

جهت خرید فایل word به سایت www.kandoo.cn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

کاربردهای روانشناسی در

محیط کار

مقدمه :

در فصل حاضر فهرستی از ابعاد گوناگون کاربرد دانش روانشناسی در کار و در حیطه زمانی برای دانشجویان رشته های مختلف و به ویژه برای مدیران آینده و کنونی سازمانها معرفی شده است . دلیل اینکه مدیران را مخاطب قرار داده ایم آن است که به نظر می رسد جوانه هر گونه تغییر و تحول سازمانی باید در تفکر منطقی , باور داشتها و در عقل سلیم مدیران , خاصه مدیران سطوح بالای سازمانهای دولتی و بخش خصوصی کشورمان بارور شود . اگر بالاترین سطوح مدیریت یک سازمان با دانش روانشناسی و کاربردهای وسیع آن در همه ابعاد حیات سازمانی آشنا نباشد , سرپرست واحد کوچکتر سازمان نیز نمی تواند در تحلیل مشاغل و در آزمایش و انتخاب , آموزش , ارزشیابی و استفاده از نظامهای تشویق و تنبیه , افزایش سطح روحیه و کارآمدی کارکنان تحت نظارت خود , از روشهای علمی شناخته شده استفاده کند .

قلمرو روانشناسی در کار :

روانشناسی که آن را به عنوان مطالعه علمی رفتار و فرآیندهای ذهنی موجود زنده تعریف می کنیم . از دو جنبه علمی و عملی یا حرفه ای مورد توجه قرار می گیرد . وقتی درباره تحقیقات روانشناسی و استفاده از روشهای علمی برای شناخت رفتار آدمی صحبت می کنیم در این صورت با علم روانشناسی سروکار داریم و هنگامی که درباره کاربرد یافته های روانشناسی در ابعاد گوناگون حیات انسانی سخن می گوئیم حرفه روانشناسی را مورد توجه قرار داده ایم . یک نفر روانشناس حرفه ای نیز مانند یک فیزیکدان یا زیست شناس با کاربرد یافته های علمی رشته تخصصی خود به منظور حل مشکلات عملی مردم سروکار دارد . در قلمرو کاربرد روانشناسی در کار رفتار آدمی در رابطه با کار مورد مطالعه قرار می گیرد و هدف اصلی روانشناس مطالعه و کاربرد آن دسته از اصول و یافته های روانشناسی است که در رابطه بین انسان و کار او اثر می گذارد . به اعتقاد بعضی از صاحب نظران ، حیطه روانشناسی صنعتی از قلمرو روانشناسی در کار ، محدودتر است . در مورد روانشناسی صنعتی رفتار آدمی در همه مراحل تولید ، توزیع

و مصرف کالاها و خدمات مورد مطالعه قرار می گیرد , بطور کلی می توان
گفت که :

در روانشناسی صنعتی با بررسی رفتار آدمی و کاربرد حقایق
روانشناسی در حل مسایل انسانی در سازمانها سروکار داریم . برای
روانشناسی صنعتی یافته های روانشناسی به صورت نظریه ها و روابط علی
بین محرک و پاسخ مطرح است .

نکته مهم دیگر آنکه روانشناس از این یافته ها برای شناخت رفتار آدمی در
رابطه با کار و مسایل انسانی ناشی از کار استفاده می کند , بنابراین می توان
قلمرو روانشناسی کار را به عنوان مطالعه رفتار آدمی در آن جنبه از حیات
بدانیم که :

۱- با کار پیوندی تنگاتنگ دارد و رفتار آدمی را در رابطه با آن تحت
مطالعه و بررسی قرار می دهد .

۲- برای به حداقل رساندن مشکلات انسانی در کار از قوانین و یافته
های روانشناسی استفاده می کند .

در روانشناسی صنعتی کوشش اصلی آن روانشناس آن است که :

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

پردازد که اولاً نیازهای معقول آدمی را تامین کند و ثانیاً در این راه

رفاه جسمی و ارزشهای شخصی و انسانی مردم نیز مورد توجه قرار

گیرد .

۲- کارآیی و خاصه اثر بخشی فعالیت کارکنان سازمانها در تولید و توزیع

کالاها و خدمات افزایش یابد .

۳- شرایطی فراهم شود تا کارکنان سازمانها با اعتقاد و علاقه به فعالیت

پردازند .

۴- ارزشهای شخصی و انسانی کارکنان سازمانها همچنان محفوظ باقی

بماند و موجباتی فراهم گردد که ایمنی کارکنان در زمینه های سلامت

جسمی و روانی تامین شود .

۵- بهداشت روانی کارکنان سازمانها با تمام ابعاد آن تامین می شود و

رشد و بالندگی شخصیت آنان همراه با افزایش کارآیی و اثر بخشی

فعالیتشان مورد نظر قرار گیرد .

۶- مسایل انسانی در محیط کار حل شود و اگر بخواهیم واقع بینانه تر

بیان کنیم مسایل و مشکلات انسانی در محیط کار به حداقل برسد .

کاربردهای کنونی روانشناسی در محیط کار :

موفقیت کنونی روانشناس صنعتی چنان است که در آن مطالعه درباره

همبستگی ها و کشف روابط علی موجود بین متغیرهای مستقل (درجه

حرارت , نوع سرپرستی , رنگ و میزان سروصدای محیط کار , حقوق و

دستمزد و ...) و متغیرهای وابسته (روحیه کارکنان , اثر بخشی افراد و

کارآیی سازمان) مورد تایید می باشد . امروزه در روانشناسی صنعتی به

پدیده هایی نظیر تفاوت های فردی , ساخت سازمانی , پاداش و دستمزد ,

ساخت گروهی در سازمان , نظام تنبیه و تشویق , طراحی وسایل کار ,

شرایط کار , روحیه کارکنان و نظایر آن توجه دارد و پیش بینی می شود در

آینده نیز توجه روانشناس صنعتی سازمانی بجای عوامل منفرد به عمل متقابل

رفتار آدمی و عوامل دیگری نظیر سازمان , شرایط کار , بهره وری , آدمکهای

مصنوعی و نظایر آن معطوف شود .

زمینه های کاربرد روانشناسی در محیط کار :

وقتی روانشناس صنعتی یا در حیطه وسیعتر روانشناس علاقه مند به کاربرد روانشناسی در محیط کار در یک سازمان تولیدی ، آموزشی ، خدماتی ، بهداشتی ، درمانی و نظایر آن به کار اشتغال دارد ، باید از او انتظار ایفای وظایف مقدر و متنوعی را داشت که برخی از آنها در زیر آورده شده است :

۱- تجزیه و تحلیل مشاغل گوناگون یک سازمان که باید در آن از یکسو

وظایف متعدد و دقیق هر یک از مشاغل سازمان در همه سطوح

سازمانی تامین شود و از سوی دیگر تواناییها و استعدادها ، مهارتهای

عقلی و کلامی ، نگرشها ، خصوصیات جسمی ، خلقی و شخصیتی

لازم برای ایفای موفقیت آمیز وظایف هر یک از مشاغل سازمان دقیقاً

مشخص شود .

۲- تهیه و میزان کردن آزمونهای مختلف استخدامی (آزمونهای هوش ،

استعداد ، شخصیت و نظایر آن) ، آزمونهای عملی و فراهم آوردن

امکاناتی که مدیریت سازمان بتواند به سهولت از تخصص روانشناسی

صنعتی سازمانی در انتخاب , استخدام , انتصاب و ارتقای کارکنان به نحو موثر و اثر بخش استفاده کند .

۳- اجرای آزمونهای گروهی و انفرادی (هوش , استعداد و شخصیتها و

آزمونهای عملی) و تهیه گزارش های دقیق و حرفه ای درباره نتایج

حاصل از اجرای این آزمونها و کمک به مدیریت سازمان به منظور

انتخاب مناسبترین فرد موجود در بازار کار برای تصدی هر شغل .

۴- ترتیب دادن جلسات مصاحبه استخدامی , ارزشیابی و مشاوره ای و

کاربرد روشهای گوناگون مصاحبه به منظور ارزیابی صلاحیت های

شغلی , ارتقاء سطح مهارتها و توانایی های انسانی در محیط کار و نیز

تشخیص اختلالهای رفتاری و پریشانی های روانی کارکنان سازمان .

۵- مشارکت مستقیم در تهیه برنامه های آموزشی قبل و ضمن خدمت

کارکنان در سطوح مختلف شغلی تهیه و اجرای برنامه های بهبود

مدیریت برای سطوح گوناگون مدیریت و نیز فراهم ساختن امکاناتی

که همه کارکنان سازمان بتوانند با توجه به وظایف شغلی خود در

دوره های آموزشی اثر بخش شرکت جویند .

۶- تهیه و اجرای برنامه های دقیق علمی عملی در زمینه ارزشیابی رفتار

شغلی کارکنان , از روشهای گوناگون ارزشیابی کار و کارکنان و فراهم

کردن شرایطی که :

الف) کارگران , کارمندان و سرپرستان موفق از کارگران , کارمندان و

سرپرستان ناموفق تشخیص داده شوند و علل جسمی , شناختی , انگیزشی و

محیط کم کاری هر یک از کارکنان ناموفق مشخص شود .

ب) کارکنان لایق برای تصدی مشاغل مهمتر , به مدیریت سازمان پیشنهاد

شوند .

پ) پاداش کارکنان موفق و ناموفق با رعایت ضوابط عقلانی تشخیص داده

شود و تنبیه آنان بر اساس عقل سلیم و منطق و نیز با توجه به آثار روانی آن

بر کارکنان سازمان انجام گیرد .

ت) مشکلات کارکنان به ویژه در ابعاد رفتاری شناخته شود و در رفع آنان

کوشش به عمل آید .

ث) نقایص و محدودیتهای کار از نظر نور , حرارت , رنگ , رطوبت و

وسایل کار , ماشینها و نظایر آن شناخته شوند .

ج) نقایص و اشکالات سرپرستی واحدهای مختلف سازمان برطرف شوند .

چ) نیازهای آموزشی یکایک کارکنان سازمان با روشهای گوناگون و نیز مصاحبه فردی با آنان مشخص شود .

ح) نیازهای گوناگون کارکنان در حیطه نیازهای جسمی ، ایمنی و عشق و تعلق ، احترام به خود و نظایر آن معین شود و زمینه های لازم برای ارضای این نیازها فراهم آید .

خ) وسایل پیشرفت ، بهبود و رشد مهارتهای شغلی و شخصیتی کارکنان در ابعاد گوناگون آن فراهم آید .

د) از همه روشهای شناخته شده برای افزایش سطح تولید ، کارآیی و بهره وری زمان استفاده شود .

۷- تعیین الگوهای انگیزشی مربوط به گروههای شغلی مختلف و فراهم آوردن امکانات و شرایط سازمانی مناسب جهت ارضای نیازهای معقول کارکنان سازمان در سطوح مختلف شغلی و بالا بردن سطح روحیه کارکنان.

۸- بررسی و تعیین آثار عواملی چون سروصدا، درجه حرارت، وسایل

کار، مواد شیمیایی، ساعت کار، استراحت، تغذیه، نوع سرپرستی و

مدیریت در رفتار کارکنان و کارایی افراد و سازمان.

۹- همکاری با مهندسان طراح ماشین آلات صنعتی به منظور حداکثر

رسانیدن کارایی کارکنان در رابطه با وسایل و ابزار کار.

۱۰- تشخیص و تعیین عوامل موثر در وقوع حوادث و سوانح مربوط به

محیط کار، در هنگام کار با ماشینها، ابزار و وسایل و کوشش در زمینه

حذف یا کاهش عوامل انسانی نظیر کم دقتی، کم تحرکی، پریشانی

روانی، بیش از فعالیتی که در بروز حوادث ناگوار موثر است و استفاده

از این تجارب به منظور تامین حداکثر امنیت روانی کارکنان در

سازمان.

۱۱- مشارکت موثر و تنگاتنگ با مسایل آموزشی سازمان در زمینه تهیه،

برنامه ریزی و اجرای برنامه های کوتاه مدت و بلند مدت آموزش

مدیریت و افزایش مهارت و کفایت مدیران سازمان در زمینه های

ارتباط موثر، تصمیم گیری، روشها و فنون آزمایش و انتخاب کارکنان،

اجرای مصاحبه (استخدامی، ارزشیابی و مشاوره ای) ارزشیابی

کارکنان، انگیزش کارکنان، رهبری اثر بخش در سازمان و نظایر آن.

۱۲- تهیه و اجرای پروژه های تحقیقاتی در همه زمینه های مربوط به

حیات سازمانی یا رفتار فرد در تمام مراحل تولید، توزیع و مصرف

کالاها و خدمات.

۱۳- کوشش در زمینه گسترش و تامین بهداشت روانی در محیط کار و نیز

فراهم آوردن امکاناتی که کارکنان سازمان بتوانند با مفاهیم و اصول

بهداشت روانی و به ویژه با روشهای پیشگیری از بیماری های روانی

در سازمان آشنا شوند.

۱۴- مشارکت مستقیم در فعالیت های مشاوره ای و درمانی آن دسته از

کارکنان سازمان که به هر دلیل گرفتار اختلال روانی شده اند و در

صورت لزوم، یاری گرفتن از تخصص های روانشناسی بالینی و

روانپزشکی برای تهیه برنامه های درمانی کارکنان دردمند و مددجوی

سازمان و آشنا ساختن همه کارکنان سازمان- به ویژه مدیریت سازمان

با مفاهیم اساسی مباحثی نظیر بهداشت روانی، بیماریهای روانی،

عوامل ایجاد کننده و حذف کننده رفتارهای نابهنجار کارکنان در سازمان .

همانطور که مشاهده می شود، وظایف روانشناسی که در زمینه کاربرد روانشناسی در کار یا روانشناس صنعتی سازمان کار می کند، بسیار متنوع است و همه ابعاد حیات سازمانی را در بر می گیرد. روانشناسی صنعتی سازمانی یکی از متنوع ترین شعب روانشناسی حرفه ای است، زیرا در این رشته تخصص , روانشناس باید:

۱- آنچه را که در طی تحصیلات آکادمیک و تجارب عملی خود در زمینه های مختلف روانشناسی (روانشناسی تفاوت های فردی، روانشناسی فیزیولوژیک، روانشناسی هوش، روانشناسی یادگیری، اندازه گیری و سنجش در روانشناسی، روانشناسی شخصیت، مشاوره و راهنمایی، روانشناسی یادگیری، حافظه، روانشناسی اجتماعی، انگیزه، احساس و ادراک، روانشناسی مرضی، روانشناسی بالینی، مفاهیم اولیه پزشکی، روانشناسی بهره وری و بالاخره بهداشت روانی آموخته

است، در حل یا در تخفیف مسایل انسانی موجود در سازمان، به کار

می گیرد.

۲- در مطالعات خود در محیط کار، هر پدیده رفتاری را از ابعاد

گوناگون و با یاری گرفتن از تخصص های دیگر مثل مهندسی انسانی

طب کار، مدیریت منابع انسانی و نظایر آن مورد توجه قرار دهد.

روانشناس صنعتی سازمانی می تواند در هر سازمان، یعنی تولیدی، نظامی،

انتظامی، پژوهشی، خدماتی و کوششهای خود به هدف یا هدفهایی دست

یابد هر کجا که عده ای گرد هم می آیند تا با هماهنگی ساختن کوشش های

خود به هدف یا هدفهایی دست یابند، روانشناس صنعتی - سازمانی نیز می

تواند مانند روغنی که چرخش و حرکت قطعات مختلف یک موتور را

تسهیل می کند، مدیریت سازمانی را در نیل به اهداف سازمانی یاری دهد.

یک روز روانشناس صنعتی - سازمانی مشغول آموزش شیوه های موثر

رهبری در سازمان است و روز دیگر کارکنان سازمان را برای سازگاری با

محیط شغلی و خانوادگی خود، یاری می دهد. ساعتی با مدیر سازمان

درباره اشتباه او را در انتخاب مسئول یک واحد سازمان سخن می گوید و

لحظاتی بعد با مهندس کارخانه در زمینه لزوم تغییر قسمتهایی از یک ماشین

کمتر کردن احتمال سوانح و حوادث در محیط کار سخن می گوید .

یکی دیگر از وظایف مهم روانشناس صنعتی - سازمانی آن است که ضمن

همکاری نزدیک با روانپزشک (در صورتی که خود در زمینه روانشناسی

بالینی و روان درمانی سابقه آموزشی و کار عملی نداشته باشد) یا با

روانشناس بالینی در زمینه تشخیص کارکنان روان نثرند و روان پریش در

سازمان , امکانات لازم برای مشاوره , روان درمانی و دارو درمانی آنان را

فراهم آورده بنابراین , قسمت قابل توجهی از وقت روانشناس صنعتی -

سازمانی صرف گسترش بهداشت روانی در سازمان می شود و در دستیابی به

این هدف , باید جلسات راهنمایی و مشاوره , روان درمانی و آموزش مفاهیم

اساسی بهداشت روانی و تأمین آن را در سازمان تشکیل دهد .

خلاصه این که روانشناس صنعتی - سازمانی با تمام ابعاد رفتار آدمی در

محیط کار سروکار دارد و یکی از امتیازات شغلی وی آن است که در زمینه

کلی , یعنی (۱) در زمینه رفتار سالم کارکنان و به حداکثر رسانیدن کارایی

کارکنان (ضمن حفظ سلامت , بهداشت روانی و رشد شخصیت یک

یک آنان) به فعالیت می پردازد , و (۲) در قلمرو شناخت اختلالهای رفتاری و پریشانی های روانی و نیز به کارگیری شیوه های درمانی ناراحتی های روانی در سازمان و مهمتر از آن با پیشگیری از ابتلای کارکنان سازمان به انواع بیماریهای روانی , مسئولیت های عمده ای به عهده دارد . از خصوصیات دیگر روانشناس صنعتی - سازمانی آن است که روانشناس در همه زمینه های رفتاری انسان در محیط کار , از متخصصان رشته های گوناگون نظیر مهندسی طرح ماشین آلات , مدیران سطوح مختلف سازمان , روانپزشک , روانشناس بالینی , مدد کار اجتماعی و نظایر آن کمک می گیرد .

انتظارات مدیران سطوح مختلف سازمانها از روانشناسی :

اکنون موقع آن رسیده است که درباره انتظارات مدیران از کاربرد مفاهیم علمی روانشناسی در حل مسایل انسانی در سازمان سخن بگوییم . در تجزیه و تحلیل وظایف مدیران رده های مختلف مدیریت به این نتیجه می رسیم که بخش عظیمی از وقت آنان صرف برقراری ارتباط با افراد دیگر می شود . مسایل نیروی انسانی و استفاده صحیح از فعالیت های مدیران سطوح

پایین تر، نگرانی های عمده ای را برای مدیران عالی ایجاد می کند. برای مدیران سازمان ها این سوال مطرح است که روانشناسی چگونه می تواند در جهت حل مسایل و مشکلات انسانی کمک کند و نیز چه راه حلهایی را برای این مشکلات ارائه دهد. نمونه هایی از این سوالات که مدیران سازمان ها در کارگاه های آموزشی مدیریت می شود در زیر آمده است:

- چگونه می توان کارکنان سازمان را برای ایفای وظایف خود به نحوی موثر برانگیخت؟

- چگونه می توان جلسات اثربخشی تشکیل داد و طی آن همکاری اعضای گروه را در جهت حل مشکلات مطرح شده جلب کرد؟

- اختصاص حقوق و دستمزد پاداش و شیوه های تشویق و تنبیه کارکنان سازمان چگونه انجام می گیرد که هم عدالت و رعایت شود و هم هدف های سازمانی تامین گردد؟

- چگونه می توان تضاد موجود بین مدیران سطوح عالی، میانی و پایه را به گونه ای حل کرد که رضایت شغلی آنان نیز تامین شود؟

- نگرش کارکنان مرد و زن نسبت به وظایف شغلی خود چیست و آثار

مثبت و منفی این گونه نگرش ها بر سازمان کدام است ؟

- چگونه می توان یک مدیر غیر کارآمد را به یک مدیر کارآمد تبدیل کرد؟

- چگونه می توان از میزان سوانح و حوادث در محیط کار کاست؟

- خلاقیت چیست و چگونه می توان خلاقیت را در کارکنان سازمان

افزایش داد؟

- آیا فرایند ارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان نتیجه یا ثمری نیز برای

سازمان دارد ، نتایج حاصل چیست و چگونه می توان این گونه نتایج را

ارزیابی کرد ؟

- سلامت روانی کارکنان از چه راهی تامین می شود ، آیا رابطه ای از نوع

علت و معلولی بین شیوه های مدیریت و سلامت روانی کارکنان وجود

دارد ؟ این رابطه را چگونه می توان مشخص کرد ؟

- چگونه می توان رفتار نامطلوب کارکنان در محیط کار را تغییر داد ؟ آیا

اصلاح رفتار کارکنان با روش های علمی شناخته شده امکان دارد ؟

- دلایل مقاومت روانی کارکنان در اجرای یک برنامه یا طرح سالم

و در عین حال ، انسانی و مفید کدامند و چگونه می توان این گونه

مقاومت ها را به حداقل رسانید ؟

- چگونه می توان مشکلات شخصی کارکنان را حل کرد؟ نقش مشاوره با

کارکنان به عهده چه کسی است و آثار و عواقب این مشکلات در حیات

سازمانی ، چیست؟

- بهترین شکلهای ارتباط در سازمان کدام است و چگونه می توان کیفیت

فرایند ارتباط در سازمان را به بالاترین سطح خود رسانید؟

- مسئله اعتیاد بعضی از کارکنان را چگونه می توان حل کرد و پیشنهادهای و

راه حلهای روانشناسی صنعتی سازمانی در این موارد چیست؟ مهمتر

اینکه ، چگونه می توان از ابتلای کارکنان به این پدیده خانمان سوز

جلوگیری کرد؟

- مشکل فساد اداری یا سوءاستفاده بعضی از کارکنان به شکلهای مختلف ،

چگونه می توان حل کرد و راه حل های عملی روانشناس صنعتی -

سازمانی در این موارد چیست ؟

- شیوه های رفتاری مدیران در موقعیت های بحرانی چگونه است و

نظریه ها و پیشنهاد های روانشناس در این زمینه چه می تواند باشد؟

- برای نفوذ بر دیگران از چه شیوه هایی باید استفاده کرد و چگونه

می توان توانایی های لازم را در این موارد در مدیران پرورش داد؟

- کارکنان معلول در محیط کار چه مشکلاتی دارند و چگونه می توان

کارآیی معلولان را در محیط کار افزایش داد؟

- معنی روان شناختی کار چیست و مدیران چگونه می توانند با شناخت

آن در راه بقای حیات سازمانی گام بردارند؟

- چگونه می توان عوامل موثر در آتش سوزیها، سوانح و حوادث صنعتی

را کنترل و مشخص کرد؟

- در موقعیت های بحرانی چگونه می توان با فشارهای روانی مقابله کرد؟

- روشهای آموزشی خاص مدیران که توسط روانشناسان و به منظور رشد

دادن و به کمال رسانیدن نسبی ابعاد گوناگون شخصیت آنان انجام

می گیرد کدامند و هدف از این آموزشها چیست؟

- مدل‌های رفتار سازمانی کدامند و مدیران چگونه می‌توانند با شناخت آن

در حیات سازمانی دخالت کنند؟

- صفات شخصیتی موثر در اقدام به کارهای مبتنی بر خطر پذیری و

متهورانه در حیات سازمانی کدامند؟

- ابعاد و عوامل تشکیل دهنده شخصیت آدمی کدامند؟ رابطه بین

شخصیت و حیات سازمانی چیست؟

- فرایند ادراک کردن چگونه به وقوع می‌پیوندد، کارکنان در محیط کار با

چه مشکلاتی مواجه هستند و برای حذف اینگونه تناقض‌های ادراکی چه

روشهای شناخته شده‌ای وجود دارد؟

- آیا می‌توان از روشهای روان‌درمانی نظیر "تحلیل رفتار متقابل" در

پرورش مدیران استفاده کرد؟ چگونه؟

- آیا می‌توان از روشهای تنبیه در سازمان استفاده کرد؟ معایب و محاسن

این روشها و آثار آن بر رفتار کارکنان چیست؟

- منافع و معایب روانشناختی تضادهای گروهی در داخل سازمان و واکنش

مناسب مدیران در مقابل اینگونه تضادها چیست؟

- منظور از انگیزش پیشرفت چیست و آیا بعضی از کارکنان بیش از کارکنان دیگر اشتیاق به پیشرفت نشان می دهند؟ علل و عوامل آن کدامند و چگونه می توان این انگیزه را در کارکنان سازمان تقویت کرد؟
- مناسب ترین واکنش مدیریت نسبت به آن دسته از کارگران، کارمندان و مدیران سطوح پایین تر که مشکلات رفتاری دارند چیست؟
- چگونه مدیران در دام اضطراب ها و فشارهای روانی گرفتار می آیند و برای مقابله با اینگونه اضطراب و فشارهای روانی چه راههایی وجود دارد؟

- مدیر سازمان چگونه می تواند مشکلات و درگیری های خانوادگی خود را حل کند و آیا روشهای شناخته شده ای برای کمک به مدیران وجود دارد تا بتوانند فارغ از مسایل درگیرها و مشکلات خانوادگی به ایفای موثر وظایف شغلی خود در حیات سازمان بپردازند؟

آنچه در فوق آورده شده " نمونه هایی " از مسایل و مشکلات روان شناختی حیات سازمانی است . با بررسی در زمینه مشکلات مدیریت در سازمانهای موجود در ایران مسایل و مشکلات انسانی دیگری مطرح خواهد شد که باید

از دیدگاه روانشناسی مورد توجه علمی و تجربی قرار گیرد و راه‌حلهایی نیز
برای این مشکلات پیدا شود .

پیشنهادهای:

۱- ضمن برنامه‌ریزی دقیق و هماهنگ ، امکاناتی فراهم آید تا آموزش
مفاهیم اساسی و ضروری مفاهیم روانشناسی در دوره‌های کوتاه مدت و بلند
مدت آموزش مدیریت مورد عنایت خاص قرار گیرد و موجباتی فراهم آید تا
مدیران سطوح عالی و بعد مدیران سطح میانی و پایه و بالاخره همه کارکنان
سازمانها با مفاهیم اساسی روانشناسی عمومی ، روانشناسی
صنعتی - سازمانی ، روانشناسی کار ، روانشناسی یادگیری ، روانشناسی
مدیریت و روانشناسی کارکنان آشنا شوند . باید توجه داشت ضرورتی ندارد
که اینگونه مفاهیم اساسی با همین عناوین و نظیر دروس دانشگاهی
در دوره‌های کوتاه مدت آموزش مدیریت تدریس شود .

روشهای آموختن این مفاهیم به مدیران نیز با آنچه در دانشگاهها و هنگام
تدریس به دانشجویان به کار گرفته می‌شود ، تفاوت دارد . به عبارت دیگر
آنچه در فوق ارائه گردید ، عناوین کلی مباحث روانشناسی است که هر چند

در دانشگاههای معتبر کشورهای مختلف و تحت همین عناوین تدریس می شود ، اما نحوه آموختن آن در دوره های آموزشی ویژه مدیران با آنچه در دانشگاهها متداول است تفاوت دارد .

۲-شرایطی ایجاد گردد تا مدیران سطوح مختلف مدیریت سازمانها با مباحثی نظیر آنچه به عنوان نمونه در زیر آورده شده نیز آشنا شوند :

سوانح و حوادث در کار ، غیبت کارکنان و علل و آثار آن ، بیماریهای مدیریت ، اضطراب و فشار روانی مدیران و آثار و نتایج شخصی ، خانوادگی

و سازمان آنها ، رضایت از کار و نتایج آن در بهره وری سازمان ، روحیه کارکنان ، انگیزش کارکنان ، شبکه های ارتباطی در سازمان ، اثر سازمان بر

فرد ، پویایی گروه در سازمان ، رفتار گروهی و آثار آن بر مدیریت و سازمان تصمیم گیری از دیدگاه روانشناسی ، روشهای اثر بخش رهبری و نفوذ بر

دیگران ، آثار و علل تضادهای سازمانی و گروهی ، مشکلات روانشناختی مدیران و نحوه سازگاری با آن ، روشهای ایجاد شرایط مناسب کار برای

کارکنان و بالا بردن سطح سلامت جسمی و روانی آنان ، مسایل و مشکلات کارکنان سالخورده در سازمان ، مسایل و مشکلات زنان در سازمانهای کنونی

ایران , اثرات متقابل شیوه های رهبری بر روحیه کارکنان , کمیت و کیفیت کار و حیات سازمانی و نظایر آن .

خلاصه :

در پروژه حاضر زمینه های مختلف کاربرد مفاهیم , اصول و یافته های روانشناسی در کار , سازمان و مدیریت معرفی شده اند و طی آن گفته شد :

قلمرو روانشناسی صنعتی - سازمانی بسیار گسترده است و برای دستیابی به مهمترین هدف هر سازمان , یعنی بهره وری بهینه , لازم است مدیران

سازمانها با مباحث گوناگون روانشناسی کاربردی آشنا شوند . سازمانهایی قادر به رقابت و ادامه حیات خود هستند که مدیران و کارکنان آن سازمان ها

در دوره های آموزشی اثربخش در زمینه های گوناگون " کاربرد روانشناسی در کار " شرکت جویند و با مباحثی نظیر تجزیه و تحلیل شغل , شیوه های

علمی آموزش و انتخاب , شیوه های درست ارزیابی , عملکرد شغلی , مصاحبه ارزشیابی , شیوه های اثربخشی رهبری و مدیریت , شبکه های

ارتباطی اثر بخش , بهداشت روانی در محیط کار , فرهنگ سازمانی , عوامل انسانی سوانح و حوادث در کار , مدیریت زمان , تفاوت های فردی کارکنان

, جو سازی , فساد اداری , مشکلات زنان در محیط کار و نظایر آن آشنا

شوند.

www.kandooon.com
www.kandooon.com
www.kandooon.com

جهت خرید فایل word به سایت www.kandoocn.com مراجعه کنید

یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

منبع:

نوشته دکتر محمود ساعتچی

روانشناسی کار

www.kandoocn.com

فهرست مطالب :

- ۱- مقدمه
- ۲- قلمرو روانشناسی در کار
- ۳- کاربردهای کنونی روانشناسی در محیط کار
- ۴- زمینه های کاربرد روانشناسی در محیط کار
- ۵- انتظارات مدیران سطوح مختلف سازمانها از روانشناسی
- ۶- پیشنهادها
- ۷- خلاصه
- ۸- منبع
- ۹- فهرست

جهت خرید فایل word به سایت www.kandoocn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

Filename: Document1
Directory:
Template: C:\Documents and Settings\hadi tahaghoghi\Application
Data\Microsoft\Templates\Normal.dotm
Title:
Subject:
Author: KIMIYA
Keywords:
Comments:
Creation Date: 4/11/2012 8:33:00 PM
Change Number: 1
Last Saved On:
Last Saved By: hadi tahaghoghi
Total Editing Time: 0 Minutes
Last Printed On: 4/11/2012 8:33:00 PM
As of Last Complete Printing
Number of Pages: 28
Number of Words: 2,992 (approx.)
Number of Characters: 17,059 (approx.)