



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

علم النفس المهني

دكتورة حنان طببي

الأكاديمية العربية الدولية - منصة أعد



مخطط المادة



□ مقدمة

□ تعريف علم النفس المهني

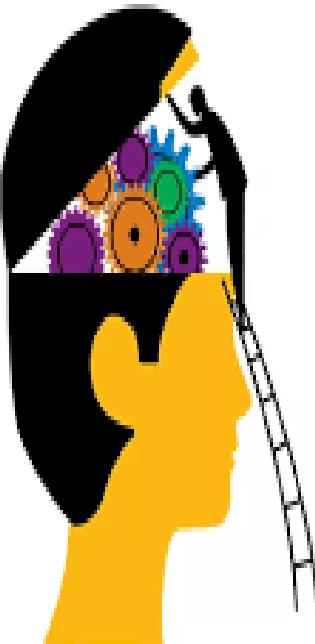
□ لمحات تاريخية

□ أهداف علم النفس المهني

□ دور الأخصائي في علم النفس المهني



مخطط المادة



□ دور علم النفس المهني في تنمية المجتمع

□ شخصيات مهمة في علم النفس المهني

□ أساسيات علم النفس المهني



مخطط المادة



- نقاط الضعف في علم النفس المهني
- ميادين علم النفس المهني
- الموضوعات التي يتناولها علم النفس المهني
- خاتمة

مقدمة

يمكن القول إن علم النفس المهني والتنظيمي هو فرع من فروع علم النفس التطبيقي، والذي يهدف إلى تطبيق نظريات ومناهج وبرامج علم النفس في ميدان الصناعة بصفة خاصة، والمجال الاقتصادي بصفة عامة، بهدف الوصول إلى أفضل الحلول الممكنة والتي تبرز في هذه المجالات. كذلك، يتم استخدام الاختبارات والمقاييس النفسية للاختيار والتوجيه والانتقاء المهني. كما يسعى هذا العلم إلى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية للفرد أو الجماعة، وذلك عن طريق حل المشكلات التي تواجه الأفراد والجماعات حلاً علمياً إنسانياً يقوم على مبادئ وأسس علم النفس.

تعريف علم النفس المهني

إن تعريف "شولتز (Schults, 1990)" للعلم النفسي المهني هو أنه تطبيق مناهج وحقائق ومبادئ علم السلوك الإنساني على الأفراد في العمل.

كما يعرفه "جيون (Guion, 1965)" بأنه الدراسة العلمية بين الإنسان وعالم العمل.

يعرف العالمان "إنجلش" وإنجلش (English and English, 1958) "علم النفس المهني" بأنه الدراسة العلمية للمشكلات المهنية، بواسطة

مناهج بحث علم النفس ومفاهيمه ومبادئه واستخدام النتائج لزيادة الكفاءة الإنتاجية.

تعريف علم النفس المهني

" (Frezer, 1969) "علم النفس المهني بأنه دراسة الإنسان في مجال العمل والإنتاج. كما يعرف "دريفر (Drever, 1974) علم النفس المهني بأنه الفرع من علم النفس التطبيقي الذي يهتم بتطبيق مناهج بحث علم النفس ونتائجها في المشكلات التي تنشأ في المجال المهني الاقتصادي، بما فيه اختيار العمال وتدريبهم وظروف العمل.



تعريف علم النفس المهني

من المسلم به أن علم النفس المهني والتنظيمي هو أحد فروع علم النفس. ويمثل القسم (14) من الجمعية الأمريكية لعلم النفس جمعية علم النفس المهني والتنظيمي. وفي سنة (1993)، كان هناك نحو (2,519) عضواً في القسم (14) من بينهم (1,982) رجلاً بنسبة (76.5%) و(591) امرأة بنسبة (23.5%). إلا أنه بين (1975) و(1984) كان هناك زيادة في تمثيل النساء تقدر بنحو (18%) من الأعضاء يدخلون مجال علم النفس المهني والتنظيمي، وهذه النسبة تعتبر أكبر نسبة في تمثيل النساء عبر كل تخصصات علم النفس. لذلك، كانت التسمية الحديثة والمعتمدة لدى جمعية علم النفس الأمريكية لفرعها رقم (14) هي علم النفس المهني والتنظيمي.

تعريف علم النفس المهني

أما جمعية علم النفس البريطانية ففضل استخدام تسميات أخرى تشير إلى حقل المعرفة نفسه، مثل علم النفس الإداري (Management) ، وعلم نفس العمل (Work Psychology) ، وعلم نفس الوظيفي (Employment Psychology) وغير ذلك (الحضر، Psychology) .(2005).



تعريف علم النفس المهني

تعتبر درجة الماجستير ضرورية لتأهيل عالم النفس المهني والتنظيمي (والعضوية في القسم (14) من الجمعية الأمريكية لعلم النفس). إلا أن العديد من أعضاء هذا القسم قد حصلوا على الدكتوراه (PhD) ومنهم من يمتلك خبرة تمكنه من التحرك في المجال بحرية أكبر.

خلافاً لبعض المجالات أو ميادين علم النفس، فإن علم النفس المهني والتنظيمي يعتبر من التخصصات الحيوية في الدول المتقدمة صناعياً وبعض الدول السائرة في طريق النمو كما هو الحال في مصر، الجزائر، الكويت، والمملكة العربية السعودية.

لمحة تاريخية

يتشابه التطور التاريخي لعلم النفس المهني والتنظيمي في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وأستراليا وألمانيا وهولندا ودول شرق أوروبا مثل رومانيا. ترجع جذور هذا العلم إلى بدايات علم النفس تقريباً، عندما أسس فيلهلم فونت واحداً من أوائل المختبرات النفسية عام 1879 في مدينة لايبزيغ الألمانية. في منتصف الثمانينيات من القرن العشرين، درب فونت عالمي نفس يدعىان هوجو مونستر برج وجاييمس ماكين

قاتل، والذين امتلكا تأثيراً كبيراً على نشوء علم النفس المهني والتنظيمي.



لمحة تاريخية

بدلاً من النظر إلى اختلافات الأداء على أنها أخطاء بشرية، كان كاتل واحداً من أوائل من عرف أهمية الاختلافات بين الأفراد في فهم سلوك العمل بطريقة أفضل. انتخب والتر ديل سكوت الذي عاصر كاتل رئيساً لجمعية علم النفس الأمريكية (إيه بي إيه) عام 1919، كان سكوت وفق مزاعمه عالم النفس المهني والتنظيمي الأكثر بروزاً في عصره. عمل سكوت مع والتر فان دايك بينغهام في معهد كارنيجي للتكنولوجيا، وطورا طرائق لاختيار وتدريب موظفي المبيعات.

لمحة تاريخية

نشأ القسم «المهني» من علم النفس المهني والتنظيمي بحثاً عن الاختلافات الفردية، والتقييم، وتوقعات الأداء في العمل. تبلور علم النفس المهني خلال الحرب العالمية الأولى استجابةً للحاجة إلى تكليف قوات جديدة في الخدمة العسكرية بشكل سريع. تطوع سكوت وبينغهام المساعدة في اختبار وتنصيب أكثر من مليون مجند في الجيش. في عام 1917، عدل هزان العالман مع علماء نفس بارزین آخرين اختبار ذكاء معروف يدعى اختبار ستانفورد بينيه، والذي صُمم لاختبار فرد واحد كل مرة، فجعلوه ملائماً لاختبار مجموعة كاملة. دعي الاختبار الجديد باسم اختبار الجيش ألفا.

لمحة تاريخية

بعد الحرب، كانت القاعدة المهنية النامية في الولايات المتحدة مصدرًا لانبعاث ما دعي تاليًا علم النفس المهني. بدأت الصناعة الخاصة بتزوير اختبارات ناجحة لموظفي الجيش. أصبح اختبار القدرات العقلية بشكل سريع اختباراً اعتمادياً في قواعد العمل.

وجد إلتون مايو أن فترات الاستراحة تحسن الروح المعنوية وتنقص دوره المال في مصنع النسيج في فيلادلفيا. انضم لاحقاً إلى دراسات هوثورن الجارية حينها، حيث أصبح مهتماً بكيفية تأثير مشاعر العمال وعلاقتهم غير الرسمية على إنتاجيتهم. أُشير إلى نتائج هذه الدراسات في أبحاث حركة العلاقات الإنسانية.

لمحة تاريخية

جددت الحرب العالمية الثانية الاهتمام باختبارات القدرات (للقيام باختيار دقيق للمجندين في أعمال عسكرية تقنية متقدمة)، والتعريف بمركز التقييم، والاهتمام بالمعنويات والتعب عند عمال مصانع الحرب.

أصبح قسم علم النفس المهني في الجمعية الأمريكية السابقة لعلم النفس التطبيقي قسمًا في جمعية علم النفس الأمريكية إيه بي إيه، ودعي القسم 14. سمى في البدء قسم علم النفس المهني والعمل المهني. في 1962، تغير الاسم إلى قسم علم النفس المهني. في 1973، أعيد تسميته ثانيةً إلى قسم علم النفس المهني والتنظيمي. في 1982، أصبحت الوحدة أكثر استقلالاً عن جمعية علم النفس الأمريكية، وتغير اسمها مرة أخرى إلى جمعية علم النفس المهني والتنظيمي.

لمحة تاريخية

عكس تغير اسم القسم من «علم النفس المهني» إلى «علم النفس المهني والتنظيمي» حدوث نقلة في عمل علماء النفس المهنيين الذين جمعوا سلوكيات العمل من منظور شخصي، مختبرين أداء وتوجهات العمال. أصبح عملهم أكثر اتساعاً. أصبح سلوك المجموعة في ساحة العمل موضوعاً مهماً للدراسة، يؤكد الإصرار على كلمة «تنظيمي» حقيقة أنه سيعرض على الفرد هدف مشترك ومجموعة مشتركة من الإجراءات التشغيلية. في سبعينيات القرن العشرين في المملكة المتحدة، أصبحت المراجع تستخدم مصطلح علم النفس المهني أكثر من علم النفس المهني والتنظيمي.

لمحة تاريخية

وفق برلين وفنشر، "بينما ازداد شيوخ علم النفس التنظيمي خلال ستينيات وسبعينيات القرن العشرين، استمر البحث والتجربة في المجالات التقليدية لعلم النفس المهني، والتي تقودها تشريعات التوظيف وأحكام القضاء بشكل أساسي."



لمحة تاريخية

كان هناك ترکیز على العدل والمصداقیة في اختبارات الاختیار وكذلك في تحلیلات العمل التي تساند أدوات الاختیار. على سبيل المثال، أظهر علم النفس المهني والتنظيمي اهتماماً متزايداً بمعدلات التقيیم المبنیة على السلوك. اتّهم نقاد علم النفس المهني والتنظيمي القواعد الموجودة بالاستجابة فقط عند وجود مخاوف إداریة.



لمحة تاريخية

منذ عام 1980 وحتى 2010، حدثت تغيرات أخرى في علم النفس المهني والتنظيمي. اعتقد الباحثون مقاربة متعددة المراحل بشكل متزايد محاولين فهم الظاهرات السلوكية من كل مستويي المنظمات والأفراد العاملين. كان هناك أيضًا ازدياد في الاهتمام بحاجات وتوقعات الموظفين والأفراد. على سبيل المثال، التأكيد على عدالة المنظمات والاتفاق النفسي، إضافةً إلى ازدياد المخاوف التقليدية للاختيار والتدريب.

أهداف علم النفس المهني

أولاً - زيادة الكفاءة الإنتاجية: يقصد بزيادة الكفاءة الإنتاجية زيادة القدرة الإنسانية على الإنتاج، ويتأتى ذلك بتوجيه العامل وتكوينه تكويناً مهنياً ونفسياً، بحيث يؤدي ذلك إلى قيام العامل بدوره على أكمل وجه، وبانسجام مع عوامل الإنتاج الأخرى والعوامل الفنية والاقتصادية والإدارية والتنظيمية. ومن ثم تتحقق زيادة الإنتاج، وتعود بالفائدة على العمال وأصحاب الأعمال وعلى المجتمع.

أهداف علم النفس المهني

ثانياً - زيادة توافق العامل في عمله: يتحقق توافق العامل في عمله من خلال انتقاء العمال للأعمال التي تتفق مع قدراتهم واستعداداتهم وسماتهم الشخصية، ومن ثم، مساعدتهم على التوافق في أعمالهم مع الاقتصاد في الجهد، وتأمينهم على مستقبلهم وإتاحة الفرصة أمامهم للتقدم والترقي، ومعاملتهم بالاحترام وحفظ كرامتهم الإنسانية. فيتحقق بذلك توافق العامل مع مهنته والمؤسسة التي يعمل فيها، مما يشعره بالولاء نحوها والارتباط بها كعضو فعال وليس مجرد آل أو جزء مكمل لآلية في المصنع.

أهداف علم النفس المهني

ثالثاً - الاستقرار المهني: يتحقق الاستقرار المهني بإزالة مصادر الشكوى والمنازعات بين العمال وأصحاب العمل، وذلك بوضع سياسة للتوظيف والأجور، ونظام توزيع الأرباح الناتجة عن زيادة الإنتاج. ويتأتى ذلك عادة بتصنيف الوظائف وتحديدها وتحليلها لتقدير الجهد اللازم لأداء كل منها وتعيين مراحل تعلمها سواء من الوجهة الفعلية، مع مداومة إدخال التعديلات اللازمة في هذا التحليل وعمل التحسينات الضرورية في نظام العمل من وقت لآخر بما يحقق للعامل أسباب الراحة والانسجام في عمله والشعور بالاستقرار والطمأنينة على أساس كونه عضواً عاملاً في المؤسسة.

دور الأخصائي في علم النفس المهني

وقد حددتها "فريزر (Frezer, 1969)" في نطاق الموضوعات الآتية:

أ- زيادة إنتاجية العامل : عن طريق تحسين طرائق العمل، وتطوير الآلات والمعدات، وتحسين وسائل التدريب المهني، وكل ما يتعلق بالعامل

وواجباته.

ب- إزالة الأخطار : التي يحتمل أن يتعرض لها العامل والتخفيف من ضغط العوامل الفيزيائية في مجال العمل، وتقليل التعب والملل وكل ما

يجعل العمل خطيراً.

دور الأخصائي في علم النفس المهني

ج - معرفة متطلبات العمل وخصائص العامل الشخصية: وقياس مدى امتلاك الأفراد لتلك الخصائص، والتي يمكن استخدامها كأساس لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب له أكثر من غيره.

د - زيادة الإشباعات غير المادية في مجال العمل: حتى لا يصبح العمل مجرد روتين خالٍ من المعنى يجبر الفرد على تحمله ليكسب عيشه. بل يجب تهيئة الظروف المادية والنفسية والاجتماعية التي تعمل على تحسين كفاءة الإنتاج وجودته في ظل ظروف عمل تجعل العامل أكثر رضا وارتياحاً في عمله.

دور الأخصائي في علم النفس المهني

كذلك، يتناول علم النفس المهني حل المشكلات المختلفة التي تعترض الصناعة أو تؤثر في كفاءة الإنتاج بطريقة علمية إنسانية. فنضع صحة العامل النفسي فوق كل اعتبار، وكذلك فإن الجو النفسي الاجتماعي الذي يسود بين العمال والأخصائيين والإداريين في أي مصنع أو شركة أو منشأة، له من الأهمية والأثر الفعال ما يفوق الجو المادي للعمل.



دور علم النفس المهني في تنمية المجتمع

يتمثل دور علم النفس المهني في تنمية المجتمع في النقاط الآتية:

ابتكار استراتيجيات جديدة

قد تصل الشركات والمنظمات الحكومية إلى مرحلة تتبع فيها روتيناً محدداً ولا تعمل على تغييره، وهذا يؤدي أحياناً إلى انخفاض المبيعات؛ لذلك يطور هذا العلم استراتيجيات جديدة تشجع الموظف على الإبداع وتجذب عدد أكبر من العملاء.

دور علم النفس المهني في تنمية المجتمع

تكوين فرق عمل

يهم هذا العلم بدراسة الاختلافات الفردية بين الموظفين وكيفية التعامل معهم، لذلك يستطيع المختصون تقسيم العمال إلى فرق صغيرة، كل فريق يحتوي على شخصيات يسهل عليهم التعاون معًا؛ وهذا يوفر الكثير من الوقت والجهد.



دور علم النفس المهني في تنمية المجتمع

سعادة العامل

يساعد أيضًا على خلق بيئة عمل جيدة حتى يستطيع الموظف العمل بسعادة وراحة أكبر؛ وبذلك يتتجنب الإصابة بالأمراض النفسية المزمنة.

رضا العميل

يمكّنا هذا العلم من فهم احتياجات العميل ومعرفة طريقة تفكيره؛ وبذلك نستطيع توفير المنتج الذي يتناسب مع احتياجاته.

شخصيات مهمة في علم النفس المهني

توجد بعض الشخصيات البارزة التي ساعدت في ظهور هذا العلم وتأسيس مبادئه، مثل:

فريديريك تايلور (Frederick Taylor): كان مهندسًا ميكانيكيًا ونشر كتابًا مؤثراً في تحسين الكفاءة المهنية.

جيمس ماكين كاتيل (James McKeen Cattell): من أوائل العلماء الذين اهتموا بالبحث في تأثير الاختلافات البشرية في سلوك الفرد.

روبرت يركس (Robert Yerkes): كان طبيباً نفسياً في المخابرات الأمريكية، وهو من استخدم نظام الدرجات في الاختبارات النفسية للجنود؛ لتحديد قدرة الجندي على الخدمة العسكرية وإمكانية القيادة.

أسسات علم النفس المهني

توجد بعض العناصر الأساسية في هذا العلم، أهمها:

الجانب الاقتصادي والاجتماعي النفسي

بما أن هذا العلم يهدف إلى دراسة السلوك البشري في البيئة المهنية؛ فهو يهتم بمعرفة الظروف الاقتصادية والاجتماعية والنفسية التي يعيش فيها الشخص ويدرس مدى تأثيرها في شخصيته.

أساسيات علم النفس المهني

دراسة الصحة الجسدية

أثبتت عدة دراسات في علم النفس المهني أن وجود العمال في بيئة عمل صحية، يؤثر إيجابياً في صحتهم الجسدية؛
إذ يشعر الشخص بالراحة ويرغب في العمل بجهد أكبر.



أسسیات علم النفس المهني

دراسة العلاقات الاجتماعية

عندما تقرر الشركة الاهتمام بالعنصر البشري يجب أن تنظر أولاً إلى علاقة الموظف بالإدارة وزملاء العمل. لا يمكن أن نعد البشر مجرد أدوات ونتوقع منهم العمل بكفاءة مستمرة دون الحاجة للتقدير المادي والمعنوي؛ لذلك يجب على المديرين أن يعلموا أن تعاملهم الجاف مع الموظفين سوف يؤثر سلباً في أرباح الشركة مع مرور الوقت. يعد الهدف الأساسي لهذا العلم تحسين العلاقات الإنسانية في بيئة العمل المهنية.

أسسات علم النفس المهني

دراسة الدوافع

يتأثر السلوك البشري بدوافع الشخص والأهداف التي يريد تحقيقها في حياته. ومن أهم الدراسات في علم النفس المهني التي اهتمت بتأثير الدوافع والعوامل الخارجية في أداء الفرد دراسة تأثير هوثورن.



أسسیات علم النفس المهني

الاهتمام بالصحة العقلية

تتأثر الصحة العقلية للعامل بضغوط العمل وأسلوب تعامل الآخرين معه، وقد يؤدي التعامل السيئ إلى الرغبة في ترك العمل.

لا يهتم هذا العلم بدراسة العوامل المؤثرة في الصحة العقلية فقط، ولكنه يحاول أيضًا الحفاظ على الحالة النفسية للفرد.

يحاول أيضًا العلماء تقديم اقتراحات لتحسين حالة العمال المصابين بالاضطرابات النفسية المزمنة، مثل: الاكتئاب والوسواس القهري.

نقاط الضعف في علم النفس المهني

توجد بعض التحديات التي تواجه هذا العلم، ومنها ما يأتي:

عالم النفس المهني

عالم النفس المهني هو الاستشاري أو الطبيب النفسي الذي توظفه الشركة للعمل على حل مشكلات العمال؛ لذلك إن كان هذا الشخص غير مؤهل للعمل أو لا يملك القدرة على تحفيز العمال والسيطرة على مشكلاتهم؛ سيتحقق في تحقيق أهداف علم النفس المهني.

نقاط الضعف في علم النفس المهني

التواصل

تعتمد أي استشارة نفسية على وجود لغة تواصل مشتركة بين الاختصاصي النفسي والمريض؛ لذلك يجب على عالم النفس المهني أن يجد لغة تواصل مشتركة تحتوي على مصطلحات بسيطة يمكن للعمال فهمها؛ حتى يستطيع مساعدتهم.

عدم الرغبة في التغيير

من المتوقع أن يواجه الموظفون صعوبة في تقبل التغيير، وعدم الرغبة في الخروج من منطقة راحتهم، وقد تصل درجة مقاومة التغيير إلى ظهور بعض التصرفات العدوانية. لا تقتصر هذه المقاومة على العمال فقط، ولكن قد يعارض بعض أعضاء مجلس الإدارة هذه التغيرات المفاجئة؛ لذلك يجب توضيح أسباب هذا التغيير وإتاحة الفرصة لمشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات الجديدة.

مِيَادِين عِلْم النُّفُس الْمَهْنِي

كما هو الحال بالنسبة لعلم النفس العام، فإن علم النفس المهني والتنظيمي يعتبر علمًا ثریاً ومتنوّعاً يشمل عدة تخصصات ندرجها فيما يأتي

علم النفس الوظيفي (الإداري): (Occupational Psychology) يعتبر علم النفس الوظيفي (الإداري) من أقدم مِيَادِين عِلْم النُّفُس الْمَهْنِي، ويهتم بدراسة الفروق الفردية مع تحديد المهارات والقدرات والاستعدادات التي يجب أن تتوفر في الموظف لممارسة بعض والتنظيمي، وكيفية تقويم أداء العاملين وترتيبهم لتحسين الأداء الوظيفي.

مِيَادِين عِلْم النُّفُس الْمَهْنِي

السلوك التنظيمي: (Organizational Behaviour) يعمل كل الأفراد تقريباً في شكل من أشكال التنظيم، وكلنا نعرف أن المنظمات على مختلف أنواعها قد تؤثر في اتجاهات وسلوكيات الأفراد الذين تربطهم علاقة بها. فالعمل في هذا المجال يتضمن عوامل مثل: الأدوار ذات العلاقة بالسلوك، والضغوط التي قد تفرضها الجماعات على الأفراد، والمشاعر الشخصية للولاء أو الالتزام التنظيمي، وأنماط الاتصالات داخل المنظمة. وهنا لا بد من الإشارة إلى أن هناك تأثيراً اجتماعياً كبيراً في البحوث التي تناولت مواضيع السلوك التنظيمي نظراً لأن المنظمات ما هي إلا تجمعات اجتماعية.

علم النفس الوظيفي (الإداري) يعالج القضايا ذات الصبغة الفردية (على سبيل المثال أي من المترشحين تقدم له الوظيفة ومن منهم يتم رفضه)، بينما السلوك التنظيمي يهتم بأمور تخص التأثيرات الاجتماعية على الأفراد وهم يعملون في منظمات أو يتعاملون معها على أساس منتظم.

مِيَادِين عِلْم النُّفُس الْمَهْنِي

التطوير التنظيمي: (Organizational Development) يركز هذا المجال على مساعدة المنظمة على التطور والتغيير إلى الأفضل، عن طريق مساعدتها في التخطيط المبرمج لإحداث التغيير، وكيفية تقليل مقاومة الأفراد له.



مِيادِين عِلْم النَّفْسِ الْمَهْنِيِّ

علم النفس الهندسي (Engineering Psychology): يهتم هذا العلم بفهم الأداء الإنساني في نظم الآلة، بما في ذلك تصميم الآلات والمعدات التي تم تصميمها بغرض تشغيلها من قبل الأفراد. إلا أن الأفراد لديهم قصور من ناحية القوة، وזמן الاستجابة، والربط، ووحدة الإحساس، إلى غير ذلك، فلن يستفيد أحد إذا أصبحت متطلبات الآلة تفوق حدود الإنسان.

يحاول علم النفس الهندسي أيضاً تعديل بيئه العمل لكي تتناسب مع المهارات والقدرات والمواهب الإنسانية.

مِيَادِين عِلْم النُّفُس الْمَهْنِي

الإرشاد المهني والوظيفي: (Career & Vocational Counseling) يهتم الإرشاد المهني بمساعدة الأفراد على حل مشكلاتهم في العمل.

كما يساعد العمال في المصنع على اختيار المهنة المناسبة وفقاً لقدراتهم واستعداداتهم ودوافعهم وميولهم المهنية. كذلك يقوم بحل الصراعات

داخل العمل وخارجيه، والتخطيط الفعال لتقديمهم الوظيفي وتقاعدهم، والتوافق مع متطلبات بيئتهم.

مِيادِين عِلْم النُّفُس الْمَهْنِي

العلاقات المهنية (Industrial Relations) يتمثل التخصص الفرعي الأخير لعلم النفس المهني والتنظيمي في العلاقات المهنية، حيث يتعامل مع المشكلات التي توجد بين أصحاب العمل والعمال، وتشمل في العادة اتحاد العمال. علماء النفس المهني والتنظيمي المهتمون بالعلاقات المهنية يوجّهون نشاطاتهم إلى العديد من القضايا مثل التعاون والصراع بين أصحاب العمل والعمال، وحل المنازعات في القوة العاملة، واتفاقات المساومة الجماعية، والمفاوضات بين عدة أجزاء من القوة العاملة. لعلماء النفس المهني والتنظيمي في هذا الميدان اتصال مباشر بالمختصين في العلاقات العمالية، أي الأفراد الذين لديهم معرفة ودراسة بقوانين العمل في البلد، وقوانين العمال، والمساومة الجماعية وحل النزاعات.

الموضوعات التي يتناولها علم النفس المهني

-تحفيز الموظفين: قد يستخدم المحترفون في هذا المجال مبادئ علم النفس لتحفيز الموظفين وتعزيز قدرتهم على الإنجاز.

-اختبار الموظفين: غالباً ما يستخدم علماء النفس المهنيين والمؤسسيين المبادئ والاختبارات النفسية لمساعدة الشركات على اختيار

المرشحين الأكثر ملائمة لأدوار وظيفية محددة.

الموضوعات التي يتناولها علم النفس المهني

- القيادة: مساعدة القادة على تطوير استراتيجيات أفضل أو تدريب المدراء على استخدام مهارات القيادة المختلفة لإدارة أعضاء الفريق بشكل أكثر فعالية بالإضافة إلى معرفة العوامل النفسية التي قد تؤثر على أداء المرؤوسين.
- التنوع في مكان العمل: في مجال علم النفس المؤسسي؛ قد يساعد المتخصصون في هذا المجال الشركات على تطوير ممارسات التوظيف والتدريب التي تعزز تنوعاً أكبر في المؤسسة.
- الأداء: دراسة السلوكيات في مكان العمل من أجل تصميم بيئات وإجراءات تزيد من فعالية الموظفين ورفاهيتهم.

الموضوعات التي يتناولها علم النفس المهني

-تنسب العديد من المؤسسات نجاحها إلى موظفيها، فمن دون موظفين مجتهدين ومبدعين، لن تتبواً معظم المؤسسات مكانتها الحالية، ولكن ليس كل الموظفين متقنين لوظائفهم، فالهدف الأسمى لعلم النفس المهني والمؤسسي هو الوصول إلى "سلوك المواطن" وهو سلوك الموظفين الذين يشعرون بالانتماء لمؤسساتهم، فتجدهم يشاركون في أنشطة تتجاوز وصفهم الوظيفي ومهامهم الاعتيادية مما يفيد المؤسسة؛ كالعمل التطوعي والتعاون وتبادل الأفكار المبتكرة (بورمان، 2004).

الموضوعات التي يتناولها علم النفس المهني

يركّز علم النفس المهني والمؤسسي على التمتع بثلاثة أنواع مختلفة من السلوكيات ضرورية لنجاح المؤسسات يقول نيوزنلند (2012)، كونها:

-أولاً- التحفيز: تحفيز الموظفين خاصة من الذين يتمتعون بسلوك المواطننة واستيقائهم في المؤسسة.

-ثانياً- الوفاء: شرح دور الموظفين لهم ليتمكنوا من الوفاء بمتطلبات هذا الدور بما يحدده الوصف الوظيفي على الأقل.

-ثالثاً- الجهد: استعداد الموظفين للقيام بأكثر مما هو مطلوب منهم. هذا الجهد الإضافي يمثل بداية سلوك المواطننة.

خاتمة

-في نهاية المطاف؛ وبالرغم من أن الشركات ستستمر في التركيز على جني الأرباح، يجب عليها التنبه إلى أهمية العوامل النفسية الخاصة بموظفيها، وعدم تجاهل العديد من الدراسات والأبحاث التي أثبتت بما لا يدع مجالاً للشك أن عدم الاهتمام برأس المال النفسي للموظفين قد يعيق الإنتاجية والنمو وقدرات حل المشكلات المؤسسية. في السنوات السابقة، تم الاعتراف بعلم النفس المهني كواحد من أسرع المجالات نمواً إذ يساعد المؤسسات على فهم متعاملاتها ومنافسيها وخاصة موظفيها من خلال دراسة وتحليل أنماطهم السلوكية.