

## فصل 2: مفهوم روانشناسی کار

## 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 مشاوره‌ای روانشناسی کار، با حل و فصل مشکلات کارکنان در ابعاد مختلف می‌تواند 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. (آموت، 1996: 2)

➤ روانشناسی صنعتی سازمانی یعنی یافتن اصول علمی و به کارگیری آن در محل کار. (اسپکتور، 2003: 3)

## 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:

- 1- کار و رفتار آدمی را در ارتباط با آن تحت مطالعه و بررسی قرار میدهد.
- 2- 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:

- 1- 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؛

## کوشش اصلی روانشناسی کار\_ ادامه:

جزوه آموزشی  
روانشناسی کار

- 2- کارآیی و اثر بخشی فعالیت کارکنان سازمان ها در تولید و توزیع کالاها و خدمات، افزایش یابد؛
- 3- شرایطی فراهم شود تا کارکنان سازمان ها با اعتقاد و علاقه به فعالیت پردازند؛
- 4- ارزشهای شخصی و انسانی کارکنان محفوظ بماند و ایمنی کارکنان در زمینه سلامت جسمی و روانی تامین شود؛

## کوشش اصلی روانشناسی کار\_ ادامه:

جزوه آموزشی  
روانشناسی کار

- 5- 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؛
- 6- 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 هایی** نظیر تفاوت های 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 **بهبود سازی همه عوامل** مرتبط با کار در هر سازمانی کاربرد دارد که مهمترین زمینه های آن عبارتند از:

  - 1- تجزیه و تحلیل مشاغل (تعیین وظایف هر شغل، و توانایی، استعداد، نگرش، ویژگی خلقی و شخصیتی و مهارت های عقلی و کلامی مورد نیاز برای متصدی آن)
  - 2- 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)

## زمینه های کاربرد روانشناسی در محیط کار:

- 3- اجرای آزمونهای انفرادی و گروهی (تهیه گزارشهای حرفه ای به منظور انتخاب مناسبترین فرد موجود در بازار کار برای تصدی هر شغل)
- 4- 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)
- 5- 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)

## زمینه کاربرد روانشناسی در محیط کار\_ ادامه:

- 6- 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، و تشخیص الزامات بهبود شخصیتی و مهارتی کارکنان)
- 7- تعیین الگوهای انگیزشی و برانگیختن کارکنان (به منظور افزایش سطح انگیزش شغلی کارکنان در سطوح مختلف شغلی)
- 8- 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)

## زمینه کاربرد روانشناسی در محیط کار\_ ادامه:

جزوه آموزشی  
روانشناسی کار

- 9- طراحی ماشین آلات و ابزار (به منظور به حداکثر رساندن کارایی کارکنان در استفاده از وسایل و ابزار کار)
- 10- 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)
- 11- 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)

## زمینه کاربرد روانشناسی در محیط کار\_ ادامه:

جزوه آموزشی  
روانشناسی کار

- 12- انجام پروژه های تحقیقاتی سازمانی (در زمینه رفتار کارکنان در تمام مراحل تولید، توزیع، و مصرف کالا و خدمات)
- 13- 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)
- 14- 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؟

## سوال های مطرح در روانشناسی کار\_ ادامه:

- در همین زمینه مهمترین سوالات مدیران عبارتند از (ساعتچی، 1393: 46):
- ✓ 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؟



## سوال های مطرح در روانشناسی کار\_ ادامه:

- ✓ 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؟