

کتاب جامع
روان‌شناسی صنعتی؛ کاری؛ سازمانی
جلد دوم
روان‌شناسی سازمانی

نویسندگان

نیل اندرسون، جان ای. وِیس، خندان کبیر سینانجیل،

چاکالینگام ویس و ایل واران

مترجم

دکتر غلامرضا محمودی



نشر و انیا



نشر وانی

عنوان و نام پدیدآور کتاب جامع روانشناسی صنعتی / کاری / سازمانی / نویسندگان [صحیح: ویراستاران] نیل اندرسون -

[و دیگران]؛ مترجم غلامرضا محمودی.

تهران: وانی، ۱۳۹۹ - ۱۴۰۰.

ج. ۲

جلد دوم ۵-۹۳-۷۲۴۲-۶۲۲-۹۷۸ دوره دو جلدی ۶-۶۷-۷۲۴۲-۶۲۲-۹۷۸

فیبا

عنوان اصلی: Handbook of industrial, work and organizational psychology,

نویسندگان [صحیح: ویراستاران] نیل اندرسون، دنیس اس. ونس، خندان کپیر سینانجیل، چاکالینگام ویس

وس واران.

ج. ۲ (چاپ اول: ۱۴۰۰) (فیبا).

ج. ۱، روانشناسی استخدامی - ج. ۲، روانشناسی سازمانی.

روان شناسی صنعتی

Psychology, Industrial

کار و اشتغال - جنبه های روان شناسی

Work -- Psychological aspects

سازمان - جنبه های روان شناسی

Organization -- Psychological aspects

اندرسن، نیل، ۱۹۶۱ - م.، ویراستار.

Anderson, Neil

محمودی، غلامرضا، ۱۳۵۱ - مترجم

HFA/۵۵۴۸

۷/۱۵۸

۷۳۴۸۷۰۳

فیبا

کتاب جامع روان شناسی صنعتی؛ کاری؛ سازمانی

جلد دوم؛ روان شناسی سازمانی

نیل اندرسون، دنیس اس. ونس، خندان کپیر سینانجیل، چاکالینگام ویس وس واران

دکتر غلامرضا محمودی

اول ۱۴۰۰

۳۰۰ نسخه

جلد دوم ۵-۹۳-۷۲۴۲-۶۲۲-۹۷۸ دوره دو جلدی ۶-۶۷-۷۲۴۲-۶۲۲-۹۷۸

وانیا

خیابان انقلاب خیابان ابوریحان خیابان وحید نظری پلاک ۳۶ واحد ۱

تلفن ۶۶۹۷۴۵۶۱ - ۹۱۲۱۸۶۶۵۵۸

۲۴۰۰۰۰۰ ریال

مشخصات نشر

مشخصات ظاهری

شابک

وضعیت فهرست نویسی

یادداشت

یادداشت

یادداشت

مندرجات

موضوع

موضوع

موضوع

موضوع

موضوع

موضوع

شناسه افزوده

شناسه افزوده

شناسه افزوده

رده بندی کنگره

رده بندی دیویی

شماره کتابشناسی ملی

اطلاعات رکورد کتابشناسی

عنوان

نویسندگان

مترجم

نوبت چاپ

شمارگان

شابک

ناشر

قیمت

فهرست

	مقدمه‌ای بر روان‌شناسی سازمانی
	دیدگاه‌های سازمانی
۱۹	پیش‌درآمدی بر جلد ۲
۲۰	ساختار جلد دوم
۳۰	نتیجه‌گیری
	فصل ۱
۳۱	باروری در سازمان‌ها
۳۱	مقدمه
۳۲	مشکلات مفهومی
۳۲	تعریف باروری
۳۵	اندازه‌گیری باروری
۳۸	مشکلات اندازه‌گیری
۳۸	نقص و آرایش ملاک
۳۹	کثرت شاخص‌های مرتبط و ضعیف
۴۰	نمونه‌گیری و الگوهای اندازه‌گیری
۴۱	سرو کار داشتن با شاخص‌های چندگانه
۴۲	ایجاد متغیرهای تلفیقی
۴۳	تلفیق زمان و بافت
۴۴	روش‌های تحلیلی
۴۴	PromES: سیستم اندازه‌گیری و افزایش باروری
۴۵	الگوسازی خطی سلسله‌مراتبی (HLM)
۴۶	الگوسازی معادله ساختاری (SEM)
۴۶	روش‌های سری‌های زمانی
۴۶	تعیین‌کننده‌های باروری
۴۷	باروری سازمانی: دیدگاه‌های نظری

۴۸	ساختار، راهبرد و فن‌آوری
۵۰	روش‌های مدیریت منابع انسانی
۵۲	باروری گروهی: دیدگاه‌های نظری
۵۵	یک الگو از باروری گروهی
۵۷	نتیجه‌گیری
	فصل ۲
۶۱	خشنودی شغلی: یک بازنگری بین فرهنگی
۶۲	مقدمه
۶۳	خشنودی شغلی چیست؟
۶۶	نظریه‌های خشنودی شغلی: پیشگامان
۶۶	نظریه‌های موقعیتی
۷۰	رویکردهای سرشتی
۷۴	نظریه‌های تعاملی
۷۶	خلاصه و یکپارچگی
۷۷	اندازه‌گیری خشنودی شغلی
۷۹	نتایج خشنودی شغلی
۷۹	خشنودی از زندگی
۸۰	عملکرد شغلی
۸۲	رفتارهای کناره‌گیری
۸۲	خشنودی شغلی در سازمان‌ها چگونه دیده شده است و چگونه با آن برخورد شده است؟
۸۴	پژوهش‌های بین‌المللی روی خشنودی شغلی
۸۵	نظریه‌های خشنودی شغلی
۹۳	اندازه‌گیری خشنودی شغلی در یک بافت بین‌المللی
۹۵	دیدگاه‌های بین فرهنگی در مورد پیامدهای خشنودی شغلی
۹۹	خلاصه و توصیه‌هایی برای پژوهش‌های آتی
۱۰۱	پیش‌آیندهای خشنودی شغلی
۱۰۵	اندازه‌گیری
۱۰۶	پیامدهای خشنودی شغلی
۱۰۸	خشنودی شغلی چگونه دیده شده است و چگونه با آن برخورد شده است؟
۱۰۸	نتیجه‌گیری
۱۰۹	یادداشت‌ها

فصل ۳

انگیزش شغلی

مقدمه

نظریه‌های انگیزش شغلی

نظریه برابری: مرور نظریه

نظریه انتظار: مرور

نظریه ارزشیابی شناختی

نظریه تعیین هدف

نظریه کنترل

نظریه شناختی اجتماعی

خلاصه و توصیه‌هایی برای پژوهش‌های آینده

توصیه‌های نظری

توصیه‌های روش‌شناسی

نتیجه‌گیری

یادداشت‌ها

فصل ۴

سیستم‌های جبران در یک بافت جهانی

مقدمه

تاریخچه جبران در روان‌شناسی شغلی

وضعیت فعلی

راهبرد جبران

پرداخت یا مزد پایه

پرداخت متغیر

مشوق‌های فردی

مالکیت

مزایا

اثر بخشی سازمانی

مسیرهای جدید

نظریه

پژوهش

عمل

جبران جهانی

مقدمه‌ای بر روان‌شناسی سازمانی

دیدگاه‌های سازمانی

هندان کپرسینانجیل

چاکالینگام ویس وس واران

دنیر اس. وِنس

نیل اندرسون

پیش‌درآمدی بر جلد ۲

در جلد دوم کتاب جامع روان‌شناسی صنعتی / کاری / سازمانی، تمرکز و سطح تحلیل بیشتر روی جنبه‌های کلامی و متوسط (میانین) روان‌شناسی سازمانی و مدیریتی مرتبط با گروه‌های کاری، سیستم‌ها و فرآیندهای سازمانی، تغییر سازمانی، روان‌شناسی سازمانی بین فرهنگی و دیگر بخش‌های روان‌شناسی صنعتی، کاری و سازمانی (IWO)، است. ۲۱ فصلی که این کتاب را شکل می‌دهند موضوعات گوناگونی را در بر می‌گیرند، از جمله باروری، خشنودی شغلی، استرس، رهبری، ارتباطات، کار تیمی، بالندگی سازمانی، نظریه سازمانی، فرهنگ و جو، فرآیندهای شناختی در مدیریت راهبردی، و چندین موضوع دیگر.

در جلد ۲ نیز فصول کتاب توسط نویسندگانی از کشورهای مختلف دنیا، مثل UK، USA، استرالیا، هلند، ترکیه، ایتالیا، چین و کانادا، نوشته شده‌اند، دلیل این ترکیب التقاطی از نویسندگان مختلف عمدی بود تا مجموعه‌ای جهانی از نویسندگان در نوشتن این کتاب دخالت داشته باشند. این موضوع مخصوصاً در سطح سازمانی تحلیل حائز اهمیت است، چون پدیده جهانی شدن کسب و کار و سازمان‌های کاری، در سال‌های اخیر، بسیاری از کشورهای دنیا را با مشکلات مشابهی روبرو ساخته است.

ساختار جلد دوم

در فصل اول این جلد، نیل و هسکت بر مسئله مهم باروری (بهره‌وری) در سازمان‌ها می‌پردازند. همانند دیگر فصول این کتاب، که در آن پژوهش‌گران از همان ابتدا با مسائل جدید روبرو هستند، اختلافات میانی درباره تعاریف باروری در سازمان‌های کاری وجود دارد. فصل با یک بازنگری ارزشمند از این تفاوت‌های مفهومی شروع می‌شود، و مجموعه‌ای کاربردی و سودمند از تعاریف نظری و عملی (عملیاتی) باروری در اختیار افراد ناآشنا با این حوزه می‌گذارد. تعداد کمی از پژوهش‌گران باروری را موضوع مهمی نمی‌دانند، و صرف‌نظر از نوع سازمان موردنظر؛ چیزی که بیش از همه مسئله‌ساز است تعیین مقدار توافق بر سر معنای این مفهوم است. با این حال، نیل و هسکت راهنمای مفیدی ارائه می‌دهند که براساس آن می‌توان پژوهش‌های باروری، در سطوح متفاوت تحلیل و بر مبنای انواع مختلف متغیرها را مورد بررسی قرار داد. آنها طیفی از روش‌های اندازه‌گیری باروری (مثل خروجی‌های عملیاتی، سوددهی، ارزش بازار، بازدهی مالی) را ارائه می‌کنند، که هر یک فوائد و مضرات خاص خود را دارند. علی‌رغم این مسائل و مشکلات در تعریف و اندازه‌گیری، آنها بازنگری فشرده و ارزشمندی از پژوهش‌های مرتبط با تعیین‌کننده‌های باروری در سطح سازمانی و گروه‌های کاری، ارائه می‌نمایند. در این زمینه، هم‌پوشی‌هایی در برخی فصول این جلد دیده می‌شود، مثل وست (فصل ۱۴) و میتو، مارکس، وزاکار و (فصل ۱۵)، اما وجه متمایز این فصل توجه خاص آن به موضوعات باروری در آن سطوح تحلیل، است.

در فصل بعد، جاج، پارکو، کولبرت، هلر، و ایلیس انبوه پژوهش‌های انجام شده توسط روان‌شناسان IWO روی خشنودی شغلی را مرور می‌کنند. به نظر می‌رسد این موضوع یکی از فعال‌ترین حیطه‌های مطالعه غربی در قلمروها در طی چند دهه اخیر را، پدید آورده است. نویسندگان با اشاره به تعداد و طیف وسیع مطالعات تجربی صورت گرفته توسط روان‌شناسان IWO در سال‌های اخیر، خلاصه و بازنگری جامعی از این حیطه شکوفا ارائه می‌دهند. جاج و همکاران، بر مبنای بازنگری خود از رویکردهای نظری مختلف در مورد خشنودی شغلی (موقعیتی، سرشتی و تعاملی) ده هزار مطالعه فردی روی خشنودی را شناسایی می‌کنند، که به نظر آنها این اثبات می‌کند «خشنودی شغلی بیش از تمام موضوعات در روان‌شناسی صنعتی/ سازمانی مورد مطالعه قرار گرفته است.» از آنجایی که اکثر این مطالعات در آمریکا انجام

گرفته‌اند، نویسندگان به‌درستی موضوع تعمیم‌پذیری یافته‌های آمریکایی را زیرسوال می‌برند، مسئله‌ای که آنها با جزئیات بیشتری به آن می‌پردازند. این نویسندگان در ردّ یافته‌های فرا تحلیلی قبلی مبنی بر فقدان رابطه میان خشنودی شغلی و عملکرد شغلی شواهد بین‌المللی محکمی دال بر وجود رابطه میان این دو مفهوم، ارائه می‌کنند. این خود گواهی بر توجه فعال روان‌شناسان IWO به این حوزه است، و یافته‌های جاج و همکارانش در این فصل شاید نقطه عطفی در تحلیل تاریخی پژوهش‌های خشنود شغلی به‌شمار آید.

فصل سوم کتاب توسط داناوان نوشته شده است که تمرکزی ویژه بر انگیزش دارد. داناوان این فصل را با نظریه‌های اصلی انگیزش شغلی سازمان داده است: نظریهٔ برابری، نظریهٔ انتظار، نظریهٔ ارزشیابی شناختی، نظریهٔ تعیین هدف، نظریهٔ کنترل، نظریهٔ شناختی اجتماعی. او برای هر یک از اینها مروری منسجم از وجوه نظری بعلاوهٔ بیان دقیقی از پژوهش‌های تجربی انجام شده روی انگیزش شغلی ارائه می‌کند. جالب این که، آنچه که از ساختاربندی این نویسنده از انبوه پژوهش‌های انگیزش شغلی حاصل می‌شود آن است که تعداد بی‌شمار مطالعات صورت گرفته توسط روان‌شناسان IWO هر یک از جهت‌گیری نظری خاص خود، صرف‌نظر از دیگر دیدگاه‌های مکمل، را دارند. از طرف دیگر، تعداد اندکی از پژوهش‌ها تلاش کرده‌اند جهت‌گیری نظری یکپارچه‌ای داشته باشند. شاید به‌خاطر پیچیدگی خاص مطالعه این حوزه، این امر موجب حیطه پژوهشی وسیع اما شکننده‌ای شده است، با پژوهش‌گران فردی علاقه‌مند به یک رویکرد نظری خاص که مطالعات خود را صرفاً در این رویکرد انجام می‌دهند. داناوان با بحث در مورد اهمیت تدوین یک الگوی منسجم و چارچوب‌های فراگیر از این مفهوم برای پژوهش‌گران فعال در این حیطه، بازنگری خود را به پایان می‌رساند.

هنمن، فای و ونگ فصل ۴ را نوشتند. این نویسندگان، با خاستگاه آمریکایی و چینی، به پژوهش‌های سیستم‌های جبران (غرامت) از منظری بین‌المللی ولی با تأکید خاص بر چین، می‌پردازند؛ چون چین کشوری است که به شکل چشمگیری با مشکلات پاداش و غرامت کارگران روبرو است. جبران یا غرامت به‌عنوان «هرگونه پرداخت، سود، و دیگر مزایای دارای ارزش پولی» تعریف شده است، و همان‌طور که نویسندگان اشاره می‌کنند غرامت کارکنان به تنهایی می‌تواند حجم قابل ملاحظه‌ای از گردش مالی سالیانهٔ هر سازمانی را به‌خود اختصاص دهد. با این حال، با توجه به سایر حیطه‌های روان‌شناسی IWO، توجه پژوهشی اندکی به این

موضوع شده است، و به دلیل یافته‌های متناقض در برخی پژوهش‌ها، تأثیرات دقیق راهکارهای جبران یا غرامت بر عملکرد فردی و تیمی در هاله‌ای از ابهام بسر می‌برد. جای تعجب ندارد که اگر بخواهیم از منظری بین‌المللی و بین فرهنگی به این موضوع بپردازیم، تصویرها پیچیده‌تر و چند لایه خواهد شد. نویسندگان یافته‌های موجود را در چارچوبی بین‌المللی مرور می‌کنند، و نتیجه می‌گیرند سیستم‌های جبران (غرامت) بی‌هیچ شکی بر عملکرد فردی، گروهی، و سازمانی تأثیر می‌گذارند، و آن دسته مطالعات اولیه انجام شده در آمریکا از خاصیت تعمیم‌پذیری به چین برخوردارند.

استرس شغلی و تنیدگی به‌عنوان موضوع فصل ۵، توسط هارت و کوپر مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به این‌که مطالعه استرس شغلی یکی از فعال‌ترین حوزه‌های پژوهشی در روان‌شناسی IWO است، این نویسندگان با جسارتی مثال‌زدنی تکلیف سنگین مرور متون و یافته‌های کاربردی در این حوزه را انجام دادند. علاوه بر این، آنها به‌شکل سازنده بازنگری انتقادی از این موضوع طرح می‌کنند، با این ادعا که چارچوب سلامت شغلی از امتیاز یکپارچه‌ساز ویژه‌ای برخوردار است که می‌توان با آن مسائل را مورد بررسی قرار داد. فصل هارت و کوپر با نقد فقدان تعاریف پذیرفته شده از استرس و تنیدگی در محیط شغلی، طرحی عقلانی و برجسته از یک بازنگری یکپارچه ارائه می‌دهد؛ عمده باقی فصل آنها به تدوین یک دیدگاه هم‌افزا اختصاص یافته است - سلامت سازمانی به‌عنوان یک پیوند ناب میان استرس عملکرد فردی، و عملکرد سازمانی. نویسندگان بعوض دست و پا زدن در باتلاق مطالعات فردی انجام شده روی استرس و تنیدگی، چارچوب یکپارچه و آینده‌نگری را مطرح می‌کنند که با آن می‌توان پژوهش‌های استرس شغلی را انجام داد، و یافته‌هایش را به عملکرد فردی و سازمانی وصل کرد.

در فصل ۶، آرنولد بازنگری برجسته‌ای از نظریه حرفه (مسیر شغلی) و پژوهش‌های تجربی در این حوزه را ارائه می‌دهد. این نویسنده، مروری بدیع از این حوزه متغیر در اختیار خواننده می‌گذارد، با اشاره تلویحی به تغییرات عظیم در کسب و کار و سازمان‌های کاری که به‌شکل غیرقابل‌گریزی بر مسیرهای شغلی افراد از یک سو و ددرسرهای مدیریت مسیرهای شغلی در سازمان‌های از سوی دیگر، تأثیر گذاشته است. به نظر آرنولد انبوهی از شواهد غیرقابل‌انکار نشان می‌دهند دوره حرفه‌های با ساختار مارپیچی و سلسله‌مراتبی به سر رسیده است. در عوض، حرفه‌های چند مهارتی، چند کارکردی و متمایز ظهور کردند که در آن افراد خودشان

مسئولیت مدیریت شغلشان را برعهده دارند تا این که تحت نظر واحد کارکنان (پرستلی) سازمان یا HR باشند. چالش‌های ناشی از این تغییرات در روندهای شغلی و انتقال مدیریت حرفه‌ها به فرد برای روان‌شناسان IWO، بویژه حائز اهمیت و بررسی هستند. با این حال، به عنوان یک شاخه جدید، آرنولد باور دارد که هنوز باید در این راستا کارهای زیادی انجام شود تا ما بتوانیم به درستی به این تغییرات محیطی پاسخ دهیم، تغییراتی که باز تعریف مفهوم حرفه‌ها در سطوح فردی و سازمانی را موجب می‌شوند.

در فصل ۷، شالک و روسیو به موضوع نوظهور قراردادهای روان‌شناختی در اشتغال می‌پردازند. آنها بازنگری قابل ملاحظه‌ای از حجم روبه رشد مطالعات تجربی روی علل، تأثیرات، و روال معمول قراردادهای روان‌شناختی ارائه می‌کنند، که نشان می‌دهند این قراردادها دائماً در حال تکوین و اصلاح هستند و بیش از آنچه که در نگاه نخست به نظر می‌رسد ممکن است مورد تحریف قرار بگیرند. با توجه به موضوع جهانی شدن روان‌شناختی IWO در این کتاب، نویسندگان تغییرات بنیادی در قراردادهای روان‌شناختی در چندین کشور از جمله آمریکای شمالی، اروپا، آسیا، استرالیا را مورد بررسی قرار می‌دهند.

گیلیند و چن در فصل ۸ موضوع نظریه عدالت سازمانی، الگوها و پژوهش‌های آن را مورد بررسی قرار می‌دهند. همسو با فصل پیش، عدالت سازمانی در روان‌شناسی IWO، در مقایسه با موضوعاتی چون استرس، خشنودی شغلی و گزینش و استخدام، موضوعی جدید محسوب می‌شود. همان‌طور که این نویسندگان اشاره می‌کنند، علاقه پژوهشی به عدالت سازمانی در همین دو سه دهه اخیر فزونی یافته است. برخی ممکن است سوال کنند چرا موضوعی مثل عدالت سازمانی باید در روان‌شناسی IWO مطرح شود؟ نویسندگان برای اثبات اهمیت اضافه شدن پژوهش‌های عدالت سازمانی به جریان اصلی روان‌شناسی IWO منطق (ادله) قوی ارائه می‌کنند، و علاوه بر این شواهد محکمی عرضه می‌دارند که نشان می‌دهد موضوع عدالت در حال حاضر در سایر حیطه‌های پژوهشی مرتبط، از جمله گزینش و استخدام، ارزیابی، جبران، آزار جنسی، و مدیریت گوناگونی، موضوعی مهم به‌شمار می‌آید. همه اینها به کنار، وقتی کسی این فصل را می‌خواند مسحور قدرت رویکردهای عدالت در بسط اکثر حوزه‌های فعلی روان‌شناسی IWO می‌گردد، این مفهوم معرف پیوندهای چندگانه نظری و تجربی در این رشته است. گیلیند و چن فصل خود را به دو بخش تقسیم می‌کنند. نظریه و کاربرد، در بخش

نخست، آنها بنیادهای نظری سازه عدالت سازمانی را مطرح می‌کنند، در بخش دوم پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه نوظهور را مورد بازنگری قرار می‌دهند. آنها فصل خود را با شرایط آتی پژوهش‌های عدالت، مشخص ساختن مسیرهای اصلی برای پژوهش‌های آینده، و تأکید مجدد قدرت این سازه در تحت‌تأثیر قرار دادن دیگر حوزه‌های قوام‌یافته روان‌شناسی IWO، به پایان می‌رسانند.

دو روان‌شناس هلندی، دین هارتوگ و کوپمال فصل ۹ را به رشته تحریر درآوردند. برخلاف دو فصل قبل، هیچکس ادعا نمی‌کند مفهوم رهبری موضوعی نوظهور در رشته ما است. در عوض، همان‌طور که خود نویسندگان اذعان می‌دارند، رهبری به‌عنوان یک حیطه، و پژوهش‌های رهبری، موضوعی نام آشنا حداقل با قدمت ۶۰ ساله، یا به زعم برخی بیشتر از ۶۰ سال، برای روان‌شناسان IWO است. این نویسندگان با بررسی صفت، سبک و رویکردهای نظری موجود دیدگاهی ملموس ولی جامع از این رویکردها جهت توصیف و تحلیل رهبری ارائه می‌کنند. آنها با شفاف‌سازی مسائلی چون رهبری پرچدبه (فرهمند)، سبک‌های وابستگی، برداشت‌های ذهنی در میان پیروان از نیاز به رهبری، فرایندها و سوگیری‌های اسنادی، و رهبری تبادلی و تبدیلی، خواننده را از میان انبوهی از پژوهش‌های کاربردی جاب شده در این حیطه، هدایت می‌کنند. این نویسندگان با بحث در مورد رویکردها و پژوهش‌های مربوط به رهبری بین فرهنگی و چالش‌های ناشی از جهانی شدن کسب و کار، مأموریت‌های برون‌مرزی (خارج از کشور)، و اقدامات مدیریتی دور از وطن نتیجه‌گیری می‌کنند. نویسندگان به‌عنوان یک «ذکر مانترا» برای این کتاب، و حتی کل حوزه روان‌شناسی IWO در آینده، از شامیر (۱۹۹۹) نقل‌قول می‌کنند که، «سازمان‌های بدون مرز، تخت (مسطح)، منعطف، پروژه‌محور و تیم‌محور کارکنان موقت، خارجی (بیرونی) و با فاصله را استخدام می‌کنند که وظائفشان بیشتر عقلانی و کمتر یکنواخت است، نمی‌توان آنها را با نظارت مستقیم و ساختار سلسله مراتبی کنترل کرد، و باید برای آنها سازوکارهای تشریک مساعی تعریف کرد که به‌واسطه آن سیستم‌های معناداری، هدف‌گذاری، و ارزش‌های مشترک را تبادل کنند.»

ارتباط سازمانی موضوع پرداخته شده توسط لانگان - فاکس در فصل ۱۰ است. نیازی به گفتن دارد که تغییرات ناشی از فن‌آوری اطلاعات، مخصوصاً پست الکترونیکی (e-mail)، به همراه روش‌های تیم محور کار سازمانی، روش‌های گذشته و ابزارهای ارتباط میان اعضای تمام

سازمان‌ها در دنیای نوین تجارت را دگرگون کرده است. این نویسنده مروری بجا و ضروری از این حوزه نادیده گرفته شده در روان‌شناسی IWO را ارائه می‌کند، و عنوان می‌دارد که پژوهش‌ها تا حدی نتوانسته‌اند خود را با این تغییرات محیطی همگام نگه دارند. در این دنیای نوین ارتباط تسهیل شده با فن‌آوری اطلاعات، او به چندین حیطه چالش‌انگیز و نیازمند پژوهش اشاره می‌کند، که در آن ارتباط تعیین‌کننده اصلی، و نه فقط یک متغیر میانجی بین دیگر روابط علت و معلولی، عملکرد سازمانی است.

در فصل ۱۱، جکسون و جوشی به این موضوع می‌پردازند که چطور گوناگونی فزاینده نیروی کار، چه به صورت محلی یا در سطح ملی و بین‌المللی، سازمان‌ها را با معضل تفاوت‌های فردی در گروه‌های کاری خود روبرو کرده است. فقط در آمریکا نیست که وجوه مختلف ورود به سازمان‌ها، برخورد با کارکنان، فرصت‌های ارتقای شغلی، و سایر مسائل مدیریت منابع انسانی توسط الزامات قانونی اداره می‌شود، کابوس گوناگونی (تنوع) نیروی انسانی متخصصان HR و مشاوران IWO در این حیطه را ترسانه است. این فصل پنج موضوع را در بر می‌گیرد: اطاعت از الزامات قانونی، عوامل بین فردی و چگونگی ارتباط آنها با تفاوت‌های گروهی، پژوهش‌های تک خصیصه‌ای (تک صفت) در برابر نیم رخ خصائص، مراجعت (تخصیص) موقعیتی در پژوهش‌های گوناگونی، و آموزش و مداخلات بالندگی سازمانی (OD) در تسهیل تغییر سازمانی. نویسندگان با معرفی مسیرهای پژوهش‌های آتی در درون آمریکا و در سطح بین‌المللی، بازنگری جامع و تأثیرگذار خویش از گوناگونی را به پایان می‌برند.

نویسندگان به دلائل خرابی‌های مکانیکی مرتبط با قطار/خودرو/مترو/هواپیما/دوچرخه، بیماری خودشان یا اعضای خانواده، قرارهای پزشکی یا دندان‌پزشکی، تلفن‌های ضروری، و چهار سال دوری از خانه و کار روی این جلد از کتاب، عذرخواهی می‌کنند. البته ما تأخیرها و کارگری‌های (غیبت از کار) خویش را به واحدهای دانشگاهی خود (یا خانواده‌های خود) ارجاع می‌دهیم. تأخیر و کارگری‌های دو مفهوم از سه مفهوم بررسی شده توسط جونز در فصل ۱۲ هستند. این دو مفهوم به علاوه چرخش کاری، فرآیندهای روان‌شناختی هستند که الگوی جامعی از «کناره‌گیری سازمانی» را می‌سازند. جونز خواننده را به سفری جذاب در متون هر یک از این سه متغیر می‌برد، سبک و روش او یکی از انتقادی‌ترین شیوه‌های پرسش و بررسی فرصت‌های مرتبط با رویدادهای درون این وجوه رفتار ضد باروری در محیط کار، است. او الگوی کناره‌گیری را

با الگوهای اجتماعی، سرشتی به‌عنوان چارچوب‌های نظری جانشین برای این رفتارها، به نقد می‌کشد و پیشنهادهای برای بهبود پژوهش‌ها در این حوزه در آینده نزدیک ارائه می‌کند.

فصل ۱۳، مثل خیلی از فصل‌های این کتاب، حاصل همکاری بین‌المللی بین نویسندگان است. ونبرگ و کامیر-مولر از آمریکا و کان شی از چین. تعجبی ندارد که آنها در مطالعه پدیده‌های از دست دادن شغل و بیکاری، دیدگاه بین فرهنگی اتخاذ کنند. حتی یک نگاه گذرا به این فصل آشکار می‌سازد که تأثیرات مخرب بیکاری فقط محدود به کشورهای غربی و پسا صنعتی نیست. در واقع، نویسندگان به‌شکل اختصاصی وضعیت ناگوار چین را بررسی می‌کنند که در آن بیکاری به دلیل برنامه‌های گسترده اصلاح اقتصادی افزایش یافته است. برای آنهایی که با تاریخچه اخیر چین و روندهای اقتصادی متغیر آن آشنا نیستند، این فصل منبع آگاهی‌دهنده و غنی محسوب می‌شود که خواننده را با کلیشه‌های بومی اشتغال در این کشور و واقعیت‌های اقتصادی پیش‌روی کارگران، آشنا می‌کند. و این واقعیت‌های گریزناپذیر عبارتند از احتمال آزاددهنده از دست دادن کار و بیکاری برای شهروندان متوسط. مهم‌تر این که این فصل نمونه‌ای بارز از جهانی شدن پژوهش‌ها در روان‌شناسی IWO ارائه می‌دهد، که در آن تأثیرات یافته شده بیکاری و جستجوی کار در مطالعات اولیه در کشورهای آمریکای شمالی و اروپا، به‌شکل وسیع، به یک بافت اجتماعی کاملاً متفاوت مثل چین، تعمیم یافته‌اند.

در فصل ۱۴، وست موضوعی را مورد بررسی قرار می‌دهد که در سال‌های اخیر بسیاری از روان‌شناسان IWO را به خود مشغول داشته است: کار تیمی. هم‌چنان که سازمان‌ها در طراحی‌های کاری خود تیم‌محور می‌شوند و هم‌چنان که تیم‌های موقت و دائم در درون سازمان‌ها به‌عنوان عوامل پیشینه‌ساز توان و عملکرد انسانی مورد استفاده قرار می‌گیرند، ما مشتاق می‌شویم این رشد فزاینده در تلاش‌های پژوهشی روی اثربخشی تیم ناشی از تغییرات ساختاری و فرهنگی در سازمان‌ها، را دقیق‌تر مورد کنکاش قرار دهیم. وست، بیش از سایر پژوهش‌گران در این حیطه، فرایندهای تیمی را به نوآوری و خلاقیت ربط می‌دهد، یعنی به‌عنوان نتایج هم‌افزایی حاصل از کار کردن افراد با هم در قالب تیم یا گروه کاری. فصل او روی این نکته تأکید دارد که کار کردن انسان‌ها با یکدیگر همسو با ماهیت، هیجانات، نگرش‌ها و نیازهای روان‌شناختی انسان است، وست شواهد متعددی ارائه می‌کند مبنی بر این که وجوه