

الإسهامات والأبحاث في مجالات علم النفس العمل والتنظيم
*Contributions and Researches in the Areas of Work and
Organisation Psychology*

د/ لعجايلية يوسف *

باجي مختار - عنابة (الجزائر)

ط.د/ عبد القادر العياشي **

جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)

تاريخ الإرسال: 2022/11/01 تاريخ القبول: 2022/11/04

ملخص: لقد تعددت فروع علم النفس وسبعت مياديه وخصصاته تبعاً لعدد الموضوعات والمشكلات القائمة في المجتمع وتطوره الحضاري، إذ تنقسم فروع علم النفس إلى فروع نظرية تحدد الأسس التي تفسر السلوك، وفروع تطبيقية تهدف إلى تحقيق أغراض عملية تطبيقية عن طريق إخضاع النظريات والحقائق والأسس التي توصلت إليها الفروع النظرية واستثمارها في حل مشكلات الأفراد والمجتمع. ويأتي علم النفس العمل والتنظيم في مقدمة الفروع التطبيقية في علم النفس الذي يهتم بمجال المؤسسة، العامل، الآلة، التنظيم داخل العمل، تسيير الموارد البشرية، بيئات العمل المختلفة.

تناولت هذه الورقة البحثية مجالات علم النفس العمل والتنظيم، والأبحاث التي تحققت في هذا المجالات.

الكلمات المفتاحية: علم النفس العمل والتنظيم، مجالات علم النفس العمل والتنظيم.

Abstract: Types of psychology have diversified and its fields and specialties have grown according to the subjects and problems of society and its development. Psychology is

* د/ لعجايلية يوسف، ladjailiayoucef@gmail.com

** Abdelkaderayach7@gmail.com

divided into theoretical branches that identify the basics that explain the behavior and practical branches that seek to achieve practical goals through applying theories in solving the problems of individuals and societies. Work and organization psychology is among the pioneer fields that deal with institutions, worker, machine, workplace organization, human resources management and work environment. This research has dealt with work and organisation psychology and the different researches conducted in this area.

Keywords: work and organisation psychology, fields of work and organisation psychology.

مقدمة:

يحتل علم النفس في الوقت الحاضر مكانة بارزة بين العلوم المختلفة، ويحظى باهتمام معظم فئات المجتمع، وقد امتد ليشمل ميادين الحياة كافة بحكم مجالاته المتعددة التي تدرس أنماط سلوك الإنسان في البيت، والمدرسة والشارع والمصنع والمتجر، واستناده إلى القوانين والمبادئ الأساسية التي تحكم السلوك الإنساني وتنظيمه، واستعانت به بالمنهج العلمي التجريبي وأدوات القياس المتقنة، كل ذلك في إطار فهم الظاهرة النفسية والتنبؤ بها والسيطرة عليها والتوجيه فيها.

لذلك تعددت فروع علم النفس وتشعبت ميادينه واختصاصاته، تبعاً لتعدد الموضوعات والمشكلات القائمة في المجتمع وتطوره الحضاري، إذ تنقسم فروع علم النفس إلى فروع نظرية تحدد الأسس التي تفسر السلوك، وفروع تطبيقية تهدف إلى تحقيق أغراض علمية تطبيقية عن طريق إخضاع النظريات والحقائق والأسس التي توصلت إليها الفروع النظرية، واستثمارها في حل مشكلات الأفراد والمجتمع.

ويأتي علم النفس العمل والتنظيم في مقدمة الفروع التطبيقية في علم النفس، الذي يستهدف دراسة المشكلات ذات الطبيعة النفسية التي تنشأ في مجال العمل ومنظّماته، وترشيد الجهد الإنساني لتحقيق من ذلك أقصى استفادة ممكنة للإنسان ومجتمعه، وذلك باستخدام المنهج العلمي المستخدم في العلوم النفسية، مما يضمن راحة العامل النفسية والجسمية من أجل زيادة كمية الإنتاج لتحقيق أكبر قدر من الأرباح، وزيادة فرص التقدم والرفق في العمل بما يتفق وقدرات العمال وتحقيق

علاقات عمل ودية ومستمرة إضافة إلى التوصل لفهم عميق لدوافع العمال وحاجتهم وأنماط سلوكهم، وذلك في إطار تيسير سبل إشباع هذه الدوافع والحاجات والتغلب على المشاكل التي تواجهها، وذلك من خلال تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية التي تكفل رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد والجماعة، عن طريق حل المشكلات التي تواجه الأفراد والجماعات، حلا علميا إنسانيا يقوم على أسس ومبادئ علم النفس.

إشكالية البحث.

شكلت الثورة الصناعية الأولى (1760) منعطفا كبيرا في تقدم علم النفس العمل والتنظيم، وأحدثت انقلابا عظيما في حياة الناس، وطرق معيشتهم وجوهر نشاطهم وأساليب عملهم، والتي انتقلت بالإنسان من عصر الحرف اليدوية والحرف الزراعية إلى عصر سادت فيه الآلة، بالإضافة إلى اختلاف مكان العمل، فبعد ما كانت العديد من المهن والحرف تمارس في البيوت وبعدد محدود من العمال، أصبح العمل يتم داخل المصانع والمؤسسات الإنتاجية التي تضم مئات وآلاف العمال، وبرزت مشكلات لا حصر لها داخل المؤسسات الصناعية ومنظمتها، سواء ما تعلق بالإنتاج أو تسويقه، أو تعلق بالعاملين فيه، أو تعلق بظروف العمل الطبيعية منها النفسية والاجتماعية، مما أصبح من الضروري الاهتمام باختيار الأفراد وتوجيههم وإعدادهم لممارسة الأعمال المناسبة لهم، كان معظم اهتمام رجال الصناعة في الماضي متجها في الأغلب نحو تحسين الآلات لزيادة كمية الإنتاج ولتحقيق أكبر قسط من الأرباح، ولم يتلقى العامل من عناية رجال الصناعة واهتمامهم مثل ما كانت تلقاه الآلات، فإذا مرض العامل أو أجهدته التعب، أو عجز عن العمل بسبب بعض الإصابات أو قلت كفايته الإنتاجية لأي سبب آخر يتم استبدال غيره به حتى تستمر الآلات عملها دون تعطيل.

أعقبت الثورة الصناعية في القرن النصف الثامن والقرن التاسع عشر ثورة معرفية في شتى المجالات والتخصصات والقطاعات ونتج عن هذه التطورات العديد من الدراسات والأبحاث التي ساهمت في إيجاد الحلول للمشكلات المتعلقة بالعمل والعمال وبيئة العمل، وقد كان لعلم النفس خلال الربع الأخير من القرن التاسع عشر الفضل بالاهتمام بالجوانب النفسية إلا أنه لم يستطع ان يدخل مجال الصناعة ومنظمات العمل مقدما لهما ما يستطیع إلا من خلال أعمال وليام فونت

وتلميذه هوجو منستربرج الذي كانت البداية الحقيقية لعلم النفس الصناعي راجعة اليه.

شهد هذا الزخم المعرفي جدلاً ونقاشاً حاداً بين العلماء والمفكرين، نتجت عنه نظريات واتجاهات حديثة تشكلت في ضوءه قيمة مضافة لعالم المعرفة، ولقد كان للعلوم الاجتماعية والإنسانية بالغ الأثر لما ساهمت به من أفكار وأبحاث في قطاع الأعمال والمنظمات لا سيما علم النفس والعلوم السلوكية، ويعتبر علم النفس العمل والتنظيم علم حديث النشأة يهتم بدراسة سلوك الأفراد والجماعات في المنظمة، لذا كان مجال بحثه المتغيرات الداخلية والخارجية المحيطة ببيئة العمل والتي تؤثر في سلوك الفرد العامل هذا الأخير الذي يؤثر بدوره على المنظمة وعلى صيرورة العمل ومردود الكفاية الإنتاجية.

إننا في هذه الورقة البحثية ليس هدفنا معرفة علم النفس العمل والتنظيم من حيث نشأته وتطوره بقدر ما نحن نسعى إلى محاولة معرفة الأبحاث والإسهامات التي ميزت مجالاته، وحتى نتضح لنا إشكالية هذه الورقة نطرح التساؤل التالي: ماهي مجالات علم النفس العمل والتنظيم؟ وما هي الأبحاث التي تحققت في ضوء هذه المجالات؟ ماهي أهم الإسهامات لعلم النفس العمل والتنظيم؟

1- مجال علم النفس العمل والتنظيم.

أن مجال علم النفس العمل والتنظيم يمكن تحديده ومعرفته من خلال تعريف علم النفس العمل والتنظيم ذاته، فلا يمكن معرفة أي مجال أو ميدان لتخصص ما دون معرفته معرفة كاملة خاصة وأن العلوم السلوكية متشابهة في مصطلحاتها ومتداخلة في مفاهيمها.

1-1 تعريف علم النفس العمل والتنظيم: علم النفس التنظيمي أو علم النفس الصناعي أو علم العمل علم تفرع عن علم النفس التطبيقي وهو علم يبحث في الكشف عن الظاهرة النفسية والسلوكية في مجال العمل.

يعرف شولتز (schults 1990) علم النفس الصناعي بأنه تطبيق مناهج وحقائق ومبادئ علم السلوك الإنساني في العمل، كما يعرفه جيون (guion 1965) بأنه الدراسة العلمية بين الإنسان وعالم العمل (المشعان، 2016، ص12) فيما يعرفه العالمان أنجلش وأنجلش (english and english 1958) بالدراسة العلمية

للمشكلة الصناعية بواسطة مناهج بحث علم النفس ومبادئه واستخدام النتائج لزيادة الكفاءة الإنتاجية.(عكاشة، 1999، ص5).

اما دريفر فيعرفه بأنه فرع من علم النفس التطبيقي الذي يهتم بتطبيق مناهج بحث علم النفس ونتائجه في المشكلات التي تنشأ في المجال الصناعي والاقتصادي بما فيه اختيار العمال وتدريبهم وظروف العمل.(المشعان، 2016، ص14).

1-2-مجالات علم النفس العمل والتنظيم:

ان مجال علم النفس العمل والتنظيم هي العلاقات المتبادلة بين العاملين والتفاعل بين جماعات العمل واساليبه، والعلاقات القائمة بين المشرفين والمرووسين وكذلك ادوار العمل وتنظيمها وتداخلها واعتمادها على بعضها البعض، وتختلف مجالات علم النفس العمل والتنظيم من منظمة إلى أخرى، وهذا حسب حجمها ونشاطها ونوع الهيكل التنظيمي بها ويدرس علم النفس العمل والتنظيم العديد من الموضوعات المستقلة عن بعضها أهمها:

1-2-1 تحليل الوظائف: إن عملية تحليل الوظائف عملية فنية تقتضي تحليل

العمل الى كافة مكوناته من مهام ومسؤوليات وعلاقات مع الاعمال الاخرى، وتحديد مسمى الوظيفة وظروف العمل والمهارات والقدرات اللازم توافرها فيمن يشغلها، ونميز في هذا الصدد بين المفاهيم التالية:

أ-وصف الوظيفة: ويعني تحديد مواصفات كل وظيفة من حيث ما تشمله من واجبات ومسؤوليات، وهي عملية التحليل السابقة وعلى أثر هذا التصنيف تأتي مرحلة ثانية وهي تصنيف الوظائف.

ب-تقييم الوظيفة: وهي عملية تحديد الاهمية بالنسبة لكل وظيفة في المؤسسة او التنظيم وهو ما يسمح بتحديد نظام عادل للأجور والتعويضات.

ج-تقييم الجدارة: يركز على تقييم العاملين لمعرفة قدراتهم على القيام في الاعمال التي تسند إليهم(نوري، 2010، ص143).

1-2-2- اختيار العاملين: يمكن القول ان هذا المجال تختص به وظيفة

الموارد البشرية في المنظمة، حيث يتم البحث عن العاملين وكيفية استقطابهم ثم اختيارهم واخيرا تعيينهم تبعا للاختبارات والمقابلات التي تجرى لهم حتى يكون الاختيار علميا يوافق وضع الفرد العامل المناسب في المكان المناسب.

1-2-3- تدريب العاملين: يكمن دور علم النفس العمل و التنظيم في هذا الجانب في الكشف عن النقائص التي يعانيها العمال في وظيفتهم والمهارات التي يفتقدونها نتيجة تطور الوظائف وتطور المعارف وهذا ما تسعى اليه المنظمات الفاعلة بتدريب عناصرها لمواكبة التطوير والتغيير التنظيمي.

1-2-4- الهندسة البشرية: وتعرف بعلم الارغونوميا وهو علم يبحث في العلاقة بين الانسان والالة وكيفية تطويع الانسان لقدرات الفرد العامل كما يهتم هذا ايضا بتحليل البيئة الفيزيكية للعمل والكشف عن تأثيراتها النفسية.

1-2-5- العلاقات الإنسانية: تعتبر العلاقات الانسانية في ميدان العمل مجال واسع الى حد كبير، فهي تعني السلوك الاداري الذي يقوم على تقدير كل فرد وتقدير مواهبه وامكانياته وخبراته واعتبار الفرد قيمة ذاتيه عليا والذي يقوم على الاحترام المتبادل بين صاحب العمل وبين العامل.

1-2-6- الصحة النفسية للعامل: تشير البحوث التي اجريت في هذا الميدان الى وجود علاقة بين الصحة النفسية الجيدة والكفاية الانتاجية العالية، والصحة النفسية تتضمن التوافق النفسي الذي يتضمن بدوره التوافق المهني الذي يعدمن المؤشرات القوية لإنتاجية الفرد الامر الذي يدفعنا الى توجيه مزيد من الاهتمام بالصحة النفسية للأفراد وما يرتبط بها من أنشطة وعمليات التوجيه والارشاد وكذلك العلاج.(لوكيا، 2010، ص40).

وهناك من صنف مجالات علم النفس العمل والتنظيم الى ثلاث مستويات للتحليل:

أ- مجال شؤون الافراد تسيير الموارد البشرية: ويشمل الموضوعات التي لها علاقة بالتوظيف، التكوين المسار المهني، الدافعية، الأجور..

ب- مجال السلوك التنظيمي: يهتم هذا الجانب من علم النفس التنظيمي بالاتصالات واتخاذ القرار والسلطة والقيادة والصراعات بين العمال والوحدات، كما يبحث في تشكيلة وتركيبية الهيكل التنظيمي وتتبع التطورات والتغيرات التنظيمية على مستوى المنظمة.

ج- مجال الارغونوميا (الهندسة البشرية): وتشمل موضوعات دراسة المهمة والنشاط (تحليل العمل) ودراسة محيط العمل وتهيئة مراكزه.

2- الأبحاث في مجالات علم النفس العمل والتنظيم:

إن أبحاث العلماء والمفكرين في حقل علم النفس العمل والتنظيم ليست وليدة الصدفة أ و أحداث عابرة لأنها محصلة لتراكم معرفي وجهود علماء سابقين، ومما لاشك فيه إن النقلة النوعية في الاقتصاد العالمي بعد أزمة الكساد والتضخم عام 1929 ، أدى الى ظهور نظريات وأبحاث جديدة في عالم المنظمات من أجل تصحيح الاختلالات الهيكلية التي اصابته معظم دول العالم في اقتصادها لاسيما الدول المتطورة ذات الأسواق الكبرى في تصدير منتجاتها للدول الأقل تطورا ، وما يلاحظ في هذه الأبحاث هو الالتقاء حول فكرة واحدة وهي الريح والزيادة في الكفاءة الإنتاجية لكن التباين والاختلاف حول تحقيق هذا المقصد ظل قائما بسبب تنوع المدارس في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية

وسوف نبرز بعض النظريات لكل مدرسة وما جاءت به كل نظرية:

2-1- المدارس التقليدية

روادها كل من فريدريك ونسلو تايلور Fredric Winslow Taylor، شارلس بابيج Charles Babbage، هنري ماتكالف Henry Matcalf، هنري تاون Henry Towne، فرانك وليليان Frank & Liliane Gilbreth، هنري لورانس جانت Henry Lawrence Gantt، هارنغتون هارينغتون Harington، هنري لورانس جانت Henry Lawrence Gantt، هارنغتون هارينغتون Harington، إيمرسون Emerson

عرفت أعمال فريدريك تايلور بالإدارة العلمية، ولقد بدأ تايلور حياته العملية بشركه مدفيل لصناعه الصلب بفيلا دلفيا عام 1878، حيث تدرج فيها من وظيفة صانع الى وظيفة كبير المهندسين عام 1884 وهو لم يتجاوز الثامنة والعشرون من العمر، لقد لاحظ تايلور التباين والاختلاف الكبير في كفاءة العمال وايضا تدني في مستويات الانتاج في المشاريع الصناعية بالإضافة الى الثغرات العديدة في عمل الإدارة، وركزت فلسفه الادارة العلمية على أربع مبادئ رئيسية وهي :

-استخدام الاسلوب العلمي في الوصول الى حلول المشاكل الادارية واتخاذ القرارات.

-اختيار الآلات والمواد والعمال بطريقة علمية سليمة.

-بعد اختيار العامل المناسب يعهد اليه اداء عمل محدد على ان توفر له

الإدارة التعليمات والشارات فيما يتعلق بكيفية الاداء الامثل للعمل.

- يجب ان يكون هناك تعاون كامل بين الادارة والعمال، وان يعاد توزيع العمل بينهم على اساس ان تولي الادارة مهام التخطيط والتنظيم والرقابة وتولي العمال مهام التنفيذ(لوكيا، 2010، ص38).

وتلخصت اعمال تايلور في المبادئ التالية:

-استخدام الحوافز لاغراء العمال الى تأدية العمل بالطريقة المطلوبة وبالسرعة والمعدل المطلوب.

-استخدام الخبراء المختصين لتحديد الظروف والشروط المحيطة بالعمل.

اي ان الإدارة العلمية تركز على الصفات والخصائص التالية للتنظيم:

أ- العمل.

ب- التخصص في العمل والإدارة.

ت- الرشد في العمل والإدارة.

ث- هيكل التنظيم والتسلسل الرئاسي.

ج- استخدام الحوافز الاقتصادية لتشجيع الافراد على العمل.

لقد كان فرانك جيلبريت أحد المهندسين الآخرين الذين قدموا للإدارة العلمية اسهاما مباشرا، وعملوا على تقدم الادارة الصناعية على مستوى العامل ايضا ففي سنة 1885 تاريخ التحاقه بالعمل في حرفه البناء لاحظ جيلبريت ان الحركات المتبعة في العمل من قبل العمال كانت تختلف من عامل لآخر ومن حين لآخر مع نفس العامل وان العمال غالبا ما لا يتبعون توصيات المشرفين وطرقهم التي يذكرونها لهم في العمل ولقد شاركته زوجته ليليان جيلبريت في القيام بالأعمال التالية:

-استخدام الاله الفوتوغرافية للتصوير وتحليل الحركات التي يقوم بها العمال

بهدف تحسينها.

- ابتكار ساعة دقيقة لضبط الوقت، يمكن بها تحليل حركات الافلام المصورة

وتحديد الوقت الذي يستغرقه العامل في اداء كل حركة.

- تقسيم حركات اليد الى سبعة عشره حركة أساسية، واختيار لكل حركة رمز يعبر عنها وقد سمي جيلبريت طريقة في تحليل وتبسيط العمل بنظام ثربلج(thirbelg) وهي عبارة عن اسم جلبريت مكتوب بالعكس

-ابتكار خريطة سير العمل، ورسوماتها التوضيحية لاستخدامها في الرقابة على تدفق سير العمل، واكتشاف الانحرافات التي تحدث ، الشيء الذي يمكن من الوصول الى اقصى كفاية إنتاجية بأقل مجهود ممكن.

-تقديم نظام البطاقات لكي تدون فيها أسماء العمال المجدين، تكريما لهم والذي استخدم لتحديد أنظمة المكافأة فيما بعد.

لقد نبعت مبادئ اقتصاد الحركة من بحوث وكتابات فرانك وليميان جيلبريت وتقع هذه المبادئ في ثلاث مجموعات وهي:

-المبادئ المتعلقة باستخدام الجسم البشري.

-المبادئ الخاصة بترتيب مكان العمل.

-المبادئ التي تهتم بتصميم الإدارات والمعدات(لوكيا، 2010، ص40).

-مدرسة العمليات الإدارية: وأبرز من مثلها الفرنسي هنري فايول henri fayol، جيمس موني jales mooney، لوثرجوليك وليندال إرويك oliver sheldon . urwick&gullick

يعزى نجاح فايول في الشركة التي عمل فيها الى تطبيقه لمجموعة من المبادئ الإدارية ذات العلاقة بالإداره العليا، وفي هذا الصدد وضع فايول أربعة عشر مبدأ من مبادئ الادارة يراها اساسية لنجاح اي مشروع ، ولم يطالب بالتطبيق الاعمى لهذه المبادئ ، وانما رأى ان التطبيق السليم يعتمد اساسا على الخبرة و القدره على الاستنباط ، إذ من النادر كما يرى (فايول) ان تطبق نفس المبادئ مرتين على طرفين متشابهين وانما تطبيقها ينبغي ان يأخذ بعين الاعتبار الظروف والعوامل المتغيرة التي تحيط بالإدارة، وفيما يلي المبادئ التي اقترحها فايول:

1-مبدأ تقسيم العمل.

2- مبدأ السلطة والمسؤولية.

3-مبدأ النظام والانضباط.

4-مبدأ وحدة الامر او الرئاسة.

5-مبدأ وحدة التوجيه.

6-مبدأ خضوع المصلحة الفردية للمصلحة العامة.

7- مبدأ مكافأة العاملين نتيجة الخدمات التي يقدمونها الى المنظمة.

8-مبدأ المركزية.

9-مبدأ تدرج السلطة.

10-مبدأ الترتيب والتنظيم.

11- مبدأ المساواة والعدل.

12- مبدأ ثبات العاملين.

13-مبدأ المبادرة.

14- مبدأ التعاون والعمل الجماعي(لوكيا، 2010، ص53).

لقد تعرضت افكار هذه المدرسة لنقد شديد من اصحاب المدرسة السلوكية القائمة على التركيز على العنصر البشري وبسبب اعتبار المدرسة التقليدية الانسان الة منتجة وصعوبة التمسك في القرارات والمثالية والرشد في كل الاوقات، والنتائج السلبية لتقسيم الدقيق للعمل وإهمالها التفاعل الذي يحدث بين التنظيم والبيئة الخارجية (نظام مغلق) فقدت هذه المدرسة فعاليتها.

2-2 المدرسة السلوكية

يعتبر التون مايو elton mayo أول دعاة هذا الاتجاه مع كل من روثليسبرغر وديكسون.

تمثلت أعمال التون مايو في تشكيله فريقا للبحث والدراسة في شركة وسترن الكتريك بمصنع هاوثرن في الولايات المتحدة الامريكية وذلك بهدف تقييم الاتجاهات والردود النفسية التي يلاحظونها على العمال في مختلف المواقف اثناء العمل.

كما اهتمت هذه الحركة بدور العلاقات الانسانية واهميتها في السلوك التنظيمي، وقد اكتشف كل من التون مايو وروثليسبرغر وديكسون أن:

1-كمية العمل التي يؤديها العامل لا تتحدد تبعا لطاقاته الفيزيولوجية وإنما تتحدد تبعا لطاقاته الاجتماعية 2-المكافآت والحوافز غير الاقتصادية تلعب دورا رئيسيا في تحفيز العمال في التنظيم وشعورهم بالرضا.

3-ان التخصص الدقيق في الاعمال ليس هو بالضرورة اهم اشكال التنظيم كفاءة واعلاها من حيث الانتاجية.

4-ان العمال لا يسلكون ويجابهون الإدارة وسياساتها كأفراد وإنما يسلكون باعتبارهم أعضاء في جماعات.

أوضح التون مايو وزملاءه انه لتحقيق انتاجية عالية في المنظمة لابد من تشكل روح معنوية إيجابية للأفراد وهذا يتطلب ما يلي:

1- توفير قيادة ديمقراطية تؤمن بالصدقة بين الرئيس ومروسيه في العمل.

2-عدم مقاومة التنظيم غير الرسمي بل السماح له بان يتشكل وينمو وتوجيهه لمصلحة التنظيم الرسمي

وبالتالي يجب التقرب منه التعاون معه وكسب ثقته والعمل جنبا الى جنب لمصلحة العاملين والتنظيم الرسمي في ان واحد.

3- عند اعادة الهيكلة التنظيمي للمنظمة وتحديد تقسيماته الإدارية وكذلك تحديد المهام والمسؤوليات والسلطات فيه لابد من استخدام المبادئ الكلاسيكية في هذا المجال ولكن يجب مراعاة الجانب الانساني والاجتماعي وحاجات الافراد.

4-تنمية شبكة وقنوات الاتصال الرسمية وغير الرسمية بين الوحدات الادارية والجماعات داخل التنظيم 5-الكرامة الانسانية للفرد شيء اساسي يجب توفيرها، وهذا يتم عن طريق الاحترام والتقدير للدور الذي يقوم به الفرد داخل التنظيم مهما قل شأن العمل الذي يقوم به.

6- دراسة مشاكل العاملين ومحاولة حلها.(عقيلي، 1994، ص225).

لقد حاولت مدرسة العلاقات الانسانية ان تتوصل الي احسن طريقة لأداء الاعمال ولم تفلح في محاولتها متجاهلة الاختلافات والفروق الفردية والجماعية ووجود النزاع حول المراكز والمصالح، كما تجاهلت الظروف الخارجية والعناصر الأخرى في التنظيم.

2- 3المدارس الحديثة:

2-3-1 مدرسة النظم: يعد المدخل المنظمي بداية التحول الفكري في دراسة

المنظمات، ونشأ كاتجاه انطلاقا من المعضلات التي واجهت الفكر الكلاسيكي في دراسة التنظيم، وحسب مدرسة النظم يعتبر النظام وحدة اجتماعية ذات أهداف، فهي كيان منظم ومركب يجمع ويربط بين الاشياء والاجزاء التي تكون مجتمعة تركيبيا كليا موحدا، فالمنظمة عبارة عن مجموعة متفاعلة من المنظمات الفرعية التي تكون بدورها كيانا منظما أكبر مما تتكون منه، لا بد لها من ان تمتلك بعض الخصائص التي تسمح لها بتحقيق التفاعل مع البيئة الخارجية أهمها:

- المنظمة تتألف من نظم فرعية.

- لكل منظمة حدود تفصلها عن البيئة التي تنشط ضمنها.

- يتعين على المنظمة تحقيق التوازن مع البيئة التي تنشط فيها لضمان البقاء.

- تتفاعل الاجزاء المكونة للمنظمة مع بعضها البعض لتحقيق الاهداف.

- تتألف المنظمة من مجموعة من المدخلات والعمليات والمخرجات والتغذية العكسية حيث تمثل:

- المدخلات: الموارد البشرية والمادية والمالية والمعلومات التي تحصل عليها من البيئة التي تمثل النظام الاكبر.

- العمليات: جميع الانشطة المختلفة من اجل تحويل المدخلات والحصول على المخرجات.

- المخرجات: وتتضمن السلع والخدمات والمعلومات التي تصدرها المنظمة الخارجية وهي تمثل سبب وجود وبقاء المنظمة.

- التغذية العكسية: وتمثل مجموعة المعلومات التي تؤثر في سير المعلومات ومدى قبول البيئة الخارجية للمخرجات متضمنة المظاهر السلبية والايجابية.

- التمايز والتخصص: حيث تبدأ المنظمات بسيطة ثم تصل الى درجات عالية من التعقيد وفق نمو متدرج مما يستوجب زيادة التقسيمات المتخصصة.

- المنظمة كيان هادف أي انها تسعى لتحقيق أهداف متعددة.

- المنظمة كيان شمولي مترابطة الاجزاء وفق علاقات محددة.

- التعاون، الاستقرار، التكيف، التكامل والتناسق.

-التلاشي والاضمحلال: وهي احدى الخصائص التي تميز كل منظمة وفق قانون طبيعي.

مما سبق يمكننا ان نلخص للقول ان المنظمة ماهي الا مجموعة من الاجزاء تتميز بالنشاطات المتفاعلة تسعى الى تحقيق أهداف محددة ومعينة وهي مجموعة من المدخلات اللازمة والضرورية لتحقيق التفاعل (العمليات) لتقديم المخرجات وعودة المعلومات منها (المخرجات) في شكل تغذية عكسية(عصمان، 2019، ص30).

2-3-2 نظرية النظام التعاوني:

تعتبر من أهم نظريات الفكر التنظيمي وأكثرها تأثير في ميدان الادارة فهي ترى ان التنظيم يقوم على أساس تعاوني مقصود وهادف وهو بذلك يمثل وحدة فرعية في نظام أكبر من ناحية، كما انه يضم وحدات أصغر منه من ناحية اخرى، فالتنظيم إذا هو نظام مفتوح يقوم على العناصر التالية:

-وجود هدف مشترك يجمع بين الاعضاء ويسعون لتحقيقه.

-وجود نظام اتصالات كفؤة بين أعضاء التنظيم.

-رغبة اعضاء التنظيم الصادقة للعمل والمساهمة.

ويرى chester Bernard شيلستر برنارد ان المنظمة ماهي الا نظام تعاونيا يقوم على فعالية التعاون بين اعضائه ، كما ان استمراره يتوقف على السبل المتبعة لتحقيق أهدافه، فهو يعتبر ان المنظمة جملة من الانشطة المنسقة بوعي وشعور، والعنصر البشري هو مصدر العلاقات التعاونية داخل المنظمة ، كما نادى بإعطاء التنظيم غير الرسمي اهمية متميزة ، فهو يتأثر بحجم التنظيم الرسمي وطبيعة العلاقات السائدة ، كما اكدت نظرية التنظيم التعاوني على اعطاء التخصص التنظيمي اهمية بالغة لان لكل منظمة ظروفها وامكانياتها ، كما اشارت الى ان التعاون بين الافراد لا يحقق اهداف التنظيم الا اذا ارتبط بمجموعة من المغريات في شكل حوافز تشجع الابداع لديهم.

2-3-3 نظرية الادارة بالأهداف:

هي احد أساليب القيادة الادارية التي تعتمد على التقييم للأداء والتقييم لنتائج التي تتحقق من خلال تحديد الاهداف لكل قسم من أقسام المنظمة ، ومن ثم يتم تحديد الاهداف لكل موظف من الموظفين في المنظمة والغاية الاساسية من الادارة بالأهداف هي القيام بتوفير الاجواء المناسبة لكي يتم تحفيز الموظفين، ليتم الوصول لا على قدر ممكن من الانتاجية، حيث تسعى نظرية الادارة بالأهداف الى تحقيق التكامل في اهداف المنظمة، ومن ثم تحقيق الرضا الوظيفي، وعرف Émottai Etzioni إيماتاي اتزيوني المنظمة بأنها وحدة اجتماعية هادفة يتم انشاؤها بغية تحقيق أهداف محددة ، وفي تحليله للمنظمة أوضح انه يتعين على كل منظمة حتى تحقق الاهداف التي وجدت لأجلها ان تشمل الخصائص التالية :

-تقسيم العمل وتوزيع السلطات ومستويات الاتصال.

-مراكز القوة اي الجهة التي تصدر القرارات مستخدمة ثلاثة انواع للقوة (قاهرة، تعويضية، معيارية).

-استبدال الموظفين: اي التخلي العقلاني والواعي عن الموظفين غير المرغوب فيهم، واستبدالهم لأسباب موضوعية من شأنها ان تعيق المنظمة على تحقيق اهدافها.

2-3-4 نظرية (z) اليابانية:

القصد من وراء هذه النظرية هو تطوير احساس الملكية لدى الافراد في المنظمة والانتماء اليها، مما سيزيد ولائهم واخلاصهم لأهداف المنظمة، استمدت هذه النظرية مقوماتها الفكرية من التجربة اليابانية من خلال طبيعة ودور البناء الاجتماعي الثقافي والتربوي للمجتمع الياباني، قائمة على ثلاث مرتكزات اساسية وهي الثقة، المهارة، المودة، مؤكدة على الجانب الانساني معمقة المفاهيم في ميدان العمل وتمتاز المنظمة وفق هذه النظرية بما يلي:

-التوظيف الدائم (مدى الحياة).

-البطء في التقييم.

-عدم التخصص.

-وسائل الرقابة الضمنية.

-اتخاذ القرارات جماعيا.

-المسؤولية جماعية.

-النظرة الشمولية للاهتمام بالعاملين.

-الاهتمام الشمولي بالسيطرة النوعية اذ تمثل كل حلقة من حلقات السيطرة مجموعة من العاملين المتطوعين لتحمل مسؤولية معينة في حقول اختصاصهم الانتاجي أو الخدماتي لمناقشة وتحليل واقتراح الحلول المناسبة.

مما سبق يمكن اعتبار المدارس الحديثة أكثر شمولية وتعتبر الظواهر كنظام مفتوح يعتمد على المحيط وينظر اليه على انه مجموعة من اجزاء مترابطة فيما بينها يسودها التفاعل والتعاون.

3- أهم الإسهامات لعلم النفس العمل والتنظيم:

علم النفس العمل والتنظيم هو علم السلوك البشري المرتبط بالعمل والنظريات النفسية التطبيقية واسس المنظمات والافراد في مكان عملهم، توسعت مواضعه ومجالات اهتمامه مع تطوره لتشمل كل انواع السلوك والانشطة والمهام الخاصة بالمنظمات والافراد العاملين فيها أو الذين لهم علاقة بالمنظمة، فهو يساهم في نجاح المنظمات مهما كان نوعها وحجمها وطبيعة نشاطها صناعية أو انتاجية أو خدماتية.

لقد اصبحت معطيات علم النفس العمل والتنظيم ونتائج ابحاثه ودراساته تستخدم على نطاق واسع ويستفاد منها في مجالات المنظمة المختلفة، من اجل تحسين أدائها، والمساعدة على توجيه وقيادة العاملين فيها، بما يعرفهم بأنفسهم وبإمكاناتهم، ويساعدهم على الاختيار الحكيم لوظائفهم واعمالهم ويضعهم في الوظائف والاعمال المناسبة لإمكاناتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم ويرفع من معنوياتهم ويزيد من كفاءتهم ونتاجهم، ويساهم المختصون في علم النفس العمل والتنظيم في نجاح المنظمات عبر تحسين بيئة العمل، الاداء، الحافز، الرضا الوظيفي، السلامة والصحة المهنية، اضافة الى الصحة العامة للموظفين ورفاهيتهم، يجري المختصون ابحاثا على سلوك الموظفين وتوجهاتهم، وكيف يمكن تحسين هذه النواحي عبر ممارسات التوظيف وبرامج التدريب والتقييم.

الخاتمة:

تطورت الابحاث والإسهامات في شتى المجالات العلمية خاصة في علم النفس العمل والتنظيم، وظهور المدارس والنظريات العلمية المفسرة للعمل

والمنظمات، ابتداء من المدرسة الكلاسيكية التي ركزت على العمل، ثم المدرسة السلوكية التي ركزت على العامل والعلاقات الانسانية، ومع تعقد التكنولوجيا والمجتمعات المعاصرة وتطور المعرفة الانسانية أدى الى عجز المدارس الكلاسيكية خاصة الناليورية ومدرسة العلاقات الانسانية وعدم كفايتها في معالجة المشاكل المترتبة عن ذلك، وهذا ما استدعى الى تطور وظهور عدة نظريات ضمن المدرسة الحديثة التي تتيح امكانية مواجهة المشكلات الاجتماعية والنفسية والاقتصادية، ومع تعدد مجالات وميادين علم النفس العمل والتنظيم، التي ساعدت في فهم وتحليل مختلف السلوكيات الجسدية والانفعالية والمعرفية للأفراد والجماعات في مجال العمل وتفسير عوامل ظهورها ، تبرز مساهمة علم النفس العمل والتنظيم عبر تطبيق مبادئ علم النفس بميادينه المتعددة، واستخدامها في ميادين الإنتاج والعمل والإدارة في حل مشكلات العمل بما يكفل تحقيق زيادة الكفاءة والإنتاجية والاستقرار والتوافق المهني وتحسين جودة حياة العمل.

قائمة المراجع:

- 1- عويد سلطان المشعان الهذال(2016)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الفكر، جامعة الكويت.
- 2- محمود فتحي عكاشة(1999)، علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية، الإسكندرية.
- 3- نوري منير(2010)، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 4- لوكيا الهاشمي(2010)، نظريات المنظمة مطبعة دار الهدى عين مليلة الجزائر.
- 5- عمر وصفي عقيلي، وقيس عبد علي المؤمن(1994)، المنظمة ونظرية التنظيم، دار زهران للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
- 6- بوبكر عصمان(2019)، نظريات النظم، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- 7- مجاهدي الطاهر(2016)، محاضرات في مقياس علم النفس التنظيمي جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.
- 8- بديع محمود مبارك بلقاسم(2001)، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الورق لنشر والتوزيع، عمان ن الاردن.

- 9- كامل محمد عمويضة (1996)، علم النفس الصناعي، دار الكتاب، ط1، لبنان.
- 10- فرج عبد القادر طه (2001)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، دار قباء، القاهرة، مصر.