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 مترجم می‌باشد. هرگونه برداشت، تکثیر، کپی‌برداری به هر شکل (چاپ، فتوکپی، انتشار الکترونیکی) بدون اجازه کتبی از مترجم نشر ممنوع بوده و متخلفین تحت پیگرد قانونی قرار خواهند گرفت.
کتاب مهربان

سخنی با خوانندگان

رسیدن به هدف کاری سخت است، ما در «کتاب مهربان» دو دهه است که گام اول را برداشته ایم.

کتاب مهربان طی تمامی سال‌هایی که در عرصه تهیه کتاب‌هایی در ساحت‌های مختلف معرفت و اندیشه فعال بوده، تلاش کرده است نقشی اثرگذار و حضوری ماندگار، نه باری به هر جهت، داشته باشد و بتواند با تهیه و عرضه متون غنی و خواندنی به تقاضای خوانندگان و نیاز جویندگان راه علم پاسخ دهد. البته در این راه، تلاش دوچندانی برای رعایت اصول حرفه‌ای‌گری، موازین و مولفه‌هایی داشته که در سال‌های گذشته به خاطر هزینه‌های بالا، از سوی بسیاری از فعالان حوزه نشر به کنار گذاشته شده و رعایت نشده است.

کتاب مهربان در تمام بخش‌های فرایند عرضه کتاب، از تألیف و ترجمه، ویراستاری، تصحیح، نمونه‌خوانی، بازبینی مؤلف و منجم گرفته تا صفحه‌آرایی، طراحی جلد، چاپ و صحافی با نهایت دقت و مراقبت، کار را به پیش می‌برد. این موازین نه فقط منحصر به حقوق اصلی مؤلف و خواننده که مسائل زیست محیطی نیز تا حد امکان در حوزه مصرف کاغذ، نوع کاغذ، چاپ و نشر و توزیع مدنظر قرار می‌گیرد.

کتاب مهربان، بین خود و خوانندگان نه دیواری کشیده و مانعی قرار داده و آنچه از صمیم قلب طلبیده، کنشی دوطرفه و تعاملی دوجانبه بوده است؛ و از این روست که تمامی راه‌های ارتباطی موجود را فراهم آورده تا شنونده و پذیرای پیشنهادات و نقد خوانندگان از طریق سایت و پست الکترونیک یا حساب‌های کاربری رسمی در فضای مجازی باشد.

☎ سفارش تلفنی ۶۶۹۵۳۴۷۵

🌐 خرید اینترنتی Mehrabanshop.ir

📞 [mehrabanpub](https://www.mehrabanpub.com)

📷 [mehrabanpub](https://www.mehrabanpub.com)

📧 mehraban_book@yahoo.com

فهرست مطالب

۱۱	مقدمه
۱۵	فصل ۱ انقلابی در تجربه کارکنان
۱۵	تعریف تجربه کارکنان
۱۵	سودآوری
۱۸	بهره‌وری
۱۸	تعلق
۱۹	تجربه کارکنان
۲۶	فصل ۲ محرک‌های تجربه کارکنان
۲۶	موفقیت کم در حوزه تعلق کارکنان
۲۶	سنجش رو به پایین تعلق
۲۸	بازبینی سالانه تعلق کارکنان
۲۹	تعلق و توجه به معلول به جای توجه به علت
۳۰	پژوهش‌های تعلق کارکنان اغلب زمان‌بر است
۳۰	تعلق مانند آدرنالین
۳۴	جنگ بر سر استعدادها
۳۵	شکاف مهارتها و کمبود استعداد
۳۶	تغییرات جمعیت‌شناختی
۳۷	رقابت استعدادها
۳۸	روان‌شناسی (و جامعه‌شناسی)

۳۹	تلاطم‌های دنیای کسب و کار
۳۹	تکنولوژی
۳۹	اقتصاد گیگ و رویه‌های کاری جایگزین
۴۰	تاثیر بر نگهداشت کارکنان در یک سازمان
۴۱	تجزیه و تحلیل افراد
۴۵	تجزیه و تحلیل افراد در عمل
۴۷	آینده تجزیه و تحلیل افراد
۵۰	شفافیت

۵۵	فصل ۳ محیط فیزیکی
۵۵	امکان به همراه آوردن دوستان و بازدیدکنندگان
۵۸	انعطاف‌پذیری
۶۲	منعکس‌کننده ارزش‌های سازمان
۶۵	انتخاب فضاهای کاری چندگانه

۷۳	فصل ۴ محیط تکنولوژیکی
۷۳	دسترسی برای همه
۷۵	تکنولوژی‌های مصرف‌کننده محور
۷۸	نیازهای کارکنان در مقابل الزامات کسب و کار
۸۰	سازمان‌ها چگونه ارزیابی می‌شوند

۸۲	فصل ۵ محیط فرهنگی
۸۲	ایجاد دیدگاه مثبت به سازمان
۸۸	ایجاد احساس ارزشمندی در کارکنان

۸۸	 جبران خدمات و مزایا
۸۹	 شنیدن صدای کارکنان
۸۹	 کارکنان به خاطر کاری که انجام میدهند شناخته میشوند
۹۱	 ایجاد احساس مشروعیت هدف
۷ ۹۶	 ایجاد احساس تعلق در کارکنان به اینکه عضوی از یک تیم هستند
۹۹	 تنوع و فراگیری
۱۰۱	 معرفی استعدادها به وسیله کارکنان
۱۰۳	 ایجاد فرصت یادگیری چیزهای جدید
۱۰۴	 یادگیری و توسعه
۱۰۵	 پیشرفت
۱۰۷	 رفتار عادلانه با کارکنان
۱۰۸	 مدیران در نقش مربیان سازمانی
۱۱۰	 توجه به سلامتی و نشاط کارکنان
۱۱۶	 فصل ۶ ۹ گونه از سازمان‌ها
۱۱۶	 سازمان‌های بدون داشتن محیط‌های مدیریت تجربه
۱۱۷	 سازمان‌های نوظهور
۱۲۰	 سازمان دارای تعلق
۱۲۱	 سازمان توانمند
۱۲۲	 سازمان فعال
۱۲۲	 سازمانی پیش تجربی (دارای محیط‌های تجربه خوب)
۱۲۳	 سازمان تجربی (دارای فرایندها و محیط‌های تجربه عالی)

مقدمه

شاید بتوان به جرات گفت که آنچه عمیق‌ترین خاطرات ما را می‌سازد، تجربه‌هایی است که برایمان رقم می‌خورد و یادآوری این تجربه‌ها موجب ایجاد حالتی خوشایند یا ناخوشایند در ذهنمان می‌شود. صحبت از تجربه و آنچه آن را رقم می‌زند، بسته به اینکه در چه نقشی قرار بگیریم متفاوت است، گرچه در هر نقشی قرار بگیریم، نباید فراموش کنیم ماهیت انسانی هر فرد در همه نقش‌ها مشترک است. امروز انسان در زندگی خود نقش‌های متفاوتی را می‌پذیرد، برای مثال، من در خانه نقش پسر خانواده را دارم، در بیرون از خانه نقش یک شهروند، در محل کار نقش یک کارمند، در هنگام خرید یا استفاده از یک خدمت نقش مشتری، هنگام تماشای بازی فوتبال نقش یک هوادار و چندین نقش دیگری که شاید تا کنون حتی خود نیز از آن‌ها بی‌خبرم. با این حال، در هر نقشی که باشم، یک سری از تجربه‌ها را درک خواهیم کرد که بر من تاثیرگذار است.

با توجه به توضیحاتی که داده شد، بیایید دو نقش را باهم مقایسه کنیم. نخست، نقش ما به عنوان فردی که در یک شرکت یا سازمان مشغول به کار است (ما آن را «نقش کارمند» می‌نامیم). دومین نقش، نقش ما به عنوان کسی که از خدمات یا محصولات یک مجموعه استفاده می‌کند. این دو نقش را به یاد بسپارید تا از آن‌ها در مثال زیر استفاده کنیم.