

روانشناسی صنعتی و سازمانی

تألیف

دکتر علی مهداد

روانشناس صنعتی و سازمانی

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلام - واحد اصفهان (خوراسگان)

۱۳۸۱، چاپ اول، ۱۶۶ صفحه

قیمت: ۲۰۰۰۰ ریال، شابک: ۹۶۴-۳۰۰-۰۰۰-۰۰۰

زبان: فارسی

۸۷-۲-۲۱۸-۲۱۶-۰۰۰-۰۰۰-۰۰۰

۱۳۸۱، چاپ اول، ۱۶۶ صفحه، شابک: ۹۶۴-۳۰۰-۰۰۰-۰۰۰

۱۳۸۱، چاپ اول، ۱۶۶ صفحه، شابک: ۹۶۴-۳۰۰-۰۰۰-۰۰۰

http://www.jangal.com

email: info@jangalpub.org

انتشارات جنگل

سرشناسه	مهداد، علی، ۱۳۳۳-
عنوان و نام پدیدآور	روانشناسی صنعتی و سازمانی / تألیف: علی مهداد
مشخصات نشر	تهران: جنگل، جاودانه، ۱۳۹۶
مشخصات ظاهری	۵۸۴ ص.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۳۱۶-۸۱۷-۶
وضعیت فهرست‌نویسی	فیا
موضوع	روانشناسی صنعتی
موضوع	Psychology, Industrial
موضوع	رفتار سازمانی
موضوع	Organizational Behavior
رده‌بند - کنگ	HF۵۵۴۸/۸/م۹، ۹ ۱۳۹۶
رده‌بندی یویی	۱۵۸/۷
شماره کتابشناسی ملی	۵۰۷۰۵۸



عنوان کتاب: روانشناسی صنعتی و سازمانی (و رایش جدید)

تألیف: دکتر علی مهداد

ناشر: انتشارات جنگل، جاودانه

ناظر فنی: امین لشکری

نوبت و سال چاپ: اول، ۱۳۹۷

قطع و تیراژ: وزیری، ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۴۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۱۶-۸۱۷-۶

<http://www.jangal.com>

[email: info@junglepub.org](mailto:info@junglepub.org)

تلفن: ۰۲۱-۶۶۴۸۶۱۱۵-۹-۶۶۴۸۲۸۳۰

۰۳۱-۳۳۲۰۵۰۰۵-۳۳۲۰۳۸۰۰-۹

«حق چاپ برای مؤلف محفوظ است»

فهرست مطالب

پیشگفتار

فصل اول:

اصول، پایه‌ها، اهمیت‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی

۲	روانشناسی صنعتی و سازمانی
۸	فعالیت‌ها و زمینه‌های شغلی روانشناسان صنعتی و سازمانی
۱۰	روانشناسی صنعتی و سازمانی برای شما چه مفهومی دارد؟
۱۱	روانشناسی صنعتی و سازمانی و شغل شما
۱۲	روانشناسی صنعتی و سازمانی و زندگی روزانه شما
۱۳	مفهوم روانشناسی صنعتی و سازمانی برای کارفرمایان
۱۵	پیشینه روانشناسی صنعتی و سازمانی
۱۶	سال‌های نخستین (۱۹۰۰-۱۹۱۶)
۲۰	جنگ جهانی اول (۱۹۱۷-۱۹۱۸)
۲۱	بین دو جنگ (۱۹۱۹-۱۹۴۰)
۲۳	جنگ جهانی دوم (۱۹۴۱-۱۹۴۵)
۲۵	به سوی تخصصی‌تر شدن (۱۹۴۶-۱۹۶۳)
۲۶	مداخله حکومت (۱۹۶۴-۱۹۹۳)
۲۷	عصر اطلاعات (۱۹۹۴ تاکنون)
۲۹	روانشناسی صنعتی و سازمانی در گوشه و کنار جهان
۳۱	سیر تکوینی رشد رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی در ایران
۳۱	خلاصه فعالیت‌های عملی دوره اول (دوره ظهور)
۳۲	خلاصه فعالیت‌های علمی دوره اول (دوره ظهور)

۳۳	خلاصه فعالیت‌های دوره دوم (دوره رکود نسبی).....
۳۳	خلاصه فعالیت‌های دوره سوم (دوره شروع مجدد).....
۳۴	خلاصه فعالیت‌های دوره چهارم (دوره توسعه و پیشرفت).....
۳۶	روانشناسی صنعتی و سازمانی بین فرهنگی.....
۳۷	تنوع فرهنگی نیروی کار.....
۳۸	قلمرو محیط کار.....
۳۸	یکی شدن و ادغام.....
۳۸	ضرورت تکنولوژی برتر و سیستم‌های اطلاعاتی.....
۳۹	تعهد روانشناسی صنعتی و سازمانی.....
۴۱	چگونه می‌توان یک روانشناس صنعتی و سازمانی گردید؟.....
۴۲	کارکردن در مقابل روانشناس صنعتی و سازمانی.....
۴۴	مسائل روانشناسی صنعتی و سازمانی.....
۴۵	حقه‌ها و فریبده.....
۴۶	حیطه‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی.....
۴۶	گزینش کارکنان.....
۴۶	ارزیابی عملکرد کارکنان.....
۴۷	توسعه و آموزش کارکنان.....
۴۷	رهبری سازمانی.....
۴۸	روانشناسی سازمانی.....
۴۸	شرایط محیط کار.....
۴۸	بهداشت و ایمنی کارکنان.....
۴۸	استرس در محیط کار.....
۴۹	روانشناسی مهندسی (ارگونومی).....
۴۹	روانشناسی مصرف‌کننده.....
۵۰	خلاصه فصل.....

فصل دوم:

روش‌های پژوهش در روانشناسی صنعتی و سازمانی

۵۳	سؤال‌های پژوهش.....
۵۴	مفاهیم مهم در طراحی پژوهش.....
۵۴	متغیرها.....
۵۴	محیط و زمینه پژوهش.....

۵۵	تعمیم‌پذیری یافته‌ها
۵۶	کنترل
۵۷	انتخاب و گماردن تصادفی
۵۸	تداخل
۵۹	طرح‌های پژوهشی
۵۹	طرح تجربی (آزمایشی)
۶۱	طرح‌های زمینه‌یابی
۶۳	طرح‌های مشاهده‌ای
۶۴	مطالعات کیفی
۶۴	اندازه‌گیری
۶۵	پایایی (بات)
۶۵	اعتبار
۶۵	روش‌های آماری
۶۶	آمار توصیفی
۶۶	آمار استنباطی
۶۶	فرا تحلیل
۶۷	اصول اخلاقی پژوهش

فصل سوم

رهبری

۷۲	تغییر دیدگاه‌های رهبری
۷۴	رویکردهایی برای مطالعه رهبری
۷۶	نظریه‌های رهبری
۸۱	سبک‌های رهبری
۸۵	رهبری اصیل (رهبری صادق/قابل اعتماد)
۸۵	مؤلفه‌های رهبری اصیل
۸۸	رهبری اخلاقی
۹۱	اصول پنجگانه رهبری اخلاقی
۹۲	سبک‌های رهبری اخلاقی
۹۲	رهبری مخرب
۹۵	نقش قدرت
۹۵	منابع نفوذ و قدرت

۹۸	استفاده نادرست از قدرت سرپرستی
۱۰۰	نقش انتظارات
۱۰۱	کنش‌های رهبری
۱۰۲	سرپرستان خط اول
۱۰۴	مدیران و مدیران اجرایی (عامل)
۱۰۶	ثبات ویژگی‌های مدیریتی
۱۰۷	دشواری‌ها و مسائل رهبری
۱۰۸	مدیران و مدیران اجرایی
۱۱۱	زنان در مدیریت
۱۱۶	سیاه‌ن در مدیریت
۱۱۹	سوالات برای تفکر انتقادی
۱۲۱	خلاصه فصل

فصل چهارم:

انگیزش‌های شغلی، سازمانی و انگیزش

۱۲۴	انگیزش چیست؟
۱۲۵	نظریه‌های انگیزشی در محیط کار
۱۲۶	نظریه‌های محتوایی انگیزش
۱۲۶	نظریه انگیزشی پیشرفت
۱۲۹	نظریه‌های نیاز
۱۲۹	نظریه سلسله مراتب نیازها
۱۳۱	نظریه بودن، وابستگی و رشد (ERG)
۱۳۲	نظریه انگیزشی بهداشتی (دو عاملی)
۱۳۴	نظریه ویژگی‌های شغل
۱۳۸	نظریه تعالی‌یابی شغلی
۱۴۰	نظریه جاذبه - وسیله - انتظار VIE
۱۴۴	نظریه خودکارآمدی
۱۴۷	نظریه‌های عدالت
۱۵۱	نظریه هدف‌گذاری
۱۵۳	نظریه کنترل
۱۵۵	نظریه کنش
۱۵۷	سیکل عملکرد بالا

۱۵۹	نظریه تقویت
۱۶۱	نظریه چند بعدی انگیزش
۱۶۳	خشنودی شغلی: معیاری برای کیفیت زندگی شغلی
۱۶۶	اندازه‌گیری خشنودی شغلی
۱۶۷	شاخص توصیف شغل (JDI)
۱۶۸	پرسشنامه خشنودی مینه سوتا (MSQ)
۱۶۹	مقیاس شغل در کل (JIG)
۱۶۹	گستره خشنودی شغلی
۱۷۱	شغل، به کلی از خشنودی
۱۷۲	ویژگی‌های شخصی و خشنودی شغلی
۱۷۵	توانایی‌ساختی
۱۷۵	تجربه شغلی
۱۷۶	استفاده از مهارت‌ها
۱۷۷	شخصیت
۱۷۹	سطح حرفه‌ای
۱۷۹	دستمزد
۱۸۴	عدالت
۱۸۴	تأثیر بیکاری
۱۸۶	خشنودی شغلی، سلامتی و رفاه
۱۸۷	خشنودی شغلی و رضایت از زندگی
۱۸۸	خشنودی شغلی و رفتار کاری
۱۸۸	خشنودی شغلی و عملکرد شغلی
۱۸۹	خشنودی شغلی و بهره‌وری
۱۹۰	دلبستگی شغلی
۱۹۲	تعهد شغلی
۱۹۳	اشتیاق شغلی
۱۹۶	تعهد سازمانی
۱۹۹	سایر مدل‌های مربوط به تعهد سازمانی
۱۹۹	مدل آنجل و پری
۲۰۰	مدل می‌پر و شورمن
۲۰۰	مدل پنلی و گولد
۲۰۱	اندازه‌گیری تعهد سازمانی

۲۰۳	وفاداری سازمانی
۲۰۴	جافتادگی سازمانی
۲۰۶	رفتار شهروندی سازمانی (OCB)
۲۱۲	رفتارهای شهروندی اجباری
۲۱۴	رفتارهای ضد تولید
۲۲۳	غیبت
۲۲۵	ترک کار
۲۲۶	هیجان در محیط کار
۲۲۷	علل و مدهی هیجان در محیط کار
۲۲۸	کار هیجانی
۲۳۰	سؤال‌های برای تمرکز انتقادی
۲۳۱	خلاصه فصل

فصل پنجم

ادراک عدالت، اخلاق و معیار و ادراک پایبندی به قرارداد روان شناخته

۲۳۳	عدالت سازمانی
۲۳۴	عدالت توزیعی
۲۳۶	عدالت رویه‌ای (آیین‌نامه‌ای)
۲۳۸	عدالت تعاملی
۲۴۱	ادراک حمایت سازمانی
۲۴۳	قرارداد روان شناختی
۲۴۶	نقض قرارداد روان شناختی
۲۴۷	واکنش عادی کارکنان در برابر نقض و پیمان شکنی‌های روان شناختی چیست؟
۲۵۰	پاسخ‌های کارکنان نسبت به کوچک‌سازی
۲۵۰	کارکنانی که به کارشان خاتمه داده شده است
۲۵۱	کارکنانی که در سازمان باقی مانده‌اند
۲۵۲	رفتارهای انحرافی سازمانی
۲۵۵	خشونت در محیط کار به عنوان پاسخ به ادراک بی‌عدالتی
۲۵۷	بزه‌دیدگان دنیای کار
۲۶۴	راهکارهایی به منظور بهبود شرایط محیط کار و زدودن آثار «بزه‌دیدگی» و مقابله با آن
۲۶۴	۱. قدردانی

۲۶۴	۲. ایجاد توازن بین فرد و شغل
۲۶۴	۳. رقابت و ارتقای شغلی
۲۶۵	۴. جایگزینی نظام مناسب مدیریتی با تأکید بر مدیریت مشارکتی به جای نظام آمرانه...
۲۶۵	۵. وضوح اهداف و روش ها و ایجاد شرایط لازم برای مشارکت در تعیین اهداف برنامه‌های سازمان
۲۶۵	۶. ایجاد اعتبار سازمانی، حیاتی‌ترین نیاز کارکنان
۲۶۵	۷. ایجاد شرایط مساعد برای تأمین هویت فردی در برابر هویت گروهی کارکنان و ایجاد زمینه لازم برای پیشرفت و ابتکار و خلاقیت کارکنان
۲۶۵	۸. احداث سازمان، به عنوان یکی از اساسی‌ترین نیازهای افراد
۲۶۵	۹. پیابگی در سازمان
۲۶۶	۱۰. مناسب فرد و شغل
۲۶۶	۱۱. احساس امنیت روانی و شغلی
۲۶۶	۱۲. انعطاف‌پذیری

فصل ششم

نظریه‌های نوین سازمان

۲۶۸	تئوری‌های سازمان
۲۶۹	نظریه کلاسیک
۲۷۲	نظریه نئوکلاسیک
۲۷۳	نظریه نظام‌ها
۲۷۶	ساختار سازمان
۲۷۶	ساز و کارهای هماهنگی
۲۷۸	پنج بخش بنیادی سازمان
۲۸۰	مؤلفه‌های نظام‌های اجتماعی
۲۸۱	نقش‌ها
۲۸۳	هنجارها
۲۸۵	فرهنگ سازمانی
۲۸۸	جو سازمانی
۲۹۰	ابعاد جو سازمانی
۲۹۱	خلاصه‌ای از مؤلفه‌های نظام اجتماعی
۲۹۲	سازمان‌های جهانی
۲۹۷	دموکراسی مشارکتی

۲۹۸	برنامه‌های کیفیت زندگی شغلی
۳۰۲	شرایط مشارکت کارکنان
۳۰۳	تغییر سازمانی
۳۰۳	توسعه سازمان
۳۰۴	باز سازمان‌دهی و کوچک‌سازی
۳۰۷	توانمندسازی (قدرتمندسازی)
۳۰۹	شش سیگما
۳۱۱	غلبه بر مقاومت‌های سازمانی در برابر تغییر
۳۱۴	مثالی از نیاز به تغییر سازمانی

فصل هفتم: تیم‌ها و کلتیم

۳۲۱	منشاء تیم‌های کار
۳۲۳	سطح تحلیل
۳۲۵	انواع تیم‌ها
۳۲۷	اصول کار تیمی
۳۲۸	ساختار تیم
۳۳۱	فرایند تیم
۳۳۱	جامعه‌پذیری
۳۳۳	فرایندهای میان فردی در تیم‌ها
۳۳۶	الگوهای ذهنی مشترک
۳۳۹	تصمیم‌گیری در تیم‌ها
۳۴۰	تیم‌های مجازی
۳۴۲	گزینش کارکنان برای تیم‌ها
۳۴۴	آموزش تیم‌ها
۳۴۶	ارزیابی عملکرد تیم‌ها
۳۴۸	نمونه‌هایی از تیم‌ها در سازمان‌ها
۳۴۸	دوایر کنترل کیفیت
۳۴۹	گروه‌های کاری خودگردان
۳۵۲	گروه‌های غیر رسمی: سازمان درون سازمان
۳۵۳	انسجام گروهی
۳۵۴	تکنولوژی رایانه و ساختار سازمان

جامعه‌پذیری کارکنان جدید.....	۳۵۶
اتحادیه‌های کارگری و نقش آن‌ها در فرایند بهبود در توسعه سازمان.....	۳۵۸

فصل هشتم

شرایط محیط کار

شرایط فیزیکی کار.....	۳۶۴
محل کارخانه.....	۳۶۴
تسهیلات مراقبت و نگهداری از کودکان.....	۳۶۵
ادارات فـهـآرایـه شده و طراحی چشم‌اندازها.....	۳۶۶
روشنایی.....	۳۶۹
صدا.....	۳۷۰
رنگ.....	۳۷۳
موسیقی.....	۳۷۴
درجه حرارت و رطوبت.....	۳۷۵
آلودگی داخلی محیط کار.....	۳۷۶
جدول‌بندی زمان کار.....	۳۷۶
ساعات کار.....	۳۷۷
استخدام دائمی پاره‌وقت.....	۳۷۸
۴ روز کار در هفته.....	۳۷۹
ساعات کار متغیر.....	۳۸۰
زمان استراحت.....	۳۸۲
نوبت کاری.....	۳۸۳
شرایط اجتماعی و روان‌شناختی کار.....	۳۸۶
ساده‌سازی شغل.....	۳۸۷
خستگی.....	۳۸۸
کار کردن از راه دور: محل کار در خانه.....	۳۹۰

فصل نهم

حوادث و ایمنی کارکنان

تفسیر آمار حوادث.....	۳۹۵
علل و عوامل حوادث.....	۳۹۷
عوامل محیط کار.....	۳۹۷

روشنایی	۳۹۹
درجه حرارت	۳۹۹
طراحی تجهیزات	۳۹۹
فشار اجتماعی	۴۰۰
عوامل شخصی	۴۰۱
استعمال الکل و مواد مخدر	۴۰۱
قدرت تشخیص	۴۰۱
پیش‌گیری از حوادث	۴۰۵
گزارش‌های حادثه	۴۰۶
طراحی سیستم کار	۴۰۶
جوان‌زمانی	۴۰۷
آموزش ایمنی	۴۰۷
فعالیت تبلیغ ایمنی	۴۰۹
استعمال مواد مخدر در محل کار	۴۱۰
تأثیرهای مواد مخدر روی کار	۴۱۲
آزمایش اعتیاد و راهکار سازمانی	۴۱۳
موارد بهداشتی استفاده از رایانه	۴۱۷
ایدز در محل کار	۴۱۹

فصل دهم سلامت شغلی کارکنان

تأثیرات محیطی بر سلامت روانی	۴۲۶
مفهوم سلامت روانی	۴۲۹
استرس شغلی	۴۳۲
ماهیت استرس	۴۳۴
نظریه‌های استرس	۴۳۷
الگوی تبادلی	۴۳۷
الگوی تقاضا - کنترل	۴۳۸
الگوی تناسب فرد - محیط	۴۴۰
نظریه استرس شغلی ارزیابی‌ها، اسنادها و انطباق	۴۴۰
عوامل استرس‌زای سازمانی، ویژگی‌های فردی و ارزیابی‌شناختی	۴۴۰
ارزیابی‌ها، اسنادها، هیجانات	۴۴۴
تفاوت‌های فردی در واکنش به استرس	۴۴۷

۴۴۸	تیپ شخصیتی A
۴۵۱	پرطاقتی
۴۵۲	جایگاه مهار (کنترل)
۴۵۳	خود تنظیمی
۴۵۵	رفتارهای مقابله‌ای
۴۵۷	افزایش خود تنظیمی
۴۶۱	نوع شغل
۴۶۴	تعارض شغل - خانواده
۴۷۱	علل استرس در محیط کار
۴۷۵	آثار استرس در محیط کار
۴۸۰	مداخله‌ها و تدابیر لازم برای پیشگیری و درمان استرس در محیط کار
۴۸۰	۱. تدابیر لازم برای پیشگیری
۴۸۰	الف) تدابیر برای کاهش کارکنان
۴۸۲	ب) تدابیر بهبود محیط سازمانی در جهت حفظ و نگهداری کارکنان
۴۸۲	۲. تدابیر لازم برای درمان
۴۸۳	بیماری‌های روان زاد جمعی
۴۸۴	فرسودگی
۴۸۷	اعتیاد به کار
۴۸۸	درمان استرس در محیط کار
۴۸۸	کنترل جو سازمان
۴۸۸	تدارک حمایت اجتماعی
۴۸۸	تعریف نقش‌های کارکنان
۴۸۹	تعیین گران‌باری و سبک‌باری شغلی
۴۸۹	فراهم نمودن کمک به کارکنان در معرض استرس
۴۹۱	روش‌های فردی
۴۹۱	آموزش آرام‌سازی
۴۹۱	بازخورد زیستی
۴۹۲	اصلاح رفتار

۴۹۳	منابع فارسی و لاتین
-----	---------------------

۴۹۳	منابع فارسی
-----	-------------

۵۰۲	منابع لاتین
-----	-------------

۵۳۳	وزننامه
-----	---------

پیشگفتار چاپ اول

هنگامی که در فروردین سال ۱۳۸۰، این فرصت را یافتیم تا بعد از سالیان سال فراغت رسمی از کار عملی در سازمان‌ها، صنایع، آموزش و تدریس در دانشگاه و مسئولیت گروه نوپای روانشناسی صنعتی و سازمانی، اقامتاً کنار بگذارم و با هدف و انگیزه تداوم خدمت بهتر و بیشتر برای وطن عزیزم، علم خارج کشور شوم تا بتوانم از آخرین دستاوردهای علمی و عملی این رشته آگاهی یابم، همان‌طور که می‌دانم، این کشور را داشتم که بتوانم در جهت تداوم خدمت و انجام رسالت سنگینی که برای این رشته محاسن می‌کنم، کتابی را به رشته تحریر در آورم تا جوابگوی نیازهای روزافزون سازمان‌ها، صنایع و دانش‌جویان و علاقه‌مندان این رشته باشم. چون اعتقاد و باور راسخ داشتم و دارم و همان‌گونه که تاریخ توسعه این رشته در کلیه جوامع پیشرفته صنعتی نشان می‌دهد که توسعه، ضرورت جوامع و سازمان‌ها است و یکی از ابزارهای مهم نیل به توسعه انسانی، عمدتاً به‌کارگیری علم روانشناسی صنعتی و سازمانی است و از آنجا که به دلیل قلت صاحب‌نظران این رشته در ایران، که تا به حال سرور و استاد ارجمندم جناب آقای دکتر حسین شکرکن که به حق باید وی را پدر روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران نامید به تنهایی توانسته است مسئولیت سنگین این رشته را به‌طور ترجمه و تألیف کتاب‌های متعدد و استادی این رشته که اینجانب افتخار شاگردی ایشان را همیشه دارم، به دوش بکشد، این رشته نتوانسته است هنوز جایگاه واقعی خود را در جامعه بیابد و گاهی توسط دیگر همکاران روانشناس کتاب‌هایی در این حیطه نگاشته می‌شود که بعضاً تصویری نادرست از این رشته ارائه می‌شود که در اینجا فرصت را غنیمت شمرده و از کلیه سروران و همکارانی که صلاحیت علمی و حرفه‌ای را در این حیطه ندارند، صمیمانه درخواست می‌کنم که اصول اخلاقی روانشناسان را رعایت نمایند. چون بر همگان آشکار است که ورود در حیطه‌های غیر تخصصی، گاهی پیامدهای بسیار منفی به دنبال دارد و سبب می‌گردد که رشته ناکارآمد جلوه کند در حالی که، ناکارآمدی به دلیل ناتوانی رشته و علم در پاسخگویی به نیازهای سازمان‌ها و صنایع نیست، بلکه به دلیل ناکارایی افرادی است که دانش و تجربه مسلماً کافی و لازم را در این حیطه ندارند. با عنایت به مجموعه مسائل گفته

شده و بسیاری ناگفته‌ها بر آن شدم تا در جهت عملی شدن این تصمیم به نگارش و ترجمه کتاب حاضر اقدام کنم و در این فرصت به دست آمده ضمن بررسی اجمالی مجموعه کتاب‌های نگارش یافته و آگاهی از نیازهای جامعه خودم‌ان، کتاب‌های زیر را به عنوان جامع‌ترین و کامل‌ترین منابعی که می‌تواند در جهت ارائه تصویری علمی و جامع به جامعه و دانشجویان و علاقه‌مندان به این رشته و در پاسخگویی به نیازهای جامعه علمی، صنایع و سازمان‌ها موفق باشد، برگزیدم که مبنای تهیه و تدوین کتاب حاضر قرار گرفت:

۱. چاپ هفتم کتاب روانشناسی و دنیای کار، مقدمه‌ای بر روانشناسی صنعتی و سازمانی، تألیف دوان پی شولتز و سیدنی الن شولتز، چاپ سال ۲۰۰۰.
 ۲. چاپ ششم کتاب کاربرد روانشناسی در دنیای کار، مقدمه‌ای بر روانشناسی صنعتی و سازمانی، تألیف پاول ام، موچینسکی، چاپ سال ۲۰۰۰. در نگارش این کتاب بخش روانشناسی امور کارکنان به دلیل گستردگی و اهمیت خاصی که دارد از ساختار این مجموعه حذف گردید. انشالله در آینده‌ای نزدیک طی کتاب جداگانه‌ای تقدیم علاقه‌مندان صاحب‌نظران خواهد گردید تا بتوانند به عنوان منبع درسی روانشناسی پرسنل مورد استفاده قرار بگیرد و هم بتواند نیازهای سازمان را در گزینش علمی، استخدام، ارزشیابی، ملزوم و ارزش و توسعه را برآورده سازد.
- این کتاب در هشت فصل که شامل مباحث علمی و کاربردی ضروری سازمان‌ها و علی‌الخصوص سازمان‌ها و صنایع جامه‌ایافته، تقدیم می‌گردد و به عنوان منبع درسی روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشجویان رشته‌های مختلف، علی‌الخصوص دانشجویان و علاقه‌مندان این رشته و دیگر رشته‌های فنی و مهندسی و دانشجویان سایر رشته‌ها مخصوصاً استفاده قرار خواهد گرفت. از آنجا که این رشته دارای ده رشته علم و عمل است، تمام تلاش بر این بوده است که تأکید بیشتری بر کاربرد و عمل داشته باشد و از حیطة علمی به دنیای عمل گسترانده شوند. برای این که تجربیات طولانی اینجانب، به عنوان یک روانشناس صنعتی/سازمانی در دنیای سازمان‌ها و صنایع حاکی از این است که بیان اکثر خواهان آن هستند که این دانش عملاً چه نقشی در بهبود و کارایی سازمان‌ها می‌تواند داشته باشد و عملاً خواستار مشاهده این بهبود و کارایی هستند. امید است این کتاب تا حد زیادی بتواند به این سؤال مدیران پاسخ دهد و جوابگوی نیازهای علمی جامعه دانشگاهی باشد. در اینجا از کلیه استادان، همکاران و دانشجویان عزیز که در مطالعه این کتاب نقص و یا نارسایی بر خورده نمودند، صمیمانه درخواست می‌شود که نظرات و انتقادات خود را ابراز کنند تا بتوان در چاپ‌های بعدی از آرای ارزشمند آنان استفاده کرد. در پایان لازم می‌دانم از همکاری جناب آقای علیرضا سمسارزاده در تهیه فصل ۷ و جناب آقای موسوی فریدنی به خاطر تقبل زحمات فراوانشان و سرکار خانم مومینی به خاطر حروفچینی و صفحه‌آرایی و مسئولین محترم نشر جنگل به خاطر قبول زحمت چاپ و انتشار این مجموعه در زمان بسیار اندک، صمیمانه تشکر نمایم.