

المحاضرة الأولى: مدخل عام لعلم النفس التنظيم والعمل

إن التطورات التي شهدتها الربع الأخير من القرن العشرين أدى الى ظهور نظريات واتجاهات معاصرة تهتم بالعوامل النفسية الاجتماعية في مجالات العمل المختلفة لان الأخير نشاط انساني لا يتوقف عند حدود المجال الصناعي، لذا فان استخدام مصطلح علم نفس التنظيم والعمل أعم وأدق من علم النفس الصناعي، وحيث وُجد الانسان في وضعية عمل يتدخل هذا الاختصاص في حل مختلف المشاكل المتعلقة بالعامل وظروف عمله وتحقيق الكفاءة في الأداء.

1. مفهوم علم النفس التنظيم والعمل:

تورد دائرة المعارف البريطانية 2007 ان علم النفس الصناعي سابقا او علم النفس التنظيمي هو " تطبيق مفاهيم ومضامين ونظريات ومناهج علم النفس بمجالاته التي تشكله مثل التعلم والدافعية وعلم النفس الاجتماعي وغيرها على الهيآت والمنظمات الحكومية الخاصة الصناعية والتجارية والخدماتية الربحية وغير الربحية، كما يمكن اعتباره فرع تطبيقي من فروع علم النفس الذي يدرس سلوك الانسان في مواقع العمل (أماكن وبيئة ومحيط) مستعملا الطرق العلمية لفهم هذا السلوك والتنبؤ به وتوجيهه بالشكل الملائم

أي أنه ميدان يقوم على مبادئ علم النفس ومفاهيمه من اجل رفع الكفاءة الإنتاجية) تحقيق اكبر قدر ممكن من الإنتاج بجودة عالية وباقل تكلفة وفي اقل وقت وباقل مجهود واكبر قدر من الراحة والامن) للعامل والجماعة من خلال حل مشاكل العمل والانتاج حلا علميا فهو يهدف الى تهيئة المنظمة وأماكن العمل وفق الشروط المادية والنفسية والاجتماعية المناسبة التي تحقق اكبر قدر من الإنتاج فيركز على دراسة الظروف والعوامل الإنسانية مثل الاستعداد التقني والمهني وبيئة اعمل المادية وعوامل نفسية تجعله يدرك ان المؤسسة تهتم به وتسعى لارضاء حاجاته المختلفة وتشركه في الربح واتخاذ القرار وفهم قيمته واهميته ودوره في الإنتاج ومدى تفاعله مع مجهودات الآخرين وارتباطه بخطة العمل العامة.

2. أهم المفاهيم في علم النفس التنظيم والعمل:

يتغير مفهوم العمل وقيّمته والدافع اليه والهدف منه حسب الخلفيات النظرية والقناعات الفكرية للفرد، غير ان جميع فروع العلوم تتفق ان دوافع العمل متعددة تشمل جوانب اقتصادية، اجتماعية، نفسية، روحية وبدون العمل لا يمكن للحياة ان تستمر.

- العمل البشري: هو ذلك النشاط المفيد الذي يؤديه البشر بهدف الحفاظ على الحياة واستمرارها وموضوعه ينصب على تغيير بعض خصائص المحيط.
- الجهد البشري الموجه نحو الإنتاج أثر نافع سواء كان محسوس او معنوي، اذ يمكن استنتاج ثلاث عناصر أساسية مشكّلة لمفهوم العمل:
- المجهود الفكري والعضلي الذي يبذله الفرد.
- أثر المجهود المتمثل في العملية التحفيزية (معنوية ومادية)
- يتم العمل على ظروف زمانية ومكانية يلتزم بها العامل بمحض ارادته.
- السلوك البشري في العمل: لدراسة السلوك البشري في مواقع العمل يجب ان نأخذ التغيرات التي مرّ بها تنظيم العمل في العصر الحديث وما أحدثته التغيرات التنظيمية والتقنية على سلوك الافراد والجماعات داخل وخارج أماكن العمل كما ان ردود فعل الافراد والجماعات لا يجب ان تُقرأ بمعزل عن متغيرات أساسية تتمثل في:
- طبيعة السلوك البشري
- محيطه المباشر وغير المباشر
- خبراته وتجاربه عبر تاريخه المهني.
- حاجاته الموقفية (الظرفية)، آفاقه وطموحاته وما خطط من اهداف لبلوغها.
- تنظيم العمل: ان العمل في المنظمة لا يسير بشكل آلي بل هناك تنظيم للجهد البشري وفق ما بينه "فريدريك تايلور" حيث ألحّ على ضرورة تقسيم العمل بين المهندسين والمنفذين، ثم جاءت حركة العلاقات الإنسانية "التون مايو" وزملاؤه والتي ركزت على البعد الإنساني والاجتماعي في المنظمة.

وابتداء من الثمانينيات فان تنظيم العمل بدا يتجه بكيفية مخالفة تماما وذلك انطلاقا من ضرورة ادماج الخصوصيات الجديدة لمحددات السوق. أما بالنسبة لتنظيم العمل من وجهة نظر علم النفس هي انه يمكن تحليله من ثلاثة محاور:

- تحديد وتوزيع المهام والوظائف.
- اختيار وضبط الوسائل المادية.
- ضمان حسن سير الأنشطة.

المنظمة: هي مجموعة من الافراد فردين أو أكثر، تعمل بشكل موحد ووفق إدارة موحدة منسقة الجهود راغبة في مشاركتها، متواصلة فيما بينها لتحقيق هدف معين. سنطرق في المحاضرة اللاحقة الى كل المفاهيم المتعلقة بالمنظمة.

3. مجالاته ومواضيعه:

توسعت مجالاته لتشمل كل أنواع السلوك والأنشطة والمهام الخاصة بالمنظمات والافراد العاملين فيها او الذين لهم علاقة بهم كالزبائن والمستهلكين مهما كان نوع المنظمة وحجمها وطبيعة نشاطها. من اهم مواضيعه:

- السلوك التنظيمي
- الهندسة البشرية
- الصحة المهنية والامن الصناعي في أماكن العمل.
- العلاقات الصناعية الإنسانية والاجتماعية بين أطراف العملية الإنتاجية (قانون العمل).
- علم النفس التسويقي وسلوك المستهلك.
- علم نفس الافراد (الاختيار، التوجيه، التوظيف والتكوين، تحليل العمل).

4. أهداف علم النفس التنظيمي:

- زيادة الكفاءة الإنتاجية.
- زيادة توافق العامل مع عمله.
- انشاء نوع من الاستقرار المهني بإزالة مصادر الشكوى والمنازعات بين العمال وأصحاب العمل.