**المحاضرة رقم 4**

**المحاور الأساسية للنظرة التاريخية لعلم النفس التنظيمي :** وهيأربعة

**-1محور الاستخدام الإدارة العلمية** "**فريدريك** **تايلور**" والتي تعتمد علي المبادئ التالية:

* أهمية دراسة الوظائف بطريقة علمية من اجل الوصول للأسلوب الأفضل في تنفيذ وأداء كل مهمة من مهمات العمل
* ضرورة ان تكون قدرات الفرد ومهارته مناسبة لطبيعة العمل الذي يؤديه
* ضرورة الاستخدام الحافز المادي
* ضرورة تصميم أدوات العمل بطريقة تلائم متطلبات ووجبات الوظيفة أو المهنة.

**2- محور استخدام العلاقات الإنسانية "التون مايو"** والتي تعتمد علي المبادئ التالية:

* العلاقات الشخصية المتبادلة بين العاملين أهم العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل
* العوامل الاجتماعية تزيد درجتها علي الحوافز
* العمال يتقبلون قيم وتعليمات زملائهم أكثر من تعليمات الإدارة.

3**- محور الاستفادة من قياس النفسي:** يقوم القياس النفسي على ما نادي به "ثورنديك" في قوله: "إذا وجد شيء فإنه يوجد بمقدار، وإذا كان موجوداً بمقدار فإننا يمكن قياسه ،القياس النفسي هو تقدير كمي لبعد من أبعاد السلوك. إن الحركة العلمیة للقیاس النفسي الیوم عمت أرجاء العالم نتیجة الجھود الكبیرة والمتواصلة التي بذلها وما زال يبذلها علماء النفس، بغية إيجاد الاختبارات النفسية المقننة لقياس الجوانب المختلفة لسمات العامل وبيئته، ويعد القياس النفسي وسيلة لفهم الإنسان كفرد وكعضو في المجتمع، فهو الوسيلة التي يمكن عن طريقها معرفة خصائص الأشخاص الذين يتعاملون معها، من حيث قدراتهم وميولهم وإنجازاتهم وما يمكن لهم أن ينجزوه، إلى غير ذلك من الصفات (1).

**4-محور النظرة المستقبلية بعد الحرب العالمية الثانية:**

خلقت الحرب العالمية الثانية ضغوطات عملية على علماء النفس العسكريين، وكان عليهم معاينة ورعاية أعداد المرضى أكبر من الوقت أو الموارد المتاحة. فنشأت آنذاك أصول العلاج الجماعي. فأصبح علم **النفس**فأصبح علما غارقا بصورة تامة في واقع الأمر في علاج مختلف صيغ الخلل أو الأداء النفسي المختل وظيفيا. فقد ركز تماما على إصلاح الأذى أو الضرر النفسي والسلوكي باستخدام نموذج المرض للأداء النفسي الوظيفي للبشر. يُظهر تطور كتب إريك بيرن هذا الانتقال الذي يمكن أن نطلق عليه علم النفس الواقعي للحرب العالمية الثانية إلى ابتكاره اللاحق «التحليل التعاملي» الذي يعتبر أحد أكثر أشكال علم النفس الإنساني الشعبي تأثيراً في أواخر الستينيات والسبعينيات . ومنذ عام 1980 إلي [يومنا](https://ar.wikipedia.org/wiki/2010) هذا ، حدثت تغيرات أخرى في علم النفس الصناعي والتنظيمي. اعتنق الباحثون مقاربة متعددة المراحل بشكل متزايد محاولين فهم الظاهرة السلوكية من كلا مستويي المنظمات والأفراد العاملين. كان هناك أيضًا ازدياد في الاهتمام بحاجات وتوقعات الموظفين والأفراد. على سبيل المثال، التأكيد على عدالة المنظمات والاتفاق النفسي، إضافةً إلى ازدياد المخاوف التقليدية للاختيار والتدريب.

**5- مصادر تطور علم النفس التنظيمي:**

* ظفرة علم النفس المعرفي
* التوجه في جعل الإدارة تخصصا مستقلا
* تطوير الأسلوب التجريبي في دراسة سلوك العمل
* الاهتمام المتزايد بموضوع الموارد البشرية

**ميــادين** **علم** **النفس** **التنظيمي** :  
  
يمكن تصنيف الميادين التي يتناولها علم النفس الصناعي إلى ثلاثة ميادين:

**1ـ الفرد نفسه(**أي العامل): ويشمل ذلك دراسة العامل من حيث دوافعه و حوافز العمل المادية و المعنوية و اثر هذه الدوافع و الحوافز على إنتاجه اليومي،كما تشمل الموائمة المهنية بمعنى تكيف الشخص لعمله، بالإضافة إلى أن أهم اهتمامات الدراسات الأرقونومية التي تسعى إلى تكييف العمل الإنساني بحيث يبقي الإنسان فعال و منتج بأقل درجة ممكنة من التعب و ذلك من خلال التحسينات التي تدخلها على العناصر المكونة للعمل و الظروف المحيطة به.

**2-** **العامل** **نفسه** (تحليل العمل):و يقصد به معرفة صفات العمل و خصائصه و متطلباته وما يتطلبه من مهارات و قدرات و خصائص جسمية أو ذهنية أو شخصية معينة و ذلك بالبحث عن أفضل الطرق و أسهلها لأداء العمل و تكييف الآلات والأدوات حتى تناسب العامل الذي يديرها أو يستخدمها.  
**3ـ** **العلاقات** **الإنسانية**:و يهتم بدراسة العلاقات بين العمال و الإدارة و طرق الاتصال و التفاهم المتبادل بينهم و كما يدرس سيكولوجية القيادة و الإشراف و تخطيط العلاقات الاجتماعية لفرق العمال الذين يعملون معا،كما يتناول هذا الميدان صحة العامل النفسية والعمل على زيادتها بإتباع الوسائل و الإرشادات التي تحقق الصحة النفسية الجيدة للعاملين مما يؤدي إلى زيادة إنتاجه .

**5 - التقويم النهائي:**

-سواء أسئلة متعددة أو فرض كتابي محدد بمدة

**6- المصادر و المراجع:**

-1Bryan, L. L. K., & Vinchur, A.J. (2012). A history of industrial and organizational psychology. S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology* (pp. 22-75). New York: Oxford University Press.

**7- صبر آراء حول المقياس**