

روانشناسی کار

محمدحسن فاطمی‌راد

علی نجاتی ورکانی

دانشین نصایحی ارسنی



نشر و انیا

سرشناسه	: فاطمی راد، مریم حسینی، ۱۳۵۸ -
عنوان و نام پدیدآور	: روان‌شناسی کار/ مریم حسینی فاطمی راد، علی نجاتی و رکاتی، نوشین نصاییچی ارسسی.
مشخصات نشر	: تهران : وائیا، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۱۳۲ ص.: جدول؛ ۱۴/۵ - ۵/۲۱ س.م.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۶۵۶۴-۸۹-۰
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه: ص. [۱۲۹] - ۱۳۱.
موضوع	: کار و اشتغال -- جنبه‌های روان‌شناسی
موضوع	: Work -- Psychological aspects
شناسه افزوده	: نجاتی و رکاتی، علی، ۱۳۴۳ -
شناسه افزوده	: نصاییچی ارسسی، نوشین، ۱۳۵۹ -
رده بندی کنگره	: ۹۱۳۹۵۰۲/۴۸۱BF
رده بندی دیویی	: ۱۵۸/۷
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۲۵۲۳۰۶



روان‌شناسی کار

نویسندگان: محمدحسن فاطمی‌راد- عل- جاتی و رکانی- نوشین نصایحی ارسی

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۵۴۴-۸-۰۰

نوبت چاپ: اول بهار ۱۳۹۵

شابک: ۱۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰

قیمت: ۱۰۰۰۰۰ ریال

نشر و انیا: خیابان جمهوری خیابان منیری جاوید شماره ۱۴

تلفن: ۰۹۱۲۱۸۶۶۵۵۸-۶۶۹۱۵۳۱۱-۶۶۹۵۱۶۴۳

مرکز پخش: خیابان شهید مدنی، خیابان وحیدیه، میدان تسلیحات، کوچه

مسجد جامع فاطمیه غربی، روبروی مسجد، ساختمان پزشکان فاطیما، طبقه سوم

تلفن ۷۷۲۵۷۵۱۷ - ۰۹۱۲۵۵۸۰۱۰۳

مرکز رصد روان‌شناسی اسلامی



فهرست مطالب

۹	مقدمه
۱۰	انگیزش شغلی
۱۲	نظرات انگیزش
۱۴	نظریه‌های معاصر انگیزش
۱۶	نظریه نیازهای بالفعل مورای
۱۸	نظریه انگیزش و بهداشت روانی
۲۳	نظریه دو ساحتی انسان، نظریه X و Y
۲۵	نظریه نیازهای سه گانه ملک کللند
۲۵	نظریه نیازهای فیزیکی، تعلیق و رشد
۲۶	نظریه‌های فرایند
۲۷	نظریه انتظار
۲۷	تئوری انتظار و عدالت
۲۸	نظریه برابری
۲۸	نظریه اسناد
۲۹	نظریه هدف‌گذاری
۲۹	نظریه‌های تقویت یا شرطی کردن عامل
۳۱	فنون انگیزش و کاربرد آنها در سازمان
۳۵	استرس و شغل
۳۷	اثرات استرس در محیط کار
۳۸	عوامل موثر بر استرس شغلی
۴۳	ویژگی‌های نقش
۴۷	از دست دادن شغل
۴۷	عوامل برون‌سازمانی
۴۸	عوامل فردی
۴۹	شخصیت الف و ب (A & B)
۵۱	احساس کنترل

۵۲	جنسیت
۵۲	منابع و پاسخ‌های مقابله
۵۳	حمایت اجتماعی
۵۵	پیامدها و تأثیرات استرس بر کارکنان
۵۸	روش‌های مقابله با استرس در محیط کار
۵۹	فرسودگی شغلی
۶۱	علل پیشاب فرسودگی شغلی
۶۳	علل پدید آمدن فرسودگی
۶۷	علل پیشگیری از فرسودگی
۷۶	روان‌شناسی استرس و مدیریت آن
۷۸	تجزیه و تحلیل شغل
۸۵	اجرای مصاحبه در تحلیل شغل
۸۷	تحلیل نتایج
۸۸	کاربردهای تجزیه و تحلیل شغل
۸۹	عوامل مؤثر بر تجزیه و تحلیل شغل
۹۰	تنظیم شرح شغل و شرایط احراز شغل
۹۱	شرح شغل
۹۲	شرایط احراز مشاغل یا شرایط احراز شخصی
۹۴	شرح شغل و برنامه‌ریزی شغل
۹۴	ویژگی‌های شغل و کاربرد آن در برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۹۵	مصاحبه
۹۶	اصول پایه جهت یک مصاحبه مناسب
۹۸	انواع مصاحبه
۹۸	چهار مرحله مصاحبه
۱۰۱	مصاحبه ساختاریافته و بدون ساختار
۱۰۹	روش‌های شبه علمی ابتدایی در ارزیابی شخصیت
۱۱۳	سایکونومی، شخصیت‌شناسی و کف بینی
۱۱۴	طالع بینی
۱۱۵	تست‌های فرافکن

۱۱۶	آزمون‌های معتبر شخصیت
۱۱۸	آزمون شخصیت مایرز بریگز
۱۲۰	پرسشنامه میته سوتا MMPI
۱۲۱	اطلاعات زندگی نامه
۱۲۳	آزمون‌های یکپارچه
۱۲۶	آزمون نمونه‌ی شغلی
۱۲۶	کانون ارزیابی
۱۲۸	آزمون‌های توانایی فیزیکی
۱۲۹	منابع

مقدمه

اصولاً یکی از مهمترین عوامل موثر در استفاده بهینه از منابع انسانی در حیطه کاری، رهبری اثربخش است که اگر به موضوعات روان‌شناسی کار و کاربرد آن در حیطه خود آشنایی داشته باشند می‌توانند به رمز موفقیت در اهداف خود دست یابند. در این زمینه هنر یا علم و اتخاذ تصمیمات درست در زمینه انتخاب کارکنان در جهت همیاری و مساعدت به یکدیگر نقش موثری دارد. امروز مدیران موفق در حیطه وظایف سازمانی خود هدف‌های روان‌شناسی را مدنظر داشته؛ همچنین فرایندهای ذهنی نظیر فکر کردن، ادراک کردن، مشاهده، اندازه‌گیری و سنجش به منظور بررسی رفتار یا همه اعمالی که از موجود مشاهده می‌زند مورد استفاده کاربردی قرار می‌دهند. امروزه روان‌شناسی یک علم شناخته شده و دارای ابعاد بسیار تنوع است که این علم را در چارچوب مصالح کار می‌توان به کار بست.

روان‌شناسی کار عبارت است از، استفاده از روشهای علمی به منظور شناخت رفتارها و ذهنیات افراد. به عبارت دیگر، رفتار آدمی در ارتباط با کار مورد مطالعه قرار می‌گیرد تا بدانیم روان‌شناسی را کار می‌یوند تنگاتنگ دارد و مشکلات را در کار به حداقل می‌رساند. از امتیازات روش روان‌شناسی کار آنست که در زمینه رفتار سالم کارکنان و به حداکثر رسانیدن بهره‌وری شغلی آنان، همچنین در قلمرو شناخت اختلال‌های رفتاری و پریشانی‌های روانی بحث می‌کند. روان‌شناسی کاربردهای گوناگون در اداره و مدیریت موثر افراد تحت نظارت دارد به طوری که اتخاذ روشهای شناخته شده برای افزایش سطح کارایی کارکنان همواره یکی از دغدغه‌های مدیران بوده که به

تناسب امکانات موجود تلاش در جهت دستیابی به آن صورت می‌گیرد. روان‌شناسی در حوزه‌های انگیزشی و کاهش استرس کارکنان نقش اساسی دارد.

انگیزش شغلی

یکی از مهم‌ترین مباحث در بحث روان‌شناسی کار کاربرد نظریات انگیزش در محیط کار می‌باشد. به همین دلیل در ابتدا به بررسی این نظریات می‌پردازیم. اصطلاح انگیزش نخستین بار از واژه لاتین موو^۱ که به معنی حرکت است گرفته شد. انگیزه را چرایی رفتار گویند. به عبارت دیگر هیچ رفتاری را فرد انجام نمی‌دهد که انگیزه ای یا نیازی محرک آن نباشد. انگیزش انسان اعم از فرداگاه، یا خودآگاه، ناشی از نیازهای اوست. بنابراین در تعریف انگیزه می‌توان گفت انگیزش یا نیاز عبارت است از حالتی درونی و کمبود یا محرومیتی که انسان را به انجام یک سری فعالیت وادار می‌دارد (سید جوادین، ۱۳۸۶).

به عقیده‌ی جان اتکینسون معنای ثابتی برای واژه انگیزش وجود ندارد. اما روان‌شناسان بر این باورند که "انگیزش ملی است درونی که رفتار فرد را در جهت معینی هدایت می‌کند و به سوی اوست برای گزینش کوششی از میان کوشش‌های ارادی وی". به طور خلاصه، نظریه‌پردازان از چندین جنبه به انگیزش نگریسته‌اند و بر مفاهیم مختلفی نیز تاکید داشته‌اند:

۱. تجزیه و تحلیل انگیزش باید متمرکز بر عواملی باشد که فعالیت‌های

فرد را بر می‌انگیزد؛