

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

روانشناسی صنعتی و سازمانی

(فرد و سازمان) در هزاره سوم

مترجمان

دکتر حسین خنیفر

(استاد دانشگاه تهران)

مهدی عطایی

(کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی)



شماره مسلسل ۷۹۷۵

شماره انتشار ۳۵۰۸

انتشارات دانشگاه تهران

سرشناسه
عنوان و نام پدیدآور
مشخصات نشر
موضوعات ظاهری
رابطه
شابک
وضعیت فهرست‌دهی
پیشگفتار
موضوع
موضوع
موضوع
شماره افزوده
شماره افزوده
شماره افزوده
رده‌بندی کنگره
رده‌بندی دیویی
شماره کتابشناسی ملی

: شولتز، دوآن
Schultz, Duane P
: روان‌شناسی صنعتی و سازمانی / [دوآن شولتز، سیدنی ال. شولتز]؛
مترجمان حسین خنیفر، مهدی عطایی.
: تهران: دانشگاه تهران، مؤسسه انتشارات، ۱۳۹۳.
: غ. ۶۸۱ ص.
: انتشارات دانشگاه تهران؛ ۳۵۰۸.
978-964-03-6608-0 :
: فیبا
: عنوان اصلی: Psychology and Work Today: an
Introduction to Industrial... , 10th ed, c2010
: روان‌شناسی صنعتی
: شولتز، سیدنی ال.
Schultz, Sydney Elmer
: خنیفر، حسین، ۱۳۴۸ - مترجم
: عطایی، مهدی، ۱۳۶۷ - مترجم
: دانشگاه تهران، مؤسسه انتشارات
HF۵۵۴ .M۳۹۱ ۱۳۹۳
: ۵۸۷
: ۵۱۵۱۴

این کتاب مشمول قانون حمایت از حقوق مؤلفان و مصنفان و نشریات است. کثیر کتاب به هر روش اعم از فتوکپی، ریسوگرافی، تهیه فایل‌های pdf، لوح فشرده، بازنویس، در و ... کپی‌سایت‌ها، مجله‌ها و کتاب، بدون اجازه کتبی ناشر مجاز نیست و موجب پیگرد قانونی می‌شود.

BN: 978-964-03-6608-



9 789640 366080

عنوان: روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
تألیف: دوآن شولتز- سیدنی ال. شولتز
ترجمه: دکتر حسین خنیفر- مهدی عطایی
نوبت چاپ: اول
تاریخ انتشار: ۱۳۹۳
شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران
چاپ و صحافی: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران

«مسئولیت صحت مطالب کتاب با مترجمان است»

«کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است»

بها: ۳۲۰۰۰۰ ریال

خیابان کارگر شمالی - خیابان شهید فرشی مقدم - مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران
پست الکترونیک: press@ut.ac.ir - تارنما: http://press.ut.ac.ir
پخش و فروش: تلفکس ۸۸۰۱۲۰۷۸

فهرست مطالب

مقدمه.....	ق
بخش اول: حربه روانشناسی سازمانی - صنعتی.....	۱
فصل اول: اصول، فعالیت‌ها و مسائل روانشناسی سازمانی صنعتی.....	۲
اگر شما مجبور به دیدن کار می‌کردید؟.....	۳
روانشناسی سازمانی - صنعتی در شغل.....	۴
بریده خبری شما مجبور به یافتن آنچه دوست دارید، هستید.....	۵
روانشناسی سازمانی - صنعتی در زندگی روزمره.....	۶
بریده خبری: چرا استخراجه‌های بخش اول؛ آنچه که در مصاحبه نباید بگویید.....	۷
مفهوم روانشناسی سازمانی - صنعتی در کارفرمایان چیست؟.....	۷
نگاهی اجمالی به توسعه روانشناسی سازمانی - صنعتی.....	۸
پیشگامان کارمندگزینی.....	۱۰
جنگ جهانی اول و جنبش آزمون‌گیری.....	۱۱
مطالعات هاثورن و مسائل انگیزشی.....	۱۱
بریده خبری: نخستین شغل‌ها؛ ما همه مجبور هستیم از کارمان باز کنیم.....	۱۳
جنگ جهانی دوم و روانشناسی مهندسی.....	۱۳
پیشرفت‌های اخیر در روانشناسی سازمانی - صنعتی.....	۱۴
چالش‌های فراروی روانشناسی سازمانی - صنعتی.....	۱۵
فضای کار مجازی.....	۱۵
کارکنان مجازی.....	۱۶
بریده خبری: به‌طور موقت مال شماست.....	۱۷
درگیر کردن کارکنان.....	۱۸
فناوری‌های جدید مستلزم مهارت‌های جدید هستند.....	۱۹
فضای کاری جهان.....	۲۰
تنوع نژادی در فضای کسب و کار.....	۲۱
بریده خبری: آیا شغل‌هایی برای شما وجود خواهد داشت؟ کارراهه‌هایی برای دانش‌آموختگان دانشگاهی.....	۲۲
نسل‌های متفاوت - ارزش‌های متفاوت.....	۲۳
کار راه‌ها در روانشناسی سازمانی - صنعتی.....	۲۵

۲۶	بریده خبری: من با کارشناسی روانشناسی می‌توانم چه کاری انجام دهم؟
۲۹	مسائل واقعی برای روانشناسی سازمانی - صنعتی
۲۹	متخصصان کلاه‌بردار
۳۰	اعتبارنامه و گواهی‌نامه‌ها
۳۰	بریده خبری: من در تابستان گذشته چه کاری انجام داده‌ام؟
۳۱	ارتباط با مدیریت
۳۲	مقاومت کارکنان در برابر ایده‌های جدید
۳۲	تحقیق چیست؟
۳۴	حوزه‌های روانشناسی سازمانی - صنعتی
۳۸	خلاصه
۳۸	اصطلاحات کلیدی
۳۹	پرسش‌های فصل
۴۱	فصل دوم: فنون، ابزارها، تکنیک‌ها
۴۲	چرا روش تحقیق را مطالعه می‌کنیم؟
۴۳	ملزومات تحقیق روانشناختی
۴۴	محدودیت‌های تحقیق روانشناختی
۴۶	روش آزمایشگاهی
۴۶	طراحی یک آزمایش
۴۷	بریده خبری: چرا استخدام نمی‌شوید بخش دوم: این آدرس نام شماست!
۴۹	انتخاب آزمون‌شوندگان
۵۳	روش مشاهده واقع‌گرایانه
۵۴	یک نمونه مشاهده کنترل‌شده: رفتارهای دوستانه کارمندان فروشگاه‌های بزرگ
۵۶	نظرسنجی‌ها و افکارسنجی‌ها
۵۸	مصاحبه‌ها
۵۹	بریده خبری: حق با کسی است که می‌داند
۶۰	پرسشنامه کاغذ مدادی
۶۱	نظرسنجی مبتنی بر وب
۶۲	بریده خبری: نظرسنجی جهت‌دهنده واقعیت، یا خارج از زمینه
۶۳	بریده خبری: به من بگو "پاسخ نده"
۶۵	نظرسنجی‌های تلفنی
۶۶	پرسش‌های نظرسنجی

۶۸	روش‌های نمونه‌گیری
۶۹	نگرش کارکنان به نظرسنجی
۷۰	آزمایشگاه‌های مجازی: تحقیق مبتنی بر وب
۷۲	تحلیل داده‌های تحقیق
۷۲	علم آمار توصیفی
۷۹	آمار استنباطی
۸۱	خوبه
۸۲	اطلاعات کلیدی
۸۳	پرسش‌های این فصل
۸۵	بخش دوم: توسعه منابع انسانی
۸۶	فصل سوم: اصول و گفتمان‌های کارکنان
۸۷	شغل ایده‌آل شما چیست؟
۸۹	فرایند استخدام
۸۹	منابع برای استخدام
۹۱	خصوصیات استخدام‌کننده
۹۲	استخدام در دانشگاه‌ها
۹۳	پیش‌نمایش واقعی شغل
۹۳	بریده خبری: اگر شغلی خیلی خوب به‌ت نظر بیاید، پس از آن دوری کن
۹۴	نگاهی اجمالی به فرایند گزینش
۹۴	تجزیه و تحلیل شغل و شاغل
۹۵	تصمیم‌های استخدام
۹۶	فنون گزینش
۹۷	فعالیت‌های استخدام عادلانه
۹۸	اثر مخالف بر گروه‌های اقلیت
۹۸	تبعیض معکوس
۹۹	تنوع فزاینده در کار
۱۰۰	انواع دیگر تبعیض
۱۰۰	بریده خبری: آیا در رابطه با قوانین، جایگاه ما در انتهای صف بوده است؟
۱۰۴	تجزیه و تحلیل کار و شغل
۱۱۰	حوادث مهم
۱۱۱	اطلاعات زندگی نامه‌ای

۱۱۱	درخواست‌نامه‌های خام
۱۱۳	بریده خبری: چرا استخدام نمی‌شوید بخش سوم؛ چکیده‌هایتان را غلط‌گیری کنید
۱۱۴	پرشننامه‌های اطلاعات زندگی
۱۱۵	مصاحبه‌ها
۱۱۶	ایجاد یک اثر خوب
۱۱۷	بریده خبری: چرا استخدام نمی‌شوید بخش چهارم؛ آیا شما تاکنون تفریحی داشته‌اید؟
۱۱۹	مصاحبه‌های ساختارنیافته
۱۲۰	مصاحبه‌های ساختاریافته
۱۲۱	مصاحبه‌های وضعیت
۱۲۲	مصاحبه‌های معیارونه
۱۲۳	مصاحبه‌های اینتر-ویو
۱۲۴	قضایات‌های مصاحبه‌شونده
۱۲۶	ارجاعات و نامه‌های پیشنهاد
۱۲۷	مراکز ارزیابی
۱۲۷	فن سبد فعالیت‌ها
۱۲۸	بریده خبری: نامه‌های پیشنهاد؛ اگر کار من خط‌ناک باشد چه می‌شود؟
۱۳۹	مذاکرات گروه بی‌رهبر
۱۳۰	اعتبار پیش‌بینی‌کنندگی مراکز ارزیابی
۱۳۱	نگرش کارکنان به مراکز ارزیابی
۱۳۳	خلاصه
۱۳۴	اصطلاحات کلیدی
۱۳۵	پرشن‌های فصل
۱۳۷	فصل چهارم: آزمون روانشناختی
۱۳۸	ویژگی‌های آزمون‌های روانشناختی
۱۳۹	استانداردسازی
۱۳۹	عینیت
۱۴۰	هنجارهای آزمون
۱۴۰	پایایی
۱۴۱	بریده خبری: برای شغل بسیار باهوش است؟
۱۴۲	اعتبار
۱۴۶	فعالیت‌های استخدام عادلانه

بریده خبری: چگونه شغل‌تان را از دست می‌دهید؛ پوشه‌های مای‌اسپیس شما از جهان چه می‌گویند.....	۱۴۷
نظری اجمالی به یک طرح آزمون	۱۴۹
انواع آزمون‌های روانشناختی	۱۵۱
آزمون‌های فردی و گروهی	۱۵۲
بریده خبری: عقل سلیم چقدر رایج است؟	۱۵۳
آزمون‌های سازگار شونده رایانه‌ای	۱۵۴
آزمون‌های سریع و قوی	۱۵۶
آزمون چه چیزی را اندازه‌گیری می‌کنند؟	۱۵۶
توانایی‌های شناختی	۱۵۶
بریده خبری: شما می‌توانید این آزمون را بگذرانید؟ اگر یک قطار فاصله ۲۰ فوت را در عرض یک‌پنجم ثانیه جابه‌جا شود	۱۵۹
علائق	۱۶۱
استعداد	۱۶۲
شخصیت	۱۶۴
صداقت	۱۷۰
قضایات‌های وضعیتی	۱۷۱
مشکلات استفاده از آزمون‌های روانشناختی	۱۷۱
مسائل اخلاقی و حریم خصوصی	۱۷۴
بریده خبری: چه کسی می‌گوید که پرسش‌های آزمون متناهی است	۱۷۵
خلاصه	۱۷۷
اصطلاحات کلیدی	۱۷۸
پرسش‌های فصل	۱۷۹
فصل پنجم: ارزیابی عملکرد	۱۸۱
فعالیت‌های استخدامی عادلانه	۱۸۲
چگونه ارزیابی عملکرد انجام می‌گیرد؟	۱۸۴
اهداف ارزیابی عملکرد	۱۸۴
مخالفت با ارزیابی عملکرد	۱۸۶
بریده خبری: اساتیدتان را ارزیابی کنید؛ سفت و سخت یا خونسرد؟	۱۸۶
فنون عینی ارزیابی عملکرد	۱۸۸
شاخص‌های خروجی	۱۸۸
نظارت رایانه‌ای عملکرد	۱۹۰

۱۹۲	داده‌های شخصی مرتبط با شغل
۱۹۲	بریده خبری: جعبه سیاه الکترونیکی؛ آیا کارفرمایان به شما نگاه می‌کنند؟
۱۹۴	فتون ذهنی (قضاوتی) ارزیابی عملکرد
۱۹۵	روایات مکتوب
۱۹۶	فنون ارزشیابی شایستگی
۲۰۵	مدیریت بر مبنای هدف
۲۰۶	روش‌های برای ارزیابی عملکرد مدیران
۲۰۷	فنون ارزیابی
۲۰۹	بریده خبری: خود را ارزیابی کنید؛ آیا واقعاً شما می‌خواهید که اسمتان را ستاره‌دار کنید؟
۲۱۰	بازخورد ۶۰ درجه
۲۱۱	منابع انحراف در ارزیابی عملکرد
۲۱۱	اثر هاله‌ای
۲۱۲	سایر منابع خطا
۲۱۴	فرایندهای شاختی ارزیاب‌ها
۲۱۷	بریده خبری: چرا استخدام نمی‌شوید بخش شما؛ گوشی موبایلتان را کنار بگذارید
۳۱۸	راه‌هایی برای بهبود ارزیابی عملکرد
۳۱۹	مصاحبه پس از ارزیابی
۳۲۱	ارزیابی عملکرد: یک ارزشیابی ضعیف
۳۲۴	خلاصه
۳۲۵	اصطلاحات کلیدی
۳۲۶	پرسش‌های فصل
۳۲۹	فصل ششم: آموزش و توسعه
۳۳۰	قلمرو آموزش سازمانی
۳۳۳	اهداف طرح‌های آموزشی
۳۳۴	بریده خبری: آیا کارکنان شما می‌توانند بخوانند؟ شما مطمئن هستید؟
۳۳۶	کارمندگزینی برای آموزش سازمانی
۳۳۷	محیط قبل از آموزش
۳۳۹	افراد چگونه یاد می‌گیرند؛ مسائل روانشناختی
۳۴۳	بریده خبری: آوردن آیدتان، کار خوبی است!
۳۴۵	انواع طرح‌های آموزشی
۳۴۵	آموزش حین کار

۲۴۶	آموزش در فضای شبیه‌سازی‌شده (آموزش در سرسرا)
۲۴۷	شاگردی
۲۴۸	آموزش به کمک رایانه
۲۵۰	آموزش مبتنی بر شبکه
۲۵۰	تعدیل رفتار
۲۵۱	برنده خبری: جابه‌جایی از این ساحل تا ساحل آن طرفی؛ از سن‌دیگو تا تامپا!
۲۵۳	گوشه شعر
۲۵۳	مقاله‌نوردی
۲۵۴	بازارهای تجاری
۲۵۵	آموزش مبتنی بر اینترنت
۲۵۵	بازی نقش
۲۵۶	مدل‌سازی رفتاری
۲۵۷	مربی‌گری اجرایی
۲۵۸	آموزش تنوع
۲۵۸	برنده خبری: آموزش مجازی، چگونه می‌تواند پیمای چند میلیون دلاری سقوط نمی‌کند
۲۶۰	برنامه‌ریزی و توسعه زندگی حرفه‌ای
۲۶۲	خودمدیریتی زندگی حرفه‌ای
۲۶۳	ارزیابی طرح‌های آموزشی سازمانی
۲۶۵	برنده خبری: آیا در اواسط عمر منسوخ خواهید شد؟ آموزش مجدد، آموزش مجدد
۲۶۷	خلاصه
۲۶۸	اصطلاحات کلیدی
۲۶۹	پرسش‌های فصل
۲۷۱	بخش سوم: روانشناسی سازمانی
۲۷۲	فصل هفتم: رهبری
۲۷۳	رهبری مدرن
۲۷۴	مدیریت علمی
۲۷۵	برنده خبری: وقتی که یک رئیس سخت‌گیر روز شما را خراب می‌کند
۲۷۷	رویکرد روابط انسانی به رهبری
۲۷۷	نظریه ایکس و نظریه ایگرگ
۲۷۸	نظریه‌های رهبری
۲۷۸	نظریه‌های اقتضایی

۲۷۹	نظریه مسیر - هدف
۲۸۰	مبادله رهبر - پیرو
۲۸۲	بریده خبری: لطفا منتظر معاون باشید، معاونی برای معاون معاون
۲۸۴	نظریه رهبری ضمنی
۲۸۵	سبک‌های رهبری
۲۸۵	رهبران مستبد و دموکراتیک
۲۸۶	رهبران تراوده‌ای و استحاله‌ای
۲۸۸	رهبری فرسود
۲۸۸	نقش قدرت
۲۸۹	انواع قدرت
۲۹۰	کاربردهای قدرت
۲۹۰	نقش انتظارات
۲۹۱	کارکردهای رهبری
۲۹۲	بعد ملاحظه
۲۹۳	بریده خبری: مسابقه قایقرانی شرت
۳۹۴	بعد ساختاری آغازین
۳۹۴	خصوصیات رهبران موفق
۳۰۰	فشارها و مسائل رهبران
۳۰۱	مدیران و مجریان
۳۰۲	مسئله تنوع در مدیریت
۳۰۶	بریده خبری: پندهایی از استخدام زنان در دهه ۱۹۴۰
۳۰۹	خلاصه
۳۱۰	اصطلاحات کلیدی
۳۱۱	پرسش‌های فصل
۳۱۳	فصل هشتم: انگیزش، رضایت شغلی و درگیری شغلی
۳۱۵	نظریه‌های محتوایی انگیزش
۳۱۵	نظریه انگیزش توفیق
۳۱۷	نظریه سلسله مراتب نیازها
۳۱۸	نظریه (دو عاملی) بهداشت - انگیزاننده
۳۲۰	نظریه ویژگی‌های شغلی
۳۲۲	نظریه‌های فرایندی انگیزش

۳۲۳	 نظریه ارزش - وسیله - انتظار (VIE)
۳۲۴	 نظریه عدالت
۳۲۵	 بریده خبری: اخلاق کار
۳۲۶	 نظریه هدف‌گذاری
۳۲۸	 رضایت شغلی؛ کیفیت زندگی کاری
۳۳۰	 اندازه‌گیری رضایت شغلی
۳۳۱	 دامنه‌های نگرش رضایت شغلی
۳۳۲	 ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی
۳۳۸	 اثر کاری
۳۴۰	 رضایت شغلی و رفتار در حین کار
۳۴۱	 بریده خبری اشتیاق به اندازه‌گیری کنید؟ تقصیر شماسست یا والدینتان؟
۳۴۶	 رابطه بین رضایت شغلی و پرداخت
۳۴۶	 عدالت ادراک‌شده در پرداخت
۳۴۷	 پرداخت شایسته
۳۴۸	 نظام‌های پرداخت انگیزشی
۳۴۸	 بریده خبری: پرداخت غیرعادلانه برای سال و مرغان
۳۴۹	 درگیری شغلی و تعهد سازمانی
۳۴۹	 عوامل شخصی
۳۵۱	 عوامل سازمانی
۳۵۲	 انواع تعهد
۳۵۳	 رفتار شهروندی سازمانی
۳۵۴	 خلاصه
۳۵۵	 اصطلاحات کلیدی
۳۵۶	 پرسش‌های فصل
۳۵۹	 فصل نهم: سازماندهی سازمان
۳۶۱	 سازمان‌های دیوانسالارانه در گذشته
۳۶۴	 مشارکت کارکنان
۳۶۵	 مدیریت کیفیت جامع
۳۶۸	 بریده خبری: مراقب باشید کارکنان تصدی‌گرا همه‌جا را به‌دست می‌گیرند
۳۶۹	 موفقیت یا شکست؟
۳۷۰	 گروه‌های کاری خودمدیریت

۳۷۳	گروه‌های کاری خودمدیریت مجازی
۳۷۳	بریده خبری: روز کاری کوتاه‌تر؟ چه می‌شود اگر هر کسی هر چه زودتر به خانه برود؟
۳۷۴	تغییر سازمانی
۳۷۶	توسعه سازمانی (OD)
۳۷۷	اجتماعی‌سازی کارکنان جدید
۳۷۹	اجتماعی‌سازی مجدد به خاطر تغییرات شغلی
۳۸۰	فرهنگ سازمانی
۳۸۱	تناسب سازمان - شخص
۳۸۲	اتحادیه‌های کارگری
۳۸۳	بریده خبری: بزرگ‌تر به ای می‌توانی در لیست اخراجی‌ها قرار بگیری!
۳۸۴	فرایند شکایت
۳۸۵	گروه‌های غیررسمی: سازمانی وون سازمان
۳۸۵	مطالعات سنتی هائورن
۳۸۶	پرسه اجتماعی
۳۸۷	انسجام گروه
۳۸۹	تغییر فناوری و ساختاری سازمانی
۳۸۹	رسمیت بخشیدن به فضای کار
۳۸۹	جلسات مجازی
۳۹۰	از دست دادن انسجام گروهی
۳۹۲	استفاده زیاد از اینترنت
۳۹۳	نظارت الکترونیک
۳۹۳	بریده خبری: چند وظیفه‌ای‌های اجباری، لپ تاپ‌تان در مورد شما چه می‌گوید؟
۳۹۵	بریده خبری: سوء استفاده سایبری: کسی شما را زیر نظر دارد
۳۹۷	خلاصه
۳۹۸	اصطلاحات کلیدی
۳۹۹	پرسش‌های فصل
۴۰۱	بخش چهارم: خصوصیات فضای کار
۴۰۲	فصل دهم: شرایط کار
۴۰۳	شرایط فیزیکی کار
۴۰۴	بریده خبری: از شغل‌تان شکایت دارید؟ این می‌تواند به خاطر طراحی بد فضای کاری‌تان باشد
۴۰۵	مکان‌های کاری

طراحی فضای کار و اداره	۴۰۷
روانشناسی محیطی: دفاتر و اتاقک‌های اداری دارای چشم‌انداز	۴۰۷
روشنایی	۴۰۹
بریده خبری: آیا کسی هست که به سبک اتاقک‌های دیلبرت کار کند؟	۴۱۲
سروصدا	۴۱۵
رنگ	۴۱۶
مواد	۴۱۸
بهداشت و ایمنی	۴۱۸
بریده خبری: در زندگی‌تان از رنگ قرمز کمتر استفاده کنید!	۴۱۸
برنامه‌های زمانی کار	۴۱۹
ساعات کاری	۴۲۰
استخدام دائمی به‌وقتی	۴۲۲
هفته کاری چهارروزه	۴۲۳
برنامه زمانی کار منعطف	۴۲۴
وقفه‌هایی برای استراحت	۴۲۵
کار شیفتی	۴۲۷
بریده خبری: مادر مجازی مدرن با برنامه‌های جدید	۴۲۸
بریده خبری: آیا چرتی کوچک سرکار برای شما خوب است	۴۳۱
مسائل روانشناختی و اجتماعی	۴۳۲
ساده‌سازی شغل	۴۳۲
خستگی و یکنواختی	۴۳۴
خستگی فیزیکی	۴۳۵
مزاحمت‌های قومی و جنسیتی	۴۳۷
دور کاری: فضای کار مجازی در خانه	۴۳۷
خلاصه	۴۴۱
اصطلاحات کلیدی	۴۴۲
پرسش‌های فصل	۴۴۳

فصل یازدهم: مسائل بهداشت و ایمنی کارکنان	۴۴۵
قلمرو مسائل بهداشتی مربوط به کار	۴۴۶
درک درست آمار حوادث	۴۴۸
بریده خبری: کار کردن در یک بنای بیمار می‌تواند شما را بیمار کند	۴۴۹

۴۵۲	علل حوادث
۴۵۲	عوامل فضای کار
۴۵۵	طراحی تجهیزات
۴۵۸	عوامل شخصی
۴۶۱	استعداد حادثه
۴۶۲	بریده خبری: این فقط یک بازی است - ولی شما باز هم ممکن است آسیب ببینید
۴۶۳	بریده خبری: به پشت سرتان دقت کنید - ممکن است راننده پشت سر شماست ممکن است خواب باشد
۴۶۴	ممانعت از حادثه
۴۶۴	گزارش حوادث
۴۶۵	شرایط فیزیکی کار
۴۶۵	بریده خبری: آیا برادری نوجوان هستند، حوادث کاری بیشتری دارند؟ کارکنان بالغ چگونه؟
۴۶۶	آموزش ایمنی
۴۶۷	حمایت مدیریت
۴۶۹	فعالیت‌های تبلیغاتی ایمنی
۴۷۱	قلمرو خشونت در فضای کار
۴۷۵	سوءمصرف مواد مخدر
۴۷۶	اثرات اعتیاد به مواد مخدر بر عملکرد شغلی
۴۷۷	سیاست‌ها و طرح‌های غربالگری افراد معتاد
۴۸۰	استفاده از رایانه و مسائل مربوط به سلامت جسمی
۴۸۴	خلاصه
۴۸۴	اصطلاحات کلیدی
۴۸۵	پرسش‌های فصل
۴۸۷	فصل دوازدهم: استرس در فضای کار
۴۸۸	روانشناسی سلامت حرفه‌ای
۴۹۱	اثرات فیزیولوژیک استرس
۴۹۱	اختلال‌های روانی - فیزیکی
۴۹۲	بریده خبری: شغل گزارشگری جنگ؛ شغلی جذاب یا تلخ؟
۴۹۴	رضایت شغلی و احساس کنترل
۴۹۵	تفاوت‌های فردی در پاسخ به استرس
۴۹۶	عوامل شخصیتی
۴۹۷	بریده خبری: سفر تجاری: خطرهای سالار جاده‌ها

۵۰۲	نوع حرفه
۵۰۲	تفاوت‌های جنسیتی
۵۰۲	توازن بخشیدن به کار - خانواده
۵۰۳	بریده خبری: هر ثانیه‌ای به حساب می‌آید
۵۰۶	مساعدت سازمانی برای تعارضات کار - خانواده
۵۰۶	بریده خبری: تعادل کار - خانواده
۵۰۸	بریده خبری: زندگی ناعادلانه است؛ وقتی که همکاران کم کاری می‌کند ولی پرداختی برابر با شما دارد
۵۰۸	وامبل استرس‌زا در محیط کار
۵۰۸	باروری زیادی: بار کاری کم
۵۰۹	تغییر سرمایه
۵۱۰	ابهام در نقش: تعارض نقش
۵۱۱	رئیس بد، فناوری و سرمایه استرس‌زا
۵۱۳	تحلیل رفتگی
۵۱۶	اعتیاد به کار
۵۱۷	طرح‌های مدیریت استرس
۵۱۷	تلاش‌های سازمانی
۵۱۹	تلاش‌های فردی
۵۲۰	بریده خبری: به تعطیلات بروید و به اداره هم بروید
۵۲۲	خلاصه
۵۲۳	اصطلاحات کلیدی
۵۲۴	پرسش‌های فصل
۵۲۷	بخش پنجم: روانشناسی مهندسی
۵۲۸	فصل سیزدهم: روانشناسی مهندسی
۵۲۹	توسعه روانشناسی مهندسی
۵۳۰	بریده خبری: این انتخاب شماست، بخش اول: به انسان باور دارید یا به ماشین؟
۵۳۵	بریده خبری: روانشناسی مهندسی، یک زندگی حرفه‌ای واقعاً پر حرارت
۵۳۶	مطالعه زمان - حرکت
۵۳۸	بریده خبری: ممکن است شما کارا باشید ولی لیلیان گیلبرت این کارایی را بهتر می‌کند
۵۴۰	رهنمودهایی برای کارایی در کار
۵۴۱	سیستم‌های انسان - ماشین
۵۴۳	تخصیص وظایف

- خودکارسازی: کاهش نقش انسان ۵۴۵
- بریده خبری: این انتخاب شماست، قسمت دوم؛ به بخش مکان‌یابی جهانی‌تان باور دارید یا به خودتان؟ ۵۴۷
- طراحی فضای کار و ابزارها ۵۴۸
- انسان‌سنجی جسمانی ۵۰۵۲
- ارائه اطلاعات ۵۵۳
- نمایش دیداری (بصری) ۵۵۵
- نمایش شنیداری (سمعی) ۵۶۰
- نمایش لامبدهای ۵۶۲
- بریده خبری: جک، آزمونگر تجهیزات مجازی ۵۶۳
- کنترل‌ها: اقدام ۵۶۴
- عوامل انسانی در مراقبت سلامت ۵۶۹
- عوامل انسانی در زندگی ۵۷۱
- بریده خبری: طراحی خود را برای زندگی افراد مسن ۵۷۴
- عوامل انسانی و رایانه‌ها ۵۷۵
- بریده خبری: آیا آن تراشه کوکبه‌های شما را برای لپ‌تاپ شما مناسب است؟ ۵۷۷
- عوامل انسانی در روبات‌ها ۵۸۰
- خلاصه ۵۸۴
- اصطلاحات کلیدی ۵۸۵
- پرسش‌های فصل ۵۸۶
- بخش ششم: روانشناسی مصرف‌کننده ۵۸۹
- فصل چهاردهم: روانشناسی مصرف‌کننده ۵۹۰
- قلمرو روانشناسی مصرف‌کننده ۵۹۱
- روش‌های تحقیق در روانشناسی مصرف‌کننده ۵۹۳
- نظرسنجی و افکارسنجی‌های عمومی ۵۹۳
- بریده خبری: تعطیلات بهاری در فلوریدا: با تبلیغات آغاز کنید ۵۹۵
- گروه‌های کانون ۵۹۶
- تحقیق در مورد انگیزش ۵۹۸
- بریده خبری: شما هم می‌توانید در گروه‌های کانون شرکت کنید ۵۹۹
- مشاهده رفتار خرید ۶۰۰
- بریده خبری: شما یک مینی‌ون هستید یا یک اس‌یو وی؟ ۶۰۳
- بازاریابی روانی ۶۰۴

۶۰۵	آزمون واکنش‌ها به آگهی‌های تبلیغاتی
۶۰۷	ماهیت و قلمرو و تبلیغات
۶۰۷	بریده خبری: اگر شما بتوانید کدام کوپن را از روزنامه می‌برید؟
۶۱۱	انواع آگهی‌های تبلیغاتی
۶۱۲	آگهی‌های احساسی مثبت و منفی
۶۱۳	علائم تجاری
۶۱۵	تصور محصول
۶۱۶	بریده خبری: شما هم این اشغال‌ها را خریده‌اید؟ شما چه فکر می‌کنید؟
۶۱۷	بسته بندی محصول
۶۱۸	اثر بخشی فعالیت‌های تبلیغاتی
۶۲۱	تبلیغات مبتنی بر
۶۲۲	بریده خبری: صفحه نمایی بد شما نگاه می‌کند؟
۶۲۶	رفتار مصرف‌کننده و انگیزش
۶۲۷	بریده خبری: لطفاً شماره یک را کنار مناس شما برای ما خیلی مهم است.
۶۲۸	مکان‌یابی برند
۶۲۹	بریده خبری: من باید چقدر انعام بدهم؟
۶۳۰	عادات خرید و وفاداری به برند
۶۳۲	قیمت‌گذاری محصول
۶۳۳	تبلیغات هدف‌گذاری‌شده برای اسپانیایی‌ها، سیاه‌پوستان و مسلمانان
۶۳۶	تبلیغات برای کودکان و نوجوان‌ها
۶۳۹	تبلیغات برای بازار بالای پنجاه سال
۶۴۰	تبلیغات برای افراد ناتوان
۶۴۱	بریده خبری: بازاریابی برای کودکان؛ وقتی بچه‌های شما نق می‌زنند که کار را به‌شان بخريد.
۶۴۲	تبلیغات برای آمریکایی‌های مسلمان
۶۴۴	خلاصه
۶۴۵	اصطلاحات کلیدی
۶۴۶	پرسش‌های فصل
۶۴۹	منابع و مآخذ

فهرست جداول

- جدول ۱-۱: موقعیت‌های استخدامی و مسئولیت‌های شغلی روانشناسان سازمانی - صنعتی منتخب ۲۶
- جدول ۲-۱: نمرات خام ۹۹ داوطلب در آزمون فروش تلویزیون‌های ماهواره‌ای ۷۳
- جدول ۳-۱: شرح شغل‌ها و سطح دانش در شبکه اطلاعات حرفه‌ای ۸۰۷
- جدول ۳-۲: مثال‌هایی از توانایی‌های کاری خاص در شبکه اطلاعات حرفه‌ای ۶۰۹
- جدول ۴-۱: واردی شبیه‌سازی شده از آزمون شخصیت چند حالت مینه‌سوتا ۱۶۶
- جدول ۴-۲: عوامل پنج‌گانه شخصیتی ۱۶۷
- جدول ۵-۱: ده مورد از مشاغلی که بیشترین و کمترین میزان رضایت شغلی را به‌دست می‌دهند ۳۳۲
- جدول ۱۰-۱: سطح رویایی پیشنهادشده برای فضاهای کاری اداری ۴۱۱
- جدول ۱۰-۲: سطح حمایتی برای صداهایی که با آن آشناییم ۴۱۵
- جدول ۱۱-۱: مواد خطرناک در بسیاری از مشاغل ۴۴۹
- جدول ۱۱-۲: شغل‌هایی که می‌توانند منته باشند؛ سطوح خطر برای تجارت و صنایع ۴۵۴
- جدول ۱۱-۳: خصوصیات کارکنان به‌خوبی به خرج می‌دهند ۴۷۳
- جدول ۱۳-۱: پرسشنامه ارگونومیک در مورد احساس جایگاه‌های کاری ۵۷۹
- جدول ۱۴-۱: مزایا و معایب فنون مختلف پرسنج ۵۹۴
- جدول ۱۴-۲: علاقه به انواع مختلف تبلیغات ۶۱۰
- جدول ۱۴-۳: فهرست رتبه‌بندی‌شده از شرکت‌های آمریکایی ۶۱۵
- جدول ۱۴-۴: شش نوع از خریداران اینترنتی ۶۲۵
- جدول ۱۴-۵: خصوصیات خریداران آمریکایی اسپانیایی‌تبار ۶۳۵

فهرست نمودارها

- نمودار ۲-۱: نرخ جابه‌جایی شغلی در چهار حالت آموزشی..... ۵۲
- نمودار ۲-۲: نرخ تولید در چهار حالت آموزشی..... ۵۲
- نمودار ۲-۳: توزیع نمرات در آزمون فروش تلویزیون‌های ماهواره‌ای..... ۷۴
- نمودار ۲-۴: یک توزیع چوله (چوله به راست)..... ۷۵
- نمودار ۲-۵: میانه و میانگین مبالغ دادرسی..... ۷۶
- نمودار ۲-۶: توزیع نرمال نمرات بهره‌هوشی که واحدهای انحراف معیار را نشان می‌دهد..... ۷۷
- نمودار ۲-۷: منحنی‌های نرمال با میل به مرکز مشابه و با تغییرپذیری متفاوت..... ۷۷
- نمودار ۳-۱: نسبت یک تقاضای از دوازده مصاحبه‌کننده است..... ۱۲۱
- نمودار ۵-۱: مقایسه ارزشیابی مبتنی بر رفتار..... ۲۰۴
- نمودار ۱۰-۱: یک نمونه زمانی از طرح کار منعطف..... ۴۲۶
- نمودار ۱۳-۱: یک سیستم ایمن..... ۵۴۱

فهرست شکل‌ها

- شکل ۴-۱: نمونه‌هایی از آزمون فهم مسیکی بنی..... ۱۶۳
- شکل ۵-۱: ارزشیابی از یک فرد..... ۱۹۶
- شکل ۵-۲: بخشی از یک فرم ارزیابی عملکرد..... ۱۹۷ و ۱۹۸
- شکل ۱۱-۱: یک پوستر هشداردهنده..... ۴۷۰
- شکل ۱۳-۱: کاربرد اصول عوامل انسانی در طراحی انبردست‌ها..... ۵۵۱
- شکل ۱۳-۲: بعضی از حالت‌های خاص بدن که در گردآوری سنجش‌ها بد استفاده شده‌اند..... ۵۵۴
- شکل ۱۳-۳: نمایش‌های بصری کیفی..... ۵۵۶
- شکل ۱۳-۴: نمایش‌های صفحه‌های الگودار و بدون الگو با نشانگرهایی که برای خوش‌ساز ایجاد شده‌اند..... ۵۵۸
- شکل ۱۳-۵: اثربخش‌ترین و کم‌اثرترین روش برای علامت روی درها..... ۵۶۰
- شکل ۱۳-۶: ابزارهای کنترل و نوع اطلاعاتی که آنها به بهترین نحو نقل‌وانتقال می‌دهند..... ۵۶۷
- شکل ۱۳-۷: شکل دستگیره‌های پیشنهادشده برای کددهی..... ۵۶۸
- شکل ۱۳-۸: توصیه‌هایی برای طراحی جایگاه‌های کاری رایانه‌ای..... ۵۷۸

ارزش تمام فعالیت های انسان
را باید از زاویه علاقه اجتماعی به
دیگران، جامعه و شغل نگریست.
آلفرد آدلر

از زمان جداسدن علم النفس (دانش شناخت روان آدمی) از فلسفه بعنوان دانش مستقل و سپس آمیختگی آن با سایر علوم، تأثیر مدیریتی دانش طبیعیات و زیست شناسی و سپس پا گذاشتن آن به مرحله علوم درمانگری و تا به امروز که تحت عنوان روانشناسی عمومی، روانشناسی بالینی، روانشناسی کودک، بزرگسال، روانشناسی سازمانی، صنعتی، کار، مثال ذکر شده می شود این حوزه مسیر بسیار طولانی طی کرده است. امروزه از نخله های پر مغرب علم می بحث روانشناسی سازمانی و کار است. دلیل آن نیز ناشی از تحولات سالهای پایانی هزاره دوم و آغاز هزاره سوم است که به زعم برخی روان شناسان همچون فیست (۲۰۱۲) پا گذاشتن به هزاره سوم یعنی پایان عصر اضطراب و آغاز عصر افسردگی بشر است.

حاکمیت بلامنزاع تکنولوژی و حذف تدبیری انسان از وسط تولید و تبدیل آدمها به جزئی از عناصر تکنولوژی و خدمتگذاران امپراطوری عصر اطلاعات و دنیا سازی و طرح مسائلی همچون دنیای کار مجازی؛ انسان های مجازی ترانزیت اطلاعات و رهبری مدرن بر سازمانها؛ پیاسا مدرن و امثال آن پیچیدگی های مضاعفی در حیات سازمانی و خصوصی آنها فراهم آورده است و هر از چندگاه این دانش روان شناسی در مقوله های این حوزه و بالاخص روانشناسی سازمانی، صنعتی و کار آثار آمیخته به فعالیتش دارد. ارزشمندی عرضه می نمایند که این اثر نیز با این رویکرد توسط دنی شولتز و سیدنی الین شولتز تألیف و نیز پس ضمن پایش آخرین منابع عرضه شده در این عرصه تا سال ۲۰۱۱ این اثر را مناسب تر تشخیص داده و در ادامه آن زدیم.

این اثر از نظر افق های آینده دانش روانشناسی و پیش بینی تحولات پیش رو و بررسی نکات ارزنده ای است که می تواند مورد استفاده دانشجویان رشته های مدیریت، روان شناسی و سایر حوزه های فعالیت قرار گیرد.

همانطور که در خود کتاب نیز تصریح شده است روان شناسان سازمانی - صنعتی که در حوزه منابع انسانی یا گزینش افراد کار می کنند، در آغاز به وظیفه سخت انتخاب یک شغل و همافزایی شدن فرد با شغل مورد نظر کمک می کنند. این اثر کمک می کند تا فراگیران و مخاطبان با مسیر حضور در محیط فعالیت آشنا شوند و تأکید می کند نخستین ارتباط شما با روانشناسی سازمانی - صنعتی در خارج از کلاس درس به احتمال زیاد از طریق تارنما های استخدامی، فرم های درخواست شغل، مصاحبه ها، آزمون های روانشناختی و سایر معیار های گزینش متقاضی آن شغل باشد. روانشناسان سازمانی - صنعتی این معیار های گزینش را ابداع کرده تا کارفرمایان تعیین کنند که آیا فرد شخص مناسبی برای شغلش هست و اینکه این انتخاب شغل مناسبی برای اوست یا خیر؟ بعد از اینکه فرد و سازمانی که جایگاهی را به او تخصیص یافت به مرحله رضایتمندی رسید،

پیشرفتش به عملکرد او در برنامه های آموزشی و نیز در شغل وابسته خواهد بود. کارفرما نیز از معیار های ارزیابی استفاده خواهد نمود که آن هم توسط یک روانشناس سازمانی - صنعتی هدایت می شود. به خاطر آموزش های دانشگاهی، فرد به احتمال زیاد برای پست های مدیریتی درون سلسه مراتب موسسات واجد شرایط خواهد بود. این شغل ها از فرد مطالبه خواهند کرد تا به عوامل انگیزشی مختلف و نگرانی های شخصی که بر افرادی همکار می گذارد آگاه و حساس باشد. برای یادگیری چگونگی هدایت و انگیزش زیردستان به منظور بروز دادن حداکثر تلاش شان، مدیران ناگزیر از آشنایی با این شیوه ها هستند.

این اثرات بی چهارده فصل به ابعاد مختلف این عرصه می پردازد مضافاً اینکه امروزه عقیده بر این است که روانشناسی صنعتی - صنعتی حیاتی است، چون بر تمامی زندگی حرفه ای افراد اثر می گذارد، نکته دیگر اینکه اگر روش های روانشناسی سازمانی - صنعتی توسط مدیریت به طور ناصحیحی استفاده گردد یا توسط مستخدمین بدست نیاید، سیستم با تمام مولفه های آن زیان خواهد دید. پس این سازمان ها مهم است تا چیزهایی را در روانشناسی سازمانی - صنعتی بدانند و به کاربرند و در عصر سرعت شتابان تغییر بتوانند همراه با تحولات سریع این دوران، سازمان و مراکز تحت اشراف خویش را از حالت های ابهام و آسیب به تعادل، توسعه متوازن و رشد بالنده کیفی رسانند. جا دارد که در فرایند شکل گیری این ترجمه از همکاری و ارشادات آقای دکتر سید محمد مقیم استاد دانشگاه تهران و همکاری آقای سید ابراهیم دراجی وزحمات ارزشمند و ویراستاری سرکار خانم زینب مولوی تقدیم و تشکر به عمل آوریم.

حسین خنیفر

استاد دانشگاه تهران

مهدی عطایی

روانشناس ارشد مدیریت بازرگانی