

## راهکارهای مدیریت سازمانی جهت پیاده سازی نظریات روانشناسی صنعتی سازمان

سیده فریده موسوی سمنانی

دانشجو کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی

Frdmsv277@gmail.com

۰۹۱۹۶۱۳۳۹۱۰

### چکیده:

امروزه محققان و اندیشمندان سازمان و مدیریت، توجه زیادی به نگرش‌های کاری و سازمانی کارکنان داشته‌اند. به نظر می‌رسد افزایش الزام به تغییر و تحول در کنار فشارهای رقابتی باعث افزایش تقاضاهای مدیران از کارکنان شده و در نتیجه می‌تواند زمینه‌ساز گسترش نگرش‌های مخرب کاری شود. با این حال، مطالعات زیادی در خصوص واکنش‌های مخرب کارکنان مانند بدبینی سازمانی و مهم‌تر از آن نحوه پیشگیری از چنین منفی‌گرایی‌هایی انجام نشده است. روانشناسی کار چراغ راه این قبیل پژوهش‌ها می‌باشد. این پژوهش با هدف بررسی راهکارهای مدیریت سازمانی و به روش کیفی انجام شده است. در این راستا، با توجه به اهمیت مباحث روان‌شناسی مثبت و کاربردهای آن در رفتار سازمانی و همچنین نقش ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان در تاثیرپذیری از رهبران سازمان، نقش میانجی متغیرهای رفتار سازمانی مثبت‌گرا، روانشناسی سازمانی و صنعتی به عبارت دیگر روانشناسی کار در رابطه مذکور مورد بررسی قرار گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان داد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی می‌توانند تا حد قابل توجهی بر بهبود عملکرد سازمان موثر باشد.

واژگان کلیدی: مدیریت سازمانی، روانشناسی در سازمانها، روانشناسی صنعتی، روانشناسی کار، رفتار سازمانی

## ۱- مقدمه :

این روزها، سازمان ها نقش و جایگاه برجسته‌ای در بستر فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده اند. بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مربوط به زندگی مردم، در سازمان ها انجام می‌گیرند، و زندگی، بدون وجود سازمان های گوناگون آموزشی، صنعتی، بازرگانی، خدماتی، سیاسی، نظامی و... مقدور نیست.

با وجود این، دستیابی به موفقیت و پیشرفت همه جانبه هم راستا با تأمین رفاه و آسایش افراد، به صرف وجود سازمان ها تحقق نمی یابد، بلکه، این امر مستلزم کارآمدی و اثر بخشی سازمان ها خواهد بود .

برای اینکه یک سازمان به طور اثربخشی عمل کند باید کار کلی خود را به مشاغل گوناگون تقسیم نماید. مشاغل در الزامات خود با هم تفاوت دارند و مردم نیز که عهده دار این مشاغل می شوند در استعدادها، توانایی ها و رغبت های خود و چه بسا، ابعاد بسیار دیگری، با هم متفاوت اند. با توجه به چنین تنوعی در مردم و مشاغل، برنامه هایی برای استفاده‌ی کارآمد از سرمایه‌ی انسانی ضرورت پیدا می‌کند. در حقیقت این تفاوت، به چالش برانگیز بودن ماهیت کار مدیران اشاره می کند و از سوی دیگر، کارکنان را با فشار زیادی برای رقابت با یکدیگر در اکتساب و نگهداری توانمندی های متناسب با شغلشان مواجه هستند.

از راهکاری مدیریت یک سازمان می‌توان به بهره برداری از روانشناسی صنعتی اشاره کرد. با روانشناسی صنعتی انتخاب کارکنان، انتخاب فنون تولید، تحلیل حرکات و مطالعه فنون حاکم بر بازار امکان پذیر می‌باشد. در روانشناسی صنعتی یا روانشناسی کار به کاربرد روانشناسی و مطالعه فرد در محیط کار و سازمان پرداخته می‌شود. عواملی که سبب سازگاری هر چه بیشتر آدمی با نیازها و تهدیدهای زندگی گردند، بنیادی‌ترین سازه‌های مورد پژوهش در این رویکرد می‌باشند. (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۴)

مدیر یک سازمان برای اعمال اصول و دانش روانشناسی در محیط کار باید با حوزه های اصلی روانشناسی صنعتی سازمانی آشنا باشد و راهکارهای در جهت اعمال آن تبیین کند. از حوزه های اصلی روانشناسی صنعتی سازمانی می‌توان به انتخاب و استخدام کارمندان لایق، آموزش و توسعه شغلی، پیشینه کردن کیفیت رفاه و سلامت ذهنی و روانی در محیط کار، ارگونومی و یا فرایند طراحی ابزار و رویه‌های کاری و در نهایت توسعه سازمانی اشاره داشت.

## ۱-۱ روش شناسی :

هدف از پژوهش حاضر مطالعه راهکارهای مدیریت سازمانی جهت پیاده سازی نظریات روانشناسی صنعتی در سازمان ها به صورت مروری بر نتایج تحقیقات پیشین هست. با توجه به نقش و اهمیت مدیریت کیفیت جامع بر عملکرد سازمان‌ها این مقاله در ابتدا به تاریخچه روانشناسی صنعتی و سازمانی می‌پردازد و در نهایت راهکار های در جهت تاثیر هرچه بیشتر این شاخه از روانشناسی در سازمان ها ارائه می‌دهد. مقاله پیش رو با روش کتابخانه‌ای و با بررسی متون و پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه مربوطه انجام گرفته است. بدون شک با شناخت و آگاهی از این عوامل و زمینه‌ها، مدیران سازمان‌ها خواهند توانست با دیدی جامع‌تر و دقیق‌تر به این مباحث در سازمان بپردازند.

## ۱-۲ پیشینه پژوهش:

در حوزه روانشناسی صنعتی و سازمانی سه روانشناس بعنوان موسس و تاثیرگذار معرفی می‌شده‌اند که فعالیت هر یک از آنها مستقل از یک دیگر است و می‌توان از علم ان‌ها در حوزه مدیریت علمی و سازمانی بهره برد.

- والتر دیل اسکات (۱۹۰۸)، تبلیغات و مدیریت پرسنل را به عنوان دو عنصر اصلی برای حوزه تجارت ارائه کرد که بخش نو و مهمی برای روانشناسی کاربردی می‌باشد.

- فردیک تیلور (۱۹۱۰)، که به عنوان پدر مدیریت علمی یاد می شود. اولین کتاب تیلور در سال ۱۹۱۱ تحت عنوان اصول مدیریت علمی انتشار یافت و در سال ۱۹۱۲ کتاب دوم خود تحت عنوان مدیریت کارگاه را منتشر نمود وی در این کتاب ها فلسفه خود را در چهار اصل اساسی زیر مطرح نمود: ۱) جایگزینی روش های علمی به جای محاسبات سرانگشتی، به نحوی که بتوان برای انجام هر کاری بهترین روش را ارائه نمود. ۲) انتخاب کارکنان به روش علمی به گونه ای که به هر کارگر مسئولیت کاری که برای او مناسب ترین است واگذار کرد. ۳)

همکاری مدیریت و نیروی انسانی برای نیل به اهداف کاری مطابق با روش های علمی (۴) تقسیم مساوی مسئولیت بین مدیریت و نیروی انسانی.

- هوگو مانستربرگ (۱۹۰۹)، به جذب افراد در محیط کار و کاربرد آزمون ها در این حوزه علاقه مند بود. کتاب او به نام روانشناسی و کارایی صنعتی به عنوان اولین کتاب مرجع روانشناسی صنعتی سازمانی در سال ۱۹۱۰ به چاپ رسید. کروم (۲۰۰۱)، معتقد است که آموزش رسمی روانشناسی صنعتی با انتشار این کتاب آغاز شد. مانستربرگ در ابتدا، مانستربرگ معتقد بود که در صنعت می توان از روان شناسی برای شناخت و اندازه گیری ویژگی ها و تفاوت های فردی کمک گرفت. مهم ترین دستاوردهای وی عبارت بودند از: (۱) طراحی آزمون ها جهت سنجش تفاوت استعدادها و توانایی های افراد و همچنین گزینش مناسب ترین افراد (۲) مدیریت کردن بر پایه علم (۳) چگونگی تعیین شرایط جسمی، فکری و عاطفی مورد نیاز برای انجام دادن یک کار.
- کتاب روان شناسی صنعتی و سازمانی به قلم آبراهام ک. کورمن به بررسی روابط بین کارکنان، محیط کاری سازمان ها و روان شناسی شغلی کارکنان می پردازد. کتاب روان شناسی صنعتی و سازمانی به همت دکتر حسین شکرکن ترجمه شده است. کتاب روان شناسی صنعتی و سازمانی مطالبی در زمینه: ترس از شکست، ترس از موفقیت، انگیزش هماهنگی و یک الگوی نظری و... می پردازد و در سال ۱۳۸۴ منتشر شده است.
- فاضلی راد (۱۳۹۷)، در کتاب اصول روان شناسی کار، به منظور بالابردن رضایت از کار و بازده، از مکتب های نام برده شده عناصر مختلفی را به عاریت گرفته است تا بتواند رفتار انسان در محیط کار را تشریح کند. در تعریفی دیگر، روانشناسی کار عبارت است از علم بررسی مجموعه عوامل و متغیرهایی که رفتار فرد را در دنیای کار تحت تاثیر قرار میدهند که این عوامل با ابعاد شخصیت افراد ارتباط دارند زیرا صفات شخصیت و ابعاد آن با فرآیندهای تنیدگی ارتباط مستقیمی دارند. فرضیه بنیادی روان شناسی کار این است که می توان هم رضایت کارگران را بهبود بخشید و هم بازده آنها در کار را افزایش داد

### ۳- بحث درباره یافته ها

#### ۳-۱ شکل گیری روانشناسی صنعتی و سازمانی

دو واقعه تاریخی جنگ جهانی اول و دوم در گسترش و رشد روان شناسی صنعتی و سازمانی تاثیر بسزایی داشتند. در سال ۱۹۱۰، روان شناسی صنعتی به عنوان یکی از گرایش های تخصصی علم روان شناسی درآمد. در جنگ جهانی اول «رابرت یرکز» رئیس انجمن روان شناسی آمریکا به ارتش پیشنهاد کرد که از آزمون های روان شناختی برای سنجش توانایی های ذهنی سربازان جدید استفاده کنند و در نتیجه با تعیین ملاک هایی مشخص شود که افراد در چه شغل نظامی مناسبی گمارده شوند. در این روند، آزمون «آلفای ارتش» ساخته شد. بعد از آن آزمون «بتای ارتش» برای سربازان بی سواد، که یک آزمون هوش غیر کلامی بود تنظیم شد. پس از پایان جنگ جهانی اول، برای اولین بار بخش منابع انسانی در شرکت ها و سازمان ها گنجانده شد و بیشتر تحقیقات سازمانی بر ساخت آزمون ها تاکید داشتند و کارکنان در محیط کارشان مورد مطالعه و آزمون قرار می گرفتند. از جمله خدمات روان شناسی صنعتی و سازمانی در جنگ جهانی دوم، تنظیم آزمون «طبقه بندی عمومی ارتش» می باشد. بر این اساس نیرو های نظامی بر اساس توانایی هایشان برای یادگیری وظایف تقسیم بندی می شدند. همچنین روان شناسان سازمانی «آزمون های استرس موقعیتی» را به منظور انتخاب و آموزش افراد برای کار در واحدهای جاسوسی ارتش طراحی کردند.

در نتیجه ی جنگ جهانی دوم، انجمن روان شناسی آمریکا درهای خود را به روی روان شناسی کاربردی گشود و در سال ۱۹۶۴، شعبه ی چهاردهم آن با نام شعبه ی روان صنعتی شکل گرفت. هر دو جنگ جهانی با راهی متفاوت تاثیرات به سزایی در رشد و شکوفایی روان شناسی صنعتی داشته اند. جنگ جهانی اول کمک کرد به عنوان یک حرفه شکل بگیرد و مقبولیت اجتماعی بیاید. جنگ جهانی دوم به آن کمک کرد تا گسترش یابد و خود را تصحیح کند. در پایان در سال ۱۹۷۰ روان شناسی صنعتی، شعبه ی چهاردهم انجمن روان شناسی آمریکا، نامش را به روان شناسی صنعتی و سازمانی تغییر داد.

### ۳-۲ روانشناسی صنعتی و سازمانی در ایران

«روان شناسی صنعتی و سازمانی» در سال ۱۳۸۳، برای اولین بار پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران، در دانشگاه های کشور و در مقطع کارشناسی ارشد شروع به گسترش دانشگاهی کرده است. دکتر حسین شکرکن پدر روان شناسی صنعتی و سازمانی ایران است. این رشته تنها در دو دانشگاه شهید چمران اهواز و اصفهان، دوره های آکادمیک تربیت و پرورش کارشناسان ارشد روان شناسی صنعتی و سازمانی دایر می باشند. در نتیجه، دیری نگذشته است که این امکان برای سازمان ها و شرکت های کشورمان فراهم شده است، تا همسو با کشورهای توسعه یافته، ضمن به کار گرفتن این روان شناسان آموزش دیده در دانشگاه های معتبر کشور، با تخصص روان شناسی صنعتی و سازمانی، در راستای هر چه کارآمدتر ساختن وضعیت نیروی کار خود اقدام نموده و مسیر رشد و ترقی سازمان خود را، هرچه هموارتر ببیمایند.

### ۳-۳ شناسایی و بررسی شاخص های اصلی روانشناسی صنعتی سازمانی

#### ۳-۳-۱ رهبری و مدیریت:

در یک تعریف ساده از رهبری و مدیریت می توان بیان کرد که فرایندی جهت ده و تاثیر گذار بر محیط پیرامون می باشد. رفتارهای رهبری به ۴ سبک دستوری، تربیتی، حمایتی و تفویض اختیار تقسیم بندی می شوند. (اخوان و همکاران، ۱۳۹۰: ۹۰) رهبری و مدیریت در یک سازمان یکی از ریشه ای ترین پیشران های مدیریت دانش از یک سو و یکی از مهم ترین و راهبردی ترین خروجی های آن شناخته شده است. رهبری از یک سو می تواند در مدیریت دانش و تکمیل چرخه ی تبدیل دانش نقش بسزایی داشته و مدیریت دانش نیز می تواند موجب افزایش عملکرد سازمانی گردد. (اخوان و همکاران، ۱۳۹۰: ۸۹) در میان رهبری های یاد شده، رهبری حمایتی بر عملکرد سازمانی از طریق مدیریت دانش می تواند تأثیری معنادار داشته باشد.

#### ۳-۳-۲ استخدام و ارزیابی کارمندان:

عامل نیروی انسانی به عنوان یکی از مهم ترین عوامل در توسعه، چنانچه نتواند به حد کافی بهره وری داشته باشد، کل فرآیند توسعه را تحت تأثیر قرار داده و حرکت آن را کند و متوقف می سازد. لذا توجه به کلیه ی عواملی که در ضمن توسعه، انگیزش و تعهد به کار، التزام به هنجارهای نقش، میل به پیشرفت و نیاز به موفقیت، سخت کوشی، اهتمام و رقابت سرسختانه را در افراد ایجاد و تقویت می نماید. (تبریزی، ۱۳۸۳: ۵) لذا توصیه می کرد مدیریت در فرایند جذب نیرو و استخدام اهتمام ورزد و نیروی قابل و کارایی را جذب کند. همچنین می تواند پیوسته ارزیابی را بازه زمانی مشخص از نیرو داشته باشد تا روند پیشرفت فرد ثابت نماند. دستیابی به وضعیت استعداد و توان نیروی انسانی موجود و سوق دادن استعدادهای نهفته به سمت اهداف مطلق سازمان است به کارگیری این اطلاعات در انتصابات و ترفیعات آتی و برآورد نیازهای آموزش کارکنان و بالاخره تعیین طبقه بندی عادلانه کارکنان در گروه های مختلف شغلی هست. بنابراین هدف ارزیابی عملکرد کارکنان، شناسایی میزان اثربخشی و کارآمدی کارکنان سازمانی به وسیله ایجاد و توسعه اطلاعات حیاتی منابع انسانی است که این خود سبب رسیدن به اهداف ویژه دیگری میشود البته بعید است که یک سیستم ارزیابی بتواند به طور مؤثر به هدف مطلوب برسد ولی در قالب مدیریت منابع انسانی به اهداف زیر میتوان دستیافت. (وکیلی حسن پور و سعیدی، ۱۳۹۳: ۴۹)

#### ۳-۳-۳ انگیزش کارمندان:

یکی از عوامل مهم در رشد و توسعه پرسنل یک سازمان، داشتن انگیزه می باشد، توجه به این منبع مهم، سازمان و جامعه را به اهداف خود نزدیک تر می سازد. بنابراین یکی از وظایف مدیران، مسئولان و متخصصان این است که عوامل تأثیرگذار بر کیفیت نیروی انسانی را دریابند و در حفظ و رشد آن تلاش نموده و کارکنان را به سازمان متعهد نمایند. متغیرهای هویت کار، رضایت کار، عدالت کار بعنوان متغیرهای تأثیرگذار بر تعهد کارکنان و حفظ انگیزه آنان می باشد. (نوروزی و عباس پور، ۱۳۸۹: ۵۵)

۳-۳-۴ بهره برداری در محیط کار:

گر چه بقای سلامت سازمان و ایجاد میل و رغبت به کار در کارکنان درگرو وجود سیستم صحیح ارزیابی نیروی انسانی است ولی تعیین بازدهی و یا بهره‌وری در محیط کار از اهم اهداف می باشد. (شیرازی، ۱۳۹۷: ۶). بهره برداری عبارت است از قدرت تولید یک شخص یا یک کارگر در یک واحد زمانی، به عبارت دیگر می توان گفت: بهره وری عبارت است از میزان و قدرت تولید یک واحد تولیدی، به نسبت میان مقدار معینی محصول و مقدار معین از یک یا چند عامل تولید در حالی که کارایی عبارت است از نسبت کار انجام شده یا انرژی مصرف شده به منابع مصرف یا نسبت مقدار تولیدشده به مقدار عواملی که به کار گرفته شده است. (پیغان و آقداوود، ۱۳۹۹: ۶۴۱)

۳-۳-۵ تنوع در محیط کار:

از نظر رابینز، مدیران در ایجاد فضای ابداع و خلاقیت نقش مهمی دارند. بسترهای ایجاد فضای ابداع توسط مدیران به عوامل متعددی بستگی دارد ساختارهای مختلف سازمانی می توانند زمینه ساز ایجاد ابداع یا مانع خلاقیت و ابداع شوند. سازمان هایی که دارای ویژگی های ساختاری ذیل هستند، فضای معمول نوآورانه بیشتری را برای کارکنان خود فراهم می کنند:

- عدم تمرکز در تصمیم گیری
- قوانین و مقررات کمتر
- انعطاف پذیری
- ساختار افقی تر یا شبکه ای
- ارتباطات غیر رسمی
- ارتباطات سریع بین واحدها

چنین ساختارهای زمینه پذیرش بیشتر برای ابداع دارند. (همان: ۶۴۷)

۳-۳-۶ تنوع در خدمات و رویه:

یکی از راهکارهای تنوع در خدمات به جهت پیشرفت سازمان توجه به مدیریت کیفیت خدمات است. کیفیت عبارت است از مجموعه خصوصیات و ویژگی های یک محصول یا خدمت که در برگیرنده توانایی آن در برآوردن نیازهای تلویحی و معین باشد. نیازهای معین توسط قرارداد مشخص شده و محدودیت نامیده می شوند؛ ولی نیازهای تلویحی تابعی از بازار هستند. این نیازهای شناخته و تعریف شده آن ها را شاخص می نامیم و شامل موارد ایمنی، قابلیت اطمینان، قابلیت دسترسی، تعمیر پذیری، قابلیت استفاده، قیمت و محیط هستند. تطابق محصول یا خدمت موردنظر با این مشخصات قابل اندازه گیری است و تعریف کمی و کاربردی از کیفیت ارائه می دهد. (تاری و گارسیا، ۲۰۱۸: ۵)

برای اطمینان از اینکه محصولات و خدمات، کیفیت طراحی شده را دارا هستند، تعهدی کیفی در سرتاسر سازمان لازم است. این نگرش به مدیریت کیفیت در کل سازمان به شکل آنچه مدیریت کیفیت جمع بیان شده، ظاهر میشود. مدیریت کیفیت جامع همان اصول اولیه تضمین کیفیت، کنترل جامع و کنترل کیفیت در سرتاسر شرکت را متصور میکند. رهبری، رضایت مشتری، مشارکت کارکنان، بهبود مستمر فرآیند، مشارکت تأمینکننده و مقیاسهای عملکرد، مفاهیم اولیه بحث مدیریت کیفیت جامع هستند و می تواند فنون اصلی مدیریت، فعالیت های بهبوددهنده و ابزارهای فنی را به صورت یکپارچه و متحد تحت پوشش قرار دهد. شرکت های کیفیت جامع معمولاً میتوانند از فروش محصولات خود درآمد بیشتری به دست آوردند و نیز میتوانند از وفاداری مشتری برخوردار شوند. هدف مدیریت کیفیت جامع، فراهم آوردن محصول باکیفیت برای مشتریان است که انجام این کار افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه را در پی دارد. باکیفیت بالاتر و محصول و قیمت پایینتر، موقعیت رقابتی در بازار بهبود میابد مجموعه این فعالیتها باعث میشوند تا سازمان آسانتر به سود و توسعه دست یابد. علاوه بر این، نیروی کار از نظر شغلی احساس امنیت نموده و برای کار، محیطی لذتبخش ایجاد خواهد کرد (جعفرنژاد، ۱۳۹۳ به نقل از اجلی و قاسمیان، ۱۳۹۶: ۲)

#### ۴- نتیجه گیری

با توجه به مطالب بیان شده و بررسی تأثیر اقدامات و راهکارهای بررسی شده در مدیریت سازمانی بر عملکرد سازمان به این نتیجه میرسیم که امروزه چالش ناشی از رقابت جهانی باعث افزایش فشار بر سازمان ها برای بهبود مهارت ها، قابلیت ها و کیفیت محصولات و خدمات شده است. اصول مدیریت کیفیت جامع، به صورت گسترده در سطح جهان به عنوان ابزار بهبود عملکرد سازمانی، بهبود ماهیت سازمان ها و چگونگی رویارویی با چالش های ویژه بازارها موردپذیرش قرار گرفته است. تأثیر رضایت شغلی پرسنل، تعهد کاری کارمندان، امنیت شغلی و ارتباط مناسب فرد با مجموعه در پیدایش راهکارهای مدیریت جامع یکی از مهمترین جنبه های عملکرد مدیریت است. رعایت اصول روانشناسی صنعتی و سازمانی در مدیریت از مهمترین اهداف هر سازمان، افزایش بهره وری و عملکرد بالای سازمان است؛ برای تحقق این اهداف نیز مدیریت آن سازمان نقش مهمی را ایفا میکنند. به نتیجه رساندن وظایف سازمان، به عهده مدیریت آن سازمان است و عملکرد این افراد، همان عملکرد سازمان است، از این رو سازمان ها برای رسیدن به این مقاصد، در تلاش برای طراحی نظام ها و راهکارهایی هستند که مدیریت کیفیت جامع امری حیاتی در این زمینه است. نتایج مطالعات قبلی بر نقش مدیریت در بهبود عملکرد سازمانی تأکید کرده اند. امروزه، عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی سازی و افزایش تغییرات فناوری به عنوان ویژگی های مهم در نظر گرفته می شود. ابداع، خلاقیت و قابلیت حل مسئله از مهارت های کلیدی می باشند.

## منابع

- اخوان، پیمان، سنجقی، محمد ابراهیم، ظهوریان نادعلی، ایمان، (۱۳۹۰)، بررسی اثر رهبری و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در مراکز تحقیق و توسعه ای
- بیغان، سعید، اقا داوو، سید رسول، (۱۳۹۹)، تاثیر اقدامات مدیریت جامع بر عملکرد سازمانی و بررسی نقش مدیریت منابع انسانی و ابداع
- جعفر نژاد (۱۳۹۳)، مدیریت تولید و عملیات نوین، تهران: انتشارات دانشگاه تهران
- رحیمی، سحر، برجعلی، احمد، سهرابی، فرامرز، (۱۳۹۴)، اثربخشی مداخلات روان شناسی مثبت گرا بر تاب آوری بیماران زن مبتلا به مولتیپل اسکلروزیس: پژوهش نامه روان شناسی مثبت
- روانشناسی صنعتی و سازمانی (۱۳۷۰)، ابراهام کورمن، ترجمه: حسین شکرکن، تهران: رشد
- شیرازی (۱۳۹۷) تاثیر اقدامات سیستم های کاری عملکرد بالا مدیریت منابع انسانی بر کیفیت مراقبت از بیمار از طریق متغیر میانجی توانمندسازی روانشناختی: فصلنامه مدیریت پرستاری
- فاضلی راد، مسعود، (۱۳۹۷)، اصول روانشناسی کار و شغل، تهران: ادیبان روز
- نوروزی، فیض الله، عباس پور، جواد، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین هویت کار، رضایت کار، عدالت کار با تعهد کارکنان: پژوهشنامه علوم اجتماعی.
- یزدان شناس، مهدی ، (۱۳۹۵)، نقش رفتار سازمانی مثبت گرا در رابطه بین رهبری تحول آفرین و بدبینی کارکنان، تهران: پژوهشنامه روانشناسی مثبت