

بررسی نیازهای مشاوره‌ای و روان‌شناختی مراکز صنعتی^۱

دکتر علیرضا پیرخائفی*

دکتر داود معنوی پور**

دکتر فرامرز سهرابی***

دکتر علی محمدزاده****

چکیده: این پژوهش با هدف بررسی نیازهای مشاوره‌ای و روان‌شناختی مراکز صنعتی اجرا گردید. جامعه پژوهش شامل تمامی مراکز فعال صنعتی استان سمنان به تعداد ۸۵ مرکز بود که کل جامعه پژوهش به عنوان نمونه انتخاب شده و برای تمامی جامعه پژوهش پرسشنامه ارسال گردید. ابزار پژوهش شامل یک پرسشنامه ۳۱ سئوالی محقق ساخته بود که ضریب پایایی ۰/۹۰ برای آن برآورد گردید. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، آزمون بی‌پارامتری فریدمن و آزمون گرایش ال پیچ استفاده شد. نتایج روش گرایش ال پیچ نشان داد که مراکز صنعتی استان سمنان به خدمات مشاوره‌ای و روان‌شناختی هر دو حیطه صنعتی و سازمانی نیاز دارند. نتایج روش فریدمن نیز نشان داد که از بین حیطه‌های ۶ گانه روانشناسی صنعتی سازمانی حیطه انگیزش و رفتار شغلی در رتبه اول، انتخاب و گزینش در رتبه دوم، بهداشت محیط و ایمنی کار در رتبه سوم، تجزیه و تحلیل شغلی در رتبه چهارم، عملکردسنجی در رتبه پنجم و حیطه آموزش و توسعه در رتبه ششم قرار دارند.

واژه‌های کلیدی: نیازهای مشاوره‌ای و روان‌شناختی^۱، روانشناسی صنعتی سازمانی^۲، مراکز صنعتی^۴

۱- این پژوهش با حمایت مالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار انجام گردید.

* عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار alireza_pirkhaefi@yahoo.com

** استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار

*** دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی

**** استادیار دانشگاه پیام نور واحد سراب

مقدمه

از عمر رشته روانشناسی در کشور ما ایران مدت زمان زیادی نمی‌گذرد و حوزه روانشناسی صنعتی سازمانی به مراتب عمری کوتاه‌تر از این دارد. این در حالی است که معمولاً مدیران حوزه های صنعتی و سازمانی ما اطلاع محدودی درباره روانشناسی داشته و شاید بی‌اغراق اطلاعی درباره ماهیت و خدماتی که حوزه روانشناسی صنعتی سازمانی ارائه می‌دهد نداشته و حتی آن را با حوزه مدیریت یکی بیانگارند. این مسأله چالشی است که در ابتدای سال‌های رشد این رشته در مغرب زمین نیز وجود داشت. در این راستا جالب است که بدانیم اصطلاح روان‌شناسی صنعتی برای اولین بار در سال ۱۹۰۴ در مقاله‌ای توسط برایان^۱ مطرح گردید (سال و نایت^۲، ۱۹۹۵). برایان در این مقاله از به کارگیری توان آزمایشی روان‌شناسی برای مطالعه مشکلات موجود در صنعت سخن به میان آورد. در این راستا، شواهد تاریخی بیانگر آن است که قبل از سال ۱۹۰۰ دو نیروی عمده بر حرکت روانشناسی صنعتی مؤثر بوده است. نیروی اول به پژوهش‌های روان‌شناسی برمی‌گردد که باعث گردید روانشناسی از شکل انتزاعی و نظری خارج شده و ماهیتی کاربردی پیدا کند و نیروی دوم به افزایش تولید و کارآیی این رشته مربوط است. با این حال از سال ۱۹۱۰ تا ۱۹۷۰ نزدیک به ۶۰ سال طول کشید تا کلمه سازمانی بر عنوان روانشناسی صنعتی افزوده شود. درحال حاضر رشته روان‌شناسی صنعتی سازمانی دارای دو حوزه عملکردی است و در بخش ۱۴ از انجمن روانشناسی آمریکا قرار گرفته است. این دو حیطه عبارتند از: روان‌شناسی صنعتی (یا پرسنلی) و روان‌شناسی سازمانی^۳. گرچه امروزه اعتقاد بر این است که بین این دو حوزه همپوشانی وجود دارد و تفکیک این دو به راحتی امکان‌پذیر نیست، ولی صاحب‌نظران این دو حوزه را برحسب وظایف و فعالیت‌ها از هم جدا می‌دانند. روان‌شناسی صنعتی با موضوعاتی نظیر طراحی مشاغل کارآمد، انتخاب کارکنان، آموزش کارکنان و عملکردسنجی سروکار داشته و روان‌شناسی سازمانی که مولود جنبش روابط انسانی در سازمان‌ها است بیش از روان‌شناسی صنعتی بر کارکنان تمرکز دارد. در واقع به زعم اکثر صاحب‌نظران این حوزه، روانشناسی سازمانی با فهم رفتار شغلی، انگیزه شغلی و افزایش به‌زیستی^۴ کارکنان در محیط کار ارتباط دارد و هدف آن ارتقای روحیه کاری در کارکنان است. در همین ارتباط کارهای دو زوج روان‌شناس به نام‌های فرانک و لیلیان گیلبرت که اقدام به مطالعه‌ای مقدماتی درباره زنان و جنبش تولیدات صنعتی کرده بودند در هموار سازی جنبش منابع انسانی در صنعت مؤثر افتاد. لیلیان گیلبرت یکی از معدود

1- Brayon

2- Saael and Knight

3- organizational psychology

4- well being

زنانی بوده که شرکتی فعال در دوره جدید روان شناسی صنعتی / سازمانی داشت. لیلیان براین نکته تأکید می ورزید که آموزش علمی مهندسان بیشتر برای ارتباط با اشیاء فیزیکی مناسب بوده و به انسان در این فرایند کمترین عنایتی نمی شود. از این رو مهم ترین نکته در مدیریت علمی نوین باید آن باشد که به جایگاه ضروری روان شناسی در انجام کار توجه کافی شود (کلارک^۱، ۱۹۹۳؛ شاکلتون^۲ و نیوول^۳، ۱۹۹۱؛ ساندستروم^۴، ۱۹۹۰؛ مانستربرگ^۵، ۱۹۱۳؛ سال و ناید، ۱۹۹۵؛ جاج^۶، ۲۰۰۲؛ هریسکوویچ^۷ و مایر^۸، ۲۰۰۲).

در سال ۱۹۱۷ اولین مجله روان شناسی صنعتی / سازمانی به نام مجله روان شناسی کاربردی منتشر شد و بیشتر مقالات آن به رابطه عملی روان شناسی و جنگ اختصاص داشت. پس از جنگ مؤسسات بسیاری در حوزه مشاوره روان شناختی و پژوهش های صنعتی / سازمانی (برای مثال مؤسسه تکنولوژی کارنگی و شرکت ابداعی جیمز کتل) بنیانگذاری شدند. سال ۱۹۲۴ را باید سالی ویژه برای روان شناسی صنعتی / سازمانی تلقی کرد. زیرا مجموعه آزمایش هایی که در شرکت وسترن الکتریک انجام شد آثاری ماندگار در روان شناسی صنعتی برجای گذاشت. یکی از یافته های اصلی این مطالعات پدیده ای بود که به اثر هاوثرن معروف گردید. در این پدیده نشان داده شد که مداخله محققان توانست بر عملکرد شغلی کارکنان اثر بهبود افزایی را ایجاد کند. با آغاز جنگ جهانی دوم روان شناسان صنعتی / سازمانی آمادگی بیشتری برای خدمات رسانی تخصصی پیدا کردند. ارتش آمریکا برخلاف جنگ جهانی اول به روان شناسان نزدیک تر شد و نتیجه آن پدید آمدن آزمون طبقه بندی ارتش بود. روان شناسان همچنین برای گسترش و بهره برداری از آزمون های موقعیتی تلاش زیادی کردند. هدف این آزمون ها ارزیابی داوطلبان برای خدمت در واحدهای هوشمندتر ارتش بود. در این راستا روانشناسان صنعتی / سازمانی در انتخاب خلبانان و آموزش آنان برای هواپیماهای جنگی مشارکت کردند و به همین منظور در کمیته ای مشتمل بر پرسنل ارتش و خلبانان مسافربری عضویت یافتند. در طول جنگ جهانی دوم روانشناسان صنعتی / سازمانی، خدمات غیرنظامی نیز ارائه کردند. در واقع هر دو جنگ تأثیر شگرفی بر شکل گیری روانشناسی صنعتی / سازمانی گذاشت. جنگ جهانی اول موجب شد تا این رشته به صورت یک حرفه شکل بگیرد و مقبولیت اجتماعی پیدا کند و جنگ جهانی دوم باعث گردید تا این رشته گسترش یافته و روان شناسی مهندسی که ترکیبی از روان شناسی صنعتی و

1- Clark
4- Sundestrom
7- Herscovictch

2- Shackelton
5- Munstergerg
8- Meyer

3- Newell
6- Judge

تجربی است متولد شود (اسپکتور ۲۰۰۷).

براساس دانش موجود در حوزه روان شناسی صنعتی سازمانی، در اکثر کشورها خدمات تخصصی مشاوره ای و روانشناختی در ۶ حیطه کلی ارائه می گردد. صاحب نظرانی مانند (اسپکتور^۱، ۱۹۸۸، ۲۰۰۰، ۲۰۰۵؛ سال و نایت، ۱۹۹۵؛ شولتز و شولتز^۲، ۱۹۹۰؛ بک^۳، ۱۹۹۲؛ تت^۴، ۱۹۹۳؛ نیوتن^۵، ۱۹۹۱؛ مک کورمیک^۶، ۱۹۸۵) معتقدند حیطه های اصلی حوزه روانشناسی صنعتی سازمانی عبارتند از؛ حیطه گزینش (یا انتخاب کارکنان)، حیطه آموزش و توسعه سازمانی، حیطه عملکرد سنجی سازمانی، حیطه تجزیه و تحلیل شغلی، حیطه بهداشت محیط و ایمنی کار، و حیطه انگیزش و رفتار شغلی. به اعتقاد این گروه از صاحب نظران حیطه های ۶ گانه روانشناسی صنعتی سازمانی معمولاً با یکی از گرایش های آن (یعنی صنعتی یا سازمانی) در ارتباط هستند. در اکثر کشورهای صاحب این رشته متخصصین روان شناسی صنعتی سازمانی بر حسب فرهنگ و نیازهای اجتماعی در یکی از رشته های روان شناسی صنعتی، روان شناسی سازمانی یا هر دو گرایش فعالیت می کنند. مطالعات بین فرهنگی در این راستا نیز نشان می دهد که حوزه روان شناسی صنعتی سازمانی در کانادا (۲۰۰۴، ۲۰۰۵) و انگلیس (۲۰۰۴، ۲۰۰۵) بر امور کارکنان و فشار آورهای روانی شغلی، در آلمان (۲۰۰۴، ۲۰۰۵) بر استرس شغلی و انگیزش، در هند (۲۰۰۴، ۲۰۰۵) بر رضایت و انگیزش شغلی، در ژاپن (۲۰۰۴، ۲۰۰۵) بر استرس شغلی و رهبری، در اسکانیدیناوی (۲۰۰۴، ۲۰۰۵) بر شیفت کاری و تفاوت های نژادی و در ایالات متحده (۲۰۰۴، ۲۰۰۵) بر امور کارکنان، مراقبت های شغلی و رهبری سازمانی متمرکز است (اسپکتور ۲۰۰۵ و ۲۰۰۷).

متأسفانه بررسی پیشینه این پژوهش در داخل کشور^۷ نشان نمی دهد که طرح جامعی درباره نیازهای مشاوره ای و روان شناختی در مراکز صنعتی انجام شده باشد. بنابراین آنچه در حال حاضر مشهود است پژوهش های غیرمستقیمی است که در سطح دانشگاهی یا سازمانی درباره برخی از حیطه های عملکردی این رشته انجام شده است. برای مثال پژوهش ناظم در سال (۱۳۸۵) درباره ادراک کارکنان اداری از کیفیت زندگی کاری و مؤلفه های آن در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی نشان می دهد که بین میانگین ادراک کارکنان از مؤلفه های جدول زمانی کار، جنبه های فیزیکی شغل، رعایت عدالت در پرداخت ها اختیارات و مشارکت کارکنان و تعامل بین اهداف

1- Spector

2- Schultz

3- Beck

4- Tett

5- Newton

6- MacCormick

۷- بررسی سایت های مربوط به پژوهشکده اسناد و مدارک علمی کشور، وزارت صنایع و معادن، مدیریت و برنامه ریزی کشور و...

فردی و سازمانی و همچنین ادراک از کل کیفیت زندگی کار در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت معنی داری وجود دارد. پژوهش میرهاشمی (۱۳۸۵) نیز درباره رضایت شغلی اعضاء هیأت علمی براساس ادراک آنان از عوامل انگیزشی نشان می دهد که بین سطوح انگیزشی مرتبط با نیازهای فیزیولوژیک، امنیت اجتماعی و احترام با رضایت شغلی اعضاء، رابطه معنی داری وجود دارد. پژوهش خاقانی زاده (۱۳۸۷) نیز درباره تأثیر نظام پیشنهادها بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان نشان می دهد که نظام پیشنهادها در گروه مداخله توانسته فرسودگی واحدهای مورد پژوهش را کاهش دهد. پژوهش اصغری (۱۳۸۷) هم درباره رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی نشان داده که بین توانمندسازی و رضایت شغلی و توانمندسازی و خودکارآمدی رابطه مستقیم وجود دارد. با این حال، همان طور که بیان گردید این دسته از پژوهش ها که تعداد آنها نیز کم نیست اطلاعات زیادی را درباره نیازهای مشاوره ای و روانشناختی مراکز صنعتی در اختیار قرار نداده و معلوم نمی سازد که مراکز صنعتی کشور چه نیازهایی در حوزه خدمات مشاوره ای و روانشناختی دارند. به همین نسبت معلوم نمی سازد که جامعه صنعتی کشور به کدام حیطه های روانشناسی صنعتی یا سازمانی علاقمند است. با عنایت به این موضوع و به هدف پوشش دادن به این خلاء پژوهشی این پژوهش به منظور پاسخگویی به سه سؤال طراحی و اجرا گردید:

- ۱) نیازهای مشاوره ای و روانشناختی مراکز صنعتی چیست؟
- ۲) نیازهای مشاوره ای و روانشناختی مراکز صنعتی دارای چه رتبه ای است؟
- ۳) نیازهای مشاوره ای و روانشناختی مراکز صنعتی دارای چه گرایشی است؟

روش

روش پژوهش توصیفی و در قالب یک مطالعه زمینه یابی انجام گردید.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

از آنجا که واحد هدف در این پژوهش مراکز فعال صنعتی استان سمنان است، جامعه پژوهش شامل تمامی مراکز صنعتی این استان که بالغ بر ۸۵ مرکز در سال ۱۳۸۶، می باشد. به دلیل محدود بودن جامعه پژوهش کل آن به عنوان نمونه پژوهش (تمام شماری) انتخاب گردید و پرسشنامه پژوهش برای ۸۵ نفر از مدیران مرکز صنعتی ارسال شد. در پاسخ به فراخوان پژوهش، ۱۳ مرکز بزرگ صنعتی استان به پرسشنامه های ارسالی پاسخ دادند که پاسخ های آنان مبنای تحلیل های آماری این پژوهش قرار گرفت. با این حال بررسی های بعدی پژوهشگران نشان داد که در عمل

بسیاری از مراکز صنعتی (به ویژه مراکز کوچک) فعال نبوده به همین دلیل به پرسشنامه‌های ارسالی پاسخ نداده‌اند.

ابزار پژوهش

برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته که تحت عنوان "پرسشنامه شناسایی خدمات مشاوره‌ای و روان‌شناختی مراکز صنعتی" نام‌گذاری گردید، استفاده شد. پرسشنامه اولیه پس از مرور منابع روان‌شناسی صنعتی سازمانی در ۸ حیطه انتخاب کارکنان، گزینش کارکنان، انگیزش و رفتار شغلی، آموزش کارکنان، توسعه سازمانی، بهداشت و محیط کار، تجزیه و تحلیل شغلی، و عملکردسنجی در ۵۰ سؤال تهیه و سپس به داوری متخصصین رفتار سازمانی و روان‌شناسی صنعتی سازمانی نهاده شد. پس از مرور نظرات این گروه از متخصصین که شاخص اعتبار محتوا بود، پرسشنامه نهایی در قالب ۶ حیطه کلی شامل انتخاب و گزینش کارکنان، انگیزش و رفتار شغلی، آموزش و توسعه، بهداشت و محیط کار، تجزیه و تحلیل شغلی و ارزشیابی عملکرد با ۳۱ سؤال در قالب طیف لیکرت تنظیم گردید. سپس پرسشنامه نهایی به دو نیمه تقسیم شده و بین نیمه‌ها همبستگی محاسبه شد که برابر با ($r = 0.83$) بود. سپس با استفاده از فرمول اسپیرمن براون پایایی آزمون محاسبه گردید که با توجه به r محاسبه شده ضریب پایایی آزمون ۰/۹۰ محاسبه گردید.

یافته‌ها

با توجه به پرسش‌های پژوهش نوع متغیرهای اندازه‌گیری شده و همچنین داده‌های جمع‌آوری شده به منظور بررسی سؤال نخستین پژوهش از شاخص‌های آمار توصیفی شامل فراوانی و درصد فراوانی استفاده شد. به منظور بررسی سؤال دوم از آزمون غیرپارامتریک فریدمن برای تعیین رتبه حیطه‌ها در بین مدیران استفاده شد. و در نهایت برای بررسی سؤال سوم از آزمون غیر پارامتریک گرایش ال پیچ برای تعیین گرایش مدیران به حیطه‌های صنعتی یا سازمانی استفاده گردید.

سؤال نخست: نیازهای مشاوره‌ای و روانشناختی مراکز صنعتی چه می‌باشد؟

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد نیازهای مشاوره ای و روانشناختی مراکز صنعتی

| شاخص ها | | | حیطه های روان شناسی | | | |
|---------|-------|------|---------------------|-------|----|------------------------|
| درصد | | | فراوانی | | | |
| زیاد | متوسط | کم | زیاد | متوسط | کم | |
| ۳۸/۵ | ۶۱/۵ | ۰ | ۵ | ۸ | ۰ | گزینش و انتخاب کارکنان |
| ۵۴ | ۴۶ | ۰ | ۷ | ۶ | ۰ | انگیزش و رفتار شغلی |
| ۴۶/۱ | ۳۸/۵ | ۱۵/۴ | ۶ | ۵ | ۲ | آموزش و توسعه |
| ۲۳ | ۶۹ | ۸ | ۳ | ۹ | ۱ | بهداشت و محیط کار |
| ۳۰ | ۶۲ | ۸ | ۴ | ۸ | ۱ | تجزیه و تحلیل شغلی |
| ۲۳ | ۶۲ | ۱۵ | ۳ | ۸ | ۲ | عملکردسنجی |
| ۲۱۴/۶ | ۳۳۹ | ۴۶/۴ | ۲۸ | ۴۴ | ۶ | جمع کل |
| ۳۵/۸ | ۵۶/۵ | ۷/۷ | ۵ | ۷ | ۱ | میانگین مراکز |
| | ۱۰۰ | | | ۱۳ | | تعداد کل |

همان طور که در جدول شماره ۱ نشان داده شده است (۷/۷ درصد) از مراکز صنعتی، نیاز کمی را نسبت به خدمات مشاوره ای و روان شناختی بیان کرده اند. در حالی که (۵۶/۵ درصد) از مراکز صنعتی نیاز متوسط و (۳۵/۸ درصد) نیاز زیادی را به خدمات مشاوره ای و روانشناختی نشان داده اند. بنابراین در مجموع می توان نتیجه گرفت که (۹۲/۳ درصد) معادل ۱۲ مرکز صنعتی به خدمات مشاوره ای و روان شناختی نیاز جدی دارند.

سؤال دوم: نیازهای مشاوره ای و روانشناختی مراکز صنعتی دارای چه رتبه ای است.

جدول ۲. توزیع درجه بندی نیازهای مشاوره ای و روانشناختی بر اساس آزمون فریدمن

| شاخص ها | | | حیطه های روان شناسی | | | |
|-----------|------------|-----------|---------------------|--------------------|----------------|---------------------|
| معنی داری | درجه آزادی | مجذور کای | میانگین | حاصل جمع رتبه بندی | حاصل جمع نمرات | |
| | | | ۳ | ۹۱ | ۳۹ | انگیزش و رفتار شغلی |
| | | | ۲/۳ | ۹۱ | ۳۰ | انتخاب و گزینش |
| ۰/۰۰۱ | ۵ | ۷۴۴/۷ | ۲/۲ | ۹۱ | ۲۹ | بهداشت محیط کار |
| | | | ۱/۸ | ۹۱ | ۲۴ | تحلیل شغلی |
| | | | ۱ | ۷۰ | ۱۳ | عملکردسنجی |
| | | | ۱/۵ | ۹۱ | ۲۰ | آموزش و توسعه |

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که ارزش مشاهده شده (مجذور کای = $7/744$) بزرگتر از (ارزش بحرانی = $20/52$) در جدول مجذور کای است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که نتایج در سطح ($P=0/001$) معنی دار است و برتری حیطه‌های روانشناختی توسط مدیران مراکز صنعتی واقعی است. در این راستا، رتبه اول از حیطه‌های مشاوره‌ای و روانشناختی را خدمات حرفه‌ای روانشناسی صنعتی سازمانی در خصوص انگیزش و رفتار شغلی، رتبه دوم را انتخاب و گزینش کارکنان و رتبه سوم را بهداشت محیط کار تشکیل می‌دهد. رتبه چهارم را خدمات مربوط به تحلیل‌های شغلی، رتبه پنجم را آموزش و توسعه سازمان و کارکنان و رتبه ششم را عملکرد سنجی یا ارزیابی کار کارکنان تشکیل می‌دهد.

سؤال سوم: نیازهای مشاوره‌ای و روانشناختی مراکز صنعتی دارای چه گرایشی است؟

جدول ۳. توزیع درجه بندی نیازهای مشاوره‌ای و روانشناختی بر اساس آزمون گرایش ال پیچ

| شاخص‌ها | | | حیطه‌های روان‌شناسی | | |
|-----------|------------|-----------|---------------------|----------------|---------------------|
| معنی داری | درجه آزادی | مجذور کای | حاصل جمع رتبه بندی | حاصل جمع نمرات | |
| | | | ۹۱ | ۳۹ | انگیزش و رفتار شغلی |
| | | | ۲/۳ | ۳۰ | انتخاب و گزینش |
| ۰/۰۰۱ | ۱۳ | ۱۸۰۶ | ۲/۲ | ۲۹ | بهداشت محیط کار |
| | | | ۱/۸ | ۲۴ | تحلیل شغلی |
| | | | ۱ | ۱۳ | عملکرد سنجی |
| | | | ۱/۵ | ۲۰ | آموزش و توسعه |

جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که ارزش مشاهده شده ($L=1806$) بزرگتر از (ارزش بحرانی = 965) در جدول E است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که نتایج در سطح ($P=0/001$) معنی دار است و ترتیب پیش بینی شده در حیطه‌های گوناگون روانشناسی صنعتی سازمانی توسط مدیران مراکز صنعتی گرایش معنی داری را نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه گیری

پیش از بررسی سؤالات پژوهش مرور دوباره حوزه های کاری روان شناسی صنعتی سازمانی مفید خواهد بود. در حوزه روان شناسی صنعتی سازمانی دو حوزه تخصصی وجود دارد؛ حوزه صنعتی و حوزه سازمانی. هر چند در حال حاضر رشته روانشناسی صنعتی سازمانی دارای وظایف در هم تنیده ای است و خدمات یکپارچه ای را در اختیار مراکز صنعتی یا سازمانی قرار می دهد با این حال صاحب نظرانی همچون مک کورمیک (۱۹۸۵)، نیوتن (۱۹۹۱)، اسپکتور (۲۰۰۰، ۲۰۰۵) و (۲۰۰۷) این دو حوزه را بر حسب وظایف و فعالیت ها از هم متمایز می دانند. روان شناسی صنعتی نامی پایه برای این رشته است و با موضوعاتی نظیر تحلیل و طراحی شغلی، انتخاب، آموزش و ارزیابی عملکرد کارکنان سروکار دارد. علیرغم این تمرکز این حوزه سازمانی است که بر کارکنان تمرکز بیشتری دارد و اقدامات آن بانی شناخت انسانی از نیازهای روانی، زیستی تا سازمانی کارکنان می شود. بنابراین در این حوزه آگاهی از نگرش های کارکنان، رفتار شغلی آنان، استرس های شغلی و نظارت بر فعالیت های عملی آنان مورد توجه است.

بررسی این موضوع در بین یافته های پژوهش نکات جالبی را نشان داد. تحلیل پاسخ های مدیران مراکز صنعتی نشان داد که (۷/۷ درصد) از مراکز صنعتی نیاز کمی نسبت به خدمات مشاوره ای و روانشناختی دارند. در حالی که (۵۶/۵ درصد) از مدیران سایر مراکز صنعتی نیاز متوسط و (۳۵/۸ درصد) نیاز زیادی را به خدمات مشاوره ای و روانشناختی نشان دادند. این یافته نشان می دهد که (۹۲/۳ درصد) از مراکز صنعتی که معادل ۱۲ مرکز است به خدمات مشاوره ای و روانشناختی حوزه روانشناسی صنعتی سازمانی باور دارند. به سخی دیگر از بین ۱۳ مرکز بزرگ صنعتی استان سمنان ۱۲ مدیر به خدمات روانشناسی صنعتی سازمانی واقعاً علاقه مند هستند.

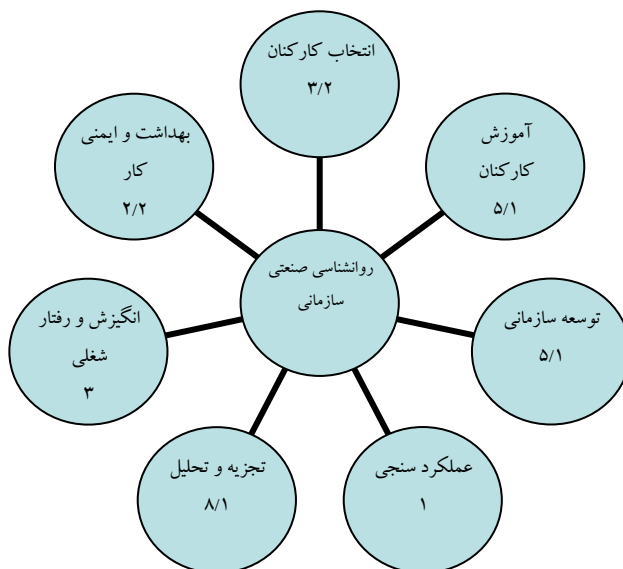
سؤال نخستین پژوهش این بود که مراکز صنعتی چه نیازهای مشاوره ای و روانشناختی دارند. تحلیل یافته ها نشان داد مراکز صنعتی استان سمنان به فعالیت های هر دو حیطه روان شناسی صنعتی یا روانشناسی سازمانی علاقمند هستند. این نیازها بر اساس حیطه های ۶ گانه عبارت بودند از حیطه انگیزش و رفتار شغلی (شامل شناخت نیازهای گوناگون کارکنان، تدوین برنامه های تشویقی، تدوین برنامه های رضایت شغلی، شناخت آسیب های رفتاری / هیجانی کارکنان، تدوین برنامه انگیزشی خلاق و ...)، حیطه انتخاب و گزینش (شامل شناخت توانایی های ذهنی کارکنان، شناخت توانایی های حرکتی، شناخت ویژگی های شخصیتی کارکنان، شناخت چگونگی جایگزینی کارکنان و ...)، حیطه بهداشت و ایمنی کار (شامل طراحی امکانات بهداشتی و درمانی کارکنان، طراحی شرایط فیزیکی کار برای کارکنان و ...)، حیطه تحلیل شغلی (شامل طراحی

ساختار صنعتی سازمانی، تدوین شرح شغل و وظایف و ...، حیطة عملکرد سنجی (شامل ارزشیابی مهارت‌های ذهنی و شناختی کارکنان، ارزشیابی شرایط شغلی کارکنان و ...) و حیطة آموزش و توسعه (شامل طراحی آموزش‌های تحلیل سازمان، طراحی آموزش‌های تحلیل شخصی، طراحی برنامه‌های آموزش خلاقیت و کارآفرینی و ...).

نتیجه فوق به صورت آشکاری نشان می‌دهد که مدیران صنعتی به طیف وسیعی از خدمات روانشناسی صنعتی سازمانی در حوزه کاری خود نیاز دارند. این نتیجه مؤید دیدگاه‌های صاحب‌نظرانی همچون اسپکتور (۱۹۸۸، ۲۰۰۰، ۲۰۰۵)، سال و نایت (۱۹۹۵)، شولتز و شولتز (۱۹۹۰)، بک (۱۹۹۲)، تت (۱۹۹۳)، نیوتن (۱۹۹۱)، مک کورمیک (۱۹۸۵) است که معتقدند مراکز صنعتی و سازمانی نیازمند به هر دو حیطة خدمات روانشناسی صنعتی و روانشناسی سازمانی هستند. همچنین این یافته با الگوی موجود در کشورهای کانادا (۲۰۰۴، ۲۰۰۵)، آلمان (۲۰۰۴، ۲۰۰۵)، انگلیس (۲۰۰۴، ۲۰۰۵) و آمریکا (۲۰۰۴، ۲۰۰۵) که یک الگوی ترکیبی از کشورهای اروپایی و آمریکایی است و طیفی از خدمات مشترک روانشناسی صنعتی سازمانی را نشان می‌دهد همخوانی دارد.

سؤال دوم و سوم پژوهش این بود که نیازهای مشاوره‌ای و روانشناختی مراکز صنعتی دارای چه رتبه و گرایشی است. یافته‌های پژوهش در این راستا نشان داد که مدیران عملاً معتقد به نوعی انتخاب در خدمات مشاوره‌ای و روانشناختی هستند و رتبه بندی آنها از حیطة‌های خدماتی روانشناسی صنعتی سازمانی واقعی است. در این زمینه، رتبه اول از حیطة‌های مشاوره‌ای و روانشناختی را خدمات مربوط به انگیزش و رفتار شغلی، رتبه دوم را خدمات مربوط به انتخاب و گزینش کارکنان و رتبه سوم را خدمات مربوط به بهداشت محیط و ایمنی کار تشکیل داد. سایر خدمات شامل تحلیل‌های شغلی، آموزش و توسعه سازمانی و عملکرد سنجی کارکنان به ترتیب در رتبه‌های چهارم تا ششم قرار گرفتند. این نتیجه به گونه آشکاری نشان می‌دهد که مدیران صنعتی به فعالیت‌های حیطة روانشناسی سازمانی رتبه بالاتری را داده‌اند. از این حیث نتیجه فوق با الگوی کشور‌های کشورهای آلمان (۲۰۰۴، ۲۰۰۵)، هند (۲۰۰۴، ۲۰۰۵)، ژاپن (۲۰۰۴، ۲۰۰۵) و اسکانداوی (۲۰۰۴، ۲۰۰۵) که خدمات حوزه روانشناسی سازمانی را ترجیح می‌دهند همخوانی دارد. در واقع باید اذعان کرد که مدیران مراکز صنعتی استان سمنان در شکل اخص و احتمالاً سایر مراکز صنعتی کشور در شکل اعم کار اصلی روانشناسان صنعتی سازمانی را کشف، تحلیل و معرفی نیازهای منابع انسانی و سازمانی خود می‌دانند. در این راستا و به منظور شناخت دقیق‌تر

نیازهای مراکز صنعتی الگوی زیر که نتایج پژوهش را به صورت شکل جمع بندی کرده ارائه می گردد.



الگوی ۱: رتبه بندی شده خدمات مشاوره ای و روانشناختی به مراکز صنعتی

با عنایت به یافته های پژوهش باید نتیجه گرفت که مدیران مراکز صنعتی اشتیاق زیادی به خدمات مشاوره ای و روانشناختی حوزه روانشناسی صنعتی سازمانی دارند. با این حال بر عهده مسئولین وزارت صنایع و معادن، و روسای دانشگاهی است که پلی را بین حوزه صنعت و دانشگاه برقرار ساخته تا بدین ترتیب امکان مبادله دانش نظری و عملی بین دانشگاه های صاحب رشته روانشناسی صنعتی سازمانی و صنعت به وجود آید. شکی نیست که برقراری چنین تبادلی موجب خواهد شد تا ساختار مدیریتی و سازمانی مراکز صنعتی از قوت علمی هرچه بیشتری برخوردار گردد. نتیجه این پژوهش هرچند در محدوده مراکز صنعتی تعمیم پذیر است ولی پیشنهاد می شود مطالعه جامعی نیز در خصوص نحوه ارائه خدمات روانشناسی صنعتی سازمانی به حوزه های اداری و سازمانی کشور نیز انجام شود.

منابع فارسی

اصغری، آ. و همکاران. (۱۳۸۷). رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی بارضایت شغلی. مجله علمی پژوهشی روان شناسی، شماره ۴۶ تابستان.

خاقانی زاده، م. و همکاران. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر نظام پیشنهادها بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان. *مجله علمی پژوهشی روانشناسی*، شماره ۴۶ تابستان.

میرهاشمی، م. (۱۳۸۵). پیش بینی رضایت شغلی اعضاء هیأت علمی براساس ادراک آنان از عوامل انگیرشی. *مجله علمی پژوهشی اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، شماره چهارم.

ناظم، ف. (۱۳۸۵). ادراک کارکنان اداری از کیفیت زندگی کاری و مؤلفه های آن در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی. *مجله علمی پژوهشی اندیشه های تازه در علوم تربیتی*، شماره چهارم.

منابع انگلیسی

- Beck, R. C. (1992). *Applying psychology* (3rded.). New York: Prentice-Hall Inc.
- Clark, T. (1993). Selection methods used by executive search consultancies in four European countries. *International Journal of Selection and Assessment*, 1, 15-30
- Herscovitch, L. & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 87, 57-67
- Judge, T. A. (2002). Personality and leadership. *Journal of applied psychology*, 8, 725-30
- Maccormic, E. & Ilgen, D. (1985). *Industrial/organizational psychology*. USA: Unwin.hyman.publcation.
- Munsterberg, H. (1913). *Psychology and industrial efficiency*. Boston: Houghton_Mifflin.
- Newton, T. (1991). Further analyses of the dispositional argument in organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 76, 40-56
- Saal, F. E. & Knight, P. A. (1995). *Industrial/organizational psychology* (2nd ed.). 201-250
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (1990). *Psychology and industrial today* (5th ed.). NY: MacMillan Company.
- Shackelton, V. & Newell, S. (1991). *Management selection*. *Journal of Occupational Psychology*, 64, 101-115
- Spector, P. E. (1988). Relation of job stressors to affective health and performance outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 73, 87-95
- Spector, P. E. (2000). *Industrial/organizational psychology* (2nd ed.). NY: Wily and sons.
- Sundstrom, E. (1990). Work teams applications and effectiveness. *American Psychologist*, 45, 56-70
- Tett, R. P. (1993). Personality measurement as predictors of job performance. *Personnel Psychology*, 44, 45-58.