

برنام آن که جان را فکرت آموخت

روان شناسی کار و ارگونومی

www.ketab.ir

مؤلفین:

شهناز طباطبائی یحیی آبادی

سعید قانع عز آبادی

سرشناسه	: طباطبائی یحیی آبادی، شهناز، ۱۳۴۱-
عنوان و نام پدیدآور	: روانشناسی کار و ارگونومی / مولفین شهناز طباطبائی یحیی آبادی، سعید قانع عز آبادی.
مشخصات نشر	: تهران: دانش بنیاد، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۵۳۹ ص.
شابک	: 978-622-6054-54-6
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: کار و اشتغال — جنبه‌های روان‌شناسی Work -- Psychological aspects ارگونومی Orgonomy مهندسی انسانی Human engineering
شناسه افزوده	: قانع عز آبادی، سعید، ۱۳۶۵ -
رده بندی کنگره	: ۴۸۱BF
رده بندی دیویی	: ۷/۱۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۷۲۵۸-۵
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیبا

روان شناسی کار و ارگونومی

مؤلفین	: شهناز طباطبائی یحیی آبادی - سعید قانع عز آبادی
مدیر تولید	: رضا کرمی شاهنده
نوبت چاپ	: اول - ۱۴۰۰
تیراژ	: ۱۶۰۰۰۰
قیمت	: ۹۷۸-۶۲۲-۶۰۵۴-۵۴-۶
شابک	

دفتر انتشارات	: تهران - خیابان انقلاب - خیابان اردیبهشت - بین‌یابی‌نژاد و جمهوری - ساختمان ۱۰
تلفن	: ۶۶۴۸۲۲۲۱ - ۶۶۴۸۱۰۹۶
فروشگاه یزد	: میلان آزادی (باغ ملی) - ابتدای خیابان فرخی - جنب مجتمع ستاره
تلفن	: ۳۶۲۲۷۴۷۵ - ۳۶۲۲۶۷۷۱ - ۳۶۲۲۶۷۷۲ - ۳۵

ایمیل و وبسایت: www.fadakbook.ir - pub.dabon@gmail.com

کلیه حقوق و حق چاپ متن که به ثبت رسیده است، مطابق با قانون حقوق مولفان و مصنفان مصوب ۱۳۴۸ محفوظ و متعلق به انتشارات دانش بنیاد می‌باشد. هرگونه برداشت، تکثیر، کپی برداری به هر شکل (چاپ، فتوکپی، انتشار الکترونیکی) بدون اجازه کتبی از انتشارات دانش بنیاد ممنوع بوده و متخلفین تحت پیگرد قانونی قرار خواهند گرفت.

معاونت حقوقی
انتشارات دانش بنیاد

مقدمه

در این کتاب خواننده سیر تحول روانشناسی کار و ارگونومی را از لحاظ تاریخی و علمی به عنوان علوم جدید و کاربردی در دنیای امروز، مطالعه خواهد کرد. علاوه بر این خوانندگان گرامی با مباحثی چون حرفه، شغل، تفاوت‌های فردی، روش‌های تحقیق در روانشناسی و علوم رفتاری، فرآیند انتخاب کارکنان، شیوه‌های مصاحبه استخدامی، محیط کار، ملاحظات روانشناختی محیط کار، تناسب بین شخص و محیط کار، ارگونومی و عوامل روانی-اجتماعی کار، شخصیت و ارگونومی، استرس شغلی، اندازه‌گیری و شیوه‌های کنترل آن، کیفیت زندگی کاری، استعداد حادثه آفرینی، و بالاخره با تعداد قابل توجهی از پرسشنامه‌های شغلی-سازمانی، سلامت عمومی و روانی و همچنین با مقیاس‌های سنجش عوامل روانی-اجتماعی کار، آشنا خواهند شد.

هدف اصلی مولفین کتاب حاضر، ایجاد پلی بین دو رشته روانشناسی کار و ارگونومی است. امروزه نیازهای روانی، جسمانی و اجتماعی کارکنان در محیط‌های کار توجه روانشناسان، ارگونومیست‌ها و مدیران منابع انسانی را به خود جلب کرده است. از یک سو، روانشناسی با استمداد از نظریه‌های شناختی، رفتاری، اصول یادگیری، مطالعات مربوط به شخصیت و مسائل مرتبط با حیطه شغلی - سازمانی سعی در شناسایی و برطرف کردن نیازهای روانی کارکنان دارد تا بتواند در جهت ایجاد محیطی سالم و بانشاط گام بردارد. از سوی دیگر، ارگونومی به کمک شیوه‌ها و تکنیک‌های اندازه‌گیری خود به ارزیابی سطح ریسک ارگونومیک محیط کار می‌پردازد تا بتواند در جهت رفع وضعیت‌های نامطلوب موجود در آنها و طراحی محیط کار با هدف پیشگیری از اختلالات و بهینه‌ساختن به-زیستی اجتماعی و عملکرد کلی سیستم اقدام نماید. نکته جالب توجه اینکه، هر دوی این علوم با هدف تأمین سلامت جسمانی و روانی کارکنان در جهت بهسازی فیزیکی محیط کار و ارتقاء سلامت روانی کارکنان اقدام می‌کنند. نقطه مشترکی که این دو رشته علمی را به یکدیگر نزدیک‌تر می‌کند، توجه به عوامل روانی و اجتماعی محیط کار است. به طور مثال، موضوع کیفیت زندگی کاری یکی از مباحثی است که در روانشناسی کار مطرح می‌شود، ولی یکی از شاخص‌های مهم در تأمین کیفیت زندگی کاری مناسب و مطلوب، ارگونومی است. چنین موضوعاتی ارتباط بین این دو رشته علمی را روز به روز بیشتر و محکم‌تر می‌کند.

این قرابت و نزدیکی موجب طرح و ارایه درسی تحت عنوان "روانشناسی در ارگونومی" شد که با توجه به ماهیت چند رشته ای بودن آنها و کمبود منبع درسی برای ارایه به دانشجویان ارگونومی، نویسندگان درصدد تدوین این کتاب برآمدند. شایان ذکر است که کتاب حاضر منبع اصلی درس "روانشناسی در ارگونومی"، منبع جانبی برای درس‌های ماکروارگونومی و جامعه‌شناسی کار برای تدریس به دانشجویان کارشناسی ارشد ارگونومی است. این کتاب حدود ۹۰ درصد از سر فصل درس‌های "روانشناسی صنعتی" و "روانشناسی صنعتی و ارتقاء سلامت" را پوشش می‌دهد و برای تدریس به دانشجویان کارشناسی رشته‌های مهندسی ایمنی صنعتی و بهداشت حرفه‌ای مناسب است. برخی از فصول این کتاب به عنوان منبع اصلی برای تدریس درس "نظریه‌های استرس" به دانشجویان دکتری ارگونومی معرفی می‌شود. بعلاوه، این کتاب رفرنس خوبی برای تدریس درس "مشاوره و راهنمایی شغلی" به دانشجویان مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد رشته‌های روانشناسی صنعتی - سازمانی و مشاوره و راهنمایی است. و بالاخره، این کتاب یک رفرنس علمی و دانشگاهی و در عین حال، یک منبع اطلاعات کاربردی برای مدیران و مسئولان آموزش سازمان‌ها و مؤسسات دولتی و مراکز صنعتی که قصد تجهیز نیروی انسانی خود به دانش روانشناسی کار و ارگونومی و همچنین کاربرد آنها در محیط کار دارند، محسوب می‌شود.

فهرست مطالب

تاریخچه و معرفی روانشناسی کار ۱

- ۲ تاریخچه روانشناسی صنعتی - سازمانی
- ۲ روانشناسی صنعتی / سازمانی
- ۵ حیطه‌های روانشناسی صنعتی - سازمانی
- ۶ مجوز شغلی روانشناسان
- ۸ تاریخچه روانشناسی صنعتی - سازمانی
- ۱۱ سال‌های اولیه (۱۹۰۰-۱۹۱۶)
- ۱۳ جنگ جهانی اول (۱۹۱۷-۱۹۱۸)
- ۱۵ فاصله جنگ جهانی اول و دوم (۱۹۱۹-۱۹۴۰)
- ۱۸ جنگ جهانی دوم (۱۹۴۱-۱۹۴۵)
- ۲۰ به سمت تخصصی شدن (۱۹۴۶-۱۹۶۳)
- ۲۱ مداخله دولت (۱۹۶۴-۱۹۹۳)
- ۲۴ نگاه کلی
- ۲۶ یادداشت: روانشناسی صنعتی - سازمانی و ۲۰۰۱/۹/۱۱
- ۲۸ روانشناسی صنعتی - سازمانی بین فرهنگی
- ۲۹ تعهد روانشناسی صنعتی - سازمانی
- ۳۰ روانشناسی صنعتی - سازمانی و اقتصاد
- ۳۱ خلاصه فصل
- ۳۱ منابع

حرفه، روانشناسی و تفاوت‌های فردی ۳۷

- ۳۸ انتخاب شغل، انتخاب سازمانی و اجتماعی شدن
- ۴۰ راهنمایی و انتخاب شغل

- ۴۱ تناسب شخص با شغل
- ۵۵ انتخاب کارکنان
- ۵۸ تجزیه و تحلیل شغل
- ۶۳ یک چشم‌انداز پژوهشی
- ۶۶ محیط کار
- ۶۶ ملاحظات روانشناختی محیط کار
- ۷۰ تناسب با کار
- ۷۱ سازمان‌ها و عملکرد کارکنان
- ۷۳ شخصیت و ارگونومی
- ۷۵ ارزیابی‌های شخصیت برای استفاده در محیط شغلی
- ۷۶ شاخص‌های چندمرحله‌ای شخصیت مینه‌سوتا
- ۷۸ روابط میان محیط کار، محیط روانی و به-زیستی روانشناختی
- ۷۸ مفهوم محیط‌های کاری و محیط‌های روانی
- ۷۹ چگونگی ایجاد محیط روانی و عناصر تشکیل‌دهنده محیط کار
- ۷۹ محیط فیزیکی
- ۸۰ ویژگی‌های شغل
- ۸۰ ویژگی‌های سازمانی
- ۸۰ عوامل برون سازمانی
- ۸۱ رویکردهایی برای درک چگونگی تأثیر محیط روانی بر به-زیستی روانشناختی
- ۸۱ مدل‌های استرس عمومی
- ۸۲ مدل تقاضا-کنترل
- ۸۲ مدل ویتامین
- ۸۳ تئوری رویدادهای مؤثر
- ۸۴ تعاملات و قراردادهای روانشناختی
- ۸۴ بحث و نتیجه‌گیری
- ۸۵ سه استنباط درباره شناخت کار و به-زیستی
- ۸۵ منابع

۹۳ روش‌های اصلی تحقیق در روانشناسی کار

- تاریخچه تحقیق در روانشناسی کار ۹۷
- روش‌های مختلف در تحقیق مربوط به رفتار و روانشناسی کار ۱۰۲

مطالعات آزمایشگاهی در روانشناسی کار ۱۰۲

مزیت‌ها ۱۰۳

معایب ۱۰۳

مطالعات میدانی ۱۰۵

مزایا ۱۰۵

معایب ۱۰۵

تحقیق نیمه‌تجربی ۱۰۶

مزیت‌ها ۱۰۶

معایب ۱۰۷

مشاهده فرد شرکت‌کننده ۱۰۷

مزایا ۱۰۷

معایب ۱۰۸

تحقیقات کتابخانه‌ای/تاریخی ۱۰۸

مزایا ۱۰۹

معایب ۱۰۹

شبیه‌سازی و ایفای نقش ۱۰۹

مزایا ۱۱۰

معایب ۱۱۰

نظرسنجی‌ها، پرسشنامه‌ها و مصاحبه‌ها ۱۱۰

مزایا ۱۱۱

معایب ۱۱۲

نتیجه‌گیری ۱۱۳

منابع ۱۱۵

۱۱۷ مصاحبه استخدامی، توانایی‌های انسانی و سنجش آنها



مقدمه ۱۱۸

وظایف عمده مدیریت منابع انسانی ۱۱۸

فرآیند انتخاب ۱۲۰

قابلیت اطمینان ۱۲۳

اعتبار ۱۲۴

اعتبار وابسته به ملاک ۱۲۵

- اعتبار محتوا و سازه ۱۲۶
- قابلیت تعمیم ۱۲۷
- فرایند انتخاب بر بهره‌وری تأثیر می‌گذارد ۱۲۸
- ارزش عملی ۱۲۸
- فرم درخواست شغل و رزومه ۱۲۹
- فرم‌های درخواست ۱۲۹
- رزومه ۱۳۰
- فرم درخواست استخدام ۱۳۱
- معرف ۱۳۳
- بررسی سوابق ۱۳۴
- آزمون‌های استخدام و نمونه کار ۱۳۵
- آزمون‌های توانایی فیزیکی ۱۳۶
- آزمون‌های توانایی شناختی ۱۳۷
- آزمون‌های عملکرد شغلی و نمونه‌های کاری ۱۳۷
- اندوخته‌های شخصی ۱۳۸
- انجام مصاحبه استخدامی ۱۳۹
- انواع مصاحبه ۱۴۰
- شیوه‌های مصاحبه استخدامی ۱۴۱
- مراحل آماده‌سازی مصاحبه ۱۴۲
- چند توصیه به مصاحبه‌گران برای انجام مصاحبه‌ای موفق ۱۴۳
- تصمیمات انتخاب ۱۴۵
- چگونه سازمان‌ها کارکنان را انتخاب می‌کنند؟ ۱۴۵
- انتقال تصمیمات ۱۴۷
- خلاصه ۱۴۷
- منابع ۱۵۰

ارگونومی و عوامل روانی-اجتماعی کار ۱۵۵



- مقدمه ۱۵۶
- قابلیت‌ها و محدودیت‌های انسان ۱۵۶
- جنبه‌های فیزیکی ۱۵۷
- جنبه‌های روانشناختی ۱۵۹
- توجه ۱۶۰

توجه تقسیم شده ۱۶۱

توجه تمرکز یافته ۱۶۱

توجه انتخابی ۱۶۲

ادراک ۱۶۲

سطوح بالاتر پردازش ۱۶۴

مدل‌های هنجار ۱۶۴

مدل‌های توصیفی ۱۶۵

مدل‌های تجویزی ۱۶۵

حافظه ۱۶۶

اجرای عمل ۱۶۷

کاربران ۱۶۷

نکات کلیدی ۱۷۰

عوامل روانی- اجتماعی کار ۱۷۱

تعاریف ۱۷۳

نمونه‌هایی از PSFs ۱۷۵

ارگونومی شنلی و PSFs ۱۷۷

نتیجه‌گیری ۱۷۹

منابع ۱۷۹

اندازه‌گیری و مدیریت عوامل روانی - اجتماعی کار ۱۸۵

سنجش PSFs ۱۸۶

اندازه‌گیری وضعیت‌های شناختی در آزمون و ارزیابی ۱۸۸

تحلیل شناختی وظیفه ۱۸۹

مقدمه ۱۸۹

تحلیل شناختی وظیفه در گروه‌ها ۱۹۱

CTA در محیط‌های C4i ۱۹۳

مسائل مربوط به CTA ۱۹۴

مرور روش‌های CTA ۱۹۵

مرحله ۱: مرور مطالعات پیرامون روش‌های CTA ۱۹۵

مرحله ۲: غربالگری روش‌های اولیه ۱۹۸

مرحله ۳: مرور و بررسی روش‌ها ۱۹۹

۱. تحلیل شناختی کاربردی وظیفه (ACTA) (میلیتو و هاتن، ۲۰۰۰) ۲۰۰

۲. بررسی شناختی گام به گام (بولسن و همکاران، ۱۹۹۲) ۲۰۶
۳. روش تصمیم بحرانی (CDM) (کلین و همکاران، ۱۹۸۹) ۲۰۷
۴. روش رویداد بحرانی (فلانگان، ۱۹۵۴) ۲۰۸
۵. تحلیل شناختی وظیفه (دوبویس و شالین، ۲۰۰۰) ۲۱۱
۶. تحلیل شناختی بار وظیفه (نیرینکس، ۲۰۰۳) ۲۱۱
۷. تحلیل شناختی کار (ویسته، ۱۹۹۹) ۲۱۲
۸. GOMS (کارد و همکاران، ۱۹۸۳) ۲۱۴
۹. تحلیل سلسله مراتبی وظیفه (HTA) (آنت و همکاران، ۱۹۷۱) ۲۱۵
۱۰. تحلیل کلامی (VPA) ۲۱۵
۱۱. ملزومات تصمیم گروهی (DRX) (کلینگر و هان، ۲۰۰۴) ۲۱۷
- چرا تصمیم‌گیری دشوار بود؟ ۲۲۰
- خطاهای رایج ۲۲۰
- سرنخ‌ها و عوامل ۲۲۲
- راهنماها ۲۲۲
- منابع اطلاعات ۲۲۲
- تغییرات پیشنهادی ۲۲۲
۱۲. تحلیل شناختی وظیفه تیمی (CTA) (کلین، ۲۰۰۰) ۲۲۲
۱۳. تحلیل وظیفه تیمی (TTA) ۲۲۳
۱۴. تحلیل مصاحبه‌ای و مشاهده‌ای ۲۲۴
- خلاصه و پیشنهاداتی برای CTA در سیستم‌های C4i ۲۲۵
- تعیین بارکاری ذهنی و هوشیاری موقعیتی ۲۳۱
- روش‌های اندازه‌گیری بارکاری ذهنی ۲۳۵
- سنجش‌های عمکرد ۲۳۵
- روش‌های روان- فیزیولوژیک ۲۳۷
- مقیاس‌های رتبه‌بندی ۲۳۸
- روش ذهنی ارزیابی بار کاری ۲۴۰
- شاخص بار کاری NASA ۲۴۲
- بررسی وضعیت کارکنان ۲۴۴
- روش‌های فراقکن ۲۴۶
- تحلیل زمان ۲۴۷
- نظریه زمان‌بندی ۲۴۸
- ۲۴۹ Pro-SWAT

اندازه‌گیری هوشیاری موقعیتی ۲۴۹

سنجش‌های عملکرد ۲۴۹

روش‌های روان- فیزیولوژیک ۲۵۱

مقیاس‌های درجه‌بندی ۲۵۲

تکنیک درجه‌بندی هوشیاری موقعیتی ۲۵۲

مقیاس درجه‌بندی هوشیاری موقعیتی ۲۵۳

SA-SWORD ۲۵۴

روش‌های مبتنی بر دانش ۲۵۴

خلاصه ۲۵۷

مدیریت و کنترل PSFs ۲۵۸

منابع ۲۵۹

۲۷۱ استرس شغلی، نظریه‌ها و مدل‌های موجود

مقدمه ۲۷۲

تئوری‌ها و مدل‌های استرس ۲۷۹

تئوری استرس به عنوان پاسخی درونی ۲۷۹

تئوری عوامل محیطی استرس ۲۸۱

مدل استرس به عنوان کنشی متقابل ۲۸۲

تئوری کنترل (اسپکتور، ۱۹۹۸) ۲۸۴

تئوری‌های سایبرنتیک (فرمان‌شناسی) (کامینگز و کوپر، ۱۹۹۸؛ ادواردز، ۱۹۹۸) ۲۸۵

مدل اجتماعی- محیطی (مدل میشیگان) ۲۸۷

مدل تناسب شخص- محیط ۲۸۸

مدل نیاز- کنترل ۲۸۹

نظریه عدم‌توازن بین تلاش و پاداش (زیگریست، ۱۹۹۶) ۲۸۹

مدل ASSET ۲۹۰

استرس شغلی ۲۹۲

علت‌های استرس ۲۹۴

عوامل استرس مرتبط با کار ۲۹۵

دلایل استرس فردی/ شخصیتی ۳۰۰

روان‌رنجوری و باثباتی: مضطرب‌های نگران ۳۰۰

حوزه کنترل: جبر و اختیار ۳۰۰