

لمحاضرة الأولى: التأصيل المفاهيمي لعلم النفس التنظيمي (النشأة، الأهداف، والمجالات)

أولاً: مفهوم علم النفس التنظيمي والعمل:

يُمثل علم النفس التنظيمي والعمل الجسر الرابط بين المعرفة النفسية الأكاديمية والتطبيق العملي في المنظمات. ويُعرف إجرائياً بأنه "تطبيق المبادئ والمناهج والنظريات النفسية على الأفراد في مواقع عملهم، بهدف فهم وتفسير وتغيير السلوك البشري بما يخدم الكفاءة الإنتاجية ورفاهية العامل" (ملحم، 2012، ص 44)

ويتميز هذا العلم بكونه علماً ثنائي التركيز؛ فهو يهتم بالمنظمة ككيان يسعى للربح والاستمرار، وبالفرد كإنسان له احتياجات نفسية واجتماعية (القحطاني، 2015)

ثانياً: التطور التاريخي والمدارس الفكرية:

لا يمكن فهم العناصر الحالية دون الرجوع إلى الجذور التاريخية التي شكلت هذا المقياس (أبو نيل، 1994):

حركة الإدارة العلمية (فريدريك تايلور): ركزت على مبدأ "الرجل المناسب في المكان المناسب" وتصميم العمل بطريقة تمنع الهدر الإنساني والمادي

حركة العلاقات الإنسانية (تجارب هاوثورن): أثبتت أن العوامل النفسية والاجتماعية (مثل اهتمام الإدارة بالموظف) تؤثر على الإنتاجية أكثر من العوامل المادية كالإضاءة أو الرواتب

المنظور النظمي الحديث: ينظر للمنظمة كجهاز حي يتأثر بالبيئة المحيطة ويؤثر فيها

ثالثاً: الأهداف الاستراتيجية لعلم النفس التنظيمي:

تتجاوز أهداف هذا العلم مجرد زيادة الإنتاج، لتشمل أبعاداً أعمق وفقاً لما أورده (دويدار، 1994)

رفع الكفاءة الإنتاجية: من خلال تحليل العمل وتصميم الآلات بطريقة تتوافق مع قدرات الإنسان (الأرغونوميا)

تحقيق التوافق المهني: تقليل الفجوة بين قدرات الفرد ومتطلبات الوظيفة، مما يقلل من نسب الحوادث والإصابات

تحسين الصحة النفسية التنظيمية: دراسة مسببات القلق والاحتراق النفسي داخل المنظمة وتصميم برامج وقائية لها

دعم اتخاذ القرار: تزويد الإدارة ببيانات علمية حول اتجاهات الموظفين قبل اتخاذ قرارات مصيرية كالتغيير التنظيمي أو الدمج

رابعاً: مجالات القياس والتطبيق (عناصر المقياس):

يتفرع علم النفس التنظيمي إلى مجالات تطبيقية دقيقة (منصور، 2001؛ الظفيري، 2002)

1-سيكولوجية الأفراد (الجانب الصناعي):

تحليل الوظائف: تحديد المهام والخصائص النفسية المطلوبة لكل وظيفة

الاختيار والتعيين: استخدام المقاييس النفسية (مثل مقاييس الشخصية والذكاء) للتنبؤ بالأداء المستقبلي.

تقييم الأداء: وضع معايير موضوعية لقياس نجاح الموظف بعيداً عن التحيز الشخصي

2-سيكولوجية الجماعات والمنظمات (الجانب التنظيمي):

الدافعية والحوافز: دراسة القوى المحركة للسلوك البشري وكيفية استثارتها

القيادة التنظيمية: تحليل أنماط القيادة (الديمقراطية، الأوتوقراطية) وأثرها على الروح المعنوية

الاتصال التنظيمي: دراسة تدفق المعلومات ومعوقات الفهم داخل المؤسسة

التطوير التنظيمي: إدارة عمليات التغيير والثقافة التنظيمية

خامساً: أخلاقيات الممارسة في علم النفس التنظيمي

:يشدد (ملحم، 2012) على ضرورة التزام الممارس بمجموعة من القيم الأخلاقية، أهمها

السرية: حماية بيانات الموظفين ونتائج اختباراتهم النفسية

الموضوعية: عدم الانحياز لمصلحة الإدارة على حساب حقوق الموظف الإنسانية

الكفاءة: عدم استخدام أدوات قياس (اختبارات) غير مقننة أو غير صالحة للبيئة المحلية