

کتاب جامع
روان‌شناسی صنعتی؛ کاری؛ سازمانی
جلد اول
روان‌شناسی استخدامی

نویسندگان

نیل اندرسون، دنیس ا. اس. وِتس، خندان کپیر سینانجیل،

چاکالینگام ویس، وین واران

مترجم

دکتر غلامرضا محمودی



نشر وانی



تشر و انیا

عنوان و نام پدیدآور کتاب جامع روان‌شناسی صنعتی؛ کاری؛ سازمانی / نویسندگان [صحیح: ویراستاران] نیل اندرسون -- [و دیگران]؛ مترجم غلامرضا محمودی.

تهران: و انیا، ۱۳۹۹ -

ج ۲

جلد اول ۹-۶۶-۷۲۴۲-۶۲۲-۹۷۸ دوره دو جلدی ۶-۶۷-۷۲۴۲-۶۲۲-۹۷۸

فیا

عنوان اصلی: Handbook of industrial, work and organizational psychology

نویسندگان [صحیح: ویراستاران] نیل اندرسون، دنیس اس. و نس، خندان کبیر سینانجیل، چاکالینگام ویس وس وارن.

ج ۱. روان‌شناسی استخدامی

روان‌شناسی صنعتی

Psychology, Industrial

کار و اشتغال — جنبه‌های روان‌شناسی

Work -- Psychological aspects

سازمان — جنبه‌های روان‌شناسی

Organization -- Psychological aspects

اندرس، نیل، ۱۳۵۱-م. ویراستار

Anderson, Neil

محمودی، غلامرضا، ۱۳۵۱- مترجم

HF۵۵۴/۸

۱۵۸/۷

۷۳۴۸۷.۳

فیا

کتاب جامع روان‌شناسی صنعتی؛ کاری؛ سازمانی

جلد اول؛ روان‌شناسی استخدامی

نیل اندرسون، دنیس اس. و نس، خندان کبیر سینانجیل، چاکالینگام ویس وس وارن

دکتر غلامرضا محمودی

اول ۱۴۰۰

۳۰۰ نسخه

جلد اول ۹-۶۶-۷۲۴۲-۶۲۲-۹۷۸ دوره دو جلدی ۶-۶۷-۷۲۴۲-۶۲۲-۹۷۸

و انیا

خیابان انقلاب خیابان ابوریحان خیابان وحید نظری پلاک ۳۶ واحد ۱

تلفن ۰۹۱۲۱۸۶۶۵۵۸-۶۶۹۷۴۵۶۱

۲۴۰۰۰۰۰ ریال

مشخصات نشر

مشخصات ظاهری

شابک

وضعیت فهرست نویسی

یادداشت

یادداشت

مندرجات

موضوع

موضوع

موضوع

موضوع

موضوع

موضوع

شناسه افزوده

شناسه افزوده

شناسه افزوده

رده بندی کنگره

رده بندی دیویی

شماره کتابشناسی ملی

وضعیت رکورد

عنوان

نویسندگان

مترجم

نوبت چاپ

شمارگان

شابک

ناشر

قیمت

فهرست

۱۹	بیشگفتار مترجم
	دبیاچه
۲۷	به سوی یک علم جهانی از روان‌شناسی صنعتی؛ کاری؛ سازمانی
۳۱	مقدمه‌ای بر کتاب و جلد ۱ - روان‌شناسی استخدامی
۳۱	کجا بودیم، کجا هستیم، (و کجا می‌توانیم باشیم)
۳۱	سفر پرماجرای روان‌شناسی IWO
۳۳	جهانی‌شدن
۳۴	الگوی دانشمند-متخصص
۳۶	نقش فناوری
۳۶	پیش‌درآمد جلد ۱
۳۹	ساختار این جلد
۴۷	نتیجه‌گیری
	فصل ۱
۴۹	روش‌های پژوهش در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی:
۴۹	جمع‌آوری داده و تحلیل داده با تاکید ویژه بر مسائل بین‌المللی
۵۰	جمع‌آوری داده
۵۱	پژوهش‌های کیفی در برابر آزمون فرض
۵۲	سنجش و عملیاتی‌نگری متغیرها
۵۲	طرح پژوهش
۵۴	طرح‌های آزمایشی و شبه‌آزمایشی
۵۵	روایی درونی طرح‌ها
۵۶	طرح‌های با گروه ناهمسان
۵۷	طرح‌ها در طول زمان

۵۸	طرح‌های غیرآزمایشی
۵۹	طرح‌های مشاهده‌ای
۶۰	طرح‌های زمینه‌یابی
۶۳	طرح‌های با چند منبع
۶۴	طرح‌های مقطعی
۶۵	طرح‌های طولی
۶۷	تحلیل داده
۶۸	تحلیل‌های جدید/ رایج مورد استفاده در روان‌شناسی : I/O همبستگی / رگرسیون
۶۹	روش‌های همبستگی با کنترل متغیرها
۷۰	رگرسیون چندگانه
۷۱	رگرسیون تعدیل یافته
۷۲	آزمون‌های میانجی
۷۲	رگرسیون پشتیبان (لجستیک)
۷۳	تحلیل واریانس
۷۳	تحلیل عامل
۷۴	الگویابی معادله ساختاری
۷۷	الگویابی خطی سلسله مراتبی (HLM)
۷۸	نظریه پاسخ به پرسش (IRT)
۷۹	پژوهش‌های بین‌المللی
۸۰	توصیه‌هایی برای انجام پژوهش‌های کاربردی
۸۲	خلاصه و نتیجه‌گیری
	فصل ۲
۸۵	اندازه‌گیری در روان‌شناسی شغلی و سازمانی
۸۷	تعریف اندازه‌گیری
۸۸	فواید اندازه‌گیری
۸۹	مقیاس‌های اندازه‌گیری
۸۹	مقیاس‌های اسمی
۸۹	مقیاس‌های ترتیبی
۹۰	مقیاس‌های فاصله‌ای
۹۱	مقیاس‌های نسبی
۹۲	تدوین و ساخت ابزار اندازه‌گیری
۹۳	تعیین هدف اندازه‌گیری
۹۳	تعریف خصیصه
۹۳	تدوین طرح ابزار اندازه‌گیری

۹۴	نوشتن پرسش‌ها
۹۵	انجام یک مطالعه مقدماتی و تحلیل پرسش
۹۸	انتخاب پرسش‌ها
۹۹	تعیین هنجارها
۱۰۰	تعیین پایایی
۱۱۲	جمع‌آوری اطلاعات روایی
۱۲۱	روندهای اخیر و آتی در روان‌شناسی W/O
۱۲۱	سطوح تحلیل و اندازه‌گیری
۱۲۷	تأثیر فناوری در اندازه‌گیری
۱۳۰	انتقال‌پذیری بین فرهنگی
۱۳۱	بروز مسائل قانونی و اجتماعی در اندازه‌گیری
۱۳۲	جهانی‌شدن اندازه‌گیری
	فصل ۳
۱۳۵	فراتحلیل
۱۳۵	چرا ما به فراتحلیل نیاز داریم؟
۱۳۶	افسانه مطالعه تمام‌عیار
۱۳۷	برخی پیشینه‌های مربوط
۱۴۰	فراتحلیل در برابر آزمون معناداری
۱۴۴	آیا توان آماری راه حل است؟
۱۴۷	سازمان باقی‌مانده این فصل
۱۴۷	فراتحلیل باریونز
۱۵۰	سایر عوامل و سایر تأثیرات
۱۵۲	روش‌های پیشرفته‌تر فراتحلیل
۱۵۶	استفاده از توزیع‌های نامربوط در فراتحلیل
۱۵۷	سایر رویکردها در فراتحلیل
۱۵۷	روش‌های توصیفی فراتحلیل
۱۵۹	روش‌های فراتحلیلی که بر خطای نمونه‌گیری تأکید دارند
۱۶۲	فراتحلیل روان‌سنجی
۱۶۳	مسائل حل نشده فراتحلیل
۱۶۴	نقش فراتحلیل در تحول نظریه
۱۶۵	فراتحلیل در روان‌شناسی صنعتی-سازمانی و سایر حوزه‌های کاربردی
۱۶۸	تأثیر گسترده‌تر فراتحلیل روی روان‌شناسی
۱۷۱	نتایج

فصل ۴

- ۱۷۳ تحلیل کار در قرون ۲۰ و ۲۱
- ۱۷۳ آیا تعریف شغل در حال تغییر است؟
- ۱۷۶ طبقه‌بندی مشاغل و حرفه‌ها
- ۱۷۶ O*NET
- ۱۷۷ سایر طبقه‌بندی‌های شغلی
- ۱۷۸ قالب‌های سازنده تحلیل شغل
- ۱۷۸ انواع اطلاعات تحلیل شغل
- ۱۸۰ منابع اطلاعات تحلیل شغل
- ۱۸۱ روش‌های جمع‌آوری اطلاعات
- ۱۸۳ سطح تحلیل
- ۱۸۴ ذخیره‌سازی، بازیابی، و توزیع داده
- ۱۸۶ ملاک‌های تعیین‌کننده انتخاب قالب‌های سازنده تحلیل شغل
- ۱۸۷ جهش‌های استنباطی مبتنی بر تحلیل شغل
- ۱۸۸ قواعد اداره‌کننده استنباط‌های تحلیل شغل
- ۱۹۰ ارتباط قانونی تحلیل شغل
- ۱۹۱ خروجی‌های تحلیل شغل
- ۱۹۲ روش‌شناسی تحلیل شغل
- ۱۹۳ تحلیل کارکردی شغل (FJA)
- ۱۹۴ پرسشنامه تکلیف
- ۱۹۶ روش عناصر شغل
- ۱۹۸ پرسشنامه تحلیل جایگاه شغلی (PAQ)
- ۱۹۹ مقیاس‌های توانایی‌های ضروری
- ۲۰۰ روش‌های رویدادهای حساس (CIT)
- ۲۰۱ پرسشنامه مؤلفه‌های شغل (JCI)
- ۲۰۱ تحلیل تکلیف و درخواست‌ها (AET)
- ۲۰۲ انتخاب روش‌های تحلیل شغل
- ۲۰۳ انجام تحلیل شغل در یک محیط متغیر
- ۲۰۴ الگویابی شایستگی
- ۲۰۵ تحلیل شغل در اقتصاد جهانی
- ۲۰۶ ارزیابی داده‌های تحلیل شغل
- ۲۰۸ خلاصه

پیشگفتار مترجم

اگر کسی به تاریخچه روان‌شناسی نگاهی بیاندازد از این همه تحول، تهور، و پویایی در این شاخه علمی شگفت‌زده می‌شود. گرچه سهم عامل «روح زمان» در گسترش و پذیرش اندیشه‌های روان‌شناسی غیرقابل انکار است، ولی تأثیر پیشگامان، پژوهش‌گران، و نظریه‌پردازان روان‌شناسی در تنوع‌بخشی، قابلیت کاربرد، تثبیت و تحکیم مفاهیم آن بی‌نظیر بوده است. هر فرد علاقه‌مند می‌تواند ببیند که از همان ابتدای قرن بیستم، در هر دهه چه تعداد پژوهش‌گر و اندیشمند علی‌رغم موانع متعدد اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و ... در اثبات سودمندی و اهمیت روان‌شناسی کوشیده‌اند. اگر امروز روان‌شناسی به‌عنوان «آسی علوم انسانی» در دنیا معرفی می‌شود فقط به‌خاطر جدیت، باور، صبر، و اشتیاق پژوهش‌گران و دوستداران آن بوده است. مرور شواهد بی‌شمار موجود در متون مرتبط با مکاتب و نظریه‌های روان‌شناسی تأییدی بر این ادعا است.

ماهیت دانش روان‌شناسی، روش‌های مطالعه و پژوهش در شاخه‌های آن، و مهم‌تر از همه منش صاحب‌نظران و اندیشمندان آن باعث شد این رشته متناسب با ضروریات زمان و نیازمندی‌های زندگی انسان تحول و تنوع یابد. مهم‌ترین پیامد این پویایی افزایش قابلیت کاربرد روان‌شناسی در حیطه‌های مختلف زندگی بود. روان‌شناسان، مدعی مطالعه علمی رفتار، در وهله نخست، و سپس فرآیندهای ذهنی بودند. پس هر جا که انسان حضور داشت روان‌شناسی حاضر بود. با گذر زمان و همت روان‌شناسان، روان‌شناسی اثربخشی خود را اثبات و جایگاه خویش را تثبیت نمود. به دلیل خدمات ارزنده روان‌شناسان در طی جنگ جهانی دوم، در دوره پس از جنگ پدیده‌ای تحت عنوان «شیفتگی ملی» نسبت به روان‌شناسی، مخصوصاً

در آمریکا به وجود آمد. مردم به این باور رسیده بودند که روان‌شناسی می‌تواند در همه ابعاد زندگی ورود پیدا کند و آن را بهبود ببخشد. از طرف دیگر روان‌شناسان آگاه و فرصت‌شناس در آن زمان متوجه این واقعیت مهم شدند که باید برای حفظ این ارزش به دست آمده، «وحدت فرمان» داشته باشند. در نتیجه، به سرعت زیرگروه‌های نوظهور و کاربردی روان‌شناسی را سامان دادند و به دلیل کارآمدی و اثربخشی آنها، مخصوصاً در جنگ جهانی دوم، دوره‌های فوق لیسانس و Ph.D. این رشته‌ها را تدوین کردند. یکی از این رشته‌ها روان‌شناسی صنعتی/سازمانی بود. با وجودی که رشته روان‌شناسی صنعتی/سازمانی از ابتدای قرن بیستم حضور خود را اعلان کرده بود و کاربردهایش در جنگ جهانی اول و دوره رکود اقتصادی پس از آن به اثبات رسیده بود، تا زمان جنگ جهانی دوم از سامان دانشگاهی فراگیر و دستورالعمل مشخص جهت استفاده در صنایع و سازمان‌ها برخوردار نبود. ابتکارات برجسته افرادی چون هنری موری در سازمان خدمات راهبردی (OSS) در استخدام، به‌کارگیری و آموزش نیروهای نظامی، و اقدامات راهگشای سایر روان‌شناسان در بالا بردن تناسب شغل-شاغل و مهم‌تر از آن تناسب شاغل-ابزار و جنگ‌افزار، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان کلان را متوجه اهمیت این شاخه کاربردی کرد. طولی نکشید که روان‌شناسی صنعتی/سازمانی قلمرو مختص خود را تعریف نمود، ابعادش را مشخص کرد، و صاحب فرزندانی مثل روان‌شناسی هوانوردی، روان‌شناسی ارگونومی، روان‌شناسی محیطی و غیره گشت. امروزه جایگاه این شاخه کاربردی و بین‌رشته‌ای به گونه‌ای است که در میان حدود ۵۴ واحد کاری تعریف‌شده در انجمن روان‌شناسی آمریکا (APA)، بین سه رشته نخست به لحاظ اثربخشی، کارآمدی، قابلیت کاربرد، میزان درآمد، شهرت، و البته اشتغال‌زایی قرار دارد.

داستان بالا تقریباً با فواصل زمانی متفاوت در سایر کشورها تکرار شده است. بسیاری از کشورها از آمریکای شمالی تا آسیای دور به دلیل استفاده از روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، ابتدا مفاهیم، نظریه‌ها، و روش‌های مطالعه پدید آمده در آمریکا را مورد استفاده قرار دادند و بعد با تولید داده‌های بومی دست به ایجاد و خلق الگوهای خویش در این رشته زدند. به‌عنوان مثال، کشور ژاپن در طی کمتر از دو دهه الگوی خویش از روان‌شناسی صنعتی/سازمانی را شکل داد، به‌طوری که بسیاری از دیگر کشورها، از جمله انگلستان و آمریکا، از برخی مفاهیم و نمونه‌های نظری و عملی آنها استفاده مستقیم کردند. به‌عنوان یک مثال شگفت‌انگیز در این

خصوص می‌توان به کشور آفریقای جنوبی اشاره کرد که با سرعتی باورنکردنی در همه شاخه‌های کاربردی روان‌شناسی، مانند روان‌شناسی سازمانی و روان‌شناسی هوانوردی، رو به پیشرفت است و از نظر صاحب‌نظران می‌تواند برای بسیاری از کشورها یک «الگوی عینی» به‌شمار آید.

در این میان باید پرسید: «این داستان در کشور ما چگونه روایت شده است؟»

نویسندگان بر این باورند که بین «داستان» و «قصه» تفاوت وجود دارد. به‌طور خلاصه، داستان انسان‌ها را بیدار و قصه آنها را خواب می‌کند. در وادی علم «فقط» داستان شکل‌گیری، تحول، تکامل، تنوع و کاربرد مفاهیم و نظریه‌های علمی مطرح است. علم قصه‌بردار نیست و قصه‌گو نمی‌خواهد. علم، راوی پژوهش‌گر، دقیق، تاب‌آور، شجاع، و خلاق می‌خواهد، تا در زندگی جاری شود. اگر مهم‌ترین هدف علم آسان کردن زندگی و افزایش پیش‌بینی‌پذیری آن است، میدان‌دار آن باید از «دانش، روش و منش» ویژه برخوردار باشد. هرآنچه که روان‌شناسی صنعتی/سازمانی به دست آورده و همه آنچه که ارائه کرده است حاصل دانش، روش و منش صاحب‌نظران و پژوهش‌گران آن بوده است. آنها با ویژگی‌های خود رشته‌ای را رقم زدند که روز به روز بر اهمیت و اعتبارش افزوده می‌شود. در حقیقت، تعصب و تلاش اندیشمندان روان‌شناسی صنعتی/سازمانی باعث شد که نه تنها دانشگاه‌ها با احیای و رعایت اصول دقیق دست به راه‌اندازی این رشته و تدوین واحدهای درسی در مقاطع تکمیلی آن بزنند، بلکه سازمان‌ها و صنایع نیز با اشتیاق سراغ بهره‌گیری از این شاخه علمی و حیطه‌های مختلف آن بیایند. به عبارت دیگر، خطوط راهنمای ترسیم‌شده توسط پیشگامان و متخصصان این رشته، تکلیف دانشگاه‌ها، صنایع، سازمان‌ها و دنیای کسب و کار در استفاده از روان‌شناسی صنعتی/سازمانی را مشخص کرد و می‌کند.

اما ...

در کشور ما حکایت طور دیگری رقم خورد. سوای توقف‌های ناشی از انقلاب فرهنگی و تأثیرات جنگ تحمیلی نابهنگام، و عدم خدمات متقابل نیروهای نظامی با حوزه روان‌شناسی، برنامه‌ریزان علمی کشور در دوره سازندگی به عوض رویکرد کیفی و شرایط‌محور، منشی کمتی و مصلحت‌محور در تدوین علوم انسانی، مخصوصاً روان‌شناسی، اتخاذ نمودند. تشکیل گروه‌های

روان‌شناسی در واحدهای دانشگاه آزاد این امر را شدت بخشید و رشته‌های ابتدایی مانند روان‌شناسی بالینی در رودهن و روان‌شناسی کودکان استثنایی در واحد تهران مرکز از اقبال خوبی برخوردار بودند. در این میان، روان‌شناسی صنعتی/سازمانی به دلیل خاستگاهش در دانشگاه شهید چمران اهواز، و به‌خاطر حضور جناب آقای دکتر شکرگن در آنجا، از پایتخت دور ماند. دانشگاه آزاد واحد خوراسگان در راه‌اندازی این رشته نسبت به سایر واحدهای دانشگاه آزاد پیش‌دستی کرد. البته با توجه به اهمیت استان اصفهان در صنعت کشور و تدریس این رشته در دانشگاه سراسری آنجا، تدوین و ایجاد رشته روان‌شناسی صنعتی/سازمانی در واحد خوراسگان امری طبیعی و در ظاهر ضروری به‌نظر می‌رسید. در طی بیش از یک دهه واحدهای اصفهان و اهواز فارغ‌التحصیلان این رشته را بیرون دادند و تا اندازه‌ای حال و هوای صنعت و سازمان این نواحی با این رشته آشنا شد. حدود یک دهه طول کشید که رشته روان‌شناسی صنعتی/سازمانی به واحد تهران مرکز برسد. ماهیت این حرکت کند، تردید برنامه‌ریزان دانشگاهی، متوقف شدن این رشته در استان‌های فوق‌الذکر، تعصب‌های بومی برخی اساتید در شهرستان‌های دارای این رشته، مدعیان پایتخت و چندین دلیل دیگر باعث شد این رشته از همان ابتدا با مشکلات مختلف روبه‌رو شود.

به‌عنوان نمونه، رشته روان‌شناسی صنعتی/سازمانی وقتی در واحد تهران مرکز راه افتاد که هیچ واحد دانشگاهی دولتی و آزاد در استان تهران و استان‌های مجاور دارای این رشته نبودند. سوای این شرایط، در گروه روان‌شناسی دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز، اساتید همه مشغول تدریس دروس رشته روان‌شناسی کودکان استثنایی و بعضاً روان‌سنجی (ارشد) بودند. از همان ابتدا اهمیت و ضرورت این رشته برای صنایع و سازمان‌های استان تهران کاملاً احساس می‌شد. اما، به دلایل ذکر شده، به علاوه فقدان علاقه و انگیزش اساتید به مباحث روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، نبود برنامه مدون در واحد تهران مرکز برای برقراری پیوند میان این رشته با صنایع و سازمان‌های استان، عدم انسجام درون‌سازمانی و بین‌سازمانی، و فقدان منابع مرجع و بی‌اعتنایی به الگوهای آزمون‌شده در کشورهای دیگر، رشته روان‌شناسی صنعتی/سازمانی در استان تهران کاملاً مهجور ماند. تلاش‌های فردی برای معرفی این رشته به نهادها و مراکز صنعتی و سازمانی نیز چندان مؤثر نیفتاد. با این حال، علی‌رغم تمام این موانع و به دلیل اینکه ماهیت رشته‌های علم آنگونه است که حتماً راه خویش را در گذر زمان می‌یابند، این رشته به

تدریج قوام گرفت. اما لازم به ذکر است که قوام یافتن آن «بیرون از دانشگاه» به وقوع پیوست. از بهره‌گیری دانش روان‌شناسی صنعتی/سازمانی در شرکت متالورژی پودر ایران (IPMC) در سال ۱۳۸۲ و شرکت رینگ خودرو پارس ۱۳۸۴ تا آموزش روان‌شناسان سازمان هوا و فضا در سال ۱۳۸۶ و شرکت پارس کانی در سال ۱۳۸۹، همه کوشش‌های بیرون از دانشگاه برای اثبات این شاخه علمی به‌شمار می‌آیند. جالب آن است که با وجود این تلاش‌ها، درخواست‌های مکرر برای راه‌انداختن دوره کارشناسی ارشد این رشته در واحد تهران مرکز و پذیرش دانشجوی در این مقطع رد می‌شد. تنها دلیلی که شنیده می‌شد آن بود که اگر با این درخواست موافقت شود واحدهای شهرستان بدون دانشجو می‌مانند!!!

فقط برای آگاهی خواننده عزیز مثال می‌آورم که واحد دانشگاه آزاد مرودشت از مدت‌ها قبل دارای مقطع کارشناسی ارشد در رشته روان‌شناسی صنعتی/سازمانی بود که به دنبال آن واحد ارسنجان هم موفق به تشکیل آن دوره شد. حال اینکه «مصلحت» برقراری این رشته در مقطع کارشناسی ارشد در شهرستان‌هایی که به وسعت کمتر از یک محله تهران هستند چه بود، خدا می‌داند. در دهه نود به دلیل آشنایی بیشتر شرکت‌های خصوصی از یک طرف و بالا رفتن آگاهی نهادهای دولتی از اهمیت و کارایی رشته روان‌شناسی صنعتی/سازمانی فضا بازتر شد. در سال ۱۳۹۳ به پیشنهاد شرکت مدیران ۲۱ کار مطالعاتی وسیعی روی دو شرکت نیلیر و حلواشکری عقاب صورت گرفت که نتیجه آن شکل‌گیری الگوی بومی استخدام در روان‌شناسی استخدامی شد. این مطالعه ۱۷ ماهه هم بیرون از دانشگاه انجام گرفت. رویداد عجیب بعدی در سال ۱۳۹۵ به وقوع پیوست که در طی آن با تشکیل دوره کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی/سازمانی در واحد مرکز موافقت گردید و در همان سال در این مقطع دانشجو پذیرش شد.

خواننده گرامی در اینجا لازم می‌دانم پیش از بیان ادامه جریان بالا عنوان کنم که از همان ابتدای راه‌اندازی این رشته در گروه روان‌شناسی واحد تهران مرکز مسئولیت تنظیم دروس، یافتن منابع، تدریس واحدهای اصلی، معرفی رشته به دنیای صنعت و سازمان، تدوین الگوهای بومی در روان‌شناسی استخدامی و سازمانی به عهده بنده بود. من به‌عنوان عضو هیئت علمی آن واحد به دلیل علاقه وافر به این رشته مسئولیت‌های مختلف آن را پذیرفتم و علی‌رغم تمام موانع و مشکلات شخصی و غیرشخصی از آنچه که تا کنون در «بیرون از دانشگاه» به دست

آمده است راضی هستم. تأکید من بر «بیرون از دانشگاه» است چون هرآنچه که در دانشگاه رخ داد قصه روان‌شناسی صنعتی/سازمانی بود و هست که نتیجه‌ای جز بی‌اهمیت کردن رشته، دلزدگی و سرخوردگی دانشجویان، تدریس دروس تخصصی روان‌شناسی صنعتی/سازمانی توسط اساتیدی که حتی در عمر خویش از جلوی درب یک کارگاه رد نشدند، و از همه بدتر ساده‌انگاری رشته‌ای با این درجه از قابلیت کاربرد، نداشت. عجیب آن است که تأیید مقطع کارشناسی ارشد و پذیرش دانشجو در این دوره نه تنها وضع را بهتر نکرد بلکه به وخامت آن دامن زد.

خواننده عزیز خواهشمندم مطالب بالا را اطاله کلام، حاشیه‌پردازی یا قضاوت از طرف من نبینید. اینها دغدغه‌های کسی است که حدود ۲۰ سال به شکل نظری و عملی در این رشته تلاش کرده است. اگر نگاهی به کتب دیگر من مثل روان‌شناسی محیطی (۱۳۸۶)، آزمون افراد در شغل (۱۳۹۰)، شناخت جو سازمانی (۱۳۹۲) و روان‌شناسی ارگونومی (۱۳۹۳) بباندازید خواهید دید که در آن کتاب‌ها اصلاً اشاره‌ای به این روند وقایع نکردم. اما در کتاب حاضر وضع فرق می‌کند. کتاب جامع دو جلدی روان‌شناسی صنعتی/کاری/سازمانی به‌عنوان یکی از کتب ارزشمند و مرجع در این رشته، زمانی چاپ می‌شود که به دلیل مزیت عدم ارتباط بنده با دانشگاه و فراغت بیشتر برای پرداختن به مطالعات میدانی و کارهای عملی امکان برخی اقدامات میسر شده است. اینها عبارتند از: تکمیل و ارتقای الگوی بومی استخدام و طراحی نرم‌افزار هوشمند آن، تدوین و طراحی نرم‌افزار «مسیرساز» در مهارت‌آموزی شخصی و شغلی، ترجمه کتاب مرجع «سلامت روان در هوانوردی» به‌عنوان یکی از زیرشاخه‌های کاربردی روان‌شناسی سازمانی و معرفی آن به سازمان هواپیمایی کشوری، تدوین و اجرای الگوی بومی استخدام خلبانان و مهمانداران هواپیمایی (در خط هوایی کارون)، تدوین مقدماتی کاربردهای روان‌شناسی ارگونومی در ساخت اسباب‌بازی (محل پروژه محیط بازی روبوکیدز)، و طرح موضوع «ایزو سلامت روان در محیط کار» و آماده‌سازی پیش‌طرح آن برای ارائه به مجلس و مجمع تشخیص مصلحت نظام. این اقدامات در کنار کارهای زمینه‌ای دیگر و گردآوری داده‌های سودمند در حوزه‌های مختلف روان‌شناسی صنعتی/سازمانی مرا بر آن داشت که کتابی جامع و پژوهش‌محور در این حیطه ترجمه کنم. کتاب حاضر با صدها پژوهش در دو جلد و مشتمل بر ۴۱ فصل، تقریباً تمام موضوعات مهم این رشته را دربرمی‌گیرد و می‌تواند به‌عنوان ادامه اقدامات

صورت‌گرفته تا کنون و مرجعی برای مطالعات نظری، عملی، و پژوهشی در روان‌شناسی صنعتی/سازمانی مورد استفاده اساتید، دانشجویان، مدیران، کارآفرینان و همه علاقه‌مندان قرار گیرد. نکته مهم در این کتاب آن است که نویسندگان و پژوهش‌گران مختلف و متنوع از کشورهای سرتاسر دنیا در نگارش آن دخالت داشتند. اما علی‌رغم این گوناگونی و پذیرش از جانب گردآورندگان کتاب، خبری از حتی یک مطالعه ایرانی در آن نیست. با توجه به مطالب بیان شده شناخت علت این فقدان چندان دشوار نیست. جالب آن است که وقتی به یکی از نویسندگان و ویراستاران اصلی کتاب (دکتر حندان سینانجیل) ایمیل زدم و علت را جویا شدم متواضعانه عنوان کرد اصلاً نمی‌دانستند که این رشته در کشور ما وجود دارد و تدریس می‌شود تا چه برسد به اینکه بخواهند نگارش یک فصل آن را به ما بسپارند!

خواننده عزیز در انتها باید عنوان کنم علی‌رغم تمام این مشکلات، دشواری‌ها، کاستی‌ها، و بی‌محلی‌ها رشته روان‌شناسی صنعتی/سازمانی مانند سایر رشته‌های علمی به تمام علاقه‌مندان «روایت داستان و نه قصه روان‌شناسی» اقبال خوش دارد. اگر شما هم می‌خواهید «راوی شایسته‌ای» باشید خواندن این کتاب را توصیه می‌کنم.