

تاریخچه

مطالعه روانشناسی صنعتی _ سازمانی در اوایل دهه ۱۹۰۰ از طریق کار روانشناسان هوگو مونستربرگ و والتر دیل اسکات در ایالات متحده آغاز شد. روانشناسی صنعتی عمدتاً از طریق مهندس صنایع آمریکایی، فردریک تیلور. پس از جنگ جهانی دوم به سرعت رشد کرد.

روانشناسی صنعتی چیست؟

روانشناسی صنعتی یا همان روانشناسی سازمانی که بعضاً از آن یاد می‌شود شاخه‌ای از روانشناسی است که تئوری‌های روانشناسی را در محیط‌های کار، سازمان‌ها و کارمندان مطالعه و اعمال می‌کند. اما به طور کلی، روانشناسی صنعتی به روانشناسی سازمانی کاربردی اطلاق می‌شود. همانطور که قبلاً در مقاله‌ی روانشناسی صنعتی و سازمانی گفته بودیم، از روانشناسی صنعتی برای مطالعه، تحلیل و درک رفتار انسان در محیط کار استفاده می‌شود. همچنین برای درک بهتر چگونگی کار تجارت، عملکرد کارکنان و هدف سازمان نیز استفاده می‌شود. در نهایت روانشناسی صنعتی با استفاده از این موارد سازمان را برای رسیدن به بهره‌وری بیشتر هدایت می‌کند.

اهمیت روانشناسی صنعتی

برخی روانشناسان صنعتی روشهایی را برای انتخاب و آموزش پرسنل ایجاد می‌کنند. در حالی که برخی دیگر سبک‌ها و اثربخشی مدیران یا روشهای مطالعه برای بهبود روحیه محیط کار، رضایت شغلی و بهره‌وری را تحلیل می‌کنند. اما روانشناسی صنعتی به توسعه مهندسی فاکتورهای انسانی یا ارگونومی نیز کمک می‌کند. شامل طراحی تجهیزات (به عنوان مثال طراحی صندلی و میز، بررسی محل مناسب برای قرار گرفتن نمایشگرها و...). که این عوامل تاثیر بسزایی در بهره‌وری در سازمان و کسب سود بیشتر در تجارت می‌شود.

روانشناسان صنعتی چه می‌کنند؟

روانشناسان صنعتی تئوری‌ها و اصولی را که از طریق تحقیقات انجام می‌شود را به کار می‌برند. متخصصان این حوزه با افزایش سلامت جسمی و روانی کارکنان بر افزایش بهره‌وری در محل کار تمرکز می‌کنند. تنظیمات محل کار در هر اندازه و هر صنعتی می‌تواند از کمک یک روانشناس صنعتی بهره‌مند شود. این متخصصان با مطالعه نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان در شرکت‌های خود، قادر به شناسایی زمینه‌های بهبود و ایجاد تغییرات لازم از طریق محصولات جدید، رویه‌ها و آموزش‌های رهبری هستند. متخصصان این حوزه باید در مورد مباحث اخلاقی، مقررات اداری و دادرسی مربوط به فعالیت‌های محل کار آگاهی داشته باشند.

کاربرد روانشناسی صنعتی

روانشناسی صنعتی نیازهای آموزش و توسعه را در زمینه‌هایی مانند بهره‌وری، مدیریت و سبک‌های کار کارکنان شناسایی می‌کند و به شرکت‌ها کمک می‌کند تا با مربیگری کارکنان، تدوین معیارهای ارزیابی عملکرد و ارزیابی استراتژی‌های بازار، مشکلات را برطرف کنند. همانطور که گفتیم، روانشناسان صنعتی از اصول روانشناختی و روشهای تحقیق برای حل مشکلات در محیط کار و ارتقاء کیفیت زندگی استفاده می‌کنند. آن‌ها بهره‌وری و مدیریت در محیط کار و سبک‌های کار کارکنان را مطالعه می‌کنند. آن‌ها احساس روحیه و شخصیت یک شرکت یا سازمان را می‌گیرند. همچنین برای کمک به برنامه‌ریزی سیاست‌ها، انجام برنامه‌های همایشی و جلسات آموزشی و تدوین برنامه‌ای برای آینده با مدیریت همکاری می‌کنند.

درک روانشناسی صنعتی

به طور کلی، به راحتی می‌توان فرض کرد که تن‌ها تعیین کننده یک تجارت موفق سودآوری است. از این گذشته، سودآوری راه را برای رشد هموار می‌کند و یک تجارت را رقابتی نگه می‌دارد. با این حال ، سودآوری اغلب به عوامل مختلفی وابسته است:

- یک محصول خوب
- تیم‌هایی که به خوبی ارتباط برقرار کنند
- کارمندان با انگیزه، آموزش دیده و متعهد به اهداف شرکت

موفقیت همچنین به توانایی تجارت در شناسایی و حل مسائل محل کار در سطح فردی و سازمانی مرتبط است.

روانشناسی صنعتی به بررسی سؤالاتی از قبیل: ارتباطات در تجارت چقدر مؤثر است؟ اعضای تیم چگونه تعامل و همکاری دارند؟ چه آموزش‌هایی منجر به سود سازمان می‌شود؟ می‌پردازند. دانستن و پاسخ به این سؤالات و بسیاری دیگر به صاحبان مشاغل کمک می‌کند تا ارزیابی کنند که چه عواملی را در سیستم‌هایشان تغییر دهند تا عملکرد شرکتشان بهتر شود.