



روانشناسی صنعتی و سازمانی

تألیف

آرین قلی پور

استاد مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی، دانشگاه تهران

دکتر الهام ابراهیمی

استادیار مدیریت منابع انسانی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی



کتاب‌مهربان

سرشناسه: قلی‌پور، آراین، ۱۳۵۲
عنوان و نام پدیدآور: روانشناسی صنعتی و سازمانی / تالیف آراین قلی‌پور، الهام ابراهیمی.
مشخصات نشر: تهران: موسسه کتاب مهربان نشر، ۱۳۹۹.

مشخصات ظاهری: ۴۱۴ ص.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۰۷-۳۲۷-۱

وضعیت فهرست‌نویسی: فیا

موضوع: روان‌شناسی صنعتی

موضوع: Psychology, Industrial

موضوع: کارکنان - مدیریت

موضوع: personnel management

موضوع: کار - اشتغال - جنبه‌های روان‌شناسی

موضوع: Work - Psychological aspects

شناسه افزوده: ابراهیمی، الهام - ۱۳۶۲ -

رده‌بندی کنگره: ۱۵۴۸/۸

رده‌بندی دیویی: ۱۵۸/۷

شماره کتابشناسی ملی: ۱۱۲۹۷۰

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۰۷-۳۲۷-۱

عنوان: روانشناسی صنعتی و سازمانی

مؤلف: دکتر آراین قلی‌پور، دکتر الهام ابراهیمی

صفحه آرا: حامد یعقوبی

ناشر: موسسه کتاب مهربان نشر

دفتر انتشارات: تهران، خیابان انقلاب، خیابان فخررازی، خیابان شادان راز، ارمری، نرسیده به خیابان

دانشگاه، پلاک ۶۴

کدپستی: ۱۳۱۴۹۶۵۳۵۱

تلفن: ۶۶۹۰۳۱۷۵-۶

ایمیل و وب سایت: Info@mehrabanshop.com-MehrabanPub.com

فروشگاه اینترنتی: Mehrabanshop.ir

تلفن فروشگاه نشر بازرگانی: ۳۴۷۵-۱۱۱

کلیه‌ی حقوق و حق چاپ متن و عنوان کتاب که به ثبت رسیده است؛ مطابق با قانون حقوق مؤلفان و مصنفان مصوب ۱۳۴۸ محفوظ و متعلق به مترجم می‌باشد. هرگونه برداشت، تکثیر، کپی‌برداری به هر شکل (چاپ، فتوکپی، انتشار الکترونیکی) بدون اجازه‌ی کتبی از مترجم نشر ممنوع بوده و متخلفین تحت پیگرد قانونی قرار خواهند گرفت.
کتاب مهربان

فهرست

۱۱	پیشگفتار رئیس انجمن
۱۳	مقدمه
۱۵	۱. فصل اول. کلیات روانشناسی صنعتی - سازمانی
۱۵	اهداف رفتاری:
۱۵	مقدمه
۱۵	تعریف روانشناسی صنعتی - سازمانی
۱۸	دسته‌بندی مباحث روانشناسی صنعتی - سازمانی
۱۹	گذشته، حال و آینده روانشناسی صنعتی - سازمانی
۲۰	۱۸۷۶-۱۹۳۰
۲۱	۱۹۳۰-۱۹۶۴
۲۲	۱۹۶۵ تا حال
۲۴	آینده روانشناسی صنعتی - سازمانی
۲۷	۲. فصل دوم: روانشناسی مهندسی
۲۷	اهداف رفتاری:
۲۷	مقدمه
۲۷	مفهوم روانشناسی مهندسی
۲۸	تاریخچه روانشناسی مهندسی
۳۰	زمان‌سنجی و حرکت‌سنجی
۳۳	سیستم‌های انسان-ماشین
۳۶	طراحی برای نیازهای ارگونومیک، فضاهای کاری و ابزارها
۳۹	آنتروپومتری انسانی
۴۱	نمایشگرها: ارائه اطلاعات
۴۱	نمایشگرهای دیداری
۴۷	نمایشگرهای شنیداری
۴۹	نمایشگرهای لمسی
۵۰	کنترل‌ها: اقدام عملیاتی
۵۴	مهندسی عوامل انسانی و پزشکی
۵۶	مهندسی عوامل انسانی و زندگی روزمره
۵۷	مهندسی عوامل انسانی و رایانه‌ها
۶۰	مهندسی عوامل انسانی و ربات‌ها

۶۳	۳. فصل سوم: نوروارگونومی
۶۳	اهداف رفتاری:
۶۳	مقدمه
۶۳	تعریف و ضرورت نوروارگونومی
۶۵	ساختارها و شبکه‌های مغز
۶۶	ابزارهای تصویربرداری از اعصاب
۶۹	پردازش اطلاعات در مغز
۶۹	ادراک
۷۱	تصمیم‌گیری
۷۳	هیجانات - ۱- اساسات و تعامل اجتماعی
۷۵	حافظه فعال و توجه
۷۶	کنترل عمل و حرکت
۷۹	۴. فصل چهارم: شخصیت
۷۹	اهداف رفتاری
۷۹	مقدمه
۷۹	تعریف شخصیت
۸۰	اهمیت شخصیت در پیش‌بینی رفتارهای کارکنان
۸۲	ارزیابی شخصیت
۸۴	آزمون‌های عینی شخصیت
۸۵	آزمون شخصیت چندوجهی مینه‌سوتا (۲- MMPI)
۹۰	مدل پنج عاملی شخصیت (کامل شده نشو)
۹۴	پرسشنامه روانشناختی کالیفرنیا (CPI-III) III
۹۵	آزمون DISC
۹۶	آزمون تیپ شخصیتی مایرز-بریگز
۹۸	آزمون هالند
۹۹	آزمون استعدادیاب کلیفتون
۱۰۴	تفاوت آزمون‌های عینی شخصیت
۱۰۵	آزمون‌های فرافکن
۱۰۷	آزمون رورشاخ
۱۰۹	آزمون اندریافت موضوع (TAT)
۱۱۰	آزمون تکمیل جمله
۱۱۱	فریکاری در آزمون‌های شخصیت

۱۱۴	آزمون درستکاری (انسجام).....
۱۱۷	۵. فصل پنجم: هوش.....
۱۱۷	اهداف رفتاری:.....
۱۱۷	مقدمه.....
۱۱۷	پیشینه شکل‌گیری تفاوت افراد بر مبنای هوش.....
۱۱۹	ترکیب سه مکتب برای سنجش هوش.....
۱۲۱	هوش مترادف با «g».....
۱۲۲	آیا «g» در کار مهم است؟.....
۱۲۴	آیا «g» در همه کشورها به یک اندازه اهمیت دارد؟.....
۱۲۴	«g» وراثتی است یا اکتسابی؟.....
۱۲۵	توانایی‌های شناخته‌شده بر اثر از «g».....
۱۲۷	آزمون‌های بهره هوش (IQ).....
۱۳۰	تاریخچه آزمون‌های بهره هوش.....
۱۳۱	اندازه‌گیری هوش از طریق سنجش جنبه‌های مختلف هوش.....
۱۳۷	هوش احساسی (عاطفی یا هیجانی).....
۱۳۹	هوش معنوی.....
۱۴۱	هوش اجتماعی - فرهنگی.....
۱۴۳	پرسشنامه «آزمون خوداظهاری هوش هیجانی».....
۱۴۵	پرسشنامه «خوداظهاری هوش معنوی».....
۱۴۷	۶. فصل ششم: هیجانات یا احساسات.....
۱۴۷	اهداف رفتاری.....
۱۴۷	مقدمه.....
۱۴۷	تفاوت هیجانات با سایر سازه‌ها.....
۱۴۸	مدل مدور عواطف.....
۱۵۰	طبقه‌بندی احساسات یا هیجانات کاری.....
۱۵۰	هیجان‌پذیری و گرایش‌های هیجانی.....
۱۵۲	دوره زمانی تجربه هیجان.....
۱۵۴	کار هیجانی.....
۱۵۷	مدیریت احساسات یا هیجانات.....
۱۶۱	۷. فصل هفتم: مدیریت استرس.....
۱۶۱	اهداف رفتاری.....
۱۶۱	مقدمه.....

۱۶۱	تعریف استرس
۱۶۳	منابع استرس (استرس‌زاها)
۱۶۳	منابع شغلی / سازمانی استرس (استرس‌زاهای موقعیتی)
۱۶۴	مشاغل پر استرس
۱۶۵	اضافه بار کار (گرانباری)
۱۶۵	کم بهره‌گیری
۱۶۶	ابهام شغلی
۱۶۶	عدم کنترل کار
۱۶۷	زمان‌بندی کار
۱۶۸	تناسب رد-زمان
۱۶۸	شرایط فیزیکی محیط کار
۱۶۹	روابط بین فردی
۱۶۹	کار احساسی یا هیجانی
۱۷۰	آزار و اذیت
۱۷۰	تغییر سازمانی
۱۷۱	تضاد کار-زندگی
۱۷۱	منابع فردی استرس (گرایش به استرس)
۱۷۱	شخصیت
۱۷۳	جنسیت
۱۷۳	قومیت و نژاد
۱۷۴	حساسیت نسبت به استرس
۱۷۴	خودکارآمدی
۱۷۵	سایر استرس‌زاها
۱۷۸	واکنش به استرس
۱۷۷	پیامدهای استرس (تنش)
۱۷۸	پیامدهای رفتاری استرس
۱۷۸	پردازش اطلاعات
۱۷۸	عملکرد
۱۸۰	رفتارهای کاری غیرمولد
۱۸۱	پیامدهای روانشناختی استرس
۱۸۳	پیامدهای فیزیولوژیکی استرس
۱۸۴	سنجش استرس

۱۸۴		مقیاس های فیزیولوژیک
۱۸۴		ارزیابی های مبتنی بر خوداظهاری
۱۸۵		سنجش رویدادهای پراسترس زندگی
۱۸۸		تئوری های استرس
۱۸۸		تئوری رخدادهای زندگی
۱۸۹		تئوری نستوهی
۱۹۰		تئوری حمایت اجتماعی
۱۹۱		مدیریت استرس
۱۹۱		استراتژی های فردی مدیریت استرس
۱۹۴		استراتژی های سازمانی مقابله با استرس
۱۹۸		پرسشنامه «پیش ترخیص استرس»
۲۰۱		پرسشنامه «مقیاس استرس فهای»
۲۰۳		پرسشنامه «فرسودگی شغلی»
۲۰۵		۸ فصل هشتم: سلامت و ایمنی در محیط کار
۲۰۵		اهداف رفتاری
۲۰۵		مقدمه
۲۰۵		اهمیت موضوعات سلامت و ایمنی در محیط کار
۲۰۶		محدوده بیماری های ناشی از کار
۲۰۹		درک آمار حوادث
۲۱۱		تحلیل حوادث
۲۱۲		علل حوادث
۲۱۲		عوامل محیط کار
۲۱۶		عوامل فردی
۲۲۰		استعداد حادثه پذیری
۲۲۱		پیشگیری از حوادث
۲۲۵		خشونت در محیط کار
۲۲۷		عوامل ایجاد خشونت در محیط کار
۲۲۸		راه هایی برای مقابله با خشونت در محیط کار
۲۳۱		۹. فصل نهم: کیفیت زندگی کاری
۲۳۱		اهداف رفتاری
۲۳۱		مقدمه
۲۳۱		پیشینه تعاریف کیفیت زندگی کاری

۲۳۳	 مفهوم پردازی و ابعاد کیفیت زندگی کاری
۲۳۹	 رویکردهای تئوریک به مفهوم کیفیت زندگی کاری
۲۳۹	 پیشایندها و پسایندهای کیفیت زندگی کاری
۲۴۱	 پرسشنامه کیفیت زندگی کاری
۲۴۳	 پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (برآوردن نیاز)
۲۴۵	 ۱۰. فصل دهم. مناسبات کار و زندگی
۲۴۵	 اهداف رفتاری
۲۴۵	 مقدمه
۲۴۵	 مفهوم مناسبات کار و زندگی
۲۴۷	 دیدگاه مبنای کار و زندگی
۲۴۹	 دیدگاه مثبت به کار و زندگی
۲۵۲	 دیدگاه یکپارچه به کار و زندگی
۲۵۶	 تئوری‌های حوزه مناسبات کار و زندگی
۲۵۶	 تئوری‌های سنتی حوزه مناسبات کار و زندگی
۲۶۲	 تئوری‌های جدیدتر حوزه مناسبات کار و زندگی
۲۶۸	 پیشایندهای مناسبات کار و زندگی
۲۶۸	 ویژگی‌های جمعیت‌شناختی
۲۷۱	 ویژگی‌های شخصیتی
۲۷۲	 ویژگی‌های خانوادگی
۲۷۳	 ویژگی‌های شغل
۲۷۵	 نگرش‌ها
۲۷۶	 ارزش‌های فرهنگی
۲۷۸	 جمع‌بندی
۲۸۰	 پیامدهای مناسبات کار و زندگی
۲۸۰	 پیامدهای فیزیولوژیک
۲۸۱	 پیامدهای روانشناختی
۲۸۲	 پیامدهای رفتاری
۲۸۳	 پیامدهای نگرشی
۲۸۳	 جمع‌بندی
۲۸۴	 استراتژی‌های بهبود مناسبات کار و زندگی
۲۸۵	 استراتژی‌های فردی
۲۸۶	 استراتژی‌های سازمانی

۲۸۸	فرهنگ کار و خانواده
۲۹۲	پرسشنامه مقیاس تضاد کار با خانواده
۲۹۴	پرسشنامه تضاد کار و زندگی غیرکاری
۲۹۶	پرسشنامه تضاد کار-خانواده و تضاد خانواده-کار
۲۹۷	پرسشنامه سرریز مثبت کار-خانواده
۲۹۹	پرسشنامه مقیاس غنی سازی کار- خانواده
۳۰۱	پرسشنامه تسهیل کار-خانواده
۳۰۲	پرسشنامه تعادل نقش
۳۰۳	پرسشنامه تعادل کار- خانواده
۳۰۴	رویکرد الگوریتمیک برای محاسبه تعادل کار-خانواده
۳۰۷	پرسشنامه حمایت از تعادل کار- خانواده
۳۰۸	پرسشنامه اثربخشی تعادل کار- خانواده
۳۰۹	۱۱. فصل یازدهم. غرس های کارکنان
۳۰۹	اهداف رفتاری
۳۰۹	مقدمه
۳۰۹	نگرش ها و رابطه آنها با قصد رفتاری
۳۱۰	نظریه رفتار برنامه ریزی شده
۳۱۲	رضایت شغلی
۳۱۲	پیشایندهای رضایت شغلی
۳۱۶	پيامدهای رضایت شغلی
۳۲۱	سنجش رضایت شغلی
۳۲۲	انواع رضایت و نارضایتی شغلی
۳۲۴	تعهد سازمانی
۳۲۵	پیشایندهای تعهد سازمانی
۳۲۸	پيامدهای تعهد سازمانی
۳۲۹	سنجش تعهد سازمانی
۳۳۰	عجین شدن با شغل، کارمحوری و اعتیاد به کار
۳۳۲	حمایت سازمانی ادراک شده
۳۳۲	هویت یابی سازمانی
۳۳۵	اشتیاق شغلی
۳۳۶	درهم تنیدگی شغلی
۳۳۷	باز آفرینی شغل

پیشگفتار رئیس انجمن

انجمن علمی مدیریت دولتی ایران با دو شاخه‌ی اصلی فعالیت در عرصه "خط مشی و استراتژی" و "عرصه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی" در نظر دارد برای خدمت به عامه مردم ایران، نسبت به تجميع منابع و استعدادهاي علمی و تجربی همت گمارد.

در این راستا اهتمام همکاران گرانقدر پروفیسور آرین قلی‌پور و دکتر الهام ابراهیمی در تدوین کتاب فاخر روانشناسی صنعتی و سازمانی و معرفی آن به جامعه علمی و سازمانی کشور ستودنی است. این اثر می‌تواند در عرصه رفتار سازمانی و منابع انسانی یک اثر زیربنایی تلقی کرد که به ریشه‌ها و مفاهیم پر دازد و بین رشته روانشناسی و مدیریت منابع انسانی پیوند می‌زند. امید آنکه این رویکردی به رشته‌ای و هم‌نوایی رویکردهای مشابه راهگشای توسعه کشور عزیزمان ایران باشد.

با این باور که برای گذار از پرخ‌های باطل فقر و ترس و جهل در عرصه‌های اقتصادی و سیاسی و فرهنگی کشور، پرثمرترین راه، روی آوردن به دانش مدیریت و کاربری یافته‌های آن برای حل مشکلات کشور است. دانش مملو از تجربه فشرده است که اگر به درستی به کار بسته شود، فوق علم بی‌عمل جلوه می‌کند و البته هرگاه بدون علم رصد شود، نتیجه‌ای جز تضییع منابع و توسعه بزهوت و کویر بی‌حاصل در پی نخواهد داشت.

این کتاب دستاورد تجربه فشرده و دانش روز و کاربری تجربه و دانش در عرصه عمل است و امید است به اعتلای مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها کمک کند.

علی اصغر پور عزت

رئیس انجمن علمی مدیریت دولتی ایران