

تأثیر روانشناسی صنعتی

در کارآیی واحدهای صنعتی

استاد محترم:

جناب آقای امیر خجسته کاشانی

تهیه کننده: نرگس زهیری

روانشناسی صنعتی و سازمانی چیست؟

روانشناسی صنعتی و سازمانی (Industrial-organizational psychology) را در ایران با نام روانشناسی صنعتی می‌شناسند. روانشناسی صنعتی شاخه‌ای از علم روانشناسی است که نظریه‌ها و اصول روانشناسی را در سازمان‌ها پیاده می‌کند. این شاخه از دانش، بر افزایش باروری در محیط کار و مواردی همچون شرایط مناسب فیزیکی و ذهنی کارمندان تمرکز دارد. مطالعه رویکردها و رفتار کارکنان، ارزیابی شرکت‌ها و برگزاری دوره‌های رهبری سازمان از جمله وظایف روانشناسان سازمانی است.

روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

- روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانش بررسی رفتار انسان‌ها در محل کار است.
- این دانش می‌کوشد تا با به اجرا گذاشتن نتایج و روش‌های روان‌شناختی به کارگران و سازمان‌ها کمک نماید.
- به این شاخه از روان‌شناسی گاه روان‌شناسی کار و روان‌شناسی شغلی هم گفته می‌شود.
- روان‌شناسی صنعتی یکی از شاخه‌های ارگونومی است



آثار عملی خدمات مذکور در سازمان ها بسیار زیاد است که از آن جمله می توان :

- 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 مشاوره ای
- 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 سازمان ها می شود و بهره وری و سلامت و شادابی را در کارکنان و سازمان تا حدود زیادی تضمین می کند .



حوزه های اصلی روانشناسی

صنعتی و سازمانی



- ❖ کارمندیابی
- ❖ گزینش
- ❖ کارگماری
- ❖ طبقه بندی کارکنان
- ❖ برنامه ریزی و آموزش نیروی انسانی
- ❖ ارزشیابی شغل و عملکرد شغلی
- ❖ کاهش سوانح و افزایش ایمنی
- ❖ بهبود شرایط محیط کار
- ❖ افزایش انگیزه و روحیه کار
- ❖ افزایش دلبستگی

زمینه هایی که روانشناسی صنعتی در آن موثر و کارساز

است



به این شاخه از روان
شناسی گاه روان شناسی
کار و روان شناسی
شغلی هم گفته می شود.

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

تولید کالا و خدمات در روانشناسی کار با ویژگی های زیر

✓ بهداشت روانی کارکنان سازمان
ها با تمام ابعاد آن تأمین شود و
رشد و بالندگی شخصیت آنان
همراه با افزایش کارایی و
اثربخشی فعالیت شان، مورد نظر
قرار گیرد.

✓ مسایل انسانی در محیط کار حل
شود و اگر بخواهیم واقع بینانه تر
بیان کنیم، «مسایل و مشکلات
انسانی در محیط کار، به حداقل
برسد.

✓ شرایطی فراهم شود تا کارکنان
سازمان ها، با اعتقاد و علاقه به
فعالیت بپردازند.

✓ ارزش های شخصی و انسانی
کارکنان سازمان ها هم چنان
محفوظ باقی بماند و موجباتی
فراهم گردد که ایمنی کارکنان
در زمینه سلامت جسمی و
روانی، تأمین شود.

✓ نیازهای «معقول» آدمی را تأمین
کند.


✓ در این راه، رفاه جسمی و ارزش
های شخصی و انسانی مردم نیز
مورد توجه قرار گیرد.

✓ کارایی و خاصه اثربخشی فعالیت
کارکنان سازمان ها در تولید و
توزیع کالاها و خدمات، افزایش
یابد

چشم انداز روانشناسی صنعتی

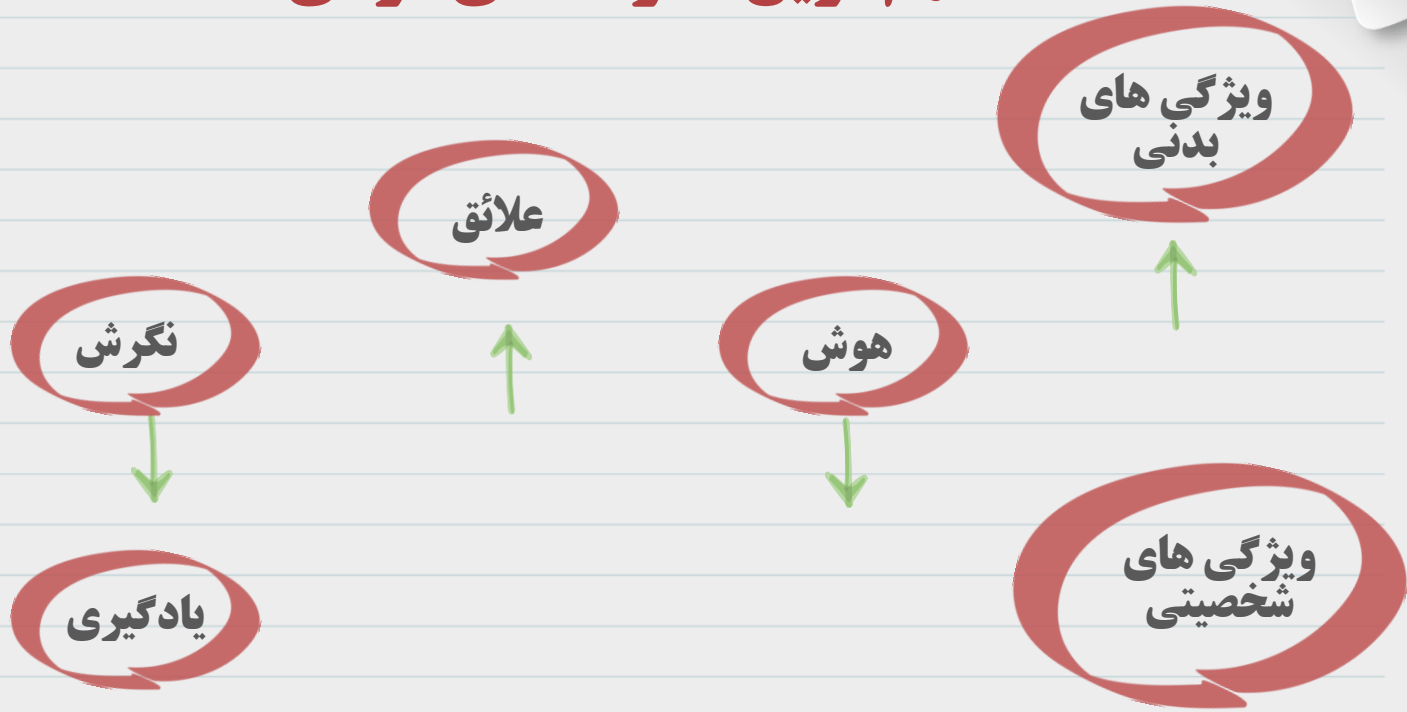
۱- انتخاب پرسنل ۲- پیشرفت پرسنل ۳- مهندسی انسانی

۴- مطالعات بهره
وری ۵- مدیریت ۶- ایمنی و ارتباط

A photograph of three young people sitting outdoors. On the left, a young woman with long brown hair, wearing a white button-down shirt, is high-fiving a young man in the center. The man is wearing a red, white, and blue plaid shirt over a white t-shirt and is smiling broadly. On the right, another young woman with dark hair, also wearing a plaid shirt, is holding a white coffee cup with a black straw and looking towards the man. The background shows a wooden door and some greenery. A yellow sticky note is placed in the upper right corner of the image.

اندازه گیری
تفاوت های
فردی

مهم ترین تفاوت های فردی





در ارزیابی عملکرد شغلی

در اعمال رهبری و مدیریت

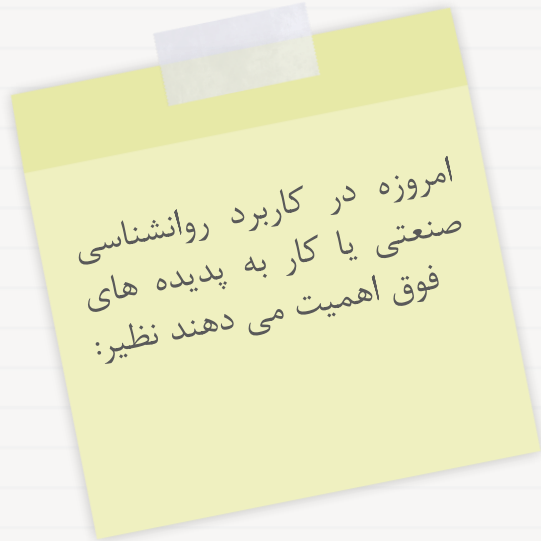
در ایجاد انگیزه شغلی

نمونه هایی از کاربرد مفاهیم مربوط به تفاوت
های فردی در محیط کار

در انتخاب کارکنان

در آموزش کارکنان

کاربردهای کنونی روانشناسی در محیط کار



- ❖ تفاوت های فردی
- ❖ ساختار سازمانی
- ❖ پاداش و دستمزد
- ❖ ساختار گروهی در سازمان
- ❖ نظام تنبیه و تشویق
- ❖ طراحی وسایل کار
- ❖ شرایط کار
- ❖ انگیزش کارکنان

کاربردهای آینده روانشناسی در

محیط کار

قابل پیش بینی است که در آینده نیز توجه روانشناس کار یا روانشناسی صنعتی و سازمانی به موارد زیر معطوف شود

❖ به جای «عوامل منفرد»، به «عمل متقابل رفتار آدمی»

❖ سازمان

❖ شرایط کار

❖ بهره وری

❖ آدمک های مصنوعی

به ازای هر
۳۵۰ نفر



یک روانشناس صنعتی نیمه وقت

به ازای هر
۵۰۰ نفر



یک روانشناس صنعتی تمام وقت

با تشکر



CREDITS: This presentation template was created by Slidesgo, including icons by Flaticon, and infographics & images by Freepik.