
بسم الله الرحمن الرحيم

شرح جامع

روانشناسی امور استخدامی

«روانشناسی»

مؤلفان: هادی پناهی- سمیه عزیزی

انتشارات ارشد

پیشگفتار ناشر

خداوند بزرگ را شاکریم که فرصتی عنایت فرمود تا بتوانیم قدمی در جهت گسترش علم و فرهنگ کشور عزیزمان برداریم و مسیری هموار را در اختیار مخاطبان و داوطلبان علاقمندبه ادامه تحصیل قرار دهیم. از آنجائیکه درحوزه کتاب‌های درسی و کمک درسی کارشناسی ارشد کتاب‌های زیادی به رشته تحریر در آمده است با این حال وجود یک مجموعه جامع، دقیق، کامل و دارای رفرنس مستند احساس می‌شود.

همیشه دغدغه داشتیم که ای کاش می‌شد تمامی منابع پراکنده و گاهاً دست نایافتنی کنکور در یک مجموعه به گونه‌ای جذاب و شیوا آماده می‌شد و همچنین سوالات دوره‌های قبل کنکور نیز به گونه‌ای تشریحی پاسخ داده می شدند، که خدشه‌ای بر آن وارد نشود و خیال داوطلبان عزیز آنقدر آسوده باشد که اطلاعات مندرج در پاسخنامه‌ها را برای بهره‌گیری در آزمون خود بکار گیرند. این کار با یاری خداوند بزرگ و همکاری نخبه‌ترین دانشجویان و اساتید کشور در انتشارات ارشد هماهنگ گردید و در تمامی مقاطع تحصیلی از کاردانی به کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری در حوزهٔ آزمون‌های سراسری – آزاد و پیام نور بسته‌های آموزشی که شامل کتاب‌های بانک سوالات و کتاب‌های شرح جامع درس آماده گردید. در تهیه مجموعه‌های فوق‌الذکر از فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد که حائز رتبه‌های تک رقمی کنکور می‌باشند، استفاده کرده‌ایم، تا شما عزیزان بتوانید در راستای افزایش توان علمی خود در جهت نیل به مقصود خویش نایل آیید. بدون تردید می‌توان گفت که برای اولین بار در نظام آموزشی کشور مجموعه‌ای به این سبک عرضه می‌شود که در کیفیت و کمیت بی‌نظیر بوده و تمامی نیازهای داوطلبان عزیز را پوشش داده است. امید است که استفاده از این مجموعه عزیزان را در جهت موفقیت در آزمون یاری رسانده باشد. در پایان و لازم به ذکر است که بی نقصی محض از آن خداوند متعال می‌باشد، فلذا از تمامی خوانندگان و داوطلبان عزیز خواهشمندیم نظرات سازنده خود را در مورد این کتاب به سایت انتشارات ارشد اعلام نمایند تا ما را در جهت هر چه بهتر آماده کردن این محصولات یاری رسانند.

با تشکر

ناشر

www.arshadbook.ir

پیشگفتار مولف

به نام او که توان داد تا بیندیشیم و قلم در دست گیریم.

روانشناسی صنعتی و سازمانی را می‌توان پردرآمدترین شاخه‌ی روانشناسی در این پهناور زمین دانست. رشته‌ای که یاری‌رسان سازمانهای کوچک و بزرگ است و در کشور ما، ایران، نیز راه پیشرفت گرفته و روز به روز بر طرفداران آن افزوده می‌شود.

کتابی که پیش‌رو دارید حاصل ساعتها تلاش است در گردآوری و تألیف مطالب اصلی درس روانشناسی کار و امور استخدامی، از دروس امتحانی رشته‌ی صنعتی و سازمانی، برای کارشناسی ارشد سعی نویسندگان این اثر بر این بوده که مطالبی که لازمه‌ی دانشتن آنها مطالعه‌ی چندین کتاب است را در این کتاب جمع کنند، مطالبی بسیار سودمند برای کنکنور کارشناسی ارشد. امید است با نگارش این کتاب، گامی هر چند کوچک در کمک به این عزیزان برداشته باشیم.

در پایان لازم می‌دانم از مدیریت محترم انتشارات ارشد که در نشان دادن راه و رسانیدن به مقصد، برای دوستداران علم قدم بر می‌دارند، کمال تشکر را داشته باشم.

با سپاس
هادی پناهی
P-hadi-1984@yahoo.com

فهرست مطالب

عنوان **صفحه**

پیشگفتار ناشر ۳
پیشگفتار مولف ۴
فصل اول: کلیات روانشناسی ۹
فصل دوم: تاریخچه و تعریف روانشناسی کار ۱۵
فصل سوم: تفاوتهای فردی در کار ۲۳
فصل چهارم: روابط فرد با سازمان و شخصیتهای دشوار ۲۹
فصل پنجم: ماهیت ، ساختار و انواع آزمونهای استخدامی ۳۷
فصل ششم: مفاهیم و مراحل اجرایی امتحانات استخدامی ۴۷
فصل هفتم: نظریه ها و فنون آموزش کارکنان ۵۵
فصل هشتم: مفاهیم و مراحل اجرایی دوره های آموزشی ۶۹
فصل نهم: نظریه های انگیزش شغلی و پیشرفت ۷۵
فصل دهم: جدول زمانی کار ۸۹
فصل یازدهم: طراحی محیط کار ۹۹
فصل دوازدهم: نقش زنان درکار و آثار آنان ۱۰۹
فصل سیزدهم: پویایی شناسی گروه و رهبری ۱۱۳
فصل چهاردهم: آسیب شناسی فعالیتهای گروهی درکار ۱۲۷
فصل پانزدهم: رفتار مصرف کننده و تبلیغات ۱۳۳
فصل شانزدهم: معیارهای تصمیم‌گیری استخدامی ۱۳۹
فصل هفدهم: پیش بینی ها:ابزارهای اندازه گیری روانشناختی ۱۴۹
فصل هجدهم: تصمیم‌های استخدامی درباره‌ی کارکنان ۱۶۱
فصل نوزدهم: آموزش و توسعه ۱۶۷
فصل بیستم: ارزشیابی عملکرد ۱۷۷
سؤالات روانشناسی امور استخدامی سراسری سال ۱۳۸۹ ..... ۱۸۲
پاسخنامه روانشناسی امور استخدامی سراسری سال ۱۳۸۹ ..... ۱۸۵
سوالات روانشناسی امور استخدامی سراسری سال ۱۳۹۰ ..... ۱۸۶
پاسخنامه روانشناسی امور استخدامی سراسری سال ۱۳۹۰ ..... ۱۸۸
سؤالات روانشناسی امور استخدامی سراسری سال ۱۳۹۲ ..... ۱۸۹
پاسخنامه روانشناسی امور استخدامی سراسری سال ۱۳۹۲ ..... ۱۹۱
سؤالات روانشناسی امور استخدامی سراسری سال ۱۳۹۲ ..... ۱۹۲
پاسخنامه روانشناسی امور استخدامی سراسری سال ۱۳۹۲ ..... ۱۹۴

فصل اول

کلیات روانشناسی

فصل اول

کلیات روانشناسی

روانشناسی را علم مطالعه رفتار و فرایندهای ذهنی موجود زنده تعریف کرده اند. ریشه اصطلاح Psychology (روانشناسی) ، دو کلمه دیگر یعنی ، Psyche (روح ، رواح ، نفس) و Logos (دانش یا مطالعه) بوده است.

هدفهای روانشناسی

بطورکلی ، هدفهای روانشناسی (به عنوان یک علم) ، عبارتند از : توصیف[1] ، فهمیدن [2]، پیش بینی[3] ، و کنترل رفتار موجود زنده، هدف نهایی روانشناسی نیز گردآوری اطلاعات درجهت منافع بشریت است .

توصیف

اساس هر نوع توصیف ، نامگذاری و طبقه بندی رفتار باید مبتنی بر ثبت دقیق مشاهدات رفتاری باشد. دانش مفید با توصیف دقیق و درست کسب می شود و با توصیف نمی توانیم « چرایی » سؤالها را که بسیار با اهمیت است، پاسخ دهیم .

فهم و درک

معنی فهم و درک یک رویداد آن است که بتوانیم علل یک رفتار را توضیح دهیم . در هنگامی که یاری رسانان احتمالی دیگر در صحنه حضور دارند ، معمولاً به شخصی که نیازمند کمک است ، یاری نمی رسانند . چرا ؟ چون پدیده ای معروف به پخش مسئولیت [4] رخ می دهد و بنابراین ، هیچ یک از تماشاگران صحنه ، احساس نمی کنند باید دست به کار یاری رسانیدن به شخص دردمند، شوند. بطورکلی ، می توان گفت حداقل در فرهنگ غرب ، هرچه تعداد یاری رسانان بالقوه بیشتر باشد، احتمال یاری رسانی به فرد آسیب دیده کمتر است.

پیش بینی

پیش بینی های رفتاری بسیار مفیدند، هدفهای روانشناسی در نتیجه رشد طبیعی آرزوهای ما برای فهم و درک رفتار، شکل گرفته اند.

1- Description
2- understanding
3- prediction
4- Diffusion of responsibilihy

کنترل

یکی از هدفهای روانشناسی که بیش از هدفهای دیگر به درستی شناخته نشده و ممکن است به عنوان تمدیدی بـرای آزادی شخصی تلقی شود، کنترل است . به هرحال ، کنترل یعنی هشیار بودن نسبت به اوضاع و احوال و شرایطی که بـه شـیوه ای قابل پیش بینی ، بر رفتار اثر می گذارد.

تاریخچه مختصر روانشناسی

در سال ۱۹۷۹، رویداد عظیمی برای روانشناسی رخ داد و ویلهام وونت اولین آزمایشگاه روانـشناسی را در دانـشگاه لایپزیـک افتتاح کرد. بعضی وونت را پدر روانشناسی علمی می دانند.

فروید به عنوان رهبر و پیشرو شناخت و مطالعه در زمینه روان نژندی، مکتب دیگری از روانشناسی را که تحـت عنـوان روانکاوی[1] بود، بنیاد نهاد.

روانشناسی گشتالت

روش تحلیلی مکاتب قبلی را کنار گذاشت و روش کل نگر را در تحقیقات ، اختیار کرد.

نقطه نظر اساسی روانشناسی زیستی آن است که اقشار آدمی و حیوانات نتیجه فرایندهای جسمانی درونی، شیمیایی، و زیستی است .

از دیدگاه روانشناسان شناختی، رفتار آدمی را می توان بر پایه فرایند پردازش اطلاعات ، فهمید.

امروزه این تمایل قوی دربین روانشناسان ایجاد شده است که باید به مکاتب روانشناسی با دیدگاهی التقاطی نگریست و بهترین وجه هر مکتب را در توصیف و تبیین رفتار موجودات زنده ، بکار گرفت .

تأکید روانشناسی برطراحی و اجرای مطالعات براساس روشهای عینی است . روانشناسی با دو رشته دیگر، یعنی زیـست شناسی، و جامعه شناسی همپوشی دارد و نتیجـه ایـن همپوشـی هـا، پیـدایش دو رشـته علمـی دیگـر، یعنـی روانـشناسی فیزیولوژیک و روانشناسی اجتماعی است .

روش تحقیق در روانشناسی

در روانشناسی ، از روش علمی برای بهبود عقل سلیم و اجتناب از افتادن در دام مشاهده غیررسمی / علمی استفاده می شود. عوامل اصلی و مهم در تحقیق روانشناسی عبارتند از : مشاهده ، تعریف مـشکل ، ارایـه یـک فرضـیه، جمـع آوری مـدارک و شواهد، آزمودن فرضیه ، انتشار نتایج تحقیق ، و شکل دهی یک نظریه .

وقتی می توان مفاهیم روانشناسی را مورد بررسی و تحقیق قرارداد که تعـاریف عملیـاتی[2] آنهـا ، ارایـه شـده باشـد. در بسیاری از تحقیقات روانشناسی مشاهده طبیعی[3] به عنوان نقطه آغازین تحقیق، تلقی می شود. اما ایـن روش محـدودیتهای خاص خود را دارد. برای مثال ، سوگیریها و پیش داوریهای مشاهده کننده و عدم توانایی مشاهده کننده برای توصـیف یـک رویداد مورد مطالعه نمونه هایی از محدودیتهای این روش هستند.

1- psychoanalysis
2- operational definitions
3- naturalistic observation

در مطالعات مربوط به رفتار حیوانات ، پدیده معروف به مغالطه انسان انگاری می تواند منجر به نتیجه گیریهای نادرست شود. این مغالطه ، سفسطه یا خطا به آن دلیل پیش می آید که آدمی تمایل دارد با حیوانات به گونه ای رفتار کند که گویی حیوانات نیز دارای ویژگیهای انسانی هستند.

با استفاده از روشهای محاسبه همبستگی بین دو متغیر، پاسخ یا رویداد، می توان همبستگی های موجود بین آنان را با اعداد و ارقام ، نشان داد. با محاسبه ضریب همبستگی، محقق قادر به اندازه گیری میزان یا قدرت همبستگی خواهد بود. یکی از معایب روش همبستگی، ناتوانی آن از کشف رابطه علت و معلولی است . برای کشف روابط علت و معلولی، معمولاً از آزمایشهای کنترل شده استفاده می شود.

فصل دوم

تاریخچه و تعریف روانشناسی کار

فصل دوم

تاریخچه و تعریف روانشناسی کار

ظاهراً اولین بار اصطلاح روانشناسی صنعتی[1] را بریان در سال ۱۹۰۴ و برحسب اتفاق، یعنی به اشتباه در نگارش به کار برده است ! در هنگام نگارش وی به جای اصطلاح روانشناسی فردی[2]، اصطلاح روانشناسی صنعتی را می نویسد و متوجه اشتباه خود در نوشتن نمی شود .

رویداد دیگر مهم در شکل گیری روانشناسی کار و صنعتی و سازمانی ، تمایل مهندسان صنعتی برای بهبود کارایی[3] ابزار و وسایل کار بود. در اصل ، مهندسان صنعتی به ابعاد اقتصادی تولید کالاها توجه داشتند و به همین دلیل علاقمند بودند بهره وری[4] کارگران افزایش یابد.

فرانگ گیلبرث[5] و همسرش لیلیان گیلبرث به مطالعه در زمینه زمان و حرکت در تولید صنعتی پرداختند و اطلاعات تازه ای را ارایه دادند. شاید این دو فرد بخاطر تحقیقاتشان در زمینه عوامل یا اجزای حرکت آدمی که آن را (Therbligs) خواندند، بیشتر شناخته شده اند (این اصطلاح تقریباً معکوس نام گیلبرث است) . بدین طریق، علاقه به ابعاد کاربردی روانشناسی و توجه نسبت به افزایش کارایی صنعتی، مهمترین دلایل پیدایش روانشناسی صنعتی – سازمانی بوده است .

در غرب ، سه نفر به عنوان مؤسس و پدر روانشناسی صنعتی – سازمانی شناخته شده اند :

۱) والتر دیل اسکات نویسنده‌ی کتابهای : نظریه تبلیغات ، روانشناسی تبلیغات، نفوذ بر مردم در تجارت، افزایش کارآیی آمدمی در تجارت : در دوران جنگ جهانی اول اسکات در انتخاب افراد برای انجام دادن وظایف خاص، از ابزار و وسایل سنجش ، بهره می گرفت .

۲) مهندس فردریک تیلور : تیلور ارزش طراحی مجدد شرایط کاری را جهت دستیابی به راندمان بالاتر برای شرکت و دستمزد بیشتر برای کارگران ، تشخیص داد. شناخته شده ترین کار او تحت عنوان « اصول مدیریت علمی » در سال ۱۹۱۱ به چاپ رسید.

اصول ارایه شده از طرف تیلور عبارتند از :

۱) طراحی علمی روشهای کار درجهت افزایش کارآیی .

۲) انتخاب بهترین کارگران و آموزش روشهای جدید به آنان .

۳) ایجاد روحیه تعاون و همکاری بین مدیران و کارگران .

۴) تقسیم مسئولیت طراحی و اجرای کار بین مدیریت و کارگران .

1- industrial psychology
2- indiridual psychology
3- efficieney
4- productirityu
5- F. B. Gilberth

۳) هوگو مونستربرگ : کتاب وی تحت عنوان روانشناسی و کارایی صنعتی به سه بخش مختلف، یعنی، انتخاب کارگران ، طراحی موقعیت و شرایط کار، و استفاده از روانشناسی در فروش، تقسیم می شود. یکی از مشهورترین مطالعات مونستربرگ، تعیین عواملی بود که باعث می شود ایمنی راننده واگن شهری بیشتر شود.

بعضی از روانشناسان ، مونستربرگ را پدر روانشناسی صنعتی می دانند. لندی و ترمبو معتقدند می توان ریشه های نظری و حرفه ای بسیاری از روانشناسان صنعتی و سازمانی معروف در طی قرن ۲۰ را درکارهای مونستربرگ جستجو کرد.

جنگ جهانی اول

رابرت یرکز از جمله روان‌شناسی بود که بیشترین سهم را در بهره گیری از روانشناسی درجنگ ، داشته است. یرکز این نقطه نظر خود را که : « روانشناسی می تواند ملت را در دوران جنگ به میزان زیاد یاری دهد » مرتب تکرار می کرد.

یرکز و روانشناسان دیگر مجموعه ای از آزمونهای هوشی کلی را مورد بررسی قرار داده اند و در نهایت آزمونی را تهیه کردند و نام آن را **آزمون آلفای ارتش** گذاشتند . و وقتی برای آنان روشن شد که ۳۰ درصد از افراد بی سواد هستند، **آزمون بتای ارتش** ، را تهیه کردند. این آزمون به افرادی داده می شد که به دلیل عدم تسلط به زبان دوم، نمی توانستند مطالب را به انگلیسی بخوانند.

در همین دوره ، والتر اسکات به انجام تحقیق در زمینه بهترین شیوه انتخاب سربازان پرداخت .

در سال ۱۹۱۷ چاپ قدیمی ترین و معتبرترین مجله در زمینه روانشناسی صنعتی و سازمانی، یعنی ، مجله روانشناسی کاربردی ، آغاز شد.

وضعیت روانشناسی در بین دو جنگ

یکی از اثرات جنگ جهانی اول شناخته شدن روانشناسی کاربردی بعنوان یک اصل بود و جامعه روانشناسی صنعتی را برای حل مشکلات عمل کارآمد می دانستند .

بعد از جنگ ، دفاتر پژوهشهای روانشناختی ایجاد و توسعه کامل پیدا کردند و « دفتر تحقیقات فروشندگی » نیز به وسیله **والتر بینگهام** در مؤسسه فن آوری کارنگی نأسیس و توسعه پیدا کرد. یکی از اولین محصولات این دفتر، چاپ کتابی تحت عنوان راهنمای انتخاب فروشندگان بود.

یک سازمان فعال دیگر در این زمینه، شرکت روانشناختی بود که درسال ۱۹۲۱ توسط **جیمزکتل** تأسیس شد. هدف او از این اقدام، پیشبرد روانشناسی و ارتقای سطح سودمندی آن دو صنعت بود. از این شرکت بعنوان محلی برای مبادله دانش و یافته های جدید روانشناسی ، استفاده می شد. در طی سال ۱۹۲۰ ، فعالیت روانشناسان صنعتی بیشتر متمرکز بر اجرای آزمونهای روانی بود. اصطلاح روانشناسی صنعتی نیز هویت خاص خود را پیدا کرد و در کتابی که بوسیله موریس وایتلس به چاپ رسید، مورد تأیید قرار گرفت .

در سال ۱۹۲۴ مجموعه ای از آزمایشها در کارخانه وسترن الکتریک و تحت عنوان مطالعات هاثورن آغاز شد. به نظر روانشناسان، مطالعات هاوثورن، نشاندهنده معنی دارترین برنامه های تحقیقاتی است که تا آن زمان برای نشان دادن پیچیدگی زیاد مسئله تولید و کارایی، انجام گرفته است .

هدف اصلی این مطالعات ، کشف رابطه بین نور و کارایی بود. در این مطالعات ، اتاقهای کار ویژه تولید وسایل الکتریکی را به درجات مختلف ، تنظیم می کردند. در بعضی از اتاقها نور زیاد و در اتاقهای دیگر شدت آن در حد نور مهتاب بود. بهره

وری کارگران علی رغم کاهش ، افزایش یا ثابت نگهداشتن میزان روشنایی، افـزایش نـشان مـی داد و یـا در سـطح رضـایت بخشی ثابت باقی می ماند.

محققان این فرضیه را ارائه دادند که دلیل افزایش بهره وری (علی رغم کاهش یا افزایش نـور) تمایـل کـارگران مـورد آزمایش جهت خشنودکردن گروه تحقیق بوده است .

نتیجه جالبی که از این مجموعه بدست آمد، به اثر هاوثورن[1] معروف شد. عملکرد شغلی کارگران از همان آغاز تحقیق و در پی مداخله محققان ، به تدریج بیشتر می شد و به دلیل تازگی شرایط کار، همچنان افزایش پیدا می‌کرد . اما در نهایـت ، تازگی محیط کار از بین رفت و میزان بهره وری کارگران تا حد قبلی، کاهش پیداکرد. این پدیده

می کرد . به عبارت دیگر، کارگران به محیط تازه ای که محققان برای آنان ایجاد کرده بودند. پاسخ مثبت دادند

که طی آن رفتار کارگران در پی تازگی درمانی[2] (درمان با تغییر شرایط محیطی) تغییر پیدا می کند و بتدریج و بـا از بین رفتن تازگی محیط کار به سطح قبلی باز می گردد، نمونه ای از اثر هاوثورن است .

مطالعات هاوثورن همچنین

۱) وجود و نقش گروههای غیررسمی و کنترل این گروهها را در محیط کار و تولید .

۲) اهمیت نگرش کارگران .

۳) ارزش حضور یک سرپرست فهیم و همدل .

۴) نیاز به تلقی و رفتار با کارگران بعنوان انسان (و نه تنها بعنوان سرمایه انسانی) نشان داد.

مجموعه مطالعات هاوثورن بعنوان رویدادی منحصر به فرد و مهمترین واقعه در روانشناسی صنعتی تلقی می شود.

جنگ جهانی دوم

یکی از مأموریتهای کمیته ی مشورتی طبقه بندی کارکنان نظامی به ریاست والتر بینگهام، تهیه و میزان کردن آزمونی بـود که بتواند سربازان جدید را بر اساس توانایی آنان برای یادگیری وظایف و مسئولیتهای خود بعنوان سـرباز، در پـنج گـروه یـا طبقه ، تقسیم بندی کند. آزمونی که در پایان تهیه شد، آزمون طبقه بندی کلی ارتش (AGCT)[3] نام گرفت و چنین تلاشـی نیز در تاریخ آزمونهای گروهی، یک اقدام جدید محسوب می شد. همچنین این کمیته، کار را در زمینه ها و برنامه های دیگر نظیر روشهای انتخاب افراد برای شرکت در دوره های آموزشی خاص افسران، آزمونهای چیرگـی تجـارت و آزمـون اسـتعداد مکمل، آغاز کرد.

در این دوره، روانشناسان، کار در زمینه تهیه، میزان کردن و استفاده از آزمونهای فشار روانی موقعیتی را آغاز کردند این طرح تحقیقاتی نیز بوسیله اداره خدمات راهبردی ایالات متحده (OSS) انجام گرفت . هدف از اجرای ایـن برنامـه ، سـنجش داوطلبان جهت انتخاب افراد واجد شرایط برای واحدهای جاسوسی ارتش بود.

هدف OSS ، سنجش واکنشهای هیجانی و بین فردی داوطلبان نسبت به فشار روانی و ناکامی بود. در مجموع گفته شد برنامه OSS بسیار موفقیت آمیز بوده است .

می توان گفت جنگ جهانی دوم برای تصحیح و پالایش فنـون روانـشناسی صـنعتی و افـزایش مهارتهـای روانـشناسان کاربردی ، حکم سکوی پرتاب را پیدا کرد. جنگ جهانی اول به شکل گیری حرفه روانـشناسی صـنعتی کمـک کـرد و بـرای

1- Hawthrone effect
2- novel treatment
3- Army General classification Test (AGCT)

حرفه روانشناسی صنعتی ، مقبولیت اجتماعی را فراهم آورد. جنگ جهانی دوم نیز به رشد وپالایش این رشته از روانشناسی کمک کرد.

حرکت در جهت تخصصی شدن

تخصص روانشناسی مهندسی که طی جنگ جهانی دوم شکل گرفته بود. تا حدودی بدلیل چاپ دوکتاب «روانشناسی تجربی کاربردی» و «راهنمای اطلاعات مهندسی انسانی» بعنوان زمینه جداگانه ای شناخته شد.

بین سالهای ۱۹۵۰ تا ۱۹۶۰ ، روانشناسی مهندسی وارد دوره جدیدی از رشد شگرف خود شد. یکی از دلایل اصلی این رشد زیاد، تحقیقات وابسته به صنایع بود.

همانطور که از عنوان روانشناسی تجربی کاربردی نیز می توان استنباط کرد، میراث روانشناسی مهندسی، ترکیبی از روانشناسی تجربی و روانشناسی صنعتی بود. گروهی از روانشناسان صنعتی که در زمینه های تخصصی انتخاب، طبقه بندی و آموزش کارکنان فعالیت داشتند، هویت خود را تحت عنوان روانشناسی کارکنان پیدا کردند.

دراین دوره ، اصطلاحاتی نظیر تغییر سازمانی و توسعه سازمان بطور منظم در ادبیات روانشناسی صنعتی بکار گرفته می شد. در این دوران پس از جنگ ، مرزهای علمی و سنتی بین رشته های علمی مختلف، کمرنگ تر شدند. روانشناسی مهندسی ترکیبی از روانشناسی تجربی و روانشناسی صنعتی بود و رفتار سازمانی نیز از ترکیب روانشناسی صنعتی ، روانشناسی اجتماعی و جامعه شناسی شکل گرفت .

مداخله دولت

کمپل به توصیف تلاشهای روانشناسی صنعتی و سازمانی در زمنیه تهیه و میزان کردن آزمونی جهت انتخاب و طبقه بندی نظامیان در ارتش ، پرداخته است. هدف این برنامه تحقیقاتی که به نام « پروژه A » معروف است. تهیه و میزان کردن مجموعه آزمونهای استعداد شغلی نیروهای مسلح[1] (ASVAB) بود. اکنون روانشناسان صنعتی و سازمانی ارتش را در زمینه اجرای پروژه تحقیقات دیگری به نام « پروژه B » یاری می دهند و این پروژه نیز مربوط به خانواده کارکنان ارتش است .

امروزه ، روانشناسان کار و صنعتی و سازمانی از حیث محتوا و روشهای تحقیق، اصطلاحاً چند انظباطی[2] هستند، (برای پاسخ به سؤالات ، از یافته های علوم مختلف ، استفاده می شود.)

تعریف روانشناسی کار : رشته ای از روانشناسی که در آن رفتار آدمی در رابطه با کار مورد مطالعه قرار می گیرد. هدف اصلی روانشناسی کار نیز مطالعه و کاربرد آن دسته از اصول و یافته های علم روانشناسی است که در رابطه بین انسان و کار او ، اثر می گذارد. بنابراین ، می توانیم قلمرو و روانشناسی کار را بعنوان مطالعه رفتار آدمی در آن جنبه از حیات بدانیم :

۱) با کار پیوندی تنگاتنگ دارد و رفتار آدمی را در رابطه با آن ، تحت مطالعه و بررسی قرار می دهند.

۲) برای به حداقل رسانیدن مشکلات انسانی درکار، از قوانین و یافته های روانشناسی استفاده می کند.

- در روانشناسی کار، کوشش اصلی روانشناس آن است که :
- هر سازمان تولیدی یا خدماتی به تولید آن دسته از کالاها و خدمات بپردازد. که اولاً ، نیازهای معقول آدمی را تأمین کند و ثانیاً ، در این راه ، رفاه جسمی و ارزشهای شخصی و انسانی مردم نیز مورد توجه قرار می گیرد.
- کارایی و اثربخشی فعالیت کارکنان سازمانها در تولید و توزیع کالاها و خدمات، افزایش یابد.

1- Armed Services Vocational Aptitude Battery

2- multidisciplinary