

روانشناسی صنعتی / سازمانی

رویکرد کاربردی

(جلد اول)

مایکل جی. آموت

ترجمه

جهانبخش صادقی

تهران

۱۳۹۴



سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)

مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی

Aamodt, Michael G.

سرشناسه: آموت، مایکل جی.

عنوان و نام پدیدآور: روان‌شناسی صنعتی / سازمانی: رویکرد کاربردی / مایکل جی. آموت؛ ترجمه جهانبخش صادقی.

مشخصات نشر: تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی، ۱۳۹۴.

مشخصات ظاهری: ۲ ج.: جدول، نمودار.

فروست: «سمت»؛ ۱۸۹۲، ۱۸۹۳. روان‌شناسی؛ ۸۸، ۸۹.

شابک: ۶-۱۴۵-۰۲-۶۰۰-۹۷۸ ۲۱۰۰۰۰ ریال (ج. ۱)

شابک: ۳-۱۴۶-۰۲-۶۰۰-۹۷۸ ۱۶۰۰۰۰ ریال (ج. ۲)

وضعیت فهرست‌نویسی: فیبا

یادداشت: عنوان اصلی: Industrial /Organizational Psychology: An Applied Approach, 6th ed, c2010.

یادداشت: واژه‌نامه.

یادداشت: کتابنامه.

یادداشت: نمایه.

موضوع: روان‌شناسی صنعتی

شناسه افزوده: صادقی، جهانبخش، ۱۳۴۲-، مترجم.

شناسه افزوده: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.

رده‌بندی کنگره: ۱۳۹۴ HF ۵۵۴۸/۸/۹۲۸

رده‌بندی دیویی: ۱۵۸/۷

شماره کتابشناسی ملی: ۳۸۲۱۶۵۵

سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)

مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی



Industrial /Organizational Psychology: An Applied Approach; Michael G. Aamodt. Belmont, CA: Wadsworth, c2010, 6th ed.

روان‌شناسی صنعتی / سازمانی: رویکرد کاربردی (جلد اول)

نویسنده: مایکل جی. آموت

مترجم: جهانبخش صادقی (عضو هیئت علمی دانشگاه امام علی (ع))

ویراستار: عادلہ مشایخی

چاپ اول: بهار ۱۳۹۴

تعداد: ۵۰۰

حروفچینی و لیتوگرافی: «سمت»

چاپ: گلپا (قم)، صحافی: زرین (قم)

قیمت: ۲۱۰۰۰۰ ریال. در این نوبت چاپ قیمت مذکور ثابت است و فروشندگان و عوامل توزیع مجاز به تغییر آن نیستند.

نشانی ساختمان مرکزی: تهران، بزرگراه جلال آل احمد، غرب پل یادگار امام (ره)،

روبه‌روی پست‌گاز، کد پستی ۱۴۶۳۶، تلفن ۰۲۴۴۲۴۶۲۵۰.

www.samt.ac.ir

info@samt.ac.ir

هر شخص حقیقی یا حقوقی که تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه ناشر، نشر یا پخش یا عرضه یا تکثیر یا تجدید چاپ نماید، مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

سخن «سمت»

یکی از هدفهای مهم انقلاب فرهنگی، ایجاد دگرگونی اساسی در دروس علوم انسانی دانشگاهها بوده است و این امر مستلزم بازنگری منابع درسی موجود و تدوین منابع مبنایی و علمی معتبر و مستند با در نظر گرفتن دیدگاه اسلامی در مبنایی و مسائل این علوم است.

ستاد انقلاب فرهنگی در این زمینه گامهایی برداشته بود، اما اهمیت موضوع اقتضا می کرد که سازمانی مخصوص این کار تأسیس شود و شورای عالی انقلاب فرهنگی در تاریخ ۶۳/۱۲/۷ تأسیس «سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها» را، که به اختصار «سمت» نامیده می شود، تصویب کرد.

بنابراین، هدف سازمان این است که با استمداد از عنایت خداوند و همت و همکاری دانشمندان و استادان متعهد و دلسوز، به مطالعات و تحقیقات لازم بپردازد و در رشته های مختلف علوم انسانی به تألیف و ترجمه منابع درسی اصلی، فرعی و جنبی اقدام کند.

دشواری چنین کاری بر دانشمندان و صاحب نظران پوشیده نیست و به همین جهت مرحله کمال مطلوب آن باید به تدریج و پس از انتقادهای و یادآوریهای پیاپی ارباب نظر به دست آید. انتظار دارد که این بزرگواران از این همیاری و راهنمایی دریغ نوزند و با پیشنهادهای اصلاحی خود، این سازمان را در اصلاح کتاب حاضر و تدوین دیگر آثار مورد نیاز جامعه دانشگاهی جمهوری اسلامی ایران یاری دهند.

کتاب حاضر برای دانشجویان رشته روان شناسی به عنوان کتاب مبنایی ترجمه شده است. امید است علاوه بر جامعه دانشگاهی، سایر علاقه مندان نیز از آن بهره مند شوند.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	پیشگفتار مترجم
۵	پیشگفتار مؤلف
۶	دانشجویان
۶	نوآوریهای این چاپ
۸	درباره مؤلف
۱۱	فصل اول: مقدمه‌ای بر روان‌شناسی صنعتی / سازمانی
۱۲	حوزه روان‌شناسی صنعتی / سازمانی
۱۲	تفاوت برنامه‌های آموزشی روان‌شناسی صنعتی / سازمانی و بازرگانی
۱۵	حوزه‌های اصلی روان‌شناسی صنعتی / سازمانی
۱۷	تاریخچه مختصر روان‌شناسی صنعتی / سازمانی
۲۵	اشتغال روان‌شناسان صنعتی / سازمانی
۲۷	شرایط و الزامات آموزشی و انواع برنامه‌های آن
۳۲	پژوهش در روان‌شناسی صنعتی / سازمانی
۳۲	چرا باید پژوهش انجام داد؟
۳۴	ملاحظات مربوط به اجرای پژوهش
۶۳	اصول اخلاقی در روان‌شناسی صنعتی / سازمانی
۶۶	خلاصه فصل
۶۷	سؤالهایی برای مرور مطالب
۶۸	منابع رسانه‌ای و ابزارهای یادگیری
۶۹	فصل دوم: تجزیه و تحلیل شغل و ارزشیابی
۷۰	تجزیه و تحلیل شغل
۷۰	اهمیت تجزیه و تحلیل شغل

۷۵	نوشتن یک شرح شغل مناسب
۸۴	کسب آمادگی برای تجزیه و تحلیل شغل
۹۲	اجرای تجزیه و تحلیل شغل
۱۰۴	استفاده از سایر روشهای تجزیه و تحلیل شغل
۱۱۹	ارزشیابی روشها
۱۲۲	ارزشیابی شغل
۱۲۲	تعیین برابری پرداخت درون سازمانی
۱۲۶	تعیین برابری پرداخت برون سازمانی
۱۲۹	تعیین برابری جنسیتی و نژادی
۱۳۶	خلاصه فصل
۱۳۷	سؤالی برای مرور مطالب
۱۳۸	فصل سوم: گزینش کارکنان: کارمندیابی و مصاحبه‌گری
۱۴۰	تجزیه و تحلیل شغل
۱۴۰	کارمندیابی
۱۴۱	تبلیغات رسانه‌ای
۱۴۹	آگهی کاریابی از طرف متقاضیان
۱۵۰	روشهای نقطه خرید
۱۵۳	کارمندیابان
۱۵۴	مؤسسات استخدامی و مؤسسات کارمندیابی مشاغل عالی
۱۵۷	ارجاع به وسیله کارکنان
۱۵۹	نامه مستقیم
۱۶۰	اینترنت
۱۶۴	نمایشگاههای فرصتهای شغلی
۱۶۵	مشوقها
۱۶۶	جمعیت‌های غیرمرسوم
۱۶۷	کارمندیابی از بین متقاضیان «نافعال»
۱۶۸	ارزشیابی اثربخشی راهبردهای کارمندیابی
۱۷۱	پیش‌نمایش واقع‌بینانه شرایط شغل
۱۷۳	فنون مؤثر گزینش کارکنان
۱۷۴	مصاحبه‌های استخدامی

۱۷۴	انواع مصاحبه‌ها
۱۷۶	محاسن مصاحبه‌های ساخت‌یافته
۱۷۷	مشکلات مرتبط با مصاحبه‌های ساخت‌نیافته
۱۸۴	ایجاد مصاحبه ساخت‌یافته
۱۹۱	اجرای مصاحبه ساخت‌یافته
۱۹۳	مهارت‌های جستجوی شغل
۱۹۳	عبور موفقیت‌آمیز از فرایند مصاحبه
۱۹۵	نوشتن نامه پیوست (محرمانه)
۱۹۹	نوشتن خلاصه سوابق
۲۱۰	خلاصه فصل
۲۱۱	سؤالی برای مرور مطالب
۲۱۲	فصل چهارم: گزینش کارکنان: معرفی نامه‌ها و آزمونگری
۲۱۲	پیش‌بینی عملکرد با استفاده از معرفی نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها
۲۱۴	دلایل استفاده از معرفی نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها
۲۲۷	مسائل اخلاقی
۲۲۹	پیش‌بینی عملکرد با استفاده از آموزش و تحصیلات فرد متقاضی
۲۳۰	پیش‌بینی عملکرد با استفاده از دانش فرد متقاضی
۲۳۱	پیش‌بینی عملکرد با استفاده از توانایی فرد متقاضی
۲۳۲	توانایی شناختی
۲۳۵	توانایی ادراکی
۲۳۶	توانایی‌های روانی حرکتی
۲۳۶	توانایی جسمی
۲۴۲	پیش‌بینی عملکرد با استفاده از مهارت فرد متقاضی
۲۴۲	نمونه کاری
۲۴۳	کانونهای ارزیابی
۲۴۸	پیش‌بینی عملکرد با استفاده از تجربه قبلی فرد متقاضی
۲۴۸	ارزیابی‌های تجربه
۲۴۹	داده‌های شرح حال
۲۵۷	پیش‌بینی عملکرد بر مبنای شخصیت، رغبت و منش
۲۵۷	پرسش‌نامه‌های شخصیت
۲۶۱	پرسش‌نامه‌های رغبت‌سنج

۲۶۲	آزمونهای صداقت
۲۶۵	آزمونهای استدلال شرطی
۲۶۷	خط‌شناسی
۲۶۸	پیش‌بینی محدودیتهای عملکردی ناشی از مشکلات پزشکی و روان‌شناختی
۲۶۸	آزمایش اعتیاد
۲۷۲	آزمایشهای روان‌شناختی
۲۷۲	معاینات پزشکی
۲۷۳	مقایسه فنون
۲۷۳	اعتبار
۲۷۶	موضوعات قانونی
۲۷۸	عدم پذیرش متقاضیان (رد کردن متقاضیان)
۲۸۳	خلاصه فصل
۲۸۴	سؤالی برای مرور مطالب
۲۸۵	فصل پنجم: ارزشیابی فنون و تصمیمهای گزینشی
۲۸۶	ویژگیهای فنون گزینشی مؤثر
۲۸۶	پایایی
۲۹۶	اعتبار
۳۰۷	مقرون به صرفه بودن
۳۰۹	تعیین سودمندی یک ابزار گزینشی
۳۰۹	جدولهای تیلور - راسل
۳۱۵	نسبت تصمیمهای صحیح
۳۱۷	جدولهای لاشی
۳۱۸	فرمول سودمندی بروجن - کرونباخ - گلسر
۳۲۴	مشخص کردن بی‌طرفی آزمون
۳۲۵	اثر نامطلوب
۳۲۷	اعتبار تک‌گروهی
۳۲۸	اعتبار تفکیکی
۳۳۰	اتخاذ تصمیم گزینشی
۳۳۰	گزینش نزولی تعدیل نشده
۳۳۲	قاعده سه
۳۳۲	نمره‌های قبولی

۳۳۶	دسته‌بندی
۳۴۱	خلاصه فصل
۳۴۲	سؤالی برای مرور مطالب
۳۴۳	فصل ششم: ارزشیابی عملکرد کارکنان
۳۴۴	گام ۱: دلایل ارزشیابی عملکرد کارکنان را تعیین کنید
۳۴۵	فراهم کردن زمینه آموزش و پسخوراند برای کارکنان
۳۴۵	تعیین میزان افزایش دستمزد
۳۴۶	اخذ تصمیم‌های مربوط به ارتقا
۳۴۷	اخذ تصمیم‌های مربوط به پایان دادن به کار کارکنان
۳۴۷	اجرای پژوهش در زمینه نیروی انسانی
۳۴۸	گام ۲: شناسایی محدودیت‌های محیطی و فرهنگی
۳۴۸	گام ۳: تعیین کنید که چه کسی ارزشیابی عملکرد را انجام دهد
۳۵۰	سرپرستان
۳۵۰	همتایان
۳۵۱	زیردستان
۳۵۳	مشتریان
۳۵۴	خودارزیابی
۳۵۵	گام ۴: بهترین شیوه‌های ارزیابی را برای تحقق اهداف خود انتخاب کنید
۳۵۵	تصمیم ۱: تمرکز بر ابعاد ارزیابی
۳۵۹	تصمیم ۲: آیا باید به ابعاد وزن (ضریب) داده شود؟
۳۵۹	تصمیم ۳: استفاده از مقایسه‌های کارکنان، شاخص‌های عینی یا ارزیابیها
۳۷۴	ارزشیابی روشهای ارزیابی عملکرد
۳۷۷	گام ۵: به ارزیابی کنندگان آموزش دهید
۳۷۸	گام ۶: عملکرد را مشاهده و مستند کنید
۳۸۳	گام ۷: عملکرد را ارزشیابی کنید
۳۸۳	کسب و بازبینی داده‌های عینی
۳۸۳	مطالعه گزارشهای مربوط به رویدادهای مهم
۳۸۳	تکمیل فرم ارزیابی
۳۹۵	گام ۸: نتایج ارزیابیها را به اطلاع کارکنان برسانید
۳۹۶	قبل از مصاحبه
۳۹۷	در خلال مصاحبه

۴۰۰	گام ۹: پایان دادن به کار کارکنان
۴۰۰	دکترین به کارگیری به دلخواه
۴۰۲	دلایل قانونی پایان دادن به کار کارکنان
۴۰۷	جلسه ابلاغ خاتمه شغل فرد
۴۱۱	خلاصه فصل
۴۱۲	سؤالی برای مرور مطالب
۴۱۳	ضمیمه: انواع بیشتری از مقیاسهای رتبه‌بندی
۴۱۳	مقیاسهای ارزیابی مبتنی بر رفتار
۴۱۳	ساختن مقیاسهای ارزیابی مبتنی بر رفتار
۴۱۵	استفاده از مقیاسهای ارزیابی مبتنی بر رفتار
۴۱۶	مقیاس ارزیابی بایاگزینه‌ای
۴۱۷	ساختن یک مقیاس بایاگزینه‌ای
۴۱۸	مقیاسهای دارای معیار مختلط (مربک)
۴۲۱	مقیاسهای مشاهده رفتاری
۴۲۳	فصل هفتم: طراحی و ارزشیابی نظامهای آموزشی
۴۲۵	مشخص کردن نیازهای آموزشی
۴۲۶	تجزیه و تحلیل سازمانی
۴۲۷	تجزیه و تحلیل وظیفه
۴۲۹	تجزیه و تحلیل شخص
۴۳۳	ایجاد یک برنامه آموزشی
۴۳۳	وضع اهداف و مقاصد
۴۳۴	ایجاد انگیزه در کارکنان
۴۴۱	انتخاب بهترین روش آموزش
۴۴۱	اجرای آموزش کلاسی
۴۴۲	تصمیمهای آغازین
۴۴۵	کسب آمادگی برای آموزش کلاسی
۴۴۷	ارائه برنامه آموزشی
۴۵۲	استفاده از تک‌بررسیها برای به کار بستن دانش
۴۵۳	استفاده از تمرینهای شبیه‌سازی برای تمرین مهارتهای جدید
۴۵۵	تمرین مهارتهای بین‌فردی از طریق ایفای نقش

۴۵۶	افزایش مهارت‌های بین فردی از طریق الگوگیری رفتاری
۴۵۸	فراهم کردن آموزش انفرادی از طریق یادگیری از راه دور
۴۵۹	آموزش برنامه‌دار با استفاده از کتاب، فیلم یا فیلم تعاملی
۴۶۰	آموزش برنامه‌دار مبتنی بر رایانه یا مبتنی بر شبکه
۴۶۳	اجرای آموزش حین خدمت
۴۶۳	یادگیری از طریق الگوگیری از دیگران
۴۶۵	یادگیری از طریق چرخش شغلی
۴۶۷	یادگیری از طریق آموزش کارآموزی
۴۶۸	یادگیری از طریق نظارت مربی و رایزنی
۴۷۲	حصول اطمینان از انتقال آموزش
۴۷۴	جمع‌بندی
۴۷۶	ارزشیابی نتایج آموزش
۴۷۷	طرح‌های پژوهشی برای ارزشیابی
۴۸۰	ملاک‌های ارزشیابی
۴۸۷	خلاصه فصل
۴۸۸	سؤالی‌های برای مرور مطالب
۴۸۹	فصل هشتم: انگیزش کارکنان
۴۹۰	آیا کارکنان زمینه برانگیخته شدن را دارند؟
۴۹۰	حرمت‌خود
۴۹۵	انگیزش درونی
۴۹۶	نیاز به پیشرفت و قدرت
۴۹۶	آیا ارزشها و انتظارات کارکنان برآورده شده است؟
۴۹۷	انتظارات شغلی
۴۹۸	ویژگی‌های شغل
۴۹۹	نیازها، ارزشها و خواسته‌ها
۵۰۷	آیا کارکنان اهدافی دست‌یافتنی دارند؟
۵۰۸	مشخص و روشن
۵۰۹	سنجش‌پذیر
۵۰۹	دشوار اما دست‌یافتنی
۵۱۱	مربوط بودن
۵۱۱	دارای محدوده زمانی

۵۱۱	مشارکت‌جویی کارکنان
۵۱۱	آیا کارکنان از فرایند رسیدن به اهداف خود پسخوراند دریافت می‌کنند؟
۵۱۳	نظریه خودنظم‌جویی
۵۱۴	آیا به کارکنان به دلیل دستیابی به اهدافشان پاداش داده می‌شود؟
۵۱۶	زمان‌بندی ارائه مشوق
۵۱۷	وابستگی پیامدها
۵۱۷	نوع مشوق مورد استفاده
۵۲۴	مشوقهای فردی در مقابل مشوقهای گروهی
۵۳۳	نظریه انتظار
۵۳۷	تشویق در مقابل تنبیه
۵۳۷	آیا پاداشها و منابع به طور عادلانه اعطا می‌شوند؟
۵۴۱	آیا سایر کارکنان با انگیزه‌اند؟
۵۴۲	تلفیق و یکپارچه‌سازی نظریه‌های انگیزشی
۵۴۶	خلاصه فصل
۵۴۷	سؤالی برای مرور مطالب