

## بخش ۲: مفهوم روانشناسی کار

جلسه دوم

### تعریف روانشناسی کار:

- طبق تعریف، روانشناسی کار، رشته ای از روانشناسی کاربردی است که رفتار و فرایندهای ذهنی آدمی در رابطه با کار را مورد مطالعه قرار می دهد.
- خدمات مشاوره ای روانشناسی کار، با حل و فصل مشکلات کارکنان در ابعاد مختلف می تواند تخصص، انرژی و توان کارکنان را در اختیار اهداف و مأموریت سازمان قرار دهد.

### تعریف روانشناسی صنعتی-سازمانی:

- کاربرد اصول روانشناسی در محل کار و مطالعه عواملی که در سازمانها بر کارکنان اثر می گذارد.

➤ روانشناسی صنعتی سازمانی یعنی یافتن اصول علمی و کارگیری آن در محل کار. به

### هدف اصلی روانشناسی کار:

هدف اصلی روانشناس کار، مطالعه و کاربرد آن دسته از اصول و یافته های علم روانشناسی است که در **رابطه بین انسان و کار** او اثر می گذارد.

### قلمرو روانشناسی کار:

قلمرو روانشناسی کار به دو زمینه مربوط می شود:

- ۱- **کار و رفتار آدمی** را در ارتباط با آن تحت مطالعه و بررسی قرار میدهد.
- ۲- برای به حداقل رساندن **مشکلات** انسان در جریان کار، از **قوانین و یافته های** روانشناسی استفاده می کند.

### کوشش اصلی روانشناسی کار:

کوشش اصلی روانشناس کار در شش بند خلاصه می شود:

- ۱- هر سازمانی تولیدی یا خدماتی به تولید آن دسته از کالاها و خدمات پردازد که اولاً **نیازهای** معقول آدمی را تامین کند
- ثانیاً، **رفاه** جسمی و ارزشهای شخصی و انسانی مردم را نیز مورد توجه قرار می دهد؛

- و ۲- کارآیی و اثر بخشی فعالیت کارکنان سازمان ها در تولید توزیع کالاها و خدمات، افزایش یابد؛
- ۳- شرایطی فراهم شود تا کارکنان سازمان ها با اعتقاد و علاقه به فعالیت پردازند؛
- ۴- ارزشهای شخصی و انسانی کارکنان محفوظ بماند و ایمنی کارکنان در زمینه سلامت جسمی و روانی تامین شود؛
- ۵- بهداشت روانی کارکنان با تمام ابعاد آن تامین شود و رشد و بالندگی شخصیت آنان همراه با افزایش کارآیی و اثربخشی فعالیتشان، مورد نظر قرار گیرد؛
- ۶- مسائل و مشکلات انسانی در محیط کار حل شود و یا به حداقل برسد.
- کاربردهای کنونی روانشناسی در محیط کار:

➤ امروزه روانشناسی کار در خصوص همبستگی ها و کشف روابط علی موجود بین متغیرهای مستقل (نظیر عوامل ارگونومیک، نوع سرپرستی، حقوق و دستمزد و...) و متغیرهای وابسته (انگیزه کارکنان، فرسودگی شغلی، بهره وری افراد، عملکرد سازمان و...) مطالعه می کند.

➤ در کاربرد روانشناسی کار **پدیده های** نظیر تفاوت‌های فردی، شخصیت افراد، انگیزش، حقوق و دستمزد، ساختار گروهی در سازمان، نظم تشویق و تنبیه، طراحی شرایط کار مطرح می باشد.

### زمینه های کاربرد روانشناسی در محیط کار: یافته های روانشناسی در **بهینه**

**سازی همه عوامل** مرتبط با کار در هر سازمانی کاربرد دارد که مهمترین زمینه های آن عبارتند از:

- ۱- تجزیه و تحلیل مشاغل (تعیین وظایف هر شغل، و توانایی، استعداد، نگرش، ویژگی خلقی و شخصیتی و مهارتهای عقلی و کلامی مورد نیاز برای متصدی آن)
- ۲- تهیه و میزان کردن آزمونهای استخدامی و عملی (آزمون هوش، استعداد، شخصیت و غیره به منظور انتخاب، استخدام، انتصاب و ارتقاء کارکنان به نحو کارا و اثربخش)
- ۳- اجرای آزمونهای انفرادی و گروهی (تهیه گزارشهای حرفه ای به منظور انتخاب مناسبترین فرد موجود در بازار کار برای تصدی هر شغل)

- ۴- اجرای جلسات مصاحبه استخدامی، ارزشیابی و مشاوره ای (به منظور ارزیابی صلاحیت های شغلی، ارتقای سطح مهارت و توانایی و تشخیص اختلالهای رفتاری و روانی کارکنان)
- ۵- مشارکت در تهیه برنامه های آموزش قبل و ضمن خدمت (به منظور اجرای برنامه بهبود مدیریت (عالی، میانی و عملیاتی) و فراهم ساختن زمینه استفاده همه کارکنان از آموزش با توجه به وظایف شغلی)
- ۶- ارزشیابی رفتار شغلی کارکنان (به منظور تشخیص کارکنان موفق و ناموفق و علل آن، تشخیص کارکنان لایق، تشخیص مشکلات کارکنان، تشخیص محدودیتهای محیط کار مانند ارگونومیک، تشخیص اشکالات سرپرستی، تشخیص نیازهای آموزشی، تشخیص نیازهای جسمی و روانی)
- ۷- تعیین الگوهای انگیزشی و برانگیختن کارکنان (به منظور افزایش سطح انگیزش شغلی کارکنان در سطوح مختلف شغلی)

- ۸- بررسی اثر عوامل مختلف سازمانی بر رفتار و کارایی کارکنان (بررسی و تعیین آثار عواملی چون ارگونومیک، وسایل کار، مواد شیمیایی، ساعات کار، استراحت، نوع تغذیه، سبک سرپرستی و غیره)
- ۹- طراحی ماشین آلات و ابزار (به منظور به حداکثر رساندن کارایی کارکنان در استفاده از وسایل و ابزار کار)
- ۱۰- شناسایی عوامل موثر در حوادث سازمانی (به منظور حذف یا کاهش عوامل انسانی نظیر کم دقتی، کم تحرکی، پریشانی روانی و فکری، بیش فعالیتی و غیره در جهت حداکثر کردن امنیت روانی کارکنان)
- ۱۱- مشارکت در طراحی برنامه های آموزش سازمان (به منظور ارتقاء کفایت کارکنان در زمینه های ارتباط موثر، تعارض و مذاکره، رهبری اثر بخش و غیره)
- ۱۲- انجام پروژه های تحقیقاتی سازمانی (در زمینه رفتار کارکنان در تمام مراحل تولید، توزیع، و مصرف کالا و خدمات)
- ۱۳- تأمین گسترش بهداشت روانی محیط کار (به منظور آشنایی کارکنان با مفاهیم و اصول بهداشت روانی و بکارگیری روشهای پیشگیری بیماری های روانی در سازمان)

## ۱۴- ارائه خدمات مشاوره روان درمانی به کارکنان (با

یاری گرفتن از متخصصان روانشناسی بالینی و روانپزشکی و آشناساختن کارکنان با مباحثی نظیر بیماری های روانی، فشار روانی، فرسودگی شغلی، و همچنین عوامل ایجادکننده و حذف کننده رفتارهای نابهنجار کارکنان)

**سوال های مطرح در روانشناسی کار:**

- در تجزیه و تحلیل وظایف مدیران در سطوح مختلف، مشخص شده که بخش قابل توجهی از وقت آنان صرف **برقراری ارتباط** با افراد دیگر می شود.
- لذا این سوال اساسی مطرح است که مدیران و کارکنان
- چگونه می توانند **ارتباط موثر** داشته باشند و روانشناسی چگونه می تواند در جهت حل مسائل و مشکلات منابع انسانی تحت نظارتشان کمک کند؟
- در همین زمینه مهمترین سوالات مدیران عبارتند از :
- چگونه میتوان کارکنان را به نحوی موثر برانگیخت؟
- چگونه میتوان همکاری اعضای یک گروه را جلب کرد؟
- چگونه میتوان دستمزد و پاداش و شیوه های تشویق و تنبیه را عادلانه و در راستای اهداف سازمانی تنظیم کرد؟
- ✓ نگرش کارکنان با تفاوت های فردی (شخصیتی، تحصیلاتی، جنسیتی و غیره) نسبت به انواع وظایف شغلی چیست؟
- ✓ چگونه میتوان رفتار نامطلوب کارکنان را تغییر داد؟

- ✓ چگونه میتوان مشکل فساد اداری را حل کرد؟
- ✓ چگونه میتوان تعارض های سازمان (درون فردی، میان فردی، درون گروهی و...) را حل کرد؟
- ✓ چگونه میتوان سوانح و حوادث در کار را کاهش داد؟
- ✓ چگونه میتوان غیبت و کم کاری کارکنان در کار را کاهش داد؟
- ✓ چگونه میتوان بیماری های مدیریت را کاهش داد؟
- ✓ چگونه میتوان اضطراب و فشار روانی و آثار شخصی، خانوادگی و سازمانی در کار را کاهش داد؟
- ✓ چگونه میتوان رضایت کارکنان را افزایش داد و نتایج آن را در بهره وری تعیین کرد؟
- ✓ چگونه میتوان روحیه و جو مثبت سازمانی کارکنان را افزایش داد؟
- ✓ چگونه میتوان شبکه های ارتباطی کارکنان را ارتقاء داد؟
- ✓ چگونه میتوان پویایی های گروهی را ارتقاء داد؟