

مقدمه‌ای بر روان‌شناسی صنعتی - سازمانی

(با رویکرد عملی)

پیشگفتار..... ۱۳

فصل ۱: روان شناسی صنعتی - سازمانی چیست و چگونه می تواند به سازمان ها و صنایع کمک

کند؟..... ۱۵

اهمیت کار در زندگی انسان ها..... ۱۵

پیامدهای از دست دادن شغل..... ۱۹

آشنایی با ماهیت روان شناسی صنعتی - سازمانی و خدمات ارائه شده در این حوزه..... ۲۳

نگاهی گذرا بر تاریخچه روان شناسی صنعتی - سازمانی..... ۳۱

فصل ۲: ویژگی هایی که باعث تمایز افراد شاغل از یکدیگر می شود (چرا برخی کارکنان بهتر از

بقیه هستند؟)..... ۴۵

تفاوت های فردی..... ۴۵

روان شناسان صنعتی - سازمانی، کدام تفاوت های فردی را مورد بررسی قرار می دهند؟..... ۴۹

توانایی ها..... ۵۲

توانایی های شناختی..... ۵۲

توانایی های جسمی، حسی، و حسی - حرکتی..... ۵۸

ویژگی های شخصیتی..... ۶۲

مدل پنج عاملی..... ۶۳

علاقه های شغلی..... ۷۰

سایر ویژگی ها..... ۷۲

مهارت ها..... ۷۳

دانش..... ۷۳

تجربه..... ۷۵

هوش هیجانی..... ۷۷

فصل ۳: آنچه مدیران سازمان ها باید درباره عملکرد شغلی بدانند..... ۷۹

ضرورت توجه بر عملکرد شغلی..... ۷۹

۸۵.....	عوامل اصلی و فرعی تأثیرگذار در عملکرد شغلی.....
۹۰.....	عملکرد انطباقی.....
۹۲.....	چگونه برخی افراد در کار خود متخصص می‌شوند و همواره عملکرد شغلی متمایز از خود نشان می‌دهند؟.....
۹۵.....	آرزوی تمام مدیران: داشتن کارکنانی که فراتر از وظایف شغلی خود عمل می‌کنند.....
۱۰۱.....	کارکنانی که عملکرد شغلی نامطلوب دارند.....
۱۰۸.....	ارزیابی عملکرد شغلی.....

فصل ۴: فرآیند گزینش و استخدام کارکنان..... ۱۱۵

۱۱۵.....	شیوه‌های استخدامی و نقش آنها در افزایش بازدهی سازمان.....
۱۱۷.....	تحلیل شغلی.....
۱۲۴.....	حفظ وجهه سازمان از طریق گزینش هدفمند و عادلانه متقاضیان استخدام.....
۱۲۶.....	مرجع تصمیم‌گیرنده در خصوص گزینش کارکنان.....
۱۲۷.....	معیارهای گزینش.....
۱۲۹.....	مال‌های استخدامی و نحوه جمع‌بندی یا ترکیب اطلاعات متقاضیان.....
۱۳۴.....	تناسب‌یابی بین شغل‌ها و متقاضیان.....
۱۳۵.....	استفاده از اصول هدفمند در تمام حوزه‌های مربوط به مدیریت منابع انسانی.....

فصل ۵: اهمیت آموزش و یادگیری در سازمان‌ها..... ۱۳۹

۱۴۱.....	آموزش و یادگیری، کلید موفقیت سازمانی.....
۱۴۷.....	فرآیند آموزش و متغیرهای وابسته به آن.....
۱۵۰.....	تحلیل نیازهای آموزشی.....
۱۵۴.....	ویژگی‌های فردی تأثیرگذار در فرآیند یادگیری.....
۱۵۶.....	اصول یادگیری در محیط‌های کار.....
۱۶۱.....	برای آموزش کارکنان، از کدام روش‌ها می‌توان استفاده کرد؟.....
۱۶۲.....	روش‌های آموزشی در محیط‌های کار.....
۱۶۴.....	روش‌های آموزشی خارج از محیط‌های کار.....
۱۶۸.....	آموزش غیرحضوری یا آموزش از طریق رسانه‌ها.....

فصل ۶: انگیزش در کار..... ۱۷۳

۱۷۳.....	اهمیت انگیزه در محیط‌های کار.....
۱۷۸.....	رابطه انگیزه با سایر متغیرها.....

۱۸۰ نقش مدیران ارشد سازمان در ایجاد انگیزه در کارکنان
۱۸۱ انگیزه‌های درونی و بیرونی
۱۸۴ نظریه‌های انگیزشی
۱۸۹ نظریهٔ نیاز مزلو
۱۹۳ نظریهٔ تقویت
۱۹۶ نظریهٔ برابری
۲۰۱ نظریهٔ هدف‌گذاری
۲۰۷ فنون انگیزشی
۲۰۸ پاداش‌های مشروط
۲۰۹ غنی‌سازی شغلی

فصل ۷: ضرورت توجه به رضایت شغلی کارکنان..... ۲۱۳

۲۱۳ رضایت شغلی چیست؟
۲۱۷ رابطهٔ رضایت شغلی با سایر متغیرها
۲۲۲ تاریخچهٔ مختصری از تحقیقات انجام‌گرفته دربارهٔ رضایت شغلی
۲۲۷ عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان
۲۲۸ ویژگی‌های شغلی
۲۲۸ ویژگی‌های فردی
۲۲۹ ویژگی‌های سازمانی
۲۳۱ انواع مختلف رضایت شغلی
۲۳۴ ارزیابی رضایت شغلی

فصل ۸: استرس شغلی و راه‌های کاهش یا مدیریت آن..... ۲۳۵

۲۳۵ ضرورت توجه به بحث استرس کارکنان
۲۳۹ پیامدهای استرس شغلی
۲۴۰ پیامدهای فیزیولوژیک
۲۴۱ پیامدهای رفتاری
۲۴۳ پیامدهای روان‌شناختی
۲۴۵ عواملی که باعث ایجاد استرس در کارکنان می‌شود
۲۴۶ محرک‌های استرس‌زای فیزیکی
۲۴۷ محرک‌های استرس‌زای روان‌شناختی
۲۵۳ متغیرهای تأثیرگذار در فرآیند استرس

۲۵۷ کدام کارکنان آسیب‌پذیری بیشتری در برابر محرک‌های استرس‌زا دارند؟
۲۶۱ کمک به کارکنان برای غلبه بر استرس شغلی
۲۶۳ راهبردهای مبتنی بر محرک‌های استرس‌زا
۲۶۴ راهبردهای مبتنی بر واکنش‌های فرد
۲۷۰ راهبردهای مبتنی بر نشانه‌های استرس

فصل ۹: خشونت در محیط‌های کار..... ۲۷۳

۲۷۳ تعریف خشونت شغلی
۲۷۸ پیامدهای خشونت شغلی
۲۸۱ سطوح خشونت
۲۸۳ خشونت علیه زنان شاغل
۲۸۵ ویژگی‌های کارکنانی که مرتکب خشونت شغلی می‌شوند
۲۸۹ نظریه‌های ارائه‌شده درباره خشونت‌های شغلی
۲۸۹ فرضیه ناکامی - پرخاشگری
۲۹۲ فرضیه عدالت

فصل ۱۰: برقراری تعادل بین کار و زندگی..... ۲۹۵

۲۹۵ چرا باید بین کار و زندگی تعادل برقرار باشد؟
۳۰۱ آیا سازمان‌ها می‌توانند به برقراری تعادل بین کار و زندگی کمک کنند؟
۳۰۴ تعدد نقش‌ها
۳۰۶ توصیه‌هایی برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی

فصل ۱۱: مهارت‌های ارتباطی در محیط کار..... ۳۱۵

۳۱۵ اهمیت برقراری ارتباط مؤثر بین اعضای سازمان
۳۲۰ برخورد مناسب
۳۲۱ اجزاء ارتباط
۳۲۲ مهارت انتقال پیام
۳۲۶ مهارت دریافت پیام
۳۳۱ سایر مهارت‌های تأثیرگذار در برقراری ارتباط مؤثر و سازنده
۳۳۵ موانع ارتباطی

فصل ۱۲: نوبت کاری..... ۳۳۹

۳۳۹ نوبت کاری چیست؟

۳۴۲ نوبت کاری چگونه می تواند روی کارکنان اثر بگذارد؟

۳۴۵ خطرات یا مشکلات مرتبط با نوبت کاری

۳۴۵ خطرات بهداشتی

۳۴۸ مشکلات خانوادگی و اجتماعی

۳۴۹ پیامدهای ایمنی و شغلی

۳۵۰ راهکارهای مقابله با آثار یا پیامدهای منفی نوبت کاری

۳۵۰ روش های پیشگیرانه فردی در جهت انطباق با نوبت کاری

۳۵۳ روش های مدیریتی - سازمانی

منابع..... ۳۵۹

اگر روان‌شناسی را علم مطالعه رفتارها و حالت‌های روانی انسان‌ها تعریف کنیم، روان‌شناسی صنعتی - سازمانی را می‌توانیم علم مطالعه رفتارها و حالت‌های روانی افراد شاغل در محیط‌های کار تعریف کنیم. روان‌شناسی صنعتی - سازمانی سعی دارد اصول و نظریه‌های ارائه شده در علم روان‌شناسی را در محیط‌های کاری به کار بگیرد و یافته‌های حاصل از تحقیقات روان‌شناختی را به کارکنان تعمیم بدهد. این شاخه از علم روان‌شناسی، مسائل و مشکلات مختلف افراد شاغل را مورد بررسی قرار می‌دهد و می‌کوشد به آنها کمک کند که در مواجهه با شرایط یا موقعیت‌های کاری مختلف، رفتارهای منطقی‌تری به نمایش بگذارند. روان‌شناسی صنعتی - سازمانی، رشته‌ای است که رفتار کلیه افراد شاغل را به لحاظ علمی مورد مطالعه قرار می‌دهد و به عوامل روان‌شناختی تأثیرگذار در محیط‌های کار توجه می‌کند. آشنایی با مفاهیم مطرح شده در حوزه روان‌شناسی صنعتی - سازمانی قطعاً می‌تواند برای کارکنان و سازمان‌ها مزایای بسیار زیادی را به همراه داشته باشد. تمام کارشناسان معتقدند که روان‌شناسی صنعتی - سازمانی در دهه‌های اخیر با سرعت اعجاب‌آوری رشد و توسعه یافته است. این رشته در بین کشورهای صنعتی و پیشرفته، از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است.

در کشور عزیزمان متأسفانه خلاء زیادی در این حوزه وجود دارد. البته در سال‌های اخیر، تلاش‌های بسیاری انجام شده است، اما کماکان نیاز به تدوین کتاب‌های جدید در حوزه روان‌شناسی صنعتی - سازمانی احساس می‌شود. مهمترین انگیزه از تدوین کتاب حاضر، پر کردن بخشی از خلاءهایی است که در سازمان‌ها و صنایع کشور احساس می‌شود. اکثر کتاب‌های منتشر شده در حوزه روان‌شناسی صنعتی - سازمانی، جزو کتاب‌های آکادمیک محسوب می‌شوند و عمدتاً با هدف استفاده در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور تدوین شده‌اند. تدوین کتابی که بتواند اهمیت خدمات ارائه شده در حوزه روان‌شناسی صنعتی - سازمانی را به مدیران سازمان‌ها و صنایع خاطر نشان کند، یکی از دغدغه‌های همیشگی مؤلف این اثر بوده است. در اثر حاضر، علاوه بر اهداف آکادمیک، عمدتاً بر روی جنبه‌های کاربردی روان‌شناسی صنعتی - سازمانی تأکید شده است. به عبارت دیگر، کتاب حاضر به گونه‌ای تدوین شده است که هم به اهداف آکادمیک بپردازد و هم به عنوان یک کتاب عملی یا کاربردی، در اختیار کلیه افراد شاغل (اعم از کارکنان، مسئولان اجرایی، مدیران ارشد و ...) قرار بگیرد. خداوند بزرگ را بسیار شاکرم که توفیق داد با تدوین کتاب حاضر، گامی کوچک برای خدمت به جامعه روان‌شناسی صنعتی - سازمانی کشورم بردارم.

کتابی که پیش روی شما عزیزان قرار دارد، به‌عنوان یک کتاب کاربردی، «اهمیت روان‌شناسی در حوزه کار» را توضیح می‌دهد و بسیاری از مباحث روز مرتبط با این حوزه را تحت پوشش قرار می‌دهد. از مهم‌ترین موضوعاتی که در کتاب به آنها پرداخته شده، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: اهمیت خدمات ارائه‌شده از سوی روان‌شناسان صنعتی - سازمانی و نقش این خدمات در ارتقاء بازدهی کارکنان، اهمیت توجه بر تفاوت‌های فردی و تأثیر این تفاوت‌ها بر عملکرد شغلی، رابطه بین عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی، نقش شیوه‌های استخدامی در افزایش بهره‌وری سازمان، اهمیت آموزش و یادگیری در سازمان‌ها و نحوه افزایش سودآوری سازمان‌ها از طریق اجرای برنامه‌های آموزشی، علت بروز رفتارهای شغلی مخرب یا نابهنجار و راه‌های مقابله با این رفتارها، اهمیت انگیزه در محیط‌های کار و رابطه بین انگیزه و عملکرد شغلی، متغیرهای تأثیرگذار در کسب رضایت شغلی، ضرورت ایجاد تعادل بین کار و زندگی، رابطه بین استرس و عملکرد شغلی و استفاده از راهکارهای هدفمند برای کاهش و مدیریت استرس، نحوه برقراری ارتباط سازنده بین کارکنان و مدیران سازمان، و دهها موضوع اصلی و فرعی دیگر. در واقع، کتاب حاضر سعی دارد با ارائه شواهد مستند، نحوه تأثیرگذاری عوامل روان‌شناختی بر عملکرد شغلی افراد را توضیح دهد و راهکارهای هدفمندی را به کارکنان و مدیران سازمان‌ها جهت غلبه بر مشکلات مرتبط با محیط‌های کار معرفی کند.

در خاتمه، از کلیه افرادی که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم به بنده در گردآوری اثر حاضر کمک کرده‌اند، نهایت تقدیر و تشکر را دارم. همچنین، بر خود لازم می‌دانم از آقای مسعود بابازاده که خودشان در حوزه روان‌شناسی صنعتی - سازمانی صاحب اثر هستند، بابت تمام کمک‌های ارزنده‌ای که به بنده در تدوین این اثر ارائه کرده‌اند، تشکر ویژه داشته باشم. امیدوارم کتاب حاضر بتواند به نوبه خود، سهم کوچکی در معرفی و اعتلای رشته نوپای روان‌شناسی صنعتی - سازمانی در کشور عزیزمان بر عهده داشته باشد. در کمال احترام، از کلیه بزرگوارانی که برای مطالعه کتاب حاضر وقت می‌گذارند، تقاضا دارم نظرات ارزنده خود را از این اثر دریغ نورزند و با پیشنهادهای خود، اینجانب را در اصلاح این کتاب و تدوین دیگر آثار مورد نیاز برای جامعه روان‌شناسی کشور یاری دهند.

دکتر علی افشاری

دکترای روان‌شناسی

عضو هیأت عملی دانشگاه مراغه

روان‌شناسی صنعتی - سازمانی چیست و چگونه می‌تواند به سازمان‌ها و صنایع کمک کند؟



اهمیت کار در زندگی انسان‌ها

تاکنون به اهمیتی که "کار" در زندگی انسان‌ها دارد، توجه کرده‌اید؟ در تمام فرهنگ‌ها، اهمیت "کار" به عناوین مختلف مورد توجه قرار گرفته است. برای مثال، در فرهنگ اصیل ایرانی، کار را جوهر آدمی می‌نامند؛ جوهری که به انسان موجودیت می‌بخشد. در جوامع

امروزی، اکثر بزرگسالان، بیشتر ساعات بیداری خود را به کار اختصاص می‌دهند. کار، در مقایسه با سایر فعالیت‌هایی که در ساعت بیداری انجام می‌شود، انرژی و وقت بسیار بیشتری را از بزرگسالان می‌گیرد. همین موضوع نشان می‌دهد که "کار" چقدر برای انسان‌ها حایز اهمیت است؛ چون اگر نبود، انسان‌ها این قدر از وقت و انرژی خود را به آن اختصاص نمی‌دادند. کار کردن، از مهمترین شیوه‌هایی است که انسان‌ها با آن می‌توانند ارزششان را به جامعه، خانواده و خودشان اثبات کنند. کار (در معنای عام) و شغل (در معنای خاص) به فرد کمک می‌کند تا خودش را برای جامعه تعریف کند. کار برای افراد منزلت اجتماعی به ارمغان می‌آورد. کار کردن، اگرچه انسان را خسته می‌کند، اما در عین حال به او شادابی نیز می‌بخشد و او را از پیامدهای ناخوشایند رخوت و سستی محافظت می‌کند. افراد ساعی همواره خستگی ناشی از کار کردن را به رخوت و سستی ناشی از بیکاری ترجیح می‌دهند. مهمترین و ساده‌ترین راه برای رهایی از احساس رخوت و سستی، کار کردن است. البته بین "بیکاری" و "کار نکردن" تفاوت وجود دارد. بیکاری زمانی اتفاق می‌افتد که تمایل به کار کردن در فرد وجود دارد، اما کار مناسبی وجود ندارد که فرد آن را انجام دهد. اما "کار نکردن" برای زمانی است که کار مناسب وجود دارد، اما فرد تمایل ندارد خود را در آن کار درگیر نماید.

مایکل آموت^۱ (۱۹۸۰) معتقد است که لذت بردن حقیقی انسان از زندگی، از طریق کار و کوشش حاصل می‌شود و این امر در شکوفایی استعدادهای فردی و توسعه اجتماعی بسیار حایز اهمیت است. افرادی که کار خاصی در زندگی‌شان انجام نمی‌دهند، بخش مهمی از ارتباط خود با جهان پیرامون را قطع می‌کنند و خود را در موقعیت‌هایی قرار نمی‌دهند که بتوانند از توانایی‌های جسمی و شناختی (یا فکری) خود به‌طور هدفمند استفاده کنند. این افراد معمولاً از زندگی خود لذت زیادی نمی‌برند و همیشه با احساس‌های ناخوشایند بی‌انگیزگی، رخوت و سستی مواجه می‌شوند. فطرت انسانی با کار، کوشش، شکوفاسازی استعدادها، خلاقیت و نوآوری عجین است. حال، اگر سبک زندگی فرد به‌گونه‌ای باشد که نیازهای فطری او را سرکوب کند، قطعاً زندگی شاد و لذت‌بخشی در انتظار او نخواهد بود.

هانری میلر معتقد است که کار و زندگی، لازم و ملزوم یکدیگرند. شعار او این است که "کار کن برای زندگی و زندگی کن برای کار". یک ضرب‌المثل آلمانی می‌گوید: "کار نکردن بیشتر از کار کردن، انسان را خسته می‌کند". افراد بزرگسالی که کار خاصی در زندگی‌شان انجام نمی‌دهند، خیلی مواقع از خستگی یا کمبود انرژی شکایت می‌کنند. این افراد معمولاً قسمت عمده‌ای از وقت روزانه‌شان را در خانه (یا اقامتگاه خود) سپری می‌کنند و در نتیجه کم‌تحرکی و بی‌برنامگی، انرژی خود را برای فعالیت و مفید بودن از دست می‌دهند و به مرور زمان، هر روز خستگی بیشتری در خود احساس می‌کنند و تمایلشان برای ماندن در خانه بیشتر می‌شود. گذشت زمان باعث می‌شود که برای برخی از این افراد، خارج شدن از شرایط موجود بسیار دشوار باشد.

تحقیقات بارلینگ^۲ و همکارانش (۲۰۰۲) نشان می‌دهد افرادی که کار نمی‌کنند، اغلب افرادی کسل و تنبل هستند و با گذشت زمان، توانایی‌هایشان را از دست می‌دهند. اما در مقابل افرادی که کار می‌کنند، هر روز تجربه و توانایی‌های بیشتری کسب می‌کنند. این افراد، شادتر از افرادی هستند که کار نمی‌کنند. افرادی که همیشه کار می‌کنند، شاید متوجه نباشند که با کار کردن، نیازهای روانی خود را برآورده می‌سازند. اگر تنها چند روز، کار کردن را از آنها بگیریم، به‌شدت دچار افسردگی می‌شوند و احساس می‌کنند زندگی‌شان از روند طبیعی خود خارج شده است. هنری فورد در نقل‌قول مشهوری گفته است: "شخصی که از کار می‌گریزد، از زندگی می‌گریزد". نتایج بررسی‌ها نیز نشان می‌دهد که افراد شاغل، زمانی که در آستانه از دست دادن شغل خود قرار می‌گیرند یا عملاً شغلشان را از دست می‌دهند، اهمیت کار کردن را بسیار بیشتر از قبل درک می‌کنند. این واقعیت به‌روشنی در مصاحبه‌های انجام‌شده با افراد بیکار یا از کار اخراج شده مشهود است.

1- Michael Aamodt

2- Barling

البته در اکثر مواقع، انسان‌ها بین کار کردن و نکردن، حق انتخاب ندارند. یعنی، آنها مجبورند که برای ادامه زندگی خود، کار کنند. زوجی را در نظر بگیرید که تازه ازدواج کرده‌اند. آنها مجبورند برای تأمین کرایه منزل، هزینه خورد و خوراک، پوشاک، قبوض آب و برق و ...، کار کنند. نمی‌توان این واقعیت را کتمان کرد که اکثر انسان‌ها به پول نیاز دارند و برای پول درآوردن باید کار کنند. اما پدیده کار بسیار پیچیده‌تر از آن است که بخواهیم آن را تبادل ساده "وقت و انرژی" با "پول" محسوب کنیم. در بررسی مزایای کار، تنها کسب ثروت یا تأمین مایحتاج زندگی مطرح نیست. همان‌طور که گفتیم، کار به انسان عزت می‌دهد و او را در نظر خودش و دیگران محترم می‌نماید. به عبارت دیگر، کار کردن اعتماد به نفس فرد را افزایش می‌دهد و باعث می‌شود که فرد در نظر خود و دیگران، احساس ارزشمندتری داشته باشد. این احساس قطعاً بسیار مهم و حایز اهمیت است. همان‌طور که اشتغال می‌تواند احساس ارزشمندی در فرد ایجاد کند، بیکاری نیز می‌تواند اثرات یا پیامدهای منفی به بار بیاورد. یکی از بارزترین پیامدهای بیکاری این است که احساس احترام یا ارزشمندی فرد را نزد خود او و دیگران از بین می‌برد و متعاقباً اعتماد به نفس را تقلیل می‌دهد.

درست است که کسب درآمد بسیار حائز اهمیت است و اگر درآمد نباشد ابعاد مختلف زندگی عملاً به مشکل برمی‌خورد، اما ارزش کار صرفاً در کسب درآمد یا شکوفایی اقتصادی خلاصه نمی‌شود. یکی از نکات جالب درباره پدیده کار این است که اکثر افراد، حتی زمانی که نیاز به کار ندارند، به کار کردن ادامه می‌دهند. بدین معنی که بسیاری از افراد، در موقعیت‌هایی که می‌توانند خود را بازنشسته کنند و از کار دست بکشند، ترجیح می‌دهند به کار کردن ادامه دهند. در تحقیق جامعی که در سال ۲۰۰۸ روی گروه‌های مختلفی از افراد شاغل در ایالات متحده آمریکا انجام شد، بیش از ۷۰ درصد افراد، در پاسخ به این سؤال که "اگر آنقدر پول داشته باشید که بقیه عمرتان را آن‌طور که دلتان می‌خواهد زندگی کنید، باز هم به کار کردن ادامه خواهید داد؟"، اعلام کردند که در این شرایط نیز به کار کردن ادامه خواهند داد. این موضوع نشان می‌دهد که کار کردن صرفاً یک پدیده اقتصادی نیست و افراد تنها به خاطر پول درآوردن کار نمی‌کنند. ارزش غیرمادی کار در تأثیری که بر انسان‌ها می‌گذارد و تحولی که در شخصیت آنها ایجاد می‌کند، آشکار می‌شود. انسان با کار کردن است که خود را می‌آزماید، استعدادهايش را کشف می‌کند و به توانایی‌های وجودی خود پی می‌برد.

شغل، چیزی بیش از انجام دادن کارهایی همچون فروختن کالاها (در شغل فروشندگی)، طراحی نقشه (در شغل مهندسی)، جواب دادن به تلفن (در شغل منشی‌گری) است. شغل هر فرد ایجاب می‌کند که او با اعضای جامعه (اعم از همکاران، مدیران، مشتریان و ...) رابطه متقابل داشته باشد، مقررات و سیاست‌های سازمان را اجرا نماید، در شرایط کاری نامطلوب به فعالیتش ادامه دهد، و سعی کند عملکردش را به استانداردهای تعیین شده برساند. کارشناسان همواره به افراد شاغل توصیه می‌کنند کاری را انجام دهند که از لذت می‌برند. کار صرفاً برای کسب درآمد یا مشغول کردن خود نیست.

کار بخشی از زندگی هر فرد است که باید نیازهای او را برطرف کند: مثل نیاز به امنیت، نیاز به خلاقیت، نیاز به ارتباط‌های اجتماعی و اگر شغلی که برای خود انتخاب کرده‌اید، نیازهایتان را برآورده نکند یا فرصت خلاقیت، شکوفایی یا پیشرفت را از شما بگیرد، توصیه می‌کنیم که با کارشناسان این حوزه (از جمله روان‌شناسان صنعتی - سازمانی) درباره آینده کاری خود مشورت کنید. نباید شغلی برای خود انتخاب کنید که در آن علائق و استعدادهایتان لگدمال شود.

انسان‌ها می‌توانند با کار و تلاش، به هر چیزی که می‌خواهند، دست پیدا کنند. کار، کیمیا است و مس وجود انسان را به طلا تبدیل می‌کند. با کار کردن، استعدادها و ظرفیت‌های وجودی انسان شکوفا می‌شود. در تمام جوامع، "کار" مهمترین عاملی است که باعث سازندگی و توسعه جامعه می‌شود. کار کردن، علاوه بر سلامت جسمی، در ایجاد و حفظ سلامتی روحی - روانی انسان‌ها نیز بسیار تأثیرگذار است. بررسی‌های انجام شده در حوزه سلامت روانی نشان می‌دهد بزرگسالانی که نگرانی خاصی در زمینه اشتغال ندارند (بزرگسالانی که شغل مناسب دارند، از شرایط شغلی خود راضی هستند و از امنیت شغلی برخوردارند)، در مقایسه با بزرگسالان بی‌کار و بزرگسالانی که در زمینه اشتغال نگرانی‌های متعدد دارند (مثل عدم امنیت شغلی، نارضایتی شغلی و ...)، از سلامت روانی بیشتری برخوردارند. به همین دلیل است که بسیاری از کارشناسان حوزه سلامت، اشتغال را عامل بسیار مهمی در جلوگیری از بروز بسیاری از مشکلات روحی - روانی در سنین بزرگسالی می‌دانند. نتایج تحقیقات کمپل^۱ و همکارانش (۲۰۱۴) نشان می‌دهد که اشتغال بر استحکام رفتاری و انتظام فکری یا شناختی افراد تأثیر می‌گذارد.

کارکردن، پدیده‌ای نیست که آن را مختص یک دوره یا بازده زمانی خاص بدانیم. این پدیده از شروع تمدن‌های بشری یا حتی قبل‌تر از آن وجود داشته است. تمدن‌های عظیم بشری، با همه تنوع یا تفاوت‌هایی که دارند، همگی حاصل کار و تلاش انسان‌ها در طول اعصار مختلف هستند. همگی می‌دانیم که بقا و پیشرفت انسان‌ها، در گرو کار کردن است. اهمیت کار کردن را از دو جنبه می‌توان بررسی کرد: جنبه شخصی و جنبه اجتماعی. در جنبه شخصی، تأثیر کار بر سلامت جسمی - روانی مورد بررسی قرار می‌گیرد و در جنبه اجتماعی، تأثیر آن بر کنش‌های متقابل بین افراد و جوامع. اشتغال، یکی از رکن‌های اساسی در زندگی اجتماعی است و نقش "کار" در جامعه به هیچ وجه قابل کتمان نیست. چون این کار و کوشش است که یک جامعه را به مرزهای توسعه و ترقی می‌رساند و آبادانی را برای مردم آن جامعه به ارمغان می‌آورد. پس، کار کردن، یک ضرورت اجتماعی است. از نظر اجتماعی، کار علاوه بر فقرزدایی از جامعه، موجب رشد و شکوفایی اقتصادی جامعه نیز می‌شود. افراد جامعه با کار کردن، هم نیازهای خود را برآورده می‌سازند و هم به اجتماع سود می‌رسانند.