

۱. روان‌شناسی کار چیست و چه کاربردهایی در مدیریت دارد؟
۲. تفاوت بین انگیزش درونی و انگیزش بیرونی را توضیح دهید.
۳. ویژگی‌های یک محیط کاری سالم از نظر روان‌شناسی چیست؟
۴. فشار روانی (استرس شغلی) چیست و چه تأثیری بر بهره‌وری دارد؟
۵. نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو را شرح دهید و کاربرد آن را در محیط کار توضیح دهید.

۶. فرسودگی شغلی (Burnout) چیست و چه علائمی دارد؟
۷. نقش شخصیت افراد در انتخاب شغل مناسب چیست؟
۸. مفهوم رضایت شغلی را تعریف کرده و عوامل موثر بر آن را بنویسید.
۹. چگونه می‌توان تعارضات بین کارکنان را از دید روان‌شناسی مدیریت کرد؟
۱۰. روش‌های افزایش بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه روان‌شناسی کدامند؟

۱. روان‌شناسی کار شاخه‌ای از علم روان‌شناسی است که به بررسی رفتار، احساسات و عملکرد افراد در محیط کار می‌پردازد. این علم تلاش می‌کند تا با شناخت بهتر انگیزه‌ها، توانایی‌ها و تفاوت‌های فردی، بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش دهد. در مدیریت، روان‌شناسی کار کاربردهای گسترده‌ای دارد؛ از جمله در انتخاب و آموزش کارکنان، ایجاد انگیزه، طراحی شغل، بهبود رضایت شغلی و کاهش استرس شغلی.
۲. انگیزش درونی زمانی رخ می‌دهد که فرد به خاطر علاقه، لذت یا رضایت شخصی دست به انجام کاری می‌زند. در مقابل، انگیزش بیرونی به واسطه پاداش‌های خارجی مانند پول، ارتقاء شغلی یا تأیید دیگران ایجاد می‌شود. انگیزش درونی معمولاً پایدارتر است و به تعهد بالاتر منجر می‌شود، در حالی که انگیزش بیرونی ممکن است با حذف پاداش کاهش یابد. مدیران موفق از ترکیب این دو نوع انگیزش برای بهبود عملکرد کارکنان استفاده می‌کنند.

۳. یک محیط کاری سالم از دیدگاه روان‌شناسی باید دارای ویژگی‌هایی مانند ارتباط مؤثر، حمایت اجتماعی، عدالت سازمانی، امنیت شغلی، فرصت رشد و توسعه فردی باشد. همچنین باید از بروز تنش‌های مزمن، تضادهای مکرر و سبک‌های رهبری نامناسب جلوگیری شود. محیط کاری سالم به افزایش انگیزه، بهره‌وری و رضایت شغلی کمک می‌کند و میزان فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد.

۴. فشار روانی یا استرس شغلی زمانی ایجاد می‌شود که بین توانایی‌های فرد و انتظارات شغلی تناسبی وجود نداشته باشد. این فشار می‌تواند ناشی از عوامل مختلفی مانند حجم بالای کار، زمان کم، روابط بین‌فردی ضعیف یا عدم امنیت شغلی باشد. استرس شغلی اگر به درستی مدیریت نشود، می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت از کار، فرسودگی شغلی و حتی مشکلات جسمی و روانی شود.
۵. نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو بیان می‌کند که نیازهای انسان در پنج سطح از پایین به بالا مرتب شده‌اند: (۱) نیازهای فیزیولوژیک، (۲) نیاز به امنیت، (۳) نیازهای اجتماعی، (۴) نیاز به احترام، (۵) نیاز به خودشکوفایی. طبق این نظریه، افراد ابتدا نیازهای پایه را برطرف می‌کنند و سپس به سراغ نیازهای بالاتر می‌روند. در محیط کار، این نظریه می‌تواند به مدیران کمک کند تا شرایط کاری را به گونه‌ای طراحی کنند که کارکنان بتوانند به نیازهای بالاتر خود نیز برسند.
۶. فرسودگی شغلی یا Burnout یک وضعیت روانی است که در اثر استرس شغلی مزمن و مدیریت نشده به وجود می‌آید. از علائم آن می‌توان به خستگی مفرط، کاهش علاقه به کار، احساس ناکارآمدی، کاهش انگیزه، کناره‌گیری از همکاران و بدبینی اشاره کرد. اگر به موقع درمان نشود، می‌تواند باعث ترک شغل، افسردگی و مشکلات جدی روانی شود. حمایت سازمانی و سبک رهبری مشارکتی می‌تواند از بروز آن جلوگیری کنند.
۷. شخصیت افراد نقش مهمی در انتخاب شغل دارد. برای مثال، افراد درون‌گرا معمولاً در مشاغل موفق‌ترند که نیاز به تعامل اجتماعی زیاد ندارند، مانند تحلیل‌گری یا برنامه‌نویسی. در مقابل، افراد برون‌گرا در کارهایی مانند فروش یا روابط عمومی عملکرد بهتری دارند. همچنین مدل پنج‌عاملی شخصیت (OCEAN) که شامل برون‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، گشودگی، سازگاری و ثبات هیجانی است، می‌تواند در پیش‌بینی موفقیت شغلی نقش مهمی ایفا کند.
۸. رضایت شغلی به میزان علاقه و خشنودی فرد از شغلش گفته می‌شود. عوامل مؤثر بر آن شامل دستمزد منصفانه، شرایط کاری مناسب، روابط مثبت با همکاران و مدیران، فرصت‌های رشد و پیشرفت، امنیت شغلی و سبک رهبری سازمان است. رضایت شغلی بالا موجب افزایش بهره‌وری، کاهش ترک شغل و ارتقاء روحیه کارکنان می‌شود. در مقابل، نارضایتی می‌تواند منجر به کاهش عملکرد و بروز تعارض شود.
۹. برای مدیریت تعارض در محیط کار از دید روان‌شناسی، ابتدا باید ریشه‌های تعارض شناسایی شود؛ ممکن است ناشی از تفاوت‌های شخصیتی، برداشت‌های اشتباه، رقابت

یا نابرابری باشد. استفاده از ارتباط باز، مذاکره، مهارت گوش دادن فعال و سبک رهبری حمایتی می‌تواند به کاهش تعارض کمک کند. همچنین آموزش مهارت‌های ارتباطی و همدلی به کارکنان نقش مهمی در پیشگیری از تعارض دارد.

۱۰. روش‌های افزایش بهره‌وری نیروی انسانی شامل ایجاد انگیزه درونی، طراحی شغل متناسب با توانایی‌ها، آموزش و توسعه مستمر، بازخورد مؤثر، بهبود روابط بین فردی، تشویق نوآوری، و کاهش عوامل استرس‌زا است. همچنین سبک رهبری مشارکتی، حمایت سازمانی و ارتقاء سلامت روان کارکنان می‌تواند تأثیر چشم‌گیری در بهره‌وری داشته باشد. مدیریت اثربخش باید محیطی فراهم کند که کارکنان احساس ارزشمندی و رضایت کنند.