



BZHIK.IR

گروه آموزشی بژیک



نسخه جدید

ویژه امتحان

نکات مهم

خلاصه

روانشناسی سازمانی

منبع: کتاب روانشناسی صنعتی و سازمانی
(دکتر محمود ساعتچی - انتشارات ویرایش)



مناسب برای //
دانشجویان پیام نور



نویسنده //
دکتر محمود ساعتچی



نوع فایل //
میکرو طبقه بندی شده



کیفیت //
فصول ۱ تا ۸

4

ساعت مطالعه

۱۰۰%

پوشش نکات

40

صفحه مفید

◆ راهنمای مطالعه و بودجه‌بندی آزمون

دانشجوی گرامی، با استناد به آخرین اصلاحیه وضعیت منابع درسی دانشگاه پیام نور برای کتاب «**روانشناسی صنعتی و سازمانی**» تالیف دکتر محمود ساعتچی، به اطلاع می‌رساند که محدوده مطالعاتی جهت آزمون پایان‌نیمسال، صرفاً معطوف به **فصول ۱ الی ۸** بوده و سایر فصول از بودجه‌بندی حذف گردیده‌اند. شایان ذکر است خلاصه پیش‌رو، با هدف بهینه‌سازی زمان شما، منحصراً بر پایه این هشت فصل تدوین شده است.

فصل اول: قلمرو، تاریخچه و روشهای تحقیق در روانشناسی صنعتی / سازمانی

کلیات

✓ روانشناسی یعنی؛ مطالعه علمی رفتار و فرایندهای ذهنی موجودات زنده و علم رفتار، شناخت، هیجان و انگیزش آدمی و جانوران است.

✓ روانشناسی دارای شعب تخصصی بسیار است؛ بعضی از شعب در اصل مربوط به علم روانشناسی هستند که به آنها **روانشناسی تجربی** گفته می‌شود، و رشته‌های دیگر مربوط به ابعاد کاربردی اصول و یافته‌های علمی روانشناسی هستند که به آنها **روانشناسی کاربردی** گفته می‌شود.

✓ یکی از زمینه‌های روانشناسی کاربردی که بیشترین روانشناسان در آن مشغول به کار هستند، روانشناسی بالینی است؛ روانشناسان بالینی در زمینه‌های گوناگون تشخیص، درمان و پیشگیری از پریشانی‌های روانی و اختلالهای رفتاری به فعالیت مشغول هستند.

✓ روانشناسی صنعتی/سازمانی یکی از شاخه‌های کاربردی روانشناسی است که با توسعه و کاربرد اصول علمی در محل کار آدمی سر و کار دارد.


دقت کنید: روانشناسان صنعتی/سازمانی مستقیماً با مطالعه علمی هیجان‌ها یا مشکلات

کارکنان سر و کار ندارند، اما ممکن است مواردی پیش آید که روانشناس صنعتی/سازمانی توصیه کند از خدمات روانشناس تجربی یا تخصص روانشناس بالینی (برای کمک به یکی از کارکنانی که گرفتار افسردگی شدید شده است) استفاده شود.

✓ روانشناسی صنعتی/سازمانی دارای دو بخش عمده است: بخش **صنعتی** که قدیمی‌تر است و روانشناس متخصص می‌کوشد از دیدگاه مدیریت و از طریق بهره‌گیری مناسب از منابع انسانی، موجبات افزایش کارایی را فراهم آورد؛ موضوعاتی نظیر تجزیه و تحلیل شغل، انتخاب و کارگماری، آموزش و ارزیابی عملکرد در قلمرو روانشناسی صنعتی است.

✓ بخش **سازمانی** با تأثیرپذیری از نهضت روابط انسانی شکل گرفته و تمرکز آن بر فرد (شاغل در سازمان) بیشتر است؛ موضوعات آن شامل نگرش کارکنان، رفتار کارکنان، فشار روانی شغلی و اعمال سرپرستی است.



نکته مهم: واقعیت آن است که موضوعات اصلی این رشته به گونه‌ای است که نمی‌توان دقیقاً مشخص ساخت که ماهیت این موضوعات صنعتی است یا سازمانی، و همیشه  نمی‌توان این دو زمینه را از یکدیگر تمیز داد.


فعالیتها و موقعیت روانشناسان صنعتی / سازمانی

✓ روانشناسان صنعتی/سازمانی در دو زمینه عمده، یعنی عمل و پژوهش به کار مشغول هستند؛ فعالیتهای عملی (کاربردی) شامل استفاده از اصول و یافته‌های روانشناسی برای حل مشکلات دنیای واقعی کار و تلاش در سازمانها می‌باشد.

✓ نمونه‌هایی از فعالیتهای عملی: فشارهای شغلی فزاینده، عملکرد ضعیف شغلی و فرسودگی شغلی.

✓ یکی از هدفهای عمده روانشناسی صنعتی/سازمانی کمک به مدیریت سازمانهاست تا بتوانند وظایف خود را مؤثرتر انجام دهند؛ روانشناسان در مواردی درگیر عمل یا کاربرد یافته‌های پژوهشی در سازمانها می‌شوند و از طرف دیگر ناچار می‌شوند به طراحی و اجرای طرحهای تحقیقاتی بپردازند.

دقت کنید: توزیع اشتغال روانشناسان صنعتی/سازمانی در بخش‌های مختلف به این شرح

 است: دانشگاه‌ها با بالاترین میزان (۳۸ درصد)، سپس شرکت‌های مشاوره‌ای (۳۲ درصد)، شرکت‌های خصوصی (۱۵ درصد)، دیگر محل‌ها (۸ درصد) و در نهایت سازمان‌های دولتی (۷ درصد) قرار دارند.

✓ بیشتر تحقیقات روانشناسی صنعتی/سازمانی در دانشگاه‌ها و به وسیله اعضای هیأت علمی انجام می‌گیرد؛ جایگاه عملی یا کاربردی این رشته در مؤسساتی است که خدمات مشاوره‌ای به سازمانهای دولتی، ارتش، نیروهای انتظامی و مؤسسات بخش خصوصی ارائه می‌دهند.

✓ فعالیتهای گوناگون روانشناسان صنعتی/سازمانی (اسپکتور، ۲۰۰۰) شامل تدریس در دانشگاه، طراحی و اجرای پژوهشها، تدوین مقالات علمی، ارائه خدمات مشاوره‌ای به سازمانها، نگارش کتاب، سرپرستی دانشجویان و تلاش جهت توسعه رشته در ابعاد کیفی و کمی می‌باشد.

✓ توجه: این فایل رایگان نیست و منحصر برای سایت "بژیک" با آدرس اینترنتی www.bzhik.ir تهیه و تنظیم شده است. تمام حقوق مادی و معنوی این محصول، متعلق به سایت "بژیک" می‌باشد؛ هر گونه کپی برداری و انتشار غیر قانونی آن توسط افراد سودجو، بدون اخطار قبلی، پیگرد قانونی در پی خواهد داشت؛ لذا بایستی مستقیماً از این سایت خریداری شود در غیر این



صورت مسئولین راضی نمی باشند و حرام و حق الناس می باشد.

تاریخچه روانشناسی صنعتی / سازمانی

✓ این رشته با ترکیب دو رویداد که پیش از سال ۱۹۰۰ به وقوع پیوستند شکل گرفت: ماهیت عملی بعضی از تحقیقات پایه‌ای روانشناسی در غرب، و تمایل مهندسان صنعتی برای بهبود کارآیی ابزار و وسایل کار.

✓ **برایان و هارتر** در سال ۱۸۹۷ مقاله‌ای درباره چگونگی کسب مهارت ارسال و دریافت علایم رمز تلگرافی (مُرس) منتشر کردند؛ برایان در سال ۱۹۰۳ در انجمن روانشناسی آمریکا سخنرانی کرد و ظاهراً اولین بار اصطلاح روانشناسی صنعتی را در سال ۱۹۰۴ به کار برده است. برایان را پدر روانشناسی صنعتی/سازمانی معرفی نکرده‌اند اما او را منادی این رشته می‌دانند.

✓ **فرانک گیلبرث** (مهندس) و **لیلیان گیلبرث** (دکترای روانشناسی) به مطالعه زمان و حرکت در تولید صنعتی پرداختند و اجزای حرکت آدمی را **therbligs** (معکوس نام **Gilbreth**) خواندند.

✓ در غرب سه نفر به عنوان مؤسس روانشناسی صنعتی/سازمانی شناخته شده‌اند:

✓ **والتر دیل اسکات**: دو کتاب نظریه تبلیغات (۱۹۰۳) و روانشناسی تبلیغات (۱۹۰۸) را نوشت و در دوران جنگ جهانی اول ابزار سنجش را در جذب و انتخاب افراد برای مشاغل ارتش به کار گرفت.

✓ **فردریک تیلور**: کتاب اصول مدیریت علمی (۱۹۱۱) را منتشر کرد؛ اصول او شامل طراحی علمی روشهای کار، انتخاب بهترین کارگران، ایجاد روحیه تعاون بین مدیران و کارگران، و تقسیم مسئولیت طراحی و اجرا بوده است. در نمونه مشهور کارش، استراحتهای معین به کارگران حمل شمش آهن، بهره‌وری را از ۱۲/۵ تن به ۴۷ تن در روز افزایش داد.

✓ **هوگو مونستربرگ**: روانشناس آلمانی که با دعوت ویلیام جیمز به دانشگاه هاروارد آمد؛ کتاب روانشناسی و کارآیی صنعتی وی در سه بخش انتخاب کارگران، طراحی شرایط کار و استفاده از روانشناسی در فروش ارائه شد. یکی از مشهورترین مطالعاتش تعیین عوامل افزایش ایمنی رانندگان واگن برقی شهری بود. لندی و ترومبو (۱۹۸۰) معتقدند ریشه‌های نظری و حرفه‌ای بسیاری از روانشناسان شاخص را در کارهای مونستربرگ می‌توان جستجو کرد. مرگ او در سال ۱۹۱۶ اتفاق افتاد.