

Industrial Psychology



مقدمه:

- روانشناسی علمی است که در بین علوم دیگر جایگاه خاصی دارد؛ بویژه برای آن دسته از طبقات اجتماعی که با تعلیم و تربیت جسم و روح و روان آدمی سرو کار پیوسته و مستقیم دارند، اهمیت این علم نمایان تر و محسوس تر است.
- همه افراد بشری و اقشار اجتماعی، هر یک به نوعی و به نسبتی به آن محتاج هستند و هرچه میزان اطلاع و آگاهی هر یک از انسان ها از هر قشر اجتماعی، به این علم بیشتر و وسیعتر باشد، به همان نسبت حاصل کار نیز مفیدتر و عمیق تر خواهد بود.
- تاکنون بیش از ۴۰ رشته متنوع و تخصصی از روانشناسی شناخته شده که هر یک به سال ها تحصیل و مطالعه و پژوهش نیاز دارد.

ضرورت مطالعه تاریخچه هر علم:

- هدف از مطالعه تاریخ هر علم را می توان چنین خلاصه کرد:
- پی بردن به چگونگی پیدایش و استقلال آن از سایر دانش های بشری؛
- پی بردن به چگونگی ارتباط آن علم با علوم دیگر؛
- شناخت عواملی که در پیدایش آن علم مؤثر بوده اند؛
- آشناسدن با سیر تکاملی آن علم؛
- شناخت اثرهای آن علم در زندگی انسان.

چه نوع شناختی را علم می نامند؟

- آنچه روانشناسی جدید را از قدیم متمایز می سازد، علمی بودن آن است.
- در تعریف علم می توان گفت که: « علم عبارت است از شناختی منظم که با روش های خاصی به دست می آید و قوانین یا روابط پایدار میان پدیده ها را بیان می کند.»
- از این تعریف در می یابیم که شناخت انسان در صورتی علم نامیده می شود که دارای نظم بوده، با روشی معین که روش علمی خوانده می شود و عبارت از مشاهده و تجربه است، به دست می آید و قوانین و روابط پایدار را که میان پدیده های مختلف موجود است، بیان نماید.
- علم روانشناسی نیز مانند علوم فیزیک و شیمی در تحقیقات خود روش علمی را به کار می برد و به بررسی قوانین موجود در فعالیت های گوناگون انسان می پردازد.

تاریخچه روانشناسی

- از دوران اساطیر و افسانه سازی
- قرن ششم پیش از میلاد (ظهور فیلسوفان یونان - عصر تفکر فلسفی و منطقی)؛
- شروع اوهام و خرافات
- افلاطون (Plato): روح را جوهری مستقل و جدا از جسم می دانست که قبل از آن وجود داشته و پس از انهدام جسم نیز هستی خود را حفظ خواهد کرد.
- ارسطو (Aristotle) شاگرد افلاطون، بین کار بدن و خواص ناشی از روح رابطه ای یافت گفت برای شناخت روح باید بدن و چگونگی کار آن را شناخت. چشم موجودی جاندار و دیدن روح آن است.
- ۲۰۰ سال بعد جالینوس (Galien) و بقراط (Hippocrates) رابطه بین بیماری جسمی و روحی را کشف کردند.
- ۱۷۰۰ سال بعد (دوران قرون وسطی) دکارت (Descartes): روح چیزی نیست که بر بدن اضافه شده باشد، بلکه فعالیت خود بدن است.
- تا قرن نوزدهم میلادی موضوع روانشناسی، مطالعه در باره ماهیت روح و چگونگی تأثیر آن بر بدن بود.
- در اواخر قرن نوزدهم (۱۸۷۹) اولین آزمایشگاه روانشناسی در شهر لپزیگ (Leipzig) به وسیله ویلهلم وونت (Wilhelm Wundt) تأسیس شد. روانشناسی در باره اینکه خود روح، که روح چیست و از کجا آمده و به کجا می رود، کاری ندارد، بلکه روانشناسی در باره فعالیت های روانی معین رفتار آدمی بحث و تحقیق می نماید.

تعریف روانشناسی:

- کلمه روانشناسی (Psychology) مرکب از دو کلمه «روان» (Psyche)، و «شناسی» (Logos) به معنای شناختن روح و یا نفس است، بدین جهت آن را علم «روح» یا علم «نفس» نیز نامیده اند.
- علم مطالعه حیات عقلی
- علم مطالعه نفسانیات و پیدا کردن قوانین آن ها
- علم مطالعه رفتار، منظور از رفتار کلیه فعالیت ها و عکس العمل های فرد است در برابر محرک هایی که در محیط ظاهر می شود.
- مطالعه علمی رفتار موجود زنده در تأثیر متقابل او با محیط.
- مطالعه و بررسی علمی رفتار انسان در روابط انسانی است. هر گاه در این بررسی به رفتار انسان از تمام جنبه ها توجه داشته باشیم، مطالعه ما از نوع روانشناسی عمومی خواهد بود.

تقسیم بندی رفتار انسان:

- رفتار فیزیولوژیک: مانند اعمال و حرکاتی که انسان و اعضای بدن انجام می دهند.
- رفتار بیولوژیک: مانند رفتاری که اختصاص به جنبه های طبیعی دارد و اراده در آن دخالتی ندارد، مثل عمل زایمان.
- رفتار سایکولوژیک: یا رفتار روانی و ذهنی.

موضوع روانشناسی:

- کلیه فعالیت هایی است که برای سازگاری با محیط از انسان سر می زند.

هدف روانشناسی:

- شناختن رفتارهای آدمی به منظور راهنمایی آن ها.

برخی شعب روانشناسی:

- روانشناسی از لحاظ اینکه کدامیک از جنبه های رفتار انسان را مطالعه می کند (زمان نوزادی، دوران کودکی، نوجوانی، جوانی و...) رشته های خاصی دارد. برخی از آن ها عبارتند از:
- روانشناسی رشد (**Development Psychology**): مطالعه چگونگی رشد و نمو رفتار انسان از دوران پیش از تولد تا پایان بلوغ.
- روانشناسی کودک (**Child Psychology**): رفتار فرد را از مرحله جنینی تا دوره بلوغ مورد تحقیق قرار می دهد.
- روانشناسی نوجوانی (**Adolescent Psychology**): رفتار فرد را در سال های بلوغ (۱۲-۲۰ سالگی) مطالعه می کند.
- روانشناسی یادگیری (**Learning Psychology**): روش ها و اصول و قوانین یادگیری و چگونگی استفاده از مسائل روانشناسی را در امر آموزش و پرورش بحث می کند.
- روانشناسی اجتماعی (**Social Psychology**): که به بررسی رفتار اجتماعی افراد در اوضاع و احوال گروهی و نیز تأثیر و تأثر فرد و جامعه در روی یکدیگر می پردازد.

برخی شعب روانشناسی:

- روانشناسی تجربی (**Experimental Psychology**): که رفتار موجود زنده را با روش های آزمایشی و تجربی بررسی می کند و غالباً در تحقیقات خود وسایل و ابزارهای خاص آزمایشگاهی به کار می برد.
- روانشناسی حیوانی (**Animal Psychology**): که در آن طبیعت و عکس العمل های حیوان و نیز رشد دستگاه عصبی و حواس آن مورد مطالعه قرار می گیرد.
- روانشناسی افراد غیرعادی (**Abnormal Psychology**);
- روانشناسی مرضی (**Psychopathology**);
- روانشناسی صنعتی (**Industrial Psychology**);
- روانشناسی فردی (**Individual Psychology**);
- روانشناسی جنایی (**Criminal Psychology**);
- روانشناسی قضایی (**Juridical Psychology**);
- روانشناسی کودکان استثنایی (**Exceptional Children Psychology**);
- روانشناسی علمی (**Scientific Psychology**).

مصارف یا کاربردهای روانشناسی سازمانی و صنعتی:

- مطالعه رفتار کارکنان در جهت ایجاد آرامش خاطر برای آنان؛
- بهبود روابط کارکنانگرا و کارفرمایان؛
- شناخت روحیه و طرز فکر افراد؛
- شناخت عادات و شخصیت کارکنان؛
- شناخت علل تغییر رفتار کارکنان؛
- جلب رضایت حرفه ای کارکنان؛
- بررسی و مطالعه مشکلات کارکنان تازه استخدام شده؛
- بررسی مشکلات افراد و تجزیه و تحلیل رفتار آن ها؛
- تعمیم امر آموزش و بالابردن سطح مهارت و کارایی کارکنان؛
- تعویض افکار و عقاید کهنه و پوسیده مدیران و صاحبان صنایع و تطبیق آن ها با تحولات علمی و صنعتی روز؛

مصارف یا کاربردهای روانشناسی صنعتی (ادامه)

- همکاری با مهندسان در طرح ریزی ساختمان ها و ماشین آلات جهت کاهش اشتباهات؛
- انتخاب سهل ترین و کوتاه ترین راه برای رسیدن به هدف؛
- نظارت کامل بر رفتار و اعمال مدیران و ارائه راهنمایی جهت بهبود روابط کارگر و کارفرما؛
- مطالعه کارگران از لحاظ جسمی، عقلی، اجتماعی و عاطفی و بررسی عوامل مؤثر بر رضایت حرفه ای آن ها؛
- انتخاب فرد مناسب و شایسته برای کار مورد نظر؛
- فعالیت در بخش بازاریابی و فروش کارخانجات با ارائه آگهی و تبلیغ مناسب محصول جهت جلب مردم به سوی محصول کارخانه؛
- هماهنگ کردن انسان با ماشین؛
- تشخیص ناراحتی ها و آشفتگی های افراد؛
- آگاه ساختن مدیران نسبت به مشکلات کارگران و علل غیبت ها، بدی محیط کار، وجود همکاران ناسازگار و ...
- کاربرد آزمون های روانی بویژه در هنگام استخدام افراد نظیر آزمون های هوش، دقت، سرعت، پیشرفت و....

مصارف یا کاربردهای روانشناسی صنعتی (ادامه)

• درک افراد و میزان کارآمدی آنان (آن کس که در زمان معین و محدودی کار بیشتر و با کیفیت بهتری انجام دهد، کارآمدتر است).
کارآمدی شخص به عوامل بسیاری بستگی دارد که مهم ترین آن ها عبارتند از:

- ۱- وجود استعداد برای کار بخصوص؛
- ۲- خصوصیات ماشین یا وسایلی که کارگر با آن کار می کند؛
- ۳- داشتن تجربه و آموزش کافی در زمینه کاری که کارگر انجام می دهد.
- ایجاد شرایط مناسب کار و درک انگیزه ها از طریق: الف- مطالعه شرایط محیطی؛ ب- واکنش های احتمالی کارگر؛ و ج- شرایط انگیزش.

روانشناسی چیست؟

- برای داشتن تعریف واضح دو دیدگاه مهم است:
 - ۱- دیدگاه روانکاوی از سوی فروید، یونگ و ...
 - ۲- دیدگاه رفتارگرایی از کارهای واتسون، پاولوف، اسکینر و ...

تضاد بین این دو گروه به خاطر سه چیز است:

- ۱- روش های مطالعه افراد؛
- ۲- موضوع مورد مطالعه روانشناسی؛
- ۳- نظریه هایی که موقعیت روانشناسی را به عنوان یک علم بیان می کند.

۱- روش های مطالعه افراد:

- روانکاوان از روش هایی استفاده می کنند که فرد یا بیمار را وادار به حرف زدن در باره تخیلات، افکار و احساساتش بکند.
- اما رفتارگرایان از روش های تجربی تحت شرایط کنترل شده استفاده می کنند تا مشخص کنند چه نوع متغیرهای خاصی در روی رفتار مشاهده شده تأثیر می گذارد.

۲- موضوع مورد مطالعه روانشناسی:

- موضوع مورد مطالعه خود از روش مطالعه نتیجه می شود؛ بنابراین موضوع مورد مطالعه نیز تغییر می کند.
- روانکاوان مدعی هستند که در باره دینامیک مغز صحبت می کنند که شامل احساس و تفکرات از هر نوع می باشد.
- در حالی که رفتارگرایان می گویند که مطالعه تجربیات به طور غیرعلمی درست نیست، بلکه رفتار قابل مشاهده و عینی برای مطالعات علمی مناسب است.

۳- موقعیت روانشناسی:

- اما روانکاوان می گویند مطالعه رفتار به تنهایی نمی تواند درک روشنی از انسان به ما بدهد و نباید از کنش های مغزی و احساسات غافل بود.
- رفتارگرایان معتقدند که روانشناسان باید سعی نمایند تا نظریه هایی بر مبنای تجربیات قابل مشاهده و تکرارپذیر به دست آورند.

روانشناسی صنعتی

- بررسی رفتار انسان در محدوده تولید، توزیع، مصرف و تعاون تمدن ما (مک کورمیک و تیفن)
- کار یا رفتار کاری **Work behavior** موضوع اصلی روانشناسی صنعتی می باشد.
- کار ممکن است روانی یا فیزیکی باشد که اغلب فعالیت ها هم فیزیکی و هم روانی می باشند.

ادراک کار

- یعنی استفاده از فرایندهای روانی و فیزیولوژیکی فردی در رسیدن به اهدافی.
- مهم ترین جنبه کار این است که انسان چگونه کار و شرایط آن را درک می کند. بر طبق فعالیت های روانی ادراک، به هر ادراکی یک معنا متصل است که بر طبق آن معنا احساس می شود و همه فعالیت ها و رفتارها نشأت گرفته از محیط ادراکی ماست؛
- بنابراین کار از نظر افراد مختلف دارای معانی بسیار است.

تعریف کار

• **Boehrs** کار را در به کار بردن قدرت جسمانی و روانی برای ارضای نیازهای مادی و معنوی می داند.

خصوصیات کار

۱- بر تحرک انسان تأکید دارد؛ بسیاری از رفتارها را می توان یک نوع کار رفتاری دانست، به شرطی که الف) اگر هدفی مورد نظر باشد؛ ب) اگر وظیفه ای محول شده باشد و ج) اگر کار وسیله ای برای ارضای نیازها باشد.

۲- کار رفتار با هدفی است.

۳- فعالیت انسان به وسیله وظایفی مشخص می شود و به کمک سیستم هنجارهای اجتماعی ارزیابی می گردد.

۴- **Wagner** می گوید نتیجه کار را باید با مقدار بازده های مادی یا غیرمادی، که دارای نوع و کیفیت بخصوصی است، ارزشیابی کرد.

تعریف خوب دیگری از کار

- کار فعالیتی است برای ارضای نیازهای انسان که به صورت وظیفه ای به شخص محول می شود و او با استفاده از توانایی های جسمانی و روانی خود نتیجه ای مادی یا غیرمادی تولید می کند که به وسیله معیارهای اجتماعی ارزیابی می گردد.

تغییر و دگرگونی مفاهیم «انسان» در کار

• طرز فکر نسبت به کار:

- طبق نظر Tilger یونانی ها کار را یک نفرین می دانستند(رومی ها و هیبروها هم همین عقیده را داشتند)

- مسیحیان اولیه پیرو سنت های یهودی: معتقد بودند که کار تنبیهی برای گناهان اولیه انسان است. همچنین کار به عنوان یک امر مهم از نظر سلامت جسمانی و روانی تلقی می گردید.

- افراد برجسته در مسیحیت: هرکس توانایی کارکردن دارد باید کار کند و کار نه تنها اساس کلی اجتماع است، بلکه بهترین راه خدمت کردن به خداست. (بعضی به کار سخت و عدم لذت عقیده داشتند).

- کارل مارکس و ویلیام موریس: ارزش فطری کار را از بین بردند و افراد کارگر را قسمتی غیرفعال از ماشین در نظر گرفتند.

فردریک تیلور

- از آنجا که روش هایی را برای تولید بیشتر و بهتر ارائه داده بود و سایر مسائل به طور کلی مورد بی توجهی قرار گرفته بود، شاید این عقیده را تقویت کرده است که **کار غیرانسانی شده است**.
- به نظر تیلور ارزش یک فرد کارگر در رابطه خیلی نزدیک با موفقیت شرکتی است که او در آن کار می کند.
- هدف اصلی تیلور این بود که **اصول مدیریت قدیمی** را پایان دهد و به صورت مدیریتی که کاملاً اساس علمی دارد، در آورد.
- تیلوریسم معتقد بود که کارگران بایستی به عنوان واحدهای منفرد و جداگانه مطالعه شوند و دلیل این امر را این می دانست که عوامل اصلی که روی کارایی کارگران اثر می گذارد، **خستگی، شرایط نامساعد محیطی یا روش های نادرست انجام کار** است که بایستی از طریق روش های **زمان سنجی** و **انگیزشی** بهبود حاصل نماید.
- این دیدگاه تأثیرات مهم **محیط اجتماعی** را در رفتار کاری مورد غفلت قرار داده است.

مکتب روابط انسانی

- براساس نتایج و تحقیقات در شرکت هاثورن، مکتب روابط انسانی توسط **مایو و دیگران** پایه گذاری شد.
- ایشان مسائلی از قبیل:
 - نقش عوامل اجتماعی در موقعیت کاری
 - اثر سازمان های غیررسمی
 - گروه های کار و الگوهای مشاغل اجتماعی
 - عملکرد و رضایت شغلیرا مورد تأکید قرار دادند.

انسان جدید صنعتی

- در تحقیقات هاثورن انسان جدید صنعتی مشخص نشد و آن انسانی است که به دنبال رضایت از طریق عضویت در گروه ثابت و مزایای اجتماعی حاصل از آن می رود.
- از نظرگاه تئوریسین های بعدی که انسان اجتماعی را توسط مکتب روابط انسانی پذیرفته بودند، بیش از اندازه بر اهمیت « تعلق به گروه » تأکید می کردند و سایر احتیاجات انسان را که به همان اندازه مهم و تعیین کننده رفتار کاری است، مورد غفلت قرار دادند.

آخرین مفهوم انسان صنعتی

- انسانی است که خود را با محیط واقعی وفق می دهد و به عنوان انسان واقعیت گرا (**Self-actualizing man**) معروف است.
- این مفهوم ناشی از نظرگاه مربوط به انگیزه است که توسط مازلو (**Maslow**) نامگذاری شده است.

نظریه مازلو

- مازلو طبقه بندی منظمی از اهداف و نیازهای انسانی عرضه کرد که از آن طریق رفتار انسان هدایت می شود.
- این سلسله مراتب نیازها عبارتند از:
 - نیازهای فیزیولوژیکی، نیازهای اجتماعی، نیازهای ایمنی، نیاز به موفقیت خود و نیاز به تکامل خود.
- نظریه مازلو بر رفتار انسان تأکید می کند که تحت تأثیر عوامل متعددی است.
- اما مردم اغلب به کاری می پردازند که سبب تحصیل مزایا و یا ارضای خود اوست. کار برای بعضی افراد لاقابل ممکن است شامل چنان فعالیت هایی باشد.
- گرچه نظریه مازلو مؤثر بوده است، اما تحقیقات زیادی را ناشی نشده است.

نظریه هرزبرگ

- نظریه دو عاملی رفتار کاری است و مبنی بر ملاحظاتی است که کارکنان در موقعیت های کاری مختلف عوامل رضایت و عدم رضایت خود را بیان می کنند.
- **رضایت** به نظری می رسد که با عواملی چون **مسئولیت، پیشرفت، شناخت و ذات کار** ارتباط داشته باشد که در نظریه هرزبرگ به نام **عوامل انگیزشی** نام برده شده است.
- **عدم رضایت** از سوی دیگر به نظر می رسد که به عواملی مانند **حقوق، شرایط کار و نوع سرپرستی** مربوط باشد. این ها **عوامل بهداشت روانی** نامیده شده است.

نظریه هرزبرگ

- هرزبرگ بیان می کند که تغییر عوامل بهداشت روانی مثل بهتر شدن شرایط کار رضایت از کار را زیاد نمی کند، ولی فقط از عدم رضایت جلوگیری می کند.
- زیاد شدن رضایت و عملکرد با تغییر در عوامل انگیزشی صورت می گیرد که کمک به پر شدن شناخت واقعیت خود می شود.
- تصور از انسان صنعتی به عنوان انسان واقعیت گرا اهمیت فوق العاده ای داشته است که این اهمیت به مشخصات انگیزه ای درون کار مرتبط است. در این خصوص استدلال شده است که **ماهیت تکراری و یکنواخت برخی کارها** عامل شماری از مسائل صنعتی مزمونی است که موجب **حداقل رضایت کاری، غیبت از کار، خرابکاری و سایر موارد مشابه** می شود.

موضوع علم روانشناسی

• سه چیز است:

چه رفتاری از فرد سرمی زند؟

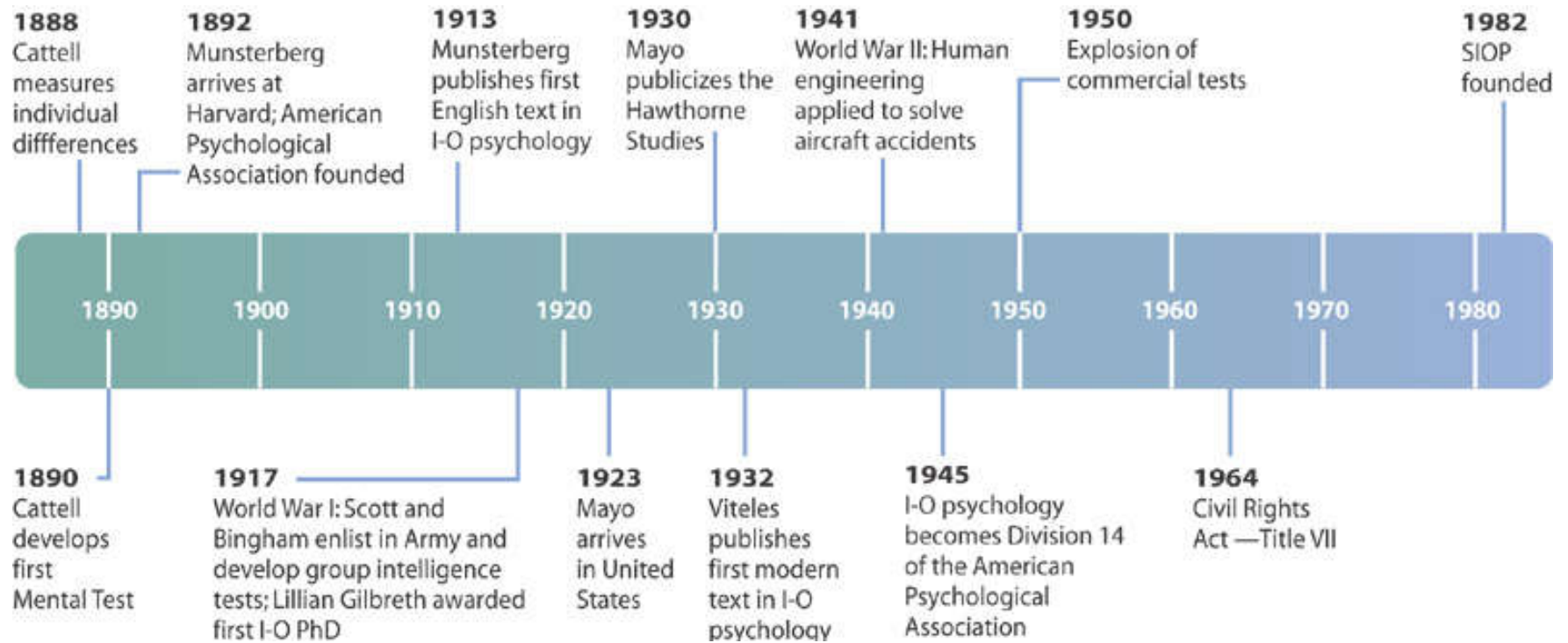
چرا این رفتار از فرد سرمی زند؟

چگونه این رفتار از فرد سرمی زند؟

رشته های روانشناسی مربوط به جنبه یا جنبه هایی از کار

- مشاوره حرفه ای، روانشناسی کارکنان، روانشناسی مدیریت، روانشناسی سازمانی، روانشناسی مهندسی، روانشناسی صنعتی، روانشناسی محیطی و روانشناسی مصرف کننده.
- این ها همه گرایش هایی از رشته اصلی و مادر **روانشناسی کار و حرفه** می باشد که در آن با مواردی از قبیل
 - انتخاب شغل،
 - گزینش و استخدام،
 - توسعه سازمانی،
 - مدیریت منابع انسانی،
 - مساعدسازی محیط، صنعت و تولیددرگیر خواهیم بود.

Important Dates in the Evolution of I-O Psychology



پیدایش و توسعه روانشناسی کار

۱- ظهور این رشته به طور علمی از آغاز قرن بیستم بوده است.

۲- پایه گذاران روانشناسی صنعتی دو روانشناس به نام های **والتر دیل اسکات (Walter Dill Scott)** آمریکایی و **هوگومونستربرگ (Hugo Munsterberg)** آلمانی بودند. فعالیت های اسکات با نوشتن مقالاتی در باره اثر روانشناسی در تبلیغات و اهمیت روش های روانشناختی در حل مشکلات بازرگانی آغاز شد. مهمترین مطالعات پژوهشی مونستربرگ آزمونی بود که جهت انتخاب رانندگان شرکت اتوبوسرانی تهیه کرد.

پیدایش و توسعه روانشناسی کار

۳- در جنگ جهانی اول، کاربرد روانشناسی در **شیوه های گزینش افسران آمریکایی** و **تشخیص افراد مناسب** برای مشاغل پیچیده و مهم (**آزمون های آلفا و بتا** به ترتیب در خصوص توانایی روانی افراد باسواد و بی سواد) پیروزی بزرگی نصیب روانشناسی صنعتی نمود و موجب شد بعدها از نظرات روانشناسان در تهیه آزمون ها و مقیاس ها برای انتخاب داوطلبان استفاده شد.

۴- پس از آن در دهه سوم قرن بیستم، آزمایش هایی که به **مطالعات هاثورن (Hawthorne)** شهرت یافتند، در کارخانه هاثورن متعلق به یک شرکت الکتریکی غربی در شیکاگو انجام گرفت که در آن ها تأثیر برخی از عوامل فیزیکی را از قبیل نور و روشنایی و نقش استراحت های کوتاه مدت و سایر شرایط کاری را در فعالیت و عملکرد کارگران بررسی نمودند.

پیدایش و توسعه روانشناسی کار

۵- بحران اقتصادی در سال های ۱۹۳۰ در آمریکا منجر به ابداع آزمون های گوناگون در زمینه توانایی های افراد و تفاوت های فردی توسط روانشناسان گردید.

۶- کشمکش های بین مدیران و کارگران و ظهور و توسعه **اتحادیه گرایي افراطی** در دهه چهارم قرن بیستم موجب جلب توجه روانشناسان به رضایت شغلی شد.

۷- **کورت لوین (Kurt Lewin)** روانشناس آلمانی که در جریان مهاجرت یهودیان آلمان در جنگ دوم جهانی به آمریکا آمد **با ارائه راه های خاص در شناخت چگونگی انگیزش افراد، انجام آزمایش هایی در خصوص رهبری و آثار انگیزشی آن در شرایط گوناگون تأثیر مهمی بر روند رشد روانشناسی صنعتی گذاشت.**

پیدایش و توسعه روانشناسی کار

۸- پیچیده تر شدن تکنولوژی جنگی و سیستم تسلیحاتی توجه روانشناسان را به تأثیر عوامل مادی و فیزیکی محیط کار بر وظیفه شغلی فرد ضروری می نمود. در دهه ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰ روانشناسی صنعتی اهمیت خود را نمایان ساخت و در این دوره بود که این رشته از روانشناسی نام **روانشناسی صنعتی و کار (Work & Industrial Psychology)** را به خود اختصاص داد.

۹- تأکید اولیه روانشناسی صنعتی و کار بر شیوه های انتخاب کارگران سازمان های تولیدی و خدماتی به ویژه ارتش بود. سپس روابط انسانی در مدیریت مطرح شد که به مطالعه در خصوص فرایند رهبری، سرپرستی، کنش های متقابل گروهی و در نهایت رضایت شغلی منجر شد.

هدف از مطالعات روانشناسی در ابتدا، صرفاً دستیابی به شیوه هایی برای افزایش بازدهی کار از لحاظ کمی و کیفی بود؛ اما **امروزه محور اصلی توجهات، نظر به انسان و فلسفه کار** است.

روانشناسی کار می کوشد تا ضمن اینکه فرد مناسب را برای کار معینی انتخاب کند، کار مناسب را نیز برای فرد معینی در نظر بگیرد. این نگرش منجر به پیدایش رشته جدیدی به نام **ارگونومی** شد که روابط متقابل ماشین و انسان را مورد مطالعه قرار می دهد تا از این رهگذر طراحی ابزار و وسایل و ماشین آلات را به گونه ای انجام دهد که کار را تا حد امکان آسان تر و راحت تر و دقیق تر نماید و آثار جانبی زیان بار آن را بر فرد به حداقل رساند.

موضوع، هدف و قلمرو روانشناسی کار

- محور اصلی توجه این رشته علمی **رفتار کار انسان** است.
- هر جا فعالیتی در جهت معاش از انسان سر می زند، می تواند **موضوع** این علم قرار گیرد. این رشته می کوشد تا دریابد و بیان کند که برای یک حرفه، چگونه فردی مناسب است. چگونه به فرد آن حرفه را بیاموزیم، از چه شیوه هایی برای انگیزش فرد در جهت بیشتر و بهتر انجام دادن وظیفه شغلی (**Job duty**) او استفاده نماییم و محیط کار و فعالیت او چگونه باشد تا برای او لذت بخش احساس شود.
- **هدف روانشناسی کار** این است که عوامل و شرایطی را بشناسد که در آن شرایط و تحت تأثیر آن عوامل فرد بتواند برای معاش خود و رفع نیازهای جامعه، همکاری را بهتر و بیشتر و راحت تر انجام دهد.
- **قلمرو روانشناسی کار** محیط کار و فعالیت انسان و بررسی رابطه بین فرد با کار و محیط کار است. پس حیطه کار روانشناسان کار مراکز کار و فعالیت های شغلی اند (مراکز صنعتی، خدماتی، تجاری و اداری به عبارات دیگر واحدهای کار).

پیش فرض های روانشناسی کار

۱- میزان کارایی و چگونگی عملکرد شغلی فرد تابعی است از توانش های او؛ یعنی بین توانش های فرد اعم از **توانش های ذهنی** که زیر عنوان عمومی **هوش** بیان می شوند و مهارت های او که شامل **توانش های مکانیکی (Mechanical ability)** و **روانی-حرکتی (Psychomotor ability)** می باشند از یک سو و انجام وظایف شغلی از سوی دیگر رابطه ای همسو وجود دارد.

۲- بین منش و خصیصه های **شخصیت** و **میزان سازگاری فرد با محیط کار** و توانمندی او در برقرار نمودن رابطه مطلوب با سایر افرادی که در جریان کار با آنان سر و کار دارد از یک سو و **موفقیت شغلی** از سوی دیگر همبستگی قابل ملاحظه ای وجود دارد. برخی عوامل شخصیتی مانند ویژگی های خلقی، اجتماع آمیزی، ارتباطی و نگرشی در موفقیت شغلی مؤثرند.

پیش فرض های روانشناسی کار

۳- صرف نظر از ثمربخشی کار، **متغیرهای انگیزشی** لااقل در افزایش عملکرد، نقش تعیین کننده دارند (عامل برخی از کم کاری ها، بی تحرکی و دلمردگی عدم توجه به ساز و کارهای انگیزشی است).

۴- در صورت کنترل همه عوامل شمرده شده نمی توان به ثمربخشی کار مطمئن بود؛ زیرا ارگانیزم آدمی به گونه ای طراحی شده که **در برابر محرک های بیرونی واکنش نشان می دهد** و چنانچه این محرک ها با آن سازگار نباشد، توان عملکردی او کاهش می یابد؛ به عبارت دیگر **بین ثمربخشی فعالیت او و متغیرهای فیزیکی محیط کارش (نور، صدا، حرارت، رنگ، رطوبت و....) رابطه نزدیکی وجود دارد.**

مبانی نظری و عملی روانشناسی کار

۱- افراد آدمی با هم تفاوت دارند.

۲- کارها با هم تفاوت دارند.

- روانشناس کار قصد دارد به هر فردی کاری را بسپارد که برای او مطلوب و لذت بخش باشد و برای هر کار، فردی را در نظر بگیرد که بخوبی از عهده آن برآید.

روش های مطالعه رفتار

۱- روش مشاهده (**Observation**)؛

۲- روش آزمایشی یا تجربی (**Experimental**)؛

۳- روش بالینی (**Clinical**)؛

۴- روش زمینه یابی (**Survey Method**).

- ضمن پژوهش های علمی روانشناختی از فنون متنوعی که به منزله ابزار و وسایل دستیابی به داده های سودمند هستند، استفاده می شود. **آزمون های روانی، مصاحبه علمی و پرسشنامه** از این قبیل فنون (تکنیک ها) می باشند.

تفاوت های فردی (INDIVIDUAL DIFFERENCES)

• انسان ها هم از نظر

جسمانی و ظاهری

و هم از نظر

ذهنی و روانی

و هم از نظر

سازگاری اجتماعی

با هم تفاوت دارند.

جنبه های تفاوت های فردی

به طور کلی می توان گفت که افراد آدمی از جهات زیر باهم متفاوتند:

- ساختمان بدنی و اندام ها
- چهره و زیبایی
- قدرت عضلانی و نیروهای جسمانی
- توانایی های عمومی ذهنی و استعداد های خاص
- ثبات و هیجان پذیری
- عواطف و گرایش ها

اهداف روانشناسان در خصوص تفاوت های فردی

- شناخت تفاوت های خاص میان افراد
- پی بردن به علل این تفاوت ها
- در صورت امکان تغییر برخی از این عوامل از لحاظ کمی و کیفی و سوق دادن آن ها به سطح بهینه

وجود تفاوت از نظر کار و رفتار در
میان کارگران باعث تفاوت در میزان
تولید می شود.

علل وجود این تفاوت ها

• گوناگونی جنبه های شخصیت:

- ساختمان بدنی

- صورت ظاهر

- هوش

- استعداد

- منش

- علایق

- انگیزه

- چالاکی

• تربیت

• تحصیل

• اطلاعات

• صلاحیت شغلی

تفاوت های فردی در عملکرد شغلی

- برای انجام هر کار و موفقیت در هر وظیفه شغلی به یک سری توانایی ها و ویژگی های جسمانی، ذهنی و شخصیتی خاص نیاز است.
- مثلاً در برخی مشاغل توانایی های شناختی، در برخی دیگر نیروی بدنی و جنبشی و در برخی دیگر توانایی ارتباطی و مردم آمیزی و حسن رفتار با دیگران با اهمیت است.
- تفاوت توانایی های افراد در انجام کارهای ساده بسیار کم و گاهی تشخیص ناپذیر است؛ در حالی که تفاوت آنان در مهارت های پیچیده و دشوار کاملاً آشکار می گردد.
- برای انتخاب افراد مناسب جهت مشاغل معین، باید توانش های آنان را سنجید و برای هر شغل فردی را برگزید که از عهده آن برآید.

یک کار معین ممکن است توسط

فرد ۱ به نحو احسن

فرد ۲ به طرز مطلوب

فرد ۳ بسیار بد

انجام پذیرد.

حرفه از نظر افراد

• حرفه از نظر افراد ممکن است.... باشد.

سرچشمه رضایت خاطر کامل

یکنواخت و خسته کننده

ما فوق ظرفیت

تفاوت های فردی چگونه پدید می آیند؟

• به طور کلی دو عامل بنیادین در تفاوت های فردی دخالت دارند که عبارتند از:

۱- وراثت (Heredity)

۲- محیط (Environment)

علت سنجش تفاوت های فردی

• به منظور اطمینان و اطلاع از اینکه داوطلب شغل از هر صفت یا خصیصه های که در موفقیت شغلی او مؤثر است، تا چه اندازه برخوردار است.

موفقیت در امر راهنمایی

• موفقیت در امر راهنمایی افراد بستگی دارد به:

۱- ارجاع شغل به تناسب قابلیت آن ها

۲- امکان ارایه یک آموزش مناسب حرفه ای

نتیجه کار بیش از حد مشکل یا آموزش نامتناسب

- بی نظمی
- نقصان تولید
- خسارت احتمالی برای کارفرما یا ماشین

نتیجه کار بیش از حد ساده

- کسالت
- بی دقتی
- خیال پروری
- همه گونه نارضایتی

• برای سازگار شدن با محیط و در نتیجه
احساس رضایت کامل از کار باید فرد
راهی برای صرف تمام انرژی و رضای
نیازهای اساسی و کاربرد مهارت خود
پیدا کند.

نداشتن مقدمات لازم برای یک شغل

**فرد به خاطر شکست خود دائماً
نگران است.**

چنانچه کاری به جزئی از امکانات فرد نیازمند باشد

- ۱- در شرایط مساعد:
 - ابرازات فرد به شکل تخیلات رؤیایی بروز می کند
 - یا
 - موجب رفتاری انتقادی بی دلیل می گردد.
- ۲- در شرایط نامساعد:
 - به شکل یک حالت جدی بیماری یا اختلال ذهنی بروز می نماید.

عدم جذب انرژی فرد توسط کار

- عموماً به عرصه دیگری منتقل می شود.
- متأسفانه اکثر اوقات این انرژی اضافی در مسیری قرار می گیرد که نه به نفع کارگراست و نه به نفع کارفرما و حتی ممکن است به ضرر هر دو طرف تمام شود.

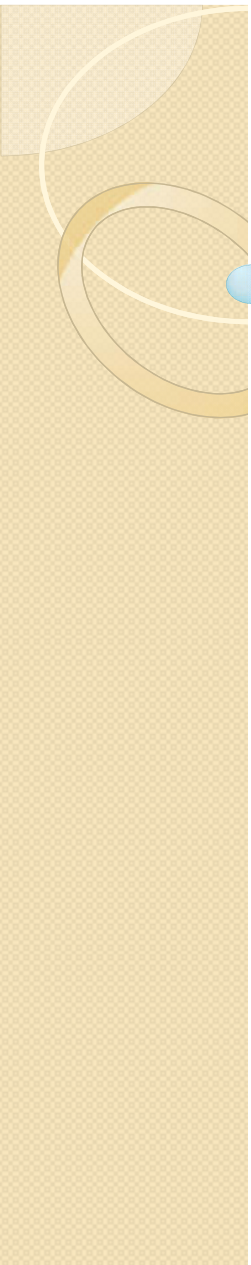
رابطه بین شخصیت و نتایج کار

• **Bills** معتقد است بین هوش و دشواری کار رابطه ای وجود دارد:

• **باهوش ترین افراد معمولاً مشکل**

ترین پست ها را اشغال می کنند.

• بنابراین دلیل باید کارگران در پست هایی متناسب با استعدادشان گمارده شوند.



Thank You