

مفهوم علم النفس الصناعي والسلوك التنظيمي وأهم تطبيقاتهما

م. م. انقال فيصل يونس

مركز البحوث التربوية والنفسية - جامعة بغداد

الكلمات المفتاحية: علم النفس الصناعي، السلوك التنظيمي، التطبيقات
الملخص:

يهدف البحث اعطاء اهمية لعلم النفس الصناعي لانجاح المنظمات عبر تسليط الضوء على الالهية النفسية للعاملين اثناء تادية الاعمال وتأثيره المباشر على سير العمل بأعتبره موضوع مهم وحيوي وعلاقته بسلوك العاملين في المنظمات الخدمية والصناعية عبر توافق سلوك الفرد مع اهداف المنظمة او المنظمة وكيفية الاستفادة منها وانعكاساتها على اهم مجالات العمل وتطبيقاتها في العمل والتوظيف.

الاساليب: استخدام المنهج التحليلي، إذ يهدف البحث لمعرفة مفهوم علم النفس الصناعي وفهم تفسيرات الاساسية لسوك الفرد العامل في المنظمة، مع التركيز على امكانية المجالات التي تطبق بها او تطبيقاتها في المنظمة.

الاستنتاجات : يشكل البحث مساهمة جادة في تفسير مفهوم علم النفس الصناعي وايجاد مواطن القوة والضعف التي تعزز من سلوكيات الفرد العام لداخل منظمته مع توفير الحلول التي تساهم في الارتقاء بها مستقبلا.

المقدمة :-

يعتبر علم النفس الصناعي احد فروع علم النفس التطبيقي الذي يهدف إلى زياده إنتاجية العاملين عبر تحديد اهم المشكلات التي تحدث في المجال الصناعي، وفهم الأسرار العميقة التي تحيط بكل فرد من عواطف ومشاعر العاملين لكي يتعامل المسؤول المباشر وفق ذلك بما يضمن تحقيق انتاجية عالية وريح وفير داخل المنظمة بالاضافة الى فهم الطبيعة الإنسانية و الجانب الانفعالي للعاملين والمزاجية في المجال العملي ومجاعة التطور التكنولوجي، في الإقبال على الإنتاجية و أثر ذلك على سير العمل داخل المنظمة. حيث كان اهتمام المنظمات في الماضي متجهاً في نحو المعدات والمكائن لزيادة كمية الانتاج ولتحقيق اكبر ربح، ولم يتلقى العاملون الاهتمام الكافي من الناحية النفسية عند المرض والاصابات التي قد تحدث للعامل اثناء

العمل وغيرها، أما في عصرنا الحالي فتم الاهتمام بالعامل بشكل أساسي بجميع القطاعات وتوفير الجو المناسب له في بيئة العمل حتى يستطيع تحقيق الكفاية الانتاجية، اذ يسعى علم النفس الصناعي إلى تهيئة الظروف المادية والنفسية والاجتماعية التي تكفل إنتاج عالي بجوده جيدة مع الاخذ بنظر الاعتبار عامل الوقت. وان إنشاء بيئته عمل مناسبة للعاملين في المنظمات تدعم وتعزز سلوكه التنظيمي الإيجابي، اذ يتم تشجيع العاملين على الابداع والتفكير بحرية وهذا سوف يؤدي هذا إلى ابتكار وايجاد حلول عند وجود مشكله وتحسين العمليات الانتاجية داخل المنظمة مما يساعد في رفع مستوى أداء المنظمة بشكل، حيث يعد السلوك التنظيمي جميع المجالات وتطبيقات علمية كالاقتصاد والإدارة وعلم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي ("مدرسة العلاقات الإنسانية") وبعض المجالات الأخرى، على الرغم من المساهمة الكبيرة للمجتمع العلمي العالمي في تطوير الأسس النظرية لإدارة السلوك التنظيمي، فإن هذه المشكلة لم تفقد أهميتها. اظهرت المتطلبات الأساسية لظهور السلوك التنظيمي كاتجاه علمي في بداية القرن العشرين تقريباً فيما يتعلق بتطور الإنتاج.

الهدف الاساسي من هذا البحث هو معرفة السلوك الإنساني المتعلق بالعمل ويطبق النظريات والمبادئ النفسية على المنظمات والعاملين في العمل من جميع جوانب النشاط العقلي والبدني للعاملين، وكيفيه مساهمة العاملين في نجاح المنظمة من خلال تحسين الإنتاجية والتحفيز والرضا الوظيفي، فضلاً عن السلامة والصحة المهنية والصحة العامة ورفاهية العاملين.

لتحقيق هذا الهدف، ستعتمد المنهجية على تحليل مفهوم علم النفس الصناعي والسلوك التنظيمي، بدايةً من المفاهيم الأساسية وصولاً إلى الفهم العميق وتحسين العمل باعتباره جانباً مهماً من الحياة، ربما كان التحدي الأكبر ما هو المقصود بعلم النفس الصناعي والسلوك التنظيمي؟ وهل إدخال هذا المفهوم هو محاولة لاستبدال الإدارة كلها بمفاهيم وأساليب العلوم السلوكية؟ وكيف يختلف (إن وجد) عن علم النفس التطبيقي أو الصناعي، ، إذ سيتم تسليط الضوء على المصطلحات الأساسية والتصورات لكل جانب من علم النفس الصناعي والسلوك التنظيمي حول النفس.

تعد المشكلة الأساسية لهذا البحث هو التعرف على أهمية تأثير نفسية العامل على ادائه في الاعمال وانعكاساتها على سلوكه في المنظمة

اولا : مفهوم علم النفس الصناعي

يعتمد مفهوم علم النفس الصناعي على تقدير واحترام العاملين بما يحقق الراحة النفسية ويميل الى التركيز على التوظيف والتدريب والتطوير وتقييم اداء الموظفين واعتبار الفرد العامل بأنه جزء لايتجزأ من المنظمة التي يعمل بها. وبالرغم من اختلاف في اراء الباحثين في اعطاء مفهوم وتعريفه واضح لكنها تصب في نهاية الامر في مصلحة المنظمة وهدف مشترك وهو تحقيق نجاحها عبر عاملها ويمكن تقديم مجموعة من التعاريف والمفاهيم أشار اليها بعض من الباحثين وفي هذا المجال وصولاً الى تحديد التعريف الانسب لهذه الدراسة.

يرى الهذال ان علم النفس الصناعية و ((تطبيق مناهج وحقائق ومبادئ علم السلوك الإنساني على الأفراد في العمل او هو الدراسة العلمية بين الإنسان وعالم العمل.

يعرف العالمان انجلش" وانجلش (English and English، 1958) علم النفس الصناعي بأنه الدراسة العلمية للمشكلات الصناعية بواسطة مناهج بحث علم النفس ومفاهيمه ومبادئه واستخدام النتائج لزيادة الكفاية الإنتاجية (الهذال، 2016:14). اما الكاتب مسلم فيعرفة على انه ((علم عام في علم النفس يتمتع باستقلاليته كعلم مستقل له ميادينه وموضوعاته ومنهجه بالاضافة الى كونه علم خاص كونه جزء من العلم الذي انقسم منه (علم النفس). (مسلم، 2020:12). اما الكاتب عبدالرحمن فكانت له نظره مختلفة تشير الى ان علم النفس الصناعي يقصد بها حاجة الفرد العامل للمكانة والوظيفة و هي أكثر سماته أهمية، وإذا ما بقيت هذه الحاجة دون إشباع، فليس هناك شيء آخر يستطيع تعويض نقصها (عبدالرحمن، 2016:16).

ورأت سمرة على انه ((أحد فروع علم النفس و يغلب عليه الجانب التطبيقي، ويهدف الى دراسة السلوك الإنساني في مجال العمل. ويستفيد علم النفس الصناعي من أسس علم النفس ونظرياته وطرقه في البحث ونتائجه، بغرض استخدامها في ميدان العمل وتكثيف الإنتاج وترشيد الجهد الإنساني ليحقق بذلك اقصى استفادة ممكنة للعامل والمنظمة. (سمرة، 2023:38).

ثانيا: أهمية علم النفس الصناعي:-

يهتم علم النفس الصناعي بتهيئة جميع الظروف المادية و النفسية و الاجتماعية التي تكفل تحقيق أهداف العاملين؛ كما يهتم أيضا بدراسة العوامل الإنسانية في الصناعة و الكشف عن الظروف الإنسانية للعمل وكذا إيجاد حل للمشكلات الصناعية بطريقة علمية كالحرص على زيادة إنتاجية المصنع إذ تتوقف هذه الأخيرة على مدى الاستعداد الفني للعامل والإعداد المهني بما

يحيط بالعامل من بيئة مريحة، وتعد جميع العوامل أحد المحاور الأساسية للكفاية الإنتاجية وذلك من خلال دراسة سيكولوجية إدارة الأعمال وقيادة الجمال وذلك أمرين مهمين :-
أولاً: إن المهنة هي مجموعة من الأعمال المتشابهة التي تربطها علاقة ما وقد تكون هذه العلاقة علاقة تكامل أو علاقة تدريب واعداد خبرة .

ثانياً: إن العمل عامة يقوم على فكرة تقسيم العمل و يشمل ذلك إعداد كل مجموعة من الأفراد لإنجاز جزء معين من هذا العمل و فكرة تقسيم العمل هي فكرة عالمية تطبق على كافة الأعمال في أي مجال من المجالات المهنية سواء كانت في مجالات مهنية بسيطة أو راقية.(زرقوط، 2023:6)
ثالثاً: أهداف علم النفس الصناعي
أولاً: زيادة الكفاية الانتاجية :

يقصد بزيادة الكفاية الانتاجية زيادة القدرة الانسانية على الانتاج ويتأتى ذلك بتوجيه العمال وتكوينهم تكويناً مهنياً صحيحاً .. بحيث يؤدي ذلك الى قيام العامل الانساني بدوره خير قيام وبانسجام عوامل الانتاج الاخرى والعوامل الفنية والاقتصادية والادارية التنظيمية ومن ثم تتحقق زيادة الانتاج وتعود بالفائدة على العمال وأصحاب الأعمال وعلى المجتمع .
ثانياً: زيادة توافق العامل في عمله :

يتحقق توافق العامل وعمله بانتقاء العمال للأعمال التي تتفق وقدراتهم الشخصية وبمساعدهم على التكيف في اعمالهم مع الاقتصاد في الجهود، وتأمينهم على مستقبلهم وإتاحة الفرصة أمامهم للتقدم والترقي، ومعاملتهم بالاحترام وحفظ كرامتهم الانسانية، فيتفق بذلك تكييف العامل للمهنة وللمؤسسة والعكس بالعكس. (الهذال، 2016:16). حيث يضمن التوافق بين العامل وعمله تعزيز احترام الذات عبر ارتباط تقدير الفرد العامل لذاته ارتباطاً وثيقاً بهيكل المنظمة وتوافق ذات الفرد مع منظّمته التي يعمل بها، ومفهوم الذات هو هيكل تفسيري يتوسط علاقة الفرد بالمنظمة لأن الشعور بقيمة الذات مهم للعامل من حيث اهتماماتهم الشخصية وتعزيز الثقة بانفسهم الامر الذي يمكن العامل من تقبل مكانة المنظمة ونجاحاتها وتعريف نفسه بصوره جزئية وفقاً لخصائص المنظمة التي يعمل بها. ورفع الروح المعنوية ومعنويات العاملين حيث يساعد التوافق على ايجاد الدافع والحماس للتطوير والمثابرة وتقديم افضل ما لديهم من امكانيات وجهود في تحقيق اهداف المنظمة. (صالح، 2014:52).

ثالثا: الاستقرار الصناعي :

يتحقق الاستقرار الصناعي بإزالة مصادر الشكوى والمنازعات بين العمال وأصحاب العمل وذلك بوضع سياسة للتوظيف والاجور، ونظام لتوزيع الأرباح الناتجة عن زيادة الانتاج ويتأتى عادة بتصنيف الوظائف وتحديدتها وتحليلها لتقدير الجهد اللازم لأداء كل منها وتعيين مراحل تعلمها سواء من الوجهة الفعلية، مع مداومة ادخال 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 عضوا عاملا في المنظمة . (الهذال، 2016:16)

رابعا: أهم مخاطر النفس الأكثر إنتشارا في بيئة العمل الصناعية:

1. الضغوط المهنية :-

تعريف الضغط المهني : هو حالة نفسية تعبر عن عدم شعور الفرد بالراحة أو السعادة اتجاه عمله نتيجة لتعرض الفرد لضغط ونقص إشباع الحاجات . اذن هو حالة نفسية تعبر على ردود أفعال و استجابات لظروف في بيئة العمل .

2. الصراع التنظيمي :

يعرف الصراع على انه حالة اضطراب وتعطيل العملية اتخاذ القرار، بحيث يواجه الفرد أو الجماعة صعوبة في اختيار البديل الأفضل .

3. الاحتراق الوظيفي :

تعريف الاحتراق الوظيفي : حالة من الإنهاك تحصل نتيجة للأعباء والمتطلبات الزائدة و المستمرة الملقاة على الأفراد العاملين على حساب طاقاتهم وقوتهم.(بوشان ورميلي، 2023: 16-20). او قد يسمى التعب الصناعي اذ يعتبر التعب بشكل عام بمثابة شعور بنقص الطاقة. التعب ليس مثل النعاس، ولكن الرغبة في النوم قد تصاحبه. من ناحية أخرى، اللامبالاة هي شعور باللامبالاة قد يصاحب التعب

ويؤدي في النهاية إلى خفض مستوى اعمل وبالتالي خفض الانتاجية.(Gabriel، 2018:10.et.

خامسا : اهم مجالات التطبيق لعلم النفس الصناعي:-

ان اهم مجالات تطبيق علم النفس الصناعي تكمن في مجالات العمل كالاتي :-

1.على مستوى الأفراد (العاملين): تعد دراسة شؤون العاملين ووظائفهم وتحليلها أولى اهتمامات الاختصاصي النفسي في مجال العمل سواء على المستوى البحثي أو العملي؛ حيث يسهم

المتخصص في هذا المجال في عدة جوانب؛ من قبيل تعيين العاملين، واختيارهم، وتطويرهم، وتدريبهم، وقياس مستوى الأداء الوظيفي. كما يهتم الاختصاصي النفسي الصناعي أيضا، ببعض المتغيرات النفسية للعاملين من قبيل دافعيتهم للعمل، ودرجة رضاهم عن عملهم وظروفه وتوافقهم معه، وكذلك تحديد درجة الضغوط المرتبطة بالعمل وأنواعها، والبحث عن أفضل الاستراتيجيات التي يمكن أن يستخدمها العمال للتغلب على هذه الضغوط على مستوى الإدارة والمنظمة. (وهيب، 2020:308)

2. على مستوى الادارة والمنظمة :-يُسهم الاختصاصي النفسي في تحسين البنية التنظيمية للمؤسسات بالشكل الذي يرفع من كفاءة العاملين فيها، وكذلك دراسة العلاقات المتبادلة بين العاملين من ناحية، وبينهم وبين الإدارة من ناحية ثانية وذلك من خلال دراسة عمليات التفاعل بين جماعات العمل وأساليبه والعلاقات القائمة بين المشرفين (الرؤساء) والمرءوسين، وتحديد طبيعة القيادة والإشراف الفعال، وكذلك بناء أدوار العمل وتنظيمها، ومدى تداخلها، واعتماد بعضها على بعض (Aamodt، 55:2013).

السلوك التنظيمي

اولا: مفهوم السلوك التنظيمي : من اجل معرفة مفهوم السلوك التنظيمي يجب في بداية الامر معرفة ماهو المورد البشري، فالمورد البشري يعد الوسيلة الأنجح لتحقيق هدف المنظمة لذا يجب الاهتمام به لكونه عامل هام في تحريك الانشطة فالعاملون يؤثرون على كفاءة التنظيم وتحقيق الأهداف ومن أجل تحقيق الأهداف المرجوة سعت المنظمات الى توسيع مفهوم السلوك التنظيميين المنظمات الصناعية على وجه الخصوص.اذ يرى مصطفى ان السلوك التنظيمي هو (تفسيرات لتصرفات الناس الذين نعمل معهم، وقد يطول البحث وتطول المعاناة التي تلاقها في محاولة فهم الآخرين بل في فهم أنفسنا، فنحن في حاجة إلى معرفة الأسباب المؤدية للسلوك، بل وأيضا السبب في الاستمرار في هذا السلوك أو التحول عنه، وإذا انتقلنا إلى مجال الأعمال والمنظمات التي نعمل فيها، تزداد حاجة الرؤساء والزعماء والمرؤوسين إلى فهم بعضهم البعض وذلك لأن هذا الفهم يؤثر بدرجة كبيرة على نواتج العمل الاقتصادية. (مصطفى:2005:2) ويعرف كل من أحمد الدعيج ورندا اليافي (2008، 23) السلوك التنظيمي بأنه الاستجابات التي تصدر عن الفرد نتيجة لاحتكاكه بغيره من الأفراد أو نتيجة لاتصاله بالبيئة الخارجية من حوله ويتضمن بهذا المعنى كل ما يصدر عن الفرد من عمل حركي، تفكير سلوك لغوي مشاعر ، أدراك، انفعالات. ويتطلب نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها توافر عدد من المتغيرات التنظيمية بشكل

سليم من أهمها المناخ التنظيمي، إذ يعكس المناخ التنظيمي في المنظمة شخصيتها. كما يتصورها العاملون فيها ويعتبر أيضاً من محددات السلوك التنظيمي فهو يؤثر في رضا العاملين وفي مستوى أدائهم. (عبد الرحمن، 2020: 5).

ثانياً: النظرة التاريخية للسلوك التنظيمي:

يمكن أن يكون العمل منتجاً وفي نفس الوقت مصدراً للبهجة والسرور : لقد أدى إنشاء السكك الحديدية بربط شرق الولايات المتحدة الأمريكية بباقي الأجزاء مما نتج عنه حركة وتطوراً ملحوظاً في المجال السكاني مما أدى إلى تعاظم الطلب على المنتجات الصناعية، وهذا استدعى إنشاء مصانع جديدة والتي بدورها جذبت الكثير من المهاجرين الباحثين عن لقمة العيش والبحث عن ظروف معيشية أكثر رخاء هروباً من قساوة العمل في المزارع رغم ان ظروف العمل في تلك المصانع العملاقة لم تكن تبعث على السرور حيث الضوضاء والحرارة العالية وصرامة التعليمات والمعاملة الغير آدمية من جانب المشرفين والرؤساء حيث كانت نظرة الرؤساء الى العمال عكس ما هي عليه الآن فالطبيعة الإنسانية في الوقت الراهن تبعث على الكثير من التفاؤل وهذا مايعتقده مختلف المسئولين في المنظمات، أن غالبية الناس لديهم القدرة على العمل الجاد متى تهيأت الظروف لذلك، بالتقدير السليم لجهودهم وذلك بإعطائهم الأجور المناسبة مثلاً وفرص النجاح في العمل من خلال الإهتمام بتأهيائهم وتدريبهم وهذا من الممكن يجعلهم يبذلوا كل ما في وسعهم دون الحاجة إلى أي ضغط أو اكراه، وما على إدارة المنظمة ان تلعب دور تهيئة الظروف المواتية وسوف تجد العاملون يبذلون كل ما في وسعهم مما يعود بالفائدة على المنظمة ككل. فظروف العمل التي يتلقى فيها العاملون معاملة حسنة يقوي من التزامهم تجاه المنظمة وتدفعهم للعمل فوق ما هو مطلوب منهم في بعض الأحيان، على العكس من ذلك فإن بيئة العمل التي يتلقى فيها العمال معاملات ابتزازية وكذا نوع من الاستغلال تدفع بهم للتصرف بطريقة سلبية وينعكس ذلك في تقييد الإنتاج وإثارة الشغب والسرقه وأحياناً ترك العمل كلية. فالسلوك التنظيمي بمفهومه الحديث يرى أنه ليست هناك أية أسباب تمنع من جعل مواقع العمل منتجة وباعثة للسرور. (برقان، 2017: 72).

ثالثاً: اهمية السلوك التنظيمي :-

1. يعتبر الإنسان أهم عنصر في المنظمة و يؤثر سلوكه داخل المنظمة على كفاءة التنظيمي ككل، لذلك من الضروري الاهتمام بتنمية وتطوير هذا المورد لزيادة كفاءته وتحسن مهارته، ومن ثم فإن الفهم الصحيح لسلوك الأفراد يمكن المنظمة من التعامل

مع الأفراد بطريقة صحيحة، واتخاذ الإجراءات السلوكية التصحيحية كلما تطلب الأمر

2. يعمل السلوك التنظيمي على فهم واحتواء كافة التفاعلات المتبادلة بين مستويات المنظمة المختلفة. ويمكن أن يزيد من فاعلية أداء المديرين و العاملين، كما أنه يساعد على زيادة فاعلية إدارة العنصر البشري في المنظمات، ومن ثم المساهمة في زيادة مستوى الكفاءة و الفاعلية لهذه المنظمات

3- سلوك الفرد محكوم بتلبية رغباته لذلك لابد من دراسة الكيفية التي من خلالها تستطيع المنظمة سد هذه الحاجات لتوجيه سلوك الفرد مما يخدم مصلحة المنظمة. إن الاهتمام بالعنصر البشري و الفرص والمشكلات المرتبطة به يمثل جوهر النجاح أو الفشل التنظيمي، ومن هنا فإن المهتمين بإدارة المنظمات يحتاجون إلى مزيد من المعرفة والمهارات الخاصة بتفسير السلوك التنظيمي و إدارته.

4- التنبؤ بسلوك العاملين وتوجيهه بما يخدم مصلحة المنظمة عن طريق التحكم في مسببات ذلك السلوك. تتمثل أهمية السلوك التنظيمي في تقديم وجهات نظر و آراء محدده فيما يتعلق بالجانب الإنساني للإدارة ، فالسلوك التنظيمي يمثل أهمية كبيرة للمؤسسة، حيث يوضح العوامل التي تؤثر في كيفية إدارة المديرين لمؤسساتهم، فمن خلال السلوك التنظيمي يمكن وصف البيئة الإنسانية المعقدة التي يعمل فيها المدبرون، وكذلك من خلال السلوك التنظيمي يمكن معرفة المشاكل المرتبطة بالسلوك الإنساني حيث يمكن فهمها و اتخاذ الإجراءات السلوكية الصحيحة لزيادة فاعلية هذا السلوك.(القريض، 2020:14).

رابعاً: اهداف السلوك التنظيمي

هناك ثلاث أهداف أساسية تؤدي إلى الهدف النهائي هو زيادة الفعالية التنظيمية:

1. تفسير السلوك: ويتطلب ذلك التعرف على السلوك وتصرفات العاملين في مواقع العمل ودراسة وتحليل الأسباب والدوافع لهذا السلوك وتحديد العوامل المؤثرة فيه.

2. التنبؤ بسلوك العاملين: في حالة التعرف على سلوك العاملين والمسببات لهذا السلوك فهذا يمكن الإدارة مستقبلاً توقع السلوك للعاملين في المواقف المختلفة ومعرفة آثار هذا السلوك على المنظمة ومن ثم تحديد الإجراءات التصحيحية لهذا السلوك.

3. التحكم وإدارة السلوك: إن تفسير وفهم سلوك العاملين الحالي والتنبؤ للسلوكات المستقبلية يسمح للإدارة بالتحكم وتوجيه سلوك العاملين في المستقبل عن طريق وضع إجراءات تمكنها من تحقيق ذلك. يعد هذا الهدف من أهم وأصعب الأهداف، (محمد، 2021:9).

خامساً: تطبيقات او مجالات السلوك التنظيمي

يوجد مجالين اساسين لتطبيق السلوك التنظيمي وهما :-

1. دراسة سلوك الافراد داخل المنظمة
2. تأثير الافراد العاملين على اداء و انتاجية العمل (نصر وصالح، 176:2010)

الاستنتاجات :

1. يقدم العاملون في المنظمة مصلحة العمل على المصالح الشخصية.
2. يستعد العاملون دائما لبذل جهود اكبر لتحقيق نجاح المنظمة واعتبار هذا النجاح هو انجاز لهم وليس للشركة فقط.
3. توجد خصائص وسمات ايجابية مشتركة للعاملين في المنظمة يستثمرها العاملون لخدمة شركتهم.
4. تحدد المنظمة مجموعة من الاهداف الواضحة التي تسعى الى تحقيقها عن طريق عاملها.
5. يشعر العاملون في المنظمة بالحماس لتحقيق اهداف المنظمة لانهم يعتبرونها اهدافهم الشخصية اذ تلعب النفسية لدى العامل دور كبير في تحقيق اداء المنظمة.
14. يعمل العاملون في المنظمة على ايجاد الحلول للتحديات التي تواجهها المنظمة.

المصادر :

1. الهذال، عويد سلطان المشعان(2016). "كتاب علم النفس الصناعي والتنظيمي"، دار الفكر للنشر، الطبعة الاولى.
2. مسلم، عدنان(2020). "كتاب علم النفس الاداري والصناعي"، من منشورا الجامعة الافتراضية السورية.
3. عبدالرحمن، محمد محمود(2016). "كتاب علم النفس في الصناعة"، دار ومكتبة الكندي للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى.
4. عسلي سمر. (2023). "مجالات التدخل الاخصائي علم النفس العمل والتنظيم في الوسط المهني". مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطوفونيا، 3(2).
5. بوشوشان & جهيدة (2024). "تشخيص المخاطر النفس اجتماعية في المنظمات الصناعية الجزائرية" مقال.
6. زرقوط، حميدة(2023). فاعلية تطبيق علم النفس الصناعي والتنظيمي في الحد من ضغوط العمل - بالمنظمة - الواقع والتحديات، مقال.
7. صالح، مهدي خالد.(2014)، "تأثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي: بحث تطبيقي في وزاره التخطيط العراقي"، رسالة ماجستير منشوره، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
8. أحمد الدعيج و رندا اليافي(2008):.: الانتماء التنظيمي : غياب مفهوم الانتماء التنظيمي يعطل تقدم منظمات العمل النسائية في المملكة" موقع مجلة الاقتصادية الالكترونية، مايو. العدد الخامس
9. مصطفى، أحمد سيد،(2005): إدارة السلوك التنظيمي: رؤية معاصرة لسلوك الناس في العمل"، القاهرة.
10. عبد الرحمن، أ. م. ع. & أحمد محمد عباس. (2020). محددات السلوك التنظيمي وعلاقتها باتخاذ القرار لدى مديري المنشآت الرياضية بمحافظة جنوب سيناء. المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، 24 (20)
11. القريض، الطاهر مصطفى،(2020). "السلوك التنظيمي للعاملين بالادرة العامة لجامعة الزاوية: رسالة ماجستير في مجال علم الاجتماع.
12. بركان، مركب الغار،(2017). "ثقافة العامل واثرها على السلوك التنظيمي داخل المنظمة الاقتصادية "مؤسسة وليد الاماراتية السورية.رساله مكمله لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع.
13. محمد، عياد سيدي:(2021). "السلوك التنظيمي" رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية-الجزائر.
- 14 نصر، سميره طاهر وصالح:نهيل علي.(2010). "تربية السلوك الانساني من خلال الايمان. مقال.
- Justin MgbeciOdinoh: Gabriele al (2018)، 15. Industrial Fatigue: A Workman's Great Enemy"
- 16.Aamodt, M. (2013). Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach (Seventh Edition). Wadsworth, Cengage Learning.

The concept of industrial psychology and organizational behavior and their most important applications

Assist Lect .Anfal Faisal Younis

Educational and Psychological Research Centre

University of Baghdad



anfal.faissal1205a@coadec.uobaghdad.edu.iq

Keywords: the applications ,organizational behavior, Industrial psychology

Summary:

Objectives: The research aims to give importance to industrial psychology for the success of institutions by shedding light on the psychological importance of workers during the performance of work and its direct impact on the progress of work as an important and vital topic and its relationship to the behavior of workers in service and industrial institutions through the compatibility of the individual's behavior with the goals of the institution or organization and how to benefit from it and its reflections on the most important areas of work and its applications in work and employment. **Methods:** Using the comparative analytical approach, as the research aims to know the concept of industrial psychology and understand the basic interpretations of the behavior of the individual working in the organization, with a focus on the possibility of the areas in which it is applied or its applications in the organization.

Conclusions: The research constitutes a serious contribution to explaining the concept of industrial psychology and finding strengths and weaknesses that enhance the individual's behavior within his organization, while providing solutions that contribute to its advancement in the future.