

پیشگفتار مترجم

روان‌شناسی صنعتی / سازمانی شاخه‌ای از روان‌شناسی است که اصول روان‌شناسی را در محیط کار اعمال می‌کند. روان‌شناسی صنعتی / سازمانی از طریق پیشبرد علم و شناخت رفتار انسان به تقویت منزلت و عملکرد انسانها و سازمانهایی که در آنها کار می‌کنند، کمک می‌کند. مثلاً از اصول یادگیری به منظور ابداع برنامه‌های آموزشی، از اصول روان‌شناسی اجتماعی برای تشکیل گروههای کاری و شناخت تعارض کارکنان و از اصول انگیزش و هیجان به منظور برانگیختن و ایجاد احساس رضایت در کارکنان استفاده می‌شود.

روان‌شناسی صنعتی / سازمانی تاریخچه نسبتاً کوتاهی دارد و تقریباً در اوایل دهه 1900 میلادی پا به عرصه وجود گذاشت. روان‌شناسی صنعتی / سازمانی نخستین تأثیر قابل توجه خود را در خلال جنگ جهانی اول بر جا گذاشت. چون لازم بود تعداد زیادی از سربازان به یگانهای مختلف نظامی اعزام شوند، از روان‌شناسان صنعتی / سازمانی به منظور ارزیابی داوطلبان و گماردن آنها در مشاغل مناسب استفاده شد. در دهه 1930 قلمرو روان‌شناسی صنعتی / سازمانی گسترش زیادی یافت. در آن دهه انتشار نتایج پژوهشهای هائورن موجب شد روان‌شناسان علاقه و توجه بیشتری به کیفیت محیط کار و نیز نگرشهای کارکنان پیدا کنند.

در دهه 1960 قوانینی تصویب شد که توجه متخصصان منابع انسانی را به ابداع روشهای گزینشی منصفانه و بی‌طرف معطوف کرد. در نتیجه، نیاز به روان‌شناسان صنعتی / سازمانی بیش از پیش افزایش یافت. دهه 1970 شاهد گامهای بلندی بود که در زمینه شناخت موضوعات مختلف روان‌شناسی سازمانی مرتبط با رضایت و انگیزش کارکنان برداشته شده بود. آن دهه همچنین شاهد ظهور نظریه‌های متعددی در مورد رفتار کارکنان در سازمانها بود.

دهه 1980 و 1990 شاهد بروز تغییرات عمده‌ای در روان‌شناسی صنعتی / سازمانی بود. نخستین تغییر به افزایش استفاده از فنون آماری و روشهای تجزیه و تحلیل نسبتاً پیشرفته و پیچیده نظیر تحلیل مسیر، فراتحلیل، تحلیل واریانس چندمتغیری و مدل‌سازی علی مربوط بود.

تغییر بعدی به افزایش توجه به آثار کار بر زندگی خانوادگی و فعالیتهای اوقات فراغت مربوط است. اگرچه استرس از دیرباز مورد توجه روان‌شناسان بوده است، اما در خلال دو دهه آخر قرن بیستم بود که به استرس کارکنان، به ویژه استرس ناشی از سختی محیط کار، توجه شد.

آخرین تغییر عمده در دهه 1980 و 1990 اتخاذ رویکردی جدیدتر از سوی روان‌شناسان صنعتی / سازمانی در ابداع روشهای گزینش کارکنان بود.

سایر تغییراتی که در دهه‌های 1980 و 1990 به وقوع پیوست و تأثیرات بارزی بر روان‌شناسی صنعتی / سازمانی داشت عبارت‌اند از: کوچک‌سازی سازمان، افزایش سن نیروی کار، نگرانی نسبت به آثار استرس و تأکید بیشتر بر اقدامات مربوط به توسعه سازمانی در زمینه‌هایی نظیر مدیریت کیفیت جامع، مهندسی مجدد و تفویض اختیار به کارکنان.

در دهه اول قرن جدید، احتمالاً بیشترین تأثیر ایجادشده در روان‌شناسی صنعتی / سازمانی ناشی از پیشرفتهای سریع در فناوری است. اکنون بسیاری از آزمونها و بررسیهای زمینه‌یابی از طریق رایانه و اینترنت

اجرا می‌شود، کارفرمایان داوطلبان استخدام را به صورت اینترنتی پذیرش و جداسازی می‌کنند و کارکنان به روش الکترونیکی و از راه دور آموزش می‌بینند.

کتاب روان‌شناسی صنعتی / سازمانی در چاپ ششم شامل پانزده فصل است (فصل سوم که بیشتر به مباحث قانونی در استخدام مربوط می‌شود ترجمه نشده است) که با بهره‌گیری از آخرین پژوهش‌های انجام‌شده تا سال 2010 میلادی، پس از بیان مقدمه و تاریخچه روان‌شناسی صنعتی / سازمانی به تشریح مباحثی از قبیل تجزیه و تحلیل شغل و ارزشیابی آن، روشهای کارمندیابی و گزینش کارکنان، ارزشیابی فنون گزینشی، ارزشیابی عملکرد، طراحی و ارزشیابی نظامهای آموزشی، انگیزش کارکنان، رضایت و تعهد شغلی، ارتباط سازمانی رهبری، رفتار گروه، توسعه سازمانی و مدیریت استرس می‌پردازد.

در تألیف کتاب سعی شده است بین پژوهش، نظریه و کاربرد توازن برقرار شود. علاوه بر نظریه‌های بنیادی و پژوهش در روان‌شناسی صنعتی / سازمانی، دانشجو با کاربردهای عملی از قبیل نحوه نوشتن خلاصه سوابق، موفق شدن در مصاحبه استخدامی، نوشتن یک شرح شغل، ایجاد یک ابزار ارزشیابی عملکرد و ایجاد انگیزه در کارکنان آشنا می‌شود.

در شروع هر فصل، فهرستی از اهداف یادگیری ارائه شده است که به سازمان‌دهی فکر دانشجو برای آنچه در شرف مطالعه آن است کمک خواهد کرد. در انتهای هر فصل، خلاصه فصل نکات مهمی را که آموخته شده یادآوری می‌کند و سؤالهایی برای مرور مطالب، عمق دانش جدید فرد را می‌آزماید.

برای کمک به دانشجو در به کار بستن مطالب این کتاب، هر فصل حاوی مطالب ذیل است: جدول کارگاه شغل که نکاتی را درباره نحوه استفاده از اطلاعات فصل در شغل ارائه می‌کند، جدول تمرکز بر اصول اخلاقی و تک‌بررسی در موقعیت شغلی از یک وضعیت واقعی رخ داده در یک سازمان واقعی.

از دیگر ویژگیهای بارز کتاب استناد به نتایج فراتحلیلهای انجام‌شده در مورد تحقیقات روان‌شناسی صنعتی / سازمانی است که یافته‌های آنها را جمع‌بندی می‌کند و با فراهم کردن امکان مقایسه نتایج، تصویر روشن‌تری از یافته‌های پژوهشها را در اختیار خواننده قرار می‌دهد.

یادآوری این نکته لازم است که از ترجمه برخی جملات یا واژه‌هایی که به لحاظ اخلاقی یا فرهنگی نامناسب بوده‌اند خودداری شده و تعدادی از تصاویر نیز به همین دلیل حذف شده است. اگرچه این حذف آسیبی به فهم خواننده از متن وارد نمی‌کند.

به دلیل حجم زیاد کتاب، هشت فصل نخست در جلد اول و شش فصل دیگر در جلد دوم به چاپ می‌رسد. همچنین به منظور کاستن از حجم و قیمت کتاب، منابع، واژه‌نامه، نمایه اعلام و نمایه موضوعی در قالب لوح فشرده همراه هر جلد ارائه می‌شود. این کتاب به عنوان منبع اصلی درس روان‌شناسی صنعتی / سازمانی در نظر گرفته شده است، اما در عین حال می‌توان از آن در دروسی نظیر روان‌شناسی امور استخدامی، روان‌شناسی کار، رفتار سازمانی و دروس مرتبط دیگر استفاده کرد.

در اینجا بر خود لازم می‌دانم از زحمات مدیران و کارکنان سازمان «سمت» در چاپ این اثر تشکر و قدردانی نمایم. شایسته است یاد و خاطره استاد فرهیخته مرحوم سرکار خانم دکتر پریخ دادستان، مدیر اسبق گروه روان‌شناسی «سمت»، را که به هنگام انتخاب کتاب برای ترجمه از رهنمودهای ارزنده ایشان برخوردار بوده‌ام گرامی بداریم. همچنین راهنمایهای مدیران سابق و کنونی گروه، آقایان دکتر محمدکریم خدایپناهی و

دکتر علی فتحی آشتیانی و زحمات پیگیرانه کارشناس محترم گروه، سرکار خانم زهرا گودرزی، در فرایند چاپ کتاب قابل تقدیر است. بدون تردید دقت نظر ویراستار محترم سرکار خانم عادلہ مشایخی نقش بسزایی در یکدستی و روانی متن کتاب داشته است که از زحمات ایشان سپاسگزاری می‌کنم. در خاتمه، از همسرم خانم فریبا اسدی که همواره مشوق پیشرفت من بوده و در این اثر کار حروفچینی و نمونه‌خوانی اولیه را بر عهده داشته است تشکر و قدردانی می‌کنم.

علی‌رغم تلاش و دقت به عمل آمده در ترجمه و چاپ کتاب ممکن است لغزشهایی رخ داده باشد که از خوانندگان محترم تقاضا می‌شود نظریات اصلاحی خود را به نشانی سازمان «سمت» یا نشانی الکترونیکی مترجم (Jnsadeghy@Yahoo.com) ارسال فرمایند تا در چاپهای بعدی کتاب مورد استفاده قرار گیرد.

جهانبخش صادقی

بهار 1394

پیشگفتار مؤلف

برای من شغلی بهتر از روان‌شناسی صنعتی / سازمانی متصور نیست؛ این شغل برای هرکس حرفی برای گفتن دارد. شما ممکن است دانشمند، کارآگاه، وکیل، مشاور، آماردان، مخترع، نویسنده، معلم، رایزن، مربی، چالش‌طلب و خطرپذیر، روحیه‌بخش، نوع‌دوست، و مهندس باشید - هم‌زمان همه اینها. در هیچ حوزه دیگری نمی‌توانید چنین فرصتهای چالش‌انگیزی را تجربه کنید و از دست‌مزد بسیار خوبی برخوردار باشید، در عین حال که از بهتر کردن زندگی دیگران خشنود می‌شوید.

من این کتاب را به دلیل نیاز مبرم به منبعی که صراحتاً مورد تقاضای دانشجویان کارشناسی باشد، بدون آنکه وجهه علمی آن قربانی شود به رشته تحریر درآورده‌ام. حوزه ما بسیار مهیج است، اما منابع و کتب موجود این شور و هیجان را منعکس نمی‌کنند. این کتاب حاوی نمونه‌های بسیار فراوانی از موارد واقعی است که نکات مهمی را به تصویر می‌کشند؛ شوخ‌طبعی برای آنکه مطالعه کتاب را لذت‌بخش‌تر کند و نمودارها و جدولها که موضوعاتی از قبیل قوانین استخدامی، رضایت شغلی، انگیزش کاری و رهبری را تلفیق و ساده‌سازی می‌کنند.

در تألیف این کتاب کوشیده‌ام بین پژوهش، نظریه و کاربرد، توازنی برقرار کنم. علاوه بر نظریه‌های بنیادی و پژوهش در روان‌شناسی صنعتی / سازمانی، با کاربردهای عملی از قبیل نحوه نوشتن خلاصه سوابق، موفق شدن در مصاحبه استخدامی، نوشتن شرح شغل، ایجاد ابزار ارزشیابی عملکرد و ایجاد انگیزه در کارکنان آشنا می‌شوید.

دانشجو پسند!

برای آسان‌تر کردن مطالعه کتاب از داستانهای بامزه و مثالهای واقعی استفاده شده است. کتاب در سطحی به رشته تحریر درآمده است که به فهم شما از مطالب کمک کند نه آنکه خزانه لغات مؤلف را به

رخ بکشد. پسخوراندی که من دریافت کرده‌ام حاکی از آن است که دانشجویان واقعاً از خواندن این کتاب لذت می‌برند!

برای کمک به یادگیری شما نمودارهایی ابتکاری مانند مواردی که در فصل‌های هفتم، هشتم، نهم و دوازدهم درج شده است، نکات اصلی فصل را یکپارچه می‌کنند. در شروع هر فصل، فهرستی از اهداف یادگیری به سازماندهی فکر شما برای آنچه در شرف مطالعه آن هستید کمک خواهد کرد. در انتهای هر فصل، خلاصه فصل، نکات مهمی را که آموخته‌اید یادآوری می‌کند و سؤالهایی برای مرور مطالب عمق دانش جدید شما را می‌آزماید.

برای کمک به شما در به‌کارگیری مطالب این کتاب در هر حرفه‌ای که در پیش خواهید گرفت، هر فصل حاوی موارد ذیل است: جدول کارگاه شغل که نکاتی درباره نحوه استفاده از اطلاعات فصل در شغلتان ارائه می‌کند، جدول تمرکز بر اصول اخلاقی و یک تک‌بررسی در موقعیت شغلی از وضعیت واقعی که در سازمانی واقعی رخ داده است. اگرچه مطالب بیشتری به تک‌بررسیها افزوده شده، اما عمداً به طور مختصر روایت شده است تا دانشجویان بتوانند آنچه را در آن فصل آموخته‌اند به کار بندند و سپس راه‌حلهای خود را با راه‌حلهای سازمانهای واقعی مقایسه کنند.

نوآوریهای این چاپ

- هر فصل اکنون مشتمل بر جدول تمرکز توجه بر اصول اخلاقی است که به دانشجویان کمک می‌کند تنگناهای اخلاقی حادث در روان‌شناسی صنعتی / سازمانی را درک کنند.
- اکثر تک‌بررسیهای کاربردی انتهای هر فصل توسعه یافته‌اند تا اطلاعات بیشتری را فراهم کنند.
- هر فصل دربردارنده منابع و مطالب به‌روزشده است؛ 183 منبع جدید اضافه شده و در همین راستا 138 منبع قدیم حذف شده است.
- یک تارنمای تقویت‌شده مرتبط با کتاب حاوی پیوندهایی است مرتبط با تک‌بررسیها و آزمونهای روان‌شناختی که می‌توان به صورت برخط به آنها پاسخ داد و به طور خودکار نمره‌گذاری می‌شوند.

مایکل جی. آموت

درباره مؤلف

مایک استاد بازنشسته روان‌شناسی صنعتی / سازمانی در دانشگاه رادفورد در رادفورد ویرجینیاست. در سال 2009 پس از 26 سال تدریس در دانشگاه رادفورد، مایک از بازنشستگی قبل از موعد استفاده کرد و به عنوان یک مشاور عمده به گروه مشاوره‌ای دی.سی.آی پیوست. وی همچنین برای تحقق علاقه‌اش به تدریس به آموزش یک درس در هر نیمسال تحصیلی می‌پردازد.

مایک مدرک کارشناسی خود در روان‌شناسی را از دانشگاه پرپدین در مالیبوی کالیفرنیا و هر دو مدرک کارشناسی ارشد و دکتری خود را از دانشگاه آرکانزاس دریافت کرد. در طول سالها مایک به تدریس دروسی

در زمینه‌ی گزینش کارکنان، تجزیه و تحلیل شغل، جبران خدمت، آموزش و ارتقای کارکنان، روان‌شناسی سازمانی، نفوذ سازمانی، سیاستهای سازمانی و روان‌شناسی قانونی مشغول بوده است. مایک موفق به دریافت جوایزی در امر تدریس از هر دو دانشگاه آرکانزاس و رادفورد شده است.

در کسوت تحقیق، مایک بیش از 50 مقاله را در نشریات تخصصی به چاپ رسانده و مقاله‌های بسیاری را در همایشهای حرفه‌ای ارائه کرده است. وی مؤلف کتابهای روان‌شناسی صنعتی/سازمانی کاربردی، که اکنون در چاپ ششم خود است، پژوهش در گزینش مربوط به اعمال قانون، روان‌شناسی صنعتی/سازمانی در مقام عمل، شناخت آمار در روان‌شناسی صنعتی/سازمانی و روابط انسانی در کسب‌وکار است. مایک عضو هیئت تحریریه خبر شورای ارزیابی، مجله پلیس و روان‌شناسی جنایی، مجله کسب‌وکار و روان‌شناسی، عدالت و رفتار جنایی و پژوهش کاربردی مدیریت منابع انسانی است.

در طول 26 سال در نقش مربی و مشاور، مایک به طیف وسیعی از سازمانها در زمینه انجام اموری از قبیل گزینش کارکنان، ارزشیابی عملکرد، کوچ‌سازی، تغییر سازمانی، جبران خدمت و انگیزش کمک کرده است. وی به عنوان یکی از خبرگان ملی در زمینه روان‌شناسی پلیس به حساب می‌آید. سبک ارائه دل‌نشین و سریع مایک موجب شده است که در این ناحیه به طور مکرر از وی برای سخنرانی دعوت شود.

مایک عضوی فعال در بسیاری از سازمانها، از جمله انجمن مدیریت منابع انسانی، انجمن روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، شورای سنجش و ارزیابی انجمن بین‌المللی مدیریت کارکنان و انجمن پلیس و روان‌شناسی جنایی است.