

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

امتحان السداسي الأول

مقياس علم النفس الاجتماعي للعمل

السنة الاولى ماستر

علم اجتماع تنظيم و عمل

### السؤال الأول : 07

حدد المصطلحات التالية تحديدا علميا دقيقا

**تجارب alpha و beta**

ذلك قدم -بركس- وزملاءه إختبار (ألفا) لقياس ذكاء المتقدمين للقوات المسلحة الأمريكية وكان عبارة عن إختبار لفظي لقياس الذكاء ويشترط فيه إتقان اللغة الإنجليزية قراءة وكتابة لكن كان حوالي 30% من المتقدمين أميين أولا يعرفون اللغة الإنجليزية فقد كان منهم فرنسيون وإيطاليون فأعد -بركس- وزملاءه إختبار -بيتا- ليناسبهم وهو إختبار غير لفظي يقوم على قياس الذكاء عن طريق الأشكال والصور.

وقد ساهم سكوت بشكل خاص في القيام بدراسات عن التخصصات العسكرية وإمكانية تطويره بطرق مختلفة بما يتلاءم مع استعدادات الجنود من خلال دراسة ما يزيد عن خمسمائة وظيفة في الجيش الأمريكي من حيث المهام والواجبات وما تتطلبه من إستعدادات للأشخاص وكان هذا هو جوهر موضوع الموائمة المهنية وشاع إستخدام إختبارات - ألفا- و-بيتا- بجانب بعض الإختبارات النفسية الأخرى بين عامي 1917 و 1918 وانتهت هذه الإختبارات بإنتهاء ح.ع.ا.

**- نطاق الاشراف**

وهو قدرة المشرف على الإشراف على المرؤوسين، وهنا يجب الاستفادة من القدرات، إذا لا يجوز أن يشرف المدير على عدد كبير من العاملين بشكل يؤدي إلى ضياع الجهود نتيجة لمحدودية القدرات أو

نتيجة للتشتت في متابعة الأفراد، ولذلك يجب الحرص على مراعاة العوامل التي تؤثر في هذه العلاقة التنظيمية، وتتمثل هذه العوامل في طبيعة العمل فيما إذا كان على درجة عالية من التخصص أو أنه عمل روتيني، فالعمل الروتيني يسهل فيه الإشراف على أعمال متخصصة، لأن الإشراف على أعمال متخصصة يتطلب كفاءات وقدرات لا تتوافر في كل الأفراد، الأمر الذي يعني أن هناك نطاق إشراف واسع ونطاق إشراف ضيق.

وهو العدد الأقصى من الأفراد الذين يستطيع المدير الإشراف عليهم بكفاءة، ويقدر بعدد العاملين الذين يمكن لرئيس واحد الإشراف عليهم، وذلك من خلال التنسيق بين جهود هؤلاء الرؤوسين، ومتابعة موف كل منهم ويشرف على نتائج التنفيذ،

- **القياس السوسيومتري في العمل** يقصد بالقياس السوسيومتري Socio وتعني إجتماعي و Metry تعني قياس ف Socio هي كلمة لاتينية أصلها Socius والثانية يونانية وأصلها Metrum ويعني به القياس الإجتماعي

وهو أسلوب إجتماعي Socio Metry يستخدم لقياس مكانة الفرد الإجتماعية بين زملائه، وهو أسلوب وطريقة تستخدم لدراسة الجماعات الصغيرة والتفاعلات الإجتماعية على شبكة العلاقات الإجتماعية للجماعة بما ينظمها من أفراد مختلفون.

تستخدم لدراسة جماعات الصداقة وعواملها وظاهرة القيادة وتحديد شخصية القائد من خلالها، كما تصلح لدراسة عوامل تماسك الجماعة وعوامل تفككها، وعلى مستوى الفرد يستطيع الباحث الحصول على صورة إجتماعية وعاطفية يقرر على ضوءها إعادة العاطفة إلى أفراد منبوزين أو مترددين وتأليف فرق منسجمة

- **العلاقات الصناعية** يتمثل التخصص الفرعي الأخير لعلم النفس الصناعي والتنظيمي في العلاقات الصناعية حيث تتعامل مع المشكلات التي توجد بين أصحاب العمل والعمال وتشمل في العادة إتحاد العمال فعلماء النفس الصناعي والتنظيمي المهتمون بالعلاقات الصناعية يوجهون نشاطاتهم إلى العديد من العديد مثل التعاون والصراع بين أصحاب العمل والعمال وحل المنازعات في القوة العاملة، وإتفاقات المساومة الجماعية، والمفاوضات، بين عدة أجزاء من القوة العاملة ولعلماء النفس العمل في هذا الميدان

إتصال مباشر بالمختصين في العلاقات العمالية أي الأفراد الذين لديهم معرفة ودراية بقوانين العمل في البلد وقوانين العمال والمساومة الجماعية وحل النزاعات

### علم النفس الهندسي

يهتم هذا العلم بفهم الأداء الإنساني في نظم الآلة، بما في ذلك تصميم الآلات والمعدات التي تم تصميمها بغرض تشغيلها من قبل الأفراد، إلا أنّ الأفراد لهم قصورهم من ناحية القوة، وزمن الرجوع، والربط وحدة الإحساس إلى غير ذلك فلن يستفيد أحد إذا أصبحت متطلبات الآلة تفوق جدور الإنسان، ويحاول علم النفس الهندسي أيضا تعديل بيئة العمل لكي تتناسب مع المهارات والقدرات والمواهب الإنسانية.

### السؤال الثاني 05

تحتاج المنظمة لاستخدام ادوات البحث العلمي لتتمكن من معرفة المنظمة و ما يعترئها من ظروف و مشاكل و تغيرات حتي تتمكن من اجراء التغيير التنظيمي و من بين هذه الادوات المقابلة و القياس السوسيومتري

حدد كيفية استخدام هاتين الأداتين في المنظمة و الفائدة البحثية التي تقدمانهما للمنظمة

### المقابلة

ويقصد بها التحدث المباشر بين الأخصائي والمفحوص قصد الحصول منه على معلومات محددة أو مساعدته على حل مشكله أو لتوجيهه نحو مهنة أو فرع دراسي معين، وهي تتيح المجال لملاحظة حركات الفرد وإنفعالاته ومعرفة إتجاهاته النفسية وأفكاره وخبراته الشخصية ويتمكن فيها الأخصائي من متابعة تعابير الوجه ونبرات الصوت والإشارات وغير ذلك، مما يساعد على فهم حالة المفحوص.

وتعتبر المقابلة من أكثر الوسائل فعالية في الحصول على المعلومات الضرورية واللازمة لتحليل الفرد والعمل وهي تمتاز بالمرونة، كما تمتاز بعدم الحاجة إلى معرفة العامل القراءة والكتابة، لكن يتوقف نجاحها على تعاون العامل وصدقه وصراحته في إعطاء البيانات وقدرته على التعبير اللفظي، كما أنّها تناسب الأفراد من جميع المستويات الثقافية والتعليمية.

لكن ما يعاب على المقابلة أنَّها قد تتعرض لأحكام شخصية تتأثر بالتحيز نتيجة إختلاف التفسيرات والتقديرية المحتملة، كما أنَّها تتطلب عددا كبيرا من الباحثين وجامعي المعلومات وما يقتضيه ذلك من إختبار وتدريب، إضافة إرتفاع التكاليف الناجمة عن المقابلة وحاجاتها لمزيد من الوقت والجهد، وإمتناع بعض المبحوثين عن إجاباتهم للأسئلة التي توجه إليهم.

وطريقة المقابلة الشخصية طريقة تقليدية بارزة في الإنتقال المهني والتوجيه المهني وهي أكثر شيوعا وإستعمالا من قبل الشركات ولها تأثير على إتحاذ القرارات والتعيين رغم أنَّ درجة موضوعيتها مدنية نتيجة تأثرها بعوامل بيئية وإنسانية متعددة يصعب السيطرة عليها

#### - مقابلة التوظيف :

يكون الهدف من هذه المقابلة هو الحكم على مدى صلاحية الفرد لشغل وظيفة معينة تتناسب مع قدراته وإمكاناته في هذه المقابلة بمصلحة الفرد نفسه ومصلحة المؤسسة التي سيعمل فيها بحيث يتركز نشاط المقابلة في التعرف على مدى توفر الشروط المطلوبة في الفرد للعمل، ويهدف القائم بالمقابلة إلى انتقاء أنسب العناصر لمصلحة المؤسسة

كثيرا ما تستخدم المقابلة كوسيلة من وسائل تقدير الروح المعنوية للعمال والموظفين في الشركات والمصانع، والكشف عن العوامل التي تقوم وراء الروح المعنوية المنخفضة، فإنَّها توضح عن مصادر غير متوقعة لسخط العمال وتمردهم خاصة إذ كانت تجرى في جو غير رسمي، قد يكون العمال لديهم تخوف من الإفصاح عن آراءهم الحقيقية ومشاعرهم الحقيقية لأخصائي المقابلة، وهذا قد يجعل المقابلة ناقصة وغير مفيدة، لكنها تكون وسيلة ثمينة لاستيضاح العمال الذين يزعمون ترك العمل فلا ينحرجون من الإعلان عن آرائهم وذكر العوامل التي تزعجهم بل أنَّها تساهم في إحداث تغييرات ففي بعض الشركات ساهمت في إبقاء العمال المستقلين في أعمالهم، وتستخدم أيضا في التوجيه النفسي او العلاج النفسي للعمال والموظفين المزعجين الذين يعرفون بالمكابرة والشغب والعدوان، فالمقابلة لا تفيد في الكشف عن بعض سمات الشخصية فحسب، بل وتساعد المبحوثين (العمال) على البوح والفضفضة عما يدور في أنفسهم ويستحسن أن تكون المقابلة من النوع الحر الذي لا يتقيد بأسئلة وهنا نستنتج تكون لديها ثلاث أنواع منها تشخيصية-إستطلاعية- علاجية

القياس السوسيوومري : عدة إستخدامات وتطبيقات في المجال المهني والصناعي ونذكر منها:

- دراسة الروح المعنوية للعمال وأثرها في تماسك الجماعة ومدى التوافق الإجتماعي وتفاعل الفرد مع أعضاء الجماعة، فقياس الروح المعنوية لجماعات العمال في المصنع أو غيرها من المهن ذو أهمية لأن الروح المعنوية تقوم بدور العامل الوسيط والدعم لتماسك الجماعة.
- دراسة تقاليد الجماعة وروتين حياتها اليومية وإكتشاف أثر التقاليد على التفاعل الإجتماعي بين أفراد الجماعة والعلاقات التفاعلية على شبكة العلاقات الإجتماعية للجماعة - يساعد القياس السوسيومتري على دراسة مشاكل العمال كتغيبهم تركهم للعمل أو الهجرة وحوادث العمل وإصابات وتمارضهم.
- يساعد على إختيار الرؤساء المشرفين من بيئة العمل ذاته وهو من إستخدامات السوسيومتري الأساسية)
- يدرس أيضا القيادة والإنقياد في العمل.
- تحديد المكانة الإجتماعية والإقتصادية والمهنية

### السؤال الثالث 08

- تعتبر المنظمة الوحدة الأساسية التي من خلالها يمكن توجيه العمال و معرفة قدراتهم و درجة رضاهم و دافعيتهم
- لكن لتحقيق هذه العناصر و غيرها ، تتداخل عدة متغيرات منها طبيعة الاتصال و نمط القيادة و الاشراف و انماط السلوك و عناصره و نمط العلاقات السائد
- حلل هذه العناصر موضحا دورها في تحديد مسار المنظمة بشكل ايجابي أو سلبي
- ندكر في هذا السؤال في شكل مقال أفكار مع التحليل حول كيفية ربط مواضيع ع النفس العمل وفائدتها في المنظمة
- الاتصال و أهميته في المنظمة و درجة ارتباطه بالعناصر الأخرى و كيف تكون الانعكاسات داخل المنظمة مع ذكر أمثلة على ذلك