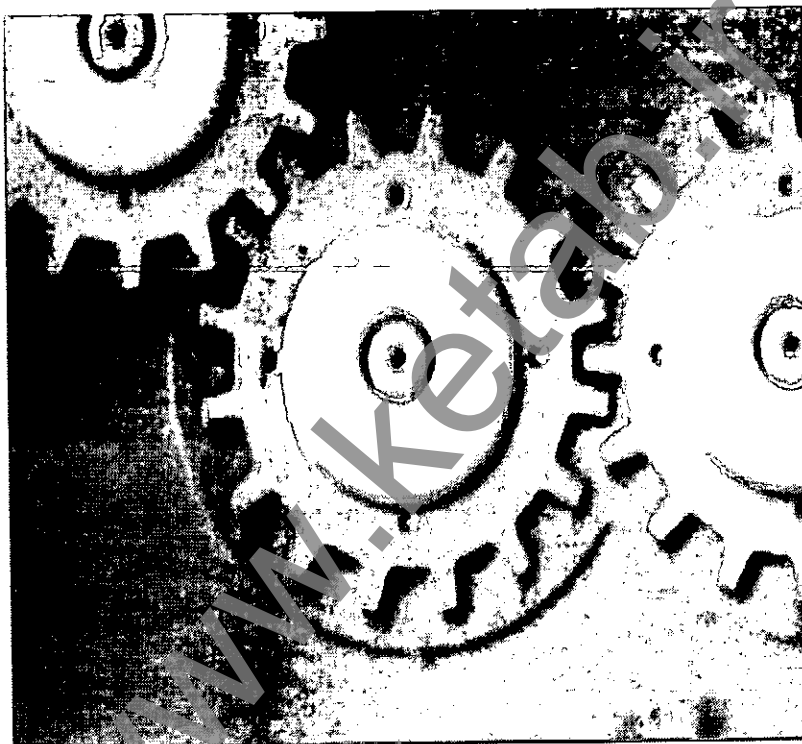


روانشناسی صنعتی / سازمانی:

یک رویکرد کاربردی

چاپ اول



تألیف: مایکل جی. آمدت

ترجمه و نگارش:

دکتر داود حسین زاده

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه

بهزاد شوقی

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساوه، باشگاه پژوهشگران جوان، ساوه، ایران

فاطمه شفیقی

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه

سرشناسه	: آموت، مایکل جی. Aamodt, Michael G.
عنوان و نام پدیدآور	: روانشناسی صنعتی / سازمانی (یک رویکرد کاربردی) / مایکل جی. آموت؛ مترجمین داود حسین زاده، بهزاد شوقی، فاطمه شفیقی
مشخصات نشر	: تهران: شمیم دانش، ۱۳۹۱
مشخصات ظاهری	: جلد اول. ۳۵۶ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۹۳۵۶۰-۲-۷
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: عنوان اصلی: psychology : an applied approach. Industrial/ organizational
یادداشت	: ۲ (چاپ اول: ۱۳۹۱) (فیا).
موضوع	: روان شناسی صنعتی
شناسه افزوده	: حسین زاده، داود، ۱۳۳۱ - مترجم
شناسه افزوده	: شوقی، بهزاد، ۱۳۶۲، مترجم
شناسه افزوده	: شفیقی، فاطمه، مترجم
رده بندی کنگره	: HF ۹۸۱/۵۵۴۸ : ۱۳۹۱
رده بندی دیویی	: ۱۵۸/۷
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۰۲۹۲۴۴

عنوان کتاب	: روانشناسی صنعتی / سازمانی (یک رویکرد کاربردی) (جلد اول)
مؤلف	: مایکل جی آموت
مترجمین	: داود حسین زاده - بهزاد شوقی - فاطمه شفیقی
ناشر	: شمیم دانش
شمارگان	: ۱۰۰۰ نسخه
نوبت چاپ	: اول ۱۳۹۲
قیمت	: ۱۵۰۰۰ تومان
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۹۳۵۶۰-۲-۷

فهرست مطالب

۱۵	پیشگفتار مترجمان
۱۷	مقدمه
۲۳	فصل اول: مقدمه‌ای بر روانشناسی صنعتی و سازمانی
۲۴	رشته روانشناسی ص/اس
۲۴	تفاوت‌های بین برنامه‌های ص/س و تجاری
۲۶	زمینه‌های اصلی روانشناسی ص/اس
۲۷	روانشناسی امور کارکنان
۲۷	روانشناسی سازمانی
۲۸	عوامل انسانی و بهبود شرایط کاری کارکنان (ارگونومی)
۲۸	تاریخچه روانشناسی ص/اس
۳۳	استخدام روانشناسان ص/اس
۳۳	نیازهای آموزشی و انواع برنامه‌های تحصیلی
۳۳	انواع برنامه‌های تحصیلی
۳۶	پژوهش در روانشناسی ص/اس
۳۶	چرا انجام پژوهش؟
۳۶	پاسخگویی به سؤالات و تصمیم‌گیری
۳۶	پژوهش و زندگی روزمره
۳۸	ملاحظات در اجرای پژوهش
۳۸	ایده‌ها، فرضیه‌ها و تئوری‌ها
۴۰	مرور ادبیات و نوشتجات
۴۳	محل مطالعه
۴۵	روش‌های مورد استفاده در پژوهش
۵۲	نمونه‌های افراد مورد مطالعه
۵۴	اجرای مطالعه
۵۴	تجزیه و تحلیل آماری
۵۸	خلاصه فصل
۵۸	سؤالاتی برای مرور و یادآوری
۵۹	منابع رسانه‌ای و ابزار یادگیری
۶۱	فصل دوم: تجزیه و تحلیل و ارزیابی شغل
۶۲	تجزیه و تحلیل شغل
۶۲	اهمیت تجزیه و تحلیل شغل
۶۲	نوشتن شرح شغل
۶۳	گزینش کارمند
۶۳	آموزش
۶۳	برنامه ریزی برای توانمندی‌های فرد
۶۴	ارزیابی عملکرد
۶۴	طبقه‌بندی مشاغل
۶۴	ارزشیابی شغل

۶۴	طرح شغل
۶۴	پیروی از رهنمود های قانونی (مقررات)
۶۵	تجزیه و تحلیل سازمانی
۶۶	نوشتن یک شرح شغل خوب
۶۷	مشخصات شغلی
۶۶	عنوان شغل
۶۹	خلاصه شغل
۶۹	فعالیت های کاری
۶۹	زمینه کار
۶۹	عملکرد کار
۷۰	اطلاعاتی در مورد حقوق و اداش
۷۰	شرایط احراز شغل
۷۴	آماده شدن برای تجزیه و تحلیل شغل
۷۴	چه کسی قرار است شغل را تجزیه و تحلیل کند؟
۷۵	کدامیک از کارکنان باید در تجزیه و تحلیل مشارکت کنند؟
۷۷	در تجزیه و تحلیل شغل چه نوع اطلاعاتی باید بدست آید؟
۷۸	اجرای تجزیه و تحلیل شغل
۸۶	روش های بدست آوردن اطلاعات کلی درباره فعالیت های کارمند
۹۰	روش های تهیه اطلاعات در باره وسایل و تجهیزات
۹۰	روش های تهیه اطلاعات در باره محیط کار
۹۲	روش تهیه اطلاعات در باره صلاحیت ها و توانایی ها
۹۷	ارزیابی روش ها
۹۸	ارزیابی شغل
۹۹	تعیین برابری پرداخت داخلی
۱۰۲	تعیین برابری پرداخت خارجی
۱۰۳	برابری نژاد و جنسیت
۱۰۴	اجرای تحقیق در مورد تساوی حقوق از نظر نژاد و جنسیت
۱۰۷	خلاصه فصل
۱۰۷	سؤالاتی برای مرور و یادآوری
۱۰۷	منابع رسانه ای و ابزار یادگیری
۱۰۹	فصل سوم: موارد قانونی در مورد انتخاب کارمند
۱۱۰	فرآیند قانونی
۱۱۰	حل شکایت به شکل داخلی
۱۱۱	تعیین هزینه شکایت مربوط به تبعیض
۱۱۲	پیامدهای بررسی کمیسیون فرصت برابر استخدام
۱۱۴	نژاد
۱۱۵	رنگ
۱۱۵	جنسیت
۱۱۶	ملیت
۱۱۶	مذهب

۱۱۶	سن
۱۱۷	معلولیت
۱۱۹	دوران بارداری
۱۱۹	وضعیت سربازان ویتنام
۱۲۳	روش های آزمون معتبر
۱۲۳	استثناء ها
۱۲۴	اذیت و آزار
۱۲۶	مسئولیت سازمانی برای اذیت و آزار جنسی
۱۲۸	اقدام مثبت
۱۲۹	استراتژی های اقدام مثبت
۱۳۰	دلایلی برای برنامه های اقدام مثبت
۱۳۱	قانونی بودن استخدام های ترجیحی و طرح های ترفیعی
۱۳۱	سابقه تبعیض
۱۳۳	پیامدهای طرحهای اقدام مثبت
۱۳۴	موضوعات محرمانه
۱۳۴	تست مواد مخدر
۱۳۵	بازرسی اتاق و کمد
۱۳۵	آزمون های روانشناسی
۱۳۶	نظارت الکترونیکی
۱۳۸	خلاصه فصل
۱۳۸	سؤالاتی برای مرور
۱۳۸	منابع رسانه ای و ابزار یادگیری
۱۳۹	فصل چهارم: گزینش کارمند (استخدام و مصاحبه)
۱۴۰	تجزیه و تحلیل شغل
۱۴۱	استخدام
۱۴۲	تبلیغات رسانه ای
۱۴۲	آگهی های روزنامه
۱۴۶	رسانه های الکترونیکی
۱۴۷	آگهی های تقاضای کار
۱۴۸	روش های فروشگاهی (محل خرید)
۱۴۹	استخدام کننده ها
۱۴۹	استخدام کننده های دانشگاهی
۱۴۹	آژانس های کاریابی و مؤسسات تحقیقی
۱۴۹	آژانس های کاریابی
۱۵۱	مؤسسات تحقیقی اجرایی
۱۵۱	آژانس های کاریابی دولتی
۱۵۲	معرفی کارمند
۱۵۶	اینترنت
۱۵۶	وب سایت های کارفرمایان
۱۵۷	استخدام کننده های اینترنتی

۱۵۸	نمایشگاه های شغلی
۱۵۹	انگیزه ها (محرك ها)
۱۵۹	جوامع غیر سنتی
۱۶۰	ارزیابی اثربخشی استراتژی های استخدامی
۱۶۲	اطلاعات قبلی واقع گرایانه شغلی
۱۶۳	تکنیکهای گزینشی کارمند اثربخش
۱۶۴	مصاحبه های استخدامی
۱۶۴	انواع مصاحبه ها
۱۶۴	ساختار
۱۶۵	سبک
۱۶۵	روش ارتباطی
۱۶۵	مزایای مصاحبه های ساختار یافته
۱۶۷	معضلات مصاحبه های بی ساختار
۱۶۷	توانایی درک پایین
۱۶۷	کمبود روابط کاری
۱۶۸	اثر تقدم
۱۶۸	اثر مقایسه
۱۶۹	سوگیری نسبت به اطلاعات منفی
۱۶۹	شباهت مصاحبه کننده - مصاحبه شونده
۱۷۰	ظاهر مصاحبه شونده
۱۷۰	علائم غیر کلامی
۱۷۱	طراحی یک مصاحبه ساختار یافته
۱۷۱	تعیین KSAOS (معلومات، مهارت ها، توانایی ها و دیگر ویژگی ها) به منظور پذیرفته شدن در مصاحبه
۱۷۱	طرح سؤال های مصاحبه
۱۷۴	طراحی کلید نمره برای پاسخ های مصاحبه
۱۷۶	اجرای یک مصاحبه ساختار یافته
۱۷۷	مهارت های کاریابی
۱۷۷	سپری کردن موفقیت آمیز مراحل مصاحبه
۱۷۷	زمان بندی مصاحبه
۱۷۷	قبل از مصاحبه
۱۷۸	در طول مصاحبه
۱۷۹	بعد از مصاحبه
۱۷۹	نوشتن نامه های توضیحی
۱۸۱	نوشتن رزومه
۱۸۱	دیدگاه های رزومه
۱۸۲	ویژگی های رزومه های مؤثر
۱۸۳	انواع رزومه
۱۸۷	خلاصه فصل
۱۸۷	سؤالاتی برای مرور و یادآوری
۱۸۸	منابع رسانه ای و ابزار آموزشی

۱۸۹	فصل پنجم: گزینش کارمند (معرفی نامه‌ها و آزمون‌ها)
۱۹۰	پیش بینی عملکرد استفاده از معرفی نامه‌ها و توصیه نامه‌ها
۱۹۰	دلایل استفاده از معرفی نامه‌ها و توصیه نامه‌ها
۱۹۰	اثبات جزئیات موجود در رزومه
۱۹۳	بررسی مسائل انضباطی
۱۹۴	دستیابی به اطلاعات جدید در مورد متقاضی
۱۹۴	پیش بینی عملکرد آینده
۱۹۹	مسائل اخلاقی
۲۰۰	رفتار و عملکرد متقاضی
۲۰۱	پیش بینی عملکرد استفاده از آموزش و تحصیلات متقاضی
۲۰۳	پیش بینی عملکرد استفاده از دانش متقاضی
۲۰۳	پیش بینی عملکرد استفاده از استعداد متقاضی
۲۰۳	توانایی شناختی
۲۰۵	توانایی ادراک
۲۰۵	توانایی روانی - حرکتی
۲۰۹	روابط شغلی
۲۰۹	نمرات قبولی
۲۱۰	پیش بینی عملکرد استفاده از مهارت متقاضی
۲۱۱	مراکز ارزیابی
۲۱۴	ارزشیابی مراکز ارزیابی
۲۱۵	پیش بینی عملکرد استفاده از تجربه گذشته
۲۱۵	ارزشیابی تجربه
۲۱۵	زیست داده‌ها
۲۱۶	رشد و توسعه ابزار زیست داده‌ها
۲۱۸	نقد زیست داده‌ها
۲۱۹	پیش بینی عملکرد استفاده از شخصیت، علاقه و خصوصیت
۲۱۹	پرسشنامه‌های شخصیتی
۲۲۰	آزمون‌های شخصیتی بهنجار
۲۲۱	آزمون‌های آسیب شناسی روانی
۲۲۲	پرسشنامه‌های رغبت سنجی
۲۲۲	آزمون درستکاری
۲۲۴	خط شناسی
۲۲۵	پیش بینی عملکرد محدودیت‌های مربوط به مشکلات پزشکی و روانشناسی
۲۲۵	آزمایش اعتیاد
۲۲۷	آزمون‌های روانشناسانه
۲۲۷	آزمون‌های پزشکی
۲۲۷	مقایسه تکنیک‌ها
۲۲۷	روایی
۲۲۸	مسائل قانونی
۲۳۰	عدم پذیرش متقاضیان

۲۳۲	خلاصه فصل
۲۳۲	سؤالاتی برای یادآوری
۲۳۲	منابع رسانه ای و ابزار یادگیری
۲۳۳	فصل ششم: ارزیابی تصمیمات و تکنیک های گزینش
۲۳۴	ویژگی های تکنیک های مؤثرگزینش
۲۳۴	پایایی
۲۳۴	پایایی بازآزمایی
۲۳۵	پایایی فرم های جایگزین
۲۳۷	پایایی درونی
۲۳۸	پایایی مصحح
۲۳۹	ارزیابی پایایی آزمون
۲۳۹	روایی
۲۴۱	روایی محتوا
۲۴۲	روایی معیار
۲۴۳	روایی سازه
۲۴۴	انتخاب روشی برای اندازه گیری روایی
۲۴۵	روایی ظاهری
۲۴۶	جستجوی اطلاعات در مورد پایایی و روایی
۲۴۷	بهره وری هزینه
۲۴۸	اثبات مفید بودن ابزار گزینش
۲۴۹	جداول راسل - تیلور
۲۵۲	نسبت تصمیمات درست
۲۵۴	جداول لاوشی
۲۵۸	تعیین بی طرفی آزمون
۲۵۹	اثر نامطلوب
۲۵۹	روایی گروه مجزا
۲۶۰	روایی متفاوت
۲۶۲	تصمیم گیری در مورد استخدام
۲۶۲	گزینش بالا به پایین ناسازگار
۲۶۳	قانون ۳
۲۶۳	نمرات قبولی
۲۶۶	گروه بندی
۲۶۸	خلاصه فصل
۲۶۸	سؤالاتی برای مرور و یادآوری
۲۶۹	منابع رسانه ای و ابزار یادگیری موجود
۲۷۱	فصل هفتم: ارزیابی عملکرد کارکنان
۲۷۲	مرحله ۱: تعیین دلیلی برای ارزیابی عملکرد کارکنان
۲۷۳	تعیین افزایش حقوق
۲۷۳	تعیین حکم ترفیع
۲۷۳	کارآموزی کارمندان و بازخورد

۲۷۴	تصمیم گیری نهایی
۲۷۴	اجرای تحقیقات کارگزینی
۲۷۴	مرحله ۲: تعیین محدودیت های فرهنگی و محیطی
۲۷۴	مرحله ۳: تعیین شخصی که عملکرد را ارزیابی می کند
۲۷۵	ناظرین
۲۷۶	همکاران
۲۷۶	زیر دست ها
۲۷۷	مشتریان
۲۷۷	خود ارزیابی
۲۷۸	مرحله چهار: بهترین روش های ارزیابی را برای رسیدن به اهدافتان انتخاب کنید
۲۷۹	تصمیم اول، تمرکز روی ابعاد ارزیابی
۲۷۹	تمرکز بر ویژگی
۲۷۹	تمرکز بر صلاحیت
۲۸۰	توجه و تمرکز بر وظایف
۲۸۰	توجه و تمرکز بر اهداف
۲۸۰	عملکرد زمینه ای
۲۸۰	تصمیم دوم: باید ابعاد ارزش گذاری شوند؟
۲۸۱	تصمیم سوم، استفاده از مقایسه کارمندان، اندازه گیری واقعیات یا ارزیابی ها
۲۸۱	مقایسه کارمندان
۲۸۳	اندازه گیری های واقعی
۲۸۵	ارزیابی عملکرد
۲۸۹	ارزشیابی روش های ارزیابی عملکرد
۲۹۲	مرحله پنجم: آموزش ارزیابان
۲۹۲	مرحله ی ششم: مشاهده و عملکرد مستند
۲۹۴	مرحله هفتم: ارزیابی عملکرد
۲۹۴	کسب و بررسی داده های واقعی
۲۹۵	خواندن گزارشات رویدادهای مهم
۲۹۵	تکمیل فرم ارزیابی
۲۹۵	خطاهای توزیع
۲۹۶	خطاهای هاله ای
۲۹۷	خطاهای مجاورت
۲۹۸	خطاهای مقایسه ای
۲۹۹	ارزیابان با قابلیت اطمینان پایین
۳۰۰	مشکلات نمونه
۳۰۱	فرآیند شناخت رفتار مشاهده شده
۳۰۲	مرحله هشتم: نتایج ارزیابی ارتباطی با کارکنان
۳۰۳	پیش از مصاحبه
۳۰۳	توزیع زمان
۳۰۳	برنامه زمانی مصاحبه
۳۰۳	آماده سازی برای مصاحبه

۳۰۳	در طی مصاحبه
۳۰۵	مرحله ۹: اخراج کارمندان
۳۰۵	آیین نامه استخدام
۳۰۶	دلایل قانونی برای اخراج کارمندان
۳۰۸	کاهش در نیرو (دوره بیکاری)
۳۰۸	جلسه ی اخراج
۳۰۸	قبل از جلسه
۳۰۹	در طی جلسه
۳۰۹	بعد از جلسه
۳۱۰	خلاصه فصل
۳۱۰	سوالاتی برای یادآوری
۳۱۰	منابع رسانه ای و ابزار آموزشی
۳۱۱	ضمایم
۳۱۱	الگوهای اضافی مقیاس ارزیابی های عملکرد
۳۱۱	ایجاد بارس
۳۱۱	ایجاد رویدادهای مهم
۳۱۱	مرتب کردن رویدادها
۳۱۲	رویدادهای ارزیابی
۳۱۲	انتخاب رویدادها
۳۱۲	ایجاد مقیاس
۳۱۲	استفاده از BARS
۳۱۲	مقیاس های ارزیابی انتخاب اجباری
۳۱۲	ایجاد یک مقیاس انتخاب اجباری
۳۱۲	مقیاس های استاندارد درهم
۳۱۵	مقیاس های مشاهده رفتار
۳۱۷	فصل هشتم: طراحی و ارزشیابی سیستم های آموزشی
۳۱۸	تعیین نیاز های آموزشی
۳۱۹	تحلیل سازمانی
۳۲۰	تحلیل وظیفه
۳۲۱	تحلیل شخص
۳۲۱	امتیازات ارزشیابی عملکرد
۳۲۲	زمینه یابی ها
۳۲۳	مصاحبه ها
۳۲۳	آزمون های مهارت و دانش
۳۲۳	رویدادهای مهم
۳۲۳	تدوین برنامه آموزشی
۳۲۳	تعیین اهداف (هدف گذاری کلی و عینی)
۳۲۴	انگیزش کارکنان
۳۲۴	انگیزش و تشویق کارکنان برای شرکت در آموزش
۳۲۵	انگیزش کارکنان برای عملکرد بهتر در آموزش

۳۲۷	تشویق و انگیزش کارکنان برای کاربرد آموزش در شغل
۳۲۸	انتخاب بهترین روش آموزش
۳۳۰	انجام آموزش کلاسی
۳۳۰	تصمیمات اولیه
۳۳۱	آموزش کجا برگزار خواهد شد؟
۳۳۱	آموزش باید چه مدت به طول انجامد؟
۳۳۳	آماده سازی برای آموزش کلاسی
۳۳۳	سازگاری حضار
۳۳۴	تهیه ی جزوه
۳۳۴	تدوین برنامه آموزشی
۳۳۵	ارائه آموزش (طریقه ی سخنرانی)
۳۳۶	استفاده از مورد کاوی ها برای کاربرد دانش
۳۳۸	استفاده از تمرینات شبیه سازی برای تمرین مهارت های جدید
۳۳۹	تمرین مهارت های شخصی از طریق ایفای نقش
۳۳۹	افزایش مهارت های شخصی از طریق مدل سازی رفتاری
۳۴۰	ارائه آموزش فردی از طریق یادگیری از راه دور
۳۴۱	آموزش برنامه ریزی شده با استفاده از کتاب ها، فیلم ها و فیلم های تعاملی
۳۴۲	آموزش برنامه ای بر پایه ی اینترنت یا کامپیوتر
۳۴۳	اجرای آموزش ضمن خدمت
۳۴۳	یادگیری توسط سر مشق قرار دادن دیگران
۳۴۳	ویژگی های الگو (مدل)
۳۴۴	ویژگی های مشاهده کننده (ناظر)
۳۴۴	یادگیری از طریق چرخش شغلی
۳۴۵	یادگیری از طریق آموزش کارآموزی
۳۴۶	یادگیری از طریق مربی گری و مشاوره
۳۴۶	مربی گری
۳۴۷	مشاور
۳۴۷	ارزشیابی عملکرد
۳۴۸	اطمینان از انتقال آموزش
۳۴۹	پرداختن به همه این موارد باهم
۳۴۹	ارزشیابی نتایج آزمون
۳۵۱	طرح های تحقیقی برای ارزشیابی
۳۵۲	معیارهای ارزشیابی
۳۵۳	روایی محتوایی
۳۵۳	واکنش های کارکنان
۳۵۴	یادگیری کارکنان
۳۵۴	کاربرد آموزش
۳۵۵	تاثیر کار
۳۵۵	برگشت سرمایه
۳۵۶	خلاصه فصل

- ۳۵۶.....سوالاتی برای یادآوری
- ۳۵۶.....منابع رسانه ای و ابزار یادگیری

www.ketab.ir

سپاس خداوند منان را که توفیق عنایت فرمود تا ترجمه کتاب ارزشمند "روانشناسی صنعتی/سازمانی با رویکرد کاربردی" نوشته "مایکل جی. آمدت" را به پایان برسانیم و در اختیار اساتید و دانشجویان رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی، مدیریت صنعتی، بهداشت حرفه ای و سایر دانشجویان علاقه مند در دیگر رشته‌ها و بالاخص کسانی که در حرفه روانشناسی صنعتی/سازمانی اشتغال به کار دارند قرار دهیم. آن چه که مترجمان را بر آن داشت تا به ترجمه این کتاب بپردازند، افزایش ضرورت روانشناسی صنعتی/سازمانی در سازمان های صنعتی می باشد. کتاب پیش روی، اثر گرانقدری است که به صورت سهل و روان و با رویکردی کاملاً کاربردی و با شرح جزئیات کامل به بررسی موضوع‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی از قبیل روانشناسی کار، تجزیه و تحلیل شغل، استخدام کارمند، ارزیابی عملکرد، آموزش، انگیزش کارکنان، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ارتباطات، رهبری، گروه‌ها و تیم های کاری، تعارض در سازمان، فشار های محیط کاری و موارد دیگر که در ارتباط با سازمان و فرد است می پردازد. البته در فصل اول این کتاب در مورد روانشناسی و همچنین پژوهش که یکی از ابزار های اصلی روانشناسی صنعتی و سازمانی است توضیحات لازم داده شده است. در این کتاب از مثال های کاربردی متعدد استفاده شده تا خواننده درک بهتری از مطالب کتاب پیدا کند. امید است استفاده از مفاهیم این کتاب توسط سازمان‌ها بتواند باعث ارتقای سازمان که در نهایت کارایی و اثر بخشی آن است، شود. این کتاب در پانزده فصل و دو جلد تنظیم شده است که جلد اول آن شامل هشت فصل و جلد دوم آن شامل هفت فصل می باشد.

در پایان، از همه عزیزانی که در ترجمه و چاپ این کار ارزشمند به ما یاری رساندند تشکر می کنیم. بی شک در ترجمه کتاب نهایت دقت به عمل آمده تا ضمن رعایت امانتداری، متنی روان و ساده ارائه گردد ولی به هر حال نمی تواند خالی از عیب و نقص باشد لذا از کلیه اساتید، دانشجویان و پژوهشگران استدعا داریم، که ما را از انتقادهای سازنده خود جهت رفع اشکال‌های موجود در کتاب برای چاپ بعدی مخروم نسازند.

داود حسین زاده: dhosseinzadeh@yahoo.com

بهزاد شوقی: behzad.shoghi@gmail.com

فاطمه شفیقی: shafighi_9604@yahoo.com

مقدمه

من نمی توانم هیچ شغلی را بهتر از روانشناسی صنعتی/سازمانی تصور کنم؛ روانشناسی صنعتی/سازمانی برای هر کس یک چیزی دارد. شما میتوانید یک دانشمند، کارآگاه، وکیل، مشاور تبلیغاتی، روزنامه نگار، آمارگیر، مخترع، نویسنده، مهندس، معلم، مربی، قمار باز حرفه ای، آشوبگر یا بشردوست باشید و این مشاغل برای همه امکان پذیر خواهد بود. به نظر من هیچ شغلی بهتر از روانشناسی صنعتی-سازمانی نیست، زیرا در هیچ حرفه دیگری شما نمیتوانید چالشی را که در این حرفه وجود دارد تجربه کنید و حقوق عالی بگیرید ضمن اینکه در دلتان از اینکه باعث بهبود زندگی دیگران شده اید احساس رضایت و شادمانی کنید.

من این کتاب را به این دلیل که دانشجوی مقطع لیسانس شدیداً نیاز دارد که در رشته روانشناسی صنعتی/سازمانی منبعی در اختیار داشته باشد که بتواند به آن رجوع کند بدون آنکه کمک هزینه درسی اش را از دست بدهد، نوشتم. مبحث روانشناسی صنعتی/سازمانی بسیار هیجان انگیز است و تا کنون کسی نتوانسته است چنین هیجانی را منعکس کند. این کتاب مشتمل بر مثال های زیادی از دنیای واقعی است که نکات مهمی را توضیح می دهد. همچنین در این کتاب از نمودار و جدول استفاده شده تا مسائل پیچیده همچون قانون استخدام و کار یا رضایت شغلی را برای درک بیشتر خواننده ساده تر کند.

در نگارش این کتاب من سعی کرده ام تا تعادلی بین تحقیقات، تئوری و عمل برقرار کنم. علاوه بر تئوری های بنیادین و تحقیقات روانشناسی صنعتی/سازمانی شما کاربردهای عملی بسیار زیادی از روانشناسی صنعتی/سازمانی همچون نگارش رزومه، اصول و فنون مصاحبه استخدامی موفق، نوشتن شرح شغل، ایجاد سیستم های ارزیابی شغل و تشویق و برانگیختن کارکنان خواهید یافت.

برای دانشجویان

سه کتاب در یک کتاب

در پاسخ به درخواست اساتید شما یک کتاب کار و یک کتاب آمارهای اولیه برای هر کتاب ضمیمه خواهد شد که هیچ هزینه ای اضافی در بر نخواهد داشت. بنابراین شما نه تنها قادر خواهید بود که راجع به روانشناسی صنعتی/سازمانی مطالعه کنید بلکه فرصت تجربه کردن آن را نیز خواهید یافت. شما تست های روانشناسی را دریافت خواهید کرد، تکنیک های مدیریت مسائل بحرانی را فرا خواهید گرفت، مورد کاوی ها را حل خواهید کرد، موقعیت های کاری متفاوت را تجزیه و تحلیل خواهید نمود، رزومه خواهید نوشت، برای مصاحبه آماده خواهید شد و یک مصاحبه ساختار یافته را شکل خواهید داد. شبکه اینترنتی (وب سایت) همراه با کتاب شامل موارد بیشتری برای کمک به مطالعه شما در زمینه روانشناسی صنعتی/سازمانی است. همچنین خلاصه کاملی از فصول و لیستی از عبارات کلیدی که شما می توانید به عنوان فلش کارت مورد استفاده قرار دهید در انتهای کتاب وجود دارد که شما برای این که بخوانید نمره خوبی بگیرید می توانید از آن استفاده کنید.

کلام دوستانه با دانشجویان

برای این که خواندن کتاب برای شما ساده تر شود از مثال های دنیای واقعی، داستان و شوخ طبعی در این کتاب استفاده شده است. این کتاب در سطحی نگاشته شده است تا درک شما را از روانشناسی صنعتی/سازمانی افزایش دهد نه این که با کلمات بازی شده باشد و فقط بحث های تئوری ارائه شده باشد. یافته های من نشان می دهد که دانشجویان از خواندن این کتاب لذت می برند.

برای کمک به یادگیری های شما نمودارهای ابتکاری همانند آنچه که در فصل های سه، هشت، نه، ده، سیزده مشاهده می کنید نکات مهم فصل ها را در خود جای می دهد. در آغاز هر فصل لیستی از اهداف یادگیری به سازماندهی تفکرات شما برای آنچه که در آن فصل می خوانید کمک می کند. در پایان هر فصل قسمت خلاصه فصل نکات کلیدی که در آن بخش آموخته اید را به شما یادآوری می کند و همچنین سؤالاتی برای مرور عمقی آموخته های جدید شما در آن فصل آورده شده است.

برای اینکه به شما کمک شود تا مواردی را که در هر فصل می آموزید در شغلی که بر می گزینید به کار برید هر بخش مشتمل بر پندهایی از یک شخص متخصص می باشد، که به شما می گوید که چگونه از اطلاعات هر فصل برای کمک به شغلان بهره بگیرید و همچنین یک مورد کاوی در انتهای هر فصل قرار دارد که بیانگر یک وضعیت واقعی اتفاق افتاده در سازمان است که می تواند در فراگیری بهتر این کتاب کمک شایانی به شما بکند.

برای استاد

یک راهنمای استاد برای ساده تر کردن آموزش

راهنمای استاد، تدریس روانشناسی صنعتی/سازمانی را با کمک در سه بخش ساده تر خواهد کرد: طرح آزمون ها، نمره دهی به تمارین دانش آموزان و ایراد سخنرانی های کلاسی. برای کمک به طرح آزمون راهنمای استاد، مشتمل بر سؤالات چند گزینه ای و پاسخ کوتاه برای هر فصل می باشد. برای کمک به نمره دهی تمارین دانشجویان، راهنمای استاد مشتمل بر پاسخ های تمارین می باشد که در آن هدف پاسخ به سؤالات موجود می باشد. این بخش همچنین شامل اطلاعاتی برای کمک به تفسیر تست های روانشناسی موجود در کتاب می باشد. تست های روانشناسی موجود در کتاب درس شامل موارد زیر می باشد:

- شخصیت
 - الگوی رهبری (خودآگاهی، وظیفه شناسی، نیاز به پیشرفت، قدرت و وابستگی)
 - زمینه رضایت شغلی (ارزیابی درونی، رضایت زندگی، رغبت شغلی)
 - زمینه انگیزش کاری (عزت نفس، انگیزش های بیرونی در برابر بیرونی)
 - الگوی ارتباط (مهارت های شنیداری، الگوی شنیداری)
 - زمینه های استرس (نوع A، خوش بینی، الگوی زندگی)
- برای کمک کردن به جالب تر کردن سخنرانی ها من مفیدترین راهنمایی های اساتید را در این زمینه فراهم کرده ام. این راهنمایی ها مشتمل بر موارد زیر است:

- اسلایدهای "پاور پوینت"^۱ برای هر موضوع (این اسلایدها در فرمت های الکترونیک توسط ناشران در دسترس است)
- خلاصه سخنرانی برای هر موضوع
- پیشنهاداتی برای دلیل و مثال آوردن
- اطلاعاتی برای مرتبط کردن بخش های ویدیویی با موضوع های متن
- مثال های شوخ طبعانه برای روشن کردن متن موضوع ها (برای مثال حقه های ده مصاحبه کننده احمق، پوشش عجیب و غریب نامه ها)

تازه های این ویرایش

- عنوان متن از "روانشناسی صنعتی - سازمانی کاربردی" به "روانشناسی صنعتی / سازمانی: یک دیدگاه کاربردی" تبدیل شده است.
- هر فصل در حال حاضر مشتمل بر یک جعبه کارگاه شغلی است که پند های شغلی مرتبط با فصل به دانشجویان ارائه می کند.
- یک مورد کاوی کاربردی نیز به انتهای هر فصل افزوده شده است. دانشجویان میتوانند تجزیه و تحلیل کنند که چگونه از هر مورد کاوی استفاده کنند و سپس از لینک های روی وب سایت که در کتاب آورده شده استفاده کنند تا ببینند که چگونه یک سازمان واقعی این موارد را به کار می گیرد.
- تمارینی که قبلاً در آخر هر بخش آورده شده بود در این کتاب به صورت یک کتاب کار جداگانه به نام روانشناسی صنعتی و سازمانی در عمل آمده است. این تغییر به اساتید انعطاف پذیری بیشتری در تصمیم گیری هایشان میدهد، مبنی بر این که آیا از تمرینها استفاده کنند یا خیر.
- کتاب راهنمای آماری، "درک آماری: راهنمایی برای روانشناسان صنعتی و سازمانی و متخصصان منابع انسانی"، می تواند به صلاحدید استاد به کتاب اصلی ضمیمه شود. راهنمایی اولیه آماری به دانش جویان در درک بهتر آمار استفاده شده در روانشناسی صنعتی و سازمانی، بدون فشار آوردن زیاد به دانش جویان برای حفظ فرمول ها کمک می کند.
- فصلی که بر اتخاذ تصمیم های ارزیابی استوار بود از فصل چهار به فصل شش انتقال یافته است.
- برای کم کردن تعداد فصل ها از شانزده به پانزده عدد بیشتر موضوع های مربوط به محیط کاری در فصل شانزده قدیم با فصل های دیگر یکی شده است و موضوع های مرتبط با کار پژوهشی در یک ضمیمه کوتاه آورده شده است.
- هر فصل شامل منابع و موضوع های به روز است.
- وب سایت کمکی شامل لینک های مرتبط با موضوع های مورد مطالعه و تست های روانشناسی که می تواند به صورت آن لاین^۲ مورد استفاده قرار گیرد و به صورت اتوماتیک نمره داده شود ارائه شده است.

1 Power point

2 Online

سپاسگذاری

من از کارکنان بسیار عالی واتسورد^۱ از قبیل ناشر آن "مایکل سردی"، کمک سردبیر "کارا وارن" و "جسیکا کیم"، کمک ویراستار "دان مونیپنی"، مدیر پروژه "امیلی اسمیت" و از خدمات انتشاراتی دنیای گرافیک بسیار تشکر می‌کنم. "مایکل" جدیت و تلاش در چاپ این کتاب بسیار ستودنی است. کیفیت چاپ این کتاب تا حدود زیادی مرهون کمک پاسخ‌های بازنگرهای اندیشمند از قبیل "ویلیام گادرت"، "سانی پلتسبورگ"، "جانت کته"، "دانشگاه ایالتی کالیفرنیا در سن برناردینو"، "مارک فریم"، "دانشگاه تگزاس در آرلینگتون"، "کیت سیرجا"، "دانشکده اجتماعی آونس"، "شارمین اسپنسر"، "دانشگاه الینویز"، "برین جانسون"، "دانشگاه تنس در مارتین" و "متیو گراویچ" می‌باشد.

همچنین می‌خواهم تا از بازنگرهای چاپ قدیم که برای چاپ بهتر کتاب جدید ما را از نظرات و پیشنهادات خود محروم نکرده‌اند از قبیل "شری بارون"، "دانشکده ایالتی"، "جی برند"، "لیندا بوتزین"، "دانشکده اجتماعی آونز"، "الیزابت رافمیر"، "دانشگاه وسترن کنتاکی"، "دونالد فیشر" و "دانشگاه ایداهو" تشکر کنم. مایلیم از خانواده، دوستان و دانشجویانم به خاطر همراهی من در زمان نگارش این کتاب و همچنین از ایده‌ها و حمایت‌هایشان سپاسگزاری کنم. از همکارانم "مارک نگی"، "تام پیرس"، "مایکل سارت" و "دیوید کوهن" که صبورانه به من اجازه دادند تا از ایده‌هایشان الهام بگیرم و همچنین از آن‌ها سؤالات احمقانه بپرسم و مرا تحمل کردند، تشکر نمایم. همچنین از همکارانم "سوپ"، "ایپما"، "ایپماک" و "شرم" به خاطر بصیرت و داستانهایشان تشکر می‌کنم. به هیچ طریقی نمیتوانم سپاس بی‌پایانم را از استادم دکتر "ویلسون دابلیو کیمبرو" بیان کنم که بیشتر حقایق و تئوری‌ها را به من آموخت و از دکتر "ال هریس" و "دکتر دانیل جانسون" که حامی من در این کار بوده‌اند سپاس مخصوص دارم از "جیمز لی من" به خاطر کمکی که به من در بخش فهرست اسامی نمود تشکر می‌کنم.

بالاخره از همسر "بابی" و پسر "جاش" به خاطر حمایت عاطفی و عشقشان سپاسگزارم. با وجود این که در طول مدت نگارش این کتاب بارها دچار هیجان و استرس و یا سر در گمی شده‌ام اما اکثر زمان نگارش این کتاب برای من لذت بخش بوده است. باید اقرار کنم خانواده‌ام همواره صبور بوده‌اند و مرا هنگام نگارش این کتاب درک کرده‌اند، من نمی‌توانستم تمام یا حتی قسمتی از این کار را بدون حمایت آنها انجام دهم. همچنین باید از همسر "بابی" به خاطر همکاری در کمک به نوشتن بخش فشارها و استرس و بخش فرهنگ سازمانی و چندین جعبه کارگاه شغلی تشکر کنم.

مایکل جی. آمودت

درباره نویسنده

در بیست و سه سال گذشته "مایک" پروفسور روانشناسی صنعتی/سازمانی در دانشگاه "رادرفورد" واقع در "رادفورد ویرجینیا" بوده است. او لیسانسش در روانشناسی را از دانشگاه "پیردین" در "مالیبو کالیفرنیا" و کارشناسی ارشد و دکتری خود را از دانشگاه "آرکانزاس" گرفته است.

به عنوان استاد، "مایک" دوره های گزینش کارمند، تجزیه و تحلیل شغل، حقوق و دستمزد، آموزش کارکنان، روانشناسی سازمانی، تأثیر سازمانی و سیاست سازمانی را تدریس می کند. "مایک" جایزه تدریس را در هر دو دانشگاه "آرکانزاس" و "رادرفورد" دریافت کرده است.

به عنوان محقق، "مایک" پنجاه مقاله در مجلات حرفه ای و تخصصی چاپ کرده است و همچنین مطالب بسیاری را در کنفرانس های تخصصی ارائه کرده و سخنرانی نیز داشته است. او نویسنده روانشناسی صنعتی / سازمانی کاربردی است حالا در ویرایش پنجم این کتاب تحقیقاتی مرتبط با بخش های اجرایی، روانشناسی صنعتی و سازمانی در عمل، درک آماری روانشناسی صنعتی و سازمانی و روابط انسانی در تجارت انجام داده است. "مایک" سردبیر هیأت ارزیابی خبر مجله روانشناسی جنائی و پلیسی، مجله تجارت و روانشناسی و همچنین سردبیر مجله پژوهش مدیریت منابع انسانی می باشد.

در طی بیست و سه سال او به عنوان استاد و مشاور به سازمان های مختلفی که با موضوع هایی همانند گزینش کارمند، ارزیابی عملکرد سازماندهی، تغییرات سازمانی، حقوق و دستمزد و انگیزه کاری سر و کار دارند کمک کرده است. او به عنوان یکی از متخصصان جهانی در بخش روانشناسی پلیس شناخته شده است. شخصیت شوخ و بذله گوی مایک در ارائه مطالب، از او سخنرانی ساخته است که همه جا برای سخنرانی از او دعوت به عمل می آید.

"مایک"، عضوی فعال در بسیاری از سازمان ها از قبیل "اس ایچ آر ام"^۱، "آی پی ماک"^۲ و جامعه روانشناسی جنائی و پلیسی می باشد.

"مایک" در اوقات فراغتش به افراد فلج کمک میکند تا از آن ها یک ورزشکار بسازد، همچنین غذاهای خوردنی می پزد و سفر می کند. اودر "پلاسکی"^۳ در "ویرجینیا"^۴ با همسرش "بیلی"، پسرش "جاش" و سه سگ عصبی (گرچن، الی وسیدنی) و یک گربه سه پا به نام "آیلین" زندگی می کند.

1 Shrm
2 Ipmaac
3 pulaski
4 virginia