**المحاضرة رقم 3**

**3-أهداف علم النفس التنظيمي**(1): الهدف الأساسي للبحث العلمي هو تطوير المعرفة لتطوير العمل .

و يهدف علم النفس التنظيمي إلى تحقيق جملة من الأهداف يمكن حصرها بما يأتي:

**زيادة الكفاية الإنتاجية** :القصد بزيادة الكفاية الإنتاجية زيادة القدرة الإنسانية على الإنتاج و تأتى ذلك بتوجيه العامل و تكوينه تكوينا مهنيا ونفسيا...مما يؤدي ذلك إلى قيام العامل بدوره خير القيام، وبانسجام عوامل الإنتاج الأخرى والعوامل الفنية والاقتصادية والإدارية والتنظيمية،ومن ثم تتحقق زيادة الإنتاج وتعود بالفائدة على العمال وأصحاب الأعمال و المجتمع.

**زيادة توافق العامل في عمله:** يتحقق توافق العامل في عمله من خلال انتقاء العمال للأعمال التي تتفق مع قدراتهم واستعداداتهم وسماتهم الشخصية ، ومن ثم مساعدتهم على التوافق في أعمالهم مع الاقتصاد في الجهود، وتأمينهم على مستقبلهم وإتاحة الفرصة أمامهم للتقدم والترقي، ومعاملتهم بالاحترام وحفظ كرامتهم الإنسانية فيتحقق توافق العامل مع مهنته والمؤسسة التي يعمل فيها مما يشعره بالولاء نحوها والارتباط بها كعضو عامل وليس مجرد آلة أو جزء متمم للآلة في المنظمة.

**إنشاء نوع من الاستقرار المهني(التنظيمي):** يتحقق الاستقرار المهني بإزالة مصادر الشكوى والمنازعات بين العمال وأصحاب العمل، وذلك بوضع سياسة للتوظيف والأجور، ونظام توزيع الأرباح الناتجة عن زيادة الإنتاج، ويتأتى عادة بتصنيف الوظائف وتحديدها وتحليلها لتقدير الجهد اللازم لأداء كل منها ، مع إدخال التعديلات اللازمة وعمل التحسينات الضرورية في نظام العمل من وقت لآخر بما يحقق للعامل أسباب الراحة والانسجام في عمله والشعور بالاستقرار والطمأنينة على أساس كونه عضوا عاملاً في المؤسسة.

**زيادة إنتاجية العامل**: عن طريق تحسين طرائق العمل، وتطوير الآلات والمعدات، وتحسين وسائل التدريب المهني، وكل ما يتعلق بالعامل وواجباته

**إزالة الأخطار**: إزالة الأخطار التي يحتمل أن يتعرض لها العامل والتخفيف من ضغط العوامل الفيزيقية في مجال العمل، وتقليل التعب والملل وكل ما يجعل العمل خطيرا.

**معرفة متطلبات العمل**: معرفة متطلبات العمل وخصائص العامل الشخصية، وقياس مدى امتلاك الأفراد لتلك الخصائص والتي يمكن استخدامها كأساس لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب .

**زيادة اشباعات غير المادية في مجال العمل**: حتى لا يصبح العامل مجرد روتين خال من دون المعنى، يجب تهيئة الظروف المادية والنفسية والاجتماعية التي تعمل على كفاية الإنتاج وجودته في ظل ظروف العمل التي يكون فيها العامل أكثر رضا في عمله وأكثر ارتياحا.كذلك حل المشكلات المختلفة التي تعترض أو تؤثر في كفاية الإنتاج حلاً علميا إنسانيا ،فنضع صحة العامل النفسية فوق كل اعتبار ،وكذلك فإن الجو النفسي الاجتماعي الذي يسود بين العمال والاختصاصيين والإداريين في منشأة له من الأهمية والأثر الفعال ما يفوق الجو المادي للعمل.

**فهم** **النمط** **الثقافي** **القيمي** **لجماعة العمل:** بغرض التعرف على ماهيتها ، ومصادر تكوينها ، وكيفية تشكيلها ، ونقلها وتعليمها ، وأسباب تغيرها بحيث قد تصبح الثقافة التنظيمية الملائمة والنافعة للمنظمة في مراحل معينة غير ملائمة وضارة لنفس المنظمة في مراحل أخرى ، كما تلعب الثقافة التنظيمية دورا جوهريا في تنمية وتطوير المنظمات ، فهي تمثل الأصل السلوكي في المنظمة الذي يمكن من خلاله توقع الأحداث ، كما ينظر إليها على أنها المحرك الأساسي للطاقات والقدرات ، فهي تؤثر بالدرجة الأولى على الأداء وتحقيق الإنتاجية المرتفعة نتيجة لاختيار الوسائل والأنماط وأساليب التحرك الفعال ، حيث يرى نلسون وكويد (1996) أن الثقافة التنظيمية التي يعتنقها الأفراد في المنظمات لها تأثيرا قويا ومباشرا على سلوكهم وأدائهم لأعمالهم وعلاقاتهم برؤسائهم ومرؤوسيهم وزملائهم والمتعاملين معهم وتعكس هذه القيم والمعتقدات درجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمة كأنهم نظام رقابة . و يذكر وليمسون willimson)) أن القيم المشتركة بين العاملين والتفاعل الداخلي لأفراد المنظمة قد يشكلان نظاما قويا وفعالا داخل المنظمة يمكن الإدارة من السيطرة التامة على مجريات الأمر2.

**تنمية وعي رؤساء العمل** **والمشرفين عليهم**: فحين يتم تطوير الموظفين سيصبحون أكثر ذكاءاً و أكثر إنتاجية وسيقومون بعملهم على أكمل وجه ما يعني أن المستفيد الوحيد في هذه المعادلة هم رؤساء العمل لان صورتهم ستتعزز كقائد فعال يمكنه إدارة الفريق بما يعود بالفائدة على المؤسسة. في المقابل تطوير الموظفين له فائدته المعنوية والنفسية لأنه في نهاية المطاف أن يكون شخصاً قائداً يعني أن يتمكن من إحداث تغييرات في حياة الآخرين وحين تستثمر في تطويرهم فأنت بالتأكيد تحدث تغييرات كبيرة جداً في زيادة الكفاية الإنتاجية.

### تهيئة البيئة المادية والنفسية : كل ما يحيط بالفرد في عمله، ويؤثر في سلوكه وأدائه وميوله تجاه عمله، والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها، وتتضمن ظروف العمل المادية كل من الإضاءة ،والنظافة،ودرجة الحرارة والضوضاء والتهوية،وحوادث العمل،والرعاية الصحية وغيرها، فظلا عن ظروف العمل الاجتماعية ونوعية الإشراف، والقدرة على الاندماج مع مجموعة العمل،والشعور بالراحة النفسية والمعاملة الإنسانية و الاطمئنان ولا يتعرضون لأي شكل من إشكال الاحتقار أو الاضطهاد (الشنواني،1994،205 ).

**عدالة التقييم العامل:** تقييم الأداء هو عملية منهجية دورية لتقييم الأداء الوظيفي والإنتاجية لموظف ما بالرجوع لمعايير موضوعة سلفاً وأهداف المنظمة3 **،**وتهدف إلي تحديد العلاقة بين عدالة التقييم والأداء العاملين ،ومكانة نظام التقييم في المؤسسة وان يتسم بالموضعية والدقة،ويحقق أهدافها وأهداف أفرادها علي حد السوي،وعلاقة نتائج التقييم أداء العاملين وقرارات التي تتخذ علي مستوي الإدارة العمل(مثل قرارات الترقية ،قرارات النقل،...الخ)4.

**تحقيق زيادة الربح:**  إن الهدف الأساسي لأي منشأة هو تحقيق الأرباح ، ولكي تستمر المنشأة في تحقيق الأرباح، عليها دائما أن تعمل على ايجاد طرق ووسائل من اجل زيادة أرباحها ، و هذا ليس بالأمر الهين حيث سيكون أمامها تحدى كبير وطريق ملئ بالعراقيل ومن أهمها أن يعرف كيف يعظم من ربحيته على مستوى المخاطرة في جميع تعاملاته .

**إعداد و تقنين الاختبارات والمقاييس النفسية:** تعد من الوسائل المهمة التي يمكن من خلالها الحصول على معلومات يصعب الحصول عليها بالوسائل الأخرى . حيث يرتكز قياس العديد من المتغيرات النفسية والاجتماعية للعاملين على بناء مجموعة من المقاييس والاختبارات الّتي سهلّت على الباحثين القياس لأغراض بحثية أو لأغراض تشخيصية أو علاجية. يمكن للباحث أن يقوم ببناء اختبار أو استخدام مقياس تمّ بناؤه في بيئة وثقافة أخرى. بالنّظر إلى حساسية المتغيّرات النفسية وبيئة العمل وخصوصية المفاهيم الّتي قد تتأثر بالسّياق الاجتماعي والثّقافي وبخصائص العينة المستهدفة، فإنّه من الضروري على الباحث العمل على تكييف المقاييس والاختبارات المقرر استعمالها، احتراما لمنهجية البحث العلمي.

ويمكن إجمال هده الأهداف في هدفين:

- إجراء البحوث لرفع مستوي وعي للجهات المعنية بسلوك العمل لدي الإنسان

- تطبيق ما توصل إليه من معلومات من اجل تطوير أداء الموظف و العامل وبيئة العمل والظروف النفسية والاجتماعية للعاملين.

**5 - التقويم النهائي:**

-سواء أسئلة متعددة أو فرض كتابي محدد بمدة

**6- المصادر و المراجع:**

### --الشنواني، صلاح (1994)إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف، سكندرية: مؤسسة شباب الجامعة للطباعة و النشر.

(2): Williamson : O ,1990 ,organizational theory from chester Barnard to the present and beyond, New ,York ,oxfard university press , page 42

3 Manasa, K. & Reddy, N. (2009). Role of Training in Improving Performance. *The IUP Journal of Soft Skills, 3,* 72-80.

**7- صبر آراء حول المقياس:**