



روانشناسی کار



مؤلفین:

ویکرام بیسن، پیریا

مترجمین:

سودابه مرشدیان (رفیعی

زهرا هوشمند نقابی



سرشناسه	: ویکرام بیسن، ۱۹۸۰
عنوان و نام پدیدآور	: روانشناسی کار عنوان کتاب به زبان اصلی: Industrial psychology
مشخصات نشر	: تهران، کتاب آوا، ۱۳۹۷
مشخصات ظاهری	: ۳۱۱ ص
شابک	:
وضعیت فهرست نویسی	:
یادداشت	:
موضوع	:
شناسه افزوده	: مرشدیان رفیعی، سودابه، ۱۳۳۷
شناسه افزود	: هوشمند نقابی، زهرا، ۱۳۴۹
رده بندی کنگره	:
رده بندی دیویی	:
شماره کتابشناسی ملی	:

روانشناسی کار



انتشارات کتاب آوا

مولف:	ویکرام بیسن
مترجمین:	سودابه مرشدیان رفیعی - زهرا هوشمند نقابی
ناشر:	کتاب آوا
نوبت چاپ:	اول ۱۳۹۷
شمارگان:	۱۰۰۰ نسخه
قیمت:	۲۸/۰ تومان
شابک:	۹۷۸-۶۰۰-۱۴۶-۴۵۵-۱

نشانی دفتر مرکزی: انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، بن‌بست حقیقت، پلاک ۴، طبقه ۴ واحد ۴
شماره‌های تماس: ۶۶۹۷۴۶۴۵ | ۶۶۹۷۴۱۳۰ | ۶۶۴۰۷۹۹۳ | دورنگار: ۶۶۴۶۱۱۵۸

www.avabook.com avabook.kazemi@yahoo.com

فروشگاه کتاب آوا: اسلام‌شهر، خیابان صیاد شیرازی (خیابان دانشگاه) نبش کوچه فرمانداری
تلفن: ۵۶۳۵۴۶۵۱

هرگونه تکثیر این اثر از طریق ارسال یا بارگذاری فایل الکترونیکی، یا چاپ و نشر کاغذی آن بدون مجوز ناشر، به هر شکل، اعم از فایل، سی‌دی، افست، ریسوگراف فتوکپی، زیراکس یا وسایل مشابه، به صورت متن کامل یا صفحاتی از آن، تحت هر نام اعم از کتاب، راهنما، جزوه، یا وسیله کمک آموزشی، در فضای واقعی یا مجازی، و همچنین توزیع، فروش، عرضه یا ارسال اثری که بدون مجوز ناشر تولید شده، موجب پیگرد قانونی است.

فهرست مطالب

۱۷	مقدمه
۱۹	فصل اول: روانشناسی صنعتی
۱۹	۱.۱ مقدمه
۱۹	۱.۲ مفهیم و معنا
۲۰	۱.۳ ویژگی های روانشناسی صنعتی
۲۱	۱.۴ گسترده روانشناسی صنعتی
۲۲	۱.۵ توسعه تاریخی روانشناسی صنعتی
۲۵	فصل دوم: مدیریت علم
۲۵	۲.۱ مقدمه
۲۶	۲.۲ مکتب مدیریت علمی
۲۷	محدودیت های تئوری مدیریت علمی
۲۸	هنری ال گانت
۲۸	The Gilenth
۳۱	فصل سوم: بررسی های هاوتورن
۳۱	۳.۱ مقدمه
۳۲	فاز ۱ (۲۷-۱۹۲۴)
۳۲	فاز ۲ (۲۸-۱۹۲۷)
۳۴	فاز ۳ (۳۰-۱۹۲۸)
۳۴	فاز ۴ (۳۲-۱۹۳۱)
۳۵	۳.۳ اهمیت مطالعات هاوتورن
۳۵	۳.۴ انتقادات وارده به مطالعات هاوتورن
۳۷	فصل چهارم: مطالعه زمان و حرکت
۳۷	۴.۱ مقدمه

- ۴.۲ مفهوم و معنای مطالعه زمان ۳۷
- ۴.۳ منظور و اهداف مطالعه زمان ۳۸
- ۴.۴ روال مطالعه زمان ۳۹
- مطالعه زمان و حرکت ۳۹
- نقاط ضعف ۳۹
- ۴.۶ مفهوم و معنای بررسی حرکت ۳۹
- Therblig ۴۰
- ابزار مطالعه حرکت ۴۱
- مزایا ۴۳
- نقاط ضعف ۴۳
- ۴.۸ رابطه بین بررسی حرکت و زمان ۴۳
- فصل پنجم: انگیزه ۴۵**
- ۵.۱ مقدمه ۴۵
- ۵.۲ مفهوم و معنا ۴۶
- ۵.۳ انواع انگیزه ۴۷
- ۵.۴ تئوری های انگیزه ۴۸
- تئوری نیاز ۴۸
- تئوری سلسله مراتبی نیاز ماسلو ۴۸
- تئوری ERG ۴۹
- تئوری انگیزه- بهداشت ۴۹
- تئوری ایکس و ایگرگ ۵۰
- تئوری نیازهای اکتسابی ۵۱
- تئوری های فرایند ۵۱
- تئوری انتظار ۵۲
- تئوری برابری ۵۲
- تئوری های تقویت ۵۳
- ۵.۵ پیامد تئوری انگیزه در محیط کار ۵۴



۵۶	۵.۶ بررسی در مورد انگیزه
۶۱	۵.۷ رهنمودهایی برای بهبود انگیزه کارکنان
۶۳	فصل ششم: رضایت شغلی
۶۳	۶.۱ مقدمه
۶۳	۶.۲ مفهوم ومعنا
۶۵	۶.۳ تاریخچه رضایت شغلی
۶۵	۶.۴ عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی
۶۶	۱. عوامل مرتبط با کارکنان
۶۷	۲. عوامل مرتبط با کارفرما
۶۷	۳. عوامل مرتبط با کار
۶۸	۶.۵ پیامدهای رضایت با عدم رضایت شغلی
۶۹	۶.۶ رهنمودهایی برای کاهش نارضایتی
۷۰	۶.۷ بررسی های تجربی
۷۳	فصل هفتم: استرس
۷۳	۷.۱ مقدمه
۷۳	۷.۲ تعریف استرس
۷۴	۷.۳ دینامیک های استرس
۷۵	۷.۴ انواع استرس
۷۶	اضطراب
۷۶	Hyperstress
۷۶	Hypostress
۷۷	۷.۵ نشانه های استرس
۷۹	۷.۶ دلایل استرس
۷۹	بیولوژیک
۷۹	فرهنگی / اجتماعی
۸۰	روان پویاشناسی
۸۰	عقلانی

۸۱	تجربی.....
۸۱	روحي.....
۸۱	۷.۷ پرداختن به علل استرس.....
۸۲	۷.۸ استرس محل کار.....
۸۲	استرس های مرتبط با شغل.....
۸۴	استرس منفی در محیط کار.....
۸۵	۷.۹ مدیریت استرس در کار.....
۸۵	گام های مرتبط با کاهش استرس محیط کار.....
۸۷	گروه حمایتی همکاران.....
۸۷	حمایت درون سازمانی.....
۸۸	برنامه کمک به کارکنان (F.A.C.T.).....
۸۹	اعضای مدیریت.....
۹۱	فصل هشتم: فرهنگ سازمانی.....
۹۱	۸.۱ مقدمه.....
۹۱	۸.۲ معنا و مفهوم.....
۹۴	۸.۳ انواع فرهنگ سازمانی.....
۹۵	۸.۴ اهمیت فرهنگ سازمانی.....
۹۵	۸.۵ تغییر فرهنگ سازمان.....
۹۷	۸.۶ هماهنگ سازی افراد با فرهنگ سازمانی.....
۱۰۱	فصل نهم: رهبری.....
۱۰۱	۹.۱ مقدمه.....
۱۰۱	۹.۲ معنا و مفهوم.....
۱۰۲	۹.۳ اهمیت رهبری.....
۱۰۳	۹.۴ ویژگی های رهبر خوب.....
۱۰۴	۹.۵ اصول رهبری.....
۱۰۵	۹.۶ فرایند تبدیل به رهبری کبیر.....
۱۰۵	۹.۷ تئوری های رهبری.....



۱۰۵	الف. تئوری ابرمرد
۱۰۶	ب. تئوری صفات
۱۰۷	ج. تئوری رفتاری
۱۰۷	(۱) تئوری نقش
۱۰۸	(۲) شبکه مدیریتی
۱۰۸	منطبق با اختیارات
۱۰۹	مدیریت با امکانات
۱۰۹	د. رهبری مشارکتی
۱۱۰	(۱) سبک های رهبری لوین
۱۱۱	(۲) سبک های رهبری بکرت
۱۱۱	ه. رهبری موقعیتی
۱۱۲	(۱) رهبری موقعیتی ماس و بلاکارد
۱۱۲	S1. بیان / ارائه رهنمود
۱۱۲	S2. فروش و تعلیم
۱۱۳	S3. مشارکت / حمایت
۱۱۳	S3. تفویض / مشاهده
۱۱۳	(۱) الگوی هنجاری ویروم و یتون
۱۱۴	(۲) تئوری مسیر - هدف رهبری
۱۱۴	به طور خاص، رهبران
۱۱۵	رهبری حمایتی
۱۱۵	رهبری رهنمودی
۱۱۶	رهبری مشارکتی
۱۱۶	رهبری موفقیت گرا
۱۱۶	(و) تئوری توافق
۱۱۶	(۱) تئوری فیدلر در مورد همکاری که کمتر ترجیح داده می شود (LPC)
۱۱۸	(۲) تئوری منابع شناختی
۱۱۸	(۱) تئوری توافق های استراتژیک

فصل سیزدهم: دزدگی صنعتی ۱۶۱

۱۳.۱ مقدمه ۱۶۱

۱۳.۲ مفهوم و معنا ۱۶۱

۱۳.۳ دلائل و اصلاحات دزدگی ۱۶۲

ماهیت تکراری کار ۱۶۲

توقف برای استراحت ۱۶۳

محیط ۱۶۳

هوش ۱۶۴

کامل نبودن کار ۱۶۴

۱۳.۴ اثرات دزدگی ۱۶۴

۱۳.۵ برای کاهش دزدگی ۱۶۵

فصل چهاردهم: سوانح صنعتی ایمنی ۱۶۷

۱۴.۱ مقدمه ۱۶۷

۱۴.۲ معنا و مفهوم ۱۶۷

۱۴.۳ علل بروز سوانح صنعتی ۱۶۸

مشکلات مرتبط با کار ۱۶۹

دلائل فردی ۱۷۲

۱۴.۴ قرارگیری در معرض تصادف ۱۷۴

۱۴.۵ هزینه تصادف ۱۷۵

۱۴.۶ ارزیابی سوانح ۱۷۵

۱۴.۷ ایمنی صنعتی ۱۷۶

۱۴.۸ معیارهای ایمنی ۱۷۶

UC-۶۱ اطلاع رسانی در مورد سوانح اصلی ۱۸۱

UE-۶۱ اطلاع رسانی در مورد محل بروز سوانح ۱۸۱

UF-۶۱ به روز کردن اطلاعات در مورد محیط ۱۸۲

UJ-۶۱ شرایط لازم برای کسب اطلاعات بیشتر که برای بازرس و بازرس ارشد ارسال می گردد

..... ۱۸۳



فصل پانزدهم: تحلیل شغلی..... ۱۸۵

۱۵.۱ مقدمه ۱۸۵

۱۵.۲ مفهوم و معنا ۱۸۵

۱۵.۳ اهمیت تحلیل شغلی ۱۸۸

۱۵.۴ روش های تحلیل شغلی ۱۸۹

روش فهرست مقابله ۱۸۹

روش مشاهده ۱۸۹

روش مصاحبه فردی ۱۸۹

روش مصاحبه گروهی ۱۸۹

روش مشارکت در کار ۱۹۰

روش یادداشت برداری ۱۹۰

روش کنفرانس فنی ۱۹۰

روش استفاده از پرسشنامه ۱۹۰

فصل شانزدهم: استخدام و گزینش ۱۹۳

۱۶.۱ مقدمه ۱۹۳

۱۶.۲ مفهوم و معنا ۱۹۳

۱۶.۳ نیاز به استخدام ۱۹۵

۱۶.۴ اهداف استخدام ۱۹۵

۱۶.۵ پروسه استخدام ۱۹۶

۱۶.۶ عوامل تأثیرگذار بر استخدام ۱۹۷

عوامل داخلی ۱۹۷

عوامل خارجی ۱۹۹

۱۶.۷ منابع استخدام ۲۰۰

منابع داخلی ۲۰۱

منابع خارجی ۲۰۲

۱۶.۸ گزینش ۲۰۵

۱۶.۹ اهداف گزینش ۲۰۵

۲۰۵	۱۶.۱۰ فرایند گزینش.....
۲۰۹	فصل هفدهم: اطمینان پذیری و اعتبار از آزمون‌های استخدامی.....
۲۰۹	۱۷.۱ مقدمه.....
۲۰۹	۱۷.۲ اهمیت آزمون اطمینان پذیری و اعتبار بخشی در استخدام.....
۲۱۰	۱۷.۳ آزمون اطمینان پذیری.....
۲۱۱	انواع آزمون های اطمینان پذیری.....
۲۱۱	اطمینان پذیری آزمون و بازآزمون.....
۲۱۱	اشکال و اشکال موازی.....
۲۱۲	اطمینان پذیری میان‌ایاب.....
۲۱۲	انسجام داخلی.....
۲۱۲	رهنمودهایی برای بررسی صحت اطمینان پذیری.....
۲۱۳	۱۷.۴ آزمون اعتبار بخشی.....
۲۱۳	انواع آزمون های اعتباربخشی.....
۲۱۴	منابع عدم اعتبار.....
۲۱۵	اشکال مختلف یا تنوع در غرض ورزی.....
۲۱۵	۱۷.۵ رابطه اطمینان پذیری و اعتباربخشی.....
۲۱۷	فصل هجدهم: مدیریت عملکرد.....
۲۱۷	۱۸.۱ مقدمه.....
۲۱۷	۱۸.۲ مفهوم و معنا.....
۲۱۸	۱۸.۳ اهداف مدیریت عملکرد.....
۲۱۹	۱۸.۴ فرایند مدیریت عملکرد.....
۲۲۰	۱۸.۵ رویکردهایی برای پیشبرد عملکرد.....
۲۲۰	رویکرد سنتی.....
۲۲۱	رویکرد مدرن.....
۲۲۲	۱۸.۶ روش های مدیریت عملکرد.....
۲۲۲	روش های سنتی.....
۲۲۴	روش های مدرن.....



۲۲۹ فصل نوزدهم: آموزش و پیشرفت

۲۲۹ ۱۹.۱ مقدمه

۲۲۹ ۱۹.۲ مفهوم و معنا

۲۳۱ ۱۹.۳ اهداف اصلی آموزش

۲۳۱ ۱۹.۴ اهداف اصلی رشد

۲۳۱ ۱۹.۵ تفاوت بین آموزش و پیشرفت

۲۳۲ ۱۹.۶ اهداف آموزش و پیشرفت

۲۳۳ ۱۹.۷ فرایند یادگیری

۲۳۵ ۱۹.۸ انواع آموزش

۲۳۸ ۱۹.۹ ارزیابی اثربخشی آموزش

۲۴۱ بانک سؤالات

۲۴۷ سؤالات فصل‌ها

۲۴۷ فصل ۱

۲۴۸ فصل ۲

۲۴۸ فصل ۳

۲۴۹ فصل ۴

۲۵۰ فصل ۵

۲۵۱ فصل ۶

۲۵۲ فصل ۷

۲۵۳ فصل ۸

۲۵۴ فصل ۹

۲۵۵ فصل ۱۰

۲۵۷ فصل ۱۱

۲۵۸ فصل ۱۲

۲۵۹ فصل ۱۳

۲۵۹ فصل ۱۴



۲۶۱	 فصل ۱۵
۲۶۲	 فصل ۱۶
۲۶۳	 فصل ۱۷
۲۶۴	 فصل ۱۸
۲۶۹	 حل المسائل امتحانی

www.ketab.ir

روانشناسی صنعت بررسی رفتار انسانی است که تحت تأثیر شرایط زیست محیطی متعدد قرار می گیرد. این عوامل عبارتند از تهویه، روشنایی، دما، سروصدا و مانند آن. کارشناسان از روانشناسی صنعتی برای ارزیابی رویکردهای کارکنان و کارفرمایان، رفتارهای سازمانی، محیط کار و اثرات آن و مواردی از این دست استفاده می کنند. روانشناسی صنعتی در محیط کار حائز اهمیت فراوان بوده و دیدگاه های کارکنان مولد و رفتار آنها را بهبود می بخشد؛ در ضمن اثربخشی آنها را تا حد امکان افزایش می دهد. روانشناسی نقش بسیار مهمی را در بهبود روابط انسانی ایفا نموده و به حل مناقشات صنعتی کمک می کند. روانشناسی به توجیه تفاوت های افراد در ارتباط با علائق، رویکردها، توانمندی ها، هوش و مانند آن نیز کمک می کند.

روانشناسی صنعتی زیرحوزه نسبتاً جدیدی در روانشناسی به شمار می رود. در حقیقت شکوفایی این حوزه فرعی به اواخر دهه ۱۹۲۰ میلادی می گردد. قبل از این دهه، بسیاری از مردم در زمینه بهبود محیط کاری خود اقداماتی انجام داده بودند. هدف از روانشناسی تفاوت، که در جریان جنگ اول جهانی از شهرت و محبوبیت برخوردار گردید، بهبود شرایط به شرایط محیط کار بود و بر روی این مسئله تأکید داشت که چگونه افراد از هم متفاوت هستند. در این ارتباط موفقیت چندانی کسب نکرد. این شاخه از روانشناسی بنا داشت که با همه برخیزد و مطالبه داشته و قوانینی را وضع کند که در آن همه افراد با هم برابر هستند. اما نتوانست موفق گردد. ایده سوم مدیریت علمی بود. این همان باوری بود که در آن تنها یک راه فوق العاده برای انجام کارها وجود دارد. و بر این حقیقت بنا شده بود که پول تنها انگیزه انجام کار است و باور رضایت شغلی را نادیده می انگاشت. آخرین عاملی که به روانشناسی صنعتی کمک کرد نهضت روابط انسانی بود. این نهضت خاص قصد داشت که از طریق قراردادن انگیزه در برابر رضایت شغلی افراد را شاد و خشنود نگاه دارد.

روانشناسی صنعتی امروزه به عنوان موضوع درسی مطرح می گردد که تقریباً در تمام دانشگاه ها در کنار مدیریت آموزش داده می شود. بنابراین از بابت معرفی این کتاب که برای تمام دانشجویان رشته های دانشگاهی مفید واقع می شود، ابراز رضایت و شادمانی می کنیم.