

اصول روانشناسی کار

مؤلف:

مسعود فاضلی راد

(استاد دانشگاه)

www.ketab.ir



سرشناسه:	فاضلی راد، مسعود، ۱۳۶۳ -
عنوان و نام پدیدآور:	اصول روانشناسی کار / مؤلف: مسعود فاضلی راد.
مشخصات نشر:	تهران: ادیبان روز، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری:	۱۸۴ ص.
شابک:	۹۸۷-۶۰۰-۸۱۹۰-۸۵-۱
وضعیت فهرست نویسی:	فیا
یادداشت:	کتاب حاضر اولین بار در سال ۱۳۹۶ تحت عنوان "اصول روانشناسی کار و شغل" توسط نشر نوروزی منتشر شده است.
عنوان دیگر:	اصول روانشناسی کار و شغل
موضوع:	کار و اشتغال - جنبه های روانشناسی - نیروی انسانی - مدیریت
موضوع:	Work - Psychological aspects-Manpower planning
رده بندی کنگره:	BF۴۸۱/ف۲۱۳۹۷
رده ی دی یو:	۱۵۸/۷
شماره ابشناس ملی:	۵۰۳۵۹۵۷

ناظر چاپ:	د. صلاحی
صفحه آرا:	الهه سرور زو
طراح جلد:	انه پنهان نقاش
شمارگان:	۵۰۰۰ بند
قیمت:	۱۵۰۰۰ تومان
تاریخ انتشار:	۱۳۹۷
چاپ و صحافی:	سرمدی

کلیه حقوق این اثر متعلق به انتشارات ادیبان روز می باشد و هرگز به احد داده از این کتاب (کپی، تکثیر، استفاده در کارگاه های آموزشی) بدون اجازه ناشر پیگرداری دارد.

آدرس: تهران، میدان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، ساختمان ۲۸۶، طبقه اول، واحد ۵

تلفن: ۶۶۹۵۶۸۱۲-۱۵

خرید اینترنتی از طریق:

www.adibanbook.com

www.adibanbook.ir



انتشارات ادیبان روز



نابرده رنج گنج میسر نمی‌شود مزد آن گرفت جان برادر که کار کرد

بالاترین فعالیت یک انسان که می‌تواند نیازهای مادی و معنوی و اجتماعی‌اش را ارضاء کند کار کردن است. یعنی فعالیت ذهنی یا جسمی اجباری که اجتماع ایجاد می‌کند یا انسان به خود تحمیل می‌کند تا به هدف تعیین شده برسد. کار کردن با بازی کردن متفاوت است زیرا بازی کردن می‌تواند اجباری نباشد و در صورت کاهش علاقه دنبال نگردد ولی کار کردن را حتی بدون علاقه و به خاطر نیاز باید انجام داد. تمام روزهایی که در زندگی داریم و تمام مسائل زندگی و کاری ما به‌طور منظم برنامه‌ریزی می‌شود مثل بیدار شدن، کار کردن، غذا خوردن، استراحت‌اگر ساعت کاری ما به هم بریزد تمامی برنامه‌های هم به هم ریخته می‌شود.

کار کردن باعث استقلال فرد به لحاظ مالی می‌شود و می‌تواند فرد را از تکیه به خانواده یا افرادی که آن را ساپورت مالی می‌کنند بی‌نیاز سازد و همین باعث می‌شود که بیشتر مشکلات رفتاری که منشاء آن بیکاری است به وجود نیاید. در بحث کار و روانشناسی کار مباحث بسیار گسترده است. اینکه در فضای کاری مسائلی که بر فرد اثر می‌گذارد، می‌تواند باعث بروز اختلالاتی برای فرد بشود و این اختلال خود بر کار فرد و محیط کار اثر می‌گذارد. اگر است، اینکه در محیط کار چه مسائلی از قبیل فیزیکی و بهداشتی و روانی بر فرد اثر می‌گذارد یا تفاهت‌های فردی که در افراد وجود دارد در محیط کار چگونه بروز می‌کند و مباحث بسیار دیگری که در حیطه روانشناسی کار قرار می‌گیرد. سعی شده است در کتاب حاضر مطالبی که مورد نیاز دانشجویان رشته روانشناسی، مدیران، کارکنان و کارگران محترم و حتی تمامی افرادی که به نوعی مشغول کار هستند به رشته تحریر درآید.

گر به شرط پای بوسی، سر بماند در تنت
بندگی آزادی انسان و استقلال اوست

جان ده و رد کن ده سرا کندگی در کار نیست
بهر آزادی جلد کن، بندگی در کار نیست

لاهوئی

همواره بر مدار حق باشید

مسعود فاضلی راد

فهرست مندرجات

صفحات	عنوان
۱۹	فصل اول: تعریف روانشناسی کار، تاریخچه و مکاتب
۲۰	تعریف روان‌شناسی کار
۲۰	سازمان: تعریف و پارامترها
۲۱	تاریخچه روانشناسی کار
۲۴	تاریخچه روان‌شناسی در جهان
۲۷	تاریخچه روان‌شناسی در ایران
۲۷	الگوهای کاربرد روانشناسی کار
۲۷	الگوی تایلور
۲۸	الگوی دیوان‌سالاری یا بروکراسی
۳۰	الگوی اداری
۳۰	الگوی روابط انسانی
۳۱	فصل دوم: شخصیت انسان و ارتباط آن با کار (شغل)
۳۲	مقدمه
۳۲	تعریف‌هایی از شخصیت
۳۳	نظریه‌هایی درباره چگونگی ایجاد شخصیت
۳۳	تاریخچه مختصری از تیپ شخصیتی
۳۵	چگونه تیپ شخصیتی شما مشخص می‌شود

۳۵	چهار بُعد تیپ شخصیتی
۳۵	برون گرا (E) - درون گرا (I)
۳۸	حسی (S) - شمی (N)
۴۰	فکری (T) - احساسی (F)
۴۲	داوری کننده (J) - ملاحظه کننده (P)
۴۳	تیپ شخصیتی
۴۴	برون گرا، شمی، احساسی، داوری کننده - ENFJ
۴۴	درون گرا، شمی، احساسی، داوری کننده - INFJ
۴۵	برون گرا، شمی، احساسی، ملائه کننده - ENFP
۴۶	نقاط ضعف احتمالی
۴۶	درون گرا، شمی، احساسی، ملاحظه کننده - INFP
۴۷	نقاط ضعف احتمالی
۴۷	برون گرا، شمی، فکری، داوری کننده - ENTJ
۴۸	نقاط ضعف احتمالی
۴۸	درون گرا، شمی، فکری، داوری کننده - INTJ
۴۹	نقاط ضعف احتمالی
۴۹	برون گرا، شمی، فکری، ملاحظه کننده - ENTP
۴۹	نقاط ضعف احتمالی
۵۰	درون گرا، شمی، فکری، ملاحظه کننده - INTP

۵۰	نقاط ضعف احتمالی
۵۱	برون گرا، حسی، فکری، داوری کننده - ESTJ
۵۱	نقاط ضعف احتمالی
۵۲	درون گرا، حسی، فکری، داوری کننده - ISTJ
۵۳	نقاط ضعف احتمالی
۵۳	برون گرا، حسی، احساسی، داوری کننده - ESFJ
۵۳	نقاط ضعف احتمالی
۵۴	درون گرا، حسی، احساسی، داوری کننده - ISFJ
۵۴	نقاط ضعف احتمالی
۵۵	برون گرا، حسی، فکری، ملاحظه کننده - ESTP
۵۵	نقاط ضعف احتمالی
۵۶	درون گرا، حسی، فکری، ملاحظه کننده - ISTP
۵۶	نقاط ضعف احتمالی
۵۷	برون گرا، حسی، احساسی، ملاحظه کننده - ESFP
۵۷	نقاط ضعف احتمالی
۵۸	درون گرا، حسی، احساسی، ملاحظه کننده - ISFP
۵۸	نقاط ضعف احتمالی
۵۹	ارتباط تیپ شخصیتی با شغل
۶۰	سستی ها (داوری کننده های حسی) - ESTJ, ISTJ, ESFJ, ISFJ

۶۱	ستی‌ها در محل کار
۶۱	تجربه‌کننده‌ها (ملاحظه‌کننده‌های حسی) - ESTP, ISTP, ESFP,
۶۲	تجربه‌کننده‌ها در محل کار
۶۲	ایده‌آلیست‌ها (احساسی‌های شمی) - ENFJ, INFJ, ENFP,
۶۳	ایده‌آلیست‌ها در محل کار
۶۴	بینش‌ها (فکری‌های شمی) - ENTJ, INTJ, ENTP, INTP
۶۴	بینش‌ها در محل کار
۶۵	شخصیت‌زد و ارتباط آن با شغل
۶۵	تفاوت‌های فردی

۶۷	فصل سوم: انگیزش
۶۸	انگیزش
۷۱	نظریه ویژگی‌های شغل
۷۲	انگیزش شغلی
۷۳	تعاریف انتخاب شغل
۷۶	علل کارکردن
۷۷	عوامل متغیر در اشتغال
۷۸	عوامل موثر در انتخاب شغل
۸۵	مراحل انتخاب شغل از نظر روان‌شناس‌ها

۸۹	فصل چهارم: خلاقیت و محیط کاری
۹۰	خلاقیت چیست؟
۹۱	عوامل تأثیرگذار خلاقیت
۹۱	عوامل بیرونی
۹۲	عوامل درونی
۹۲	کاربرد خلاقیت
۹۳	دیدگاه بارش مغزی
۹۴	استفاده از بارش مغزی
۹۸	خلاقیت و بروکراسی
۱۰۱	فصل پنجم: گروه‌های شغلی
۱۰۲	مقدمه
۱۰۲	پیدایش تیم
۱۰۳	طبقه‌بندی گروه‌ها
۱۰۴	طبقه اول: گروه‌های رسمی و گروه‌های غیررسمی
۱۰۴	طبقه دوم: گروه‌های عملکردی (دایمی)، گروه‌های کاری (موقتی)
۱۰۴	جهت‌گیری گروه
۱۰۵	تعارض در گروه

۱۰۵	انسجام اعضاء گروه
۱۰۶	ارزیابی و کنترل در گروه
۱۰۷	اثر بخش بودن گروه
۱۰۸	متغیرهای موقعیتی
۱۰۸	حجم گروه
۱۰۹	سراک اجتماعی
۱۰۹	سبک رهبری گروه
۱۱۰	نقش‌ها
۱۱۱	موفقیت گروه
۱۱۱	رقابت بین گروهی
۱۱۱	تفکر گروهی

۱۱۳	فصل ششم: بهبود عملکرد شغلی در کار
۱۱۴	مقدمه
۱۱۴	آموزش سازمانی
۱۱۵	دلایل نیاز به آموزش کارکنان
۱۱۵	مقاصد روان‌شناختی آموزش در سازمان‌ها
۱۱۶	انواع آموزش

۱۱۹	فصل هفتم: بهداشت روانی در محیط کار
۱۲۰	مقدمه
۱۲۱	نقش بهداشت روانی در کاهش وقوع حوادث شغلی
۱۲۱	اصول بهداشت روانی در سازمان
۱۲۲	عوامل تشکیل دهنده بهداشت روانی محیط کار
۱۲۳	ضرورت بررسی بهداشت روانی در محیط کار
۱۲۴	اهمیت بررسی شیوع اختلال‌های روانی اجتماعی در محیط کار
۱۲۴	بیماری‌های جسمانی ناشی از شغل
۱۲۴	عزت نفس
۱۲۵	درون‌گرایی و برون‌گرایی
۱۲۶	اثربخشی شخصی
۱۲۷	نیاز به قدرت
۱۲۷	نگرش‌ها و رفتار در کار
۱۲۷	رضایت از کار
۱۲۸	هماندسازی با سازمان
۱۲۹	تغییر نگرش‌ها
۱۳۰	ادراک
۱۳۱	اولین برداشت
۱۳۲	اسناد

۱۳۴	تعریف تعارض
۱۳۵	اشکال تعارض
۱۳۵	تعارض بین افراد
۱۳۶	تعارض درون-فردی
۱۳۶	تعارض درون-گروهی
۱۳۷	حل تعارضات
۱۳۸	اجتناب
۱۳۸	توافق
۱۳۸	سازش
۱۳۸	خودکامگی
۱۳۹	راهبردهای دیگر
۱۳۹	معایب تعارض
۱۴۰	محاسن تعارض

۱۴۱	فصل هشتم: اثرات عوامل فیزیکی محیط کار
۱۴۲	مقدمه
۱۴۲	اثرات سروصدا بر کار
۱۴۳	موسیقی
۱۴۴	حرارت در بدن

۱۴۵	درجه حرارت و تأثیر بر شغل
۱۴۵	تأثیرات استراحت بر عملکرد شغلی
۱۴۶	نور در محیط کار
۱۴۶	روشنایی و تضاد
۱۴۶	درجه روشنایی متعادل
۱۴۷	طراحی محیط کار
۱۴۷	وسایل و مبلمان محل کار
۱۴۸	کامپیوتر در محیط کار
۱۴۸	نمایشگرها
۱۴۹	مخاطرات بهداشتی محیط فیزیکی در
۱۴۹	تجزیه و تحلیل حوادث به وقوع پیوسته
۱۵۰	ایمنی و بهداشت کار
۱۵۱	حفاظت فنی و بهداشت فنی کار در ایران
۱۵۱	استانداردهای بهداشتی و ایمنی حرفه‌ای
۱۵۲	انواع استانداردها
۱۵۳	فصل نهم: نقش روانشناسی در به‌کارگیری و جذب افراد
۱۵۴	مقدمه
۱۵۴	استخدام و به‌کارگیری نیروها

۱۵۵	جذب و به کارگیری
۱۵۸	نیاز شناسایی نیروی کار
۱۵۹	نحوه جذب متقاضیان
۱۵۹	دیدگاه برآوردگرا
۱۶۰	فرآیند استخدام و گزینش
۱۶۰	روش ها و تکنیک های گزینش
۱۶۰	فره های در راستای شناسایی علمی
۱۶۱	پیش تصویرهای واقع بینانه و روان شناختی شغل
۱۶۱	گام های فرآیند انتخاب
۱۶۱	مصاحبه های استخدامی
۱۶۲	ویژگی های مرتبط با شغل
۱۶۳	چشم انداز واقع بینانه شغل (آر. جی. پی)
۱۶۵	فصل دهم: اخلاق حرفه ای در کار
۱۶۶	مفهوم اخلاق حرفه ای
۱۶۷	ویژگی های اخلاق حرفه ای
۱۶۹	عوامل پایه ای اخلاق حرفه ای
۱۷۱	وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان
۱۷۱	عوامل روان شناختی مرتبط با اخلاق کار

۱۷۲	مشکلات و موانع اخلاق حرفه‌ای
۱۷۲	ارزش‌مداری به جای مسئله‌محوری
۱۷۳	غفلت از عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای
۱۷۴	متعهد بودن به کار
۱۷۷	منابع و مآخذ

www.ketab.ir