

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

روانشناسی صنعتی و سازمانی

تألیف و ترجمه

دکتر علی مهداد

روانشناس صنعتی / سازمانی

عضو هیئت علمی دانشگاه

سرشناسه

عنوان و نام پدیدآور

مشخصات نشر

مشخصات ظاهری

شابک

وضعیت فهرست‌نویسی

یادداشت

یادداشت

یادداشت

یادداشت

موضوع

موضوع

رده‌بندی کنگره

رده‌بندی دیویی

شماره کتابشناسی ملی

مهداد، علی

روانشناسی صنعتی و سازمانی / تالیف و ترجمه علی مهداد.

: تهران: جنگل، ۱۳۸۷ .

: ۴۲۴ص: جدول، نمودار.

: ۹۷۸-۹۶۴-۹۸۱-۲۴۱-۰

: فیپا

: کتاب حاضر در سال‌های مختلف توسط ناشران مختلف منتشر شده است.

: چاپ ششم.

: واژه‌نامه.

: کتابنامه: ص. ۳۹۶-۲۸۳.

: روانشناسی صنعتی.

: رفتار سازمانی.

: ۱۳۸۷/م ۹/۸/۸۴۵۵HF

: ۱۵۸/۷

: ۱۲۴۱۳۲۹



عنوان کتاب: روانشناسی صنعتی و سازمانی

تالیف و ترجمه: دکتر علی مهداد

ناشر: انتشارات جنگل

نوبت و سال چاپ: ششم، ۱۳۸۷

قطع و تیراژ: وزیری، ۳۰۰۰ نسخه

قیمت: ۵۵۰۰۰ ریال

چاپ: شرکت زیتون چاپ بهاران

صحافی: جنگل

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۹۸۱-۲۴۱-۰

[http:// www.junglepub.org](http://www.junglepub.org)

[email:// Info@junglepub.org](mailto:Info@junglepub.org)

تلفن: ۰۴-۶۶۹۱۱۵۰۴-۶۶۹۱۳۷۰۹-۰۲۱

۰۳۱۱-۲۲۳۹۸۰۹-۲۲۳۱۲۰۴۷

«حق چاپ برای ناشر محفوظ است»

فهرست مطالب

۱	بخش اول: فعالیت روانشناسی صنعتی و سازمانی
۳	فصل اول: اصول، مبانی و فعالیت‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی
۴	روانشناسی صنعتی و سازمانی
۹	فعالیت‌ها و زمینه‌های شغلی روانشناسان صنعتی و سازمانی
۱۱	روانشناسی صنعتی و سازمانی برای شما چه مفهومی دارد
۱۲	روانشناسی صنعتی و سازمانی و شغل شما
۱۳	روانشناسی صنعتی و سازمانی و زندگی روزانه شما
۱۴	مفهوم روانشناسی صنعتی و سازمانی برای کارفرمایان
۱۵	پیشینه روانشناسی صنعتی و سازمانی
۱۶	سال‌های نخستین (۱۹۱۶-۱۹۰۰)
۱۹	هوگو مونستربرگ
۲۰	جنگ جهانی اول (از ۱۹۱۷ تا ۱۹۱۸)
۲۱	بین دو جنگ (۱۹۴۰-۱۹۱۹)
۲۳	جنگ جهانی دوم (۱۹۴۵-۱۹۴۱)
۲۴	به سوی تخصصی‌تر شدن (۱۹۶۳-۱۹۴۶)
۲۵	مداخله حکومت (۱۹۶۴-۱۹۹۳)
۲۶	عصر اطلاعات (۱۹۹۴ تاکنون)
۲۸	روانشناسی صنعتی و سازمانی در گوشه و کنار جهان
۳۰	روانشناسی صنعتی و سازمانی بین فرهنگی
۳۱	تنوع فرهنگی نیروی کار
۳۱	قلمرو محیط کار
۳۱	یکی شدن و ادغام
۳۲	ضرورت تکنولوژی برتر و سیستم‌های اطلاعاتی
۳۳	تعهد روانشناسی صنعتی و سازمانی
۳۴	چگونه می‌توان یک روانشناس صنعتی و سازمانی گردید؟
۳۶	کارکردن در مقام روانشناس صنعتی و سازمانی
۳۸	مسائل روانشناسی صنعتی و سازمانی
۳۸	حقه‌ها و فریب‌ها
۳۹	حیطه‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی
۳۹	استخدام و گزینش کارکنان
۳۹	ارزیابی عملکرد کارکنان

۴۰	توسعه و آموزش کارکنان
۴۰	رهبری سازمانی
۴۰	انگیزش، خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی
۴۱	روانشناسی سازمانی
۴۱	شرایط محیط کار
۴۱	بهداشت و ایمنی کارکنان
۴۲	استرس در محیط کار
۴۲	روانشناسی مهندسی (ارگونومی)
۴۲	روانشناسی مصرف‌کننده
۴۳	فصل دوم: روش‌های پژوهش در روانشناسی صنعتی و سازمانی
۴۴	سؤال‌های پژوهش
۴۵	مفاهیم مهم در طراحی پژوهش
۴۵	متغیرها
۴۶	محیط و زمینه پژوهش
۴۷	تعمیم‌پذیری یافته‌ها
۴۷	کنترل
۴۸	انتخاب و گماردن تصادفی
۴۹	تداخل
۵۰	طرح‌های پژوهشی
۵۰	طرح تجربی (آزمایشی)
۵۲	طرح‌های زمینه‌یابی
۵۳	طرح‌های مشاهده‌ای
۵۴	مطالعات کیفی
۵۵	اندازه‌گیری
۵۵	پایایی (ثبات)
۵۵	اعتبار
۵۶	روش‌های آماری
۵۶	آمار توصیفی
۵۶	آمار استنباطی
۵۷	فراتحلیل
۵۷	اصول اخلاقی پژوهش
۵۹	بخش دوم: روانشناسی سازمانی
۶۱	فصل سوم: رهبری
۶۲	تغییر دیدگاه‌های رهبری
۶۳	رویکردهایی برای مطالعه رهبری
۶۵	نظریه‌های رهبری
۷۰	سیک‌های رهبری

۷۳.....	منابع نفوذ و قدرت
۷۶.....	منابع قدرت سیاسی یوکل (۱۹۸۹)
۷۷.....	استفاده نادرست از قدرت سرپرستی
۷۹.....	نقش انتظارات
۸۰.....	کنش‌های رهبری
۸۲.....	ویژگی‌های رهبری
۸۲.....	سرپرستان خط اول
۸۳.....	مدیران و مدیران اجرایی (عامل)
۸۵.....	ثبات ویژگی‌های مدیریتی
۸۶.....	دشواری‌ها و مسایل رهبری
۸۸.....	مدیران و مدیران اجرایی
۹۰.....	زنان در مدیریت
۹۴.....	سیاهان در مدیریت
۹۸.....	سوالات برای تفکر انتقادی
۹۸.....	خلاصه
۱۰۱.....	فصل چهارم: انگیزش، خشنودی شغلی، تمهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی
۱۰۲.....	انگیزش چیست؟
۱۰۲.....	نظریه‌های انگیزشی در محیط کار
۱۰۴.....	نظریه انگیزشی پیشرفت
۱۰۵.....	نظریه‌های نیاز
۱۰۶.....	نظریه سلسله مراتب نیازها
۱۰۷.....	نظریه بودن، وابستگی و رشد (ERG)
۱۰۸.....	نظریه انگیزش بهداشتی (دو عاملی)
۱۱۴.....	نظریه جاذبه - وسیله - انتظار VIE
۱۱۷.....	نظریه خودکارآمدی
۱۱۹.....	نظریه‌های عدالت
۱۲۲.....	نظریه هدف‌گذاری
۱۲۴.....	نظریه کنترل
۱۲۵.....	نظریه کنش
۱۲۷.....	سیکل عملکرد بالا
۱۲۹.....	نظریه تقویت
۱۳۱.....	خشنودی شغلی: معیاری برای کیفیت زندگی شغلی
۱۳۲.....	اندازه‌گیری خشنودی شغلی
۱۳۴.....	شاخص توصیف شغل (JDI)
۱۳۵.....	مقیاس شغل درکل (JIG)
۱۳۶.....	گستره خشنودی شغلی
۱۳۷.....	شغل، شکلی از خشنودی
۱۳۸.....	ویژگی‌های شخصی و خشنودی شغلی

۱۴۱ توانایی شناختی
۱۴۱ تجربه شغلی
۱۴۲ کاربرد و مهارت ها
۱۴۳ شخصیت
۱۴۴ سطح حرفه‌ای
۱۴۵ دستمزد
۱۴۹ عدالت
۱۴۹ از دست دادن شغل
۱۵۱ خشنودی شغلی و رفتار کاری
۱۵۱ خشنودی شغلی و عملکرد شغلی
۱۵۲ خشنودی شغلی و بهره‌وری
۱۵۳ رفتارهای ضد تولید
۱۵۴ غیبت
۱۵۶ ترک کار
۱۵۷ خشنودی شغلی، سلامتی و رفاه
۱۵۷ خشنودی شغلی و رضایت از زندگی
۱۵۸ دلپستگی شغلی
۱۵۹ تعهد سازمانی
۱۶۲ اندازه‌گیری تعهد سازمانی
۱۶۳ هیجان در محیط کار
۱۶۴ علل و پیامدهای هیجان در محیط کار
۱۶۵ کار هیجانی
۱۶۷ سؤال‌هایی برای تفکر انتقادی
۱۶۷ خلاصه
۱۶۹ فصل پنجم: عدالت سازمانی، رفتار شهروندی و قرارداد روانشناختی
۱۶۹ عدالت سازمانی
۱۷۰ عدالت توزیعی
۱۷۱ عدالت آیین‌نامه‌ای
۱۷۴ طبقه‌بندی انواع عدالت
۱۷۶ عدالت تعاملی
۱۷۷ رفتار شهروندی سازمانی (OCB)
۱۸۰ رفتارهای ضد شهروندی (ACB)
۱۸۲ قرارداد روانشناختی
۱۸۴ نقض قرارداد روانشناختی
۱۸۶ واکنش عادی کارکنان در برابر نقض و پیمان شکنی‌های روان شناختی چیست؟
۱۸۹ پاسخ‌های کارکنان نسبت به کوچک‌سازی
۱۸۹ کارکنانی که به کارشان خاتمه داده شده است
۱۸۹ کارکنانی که در سازمان باقی مانده‌اند

۱۹۰	رفتار ضد اجتماعی در محیط کار
۱۹۲	خشونت در محیط کار
۱۹۵	بزه دیدگان دنیای کار
۱۹۹	علل و چگونگی فرایند بروز از خود بیگانگی
۲۰۱	راهکارهایی به منظور بهبود شرایط محیط کار و زدودن آثار بزه دیدگی و مقابله با آن
۲۰۱	۱- قدردانی
۲۰۱	۲- ایجاد توازن بین فرد و شغل
۲۰۱	۳- رقابت و ارتقای شغلی
۲۰۱	۴- جایگزینی نظام مناسب مدیریتی با تأکید بر مدیریت مشارکتی به جای نظام آمرانه
۲۰۱	۵- وضوح اهداف و روش‌ها و ایجاد شرایط لازم برای مشارکت در تعیین اهداف و برنامه‌های سازمان
۲۰۲	۶- ایجاد اعتبار سازمانی، حیاتی‌ترین نیاز کارکنان
۲۰۲	۷- ایجاد شرایط مساعد برای تأمین هویت فردی در برابر هویت گروهی کارکنان و ایجاد زمینه لازم برای پیشرفت و ابتکار و خلاقیت کارکنان
۲۰۲	۸- احترام در سازمان، به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین نیازهای افراد
۲۰۲	۹- یکپارچگی در سازمان
۲۰۲	۱۰- تناسب فرد و شغل
۲۰۳	۱۱- احساس امنیت روانی و شغلی
۲۰۳	۱۲- انعطاف پذیری
۲۰۵	نصل ششم: سازمان‌ها و تغییر سازمانی
۲۰۶	تئوری‌های سازمان
۲۰۷	نظریه کلاسیک
۲۰۹	نظریه نئوکلاسیک
۲۱۰	نظریه نظام‌ها
۲۱۳	ساختار سازمان
۲۱۳	ساز و کارهای هماهنگی
۲۱۵	پنج بخش بنیادی سازمان
۲۱۷	مؤلفه‌های نظام‌های اجتماعی
۲۱۸	نقش‌ها
۲۲۰	هنجارها
۲۲۱	فرهنگ سازمانی
۲۲۴	خلاصه‌ای از مؤلفه‌های نظام اجتماعی
۲۲۴	سازمان‌های جهانی
۲۲۹	دموکراسی مشارکتی
۲۳۰	برنامه‌های کیفیت زندگی شغلی
۲۳۳	شرایط مشارکت کارکنان
۲۳۵	تغییر سازمانی
۲۳۵	توسعه سازمان

۲۳۶	باز سازمان دهی و کوچک سازی
۲۳۸	توانمندسازی (قدرتمند سازی)
۲۴۰	شش سیگما
۲۴۲	غلبه بر مقاومت‌های سازمانی در برابر تغییر
۲۴۵	مثالی از نیاز به تغییر سازمانی
۲۴۹	فصل هفتم: تیم‌ها و کار تیمی
۲۵۰	منشاء تیم‌های کاری
۲۵۲	سطح تحلیل
۲۵۴	انواع تیم‌ها
۲۵۶	اصول کار تیمی
۲۵۷	ساختار تیم
۲۵۹	فرآیند تیم
۲۶۰	جامعه‌پذیری
۲۶۲	فرآیندهای میان فردی در تیم‌ها
۲۶۴	الگوهای ذهنی مشترک
۲۶۷	تصمیم‌گیری در تیم‌ها
۲۶۷	تیم‌های مجازی
۲۶۹	گزینش کارکنان برای تیم‌ها
۲۷۲	آموزش تیم‌ها
۲۷۳	ارزیابی عملکرد تیم‌ها
۲۷۴	نمونه‌هایی از تیم‌ها در سازمان‌ها
۲۷۴	دوایر کنترل کیفیت
۲۷۶	گروه‌های کاری خودگردان
۲۷۸	گروه‌های غیر رسمی: سازمان درون سازمان
۲۷۹	انسجام گروهی
۲۸۰	تکنولوژی رایانه و ساختار سازمان
۲۸۲	جامعه‌پذیری کارکنان جدید
۲۸۴	اتحادیه‌های کارگری و نقش آنها در فرآیند بهبود در توسعه سازمان
۲۸۷	بخش سوم: شرایط و ویژگی‌های محیط کار
۲۸۹	فصل هشتم: شرایط محیط کار
۲۹۰	شرایط فیزیکی کار
۲۹۰	محل کارخانه
۲۹۱	تسهیلات مراقبت و نگهداری از کودکان
۲۹۲	ادارات فضاآرایی شده و طراحی چشم اندازها
۲۹۴	روشنایی
۲۹۶	صدا
۲۹۸	رنگ

۲۹۹ موسیقی
۳۰۰ درجه حرارت و رطوبت
۳۰۰ آلودگی داخلی محیط کار
۳۰۱ جدول‌بندی زمان کار
۳۰۱ ساعات کار
۳۰۳ استخدام دائمی پاره وقت
۳۰۴ ۴ روز کار در هفته
۳۰۵ ساعات کار متغیر
۳۰۶ زمان استراحت
۳۰۷ نوبت کاری
۳۱۰ شرایط اجتماعی و روانشناختی کار
۳۱۰ ساده‌سازی شغل
۳۱۲ خستگی
۳۱۳ کارکردن از راه دور: محل کار در خانه
۳۱۵ فصل نهم: حوادث و ایمنی کارکنان
۳۲۰ علل و عوامل حوادث
۳۲۱ عوامل محیط کار
۳۲۲ روشنایی
۳۲۲ درجه حرارت
۳۲۳ طراحی تجهیزات
۳۲۳ فشار اجتماعی
۳۲۴ عوامل شخصی
۳۲۴ استعمال الکل و مواد مخدر
۳۲۴ قدرت تشخیص
۳۲۸ پیش‌گیری از حوادث
۳۲۸ گزارش‌های حادثه
۳۲۹ طراحی محیط کار
۳۳۰ جزو سازمانی
۳۳۰ آموزش ایمنی
۳۳۱ فعالیت تبلیغ ایمنی
۳۳۳ استعمال مواد مخدر در محل کار
۳۳۴ تأثیرهای مواد مخدر روی کار
۳۳۵ آزمایش اعتیاد و راهکار سازمانی
۳۳۹ موارد بهداشتی استفاده از رایانه
۳۴۰ اپدز در محل کار
۳۴۳ فصل دهم: سلامت شغلی کارکنان
۳۴۷ تأثیرات محیطی بر سلامت روانی
۳۴۸ مفهوم سلامت روانی

۳۵۰ استرس شغلی
۳۵۲ ماهیت استرس
۳۵۴ تفاوت‌های فردی در واکنش به استرس
۳۵۵ تیپ شخصیتی A
۳۵۸ پرطاقتی
۳۵۹ جایگاه مهار (کنترل)
۳۵۹ نوع شغل
۳۶۰ تعارض‌های شغل - خانواده
۳۶۵ علل استرس در محیط کار
۳۶۹ آثار استرس در محیط کار
۳۷۲ مداخله‌ها و تدابیر لازم برای پیشگیری و درمان استرس در محیط کار
۳۷۲ ۱ - تدابیر لازم برای پیشگیری
۳۷۲ الف) تدابیر قبل از گزینش کارکنان
۳۷۳ ب) تدابیر بهبود و تغییر سازمانی در جهت حفظ و نگهداری کارکنان
۳۷۴ ۲ - تدابیر لازم برای درمان
۳۷۴ بیماری‌های روان زاد جمعی
۳۷۵ فرسودگی
۳۷۸ اعتیاد به کار
۳۷۸ درمان استرس در محیط کار
۳۷۸ کنترل جو سازمان
۳۷۸ تدارک حمایت اجتماعی
۳۷۹ تعریف نقش‌های کارکنان
۳۷۹ تعیین گرانبازی و سبک‌بازی شغلی
۳۷۹ فراهم نمودن کمک به کارکنان در معرض استرس
۳۸۰ روش‌های فردی
۳۸۱ آموزش آرام سازی
۳۸۱ بازخورد زیستی
۳۸۱ اصلاح رفتار
۳۸۳ منابع اصلی
۳۸۳ سایر منابع
۴۰۱ واژه‌نامه

پیشگفتار چاپ ششم

حال که چاپ ششم این کتاب را مطالعه می‌فرمائید قریب به ۶ سال از چاپ اول آن می‌گذرد و رشته روانشناسی صنعتی/سازمانی در گذر زمان به دلیل شرایط علمی، اقتصادی و اجتماعی در کشور عزیزمان رشد قابل ملاحظه‌ای پیدا نموده است. ایجاد و تأسیس دوره کارشناسی ارشد این رشته در دانشگاه‌های دولتی و آزاد و توسعه کمی این رشته در مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد در بعضی از واحدهای دانشگاهی دانشگامی دانشگاه آزاد اسلامی علیرغم فراهم نبودن زیر ساخت‌های علمی این رشته، حاکی از اهمیت و جایگاه این رشته در توسعه اقتصادی به خصوص در حیطه توسعه انسانی کشورمان می‌باشد.

در طی این مدت علاوه بر چاپ کتب مختلف و همچنین مقالات متعدد پژوهشی مستخرج از پایان نامه‌های مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری در مجلات علمی و پژوهشی معتبر مرتبط با این رشته علمی، شاعر برگزاری سه کنگره علمی در رابطه با نقش و جایگاه روانشناسی ص/س در توسعه نیروی انسانی کشورمان بودیم که دو کنگره اول توسط اینجانب و همکاران در گروه روانشناسی ص/س و تلاش بی‌دریغ انجمن علمی روانشناسان صنعتی و سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان طی سال‌های ۸۱ و ۸۵ و سومین کنگره در اردیبهشت ۸۷ در دانشگاه اصفهان به همت استاد بزرگوار و ارجمندم جناب آقای دکتر ابوالقاسم نوری، که به حق تلاش‌های ارزنده‌ای در راستای توسعه علمی و کاربردی این رشته انجام داده‌اند، برگزار گردید که در این کنگره ضمن ارائه مقالات متعدد علمی، پژوهشی و تحلیلی ارائه شده، مقاله ارزشمند جناب آقای دکتر حسین شکرکن (پدر علم روانشناسی ص/س ایران) تحت عنوان فرصت‌ها، چالش‌ها و تهدیدها در این حیطه وظایف و مسئولیت‌های عالمان و عاملان این رشته را بیش از پیش سنگین‌تر نمود و تصویب قطعنامه این کنگره چراغ راه آینده عالمان و عاملان این رشته علمی را روشن‌تر نمود و علی‌الخصوص بر تشکیل کمیته تخصصی روانشناسی ص/س سازمان نظام روانشناسی ایران در جهت مقابله با تهدیدها، گسترش فرصت‌ها، و فراهم نمودن زمینه‌های لازم در جهت چالش‌های علمی تأکید گردید.

همان‌گونه که در مقدمه چاپ اول قول چاپ کتاب روانشناسی امور کارکنان را داده بودم این کتاب در سال ۱۳۸۵ در ۵ فصل در حیطه استخدام و گزینش کارکنان، روش‌های تحلیل مشاغل، انواع آزمون‌های استخدامی و چگونگی کاربرد آن‌ها، چگونگی اتخاذ تصمیم‌های استخدامی درباره کارکنان، آموزش کارکنان و توسعه مدیران و روش‌ها و فنون ارزشیابی

عملکرد به جامعه علمی عرضه گردید و همچنین در طی این دوره کتاب نگرش‌ها و تغییر آن‌ها به دلیل رابطه تنگاتنگ نگرش‌ها و رفتار و اهمیت نگرش‌های شغلی و چگونگی شکل‌گیری نگرش‌ها ترجمه و ارائه گردید. همچنین در چاپ چهارم این کتاب فصل نهم، تحت عنوان عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی به عنوان جدیدترین مفاهیم در حیطه این علم به کتاب فوق اضافه گردید.

همان‌گونه که در متن کتاب نیز مورد بررسی قرار گرفته است علم روانشناسی ص/س دارای ماهیت دوگانه است. اول اینکه این رشته علم افراد در محیط کار است که این وجه، روانشناسی ص/س را به سایر حیطه‌های روانشناسی مثل روانشناسی شناختی و روانشناسی اجتماعی گره می‌زند. دوم، روانشناسی ص/س کاربرد اصول روانشناختی به محیط‌های سازمانی و کار می‌باشد که در این زمینه هیچ پیوندی میان رشته‌های روانشناسی و عمل روانشناسان ص/س وجود ندارد که همین نکته ما را به این اصل هدایت می‌کند که عاملان این رشته باید عالم در این رشته باشند.

در تهیه کتاب حاضر آخرین نسخه‌های کتب معتبر چاپ شده در این حیطه مورد بررسی و از میان آن‌ها معتبرترین و جدیدترین کتاب‌ها که در دانشگاه‌های معتبر جهان به عنوان کتاب درسی دانشگاهی با تأکید بر دیدگاه کاربردی مورد استفاده قرار می‌گیرد، استفاده گردیده که لیست کتاب‌های مورد استفاده تحت عنوان منابع اصلی در لیست منابع ارائه گردیده است. علاوه بر تغییرات لازم و به روز نمودن اطلاعات ارائه شده در کلیه فصول بر اساس منابع سال‌های ۲۰۰۶، ۲۰۰۷ و ۲۰۰۸، کتاب تحت عنوان سه بخش و ده فصل ارائه می‌گردد که بخش اول شامل مقدمه، تاریخچه و فعالیت‌های روانشناسان ص/س (فصل اول) و روش‌های پژوهش در روانشناسی ص/س (فصل دوم) و بخش دوم، تحت عنوان روانشناسی سازمانی شامل فصول رهبری، انگیزش و نگرش‌های شغلی، عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی، سازمان‌ها و تغییر سازمانی و تیم‌ها و تیم‌های کاری (فصل‌های سوم تا هفتم) و بخش سوم تحت عنوان شرایط محیط کار شامل فصول شرایط محیط کار، سلامت و ایمنی کارکنان و سلامت شغلی کارکنان (فصول هشتم تا دهم) می‌باشد. امید است که توانسته باشم بخشی از مسئولیت هر چند کوچک خویش را نسبت به جامعه علمی کشور عزیزم ارائه نموده باشم و از کلیه خوانندگان کتاب حاضر تقاضا دارم که نظرات و انتقادات خود را ابراز نموده تا بتوان در چاپ بعدی از آرای ارزشمندتان استفاده نمایم.

در پایان لازم می‌دانم از همکاری صادقانه ریاست محترم انتشارات جنگل جناب آقای سجاد و مدیر محترم تولید انتشارات جناب آقای حسین آبادی و سایر دست‌اندرکاران چاپ، نشرو توزیع صمیمانه تشکر و قدردانی نمایم.

پیشگفتار چاپ اول

هنگامی که در فروردین سال ۱۳۸۰ این فرصت را یافتم تا بعد از سالیان سال فراغت رسمی از کار عملی در سازمان ها و صنایع و آموزش و تدریس در دانشگاه و مسئولیت گروه نوپای روانشناسی صنعتی و سازمانی را موقتاً کنار بگذارم و با هدف و انگیزه تداوم خدمت بهتر و بیشتر برای وطن عزیزم ایران عازم خارج از کشور شوم تا بتوانم از آخرین دستاوردهای علمی و عملی این رشته آگاهی یابم و همواره این تصمیم را داشتم که بتوانم در جهت تداوم خدمت و انجام رسالت سنگینی که برای این رشته احساس می کنم، کتابی را به رشته تحریر در آورم جوابگوی نیازهای روزافزون سازمان ها و صنایع و دانشجویان و علاقه مندان این رشته باشم چون اعتقاد و باور راسخ داشتم و دارم و همان گونه که تاریخ توسعه این رشته در کلیه جوامع پیشرفته صنعتی نشان می دهد که توسعه، ضرورت جوامع و سازمان ها است و یکی از ابزارهای مهم نیل به توسعه، عمدتاً انسانی، به کارگیری علم روانشناسی صنعتی و سازمانی است و از آنجا که به دلیل قلت صاحب نظران این رشته در ایران - که تا به حال سرور و استاد ارجمندم جناب آقای دکتر حسین شکرکن که به حق باید وی را پدر روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران نامید به تنهایی توانسته است مسئولیت سنگین این رشته را با ترجمه و تألیف کتاب های متعدد و استادی این رشته که اینجانب افتخار شاگردی ایشان را همیشه دارم، به دوش بکشد. این رشته نتوانسته است هنوز جایگاه واقعی خود را در جامعه بیابد و گاهی توسط دیگر همکاران روانشناس کتبی در این حیطه نگاشته می شود که بعضاً تصویری نادرست از این رشته ارائه می شود که در اینجا فرصت را غنیمت شمرده و از کلیه سروران و همکارانی که صلاحیت علمی و تجربی را در این حیطه ندارند صمیمانه درخواست می کنم که اصول اخلاقی روانشناسان را رعایت نمایند. چون بر همگان آشکار است که ورود در حیطه های غیر تخصصی گاهی پیامدهای بسیار منفی به دنبال دارد و سبب می گردد که رشته ناکارآمد جلوه کند در حالی که ناکارآمدی به دلیل ناتوانی رشته و علم در پاسخگویی به نیازهای سازمان و صنایع نیست، بلکه به دلیل ناکارایی افرادی است که مسلماً دانش و تجربه کافی و لازم را در این حیطه ندارند.

با عنایت به مجموعه مسائل گفته شده و بسیاری ناگفته ها بر آن شدم تا در جهت عملی شدن این تصمیم به نگارش و ترجمه کتاب حاضر اقدام کنم و در این فرصت به دست آمده ضمن بررسی اجمالی مجموعه کتاب های نگارش یافته و آگاهی از نیازهای جامعه خودمان،

کتاب‌های زیر را به عنوان جامع ترین و کاملترین منابعی که می تواند در جهت ارائه تصویری علمی و جامع به جامعه و دانشجویان و علاقه مندان به این رشته و جوابگویی نیازهای جامعه علمی و صنایع سازمان ها موفق باشد، برگزیدم که مبنای تهیه و تدوین کتاب حاضر قرار گرفت:

۱. چاپ هفتم کتاب روانشناسی و دنیای کار، مقدمه ای بر روانشناسی صنعتی و سازمانی تألیف دوان پی شولتز و سیدنی الن شولتز چاپ سال ۲۰۰۰.

۲. چاپ ششم کتاب کاربرد روانشناسی در دنیای کار، مقدمه ای بر روانشناسی صنعتی و سازمانی تألیف پاول ام، موچینسکی چاپ سال ۲۰۰۰.

در نگارش این کتاب بخش روانشناسی امور کارکنان به دلیل گستردگی و اهمیت خاصی که دارد از ساختار این مجموعه حذف گردید و ان شاء الله در آینده ای نزدیک طی کتاب جداگانه ای تقدیم علاقه مندان و صاحب نظران خواهد گردید تا بتواند به عنوان منبع درسی روانشناسی پرسنل مورد استفاده قرار گیرد و هم بتواند نیازهای سازمان را در استخداام و گزینش علمی و ارزشیابی عملکرد و آموزش و توسعه را برآورده سازد.

این کتاب در هشت فصل که شامل مباحث علمی و کاربردی ضروری سازمان ها و علمی‌الخصوص سازمان ها و صنایع جامعه ماست، تقدیم می گردد و به عنوان منبع درسی روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشجویان رشته های مختلف علمی‌الخصوص دانشجویان و علاقه مندان این رشته و دانشجویان سایر رشته ها مخصوصاً رشته های فنی و مهندسی مورد استفاده قرار خواهد گرفت. از آنجا که این رشته دارای دو وجه علم و عمل است، تمام تلاش بر این بوده است که تأکید بیشتری بر کاربرد و عمل داشته باشد و از حیطة علمی به دنیای عمل گسترانده شوند. برای این که تجربیات طولانی اینجانب به عنوان یک روانشناس صنعتی / سازمانی در دنیای سازمان ها و صنایع حاکی از این است که مدیران اکثراً خواهان آن اند که این دانش عملاً چه نقشی در بهبود و کارآیی سازمان ها می تواند داشته باشد و عملاً خواستار مشاهده این بهبود و کارآیی هستند و امید است این کتاب تا حدود زیاد بتواند به این سوال مدیران پاسخ دهد و جوابگویی نیازهای علمی جامعه دانشگاهی باشد و در اینجا از کلیه استادان و همکاران و دانشجویان عزیز می شود که در مطالعه این کتاب نقص و یا نارسایی برخوردار نمودند صمیمانه درخواست می شود که نظرات و انتقادات خود را ابراز کنند تا بتوان در چاپ های بعدی از آرای ارزشمند آنان استفاده کرد.

در پایان لازم می دانم از همکاری جناب آقای علیرضا سمسارزاده در تهیه ی فصل ۷ و جناب آقای موسوی فریدنی به خاطر تقبل زحمات فراوانشان و سرکار خانم مومینی به خاطر حرفه‌چینی و صفحه آرایی و مسئولین محترم نشر جنگل به خاطر قبول زحمت چاپ و انتشار این مجموعه در زمان بسیار اندک، صمیمانه تشکر می نمایم.