

علم النفس العمل والتنظيم ودوره في تفعيل اتخاذ القرار من خلال الاتصال الفعال

ملخص

تعتبر عملية تسيير وإدارة الموارد البشرية في المؤسسة من بين أهم العمليات بل وتعتبر الركيزة الأساسية والعمود الفقري في سيرورة المؤسسة وتطورها ونموها أو فشلها، حيث نجد أن عملية تسيير وإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية تعاني الكثير من المشاكل ولعل أعقد المشاكل التي تواجه تعاني منها المؤسسات في هذا المجال هو غياب إستراتيجية فعالة في تفعيل هذه العملية في حين نجد أن في المؤسسات الأجنبية تولي اهتماما كبيرا بالعنصر البشري والذي يعتبر في تلك المؤسسات العنصر الأساسي في دفع دوليب المؤسسة نحو التقدم والاستمرارية وهذا ما نلاحظه فعلا في تلك المؤسسات وأنا من منطلق هذه المداخلة الميدانية أحاول ان القي الضوء على الدور الفعال الذي يقوم به أخصائي علم النفس التنظيم والعمل في هذا المجال وحيث ولحد يومنا هذا مازالت المؤسسات لو تعرف حتى هذا التخصص في حين تعتمد في كثير من الأحيان على الخبرات الأجنبية في محاولة منها لتفعيل عملية تسيير وإدارة الموارد البشرية. ومما سبق فان السؤال المطروح هنا هو: ما هو الدور الذي يمكن أن يقوم به أخصائي علم النفس العمل والتنظيم في المؤسسة الجزائرية؟

أ. سليم كفان
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
جامعة سطيف
الجزائر

مقدمة

إن التحدي الحقيقي الذي يواجه المجتمعات عامة والمجتمع الجزائري خاصة كمجتمع نامي هو قضية التنمية والكفاية الإنتاجية والتي في نهاية الأمر قضية العمل والإنتاج إن الإنجاز الكفاء لواجبات العمل الملقاة على عاتق أفراد المجتمع والكفاية الإنتاجية لهم هي في النهاية التي تحدد مدى التنمية التي حققها المجتمع ومستوى التقدم الذي وصل إليه والرقي الذي حققه ويعتبر علم النفس له إسهام كبير في هذا الصدد فدوره واضح كأحد فروع المعرفة الإنسانية .
- مشكلة الدراسة:

Résumé

La communication formelle est organisée par l'entreprise pour être au service de son projet. Elle est pensée en termes d'image, d'objectifs, de documents, de procédures. En interne, elle revêt donc une importance particulière, selon les objectifs visés par l'organisation. Si la communication est bien souvent vécue comme un fardeau professionnel, elle n'en reste pas moins un outil incontournable de management et de prise de décision.

قد يمكن إرجاع السبب الجذري والرئيسي للأغلبية العظمى من الكوارث الصناعية في المؤسسات إلى عدم وجود إدارة ونظام السلامة الكافية، ويمكن تصور أن هناك ثلاثة أنواع من الأخطاء التي قد تسبب الحوادث: الخطأ البشري، والخطأ في النظام التكنولوجي، والخطأ في صيانة مراقبة الوسائل ، Bowander (1987). أن البرامج والسياسات لإدارة السلامة والوقاية المرورية في مكان العمل قد تكون غير كافية بشكل واضح وتحتاج إلى دور فعال ومهم للاتصال في هذا المجال. لان العديد من الدراسات في مجال إدارة السلامة المرورية عبر مختلف المؤسسات في محيط العمل يجب أن تعطي للاتصال الأولوية اللازمة التي يستحقها ، ونحن في هذه الدراسة نحاول تسليط الضوء على مدى دور الاتصال وفعاليتها في ممارسات المسيرين في الشركة وتأثيرهم على أداء السلامة المرورية بالنسبة للعمال.

لقد أصبح البحث في مجال السلامة المرورية في المجال المهني بارز الأهمية خلال العقود الثلاثة الماضية. والهدف الأساسي هنا هو التنبؤ بمعايير السلامة المرورية وهذا بمعرفة أسباب الحوادث والإصابات المرورية في محيط العمل، من أجل توفير التوجيهات اللازمة والمناسبة لتحسين السلامة المرورية في المنظمات بالاعتماد على فعالية الاتصال في القيام بهذا الدور خاصة بالنسبة للمسيرين واتخاذ القرارات الملائمة وفي الوقت المناسب للحد من خطر حوادث المرور في محيط العمل. وهذا يتطلب معرفة واسعة ليس فقط حول مختلف الجوانب التي تؤثر على السلامة ولكن أيضا الطريقة والكيفية التي يحدث بها هذا التأثير. حقيقة أن العوامل التنظيمية والاجتماعية داخل المؤسسة لها تأثير كبير على أداء السلامة المرورية، وهو ما يؤدي بدوره للبحث في مجال ثقافة ومناخ المنظمات و تأثيره على إدارة السلامة المرورية في محيط العمل (، Vinodkumar، 1998 ؛ Bhasi، 2009 ؛ Flin).

ونحن في هذه الدراسة نهدف إلى التمييز بين التصورات المشتركة بين المسيرين والموظفين، في علاقة الاتصال في إدارة السلامة المرورية، حيث يرى بعض الباحثين أن المناخ في المنظمات هو متغير مهم في السلامة المرورية وذا بعد أساسي في إدارة السلامة وهذا بالاعتماد على الاتصال. ومن ذلك كله فان ممارسات الاتصال في إدارة السلامة المرورية في المؤسسات يلعب فيها دورا حيويا في تشكيل المناخ الجيد للسلامة في المنظمة.

وسلامة المناخ يمكن أن تكون نتيجة لتفاعلات العديد من العوامل مثل: (سلامة الممارسات الإدارية والعوامل المتعلقة بالجوانب السلوكية للمديرين وإدراك المخاطر في العمل.... الخ).

ونجد أن هناك العديد من الدراسات التي تستند الدراسات على افتراض أن الإنسان يسعى جاهدا إلى التحكم في بيئته، فعلى سبيل المثال إذا كانت المنظمة ذات مناخ داعم للسلامة فان الأفراد يسعون إلى أن يكونوا أعضاء منتجين داخل المنظمة من خلال نقل

المعرفة والمهارات التي تعلموها من مختلف ممارسات إدارة السلامة التي تنفذها الإدارة في وظائفهم.

ونجد في هذا الصدد أن الاتصال له علاقة مميزة في إدارة السلامة المرورية والتي بدورها تحتوي على : قيم الإدارة ، والاتصالات ، والتدريب للسلامة ، ونظام الاتصال ودوره في معرفة سلوك السلامة المرورية ، وأيضاً دور الاتصال في ألدافعية نحو سلوك السلامة المرورية، وأيضاً بالإضافة إلى التزام الإدارة، ودعم المشرفين، وسند أزملاء في العمل، مشاركة الموظفين والمسيرين في إدارة السلامة المرورية ، ومستوى الكفاءة في إدارة السلامة المرورية في المؤسسة الذي بدوره يكون كعلاقة وسطية بين سلامة مناخ العلاقات بين الأفراد في المنظمات والذي يؤثر على الأداء في إدارة السلامة المرورية في محيط العمل .(هوانغ وآخرون2006).

وفي المقابل نجد أن التزام الإدارة في إدارة السلامة المرورية في محيط العمل، يكون كنتيجة لطريقة ممارسة الاتصال من طرف المؤسسة، وهذا خاصة في مرحلة ما بعد الإصابات والحوادث، وهنا يدخل دور المنظمات في تفعيل دور الاتصال خاصة في مجال: التدريب على السلامة المرورية، وتوفير المكونات اللازمة لمناخ السلامة المرورية ، وأيضاً من خلال دوره في العلاقة الوسطية بين توفير المناخ الملائم للسلامة المرورية والأداء الفعال لإدارة السلامة المرورية داخل المنظمة.(سيو وآخرون2004) .

وهنا نجد أن الاتصالات في المنظمة تلعب دوراً مهماً خاصة في تلك الرسائل التي ترسلها المنظمات والتي الغرض منها تعديل وتحسين مواقف السلامة المرورية من خلال معرفة عوامل السلامة داخل مناخ المنظمة، بتقييم دور العلاقة الوسطية بين العلاقات النفسية والاجتماعية للأفراد في المنظمة وتأثير ذلك على العلاقة بين المناخ المناسب للسلامة المرورية وأداء إدارة السلامة المرورية في محيط العمل في المنظمة.

وبصفة عامة فإن إشكالية هذه الدراسة تتلخص في: ماهية السبل التي على أساسها يتشكل المناخ السليم للممارسة الفعالة للاتصال في المنظمة من خلال التزام الرؤساء التنفيذيين والمسؤولين لتوفير المناخ المناسب للسلامة المرورية بالنسبة للعمال والموظفين خاصة في تلك الأعمال التي لها علاقة بالسلامة المرورية في المنظمة . والسؤال المهم هنا بالنسبة لالتزام المديرين التنفيذيين لتوفير مناخ السلامة المرورية، هو كيفية الاستجابة لحالات الطوارئ والمخاطر المرورية المتصورة من خلال تقديم الإجراءات المناسبة لعلاجها وهذا بالاعتماد على دور الاتصال وفعاليتها في هذا الصدد.

وخلاصة القول أن هذه الدراسة تحاول تسليط الضوء على المواقف المتعلقة بتصورات واتجاهات الموظفين في استخدام الوسائل اللازمة للسلامة المرورية وتأثير ذلك على العلاقة بين المناخ الملائم للسلامة والوقاية من السلوكيات الغير آمنة في محيط العمل، هذه الدراسة تعتبر أيضاً ضغط العمل له تأثير كبير على العلاقة بين

العمال وبين المشرفين والعمال واثـر ذلك على السلامة وهو احد أهم المواقف التي تتدخل في إطار أبعاد السلامة والمتعلقة بالمناخ. (هوانغ وآخرون، 2006). ومعظم الدراسات المشار إليها أعلاه تعتبر أن سلامة مناخ المنظمة من خلال الممارسة الفعالة للاتصال واحد من المتغيرات الكامنة والتي لها تأثيرات على النواحي الفردية في محيط العمل والتي تشكل جزءا مهما في سلامة المناخ في المنظمة والذي له نتائجه على الوقاية والسلامة المرورية .

وأیضا فان هذه الدراسة نريد بها تحليل وقياس اتجاهات وتصورات المسيرين والموظفين والعمال لدور الاتصال في الأبعاد المتعلقة بممارسات إدارة السلامة المرورية في المؤسسة، وهذا بالتركيز على أهم العناصر التي تتشكل في إطارها إدارة السلامة المرورية داخل المؤسسة، وهناك عدد من الأدلة للبحوث المتعلقة بتصورات الأفراد داخل المنظمة حول علاقة الاتصال في ممارسة إدارة السلامة المرورية وتأثير على سلامة الأداء في تسيير وإدارة السلامة المرورية داخل.

ولذلك فإن هذه الدراسة تعتمـز التحقق من دور الاتصال في معرفة سلوكيات السلامة المرورية، أيضا دوره في زيادة الدافعية نحو سلوكيات السلامة المرورية وهذا كله مما يؤدي إلى الوقاية من السلوكيات غير الآمنة في القيادة المرورية. وتعتمد هذه الدراسة على افتراض أن مستوى الأبعاد المتعلقة بممارسات إدارة السلامة المرورية في المؤسسة من وجهة نظر المسيرين والموظفين والعمال والذي يشكل جزء من المناخ الملائم للسلامة المرورية في محيط العمل داخل المنظمة، ونظام إدارة السلامة المرورية يعكس الصورة الحقيقية لممارسة الاتصال بالنسبة للمنظمة وكذا التزامها في تحقيق الوقاية والسلامة المرورية لموظفيها وعمالها في محيط العمل، ولذلك من المهم جدا معرفة تصورات المسيرين و الموظفين حول أهمية الاتصال في الوقاية والسلامة المرورية في الشركة. وذلك باعتبار أن ممارسة الاتصال في إدارة السلامة المرورية يمكن اعتباره مؤشرا مهما في نجاح الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة وتأثير ذلك كله على نجاح نظام أداء وإدارة السلامة المرورية في محيط العمل داخل المؤسسة.

إن أهمية علم النفس العمل والتنظيم كبيرة جدا في مجال الصناعة ، وقد كان أولى المسائل التي نالت الاهتمام في مجال الصناعة هي حسن اختيار العمال والموظفين لوضع الرجل المناسب في المكان المناسب، ثم تدريب من يختارون تدريبا علميا وأيضا الاهتمام بالظروف المادية للعمل كالإضاءة والتهوية وكذلك بالحد من العوامل التي تزيد من تعب العمال وكذا العمل على التقليل من نسبة الحوادث في العمل.

ولكن كل هذه الأمور تعتبر تقليدية وكلاسيكية لدى المؤسسات والمنظمات، إن النظرة الحديثة للعمل لا تعتبر الجانب المادي هو كل شيء في المؤسسة والمصنع،

بحيث إن المؤسسة ليست فقط مستودع من الأفراد والآلات بل هناك جماعة أو منظمة يعمل أفرادها ابتغاء هدف تعمل الإدارة على التخطيط والتنظيم والتنسيق له.

ومن ثم فهناك علاقات نفسية واجتماعية بين العمال ببعضهم البعض وبينهم وبين الإدارة وهي علاقات يتكون من مجموعها جو نفسي واجتماعي له من الأثر في الإنتاج ما يعادل أو يزيد على اثر الجو المادي ومن هذا كله اخذ علماء النفس وخاصة علماء النفس الصناعي الاهتمام بمشكلات العلاقات الإنسانية في ميدان الصناعة ومن أكبرها مشكلة التنظيم الاجتماعي للشركة والمصنع.

ومن هنا نتضح لنا مهمة ودور أخصائي علم النفس العمل والتنظيم الذي له دور كبير ومهم جدا في عملية تفعيل تسيير وإدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، وان لم نقل إن احد الدعائم الأساسية في التخطيط الصحيح لاستغلال القوى البشرية ورفع الكفاية الإنتاجية هي التي تكون على عاتق أخصائي علم النفس العمل والتنظيم التي قد نستعرض منها مثلا انه يساعد في تحسن برامج الأمن ، ومنع الأخطاء في العمل التقليل منها وأيضا تدريب الإطارات في المؤسسة وتزويدهم بالطرق العلمية الحديثة في العملية الإشرافية. وأيضا العمل على اختيار العمال والموظفين وتوجيههم إلى العمل الذي يناسب قدراتهم الجسمية والعقلية والانفعالية وأيضا تحسين العلاقات الإنسانية في المؤسسة بين العمال فيما بينهم وبينهم وبين الإدارة المسيرة، غيرها من المهام التي تقع على عاتقه.

إن المؤسسة مثلها مثل الكائن الحي تسعى للاستمرار في الحياة من خلال اتخاذ قرارات متواصلة تخص مواردها المالية والتكنولوجية والبشرية بهدف إنهاء حالة اللاتوازن واثقاء مشكل يعيق السير الحسن للمؤسسة فإذا كانت عملية إنهاء حالة اللاتوازن تخص الجانب المالي والتكنولوجي فذلك يحتاج إلى أمور محددة كدراسات اقتصادية أو مالية ، او تعديل وتغيير الموارد التكنولوجية.

أما إذا تعلق الأمر بالموارد البشري فالأمر يختلف وأي مدير أو مسير يعلم جيدا أن ما يميز مؤسسة ناجحة عن أخرى غير ناجحة قبل كل شيء رجال بحيويتهم وقدراتهم الخلاقة، وما تبقى يمكن شراؤه وتعلمه وحتى نسخه. (C.Vermot-Gaud ; 1986). وبما أن تسيير الموارد البشرية هي عملية تامين أفراد للمؤسسة أو المنظمة هي في حاجة إليهم في الوقت المناسب.(Francis. G ;Frédérique.2002). فان هاجس أي مسير للموارد البشرية هو الإبقاء على حالة التوازن البشري للمنظمة من اجل الاستمرار في العملية الإنتاجية وما تتطلبه من مهارات عامة وخاصة أي أنا يقوم بتجنيد موارد بشرية يحفزها ويطورها. وإذا نظرنا إلى عصرنا اليوم الذي يتسم بالتسارع ومن جهة أخرى نرى الإنسان يتميز بالتعدد فلا نستطيع بالتنبؤ بسلوكه بصفة دقيقة وهذا ما يدركه من الناحية العملية مسير الموارد البشرية الراشد والواعي بالعملية الإدارية ومع من يتعامل معه ولكن من الناحية النظرية والعلمية فهم سلوك هذا الإنسان المعقد في المنظمة يقع على عاتق أخصائي علم النفس العمل، فعلى سبيل المثال وبين

لحظة وأخرى يمكن لأي فرد إن يغادر المنظمة ويذهب اخذ معه جملة من المهارات والخبرات التي تحتاجها المنظمة ، وقد يخلق نوع من اللاتوازن تختلف نسبة تأثيره ووزن وأهمية وموقع منصبه في المنظمة ومن هنا إذا أردنا معرفة الأسباب الحقيقية وراء هذا المشكل فإنه لا يقع على عاتق مسير الموارد البشرية فقط وإنما سيكون الدور الكبير على عاتق أخصائي علم النفس العمل ولكن وبعد هذا فان عملية البحث عن البديل قد تطول وهذا ما قد يكلف المؤسسة تكاليف إضافية بعد ترك هذا الفرد المنظمة.

وإذا رجعنا إلى المؤسسة الجزائرية أو طريق تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية نرى أنها تعاني الكثير من المشاكل ومن خلال الواقع الذي نلاحظه نرى إن هذه المؤسسات تجهل تماما ما معنى أخصائي علم النفس العمل وهذا راجع إلى الثقافة التنظيمية داخل هذه المؤسسات والتي تولى ذلك الاهتمام الكبير بالعنصر البشري والذي هو العنصر الأساسي والحاسم في استمراره وتقدم المؤسسة وهذا بالمقارنة بالمؤسسات الأجنبية التي تولي اهتماما كبيرا بهذا التخصص والذي يعتبر الحجر الأساس في تطوير العنصر البشري في المؤسسة. فمثلا نرى أن دور الأخصائي في علم النفس العمل يهتم بدراسة مناصب العمل والت يتوفر كما كبيرا من المعلومات عن حالة المناصب حاضرا متطلباتها إضافة إلى عمرها الافتراضي هل تستمر أم تتطور أو ستزول ، فإذا افترضنا إن في مؤسسة ما كل مناصب العمل مدروسة وموصوفة ، أي توجد لكل منصب عمل ورقة (fiche de poste) من ضمن ما تحتوي عليه متطلبات المنصب ، فيكون لنا هنا بنك للمعلومات يعود إليه مسير الموارد البشرية مت شاء ، هذا عن مناصب العمل والوظائف أما عن الأفراد فالوضع يختلف فلا يعقل أن نضع ورقة وصف لكل فرد من أفراد المنظمة لان المرد البشري غير جامد يتحرك ويتطور في كل لحظة كما أن رغباته وحاجياته المادية والمعنوية في تغير مستمر لا يمكن أن تحتويها أية ورقة وصف

فكما أن دراسة مناسب العمل وسيلة لجمع البيانات، يعتمد على تسيير الموارد البشرية على نظام التقدير للعاملين (système d'appréciation du personnel). كأداة لجمع البيانات ، فنظام التقدير طريقة عامة لجمع المعلومات المرسله من طرف المسؤول المباشر عن السلوك المهني لمعاونيه، كما أن نظام التقدير حوصلة دورية ومكتوبة عن سلوك العاملين المنى ، وعن قدراتهم وكفاءاتهم الحالي إضافة إلى حاجياتهم ورغباتهم المهنية (Charles :1990).

مؤهلات أخصائي علم النفس العمل:

إن إعداد أخصائي علم النفس العمل والتنظيم من بين الجوانب المهمة في المنظمات والمؤسسات وهذا بغض النظر عن طبيعة عمل تلك المؤسسات والمنظمات لأنه يحاول في هذا الصدد أن يرقى مستوى تلك المؤسسات من حيث تحسين الإنتاج من حيث الكمية والنوعية وكذا تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للعاملين في تلك المنظمات وكل هذا يتطلب العديد من البرامج المتعلقة بإعداد وتأهيل الأخصائي النفسي في مجال العمل وكذا تحسينها في المستقبل. إن أخصائي علم النفس العمل يكن إن

يمارس هذه المهنة والتي يكون على الأقل متحصل على شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم ، ويتضمن إعداد الأخصائي النفسي في العمل إعدادا وتدريباً على التطبيقات العملية وعلى إجراء البحوث في المجال الصناعي. ويتمن برنامج التكوين في هذا المجال تصميم البحوث والإحصاء إضافة إلى موضوعات علم النفس العمل والتنظيم والتي أقرتها جمعية علم النفس الأمريكية سنة 1985 وهذا حسب الجدول الذي وضعته وهو كالاتي : (محمد السيد ابر النيل. 2005).

التسلسل	المادة	التسلسل	المادة
1	نظرية دوافع العمل	7	جماعات العمل
2	نظرية التنظيم والإدارة	8	قياس الأداء
3	تطور التنظيم والإدارة	9	محكات العمل
4	اتجاهات العمل	10	الاختيار المهني
5	الأداء في العمل	11	تحليل العمل
6	قياس الفروق الفردية	12	التدريب المهني

مجال الصناعة:

في مطلع هذا القرن وثب علم النفس الفارق وثبات سريعة فقد خرج العالمان الفرنسيان سيمون وبينيه Simon ;Binet بأول مقياس شامل لقياس الذكاء عام 1905 وهو اختبار يستطوع تقدير مقياس الذكاء من سن الطفولة إلى سن الرشد. ومنه يمكن تقديم الفروق الفردية في الذكاء بين تلاميذ الصف الواحد أو عمال المصنع الواحد. وجنود الكتبية الواحدة ، وسرعان ما ترجم هذا الاختبار إلى عدة لغات وطبق في العديد من دول العالم ، بل وسرعان ما قام الجدل حول طبيعة الذكاء اهو قدرة عامة واحدة أو ملكة مستقلة أو مؤلف من عدة قدرات وماهية هذه القدرات، وما الصلة بين بعضها البعض وماهية الطريقة التي يمكن بها قياسها ولاشك أن الذكاء ضروري للنجاح في كثير من المهن. لكنه وحده لا يكفي للنجاح في أخرى ، فقد يكون الفرد على درجة عالية من الذكاء لكنه لا يستطيع أن يكون جراحا ناجحا وطيارا ناجح أو مشرفا ناجحا على العمال ، وقد فاد علم النفس العمل الناشئ من حركة القياس هذه خاصة في مجال المسائل المتعلقة بالمواءمة المهنية التي تتضمن :التوجيه المهني ، والتأهيل المهني ، والاختيار المهني والتدريب المهني. (علي محمد عبد الوهاب.1985).

وبالرغم من أن المقاييس السيكولوجية التي صاغها علماء النفس في الحرب العالمية الثانية للقوات الأمريكية لم تكن على درجة كافية من الدقة والضبط بما نعده في مقاييس اليوم إلا أنها نجحت مع في أداء اختيار الجنود وتصنيفهم وتوجيههم إبان فترة الحرب ، كما بدأت المؤتمرات الدولية تنعقد من طرف الأخصائيين في علم النفس العمل وذلك لدراسة مشاكل الأعمال الصناعية والإنتاج من خلال المؤسسات والمعاهد

ولحقت ببعض الجامعات معاهد علمية تخصصت في دراسة العمل الإنساني من النواحي السيكولوجية. ونجد انه مثلا في عام 1921 أنشئ معهد علم النفس الصناعي في لندن وقد اعترفت به الحكومة آنذاك وقد كان يهتم بحل العديد من المشكلات الصناعية وهي كما يلي: (محمود السيد أبو النيل ، 2005) .

- تحديد الاستعدادات اللازمة للنجاح في المهن الصناعية والتجارية المختلفة ووضع اختبارات سيكولوجية لقياس هذه الاستعدادات كي يتسنى اختيار العمال والموظفين على أساس علمي

- البحث عن أفضل طرق العمل في المصانع والمكاتب المختلفة.

- توزيع أحسن لفترات الراحة في المصانع المختلفة، وانسب الوسائل لخفض التعب.

- البحث عن أفضل الطرق لخفض الملل وزيادة اهتمام العامل بعمله.

- تنظيم الإعلان والدعاية لترويج المنتجات .

- تحسين الظروف الفيزيكية للعمل: كالإضاءة والتهوية ودرجة الحرارة والرطوبة المناسبة.

-تحسين العلاقات الإنسانية بين العمال والإدارة.

اكتشف أخصائي علم النفس من خلال دراسته للمهن والأعمال والأسس التي تقوم عليها عمليات الإشراف الجيد، كما إن دراسته للسلوك الإنساني وإلمامه بخصائصه يساعد في توجيه تصميم المنتجات. وفي صياغة توزيعها، وفي نفس الوقت ساعد على تحسين الظروف المتعلقة بالعمل.

وأخصائي علم النفس في ميدان الصناعة من خلال التجارب المعملية التي أجريت على التعليم ، يحاول تطبيق تلك البرامج على تدريب العمال وأيضا يحاول الاستفادة من تلك الدراسات التي أجريت في ميدان ديناميات الجماعة ليحسن من نوع العلاقات الإنسانية بين الجماعات في المصنع وهذا يجعل الجماعة أكثر تماسكا وأعلى في روحها المعنوية والكفاية في الإنتاج (Charles ;H، 1990) .

ويؤكد الأخصائيين في علم النفس العمل أن انتقاء الموظفين ينبغي ألا يتم على نتائج الاختبارات وحدها فالإدارة يمكن أن تستخدم حكمها في عمليات الانتقاء والحقيقة انه كلما صعدا في سلم الوظائف الإدارية والتنفيذية وازدادت صعوبة التنبؤ بالنجاح ووجب على الأخصائي هنا أن يعتمد على المقابلة الشخصية الجيدة وعلى اختبارات الشخصية وخاصة الإسقاطية منها وغيرها من الأدوات التي تنتج على وجه الخصوص لقياس الإنتاج في العمل. وبصفة عامة يقوم الأخصائيين في علم النفس العمل بدور فعال في مجال الصناعة ، فهم مثلا يعملون مع المهندسين فيما يتعلق بمشكلات تصميم الآلات فمثلا:يساعدونهم من خلال اكتشاف الطريقة المناسبة للجلوس بالنسبة لسائق السيارة وسائق الطائرة مثلا وهذا حتى يقل ما يتعرض له هذا الأخير من أخطاء وقد اكتشف الأخصائيين الكثير من الأمور المتعلقة بحاجات العامل في صراعه من اجل المكانة

الاجتماعية وغير ذلك مما يؤدي إلى رضاه في عمله ومازالت الأبحاث التي تجرى عن الاستهلاك والإعلان موضع جدل كبير ، ومن بين أحدث الأساليب في جذب الانتباه ما يسمى بدراسة الدافعية ، ويعتقد بعض العاملين في ميدان الإعلان أن يستطيعوا إلى الدوافع اللاشعورية عند الناس وهم ويوجهون الإعلان لتحقيق هذا الهدف. (Vermot G ;1986) إن أخصائي علم النفس العمل الذي يعمل في مجال الصناعة لايهتم بالمشكلات اليومية وحدها، بل يهتم أيضا بوضع برامج طويلة المدى تتصل بالاستخدام الفعال للموارد الإنسانية، وعلى الرغم انه لا يستطيع ضبط المتغيرات كما يستطيع ذلك عالم النفس التجريبي في المعمل أو الاكلينيكي الذي يعمل في حدود موقف علاجي إلا أخصائي علم النفس العمل يهتم بالمشكلات الأساسية كما يهتم بتعليقاتها، ومع هذا الاختلاف فإننا روح المعمل والعيادة النفسية انتقلت إلى الصناعة وأسهمت في تقدم علم النفس العمل كثيرا من خلال تقدم منهج البحث للأخصائي وكذا نقد الأساليب التي يستخدمها الأخصائي والتي أصبحت أكثر دقة في الوقت الحاضر

ولقد أثبتت الدراسات أن لدور أخصائي علم النفس العمل دور كبير ومهم في عملية تسيير الموارد البشرية. فبرغم توفر المؤسسة على البرامج المسطرة لنظام التكوين وكذا نظام الترقية وتحديد الأجور وكذا تسيير الحياة المهنية يمكن أن تتجاوز هذه الأزمات إذا اتبعت الإستراتيجية العلمية المنظمة والمدرسة في تسيير هذه العملية من خلال إعطاء أخصائي علم النفس العمل لدوره الحقيقي في هذا الصدد من خلال مساهمته في عملية تسيير الموارد البشرية.

المراجع

- العلاق بشير عباس، أساسيات الإدارة الحديثة، دار الجماهيرية للنشر، بنغازي، ليبيا، 2004.
- تومسون روزماري، ترجمة حزام المطيري، إدارة الأفراد، دار النشر العلمي جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2004.
- حنفي عبد الغفار، إدارة الأفراد بالمنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000.
- سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي ط2 مصر، 1996.
- ساسي سفيان، السلوك الإداري، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة الجزائر، 2003.
- صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية مصر، 2002.
- صبري محمد علي، سيكولوجية الصناعة، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر، 2004.
- عباس محمد عوض، دراسات في علم النفس الصناعي، لهيئة العامة للكتاب ط2 مصر، 1999.
- علي محمد عبد الوهاب، السلوك الإنساني في الإدارة، مكتبة عين الشمس، القاهرة مصر، 1985.
- عبد الباسط محمد حسن، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 2000.

- فرح موسى الرهني وعلي مصطفى الشيخ، مبادئ البحث العلمي، الدار العربية للبحث والتوزيع، بيروت لبنان، 1987.
- محمود السيد أبو النيل، علم النفس الصناعي والتنظيمي (عربيا وعالميا)، دار الفكر العربي ط1 القاهرة مصر، 2005.
- محمد شفيق، الخطوات المنهجية لأعداد البحوث الاجتماعية، الطبعة العصرية ط1 الإسكندرية مصر، 1986.
- وقي السيد الإمام، البحث العلمي، إعداد مشروع البحث، مطبعة الرياض، ط1 السعودية، 2006.