

جزوه درس روانشناسی صنعتی

استاد راهنما: امید شریفی مهر

تهیه کنندگان :

هانیه آیت الله زاده - نسترن آشوری - علیرضا حسینی

روان شناسی صنعتی :

رشته های بنیادین : تحقیقات ابتدایی را انجام می دهند. مثل یادگیری ، شخصیت

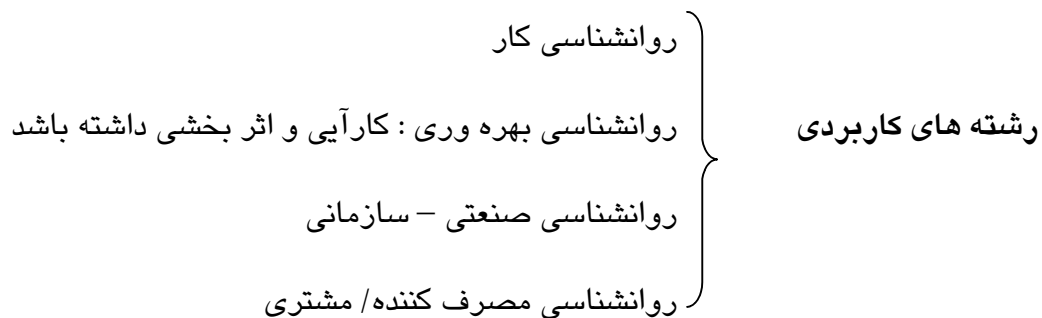
رشته های کاربردی : خروجی تحقیقات کمی را بررسی می کردند.

روان شناسی شخصیت : شاخه ای از روانشناسی است که به مطالعه صفات و

پویاییهای شخصیتی ، تهیه و تدوین نظریه های شخصیت و آزمون ها برای

ارزیابی صفات شخصیتی می پردازد.

مثال : اعتماد به نفس



روانشناسی صنعتی : به کاربرد نظریه ها و روش های روانشناختی برای حل

مشکلات مربوط به تعامل فرد با سازمان می پردازد.

روانشناسی بهره بروی : به منظور شناخت عوامل انسانی مؤثر بر دستیابی به بهره

وری بهینه شغلی و سازمانی ارائه می دهد.

هدف های روانشناسی عبارتند از :

- توصیف

- فهم و درک

- پیش بینی کنترل رفتار موجود زنده

مکاتب بزرگ روان شناسی :

- روانکاوی

- رفتار گرایی

- ساخت گرایی

- گشتالت

- کنش گرایی

- انسانی

روش تحقیق در روانشناسی :

۱- مشاهده

۲- ارائه فرضیه

۵- آزمون فرضیه

۲- تعریف مشکل

۳- جمع آوری مدارک و شواهد

۶- انتشار نتایج تحقیق

روانشناسی کار : رشته ای از روانشناسی است که رفتار آدمی را در رابطه با کار

مورد مطالعه قرار میدهد. هدف اصلی روانشناسی کار، مطالعه و کاربرد آن دسته

از اصول و یافته های علم روانشناسی است که در رابطه بین انسان کار او اثر

می گذارد.

قلمرو روانشناسی کار به دو زمینه مربوط می شود :

۱- کار و ارتباطی که رفتار آدمی را مطالعه و بررسی می کند.

۲- قوانین و یافته های روان شناسی رای برای به حداقل رساندن مشکلات انسان

در جریان کار، به کار می بندد.

کوشش اصلی روانشناسی :

۱- هر سازمانی تولیدی یا خدماتی به تولید آن دسته از کالاها و خدمات بپردازد

که اولاً نیازهای معقول آدمی را تأمین کند، ثانیاً رفتار جسمی و ارزش های

شخصی و انسانی رامورد توجه قرار می دهد.

۲- کارآیی و اثر بخشی در تولید و توزیع کالاها افزایش یابد.

۳- شرایبی فراهم شود تا کارکنان سازمان ها و اعتقاد و علاقه به فعالیت

بپردازند.

۴- ارزش های شخصی و انسانی کارکنان محفوظ بماند و ایمنی کارکنان در

زمینه سلامت جسمی و روانی تأمین شود.

۵- بهداشت روانی کارکنان تأمین شود و رشد و بالندگی شخصیت انسان همراه

با افزایش کارایی.

روانشناسی کار و صنعتی - سازمانی : از لحاظ موضوع و تعریف شبیه هم

هستند، اما روان شناسان اروپایی عنوان روان شناسی کار را ترجیح می دهند.

یافته های روان شناسی در زمینه های زیر در محیط کار به کار می روند :

۱- تجزیه و تحلیل شغل

۲- تهیه و میزان کردن آزمون استخدامی

۳- اجرای آزمون ها

۴- اجرای جلسات مصاحبه استخدامی

۵- طراحی برنامه ریزی های آموزشی قبل و ضمن خدمت

۶- ارزش یابی رفتار شغلی کارکنان

۷- تعیین الگوهای انگیزشی

تفاوت های فردی و شخصیت در کار

* تفاوت های فردی

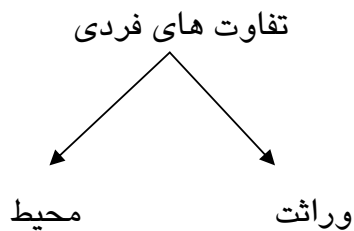
انسان ها از جنبه های مختلف جسمانی، روانی و مهارت ها تفاوت دارند.

وظیفه روانشناسی کار در ارتباط با تفاوت های فردی :

یکی از وظایف روانشناسی کار آن است که مشخص کند هر یک از داوطلبان ورود به

سازمان تا چه اندازه خصوصیات مورد نظر رادارا هستند.

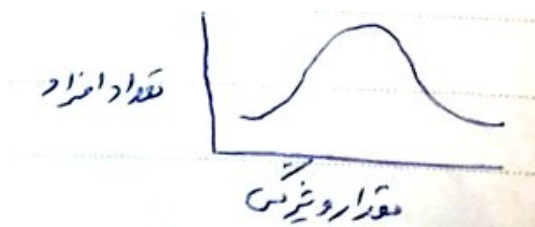
منشأ تفاوت های فردی



توزیع ویژگی ها :

توزیع ویژگی های افراد منطبق بر منحنی توزیع بهنجار است مانند توزیع قد، وزن،

پرخاشگری ، افسردگی و



بهنجار :

کاربرد منحنی

به روانشناسان کار کمک می کند در اندازه گیری ویژگی های داوطلبان شغل و یا

عملکرد کارکنان بتواند ویژگی های خاص فرد مورد نظر را با گروه بزرگی از

همگنان او در سازمان خارج از سازمان مقایسه کند.

کاربرد مفاهیم مربوط به تفاوت های فردی

۱- انتخاب کارکنان

۲- آموزش کارکنان

۳- ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان

۴- روش اعمال رهبری و مدیریت

۵- ایجاد انگیزه شغلی

تفاوت در شخصیت

انسان ها همان گونه که از جنبه های مختلف تفاوت دارند، در نظام شخصیتی نیز متفاوت اند و هر یک شخصیت خاص خود را دارد.

تعریف شخصیت

شخصیت عبارت از مجموعه صفات جسمانی، عقلانی، هیجانی و ارادی فرد و تعامل با این عوامل است که به وسیله ظاهر، رفتار، عادات و روابط با دیگران آشکار می شود.

این ویژگی ها باعث می شود شخص به عنوان موجودی کاملاً متمایز شناخته شود.

تعریف شخصیت :

الگوهای معینی از رفتار و شیوه های تفکر است که نحوه سازگاری شخص را با محیط تعیین می کند.

رابطه شخصیت و موفقیت در شغل :

در بسیاری از موارد ، دلیل شکست افراد در انجام وظایف شغلی ناشی از همسو نبودن ویژگی های شخصیت شاغل و ویژگی های شغلی است که به عهده دارند.

صفات شخصیتی مهم

روانشناسان معتقدند که ساخت اصلی شخصیت به وسیله ۵ صفت نشان داده می شوند :

۱- برونگرایی

۲- خوشایندی (مطلوب بودن)

۳- وظیفه شناسی

۴- ثبات هیجانی

صفات وابسته به برونگرایی :

فعال بودن

اجتماعی بودن

خونگرم

داشتن جرأت

سر و زبا دار بودن

خوش آیندی :

خوش فطرت	داشتن رفتار دوستانه و همکارانه
بخشنده	با نزاکت بودن
قابل اعتماد	قابل انعطاف بودن

وظیفه شناسی :

	با وجدان بودن
	احساس مسئولیت کردن
	منظم بودن
	پشتکار داشتن
	با برنامه بودن
	پر کار بودن
	علاقه مند بودن به پیشرفت
	صفات وابسته به صفات هیجانی :
	عاری بودن از اضطراب
	عاری بودن از خشم و پرخاشگری
	آرام بودن
	باد بودن
	خوش برخورد بودن

صداقت برای تجربه کردن

برخورداری از نیروی عقلانی

خردمند بودن

تخیلی و خلاق بودن

با فرهنگ بودن

کنجکاو بودن

فمیده و رشن فکر

سایر صفات مهم شخصیتی :

۱- تحت کنترل بودن سرنوشت توسط فرد (مرجع کنترل)

۲- صداقت درستکاری

۳- هیجان خواهی

۴- حال و هوای خلقی یا عاطفی

مرجع کنترل درونی :

ارادی که مرجع کنترل شان درونی است معتقدند که سرنوشت را در کنترل و اختیار خود دارند.

مرجع کنترل بیرونی :

افرادی که مرجع کنترلشان بیرونی است معتقدند که سرنوشتشان تحت کنترل نیروهای خارجی (خارج از وجود آنان) است.

رابطه مرجع کنترل و موفقیت شغلی :

به طور کلی ، ارادی که مرجع کنترلشان درونی است در حرفه های فنی و مشاغل مدیریتی بهتر عمل می کنند.

صداقت و درستکاری :

یکی از ابعاد مهم شخصیت برای بعضی از مشاغل میزان درجه درستی، صداقت، و درستکاری یا راستگویی است.

هیجان خواهی :

برخی کارکنان دائم در پی هیجان هستند. بنابراین برای بعضی مشاغل مانند مشاغلی که با مواد منفجره یا مشاغلی که به کنترل اشعه سر و کار دارند مناسب اند.

حال و هوای عاطفی :

به وضعیت عاطفی یا آمادگی شخص برای مثبت یا منفی بودن اشاره دارد.

وضعیت عاطفی مثبت :

شخصی که وضعیت عاطفی او مثبت است در بیشتر موقعیت ها خوشایند و مطبوع است.

وضعیت عاطفی منفی :

یعنی در بیشتر موقعیت ها دیدگاهش منفی است.

ماهیت ، ساختار و انواع آزمون های استخدامی

روش انتخاب کارکنان

مهم ترین و با ارزش ترین روشهای انتخاب کارکنان، استفاده از آزمون ها و مصاحبه استخدامی است.

تعریف آزمون روانی

آزمون روانی ، آزمایشی مشخص است که متضمن انجام دادن فعالیتی بوده، با شیه ای یکسان در مورد کلیه پاسخ دهندگان اجرا می شود و هدف آن تعیین میزان موفقیت و ارزیابی کمی نتیجه فعالیت فرد است.

آزمون روانی عبارت از موقعیت معین و مشخصی است که به عنوان محرک و منظور ایجاد رفتاری خاص در آزمودنی به کار می رود.

آزمون وسیله ای عینی و میزان شده است.

طبقه بندی آزمون ها

۱- آزمون های نوشتاری :

آزمون هایی هستند که طی آن شخص به مجموعه ای از سؤال های گوناگون کتباً پاسخ می دهد .

۲- آزمون های ابزاری :

که طی آن شخص ابزار یا آلاتی را مرتب می کند و یا کارهایی دستی را که از او خواسته شده است انجام می دهد.

۳- آزمون های انفرادی : که طی آن هر زمان فقط یک آزمودنی به سؤال های آزمون پاسخ می دهد.

۴- آزمون های سرگروهی :

طی آن تعداد زیادی می توانند هم زمان به سوالات آزمون پاسخ دهند.

۵- آزمون هوش، استعداد و پیشرفت:

این آزمون ها برای اندازه گیری استعداد های خاص مانند استعداد ریاضی، استعداد کلامی یا استعداد ریاضی یا استعداد کلامی یا استعداد هنری و نیز برای اندازه گیری هوش و پیش رفت به کار می روند.

۵- آزمون شخصیت : برای اندازه گیری صفات و ویژگی های شخصیتی

داوطلبان و کارکنان مورد استفاده قرار می گیرند.

۶-۷ آزمون میزان شده : آزمون های استاندارد شده آزمون هایی هستند که

دارای (هنجار) هستند و می توان بر اساس هنجارها فرد را با هم گروه خود

مقایسه کرد.

آزمون های استاندارد شده حداقل دارای سه ویژگی است: اعتبار - پایایی و

هنجار .

اعتبار

بیانگر آن است که آزمون های چیزی را می سنجد که برای سنجیدن آن ساخته

شده است.

پایایی :

نتایج به دست آمده از اجرای آزمون تا چه اندازه پایا است.

هنجار :

مقیاس یا میزانی است که نتیجه کار، توانایی ، استعداد معلومات یا نیری یک گروه نمونه به دست آمده باشد و با استفاده از آن بتوان نتیجه کار یا توانایی فرد را با گروه مقایسه نمود .

۸- آزمون های کلامی : آن دسته از آزمون ها هستند که برای پاسخ دادن به پرسش های آن نیاز به استفاده از توانایی کلامی (شفاهی) است.

مراحل انتخاب کارکنان(۱)

به منظور انتخاب کارکنان مناسب از میان داوطلبان ، مراحل زیر را انجام می دهیم:

- ۱- شغل را تجزیه و تحلیل می کنیم.
- ۲- ارزش شغل را در رابطه با مشاغل دیگر و نیز مشوقهای مالی به اطلاع داوطلبان می رسانیم.
- ۳- آموزش های ضروری و اثر بخش را پیش بینی می کنیم.
- ۴- شیوه ارزیابی عملکرد کارکنان را مشخص می کنیم.
- ۵- سبک مدیریت و رهبری کارکنان را بر بهتر کارکردن آنان مشخص می کنیم.
- ۶- وضعیت سلامت جسمانی و روانی داوطلبان را بررسی می کنیم.
- ۷- فرهنگ و جو سازمانی محل کارشان را روشن می سازیم.

۸- آمادگی آنان را برای ملحق شدن به گروه های غیر رسمی پیش بینی می کنیم.

۹- توانایی آنان را در خلاقیت و نوآوری ارزیابی می کنیم.

۱۰- توانایی آنان را در برقراری ارتباط ثمر بخش با دیگران می سنجیم.

۱۱- نگرش های آنان را در مورد همکاران، مدیران ، نوع شغل بررسی میکنیم.

۱۲- انگیزه اصلی آنان را برای پیوستن به سازمان جویا می شویم

۱۳- ابزار و وسایل کار و اتاق کار را به گونه ای سازمان می دهیم که موجب افزایش بهره وری شود.

۱۴- ایمنی را در محل کار تأمین می کنیم.

۱۵- استعداد آنان را برای انواع فساد اداری می سنجیم.

۱۶- نگرش آنان را نسبت به زمان می سنجیم.

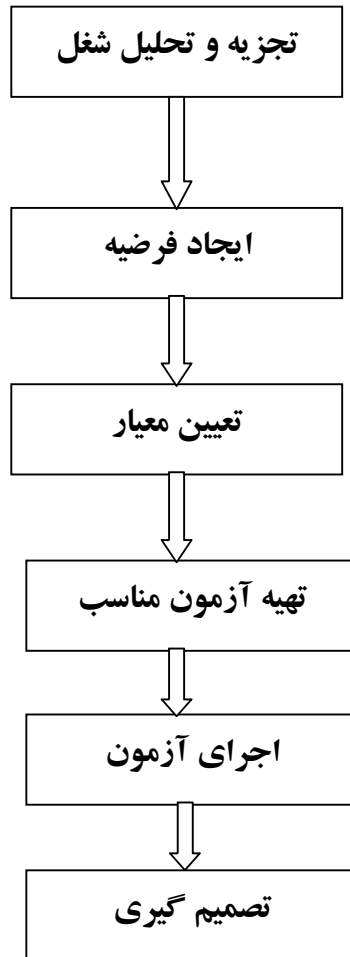
۱۷- آمادگی آنان را برای مشارکت اثر بخش در گروه های کاری می سنجیم.

۱۸- توانایی آنان را برای سازگاری با تغییرات آینده سازمان ، ارزیابی می کنیم.

مزایای رویه های انتخاب علمی کارکنان در این است که: (هم الزامات سازمان استخدام کننده و هم انتظارات داوطلبان شغل مورد نظر را) مورد مطالعه قرار می دهند.

تجزیه شغل:

یعنی فرآیند جمع آوری اطلاعات درباره یک شغل و تعیین و معرفی همه وظایف فردی است که باید انجام گیرد.



تاریخچه روانشناسی و روانشناسی کار:

انگیزش	تأثیر اتوماسیون بر افراد
جا به جایی شغلی	تشریح نظریه روانکاوی
گردش شغلی	مهندسی فاکتورهای انسانی

عوامل فیزیکی محیط کار انواع هوش - تست های هوش

طراحی دکوراسیون در محل کار هوش هیجانی

نظریه شرطی سازی

نظریه سیستم های حقوق و دستمزد

نظریه یادگیری

IQ: در حدود ۱۵ سالگی تثبیت می شود. قابل افزایش نیست.

-افرادی که از هوش متوسط در سطح پایین تری قرار دارند اما با توجه به ویژگی های آنان برای بعضی از فعالیت ها مناسب اند این افراد در سه گروه زیر قرار می گیرند.

متوسط های ضعیف: افرادی هستند که از حد عادی مردم پایین ترند. می توانند تحصیلات متوسطه را به پایان برسانند. توانایی کسب مهارت های ساده را دارند.

در مشاغلی که نیاز به ابتکار و خلاقیت نداشته باشد و جنبه تحلیلی ندارد به کارگیری می شد.

مرزهای جزء عقب مانده ذهنی حساب نمی شوند بلکه در عقب ماندگی مرز هوش عادی قرار دارد.

این افراد فعالیت های ساده روزانه را به خوبی انجام می دهند و از سطح حوصله بالاتری نسبت به افراد عادی برخوردارند.

در انجام فعالیت های یکنواخت مثل: یک نانوا، مثل نانوان - بایگانی

عقب مانده های ذهنی یا کودن ها :

این افراد را می توان در کارهای ساده ای مانند دسته بندی، جا به جایی ، چیدن اشیاء به کار گیری می شود. بارانداز ها چایخانه.

خلاقیت عبارت است از توانایی دست کاری نمادها، آرایش آن ها و دسته بندی آن ها به طرق تازه و دارای سودمندی اجتماعی.

تعریف شخصیت : یعنی طرز بودن و ساخت پایدار رفتار آدمی که کل یگانه ای فراتر از مجموعه صفات آدمی بوده و موجب تمایز هر فرد از دیگران می گردد. تحت نظریه های مربوط به شخصیت : ۱- نظریه زیستی ۲- رفتارگرایی ۳- نظریه موقعیت ۴- نظریه تلفیقی .

نظریه زیستی : اصالت ذات می گوید شخصیت پدیده ای است زیستی و محصول ژنتیک این نظریه صفات شخصیت را همانند شخصیت جسمانی نتیجه به ارث رسیدن از والدین می دانند. پس طبق نظریه زیستی فرد اگر ویژگی شخصیتی دارد:

*نظریه رفتار گرایی : شخصیت را نتیجه تعامل اجتماعی و پدیده ای اکتسابی می داند.

نظریه موفقیت : شخصیت بر اثر کنش و واکنش یا دیگران و در جریان تعامل اجتماعی و شرایط محیطی ساخته می شود. به عبارتی دیگر موقعیت فرد در فرآیند

روابط اجتماعی قالب های شخصیت او را شکل می دهد. طبق این نظریه نباید شخصیت را کلاً پدیده زیستی و ارثی بدانیم و نه کلاً پدیده اجتماعی بلکه باید پذیرفت شخصیت پدیده ای است زیستی ، اجتماعی.

توانشهای حرکتی و حسی :

مجموعه فعالیت های فنی و مشاغلی که به صورت یدی و به صورت فیزیکی در ارتباط با اشیاء در محیط را شامل می شود.

هوش مکانیکی :

آن سری از استعدادها که باعث غم و درک اصول فنی و مکانیک و روابط بین اجزا می گردد.

آزمون های سنجش هوش مکانیکی :

تست MeCA : این تست از ۳۶ سؤالات چند گزینه ای تشکیل شده که در مورد تعادل، کارکرد ، اهرم چگونگی انتقال حرکت از طریق تسمه یا چرخ های دنده دار انجام می شود

ترکیبی از هفت آزمون تشخیص ،نسخه برداری ،نقطه گذاری ، قالب سازی ، دقت و ضربه زدن. این تست ها علاوه بر استعداد مکانیکی عمارت های روانی- حرکتی را می سنجد.

این آزمون برای کارگران صنعتی و مشاغل دفتری و اداری قابل ملاحظه است.

* تست TPG گوگلن : این آزمون شامل ۷۲ سؤال درباره نیروی مرکز ثقل، تعادل، اصطکاک ، انتقال حرکت با چرخ دنده دار و تسمه و انتقال نیرو توسط اهرم می باشد.

* تست تجدید نظر شده مینه سوتا: به صورت سؤالات چند گزینه ای طراحی شد.

مهارت های روانی - حرکتی:

این مهارت ها هم جنبه عصبی دارند هم جنبه حرکتی معینی علاوه بر بعد روان شامل مهارت های اندامی عضلانی در ارتباط با کار با ابزار و ماشین آلات و وسایل منفی می شود.

سه عامل سرعت : هماهنگی و مهارت های دستی از جمله مهم ترین این عوامل هستند.

توانایی های فیزیکی:

نیروی جسمانی و بنیه بدنی برای انجام برخی فعالیت ها و بعضی مشاغل مانند نجات غریق، آتش نشانی و پلیس که با عواملی هم چون قدرت حرکتی، قدرت بدنی و غیره مشخص می کند.

سنجش توانایی های فیزیکی:

به دو شیوه صورت می پذیرد:

۱- انجام عملیات مربوط به شغل توسط داوطلب :

همان اقدامات و عملیاتی که در شغل موردنظر ضروری است سنجیده می شود به طور مثال حمل لوله آب پاشی ۱۰۰ کیلویی توسط داوطلب آتش نشان. یا قد و نفس گیری و سنا کردن توسط یک نجات غریق.

۲- انجام آزمایش های عملی : سنجش توانایی افراد برای انجام وظایف شغلی مثل قدرت ، مش زدن یا حل دادن به سمت بالا توسط یک داوطلب شغل پلیسی.

* توانایی های حیس : موفقیت در انجام وظایف یک فرد مستلزم داشتن توانایی حسی (یکی از حواس پنج گانه چشایی، بویایی، شنوایی، بینایی و لامسه) با اندام حسی خاصه آن حرفه می باشد. مثلاً آشپز.

یک صاف کار باید هم از اندام حس لامسه و هم حس بینایی خوبی برخوردار باشد.

سنجش حس شنوایی : برای سنجش حس شنایی ، معمولاً به فرد دو گوش داده می شود و از او خواسته می شود هنگامی که صدای بوق پخش شده را شنید دکمه شاسی را فشار دهد . میزان صدای بق کم و زیاد تغییر می کند و به صورت مجزا چند بار در هر گوه پخش می شود

سنجش بینایی : توانایی بینایی شامل قدرت بینایی ، تفکیک بیداری ، رنگ بینی، و تمایز رنگ ها، ادراک عمیق و فاصله اشياء است.

قدرت بینایی : عبارت است از حداقل انرژی فیزیکی لازم برای فعال شدن یک دستگاه حسی به بیان دیگر آستانه مطلق عادی عبارت است از شعله یک شمع در فاصله ۵۰ Km در یک شب تاریک و صاف .

تفکیک بیداری و طرح بینی :

بخشی از توانایی حس بینایی است که در حرفه هایی مانند رانندگی در جاده ها ، ساعت سازی و همه مشاغلی که نیاز به بینایی دارند اهمیت زیاد دارد. خواندن علایم روی تابلو ها و موتورها نوشته شده توسط افراد طبیعی از فاصله ۶ متری به آسانی صورت می پذیرد.

تمایز رنگ ها :

معیار سنجش افراد آستانه اختلافی است : آستانه اختلافی عبارت است از : ۱- حداقل اختلاف تحریک لازم برای تمایز دو محرک از یکدیگر این بدان معناست که مثلا تفاوت بین طول موج دو رنگ بنفش باید به مقدار معینی برسد تا این تفاوت بتواند ادراک شود.

ادراک عمق : این تانایی باعث می شود که آدمی بتواند روابط فضایی را درست ادراک نماید.

آزمون بخش بینایی :

۱- اسنلن : رایج ترین آزمون بخش بینایی است از یک صفحه سفید که تعدادی حرف انگلیسی با درشتیو با رنگ سیاه روی آن نوشته شده از آزمودنی خواسته می شود تا از فاصله ۷ متری این حروف را دوبار با یک چشم بخواند. معیار. در حال حاضر به خاطر امکان آزمون این صفحه فقط از حرف E انگلیسی گفته است که آزمودنی باید جهت قرار گرفتن دندانها های آن را مشخص کند.

۲- سولزر : برای سنجش بینایی افراد بی سواد به کار می رود این قسمت متشکل از چند حلقه می باشد که قسمتی از آن ها در جهات متخلف بریده شده است آزمودنی باید بتواند جهت کمان ها را مشخص کند.

۳- ایشی هارا : ای آزمون مخصوص قدرت مارض رنگ هاست. با این آزمون مبتلایان به کوررنگی ناقص یا کامل معلوم می گردند. از یک سری کارت با لکه پراکنده رنگی که در وسط آن عددی را نشان می دهد تشکیل شده است. افراد مبتلا به کوررنگی نمی توانند این اعداد را بخوانند برای آزمون افراد بی سواد به جای اعداد از خطوط استفاده شده است.

۴- استریوسکوپ : برای سنجش توانایی ادراک عمق از این دستگاه استفاده می شود بر این اساس در صورت سالم بودن فرد از پست دستگاه ۲ حرف f و L را منطبق بر هم و به صورت E می بینند اما چنانچه مبتلابه لوچی چشم باشد ، دو حرف را مجزا و دور از هم مشاهده می کند.

تست لکه های جوهر دور شاخ :

تازده تصویر که به کمک ریختن قطرات جوهر روی کاغذ و تا کردن آن از وسط پدید آمده است.

از آزمودنی می خواهند که بگوید این شکل ها شبیه چه چیزی هستند و او را یاد چه چیزی می اندازند. آن چه در این آزمون موردتوجه قرار می گیرد نوع ادراک، نظم ادراک، تشخیص رنگ، رنگ یا شکل است.

تست اندریافت موضوع : این تستس شامل ۲۰ تصویر می باشد که به صورت مبهم تهیه شده است . آزمودنی باید با دیدن هر کدام از آنان داستانی بسازد کهط ی آن بیان کند چه اتفاقی قبلاً رخ داده محتوای موضوع چیست و بعداً چه حادثه ای رخ می دهد. افراد تمایلات ، انگیزه ها ، و رفتارهای خود را به قهرمان داستان ساختگی خود نسبت می دهند آن چه مورد تفسیر قرار می گیرد، عبارت است از ویژگی های قهرمان داستان، نیازهای قهرمان، اجبارها و الزامات او.

تست ترتیب تصاویر تام کیتز هورن : از تعدادی کارت که بر روی هر کدام تصویری نوشته شده تشکیل یافته و آزمودنی باید آن ها را طوری بچیند که گویای یک داستان باشد.

تست تکمیل جملات ناتمام :

شامل جملات ناتمامی است که از آزمودنی می خواهند آن ها را کامل کند محتوا معانی این جملات شخصیت افراد را تفسیر می کند.

تست خانه - درخت - آدم

در این آزمون از داوطلب می خواهند که مجموعه ای شامل تصاویر یک خانه یک درخت و یک آدم بکشد. این تصاویر توسط یک متخصص روانشناس تجزیه و تحلیل می شود و درباره پایداری روان او قضاوت می کنند.

نگرش سنجشی :

عبارت است از پی بردن به عقاید و باورهای افراد ارزیابی آن ها به کمک فرمول ها و ابزار خاص که عقیده سنجش یا مقیاس نگرشی نامیده می شود.

انواع روش های گسترش سنجشی :

۲- روش تورستون :

تعداد ۲۰ حکم یا گفته که نقطه نظرهای متفاوت را درباره یک موضوع بیان می کند و گروه داوران باروش خاصی آن ها را نمره گذاری کرده اند بر اساس حجم نمرات عقیده فرد مورد نظر را می سنجد.

۳- روش لایکرت :

طریقه سنجش و اندازه گیری مانند روش تورملتون می باشد اما شیوه اجرایی بدین گونه است که تعدادی احکام مطلوب یا نامطلوب جمع آوری می شود و آزمودنی در مقال هر کدام پاسخ هایی از ۱ تا ۵ از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف قرار می دهد. برای هر کدام از این پاسخ ها نمره ای در نظر گرفته می شود مجموعه نمرات عقیده فرد را مشخص می سازد .

فصل ۷: آموزش :

عبارت است از یک سری از اقدامات منظم و برنامه ریزی شده که طی آن تفکر، رفتار و دانش و مهارت های لازم برای انجام یک وظیفه شغل به فرد داده می شود و یا در او افزایش پیدا می کند.

هدف از آموزش در سازمان کار:

۱- ایجاد مهارت و دانش برای شروع کار: آموزش دانش و مهارت و رفتار لازم

جهت انجام وظایف قبل از شروع کار به افراد (آموزش قبل از خدمت)

۲- ایجاد شرایط لازم جهت ترفیع : آماده ساختن و ایجاد توانایی های لازم در

کارکنان به مطلوب به عهده گرفتن شغل یا مسولیتی در سطح بالاتر

(آموزش ضمن خدمت)

۳- به روز رسانی دانش و مهارت : آشنا ساختن شاغلین با آخرین

دستاوردهای علمی و فنی مربوط به شغل در حین خدمت.

یادگیری عبارت است از دگرگونی های نسبتاً ماندگار در رفتار فرد در اثر مشاهده،

تمرین و فعالیت.

تفاوت یادگیری و آموزش :

یادگیری نتیجه کوشش خود فرد در جهت تغییر رفتار است در حالی که آموزش

راهنمایی های دیگران با روش های خاص در جهت این تغییر رفتار می باشد.

شرایط یاد گیری :

۱- انگیزه: عبارت از نیرو و هدفی درونی است که خواسته های فرد را شکل می

دهد و نیرو و فعالیت او را در جهت رسیدن به آن ها متمرکز می سازند.

۲- وجود مسأله : به معنای روبرو شدن فرد با مشکل یا مسئله ای است که مانع از

رسیدن او به هدف هایش می گردد.

۳- پاداش : آن چه که در نتیجه یادگیری برای فرد حاصل می شود و موجب

رضایت خاطر او می گردد.

فرآیند یادگیری :

۱- پذیرفتن اثر آموختنی

۲- به خاطر سپردن

۳- به یاد آوردن

۴- بازشناسی

۵- پاسخ جدید

ملاک های یادگیری :

کمیت : برخی از مشاغل که فرد نیاز دارد تعداد بیش تری محصول تولید کند.

مقایسه مقدار عملکرد بعد از یک دوره آموزشی با مقدار عملکرد فرد قبل از دوره آموزش

کیفیت : بعضی از فعالیت ها به مهارت و کارآزمودگی بالایی نیاز دارد. پس از آموزش آن فعالیت ها می بایست با کیفیت بهتر یعنی صحت و درستی و مرغوبیت بیشتری انجام گیرد.

وقت : با توجه به زمان صرف شده جهت یک آموزش شغلی نسبت زمان انجام فعالیت پس از دوره آموزشی و زمان قبل از دوره میزان یادگیری را مشخص می کند.

نظریه های یادگیری :

نظریه تداعی

ساده ترین و اساسی ترین شکل یادگیری بر تداعی یا پیوند بین دو پدیده استوار است. دو شیوه بنیادین یادگیری یعنی شرطی شدن کلاسیک و شرطی شدن حامل از این نظریه استخراج شده است.

شرطی شدن کلاسیک : یک محرک بی اثر چندین بار با یک محرک مؤثر هم آیند می شود و موجب همان پاسخی از سوی فرد می شود که مرگ مؤثر می گردد مانند ایجاد اضطراب در کارکنان با شنیدن صدای یک مدیر خشن و بد رفتار در راهرو. شرطی شدن عامل : فرد یاد می گیرد عملی را انجام دهد که به پاداش معینی منتهی شود. یعنی برای رسیدن به مطلوب رفتار معینی را انجام دهد. مثل تولید بیش تر برای دریافت کارانه .

نظریه شناختی :

هنگامی که فرد باید پدیده یا آموختنی مواجه می شود یک ساخت شناسی از آن در ذهن خود تشکیل می دهد و آن را در حافظه خود ثبت می کند در صورت برخورد با پدیده مشابه با مرور و پردازش اطلاعات و مقایسه آن ها پاسخ مناسب را در برابر مسئله ظاهر می سازد. (یادگیری نهفته)

نظریه های آموزشی :

در نظریه های آموزشی چگونگی تنظیم برنامه آموزشی و این که چه چیزهایی را باید آموزش دهیم مطرح می گردد.

۱- مدل مکانیستیک : در این مدل به فرد به عنوان موجودی منفعل ، پذیرا و بی هدف و بی اراده نگاه می شود و هدف شکل بخشیدن به رفتار انسان و انتقال نظر، اندیشه و نگرش و مهارت های از پیش تنظیم شده به فرد بدون توجه به .

مدل ارگانیک: سرشار از نیروهای مثبت که آرمانهای او را شکل می دهد
نگریسته می شود و هدف پرورش استعدادها و ارشادتلاش ها و سازندگی به
منظور رفع نیازهای او می باشد.

مراحل برنامه های آموزشی :

۱- تعیین نیازهای آموزشی : منظور محتوای یک برنامه آموزشی است که قصد
انتقال آن را به کارکنان داریم.

۲- آماده سازی و تجهیز : منظور فراهم ساختن امکانات محیطی و وسائل و ملزومات
آموزشی ، استاد و مدرس مورد نیاز است.

۳- انتقال مواد آموزشی : یعنی ایجاد امکان مشارکت فعال و متقابل کارکنان و
فراهم ساختن شرایطی که افراد به کاستی های خود پی برده و برای دریافت
آموخته ها و رفع کاستی ها تلاش کنند.

علاوه بر آنچه که در فصل های پیشین به عنوان عوامل مؤثر بر عملکرد و رضایت
شغلی مورد بحث قرار گرفت ، متغیرهای دیگری نیز بر رفتار فرد و خرسندی از
کار او اثر می گذارد. در این فصل ما از برنامه های کار و ساعات استراحت و
همچنین آثار فیزیولوژیک، روانی و اجتماعی که این برنامه ها بر فرد به جا می
گذارند صحبت خواهیم کرد.

همانطور که گفته شد، اغلب مردم، روزانه ۸ ساعت و ۵ روز در هفته کار می کنند،
اما از دهه ۱۹۷۰ به ابتکار دو شرکت آمریکایی یک برنامه کار رایج شد که آن را

برنامه کار متراکم می نامند و شامل ۱۰ ساعت کار یا بیشتر روزانه به مدت ۴ روز در هفته می شود .

نوع دیگر از برنامه های کار، برنامه های ساعات کار انعطاف پذیر است. این برنامه ها تشکیل شده اند از ساعاتی ممتد از روز که امکان کار کردن در طول آن زمان در سازمان وجود دارد. مثلاً ۱۲ ساعت در طول روز از ۶ صبح تا ۶ بعد از ظهر ، و چند ساعت ثابت شامل ساعات پیک که همه کارکنان ، در آن مدت در واحد کار حضور دارند ، به اضافه ساعات متغیر دیگری که قبل و بعد از ساعات پیک قرارداد و کارکنان می توانند به دلخواه مابقی ساعات موظف را تا ۸ ساعت، از یکی از آنها انتخاب نمایند.

کار نوبتی دو نفره

این برنامه به صورتی است که دو نفر، هر کدام در یک نوبت از روز به گونه ای در ساعات کار با هم مشارکت می نمایند که روی هم رفته در طول هفته ۴۰ ساعت موظف کار کنند. این نوع کار نوبتی اغلب در کارهایی نظیر تدریس و حسابداری بخصوص در بین زن و شوهرها مرسوم شده است. مثلاً یک مرد از ساعت ۸ صبح تا ۱۲ ظهر در مدرسه تدریس می نماید و همسرش کار او را از ساعت ۲ تا ۶ بعد از ظهر در آن مدرسه ادامه می دهد. مسلماً در این چنین حالتی کار دو نفر یکسان و شامل یک وظیفه شغلی است.

نوبت چرخشی

نوبت کار برای کارگران یا کارمندان می تواند در یکی از نوبت های سه گانه، ثابت باشد و یا هر چند وقت یک بار تغییر کند. نوع اول را نوبت یا شیفت ثابت گویند. اما نوع دوم که در آن فرد، بعد از چند روز یا یک هفته، یا دو هفته و یا یک ماه که در نوبت معین کار نموده است، در نوبت دیگری به کارش ادامه می دهد، و این تغییر دائماً تکرار می شود، نوبت چرخشی نامیده می شود.

کار و استراحت

یکی از متغیرهایی که بر عملکرد فرد در محیط کار اثر می گذارد استراحت است. منظور از استراحت، توقف فعالیت کارگر یا کارمند است جهت تجدید نیرو که برای کوتاه مدت یا طولانی در بین ساعات یک نوبت کار صورت می گیرد. فعالیت طولانی کاهش می یابد، بنابراین استراحت در بین ساعات فعالیت برای برگرداندن قدرت واکنش این اندامها در برابر کار، ضرورت دارد.

آثار فیزیولوژیکی

شب کاری عوارض فیزیولوژیکی قابل توجهی به دنبال دارد. مهمترین این عوارض، به هم خوردن نظم بیولوژیک بدن است. زیرا با کار کردن مداوم در شیفت های دوم یا سوم شبانه روز، نظم غذا خوردن و خواب مستخدم دچار اختلال می شود. به همین دلیل این افراد مبتلا به ناراحتی های گوارشی، بی اشتها و اشکال در خواب می گردند. یکی از پژوهش ها نشان داده است که کارگران شب کار ۹ برابر کارگران روزکار دچار بیماری کلیت می شوند.

آثار روانی

گرچه تحقیقات انجام شده عموماً حاکی از این است که برنامه کار متراکم موجب خستگی بیشتر کارکنان می شود، اما بررسی مورز که در سال ۱۹۹۰ صورت گرفت، افزایش تقویت روحیه کار و رضایت شغلی را نیز نشان می داد. همچنین پژوهشی که توسط اسمیت و همکارانش انجام پذیرفت بیانگر رضایت شغلی بالای معدنچیان پس از افزایش ساعات کار روزانه آنان از ۸ ساعت به ۱۲ ساعت بود. در چنین شرایطی مستخدمین ممکن است دچار خستگی واقعی شوند که در صورت برنامه مفید استراحت در حین کارف تقلیل می یابد، اما کمتر دچار خستگی روانی می گردند.

آثار اجتماعی :

برنامه کاری که بیش از سایر برنامه ها آثار اجتماعی سودمندی به دنبال دارد، برنامه کار متراکم است. به همین دلیل این برنامه طرفداران زیادی دارد و همانطور که اشاره شد به سرعت در بین سازمانها و واحدهای کار، بخصوص در سه دهه اخیر توسعه یافته است.

آثار عملکردی :

در فصل پیش گفتیم که عملکرد فرد در محیط کار تابعی است از انگیزش و خرسندی از شغل. از سوی دیگر دیدیم انواع متفاوت برنامه های کار، روی وضعیت فیزیولوژیکی و همچنین شرایط روانی و ذهنی فرد اثر می گذارد. بنابراین عملکرد فرد بر آیند عوامل انگیزشی، خرسندی از کار و شرایط فیزیکی و برنامه های کار است.