

روان‌شناسی سازمانی

(با رویکرد علمی - کاربردی)

ویراست سوم

نویسندگان

استیو ام. جکس و توماس دبلیو. بریت

مترجمان

دکتر عبدالزهرا نعیمی

«عضو هیأت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز»

دکتر صالحه پیریایی

«عضو هیأت علمی دانشکده رفاه»

دکتر هاجر براتی

«عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان»

ویراستاری: گروه علمی رشد



تهران - ۱۴۰۰

سخنی با شما مدرس محترم و دانشجوی عزیز

چندی است که همه شاهد کاهش تیراژ چاپ در کتاب‌های دانشگاهی هستیم و نظاره‌گریم که چگونه شمارگان کتاب‌ها که زمانی نه‌چندان دور با هزارگان چاپ می‌شد، اکنون با صدگان منتشر می‌گردد. آیا فکر نمی‌کنید که با این روند رویه‌افول، چنین شتابان به کجا می‌رویم؟

شما مدرس محترم ممکن است صرفاً به خاطر کمک به دانشجو و صرفه‌جویی در هزینه‌ی تهیه کتاب به آنان توصیه کنید که به جای خرید کتاب، از کپی بخش‌هایی از آن استفاده کنند و یا شما دانشجوی عزیز ممکن است بپندیشید که با اقدام به کپی از روی کتابی، هزینه‌ای کمتر برای تهیه کتاب پرداخت کرده‌اید و هرچند که اغلب چنین نیست، اما نتیجه و حاصل کار چیزی جز نابودی فرهنگ و عدم رغبت به ارائه دستاوردهای جدید در عرصه علم نخواهد بود.

نظراً بپایید به آینده‌ی کشورمان و فرزندانمان بیشتر ببندیشیم و به آینده‌ی علم و دانش در کشور عزیزمان ایران که زمانی مهد علم و ادب بود بیشتر بها دهیم و در مقابل آیندگان از خود سلب مسئولیت نکنیم. و در نهایت با ترویج استفاده از کپی و Pdfهای غیرمجاز که بدون رضایت نویسنده و مترجم و ناشر تهیه می‌گردد:

۱. موجب ترک کار و بی‌انگیزگی از فعالیت فرهنگی و بروز مشکلات و خسارت‌های جبران‌ناپذیر به قشر فرهنگی جامعه نشویم.
۲. باعث ورشکستگی صنعت نشر کشور و به دنبال آن بیکاری قشر عظیمی از کارکنان این عرصه از ناشر تا حروفچین، طراح و صحاف و ... نگردیم.
۳. و سرانجام افرادی غالباً ناآگاه و به ندرت نادرست را تشویق به کار نامشروع و خلاف قانون نکرده، خود و خانواده و فرزندان آنان را دچار عواقب ارتزاق از راه حرام و تعدی به حقوق دیگران نسازیم.

جکس، استیو ام. (Jex, Steve M)

روان‌شناسی سازمانی (با رویکرد علمی - کاربردی) / نویسندگان استیو ام. جکس، توماس دبلیو. بریت؛ مترجمان عبدالزهرای نعیمی، صالحه پیریایی، هاجر براتی.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات رشد، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری: ۹۷۶ ص.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۵۱-۱۶۸-۲

وضعیت فهرست‌نویسی: فیا

یادداشت: عنوان اصلی: Organizational Psychology: a scientist-practitioner approach (3th), 2014

موضوع: روان‌شناسی صنعتی (Psychology, Industrial)

شناسه افزوده: بریت، توماس دبلیو، ۱۹۶۶ - م. (Britt, Thomas W)

شناسه افزوده: نعیمی، عبدالزهرای، ۱۳۴۴ - مترجم

شناسه افزوده: پیریایی، صالحه، ۱۳۶۵ - مترجم

رده‌بندی کنگره: HF۵۵۴۸/۸

شناسه افزوده: براتی، هاجر، ۱۳۶۳ - مترجم

شماره کتابشناسی ملی: ۸۵۴۲۲۵۱

رده‌بندی دیویی: ۱۵۸/۷

حق چاپ محفوظ است

روان‌شناسی سازمانی

(با رویکرد علمی - کاربردی)

ویراست سوم

نویسندگان

استیو ام. جکس و توماس دبلیو. بریت

مترجمان

دکتر عبدالزهره نعامی «عضو هیأت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز»

دکتر صالحه پیریایی «عضو هیأت علمی دانشکده رفاه»

دکتر هاجر براتی «عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان»

ویراستاری: گروه علمی رشد

چاپ اول: زمستان ۱۴۰۰ - شمارگان: ۵۰۰ نسخه

چاپ و صحافی: آرمانسا



مرکز نشر و بخش کتاب‌های روان‌شناسی و تربیتی

ساختمان مرکزی: خیابان انقلاب، خیابان دانشگاه، خیابان شهیدای زاندارمری، شماره ۴۱، تلفن: ۶۶۴۰۴۴۰۶

فروشگاه: میدان انقلاب، روبه‌روی سینما بهمن، خیابان منیری جاوید (اردیبهشت)، شماره ۷۲

تلفن: ۶۶۴۱۰۲۶۲ - ۶۶۴۹۸۳۸۶ - ۶۶۴۹۷۱۸۱

تهران - ۱۴۰۰

فهرست مطالب

۷	مقدمه مترجم
۹	مقدمه
۱۵	فصل اول: مقدمه‌ای بر روان‌شناسی سازمانی
۱۶	روان‌شناسی سازمانی چیست؟
۲۰	زمینه‌ی روان‌شناسی سازمانی
۲۴	رویکرد دانشمند - کارورز
۳۴	تأثیرات تاریخی بر روان‌شناسی سازمانی
۵۱	سال‌های اخیر و سال‌های آتی
۵۳	توالی فصول کتاب
۵۵	خلاصه‌ی فصل
۵۶	منابع پیشنهادی برای مطالعه‌ی بیشتر
۵۷	فصل دوم: آمار و روش‌های تحقیق
۵۹	روش‌های جمع‌آوری داده‌ها

۸۹	مسائل خاص در جمع‌آوری داده‌ها
۱۰۲	اصول اخلاقی در گردآوری داده‌ها
۱۰۴	روش‌های آماری در روان‌شناسی سازمانی
۱۱۳	مسائل خاص در تحلیل آماری
۱۲۶	خلاصه‌ی فصل
۱۲۷	منابع پیشنهادی برای مطالعه‌ی بیشتر
۱۲۹	فصل سوم: جذب و اجتماعی شدن
۱۳۱	فرایند کارمندیابی: دیدگاه سازمانی
۱۳۸	فرایند کارمندیابی: دیدگاه متقاضی
۱۴۳	اجتماعی شدن سازمانی
۱۸۴	تأثیر گوناگونی بر اجتماعی شدن سازمانی
۱۸۶	آینده‌ی پژوهش‌های اجتماعی شدن سازمانی
۱۸۸	خلاصه‌ی فصل
۱۸۹	منابع پیشنهادی برای مطالعه‌ی بیشتر
۱۹۱	فصل چهارم: تداخل عوامل کاری و غیرکاری
۱۹۳	فرض‌های اساسی تداخل عوامل کاری و غیرکاری
۱۹۵	دلایل اشتغال در دوران جوانی
۲۰۳	ورود به حرفه
۲۰۳	تعادل بین الزامات کاری و غیرکاری
۲۰۷	پیشایندهای تعارض کار - خانواده
۲۰۹	پیامدهای تعارض کار - خانواده
۲۱۰	کاهش دادن و پیشگیری از تعارض کار - خانواده
۲۱۶	تعادل کار - خانواده
۲۱۷	خروج از کار: بازنشستگی
۲۳۱	خلاصه فصل
۲۳۲	منابع پیشنهادی برای مطالعه‌ی بیشتر
۲۳۳	فصل پنجم: رفتارهای مولد در سازمان‌ها
۲۳۵	تعریف رفتارهای مولد
۲۳۵	عملکرد شغلی
۲۴۹	سنجش عملکرد شغلی

۲۶۰	عوامل تعیین کننده ی عملکرد شغلی
۲۷۶	رفتارهای شهروندی سازمانی
۲۸۷	نوآوری و سازگاری در سازمان ها
۲۹۹	خلاصه ی فصل
۳۰۱	منابع پیشنهادی برای مطالعه ی بیشتر
۳۰۳	فصل ششم: رفتارهای غیرموئد در سازمان ها
۳۰۴	تعریف رفتار کاری غیرموئد
۳۰۵	ساختار رفتار کاری غیرموئد
۳۰۹	علل رفتارهای کاری غیرموئد
۳۱۹	انواع رایج رفتار کاری غیرموئد
۳۳۲	انواع نامتداول رفتار کاری غیرموئد
۳۵۰	چند نکته ی نهایی در مورد رفتار کاری غیرموئد
۳۵۱	خلاصه ی فصل
۳۵۳	منابع پیشنهادی برای مطالعه ی بیشتر
۳۵۵	فصل هفتم: استرس شغلی و سلامت و بهر یستی کارکنان
۳۵۷	تاریخچه ی کلی
۳۵۹	رویکردها و واژه شناسی
۳۶۲	واژه شناسی استرس شغلی
۳۶۶	الگوهای استرس شغلی
۳۸۰	عوامل استرس زای محیط کار
۴۰۱	ایمنی کارکنان
۴۰۳	سلامت کارکنان در جمعیت های آسیب پذیر
۴۰۴	کاهش آثار عوامل استرس زا در محیط کار
۴۱۳	پژوهش های بین فرهنگی استرس شغلی
۴۱۶	خلاصه فصل
۴۱۸	منابع پیشنهادی برای مطالعه ی بیشتر
۴۱۹	فصل هشتم: باورها و نگرش ها راجع به کار و سازمان
۴۲۰	رضایت شغلی
۴۴۰	رضایت شغلی از منظر رویکرد بین فرهنگی
۴۵۶	تعهد سازمانی

۴۷۲	 باورهای شغلی دیگر
۴۸۲	 خلاصه‌ی فصل
۴۸۴	 منابع پیشنهادی برای مطالعه‌ی بیشتر
۴۸۷	فصل نهم: نظریه‌های انگیزش
۴۸۸	 تعریف انگیزش، فرض‌های پایه و رویکردهای نظری
۴۹۳	 نظریه‌های مبتنی بر نیاز در حوزه‌ی انگیزش
۵۰۰	 نظریه‌های فرایند شناختی انگیزش
۵۲۵	 رویکرد رفتاری به انگیزش
۵۳۲	 نظریه‌ی خود مختاری
۵۳۵	 نظریه‌های انگیزش مبتنی بر شغل
۵۵۰	 ارزش عملی نظریه‌های انگیزش
۵۵۲	 خلاصه‌ی فصل
۵۵۴	 منابع پیشنهادی برای مطالعه‌ی بیشتر
۵۵۵	فصل دهم: کاربردهای نظریه‌ی انگیزش در سازمان‌ها
۵۵۶	 برخی فرض‌های اصلی
۵۵۸	 رفتارهایی که سازمان‌ها تلاش می‌کنند بر آن‌ها تأثیر بگذرانند
۵۶۰	 نظام‌های پاداش‌دهی سازمانی
۵۸۶	 انگیزش به وسیله‌ی طراحی شغل
۶۰۶	 انگیزش پویا و دگرگون‌سازی شغلی
۶۱۰	 رویه‌های انضباطی سازمانی
۶۱۲	 خلاصه‌ی فصل
۶۱۴	 منابع پیشنهادی برای مطالعه‌ی بیشتر
۶۱۵	فصل یازدهم: فرایندهای رهبری و نفوذ
۶۱۶	 تعریف رهبری
۶۲۱	 رویکردهای کلی رهبری
۶۲۹	 نظریه‌های نوین رهبری
۶۶۰	 قدرت و نفوذ در سازمان‌ها
۶۷۴	 خلاصه فصل
۶۷۶	 منابع پیشنهادی برای مطالعه‌ی بیشتر

۶۷۷.....	فصل دوازدهم: پویایی‌ها و فرایندهای تیمی درون سازمان
۶۷۸.....	مراحل تشکیل تیم
۶۸۳.....	تعریف اثربخشی تیم
۶۸۷.....	الگوهای اثربخشی تیم
۷۰۴.....	تعیین‌کننده‌های اثربخشی تیم
۷۱۷.....	فرایندهای درون تیم
۷۳۶.....	افزایش اثربخشی تیم‌ها
۷۴۳.....	آینده‌ی تیم‌ها در سازمان‌ها
۷۴۴.....	خلاصه‌ی فصل
۷۴۶.....	منابع پیشنهادی برای مطالعه‌ی بیشتر
۷۴۷.....	فصل سیزدهم: طراحی و نظریه‌ی سازمانی
۷۴۹.....	نظریه‌ی سازمانی چیست؟
۷۵۲.....	نظریه‌های سازمانی اصلی
۷۶۴.....	تعیین‌کننده‌های طراحی سازمانی
۷۸۲.....	نوآوری‌های اخیر در طراحی سازمانی
۷۹۱.....	پژوهش در طراحی سازمانی
۷۹۲.....	آینده‌ی طراحی سازمان
۷۹۵.....	خلاصه فصل
۷۹۷.....	منابع پیشنهادی برای مطالعه‌ی بیشتر
۷۹۹.....	فصل چهاردهم: فرهنگ و جوّ سازمانی
۸۰۱.....	تعریف فرهنگ سازمانی
۸۰۵.....	الگوهای فرهنگ سازمانی
۸۰۹.....	نشانه‌های فرهنگ سازمانی
۸۱۸.....	توسعه‌ی فرهنگ سازمانی
۸۲۱.....	اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی
۸۲۴.....	تغییر فرهنگ سازمانی
۸۳۳.....	تأثیر فرهنگ سازمانی
۸۳۹.....	جوّ سازمانی: تجربه‌ی روان‌شناختی
۸۴۵.....	خلاصه فصل
۸۴۷.....	منابع پیشنهادی برای مطالعه‌ی بیشتر

فصل پانزدهم: تغییر و تحول سازمانی	۸۴۹
تحول سازمانی چیست و چرا استفاده می‌شود؟	۸۵۰
تاریخچه‌ای مختصر از تحول سازمانی	۸۵۲
مبانی نظری تحول سازمانی	۸۵۷
مداخله‌های تحول سازمانی	۸۷۰
شرایط لازم برای تغییر سازمانی موفق	۸۸۸
ارزیابی برنامه‌های تحول سازمانی	۸۹۵
مسائل خاص در روابط مشتری - مشاور	۹۰۵
خلاصه‌ی فصل	۹۰۹
منابع پیشنهادی برای مطالعه‌ی بیشتر	۹۱۱
نمایه	۹۱۳
نمایه موضوعی	۹۵۳

منابع: با توجه به حجم زیاد منابع یابنی کتاب، انتشارات رشد جهت مدیریت بهینه مصرف کاغذ و صرفه‌جویی در هزینه‌ها، اقدام به ارائه کل منابع در سایت انتشارات رشد کرده است. علاقه‌مندان می‌توانند جهت استفاده از منابع کتاب به آدرس اینترنتی www.roshdperss.ir مراجعه کنند.

سخن مترجم

فراوانی روزافزون دانش تولید شده در رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی باعث شده است تا شاخه مستقلی با عنوان روان‌شناسی سازمانی به وجود آید. در روان‌شناسی سازمانی به بررسی و تولید دانش لازم برای فهم و درک هر چه بهتر سازه‌ها و فرایندهای سازمانی به منظور افزایش عملکرد کارکنان و سودمندی سازمان می‌پردازند.

امروزه روان‌شناسی سازمانی در کنار روان‌شناسی صنعتی نقش بسیار مهمی در کمک به سازمان‌ها برای افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان دارد. اگرچه روان‌شناسی صنعتی نقش مهمی در گزینش و آموزش کارکنان دارد، بدون در نظر گرفتن موضوعات مطروحه در روان‌شناسی سازمانی از جمله رهبری، روان‌شناسی بهداشت حرفه‌ای، شیوه‌های اجتماعی‌سازی، تیم‌ها و گروه‌ها، عملکرد شغلی، فرهنگ سازمانی و بالندگی سازمانی، امکان ایجاد شرایط سازمانی مناسب برای کارکنان فراهم نمی‌آید. روان‌شناسی سازمانی به دنبال ایجاد تغییر در کارکنان و شرایط سازمانی برای بهبود اثربخشی سازمانی است. روان‌شناسی سازمانی از یک طرف با آموزش مهارت‌های مناسب به کارکنان از جمله مهارت‌های برقراری ارتباط اثربخش، شیوه‌های حل تعارض و نیز مدیریت استرس، آن‌ها را برای کار اثربخش آماده می‌کند. از طرف دیگر روان‌شناسی سازمانی با ارائه‌ی پیشنهاد‌های حاصل از علوم

رفتاری به‌ویژه روان‌شناسی از جمله ایجاد تغییرات مناسب در فرهنگ سازمانی، شرایط رهبری، تیم‌ها و گروه‌ها سعی در فراهم آوردن محیط سازمانی مناسب برای کارکنان دارد تا بتوانند از حداکثر توانمندی‌های خود برای پیشبرد اهداف سازمانی استفاده کنند.

یکی از راه‌های مهم به‌کارگیری و استفاده از دانش روان‌شناسی سازمانی در موفقیت سازمان‌ها تهیه منابع معتبر لازم و معرفی آن‌ها برای علاقه‌مندان به این رشته است. یکی از انگیزه‌های ترجمه‌ی این اثر فقدان منبع درسی به زبان فارسی برای درس روان‌شناسی سازمانی در مقطع کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بوده است. تا به حال در بسیاری از موارد برای تدریس این درس از کتاب‌های رفتار سازمانی استفاده می‌شد. با ترجمه حاضر می‌توان تا حدود زیادی این خلأ را از بین برد.

البته با توجه به موضوعات مطرح‌شده در این کتاب، اساتید و دانشجویان رشته مدیریت و نیز مدیران سازمان‌ها می‌توانند از آن استفاده کنند.

کتاب *روان‌شناسی سازمانی* اثر چکس و بریت شامل پانزده فصل است. در فصل اول به تعریف روان‌شناسی سازمانی و رابطه‌ی تاریخی آن پرداخته شده است. در فصل دوم مباحث مختصری از روش تحقیق و روش‌های آماری آورده شده است. در فصل سوم موضوع شیوه‌های جذب و اجتماعی‌سازی کارکنان بررسی شده است. در فصل چهارم بحث مهم عملکرد مولد مد نظر قرار گرفته است. دو نگرش مهم شغلی یعنی رضایت شغلی و تعهد سازمانی در فصل پنجم به تفصیل بررسی شده‌اند. در فصل ششم رفتارهایی که برای سازمان‌ها مخرب و زیان‌بارند، معرفی شده‌اند. در فصل هفتم اثرات زیان‌بار فعالیت در محیط شغلی نامطلوب یعنی استرس شغلی مطالعه شده است. در فصل هشتم و نهم نظریه‌های برجسته‌ی انگیزش در روان‌شناسی سازمانی و نیز راه‌های گوناگونی که سازمان‌ها برای به‌کارگیری نظریه‌های انگیزش برای اثرگذاری واقعی بر رفتار کارکنان به کار می‌گیرند، بررسی شده‌اند. فصل دهم به بررسی سازوکار رهبری، قدرت و فرایندهای نفوذ اختصاص یافته است. در فصل یازدهم و دوازدهم مفاهیم اساسی و زیربنایی رفتار گروهی و نیز عوامل مؤثر بر اثربخشی گروهی مانند پویایی بین‌گروهی بررسی شده‌اند. در فصل سیزدهم به موضوع طراحی سازمانی پرداخته شده است. فصل چهاردهم، به بررسی مفاهیم فرهنگ سازمانی و جو سازمانی اختصاص یافته است. در فصل پانزدهم راه‌های مختلفی که به واسطه‌ی آن‌ها می‌توان تغییر برنامه‌ریزی شده‌ای در سازمان‌ها به عمل آورد، بررسی شده‌اند.

دکتر عبدالزهر نعامی «عضو هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز»