



تاثیر روانشناسی صنعتی در بازده و کارایی واحدهای صنعتی

مژده صباغ زاده^۱

مقدمه:

یکی از شاخه‌های جدید علم و معرفت که مساله نیروی انسانی و دیگر جنبه‌های مربوط دنیای کار را در کانون توجه خود دارد، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است. این شاخه از دانش مطالعه علمی رابطه میان انسان و دنیای کار را و جبهه همت خود قرار داده است. در واقع، کاربرد و بسط و گسترش اصول روانشناسی است به مسایلی که انسان در تجارت و صنعت با آنها دست به‌گیران است. از آنجا که شاخه روانشناسی صنعتی و سازمانی یکی از شاخه‌های کاربردی و فعال رشته مهم روانشناسی است و همچنین کشور نیز در آستانه توسعه اقتصادی و صنعتی است لذا استفاده از خدمات مشاوره روانشناسی صنعتی و سازمانی یکی از ضروریات دنیای تولید و کار است و بدون این گونه خدمات تولید با کیفیت در دنیای پر رقابت فعلی با مشکل روبروست. خدمات مشاوره‌ای با حل و فصل مشکلات کارکنان در ابعاد مختلف می‌تواند تخصص، انرژی و توان کارکنان را در اختیار اهداف و مأموریت سازمان قرار دهد. آثار عملی خدمات مذکور در سازمان‌ها بسیار زیاد است که از آن جمله می‌توان: بهبود رضایت کارکنان، پیشگیری از فرسودگی منابع انسانی، کمک به توسعه منابع انسانی، معنادار کردن سازمان غیر رسمی، فراهم کردن بستر لازم برای اتخاذ تصمیمات استراتژیک برای روان سازمان، بالابردن انگیزه کارکنان، تقویت فرهنگ استفاده از خدمات مشاوره‌ای، جلوگیری از پیری زودرس سازمان و هماهنگی بین خانه و کارخانه را نام برد که همگی این آثار صرف نظر از صرفه جویی در سرمایه گذاری جدید برای نیروی انسانی موجب تحقق رسالت توجه به کرامت انسانی در سازمان‌ها می‌شود و بهره‌وری و سلامت و شادابی را در کارکنان و سازمان تا حدود زیادی تضمین می‌کند. روانشناسان صنعتی و سازمانی می‌توانند در زمینه‌هایی از قبیل: کارمندیابی، گزینش، کارگماری و طبقه بندی کارکنان، برنامه ریزی و آموزش نیروی انسانی، ارزشیابی شغل و عملکرد شغلی، کاهش سوانح و

^۱۰۸- دانشجوی کارشناسی مهندسی شیمی دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت



افزایش ایمنی، بهبود شرایط محیط کار، افزایش انگیزه و روحیه کار، افزایش دلبستگی، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی، کاهش فشار روانی شغلی، بهبود ارتباطات، ایجاد تغییرات مناسب، مشاوره شغلی و حرفه ای، افزایش بهداشت روانی، روابط فرهنگی و هماهنگی میان انسان و ماشین نقش موثر و کارساز داشته باشند. به این شاخه از روان‌شناسی گاه روان‌شناسی کار و روان‌شناسی شغلی هم گفته می‌شود. این رشته را در آمریکا تحت عنوان *industrial and organizational psychology* و در اروپا تحت عنوان *psychology work* می‌شناسند.

آدام اسمیت معتقد است که سعادت و ثروت هر ملت، بسته به نیروی کار مردم آن است. هانری میلر می‌گوید: کار و زندگی، لازم و ملزوم‌اند؛ کار کن برای زندگی و زندگی کن برای کار. هنری فورد معتقد است شخصی که از کار می‌گریزد، از زندگی می‌گریزد. اسکار وایلر نیز گفته است که هرچه کار سخت باشد، بیکاری از آن سخت‌تر است. در تعریف روانشناسی کار می‌توان گفت، رشته‌ای از روانشناسی که در آن رفتار آدمی در رابطه با کار مورد مطالعه قرار می‌گیرد. هدف اصلی روانشناس کار نیز مطالعه و کاربرد آن دسته از اصول و یافته‌های علم روانشناسی است که در رابطه بین انسان و کار او اثر می‌گذارد. بنابراین، می‌توانیم قلمرو روانشناسی کار را به عنوان مطالعه رفتار آدمی در آن جنبه از حیات بدانیم که با «کار» پیوندی تنگاتنگ دارد و رفتار آدمی را در رابطه با آن تحت مطالعه و بررسی قرار می‌دهد. برای به حداقل رسانیدن این مشکلات انسانی در کار، از قوانین و یافته‌های روانشناسی استفاده می‌کند. در روانشناسی کار کوشش اصلی روانشناس آن است که هر سازمان تولیدی یا خدماتی به تولید آن دسته از کالاها و خدمات بپردازد که اولاً، نیازهای «معقول» آدمی را تأمین کند و ثانیاً، در این راه، رفاه جسمی و ارزش‌های شخصی و انسانی مردم نیز مورد توجه قرار گیرد، کارایی و خاصه اثربخشی فعالیت کارکنان سازمان‌ها در تولید و توزیع کالاها و خدمات، افزایش یابد، شرایطی فراهم شود تا کارکنان سازمان‌ها، با اعتقاد و علاقه به فعالیت بپردازند. همچنین ارزش‌های شخصی و انسانی کارکنان سازمان‌ها هم چنان محفوظ باقی بماند و موجباتی فراهم گردد که ایمنی کارکنان در زمینه سلامت جسمی و روانی، تأمین شود، بهداشت روانی کارکنان سازمان‌ها با تمام ابعاد آن تأمین شود و رشد و بالندگی شخصیت آنان همراه با افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت‌شان، مورد نظر قرار گیرد و مسایل انسانی در محیط کار حل شود و اگر بخواهیم واقع بینانه‌تر بیان کنیم، «مسایل و مشکلات انسانی در محیط کار، به حداقل برسد و ...». روانشناسی صنعتی مطالعه رفتار آدمی در



جنبه‌هایی از حیات که به کار مربوط است و بهره‌گیری از دانش حاصل از رفتار آدمی جهت به حداقل رسانیدن مشکلات وی در کار است. می‌توان تعریف روانشناسی صنعتی سازمانی را اینگونه بیان نمود که این رشته روانشناسی کاربرد اصول روانشناسی در محل کار و مطالعه عواملی که در سازمان‌ها بر کارکنان اثر می‌گذارد. به اعتقاد اسپکتور، روانشناسی صنعتی و سازمانی، یعنی یافتن اصول

علمی و به کارگیری آن در محل کار.

تاریخچه روانشناسی صنعتی و سازمانی در ایران

واقعیت آن است که هر چند سابقه فعالیت‌های پژوهشی، آموزشی و مشاوره‌ای در زمینه کاربردهای گوناگون روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت در ایران بیش از چهار دهه می‌باشد، اما در مقایسه با کشورهای صنعتی پیشرفته، این پیشرفت بسیار اندک است. برای اینکه روانشناس کار بتواند در یک جامعه به فعالیت بپردازد، باید برای او امکاناتی نیز فراهم باشد. دلایل متعددی باعث شده است که مدیران و به ویژه مدیران عالی سازمانهای فعال در ایران، از حیطة وسیع روانشناسی صنعتی و سازمان برای حل مشکلات منابع انسانی تحت نظارت خود، بی اطلاع یا کم اطلاع باقی بمانند.

سابقه بهره‌گیری از ابزار سنجش و اندازه‌گیری و انتخاب افراد بر اساس آزمونها در ایران، اندک است. برای مثال، مرحوم دکتر محمود صناعی، در سالهای ۱۳۴۱ تا ۱۳۴۴، در انتخاب دانشجویان دانشگاه تهران، از آزمونهای روانی (به ویژه آزمون هوش)، استفاده کرد. او سازمانی را (سازمان صهنا) برای همین منظور تأسیس کرد و دانشجویان رشته روانشناسی را به عنوان مجری امتحانات ورودی دانشگاه، به کار گرفت.

در ارتش - به ویژه در نیروی هوایی و نیروی زمینی - با کمک مشاوران خارجی، قبل از سال ۱۳۴۵ بخش ویژه‌ای تحت عنوان "تستینگ" تأسیس شد و گروهی از افسران کادر و وظیفه، به این بخشها منتقل شدند و در واحد تستینگ نیروی هوایی به کار تهیه و میزان کردن آزمونهای استخدامی، آزمونهای خاص ارزیابی عملکرد شغلی افسران (جهت دریافت درجات بالاتر و ارتقاء)، اجرای امتحانات استخدامی برای دوره‌های افسری و خلبانی،



اشتغال داشتند. بعدها این افسران برای اخذ درجه دکتری به آمریکا فرستاده شدند و در بازگشت، واحد تستینگ نیروی هوایی را گسترش دادند.

در نیروی زمینی نیز از دهه ۱۳۴۰ به بعد، افسران آشنا با آزمونسازی، تهیه و میزان کردن آزمونها، انتخاب دانشجویان علاقه مند به مشاغل نظامی را به عهده داشتند.

از بدو پیدایش سازمان امور اداری و استخدامی کشور (در سال ۱۳۴۵)، اداره کل آزمایش و انتخاب آن سازمان، عهده دار برگزاری امتحانات استخدامی برای کارکنان سازمانهای دولتی و مشمول قانون استخدام کشوری گردید و به همین منظور، تعدادی کارشناس را جهت تهیه و میزان کردن آزمونهای استخدامی، اجرای امتحانات استخدامی، اجرای امتحانات استخدام ادواری و مصاحبه استخدامی، به استخدام خود درآورد.

بخشی از دوره های آموزشی این کارشناسان به عهده مشاوران متخصص خارجی بود که ضمن کار به انتقال تجارب خود در این زمینه ها، می پرداختند. در سالهای بین ۱۳۴۵ تا ۱۳۵۳، استفاده از روشهای علمی برای انتخاب کارکنان سازمانها، شناخته شده بود و به همین دلیل، سازمانهای خصوصی نیز به کار در زمینه روانشناسی صنعتی، ترغیب شدند. یکی از این سازمانهای خصوصی، مؤسسه ملی روانشناسی نام داشت که حدود دو دهه و تا سال ۱۳۵۸، به فعالیت در زمینه انتخاب علمی کارکنان، تشکیل دوره های آموزش مدیریت، ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان و ارائه مشاوره های مدیریت به سازمانها، فعال بود. در همین سال، دفتر مشاوره روانشناسی تأسیس شد و ارائه خدمات روانشناسی را به سازمانها و خانواده ها آغاز کرد.

در سالهای اخیر، نیاز به همکاری روانشناسان صنعتی و سازمان، در کشور بیشتر احساس می شود و با توجه به فعالیت محدود روانشناسان صنعتی و سازمان در کشور و در عین حال با تصویب برنامه کارشناسی ارشد روانشناسی رشته صنعتی و سازمانی به وسیله شورای عالی برنامه ریزی، پیش بینی می شود گسترش این رشته با شتاب بیشتری انجام گیرد. از جمله رویدادهای امید بخش در زمینه بسط و گسترش ابعاد کاربردی روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت در ایران، توجه مدیران سازمانهای گوناگون به فرایند آشنایی با روانشناسی صنعتی و سازمان بهره وری است. برای مثال، گروه روانشناسی کار در سال ۱۳۷۶ در مؤسسه کار و امور اجتماعی (وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی) تشکیل گردید و از متخصصان روانشناسی کار و بهره وری و همچنین روانشناسی صنعتی و



سازمانی دعوت به عمل آمد تا در جلسات ماهانه آن شرکت کنند. در این جلسات، طرحهای تحقیقاتی قابل توجهی به تصویب رسید و نتایج این طرحها نیز به چاپ رسید. یکی از وظایف روانشناس صنعتی سازمانی آن است که مشخص سازد هر یک از داوطلبان ورود به سازمان، تا چه اندازه خصوصیات مورد مطالعه را دارا هستند. در تحقیقات علمی نمی‌توان به اصطلاحات کلی اکتفا کرد.

روانشناس صنعتی سازمانی باید بداند که هر صفت یا ویژگی شخصیتی تا چه حد در فرد مورد مطالعه او، وجود دارد. به عبارت دیگر، در این موارد، او « کیفیت » را تبدیل به « کمیت » می‌کند و آنچه را مشاهده کرده است، با اعداد و ارقام نشان می‌دهد. در اندازه‌گیری‌های روانشناختی نمی‌توان از واحدهای فیزیکی، استفاده کرد. این وضع معمولاً هنگامی مصداق پیدا می‌کند که بخواهیم صفاتی مثل هوش، استعداد، منش یا جامعه‌پذیری افراد را اندازه‌گیری کنیم. در این موارد، روانشناس صنعتی سازمانی باید به جای مقیاس‌های مطلق، از مقیاس‌های نسبی استفاده می‌کند و طی آن اعداد ترتیبی، مثل، اول، دوم، سوم و مانند آن را به کار می‌گیرد.

منشأ تفاوت‌های فردی

منشأ تفاوت‌های فردی را باید در وراثت افراد و محیط زندگی آنان - از آغاز (تشکیل نطفه) تا زمان مطالعه - جستجو کرد. وراثت بیولوژیک هر یک از ما به وسیله کروموزوم‌ها و به عبارت دقیق‌تر، به وسیله ژن‌ها یا تعیین‌کننده‌ای شیمیایی، مشخص می‌شود. موجود زنده در حال شکل‌گیری را مایع آمینوتیک در بر می‌گیرد که این مایع آمینوتیکی محیط خارجی قبل از تولد آدمی را تشکیل می‌دهد. تولد باعث می‌شود که نوزاد با تحریک‌های تازه‌ای، مثل تحریک‌های اجتماعی روبرو شود. کودک از طریق محیط اجتماعی، میراث اجتماعی یا آنچه را که از لحاظ فرهنگی از نسل‌های قبل، به او منتقل شده است، می‌گیرد. هر صفت شخصیتی، به واسطه اثر متقابل محیط و وراثت شکل می‌گیرد. تفاوت بین افراد می‌تواند در نتیجه تفاوت‌های محیطی، تفاوت‌های ارثی، یا محصول هر دو عامل باشد. بدین ترتیب، تفاوت‌های موجود در رنگ چشم، ارثی است؛ تفاوت‌های موجود در نگرش‌های اجتماعی، محیطی است؛ و تفاوت‌های موجود در هوش افراد نیز ارثی و محیطی است.



کاربرد یافته‌های مربوط به بحث تفاوت‌های فردی در سازمان

در زیر تنها به نمونه‌هایی از کاربرد مفاهیم مربوط به تفاوت‌های فردی در محیط کار، اشاره خواهیم داشت:

در انتخاب کارکنان: وقتی می‌خواهیم یک فرد مناسب را جهت تصدی شغلی انتخاب کنیم، باید این نکته مهم را در ذهن داشته باشیم که بین داوطلبان تصدی چنین شغلی، تفاوت‌های فردی وجود دارد.

در آموزش کارکنان: وقتی کارکنان را در یک دوره آموزشی قبل از خدمت یا حین خدمت شرکت می‌دهیم، باید به این نکته اساسی توجه داشته باشیم که میزان هوش و علاقه آنان به یادگیری مطالب ارایه شده در دوره آموزشی، با یکدیگر متفاوت است.

در ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان: در مواردی که قصد داریم عملکرد شغلی افراد را ارزیابی کنیم، باید بدانیم که توان، علاقه، میزان پشتکار، هوش، سرعت عمل و سایر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان تحت نظارت ما با هم تفاوت دارد و هر یک از آنان به میزان معینی قادرند در انجام دادن وظایف شغلی خود، مهارت کسب کنند.

در اعمال رهبری و مدیریت: وقتی اداره و رهبری یک واحد از سازمان به عهده ما گذاشته می‌شود، لازم است این نکته مهم را در نظر داشته باشیم که بعضی از افراد تحت نظارت ما در شرایطی بهتر کار می‌کنند که مدیر آنان از سبک رهبری آمرانه استفاده کند، بعضی دیگر از آنان با سبک رهبری مردمی (مشورتی) سازگارتر هستند و ... اگر به یک فرد گفته شود چه فعالیت‌هایی را چگونه انجام دهد، بهتر کار می‌کند و بعضی دیگر ترجیح می‌دهند در چگونگی انجام دادن وظایف شغلی، خلاقیت و نوآوری داشته باشند.

در ایجاد انگیزه شغلی: اگر به یک فرد گفته شود در صورت موفقیت در انجام دادن وظایف شغلی پاداش مالی بیشتری دریافت خواهد کرد، ممکن است بر تلاش خود در کار بیافزاید. این احتمال نیز وجود دارد که فرد دیگر تنها به دلیل مطرح شدن در سازمان، بر تلاش خود بیافزاید؛ ولی افزایش پاداش مالی برای او اهمیت خاصی نداشته باشد.



روانشناسی صنعتی سازمانی بین فرهنگی

روانشناسی بین فرهنگی مشابهات و تفاوت‌های کنش‌های اجتماعی و روانی افراد را در فرهنگ‌های مختلف و گروه‌های نیرومند متفاوت بررسی می‌کند. کار به دلیل نقش عمده‌ای که در زندگی روزانه ما دارد روانشناسان صنعتی سازمانی را ناگزیر می‌سازد تا عوامل بین فرهنگی را در رفتار شغلی مورد مطالعه و آزمایش قرار دهند. تغییرات مهمی که این رشته، زندگی شغلی ما را در شرایط جهانی تحت تأثیر قرار می‌دهد، به شرح زیر تشریح می‌کند.

تنوع فرهنگی نیروی کار

مؤلفه‌های جمعیت شناختی در کشورهای مختلف و به خصوص امریکا نشان می‌دهد که در سال ۲۰۰۰، یک سوم نیروی کار را سیاهان و اسپانیایی‌ها تشکیل خواهند داد و این مؤلفه‌ها در جامعه خودمان (ایران) حضور گسترده و چشمگیر زنان در عرضه فعالیت‌های اجتماعی و سیاسی را نشان می‌دهد.

قلمرو محیط کار

گسترش و توسعه شرکت‌های فراملیتی و حضور افراد گوناگون با فرهنگ‌ها و ملیت‌های گوناگون در کشورهای مختلف و بازار جهانی رقابتی، به دانش وسیع درباره فرهنگ‌ها، ارزش‌ها و فعالیت‌های بازرگانی نیاز دارد.

یکی شدن و ادغام

در سال‌های اخیر بسیاری از شرکت‌ها در هم ادغام و کوچک سازی شده‌اند. در اغلب کشورهای توسعه یافته، به دلیل حجم فعالیت‌های فراملی، بسیاری از شرکت‌ها با شرکت‌های خارجی و یا برعکس ادغام گردیده و سبب کوچک سازی شده و به همین دلیل از نیروی کار خود تا حد بسیاری کاسته‌اند. از سال ۱۹۸۵ تا ۱۹۸۸ حدود ۱۵ میلیون نفر بر اثر اتخاذ این روش بیکار شده‌اند. علاوه بر آن یکی سازی و ادغام سبب مواجهه فرهنگ‌های سازمانی مختلف با هم می‌گردند. در کشور ما نمونه‌های بارز آن را در ادغام وزارت خانه‌ها و سازمان‌هایی همچون جهاد سازندگی با وزارت کشاورزی، ایرانگردی جهانگردی با میراث فرهنگی و ... می‌بینیم.



ضرورت تکنولوژی برتر و سیستم‌های اطلاعاتی

انقلاب در سیستم‌های ارتباطی، پست الکترونیکی، ماشین‌های نامبر، تلفن‌های ماهواره‌ای، اینترنت و کنفرانس‌های تلفنی را به ارمغان آورده، تکنولوژی جدید سبب تسهیل ارتباط جهانی و موجب کاهش زمان لازم برای برقراری ارتباط گردیده است. این تغییرات ارتباطات بین فرهنگی را شتاب بخشید و آن را در معرض ارزش‌ها و هنجارها و رفتارهای مختلف قرار داد. اعمال موفقیت‌آمیز تکنیک‌های مدیریت به نتایج ارزش‌های فرهنگی وابسته است. ارزش‌های فرهنگی به منزله یک معیار جهت ارزیابی به کارگیری اعمال مختلف مدیریت برای حفظ سلامت کارکنان، عمل می‌کند.

ارزش‌ها و رسوم جاری در جامعه‌ای را نباید به سایر جوامع تعمیم داد. علاوه بر این، عوامل خشنودساز شغل از جامعه‌ای تا جامعه دیگر متفاوت است. در فرهنگ‌های غربی مشاغلی که چالش بیشتری را فراهم می‌کنند بیشتر خواهان دارند و حال آن‌که در فرهنگ‌های دیگر مشاغلی که فرصت‌های تعلق را فراهم می‌کنند، تقاضا می‌شوند. همچنین دلایلی وجود دارد که تفاوت‌های فرهنگی در مرزهای جغرافیایی خلاصه نمی‌گردد. فرهنگ‌ها با کشورها تغییر نمی‌کنند، چون در میان ملل، پاره‌فرهنگ‌هایی هستند که تحت تأثیر سطح صنعتی شدن، تعلقات مذهبی و رفاه اقتصادی دگرگون شده‌اند. تفاوت‌های برون فرهنگی و درون فرهنگی از موضوع‌های مورد علاقه روانشناسان صنعتی سازمانی هستند. به نحوی انکارناپذیر آشکار است که معنی و ماهیت کار جهانی نیست. روانشناسان صنعتی سازمانی در تلاش‌اند تا فرایند به کارگیری روش‌های کاری را ارزیابی کنند تا گروه‌های فرهنگی متمایز، بازده مطلوبی را به طور هماهنگ چنان تولید کنند که به سلامت شخصی و اقتصادی منجر گردد.

روانشناسی صنعتی سازمانی و زندگی روزانه شما

روانشناسی صنعتی سازمانی در زندگی شخصی شما کاربرد بیشتری دارد تا در زندگی شغلی شما. این علم نگرش‌ها و رفتارهای شما را در سایر نقش‌ها تحت تأثیر قرار می‌دهد. برای مثال، به عنوان مصرف کننده، رأی دهنده و راننده.



چه نیرو و عاملی در استفاده از یک نوع خمیر دندان خاص و نوع ماکارونی که مرتباً آن را مصرف می‌کنید، انتخاب شما را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟

آگهی‌های تجاری به ما می‌گویند که پوشیدن فلان لباس، استفاده از نوع اودکلن خاص و سوار شدن در فلان خودرو، مقبولیت عام ما را بیشتر می‌کند و سبب افزایش موفقیت ما خواهد گردید. اغلب کسانی که این نیازها را تشخیص می‌دهند و ایجاد می‌نمایند و در جهت برآوردن آنها شعار می‌دهند، روانشناس‌اند. تکنیک‌های روانشناسی برای ترویج و تبلیغ کاندیداهای سیاسی مورد استفاده قرار می‌گیرند. کسب آرای عمومی نیازمند کسب آگاهی رهبران سیاسی است از این‌که مردم در مورد نکات مختلف چه احساسی دارند. روانشناسان در طراحی و طرح جلوه‌ها و تابلوها به مهندسان مثل وسایل نشانگری که در جلو خودرو تعبیه شده است، کمک می‌کنند. برای اطمینان از این‌که استفاده از تابلوها آسان و نمایش‌های بصری مطلع‌کننده و برای تفسیر آسان باشند. شکل و رنگ‌های علائم بزرگراه‌ها نتیجه تحقیقات روانشناسان صنعتی سازمانی است. روانشناسان اتاقک خلبان در هواپیما، وسایل خودکار تلفن‌ها، اجاق‌های میکروویو، و نمایشگر (مونیتور) و کی‌بورد و نوت بوک را به نحوی برای ساخت طراحی می‌کنند که استفاده‌کنندگان از این وسایل آن‌ها را هم دوست داشته باشند و هم برای آنان کارآیی داشته باشد.

مفهوم روانشناسی صنعتی سازمانی برای کارفرمایان

مشکلی به نام غیبت کارکنان در نظر بگیرید. تکنیک‌های مورد استفاده روانشناسان صنعتی سازمانی برای کاهش غیبت می‌تواند صرفه‌جویی بسیار قابل توجهی را به دنبال داشته باشد. یک مشکل بسیار مهم و قابل توجه از مشکلات سازمان‌ها ترک کار است. با ترک کار یک کارمند و یا کارگر، شرکت سرمایه‌گذاری‌های مصروف روی آن فرد را که برای انتخاب و آموزش او هزینه کرده از دست می‌دهد و سپس از نو باید فرد جایگزین او را گزینش و آموزش دهد و برای فرد تازه استخدام دوباره سرمایه‌گذاری نماید. مطالعات انجام گرفته توسط روانشناسان صنعتی سازمانی و به کارگیری راه‌های پیشنهادی آنان می‌تواند به میزان قابل توجهی سبب کاهش ترک کار گردد. یکی دیگر از علایق اصلی روانشناسان صنعتی سازمانی خشنودی شغلی است. بهبود نگرش نیروی کار از شغل و



کارفرما می‌تواند شکایات و دیگر مناقشه‌های کارکنان را کاهش دهد و سبب کاهش غیبت، دیرآمدگی، ترک کار، کم‌کاری، تولید بنجل (بدون کیفیت) و حوادث گردد. روش‌های مناسب گزینش کارکنان که توسط روانشناسان صنعتی سازمانی طراحی شده به حصول این اطمینان که متقاضیان شایسته استخدام گردند، یاری می‌رساند. به طور کلی استفاده از آزمون‌ها در برنامه‌های گزینش، ورود تعداد افراد استخدام شده فاقد صلاحیت را به میزان ۶۱ درصد کاهش داده است.

Archive of SID



نتیجه گیری

روانشناسان صنعتی سازمانی با یک وظیفه دشوار مواجه هستند - ایجاد تناسب میان نیروی کار و محیط کار، هنگامی که هر دو به سرعت در حال تغییراند. در عصر ما نیروی کار به هر طریق ناراضی است. بیشتر مردم در شرایط کنونی در مقایسه با گذشته دنبال استخدام شدنند، آنها دارای تحصیلات می باشند. در خیل نیروی کار زنان بسیاری هستند که در جستجوی حرفه تمام وقت اند، تعدادی از آنها زوج های دو درآمدی و شمار بسیاری مهاجراند. همچنین ماهیت کار در حال تغییر است. مشاغل بسیاری هستند که نیازمند تسلط بر کامپیوترند که اغلب نیمه وقت اند. تغییرات سریع اقتصادی سبب می شود که به خدمت افراد پیش از موعد مقرر خاتمه داده شود و کارفرمایان اغلب به افرادی نیاز دارند که مهارت های شغلی جدید را بتوانند در نیمه راه زندگی به خوبی بیاموزند. تغییرات اجتماعی استخدام را در مقیاس وسیع تحت تأثیر قرار می دهد، میزان و سرعت تغییرات فنی و تکنولوژی هر چند به عنوان یک ضرورت ماشینی شدن و کامپیوتری شدن است اما تغییرات سریع در مقیاس وسیع تنوع سطوح مهارت مورد نیاز کارکنان را سبب می شود. توقعات زندگی روز افزون است. اکثر افراد بازنشسته به خیل نیروی کار بازمی گردند. شاخص های پزشکی به میزان بالائی در حال افزایش است و کارفرمایان درصدد یافتن راه هایی در جهت محدود کردن مسئولیت های خود نسبت به هزینه های بهداشتی کارکنان اند. بیش از هر زمانی میزان ادغام شرکت ها افزایش یافته و کارکنان زیانمند از این شرایط باید راه هایی بیابند تا آسیب ناشی از آن را جبران کنند. عوامل و شرایطی همچون موارد مذکور حداکثر فشار را تحمیل می کند تا طراحی شغل به نحوی انجام گیرد که اثربخشی اقتصادی و رضایت شخصی را به دنبال داشته باشد. روانشناسان صنعتی سازمانی با این واقعیت در حال رشد روبه رو هستند که زندگی شغلی با زندگی شخصی به شکل تنیده ای در ارتباط است و اقدام مؤثر این نیست که زندگی شغلی را از زندگی شخصی جدا سازیم. ما بسیاری از مشکلات کار خود را همراه خود به خانه می بریم و بیشتر اوقات مشکلات زندگی شخصی ما در زندگی شغلی ما اثر می گذارد. در شرایط حاضر، دنیای امروز به نقش و اهمیت روانشناسی صنعتی سازمانی و تأثیر آن در سلامت کلی ما پی برده است. روانشناسان صنعتی سازمانی اخیراً موضوعاتی چون فراغت، حمایت عاطفی اعضای خانواده و چگونگی راه یافتن استرس شغلی در منزل را بررسی می کنند. بنابراین، روانشناسان صنعتی سازمانی، دیگر به کار با یک دید سنتی ۸ صبح تا ۵ بعدازظهر نگاه نمی کنند. روانشناسان صنعتی



سازمانی علاقه‌مند به زندگی شغلی مردماند و بر این نکته تأکید دارند که زندگی شغلی تغییر می‌نماید. در جایگاه یک حرفه ما خود را در آستانه بعضی از حیطه‌ها می‌یابیم که تجربه قبلی از آنها نداریم. ما اگر در این قلمروهای جدید که در دنیای کار اهمیت دارند و در چهارچوب وظایف قانونی روانشناسان نیز هستند، وارد نشویم از آنها غافل می‌مانیم. علاوه بر این، کار ما باید طبق اصول حرفه‌ای و اخلاقی ما انجام گیرد. ما وقت خود را بیشتر در کارکردن سپری می‌کنیم تا دیگر فعالیت‌ها و هم‌چون یک تکلیف ملی و جهانی وظیفه روانشناسان صنعتی سازمانی مشارکت در ساختن جهانی است که جای خوبی برای زندگی باشد. به عنوان وظیفه علمی و حرفه‌ای ما مکلفیم به طور کامل مشکلات و مسائل دنیای کار را با ابعاد انسانی و کمی آن بفهمیم و با آنها مواجه شویم. اغلب مهارت‌های روانشناسان صنعتی سازمانی که قابل ارائه در بازار کار است در زمینه‌های اجرای آزمون‌های روانشناختی، تحقیقات زمینه‌یابی و اعتباریابی، گزینش کارکنان و به‌کارگماری، ارزیابی عملکرد، امور کارکنان و آموزش آنان بوده است. طبق استاندارد سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌ها باید به ازای هر ۳۵۰ نفر یک روانشناس صنعتی سازمانی نیمه وقت و به ازای هر ۵۰۰ نفر یک روانشناس صنعتی سازمانی تمام وقت داشته باشند. سازمان‌های کوچکی که قادر نیستند یک روانشناس صنعتی سازمانی تمام وقت را در اختیار بگیرند، معمولاً باید از خدمات روانشناس صنعتی سازمانی در مقام مشاور طبق یک قرارداد در زمان مقتضی و نیاز خاص استفاده کنند، مشاور ممکن است متقاضیان استخدام را مورد ارزیابی قرار دهد، خط مونتاژ را طراحی مجدد کند، یک برنامه آموزشی تدوین کند، در جهت پذیرش مصرف‌کنندگان برای تولید محصول جدید زمینه‌یابی نماید و یا در تعیین مجدد دارند. تولید ماشینی و پویایی زندگی سازمانی بسیار پیچیده است و این انتظار از کارگران و کارکنان برجاست که آموزش را بخواهند و از کارفرمایان آن است که وسعت و اهمیت این مسئله را (آموزش) پیوسته آموزش دهند.