

العنوان:	دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في مواجهة تحديات التنمية
المصدر:	مجلة دراسات عربية
الناشر:	رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية
المؤلف الرئيسي:	وهيب، نيفين نيروز
المجلد/العدد:	مج19, ع2
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2020
الشهر:	أبريل
الصفحات:	289 - 328
رقم MD:	1119830
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	علم النفس الصناعي والتنظيمي، التنمية المستدامة، التنمية البيئية، التنمية الاقتصادية، التنمية الاجتماعية، التنمية البشرية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1119830

دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في مواجهة تحديات التنمية

نيفين نيروز وهيب (*)

ملخص:

تهدف الورقة البحثية الراهنة إلى إلقاء الضوء على دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؛ فبدأت الباحثة بعرض خلفية علمية عن علم النفس الصناعي والتنظيمي وتعريفاته وتطوره التاريخي، كما أوضحت مفهوم التنمية المستدامة؛ معناه وأهدافه ومجالاته المختلفة. وركزت الورقة الحالية على إبراز دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في مواجهة تحديات التنمية المستدامة، وقد أبرزت الباحثة قوانين وأهداف علم النفس الصناعي والتنظيمي من قبيل التوجيه والاختيار والتدريب المهني وتوظيفها لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وقد لخصت الباحثة هذا الدور فيما يلي: أولاً دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في مجال التنمية البيئية المستدامة ويظهر في: (١) قياس تأثير التغيرات المناخية في سلوك العمال والأداء المؤسسي. (٢) تصميم التغييرات المقترحة في المنظمات ونظم التكنولوجيا لمواجهة التحديات البيئية. (٣) ترشيد استهلاك الطاقة داخل المؤسسات (٤) التأثير في الممارسات المستدامة داخل المنظمات. (٥) التطوير التنظيمي لمواجهة التحديات البيئية. ثانياً دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في مجال التنمية الاقتصادية المستدامة: وذلك من خلال: (١) دعم وتحسين الإنتاج بالقطاع الخاص (٢) تقليل نسب العمالة الفائضة (٣) تحسين أداء المنظمات التي تعمل في مجال التنمية الدولية (٤) إجراء البحوث وقياس مؤشرات التنمية العالمية. ثالثاً دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في مجال التنمية الاجتماعية والبشرية المستدامة والذي يتحقق من خلال التدريب المهني كـ مجال أساسي في التنمية المستدامة. وأبرزت الباحثة أهمية استخدام المنهج العلمي لمواكبة التطورات التي تتم على جميع المستويات.

الكلمات المفتاحية: علم النفس الصناعي - التنمية المستدامة - التنمية الاجتماعية - المؤسسات.

(*) مدرس علم النفس، كلية الآداب، جامعة الفيوم.

The Role of Industrial and Organizational Psychology in Achievin Sustainable Development Goals

Neven Nirouz^(*)

Abstract:

The present paper aimed to focus on the role of industrial and organizational psychology in achieving sustainable development goals. The researcher presented a background on industrial and organizational psychology: their definitions and historical development. She also focused on the concept of sustainable development: its meaning, goals and various fields. The paper also highlighted the role of industrial and organizational psychology in facing the challenges of sustainable development. The researcher highlighted the principles and goals of industrial and organizational psychology, like guidance, selection, and vocational training, and its roles in achieving the sustainable development goals. She summarized these roles as follows: the role of industrial and organizational psychology in sustainable environmental development as clear in: (1) measuring the impact of work climate changes on employee's behavior and institutional performance, (2) designing proposed changes in organizations and technology systems to meet environmental challenges, (3) rationing energy demands within organizations, (4) influencing sustainable practices within organizations, (5) and enhancing organizational development to meet environmental challenges. This is in addition to the role of industrial and organizational psychology in sustainable economic development field, through: (1) improving production in the private sector, (2) reducing the surplus labor ratios, (3) improving the organizations' performance in international development field, (4) and conducting research and measuring global development indicators. Finally, the study highlighted the role of industrial and organizational psychology in sustainable social and human development field, which is achieved through professional training as a core component in sustainable development. The researcher highlighted the importance of using scientific method to track developments occurring at all levels.

Key words: Industrial psychology - sustainable development - social development - organizations

(*) Lecturer of Psychology, Faculty of Arts, Al-Fayoum University.

علم النفس الصناعي والتنظيمي: دوره والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية

يعد علم النفس الصناعي والتنظيمي أحد الفروع التطبيقية لعلم النفس، الذي يهدف إلى تطبيق مبادئ علم النفس في مجال العمل يمثل علماً عالمياً، ومجالاً واسعاً للممارسة العملية، تمتد تطبيقاته إلى كل مجالات العمل الصناعية والخدمية والحكومية والخاصة، وكذلك المنظمات الأكاديمية، وقد تشكلت وتشعبت القضايا التي هيمنت على علم النفس الصناعي والتنظيمي، والأدوار التي يؤديها المتخصصون في هذا المجال وفقاً للتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية الكبرى.

استمد علم النفس الصناعي والتنظيمي بداياته من خلال تغير اقتصادي عالمي، وهو ظهور الثورة الصناعية؛ إذ إنَّ الشرارة الأولى التي فتحت الباب أمام البحوث الرائدة في هذا المجال لم تكن من نصيب أحد علماء النفس؛ بل كانت من نصيب مهندس اسمه فريدريك تايلور Frederick Taylor سنة ١٨٨٠ التي تعرف بالحركة العلمية (ريجيو، ١٩٩٩)، التي ظهرت مواكبة لما تشهده هذه المرحلة من تطورٍ مهمٍّ للعمل الصناعي وما تشهده من كثافة غير مسبوقه في مجال الإنتاج (التايب، ٢٠١١)، ومن ثمَّ اتجه الاهتمام في هذه الفترة إلى زيادة إنتاجية العامل، ومن ثمَّ أصبح من أولى أدوار علم النفس في مجال العمل هو استخدام المبادئ العلمية لدراسة سلوك العمل من أجل زيادة إنتاجية العامل وكفاءته.

كما أثرت الحروب العالمية في تطور مجالات علم النفس الصناعي والأدوار التي يقوم بها المتخصصون في هذا المجال؛ فبقيام الحرب العالمية الأولى (١٩١٤ - ١٩١٨) بدأ الطلب على الخدمات النفسية عندما تطلبت الحرب زيادة كبيرة في إنتاج الأسلحة والذخيرة، ما تطلب إجراء بحوث عملية لتغيير فترات العمل وظروفه وأوقات الراحة. وخلال الحرب استعان القادة والخبراء في المؤسسة العسكرية بعلماء النفس للمساعدة في تعيين واختيار

ملايين الأفراد وفقاً لاختبارات نفسية ومعرفية، وكذلك خلال الحرب العالمية الثانية زاد الطلب على الخدمات النفسية من أجل الاختيار للتجنيد والتدريب والترقي، وكذلك من أجل تحسين كم الآلات والمعدات العسكرية وجودتها، فشارك علماء النفس في عمليات الاختيار والتدريب. ومع تفاقم الأخطاء وحوادث الطيران اشترك علماء النفس مع المهندسين في تقييم وتصميم وتطوير المعدات العسكرية، بحيث تتناسب والإمكانات البشرية، سواء الانتباه أو الإدراك أو التذكر أو سرعة رد الفعل، ما أفضى إلى ظهور ما يعرف بعلم النفس الهندسي⁽¹⁾، وإبان هذه الحروب نفسها استعان الخبراء العسكريون بعلماء النفس لمشاركة الأطباء النفسيين في استبعاد وعلاج المجندين الذين لحق بهم ضررٌ نفسيٌّ أعاقهم عن مواصلة القتال، وبعد ذلك امتدت تطبيقات علم النفس لتشمل مجالات العمل المدني، في مجال الصناعة والإدارة والخدمات (شوقي، ٢٠١٦).

كما برز دور علم النفس الصناعي والتنظيمي عند مواجهة منظمات العمل المختلفة للتغيرات الاجتماعية والقانونية؛ فعند صدور وثيقة الحقوق المدنية⁽²⁾ عام ١٩٦٤، التي تُنادي بأن التمييز بين الناس في الحقوق والعمل غير قانوني، ما تطلب تغيير المؤسسات للوائحها الخاصة بالتوظيف والاختيار المهني؛ فقد ساعد الاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي في تطوير إجراءات الإرشاد والاختيار للعمل على عدم التمييز بين المتقدمين للعمل في مختلف مؤسسات العمل. وكذلك عند صدور الوثيقة الخاصة بالمعاقين⁽³⁾ عام ١٩٩١ التي تهدف إلى حماية المعاقين من التمييز ضدهم، وإزاء ذلك هب الاختصاصيون في علم النفس الصناعي والتنظيمي لإيجاد وتوفير الوسائل التي من شأنها وقف التمييز غير العادل في العمل (أبو النيل، ٢٠٠٥).

وعلى المستوى المحلي ساهم علم النفس الصناعي والتنظيمي في

(1)Engineering Psychology

(2)The civil rights Act

(3)The American With Disabilities Act (ADA)

مواجهة التغيرات الاقتصادية والسياسية الخاصة بالمجتمع المصري، وكان من أبرز هذه التغيرات ثورة ٢٣ يوليو والتحول الكبير من الزراعة إلى الصناعة في المجتمع المصري، والتوجه نحو الصناعات الثقيلة، اهتمت وزارة الصناعة بالقوى البشرية والأيدي العاملة المُدربة لإدارة المصانع المختلفة؛ فأنشأت مركزاً للتدريب المهني، وهنا تبلور دور علم النفس في مجال العمل في مصر في مجال الاختيار والتوجيه المهني إذ أسندت مهمة إعداد خطة لاختيار المتقدمين لهذه المراكز إلى الاختصاصيين النفسيين*، وبناءً على ذلك أنشئت بمصلحة الكفاية الإنتاجية مراقبة الاختبارات النفسية والإشراف الاجتماعي لإجراء تحليل العمل للمهن الصناعية موضع الاهتمام، علاوة على الإشراف على عمليات التدريب المهني (أبو النيل، ٢٠٠٥؛ طه، ٢٠١٢)، وقد امتد هذا الدور وتعدّد داخل قطاعات مختلفة بالمجتمع المصري من قبيل مجال الأمن القومي والدفاع الوطني، وبنوك الادخار، والشرطة والجيش.

ومع دخول القرن الواحد والعشرين وما يشهده من تطورات جذرية وسريعة على كل المستويات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، والتبني العالمي للمنظور الحديث لمفهوم التنمية التي يشار إليه بمصطلح "التنمية المستدامة"^(١)، وهي التنمية التي تهدف إلى الحفاظ على الموارد البشرية والطبيعية والاقتصادية وتجديدها بحيث تستمر التنمية في هذه المحاور بشكل ذاتي. ظهرت أدوارٌ جديدة لعلم النفس الصناعي والتنظيمي من أهمها المساعدة في بناء منظمات مستدامة تتسم بالوعي البيئي، وإعادة هيكلة المنظمات المختلفة لدعم أهداف التنمية المستدامة (Campbell, Campbell, 2019). وكذلك الامتداد بتطبيقات هذا الفرع من العلم إلى ساحة العمل الإنساني^(٢) وخاصة الحد من الفقر وتوفير العمل اللائق، والتعاون مع المنظمات العالمية للتنمية لتحقيق هذه الأهداف (Juan & Edward, 2005). وتهتم الورقة البحثية الحالية بالكشف عن

(1) Sustainable Development

(2) Humanitarian arena

الأدوار المختلفة لعلم النفس الصناعي والتنظيمي في تحقيق أهداف التنمية بمنظورها الحديث ومواجهة تحدياتها، وقبل أن نعرض ذلك، نتناول في البداية علم النفس الصناعي والتنظيمي لتوضيح توجهاته المختلفة والأدوار التي يؤديها المتخصصون في هذا المجال، وكذلك مفهوم التنمية ومعناها التي تتبناه الورقة البحثية الحالية.

أولاً: علم النفس الصناعي والتنظيمي: توجهاته ومجالات اهتمامه

إذا كان علم النفس هو العلم الذي يهتم بدراسة سلوك الإنسان وشخصيته دراسة علمية جادة (طه، ٢٠١٢، ٥٩) فإن علم النفس الصناعي أحد فروعه الذي يغلب عليه الجانب التطبيقي، ويهدف إلى تحسين الأداء، وتحسين الرضا عن العمل، والروح المعنوية للعاملين، والحفاظ على السلامة والصحة، وبشكل أعم، يهدف هذا الفرع إلى تحسين نوعية حياة العمل (Campbell, Campbell, 2019)؛ ما يحقق في النهاية أقصى إفادة ممكنة للإنسان ومجتمعه.

وقد قُدمت تعريفات متعددة لعلم النفس الصناعي والتنظيمي* لا تختلف كثيراً فيما بينها إلا في قدر تفصيلها أو إيجازها لما يهتم به هذا العلم، وهو تطبيق مبادئ علم النفس في مجال العمل، بما يوضح أن اهتمام علم النفس الصناعي والتنظيمي لا يقتصر على سلوك الإنسان في العمل بل يمتد هذا الاهتمام إلى المتغيرات والعوامل الخارجية- الاجتماعية والاقتصادية والسياسية- التي تؤثر في الإنسان في العمل، وكذلك الاهتمام بتأثير العمل في الإنسان بمختلف جوانبه النفسية والاجتماعية والصحية.

حيث إن مفهوم العمل في حد ذاته أكثر تعقيداً مما نتوقع، ويرجع ذلك إلى سببين أساسيين؛ أحدهما يتعلق بأن سلوك الفرد داخل العمل يتأثر بعدد كبير من العوامل من قبيل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وكذلك

* وعلى رأسهم الأستاذ الدكتور السيد خيرى رئيس قسم علم النفس بجامعة عين شمس عام ١٩٦٨ (أبو النيل، ٢٠٠٥)

العوامل الاجتماعية سواء على مستوى المؤسسة التي يعمل بها أو على مستوى مجتمعه الذي يعيش فيه أو على مستوى العالم، هذا إلى جانب خصائص شخصية الفرد نفسه التي تعد من أهم العوامل التي تؤثر في تشكيل نشاطه وإنتاجه. والسبب الثاني هو الدور المهم للعمل، وتأثيره في حياة الفرد ومكانته، فالعمل كثيرًا ما يحدد لنا أين نعيش، وكيف نعيش، ومن هم الذين نتعامل معهم، ومن ثمَّ يحدد لنا العمل أسلوب حياتنا، وأدوارنا الاجتماعية. هذا بالإضافة إلى أهمية العمل وقيمه الكبرى بالنسبة للإنسان من حيث أهميته لتحقيق ذاته، وأهميته لتأمين مطالب الحياة المادية، وأهميته لإشباع الحاجات الاجتماعية (طه، ٢٠١٢).

ووفقًا لذلك قدم قسم علم النفس الصناعي والتنظيمي^(١) - القسم الرابع عشر من جمعية علم النفس الأمريكية (APA) - **التعريف الحديث لعلم النفس الصناعي والتنظيمي بوصفه علم النفس الصناعي/التنظيمي** هو فرع من فروع علم النفس الذي يعتني بجانبين أساسيين، هما: دراسة السلوك في المؤسسات وبيئات العمل، وتطبيق الأساليب والحقائق والمبادئ الخاصة بعلم النفس على الأفراد والمجموعات في هذه المؤسسات. ويعد الاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي أكثر علماء السلوك تنوعًا؛ فهو مُتخصص في سلوك الإنسان في العمل، ولكن عليه أن يُدرك ويعترف بالعلاقة الوطيدة بين كل من الأفراد والمنظمات والمجتمع، ومن ثمَّ يهتم بالتعرف على ودراسة تأثير بعض العوامل على سلوك العمل، مثل زيادة تأثير الحكومة ونفوذها من ناحية، وتزايد وعي المستهلك من ناحية أخرى، ونقص المهارات والطبيعة المتغيرة للقوى العاملة من ناحية ثالثة. ويكمن دور الاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي في تقديم جميع الميسرات الممكنة كرد فعل على المشكلات التي قد تنجم عن القضايا المطروحة بمجال العمل، التي يتعرض لها الأشخاص في بيئة العمل، من خلال العمل كمستشارين وتوفير المحفزات للنهوض في مؤسسات الأعمال

(1)The Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP)

والصناعة والعمل العام والأكاديمي والمجتمع والصحة (Society for Industrial and Organizational Psychology (siop), 2019).

ومن ثمّ تعدّ التنمية أحد اهتمامات علم النفس الصناعي والتنظيمي بوصفها ترتبط بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي تؤثر في سلوك الإنسان في العمل بطرائق مختلفة، وقد يظهر ذلك بشكل أكثر عند استعراضنا لتوجهات علم النفس الصناعي والتنظيمي ومجالات اهتمامه كما يلي:

[١] توجهات علم النفس الصناعي والتنظيمي

يُعد علم النفس الصناعي والتنظيمي أحد فروع علم النفس الحديثة نسبياً، ففي الواقع تعود فكرة تطبيق مبادئ علم النفس في مجال العمل إلى أقل من مئة عام، ولقد استمد علم النفس الصناعي والتنظيمي المعاصر ملامحه الأساسية وأدواره المختلفة من خلال ثلاثة اتجاهات أساسية لدراسة السلوك في مجال العمل (ريجو، ١٩٩٩؛ طه، ٢٠١٢؛ Riggio, Porter, 2013)، نعرضها كما يلي:

١- توجه الإدارة العلمية^(١)

يتفق الكثير من علماء النفس الصناعي على أنّ الدراسة العلمية المنظمة للسلوك البشري المتعلق بأداء العمل واجباته قد بدأت على يد المهندس الأمريكي فريدريك تايلور Frederick Taylor، وذلك عام ١٨٨٠؛ إذ بدأ باستخدام المبادئ العلمية لدراسة سلوك العمل من أجل زيادة إنتاجية العامل وكفاءته. كان يفترض أنّ هناك طريقة واحدة نموذجية لأداء كل مهنة، واعتقد أنّ تطوير أداء العامل وزيادة كفاءته باستخدام الأسلوب العلمي لتحليل الوظائف إلى حركات، أو أجزاء، أو عناصر يمكن قياسها مع تسجيل الوقت اللازم لأداء كل حركة على حدة.

وكان نجاح تايلور باهراً في تطبيقه لأساليبه التي أصبحت معروفة

(1)Scientific Management .

باسم دراسات الحركة والوقت^(١) التي تهدف إلى تطوير أساليب أكثر كفاءة لأداء مهام العمل، عن طريق تحليل المهام وتصنيفها إلى حركات تفصيلية، ومعرفة مقدار الوقت الذي يستغرقه أداء كل مهمة أو حركة على حدة. وقد أدت هذه الأساليب بالفعل إلى مضاعفة إنتاجية العمال، واكتسب أسلوب تايلور في تطبيق هذه المبادئ من أجل زيادة إنتاجية العمل وكفاءته-تدرجياً-اسم الإدارة العلمية، وأضافت دراسة الحركة والوقت مبادئ أخرى مهمة؛ مثل ضرورة اختيار العاملين على أساس قدراتهم، وضرورة استخدام أدوات عمل مناسبة. لقد اعتمد تايلور في تجربته على أسس ثلاثة، هي: اختيار أفضل الأشخاص للعمل، وإحاطتهم علماً بأكثر الطرق كفاءة وإنتاجية، ومنح مكافآت تشجيعية في صورة أجور مرتفعة لأحسن العمال.

وقد واجهت أفكار تايلور-في البداية-الشك والمقاومة الكبيرتين من الإدارة والعاملين على السواء، رغم الفوائد العديدة الواضحة التي يمكن أن تعود على الجميع من خلال استخدام الطريقة العلمية لزيادة إنتاجية العمل. ولم تكن الإدارة-في ذلك الوقت-تعرف كيفية تطبيق مبادئ العلم على مشكلات العمل، كما أنها كانت دائماً مُترددة في تبني أي شيء جديد، لهذا قضى تايلور معظم حياته محاولاً إقناع القائمين على العمل بأهمية الإدارة العلمية، ويمكن اعتبار الانتصار الحقيقي لأفكار تايلور عندما تبني كلٌّ من فرانك وليليان جالبريث Frank and Lillian Gilbreth -حيث كانت ليليان جالبريث متخصصة في علم النفس التنظيمي- أفكاره، وطبقا مبادئه في الإدارة العلمية، وأدخلا تغييرات جوهرية على أساليب العمل المتعارف عليها في عدد من المهن التي تتطلب طاقة عضلية كبيرة، مثل أعمال البناء.

ووفقاً لهذا التوجه، أصبحت إنتاجية العمل تحتل المرتبة الأولى للعاملين في علم النفس الصناعي، كما اهتموا أيضاً برصد آثار ظروف العمل وأساليبه على العاملين، وحديثاً أصبحت مبادئ الإدارة العلمية ليست سوى جزء

(1) Time-and-motion studies

صغير من الموضوعات التي يهتم بها علم النفس الصناعي والتنظيمي المعاصر.

ومن أهم أوجه قصور توجه الإدارة العلمية أنها لا تلائم الوظائف الأكثر تعقيداً، والمؤسسات الأخرى المختلفة عن المؤسسات الصناعية، التي تتطلب استخدام مهارات مُعقدة لحل المشكلات، أو استخدام ما يُطلق عليه اسم التفكير الابتكاري، ونلاحظ كذلك أنه لا يُمكن تطبيق دراسة الحركة والوقت بسهولة على الأعمال أو الواجبات الحديثة المتطورة؛ بعبارة أخرى، قد لا نجد طريقة واحدة مثلى لكتابة برنامج كمبيوتر أو لتصميم حملة إعلانية أو لإدارة فريق عمل؛ أمّا أفكار تايلور عن رفع الدافعية للعمل فكانت محصورة باستخدام الحوافز المادية فقط متجاهلاً دور الحوافز الأخرى، وهذا ما اهتمت به التوجهات الأخرى بعد ذلك.

٢- توجه العلاقات الإنسانية في الإدارة^(١) اتجه علم النفس الصناعي نحو استخدام تطبيقات أخرى لتحقيق الكفاءة الإنتاجية، وتحقيق الراحة الجسمية والنفسية للعاملين، مُستفيداً من نتائج علم النفس الاجتماعي؛ إذ ظهر توجه العلاقات الإنسانية، لافتاً النظر إلى ضرورة مراعاة قيم ودوافع وحوافز أخرى غير الحوافز المادية التي أعطاها تيلور أولوية في رفع إنتاجية العاملين، ومن أهمها تحسين بيئة العمل؛ من حيث الجوانب الجمالية، والتدعيم والمكافأة المعنوية من الرؤساء، ورفع الروح المعنوية، وتكوين علاقات جيدة مع الزملاء، وتحقيق التوافق والرضى المهني، إذ كان لبحوث التون مايو G.E Mayo في مصنع الهاوثورن Hawthorne، ولبحوث كيرت لين Kurt Lewin المشهورة عن الأجواء الإدارية في منتصف العشرينيات من القرن العشرين أثر مهم في توجيه النظر إلى تأكيد الجانب الإنساني عامة، والعلاقات الإنسانية المُتبادلة بين أعضاء جماعة العمل خاصة، في تحقيق الإنتاجية المرتفعة، والراحة والسعادة النفسية للعاملين.

(1) The Human Relations Approach to Management

وقد اعتمدت حركة العلاقات الإنسانية على أسس ثلاثة:

- إنَّ العلاقات الشخصية المتبادلة بين العاملين أهم العوامل المؤثرة في إنتاجية العامل؛ بعبارةٍ أخرى، ترى هذه الحركة من وجهة نظرها أنَّ العامل الأكثر سعادة هو الأكثر إنتاجًا.
- إنَّ أهمية العوامل الاجتماعية غالبًا ما تزيد في أهميتها على أهمية الحوافز المالية في تحديد مستوى أداء العاملين.
- إنَّ العمال يتقبلون قيم وتعليمات زملائهم أكثر من تقبلهم تعليمات الإدارة؛ فمثلاً، قد يقلل بعض العمال إنتاجيتهم للمحافظة على مستوى الإنتاجية الذي اتفق عليه مع الزملاء.

٣- توجه الهندسة البشرية^(١)

يهدف هذا التوجه إلى دراسة العلاقة بين الإنسان (العامل) والآلة؛ من حيث كيفية تيسير التعامل مع الآلة، واستخدامها بأفضل صورة تحقق الكفاءة في العمل والأمان في الأداء وقد جاءت بدايات هذا التوجه خلال فترة الحرب العالمية الثانية، وذلك عندما أراد الجيش تصميم طائرات ذات كفاءة عالية، وتتوافر فيها عوامل الأمان؛ وهنا بدأ التعاون بين المهندسين المصممين للآلة والمتخصصين في علم النفس؛ إذ تم تطبيق مبادئ علم النفس في مجال الانتباه والإدراك والقدرات المعرفية لتصميم تلك الطائرات. ومن هنا كانت بداية هذا التوجه الذي يهدف إلى تحليل القدرات والوظائف والحركة الإنسانية بما يُحسن في تصميم شكل الآلة وأدائها وسرعتها وأمانها؛ ومن ثمَّ إنتاجيتها وتحسين كفاءة بيئة العمل.

ويتضح مما سبق أنَّ ظهور علم النفس الصناعي والتنظيمي كان نتيجة طبيعية لتطور التكنولوجيا، واتساع استخداماتها داخل مؤسسات المجتمع المختلفة، وليست في المصانع فحسب، بل إن تطوره وإدخال الجانب التنظيمي

(1) Ergonomics.

في تعريفاته جاء نتيجة طبيعية لتعدد شبكات العلاقات داخل بيئات العمل المختلفة، وتعدد الوظائف والتخصصات.

[٢] مجالات علم النفس الصناعي والتنظيمي ودور الاختصاصي النفسي

ويتضح مما سبق أنّ هذه التوجهات الثلاثة أثّرت في مجال علم النفس الصناعي والتنظيمي وتحديد مجالات اهتمامه؛ سواء على مستوى البحث العلمي، أو على مستوى الممارسة العملية للعاملين في هذا المجال. ومن ثمّ يمكننا أن نحدد المجالات التي يمكن أن يسهم فيها الاختصاصي النفسي في مجال العمل فيما يلي:

على مستوى الأفراد (العاملين): تُعد 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 أيضاً، 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 (ريجيو، ١٩٩٩؛ Muchinsky, 2006).

على مستوى الإدارة 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) والمرعوسين، وتحديد طبيعة القيادة والإشراف الفعال، وكذلك بناء أدوار العمل وتنظيمها، ومدى تداخلها، واعتماد بعضها على بعض (Aamodt, 2013).

على مستوى بيئة العمل: يعد تحقيق درجة مرتفعة من الانسجام والمواءمة بين

الفرد وبيئة عمله، والأدوات والآلات التي يستخدمها في العمل لتحقيق أقصى كفاءة ممكنة أحد إسهامات الاختصاصي النفسي في مجال العمل، وذلك من خلال تحليل الآلات والأدوات، وخطوات العمل وأنظمتها، وكذلك دراسة البيئة الفيزيائية للعمل وحل المشكلات المرتبطة بها، ومحاولة تحسينها، وذلك بهدف تطوير الآلات والأدوات، ومناخ مكان العمل؛ ليصبح أكثر ملاءمة وأماناً للعامل (طه، ٢٠١٢؛ Muchinsky, 2006; Aamodt, 2013)

ولتحقيق هذه الإسهامات بشكل عملي يتبع المتخصص في هذا المجال نموذجاً تطبيقياً مماثلاً تماماً لما يتبعه المتخصصون في مجالات علم النفس التطبيقية الأخرى، وخاصة في المجال الإكلينيكي والتربوي، وغيرهم من الذي يقدمون الخدمات الصحية. وقد يطبق الاختصاصي النفسي التنظيمي هذا النموذج على المؤسسة بأكملها، أو على قسم، أو على مجموعة معينة في إطار المؤسسة الكبيرة، ويشمل هذا النموذج التطبيقي الخطوات التالية:

١- **التشخيص:** إذ يهتم الاختصاصي النفسي التنظيمي في هذه الخطوة بتحديد طبيعة المشكلة وجوانبها، ودرجة حدتها عن طريق جمع المعلومات الموضوعية والتفصيلية المتصلة بها، ويستخدم لذلك عدداً من أدوات القياس وأساليبه؛ نذكر منها، على سبيل المثال لا الحصر، الملاحظة المنظمة، والاختبارات، والمقابلة، والدراسات المسحية.

٢- **التدخل:** إذ يهتم الاختصاصي النفسي التنظيمي بتحديد برنامج التدخل الملائم لحل المشكلة، والعمل على تطبيقه في المؤسسة. ونجاح أي برنامج علاجي (تدخل) يتوقف على مدى دقة المعلومات التي تم جمعها حول المشكلة، ومدى إلمام الاختصاصي ببرامج التدخل الأخرى.

٣- **التقييم:** إذ يقيم الاختصاصي النفسي التنظيمي نواتج تطبيق البرنامج العلاجي (برنامج التدخل) على المؤسسة، لتحديد مدى تحقق النتائج المتوقعة منه، وذلك من خلال استخدام أدوات القياس وأساليبه المختلفة،

وكذلك تهدف هذه العملية إلى الكشف عن الآثار السلبية الناتجة عن تطبيق البرنامج. ويجب على الاختصاصي النفسي أن يضع خططاً بديلة للتدخل يستخدمها في حالة عدم تحقق النتائج المتوقعة والمرغوب فيها، وفي هذه الحالة تعاد عملية تقييم نتائج البرنامج الجديد (شوقي، ٢٠١٦، ١٠).

ووفقاً لجمعية علم النفس الأمريكية (APA) في تحديدها لمجالات علم النفس الصناعي والتنظيمي فإنَّ المتخصصين في هذا المجال يعملون في مجالات متعددة؛ مثل القياس والتقييم، وتطوير أساليب القيادة، والتوظيف، وأساليب الإدارة، والعمل الجماعي، والتعويضات، وتصميم أماكن العمل، وسلامة أماكن العمل، والصحة النفسية والجسمية للعاملين، والتوازن بين العمل والحياة. كما يُطبق المتخصصون في هذا المجال مبادئ علم النفس في كل أنواع المؤسسات، وأماكن العمل؛ مثل المصانع والمؤسسات التجارية، والنقابات العمالية، والهيئات العامة والحكومية، ذلك فضلاً عن أن معظم المتخصصين في هذا المجال يؤدون دوراً مزدوجاً؛ من حيث كونهم علماء يحاولون الوصول للمعرفة العلمية في مجال العمل، ثم يحاولون تطبيق هذه المعرفة في حل مشكلات العالم الواقعي، وفي هذه الحالة يتركز اهتمام علم النفس الصناعي والتنظيمي على مجال العمل سواء عن طريق البحث العلمي أو الممارسة المهنية (American Psychological Association (APA), 2019).

ويتضح مما سبق أن علم النفس الصناعي والتنظيمي بحكم تعريفه وتوجهات دراسته ومجالات اهتمامه، والأدوار المنوط بها العاملين في هذا المجال، فإنَّه يعد محورياً أساسياً من محاور التنمية، فالاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي يعد ذا دورٍ محوري في مختلف المنظمات الصناعية والخدمية التي يعد تطويرها أحد أهداف التنمية. وحديثاً أصبح لهذا التخصص الدور المحوري نفسه داخل الأمم المتحدة التي تحدد السياسات العامة للتنمية وتصيغ أهدافها واستراتيجيات تنفيذها عبر دول العالم، إذ تعد جمعية علم

النفس الصناعي والتنظيمي^(١) عضواً نشطاً في الميثاق العالمي للأمم المتحدة^(٢)، كما تحاول الالتزام بالاتفاقيات الدولية الخاصة بالتنمية^(*)، واستخدامها في تطوير السياسات والممارسات التي يقوم بها الاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي داخل المنظمات والشركات والمصانع، وكل أماكن العمل (انظر: SIOP-United Nations Committee, 2019; SIOP-COE, 2019).

ثانياً: التنمية: بين مشكلات أمس وتحديات اليوم

بعد الثورة الصناعية والحروب التي مر بها العالم (الحرب العالمية الأولى والثانية) برز مفهوم التنمية في المجال الاقتصادي، إذ استُخدم للدلالة على التغيرات الجذرية في مجتمع معين بهدف إكساب ذلك المجتمع القدرة على التطور الذاتي. ووفقاً لذلك كان الاقتصاديون والسياسيون ومخططو التنمية يعرفون التنمية الاقتصادية على أنها "قدرة الاقتصاد الوطني على توليد واستدامة الزيادة السنوية في الناتج الوطني الإجمالي (جامعة الملك عبد العزيز، ١٤٢٧هـ). بمعنى أن التنمية الاقتصادية ارتكزت على كمية ما يحصل عليه الفرد من سلع وخدمات، وكلما استطاع الفرد أن يحصل على المزيد منها ارتفع مستوى معيشتة، ومن ثمَّ زادت رفاهيته وهنا تتحقق التنمية. وذلك في ظل

(1) SIOP

(2) United Nations Global Compact

^(*) يُعرف قاموس إنجلش وإنجلش علم النفس الصناعي بوصفه "الدراسة العلمية للمشكلات الصناعية بواسطة مناهج بحث علم النفس ومفاهيمه ومبادئه، واستخدام النتائج لزيادة الكفاءة الإنتاجية"، وعرفه كل من بلوم Blum ونايلور Naylor عام ١٩٦٨ بوصفه "الامتداد بمبادئ علم النفس وتطبيقها؛ لحل المشكلات المتعلقة بالإنسان في سياق الأعمال التجارية والصناعية. أما فريزر Fraser فقد عرفه عام ١٩٦٩ بعبارة شديدة الإيجاز؛ إذ يصف علم النفس الصناعي بأنه "دراسة الإنسان في حالة العمل". ثم عرفه دريفر Drever بشكل أكثر تفصيلاً بوصفه "الفرع من علم النفس التطبيقي، الذي يهتم بتطبيق مناهج علم النفس، ونتائجه في المشكلات التي تنشأ في المجال الصناعي أو الاقتصادي، بما فيها اختيار العاملين وتدريبهم، وطرق العمل وظروفه... إلخ". (طه، ٢٠١٢؛ Muchinsky, 2006). كما عرفته جمعية علم النفس الأمريكية بوصفه "الدراسة العلمية لسلوك الإنسان في مؤسسات العمل وأماكنه؛ حيث تستعين بالمبادئ الأساسية لعلم النفس في دراسة سلوك الفرد والجماعة والمؤسسات، وتطبيقها لحل المشكلات المتعلقة ببيئة العمل (Society for Industrial and Organizational Psychology, 2015)

ما يعرف بالتنمية التقليدية، ففي ظل تلك التنمية التقليدية، سعت شعوب العالم قاطبة نحو رفع مستوى النمو الاقتصادي، باعتباره الطريق الأمثل لتحسين معيشة الإنسان وزيادة رفاهيته (غانم، ٢٠١٣). ولكن تبين فيما بعد عدم جدوى هذا النهج في معالجة التنمية لعدة أسباب من أهمها: التعامل مع البيئة باعتبارها مخزوناً هائلاً من الموارد الطبيعية التي لا تنضب، لازماً لإحداث للتنمية، وفي الوقت ذاته مصرفاً لمخلفات التنمية، هذا بالإضافة إلى سيادة نمط الحياة الاستهلاكي؛ ما أدى إلى أزمات خطيرة، مثل فقدان التنوع البيئي، وتقلص مساحات الغابات، وتلوث الماء والهواء، وارتفاع درجة حرارة الأرض، والفيضانات المدمرة الناتجة عن ارتفاع منسوب مياه البحار والأنهار، واستنفاد الموارد غير المتجددة (الكبيسي، ٢٠١٥).

أمّا السبب الثاني لعدم جدوى النموذج التقليدي للتنمية هو إنّه كان ينظر للإنسان باعتباره وسيلة لتطوير الاقتصاد كأيدٍ عاملة ومستهلك من أجل تنشيط الدورة الاقتصادية، فالفكر الاقتصادي لم يهتم بالإنسان في إطار التنمية إلا بقدر كونه وسيلة وأداة لزيادة الإنتاج يتساوى في ذلك مع الموارد الطبيعية والاقتصادية، ولم ينظر له على أنّه غاية، ومن ثمّ لم يكن هناك اهتمام بالتنمية وتطوير الموارد البشرية، ومن ثمّ تراجع الاهتمام بمشكلات مثل الفقر والبطالة وتوزيع الدخل، في غمرة الاهتمام بالارتفاع بمعدلات نمو الدخل القومي الإجمالي، ولقد أسفر ذلك المفهوم الضيق للتنمية، عن العديد من الآثار السلبية لعل أبرزها تزايد عدد الفقراء وتدني المستوى المعيشي للسكان (جامعة الملك عبد العزيز، ١٤٢٧هـ).

الأمر الذي دفع بعدد من منتقدي ذلك النموذج التنموي إلى الدعوة إلى نموذج تنموي بديل مستدام، يعمل على تحقيق الانسجام بين الأهداف التنموية من جهة، وحماية البيئة واستدامتها، من جهة أخرى، وقد أدى ذلك حديثاً إلى بلورة منهج التنمية المستدامة ليحل محل التنمية التقليدية إذ أصبح الاهتمام لا ينصب فقط على البحث عن السبل الكفيلة بتحقيق التنمية في مجتمع معين،

ولكن عن الكيفية التي يمكن من خلالها استغلال الموارد المحلية وضمان بقائها لصالح الأجيال القادمة دون إحداث أي خلل بالنظام البيئي وضرورة الوقوف عند الآثار المحتملة لأي خطوة من خطوات التنمية على المدى المتوسط والبعيد.

وانطلاقاً من هذا برز مفهوم التنمية المستدامة في قمة الأرض لمؤتمر الأمم المتحدة الثاني للبيئة والتنمية عام ١٩٩٢، إذ ربطت التنمية بكل ما هو بيئي واقتصادي وسياسي وثقافي واجتماعي، ومنذ ذلك التاريخ استُبدل مفهوم التنمية التقليدية بالتنمية المستدامة، وأصبحت تمثل المنظور الحديث لتحقيق التنمية ومن ثمَّ سينصب اهتمامنا خلال العرض على دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في مواجهة تحديات التنمية المستدامة التي نوضح ملامحها وأهدافها فيما يلي:

- التنمية المستدامة: المعنى والأهداف

يستند التعريف الشائع للتنمية المستدامة والمستخدم على نطاق واسع إلى تقرير "مستقبلنا المشترك" "Our Common Future" الذي نشر أثناء عقد اجتماع لجنة الأمم المتحدة للبيئة والتنمية^(١) في عام ١٩٨٧، الذي نص بشكلٍ أساسي على ما يلي: "التنمية المستدامة هي التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة" (الكبيسي، ٢٠١٥؛ جامعة الملك عبد العزيز، ١٤٢٧هـ).

وتسعى التنمية المستدامة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف (انظر: غانم، ٢٠١٣؛ الكبيسي، ٢٠١٥؛ جامعة الملك عبد العزيز، ١٤٢٧هـ) من أهمها:

١- المحافظة على سلامة البيئة العالمية.

(1) UN Commission for Environment and Development.

٢- تحقيق العدالة الاجتماعية بمعنى إشباع الحاجات الأساسية للأجيال البشرية الحالية والمستقبلية.

٣- تحسين الظروف المعيشية وتحقيق رفاهية الإنسان من خلال إفادة الجميع بشكل متساوٍ من التعليم والخدمات الصحية والاجتماعية ورفع الكفاءة والقدرات اللازمة للعمل مع احترام الحقوق والحريات الشخصية.

٤- تحسين الفاعلية الاقتصادية عن طريق الاستخدام المتوازن للموارد البشرية والطبيعية والمالية.

ومن ثم فإن التنمية المستدامة تسعى إلى تحقيق توازن بين التنمية خصوصاً النمو الاقتصادي الذي يعد وليد احتياجات أجيال الحاضر لا سيما الذين نوعية حياتهم متدهورة بسبب الفقر، الأمر الذي يفرض تحسين نوعية حياتهم والاستدامة التي تسعى إلى تحقيق مكاسب اليوم دون التضحية بالمستقبل على حساب الأجيال القادمة، كما أنها تنمية تحترم الطبيعة وتحافظ على مواردها بشكل يضمن دوامها حتى تتمكن الأجيال المقبلة من ممارسة حقها في التنمية (شاويشي، ٢٠١٦).

ولتحقيق هذا المنظور العالمي الشامل للتنمية تتجه المجتمعات المختلفة لإدارة أصول الموارد الطبيعية الخاصة بها والمحافظة عليها، وتوجيه التقنيات والتغيرات المؤسسية لضمان تحقيق واستمرارية إرضاء حاجات الإنسان المختلفة سواء المادية أو الاجتماعية أو المهنية، وتتجه المؤسسات إلى الاستمرارية في الإنتاج دون إنضاب الموارد الطبيعية والمساس بالبيئة الخارجية، مع تكامل النظم المختلفة للمجتمع في العمل على تحقيق هذا النوع من التنمية، بدءاً بالنظام السياسي الذي يكفل للمواطن حقه في المشاركة ومروراً بالنظم الاقتصادية والاجتماعية، والإنتاجية التي توفر المعرفة الفنية، وتعمل على المحافظة على القاعدة البيئية للتنمية، وصولاً إلى النظام الإداري القادر على إجراء عمليات التصحيح الذاتي، وذلك من خلال تبني الهيئات الشعبية

والرسمية في معظم دول العالم النامي والصناعي على حدٍ سواء لأهداف هذه المدرسة الفكرية العالمية للتنمية وتطالب بتطبيقها لاستدامة نمط تنموي يمتاز بالعقلانية والرشد (علي، ٢٠٠٧؛ شاويشي، ٢٠١٦).

يتضح مما سبق أن التنمية المستدامة تتضمن أبعادًا متعددة تتداخل فيما بينها من شأن التركيز على معالجتها إحراز تقدم ملموس في تحقيق التنمية المستهدفة، التي تتمثل في الأبعاد الاقتصادية والبشرية والبيئية والتكنولوجية؛ إلا أن جوهر التنمية المستدامة يقوم على أن "البشر هم الثروة الحقيقية للأمم" فالركيزة الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة هو التركيز على الإنسان كهدف للتنمية وكأساس لتحقيق هذه التنمية في الوقت نفسه (شاويشي، ٢٠١٦).

إنَّ المنظور الذي يهدف إلى شمولية التنمية واستدامتها يُعدُّ النَّاسَ محورَ التنمية ويتعامل مع النمو الاقتصادي بوصفه وسيلة وليس غاية، وتعد تنمية الموارد البشرية الدعامة الرئيسة للتنمية المستدامة التي تهدف إلى تنمية رأس المال البشري واستثماره بشكل فعال من خلال عدد من الاستراتيجيات التي تتم على مختلف المستويات بدءًا من الإنفاق على التعليم والصحة وتنمية المهارات والقدرات، وخلق فرص العمل، إلى تحسين مستوى الرفاهة الاجتماعية والاقتصادية لأفراد المجتمع.

ومن هذا المنظور نجد أنَّ الإنسان ورفاهته وتحسين نوعية حياته يعد العامل المشترك الأكبر بين كل من التنمية المستدامة وعلم النفس الصناعي والتنظيمي، ويتضح ذلك بشكلٍ أكبر من خلال السطور القليلة القادمة التي توضح دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ومن ثمَّ المساعدة في التغلب على المعوقات والتحديات التي تواجه مسار التنمية.

ثالثاً: دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في مواجهة تحديات التنمية المستدامة

- علم النفس الصناعي والتنظيمي: بين مستويات التنمية ومجالاتها

من الصعب تحديد دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في مسيرة التنمية المستدامة على إطلاقها بوصفها مدرسة فكرية عالمية للتنمية، إذ يختلف هذا الدور وفقاً لمستوى التعامل مع عملية التنمية بدءاً من وضع السياسات والأهداف العالمية العامة للتنمية الذي يمكن أن نطلق عليه المفهوم العالمي للتنمية إلى مستوى مجموعة الإجراءات والاستراتيجيات التي يتبناها الأفراد والمنظمات لتفعيل هذه السياسات والأهداف في أرض الواقع، الذي يمكن أن نطلق عليه المفهوم الفردي والمؤسسي للتنمية المستدامة.

كما يختلف هذا الدور أيضاً باختلاف مجالات التنمية المختلفة؛ إذ يتم تحقيق أهداف التنمية المستدامة عبر مجالات متعددة متداخلة ومتراصة فيما بينها من أهمها المجال الاقتصادي والبيئي والاجتماعي، وإحراز التقدم في إحدى هذه المجالات من شأنه أن يحقق تقدماً ملموساً في المجالات الأخرى وكذلك تحقيق المفهوم العام للتنمية المستهدفة؛ فالتنمية الاقتصادية تهدف إلى تحسين نوعية حياة الإنسان، وتقليل هدر الموارد، وزيادة كفاية استثمارها، أما التنمية البيئية فتهدف إلى الحفاظ على استدامة عناصر البيئة وتنوعها وتوازنها، وكذلك التنمية الاجتماعية والبشرية تهدف إلى تطوير النفاعات الاجتماعية بين أطراف المجتمع: الفرد، الجماعة، المؤسسات الاجتماعية المختلفة، والمنظمات الأهلية، دعم قدرات الفرد وتحسين مستوى معيشته أوضاعه في المجتمع (الكبيسي، ٢٠١٥؛ جامعة الملك عبد العزيز، ١٤٢٧هـ).

ويتضح مما سبق أنّ هناك تداخلاً بين مستويات التنمية من جهة ومجالات التنمية من جهة أخرى حيث تتدرج التنمية من حيث معناها وأهدافها وتحدياتها في المجال الواحد من العمومية التي تعكس المنظور العالمي لها إلى

المُستوى الخاص الذي يعكس مجموعة الإجراءات والاستراتيجيات التي تحقق مبادئ التنمية المستدامة وأهدافها في هذا المجال.

ونتناول فيما يلي دور علم النفس الصناعي والتنظيمي وفقاً لهذين المحكين، مُركزين بشكل أكثر تفصيلاً على مجالات التنمية ودور علم النفس الصناعي عبر كل مجال منهم:

[١] مُستويات التنمية المستدامة ودور علم النفس الصناعي والتنظيمي

تختلف إسهامات علم النفس الصناعي والتنظيمي باختلاف مُستويات مفهوم التنمية المستدامة بدءاً من المفهوم العالمي الذي يعكس تناول العام للتنمية وتناولها وفقاً للبعد العالمي والسياسي إلى مستوى المفهوم الفردي والمؤسسي للتنمية المستدامة الذي يقترب إلى الجانب التطبيقي للتنمية وتناولها على مستوى الإجراءات الواقعية المرتبطة بتنمية الفرد والمؤسسة، فالمفهوم العالمي للتنمية المستدامة: يعكس أنها تصور تنموي عالمي شامل يهدف إلى تقوية مختلف المجالات المجتمعية بما فيها الاقتصادية والبيئية والاجتماعية التي تستثمر كموارد من أجل الإنسان (شاويشي، ٢٠١٦). كما يشار إليها بوصفها حقلاً معرفياً يتصف بالتداخل والتكامل والتراكم لما طرحته حقول المعرفة الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية؛ إضافة إلى حقول المعرفة التطبيقية ذات الصلة بالبيئة ومكوناتها المختلفة (الكبيسي، ٢٠١٥، ١٤)، وبناء على ذلك يركز هذا التصور على وضع الأهداف والسياسات العالمية والتشريعات التي تصيغ بدورها الخطة العامة لتحقيق التنمية المستدامة على مستوى العالم، ووفقاً لذلك قد يقتصر دور علم النفس الصناعي والتنظيمي على اشتراك المتخصصين فيه في صياغة هذه الأهداف والسياسات العامة عن طريق تمثيل هذا التخصص في اللجان المعنية بذلك، وهو ما حققته جمعية علم النفس الأمريكية من خلال عضوية جمعية علم النفس الصناعي والتنظيمي (SIOP) في الأمم المتحدة- كما سبق وذكرنا.

أمّا على مُستوى المفهوم الإقليمي: تعكس التنمية المستدامة حاجات

مجموعة من المجتمعات التي تشترك في العرق أو الأرض أو الأهداف الإنمائية، ومن ثمَّ تعبر التنمية عن الطموحات والتطلعات المشتركة لهذه المجتمعات، ومن ثمَّ يجب أن تتماشى التنمية على المستوى الإقليمي مع الرؤية المستقبلية لكل أمةٍ ينبع من معطيات تكوينها، فعلى سبيل المثال تتمثل متطلبات التنمية المستدامة في دول الوطن العربي وتقدمها على جميع الأصعدة واسترجاع مكانته القديمة بالعمل على تنمية الحركة العلمية وتنمية الثروة البشرية، وتطوير الوعاء الثقافي واستعادة الدور الفاعل في مجال العلوم والتقنية لاستشراف متطلبات المستقبل في شتى الميادين ذات الصلة، وتحقيق هذه التنمية يتطلب حشد القوة العلمية في داخل الوطن العربي وخارجه، وتنمية العمل العربي الجماعي ودعمه في ميادين العلم (جامعة الملك عبد العزيز، ١٤٢٧هـ).

ووفقاً لذلك تختلف احتياجات التنمية من إقليم إلى آخر على مستوى العالم، وبناء عليه يمكن أن يسهم الاختصاصي النفسي الصناعي في تحديد احتياجات التنمية وقياسها، بالإضافة إلى اشتراكه في وضع السياسات الخاصة بالتنمية لهذه الأقاليم من خلال اشتراكه في اللجان الخاصة بالتنمية، فعلى سبيل المثال يوجد عددٌ من اللجان في الوطن العربي تعزز التنمية الاقتصادية والاجتماعية مثل اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا المعروفة بالإسكوا^(١)، واللجنة العربية الدائمة لحقوق الإنسان، والمنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين وغيرها من المنظمات المعنية بجوانب التنمية المختلفة. كما يمكن أن يشترك الاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي في نشر ثقافة التنمية والاستدامة عن طريق الندوات والمؤتمرات.

(1) Economic & Social Commission for Western Asia (ESCWA).

(٢) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨)، وإعلان منظمة العمل الدولية، بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، وإعلان ريو بشأن البيئة والتنمية (١٩٩٢)، واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (٢٠٠٥).

أمّا على مُستوى المفهوم المحلى والوطني؛ فإنّ تحديد متطلبات وأهداف التنمية المستدامة يحمل طابعاً وطنياً وفقاً لخصائص ومتطلبات وموارد كل مجتمع، فمثلاً تعني التنمية المستدامة في البلدان الفقيرة تكريس الموارد الطبيعية لأغراض التحسين المستمر في مستويات المعيشة، ويعد التحسين السريع، كقضية أخلاقية، أمراً حاسماً بالنسبة لأكثر من (٢٠) في المئة من سكان العالم المعدمين في الوقت الحالي. ويحقق التخفيف من عبء الفقر المطلق نتائج عملية مُهمّة بالنسبة للتنمية المستدامة، لأن هناك روابط وثيقة بين الفقر وتدهور البيئة والنمو السريع للسكان والتخلف الناجم عن التاريخ الاستعماري والتبعية المطلقة للقوى الرأسمالية (شاويشي، ٢٠١٦).

أما في البلدان الصناعية مثل الولايات المتحدة تعني التنمية المستدامة الحد من التفاوت المتنامي في الدخل، وفي فرص الحصول على الرعاية الصحية، بينما في مناطق مثل أمريكا الجنوبية تركز التنمية المستدامة على إتاحة حيازات الأراضي الواسعة وغير المنتجة للفقراء الذين لا يملكون أرضاً أو للمهندسين الزراعيين العاطلين كما هو الشأن بالنسبة لبلادنا (شاويشي، ٢٠١٦)، وفي بعض البلاد العربية مثل الإمارات المتحدة والسعودية تركز التنمية المستدامة على التنمية البشرية والتعليم والتدريب، ليتماشى ذلك مع توجه وسياسة هذه المجتمعات نحو استبدال العمالة الوافدة بالعمالة المحلية.

وهذا يوضح اختلاف متطلبات التنمية المستدامة باختلاف طبيعة كل مجتمع وظروفه، بما يتطلب من الاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي تركيز دوره في تحقيق المطالب الأساسية للتنمية وتحدياتها في كل مجتمع، وأبرز مثال على ذلك تركيز دوره الرئيسي في المجتمعات الفقيرة على تحسين إنتاج الأفراد وزيادته ومواجهة البطالة والتدريب المهني.

أما إذا تحدثنا عن التنمية المستدامة بالنسبة للفرد والمنظمة؛ فهنا نكون قد وصلنا إلى الهدف النهائي للتنمية التي تتمثل في العملية المنظمة والمستمرة التي تركز على الفرد والمنظمة لإحداث تغييرات محددة سلوكية وفنية لمواجهة

احتياجات العمل الحالية والمستقبلية التي يحتاج إليها الفرد وتتطلبها المنظمة، وهنا يظهر الدور الأكبر للاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي من خلال أدواره المختلفة التي يؤديها داخل المؤسسات على اختلاف أنواعها بدءاً من الاختيار والتوجيه المهني إلى التطوير التنظيمي، مروراً بعمليات التدريب، فيمكنه أن يقوم بهذه الأدوار جميعها لدعم أهداف التنمية بالنسبة للفرد والمؤسسة.

[٢] مجالات التنمية المستدامة ودور علم النفس الصناعي والتنظيمي

سنطرح فيما يلي دور علم النفس الصناعي والتنظيمي عبر المجالات الرئيسية للتنمية المستدامة (أنظر الشكل التالي) والتي تتمثل في التنمية البيئية المستدامة، والتنمية الاقتصادية المستدامة، والتنمية الاجتماعية والبشرية المستدامة.



شكل (١) مجالات التنمية المستدامة ودور علم النفس الصناعي والتنظيمي

١- دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في مجال التنمية البيئية المستدامة

وفقاً للهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغيرات المناخ، يمكننا أن نتوقع ارتفاع في معدل درجات الحرارة على المستوى العالمي، وحدثت تغيرات مناخية قاسية نتيجة زيادة نسبة الكربون الناتج عن الأنشطة البشرية -كأحد الأسباب الرئيسية- نتيجة لحرق أنواع كثيرة من الوقود. والأمر ما هو إلا مسألة وقت فقط حتى تبدأ التغيرات المناخية في تهديد أنماط الحياة الحديثة للناس في المدن الرئيسية في العالم الحديث، وعلى أبسط المستويات، يؤدي ارتفاع درجات الحرارة إلى ارتفاع مستوى سطح البحر (بسبب ذوبان الجليد القطبي)، ما يؤدي بدوره إلى نقل المصانع والمنازل إلى مواقع داخلية في مناطق مرتفعة، وعلى مستوى أكثر تعقيداً، وهذا بدوره يجعلنا نستنتج الآثار المترتبة الناتجة عن التغيرات المناخية، وأثر ذلك في التغذية البشرية والحيوانية (Campbell, 2013; Rose, 2013).

والسؤال الآن: لماذا يمثل هذا الأمر إشكالية بالنسبة للاختصاصيين

النفسيين في مجال علم النفس الصناعي والتنظيمي؟

إذا كانت الاستدامة البيئية^(١) تشير إلى الوصول إلى حالة من التوازن والتوازن بين أنشطة الإنسان وأشكال الحياة الأخرى على وجه الأرض، فإن علم النفس الصناعي والتنظيمي يعد أداة حيوية لفهم، وتحديد، وتحويل، وتكامل، والتنبؤ بسلوك الفرد ومناخ المنظمة المؤيد للبيئة، ومن أهدافه الأساسية دعم الاستدامة البيئية التي تزيد من الأرباح في الوقت الحالي ولا سيما في ظل ما يسمى بالاقتصاد الأخضر^(٢) (الاقتصاد المؤيد للبيئة) (Rose, 2013).

وفيما نوضح بالتفصيل دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في مجال الاستدامة البيئية، في ضوء ما قدمه عدد من الباحثين (الكبيسي، ٢٠١٥؛ Rose, 2013; Campbell, 2019).

(1) Eco sustainability.

(2) Green economy.

(١) قياس تأثير التغيرات المناخية في سلوك العمال والأداء المؤسسي

المتعمّن في أهداف علم النفس الصناعي يجد الاختصاصي النفسي يكون معنيًا بعدد من الأنشطة التي تدخل في مهام عمله، وهي الاختيار والتوجيه المهني والتدريب وتكوين فرق العمل وتقييم الأداء وتحسين الأداء الإداري، ووضع التوصيفات الوظيفية... وهكذا وإذا تحدثنا عن هذه الأهداف في صورتها المختصرة فيمكننا الحديث عن تحسين الأداء، وتحسين الرضا عن العمل، ورفع الروح المعنوية للعاملين، والحفاظ على السلامة والصحة، وبشكل أعم، يهدف هذا الفرع من العلم إلى تحسين نوعية حياة العمل. ونظرًا لأن التغيرات البيئية العامة التي نوقشت الآن في مختلف العلوم الأخرى بدأت بالفعل تؤتي بآثارها في سلوك العمال والأداء المؤسسي؛ فيجب على الاختصاصيين النفسيين في مجال العمل أن يؤدوا دورًا رئيسيًا والاشتراك مع الإدارة لقياس هذه التأثيرات ورصد حجمها بالطرائق العلمية المنهجية باستخدام المقاييس المقننة الملائمة لذلك، ثم التصدي للمتطلبات المهنية اللازمة لمواجهة هذه التأثيرات السلبية والعمل على تحقيقها سواء مستوى الفرد أو المؤسسة التي يعمل بها.

(٢) تصميم التغيرات المقترحة في المنظمات ونظم التكنولوجيا لمواجهة التحديات البيئية

ثمة حاجة شديدة للاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي في مجال الأبحاث والعمل التطبيقي لتصميم التغيرات المقترحة في بيئة العمل ونظم التكنولوجيا التي من شأنها مواجهة التحديات البيئية، يكفينا أن نعلم أن المهندسين في الجامعات والمؤسسات الصناعية يعملون جاهدين لإنشاء تصميمات متكاملة لأماكن العمل من شأنها أن تخفف من التغيرات المناخية.

يجب أن يكون نشاط الاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي على درجة موازية من هذا الجهد في مجال الأبحاث بحيث يتمكن من تحسين هذه التصميمات، بدءًا من المراحل الأولى لتكوين المفاهيم الأساسية التي تُبنى

عليها هذه المؤسسات، إلى تحديد العوامل التي تزيد من إنتاجية العمال والخفض من المشقة المهنية، وأبسط مثال على ذلك انتشار تصميم المباني الخضراء^(١) المصممة حديثاً بهدف الحفاظ على البيئة وتوفير الطاقة والتكلفة.

فوجئت المؤسسات التي استخدمت المباني الخضراء بتحقيق فوائد أخرى غير متوقعة-بخلاف الحفاظ على البيئة- بسبب تأثيرها على تحسين إنتاجية العمال ورفاهيتهم، إذ وجدت شركة الطيران لوكهيد مارتن - التي استخدمت هذه المباني - أن نسبة تغيب الموظفين لديها انخفضت بنسبة ١٥٪ بعد أن نقلت ٢٥٠٠ موظف إلى مبنى أخضر جديد، وذلك في غضون عام واحد، وعلى هذا يجب أن يكون الاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي في طبيعة عملية التصميم لهذه المباني، بحيث يتم تحقيق مثل هذه الفوائد النفسية المرتبطة بالعمل مع جميع المشروعات ذات الدوافع البيئية.

ولا يتوقف الأمر على إسهام الاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي في تصميم أماكن العمل لمواجهة تحديات البيئة، بل يمتد إلى تحديد متطلبات التوافق في العمل في ظل هذه الاتجاهات البيئية الحديثة، فإن الاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي لا بُد أن يكون على وعي كامل بالنتائج المستفاد من العلوم البيئية ومواكبتها، ومن ثم سيؤدي دوراً رئيسياً في العمل مع الإدارة لتحديد متطلبات التوافق في العمل والعمل على تحقيقها؛ إذ ستؤثر هذه التعديلات التنظيمية والمؤسسية المرتبطة بالتغير البيئي على التوظيف والتدريب والتطوير والاتصالات المؤسسية وأنظمة الحوافز وجميع المجالات الأخرى التي يهتم بها الخبراء في علم النفس الصناعي والتنظيمي. فإن تحقيق التوافق بين التغييرات في نمط الحياة والحفاظ على كل من: الأداء المرتفع للعمال والاتجاهات الإيجابية، وعوامل السلامة المهنية والصحة ونوعية الحياة المهنية (QWL) سيمثل تحدياً كبيراً لممارسي علم النفس الصناعي والتنظيمي في العقود القادمة.

(1) Green bulding

(٣) ترشيد استهلاك الطاقة داخل المؤسسات

السبب الثاني لاهتمام المؤسسات الصناعية بالاتجاهات البيئية أمر له علاقة باستهلاك الطاقة، فإن استخدام الوقود يعد المساهم الرئيسي في تغير المناخ على المستوى العالمي، ففي الولايات المتحدة يعتبر الاستخدام الصناعي والتجاري/والخدمات مسؤولاً عن ٦٨٪ من هذا الاستهلاك، ويتضح من ذلك أن القدر الأكبر من توفير الطاقة والحفاظ عليها يحدث في أماكن العمل؛ فالمنظمات بجميع أنواعها، والخدمات الحكومية، والمؤسسات التعليمية، ومؤسسات البيع بالتجزئة، وأماكن الترفيه، والمنظمات العسكرية، مسئولة عن ترشيد استهلاك الوقود مقارنة بالأفراد في منازلهم. ومن ضمن الخبرات الناجحة في ترشيد الطاقة داخل المؤسسات الجهود المبذولة من قبل الاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي بالمنظمات والمؤسسات المتنوعة، حيث أشارت الدراسات إلى أن ٥٨٪ من الاختصاصيين النفسيين الصناعيين على درجة عالية من الفعالية في هذا الصدد، وبسبب المسؤولية المهنية التي يتحملونها فإنهم في وضع يمكنهم من تشجيع القرارات البيئية المثلى إذ يتم تحقيق أكبر المكاسب قدر المستطاع.

(٤) التأثير في الممارسات المستدامة داخل المنظمات

تشير الاستدامة إلى قدرة النظام على البقاء والاستمرار، وقد تم تطبيق هذا المفهوم على مجموعة متنوعة من الأنشطة البشرية كما هو مقترح بعبارة الزراعة المستدامة، والتنمية المستدامة، والحياة المستدامة، والمجتمع المستدام. وفي كل حالة، يعد النظام المعني مستقرًا وقادرًا على البقاء إذا لم يكن بحاجة إلى موارد أكثر من الموارد التي يمكن تجديدها ولا يتسبب في أي تلوث أكثر مما ينبغي وفي حدود الطبيعي ودون الإضرار بالبيئة. وتوضح أهمية الاستدامة بالنسبة للاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي إذا أخذنا في الاعتبار قدرة علماء النفس على التأثير في الممارسات المستدامة داخل المنظمات؛ ففي عمليات تشغيل وتوظيف العمالة، يمكن إعطاء الأفضلية في عملية الاختيار

للأشخاص الذين يعبرون عن المواقف والقيم المتوافقة مع الحياة المستدامة، كما يمكن أن تتضمن برامج التدريب التأثيرات البيئية كأحد أهداف المناهج الدراسية والتدريبية. وأيضاً يمكن أن تتضمن معايير أنظمة تقييم الأداء والحوافز رصد السلوكيات الصديقة للبيئة. وفي الوقت ذاته يمكن لبرامج تطوير الإدارة أن تُنمي الوعي بالممارسات المستدامة والأخلاقيات البيئية. على الرغم من أن قرار تضمين الممارسات المستدامة كهدف استراتيجي هو مسئولية إدارية في المقام الأول، فإنَّ التنفيذ الكامل والناجح يشتمل على مجموعة متكاملة من أدوات واستراتيجيات علم النفس الصناعي والتنظيمي.

(٥) التطوير التنظيمي لمواجهة التحديات البيئية

التطوير التنظيمي مجموعة الإجراءات والخطوات التي تقوم بها المنظمة لإحداث تطوير أو تحويل في أهداف المنظمة أو رسالتها أو سياستها أو استراتيجياتها أو في أي عنصر آخر من عناصر البناء التنظيمي. وهو بمعنى آخر: تغيير أوضاع التنظيم ليتوافق مع متطلبات المجتمع وظروفه والبيئة المحيطة بكل جوانبها، ويتم ذلك بهدف (١) ملائمة أوضاع التنظيم وأساليب عمل الإدارة ونشاطاتها مع التغييرات والأوضاع الجديدة في البيئة الخارجية المحيطة بالتنظيم، وذلك بغرض إحداث توافق وتناغم بين التنظيم والظروف البيئية المتغيرة التي يعمل في إطارها. (٢) استحداث أوضاع تنظيمية وأساليب إدارية وأوجه نشاط جديدة تحقق للتنظيم سبقاً على غيره من التنظيمات الأخرى، وتوفر له من ثَمَّ مميزات نسبية تمكنه من الحصول على مكاسب وعوائد أكبر (عبد الله، ٢٠١٧، ٢٠٠)، وعلى ذلك يتم خلال التطوير التنظيمي تغيير العاملين كأفراد وجماعات أو فرق عمل، وذلك على مستوى التنظيم ككل، تديره الإدارة العليا وتدعمه بهدف المعالجة السلوكية للعاملين لإعادة تشكيل نسق معتقداتهم وقيمهم ومدركاتهم واتجاهاتهم وسلوكياتهم وتحسين طبيعة علاقاتهم وكفاءة تفاعلاتهم، بما يؤدي لإدارة فاعلة لثقافة المنظمة، وتحسين الصحة والفاعلية التنظيمية. ويهدف التطوير التنظيمي إلى

إحداث هذه التغييرات للتكيف مع المستجدات في التكنولوجيا، ولمواجهة تحديات جديدة في بيئة المنظمة الداخلية و/ أو الخارجية ولحسن الاستفادة من فرص ربما تظهر في هذه البيئة (عبد الله، ٢٠١٧، ٢٠٠).

يستخدم المتخصصون في علم النفس الصناعي والتنظيمي نظريات ومناهج التغيير والتطوير التنظيمي لتعزيز الاستدامة البيئية في مجال العمل، وسيستلزم هذا مناقشة حول التغيير والاستعداد للتغيير، والقدرة على تغيير نظم العمل وترسيخ مفاهيم الموارد الطبيعية صديقة البيئة لدى العاملين ولدى صانعي القرار بالمؤسسة. كما يجب أن يهدف التغيير التنظيمي إلى تحقيق المبادئ والمعايير التي تنص عليها الاتفاقات العالمية الخاصة بالتنمية البيئية المستدامة من قبيل معايير الأداء في المنظمات، وتحليل دورة حياة المنتج أو الخدمة، وكذلك طريقة استهلاك الطاقة.

ومن أهم أشكال التطوير التنظيمي الداعم للتنمية المستدامة التحول من القيادات التقليدية البيروقراطية إلى نمط من القيادات المستدامة، ومعلوم أن تحقيق التكامل والترابط والإنصاف والعدالة في إيصال مخرجات وعوائد التنمية المستدامة لا يتم بمواصلة الارتجال والعشوائية التي تعتمدها الإدارات البيروقراطية وأساليبها، لكن لا بد من التحول إلى الفكر القيادي الاستباقي^(١) الذي يمارسه قادة استراتيجيون يؤمنون بمنطلقات الاستدامة، ويتم ذلك من خلال استخدام الاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي للنظريات الخاصة بالقيادة وأساليبها، وكذلك مبادئ التطوير التنظيمي.

ونستنتج مما سبق أنه على الاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي أن يدرج الممارسات البيئية المستدامة في مهام عمله واهتماماته باعتبارها هدفاً لخلق نوعية حياة مهنية جيدة، لأن (أ) الاتجاهات البيئية مثل تغير المناخ على المستوى العالمي واستخدام الموارد غير المتجددة سيؤثر في أداء العمال ورضاهم وصحتهم، و (ب) أن المنظمات والمؤسسات الاقتصادية يساهمون

(1) Proactive.

بنصيب الأسد في استهلاك الطاقة والتلوث، ويزداد الآن التحرك نحو التصميمات المستدامة والمباني الخضراء، فهناك حاجة لمشاركة الاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي في عملية التصميم هذه، ليس فقط لتحديد التأثيرات والنتائج على العمال، ولكن أيضًا لتحسين التصميمات التنظيمية ذات الدوافع البيئية لجودة حياة عمل أفضل.

٢- دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في مجال التنمية الاقتصادية المستدامة

في سبتمبر ٢٠١٥، تبنت الأمم المتحدة مجموعة جديدة من الأهداف، سميت "بأهداف التنمية المستدامة"^(١)، وذلك بدلاً من "الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة"^(٢) التي وضعت عام ٢٠٠٠ م، ويعد محاربة الفقر والحد من المعاناة الإنسانية أولى الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها كل خطط التنمية (انظر: غانم، ٢٠١٣؛ الكبيسي، ٢٠١٥؛ شاويشي، ٢٠١٦؛ Barry, Reichman, 2019)

تاريخياً، تمحور جدول أعمال التطوير الدولي حول أهمية الحد من الفقر في جميع أنحاء العالم، وفقاً لتقرير صدر مؤخراً عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠١٤)، تم تعريف الفقر وإعادة تعريفه ليشير إلى معانٍ متعددة بدءاً من تعريفه بوصفه الحرمان من الرفاه أو الاحتياجات الإنسانية الأساسية، إلى تعريفه بوصفه الافتقار إلى الحريات الأساسية للعمل والاختيار. وفي ضوء المنظور الذي تتبناه الأمم المتحدة، يعرف الفقر على أنه شكل متعدد الأبعاد من الحرمان من الفرص، وغالباً يتم قياسه بالمؤشرات المالية (مثل الدخل)، والتعليم (على سبيل المثال معدلات القدرة على القراءة والكتابة)، ومؤشرات الصحة (مثل متوسط العمر). من خلال تعريف الفقر ليشمل أشكال الحرمان التعليمي والصحي، يصبح من الواضح أنّ الفقر أكثر من مجرد نقص في المال؛ هو سبب كل شيء من التدهور البيئي إلى نقص فرص التعليم والتدريب.

(1) Sustainable Development Goals (SDGs)

(2) Millennium Development Goals (MDGs)

والتساؤل الآن، كيف يسهم تخصص علم النفس الصناعي والتنظيمي في تحقيق جدول أعمال التنمية العالمي وخاصة الحد من الفقر؛ يمكن تلخيص ذلك في النقاط التالية:

(١) دعم وتحسين الإنتاج بالقطاع الخاص

وفقاً للهدف الرئيسي لعلم النفس الصناعي والتنظيمي الذي يتمثل في تحسين كل من رفاهية وأداء العمال والمنظمات، يمكن لهذا التخصص مساعدة أكبر محرك في العالم لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام وهو دعم الإنتاجية في القطاع الخاص؛ فإنَّ القطاع الخاص هو المحرك الرئيسي لخلق فرص العمل ومصدر ما يقرب من ٩ من كل ١٠ وظائف في العالم"، وذلك وفقاً للبنك الدولي، فيمكن دعم الإنتاجية في القطاع الخاص من خلال دور علم النفس الصناعي والتنظيمي المتعلق بقضايا كل من التوظيف والاختيار والتوجيه المهني، وكذلك التدريب والتطوير التنظيمي، ما قد يحقق فوائد على مستوى الفرد والمؤسسة والمجتمع (Berry, Reichman, 2019).

(٢) تقليل نسب العمالة الفائضة

يسهم علم النفس الصناعي والتنظيمي في مواجهة الفقر عن طريق التدخل للحدِّ من استغناء المنظمات عن العمالة الفائضة، فبسبب ضغوط المنافسة والاتجاه نحو تخفيض التكاليف تلجأ بعض المنظمات إلى إلغاء بعض الوظائف وإنهاء خدمة شاغليها أو إحلال العاملين بعقود دائمة بعاملين آخرين بعقود مؤقتة (عبد العال، ٢٠١٦)، ويُمكن أن يواجه علم النفس الصناعي والتنظيمي هذه الظاهرة عن طريق استخدام استراتيجياته الخاصة بإعادة تنظيم العمل وتوزيعه على مختلف الإدارات والعاملين فيها، بحيث يستطيع كل العمال أن يحتفظوا بوظائفهم (Berry, Reichman, 2019)، وكذلك استخدام مبادئ ومناهج التطوير التنظيمي لإعادة هيكلة المؤسسات لمواجهة هذه الظاهرة في المجتمع. ومن أبرز هذه الطرق تغيير نظام العمل بالمؤسسة إلى العمل بدوام جزئي بدلاً من تسريح العمال، أو اللجوء إلى ترتيبات عمل مرنة، أو تقليص أوقات العمل اختياريًا (عبد العال، ٢٠١٦).

(٣) تحسين أداء المنظمات التي تعمل في مجال التنمية الدولية

يلعب علم النفس الصناعي والتنظيمي دورًا مهمًا في تحقيق أهداف التنمية الدولية، إذ إنّ العمل على تحقيق هذه الأهداف بدءًا من الحد من الأمراض إلى تمكين المرأة، يتم تنفيذه بواسطة أفراد يعملون معًا في منظمات، فبالإضافة إلى العمل في القطاع الخاص فإنّ المتخصصين في علم النفس الصناعي والتنظيمي يعملون مع مجموعة واسعة من المنظمات التي تدعم أولويات التنمية العالمية كمهمة رئيسية لعملها، بدءًا من المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات متعددة الأطراف مثل الأمم المتحدة إلى المنظمات غير الربحية ومنظمات المجتمع المدني مثل منظمة أطباء بلا حدود، والمؤسسات الاجتماعية والأعمال التجارية الشاملة (التي تجمع بين الأهداف الربحية والأهداف غير الربحية (Berry, Reichman, 2019)، ويظهر إسهام الاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي في هذه المؤسسات التي تهتم بالتنمية كأولوية أولى لها في إعداد القيادات الإدارية المستدامة، وتمكينها من تحقيق التوازن والعدالة والإنصاف في توزيع العوائد والمخرجات التنموية (الكبيسي، ٢٠١٥).

(٤) إجراء البحوث وقياس مؤشرات التنمية العالمية

إذا كان عمل الاختصاصي النفسي في مجال علم النفس الصناعي والتنظيمي يتبع نموذج "العالم - الممارس" ^(١) فإنّ أحد أدواره يعكس الجانب الأكاديمي للمجال الذي يهتم بإجراء البحوث العلمية التي تسهم في فهم سلوك الإنسان في مجال العمل (Riggio, 2013) ووفقًا لذلك يمكن أن يتم تحفيز البحث في هذا المجال في ضوء الأولويات العالمية للتنمية، وفي ظل هذه الأولويات يمكن إجراء مزيد من البحوث حول أشكال العمل في الاقتصاد غير الرسمي المنتشر في المجتمعات ذات الدخل المنخفض التي تركز على الحد من الفقر، وعمومًا يمكن التوجه لإجراء الأبحاث حول تصميم ومتابعة أهداف

(1) The scientist– practitioner model.

التنمية المستدامة، ووضع مؤشرات ومناهج أفضل لقياس التقدم الإنمائي العالمي (Berry, Reichman, 2019).

ونخلص مما سبق، من خلال الاهتمام بإنتاجية القطاعين العام والخاص، ورفاه الإنسان في العمل، وبناء المنظمات غير الهادفة للربح والهجينة التي تولي اهتمام بالتنمية الدولية، وإجراء البحوث العلمية المتعلقة بالتنمية، يسهم علم النفس الصناعي والتنظيمي في تحقيق الأهداف التي تعتبر مركزية للتنمية العالمية، وهي الحد من الفقر الذي يعتبر المحرك الأول للتنمية الاقتصادية في العالم.

٣- دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في مجال التنمية الاجتماعية والبشرية المستدامة

ينطوي البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة على زيادة قدرة الأفراد على استغلال الطاقة المتاحة لديهم إلى أقصى حد ممكن لتحقيق الحرية والرفاهية، وذلك من خلال تسيير دخولهم إلى سوق العمل ووصولهم على الوظائف الملائمة لقدراتهم. إذ تشتمل عملية التنمية على جانبيين أساسيين العنصر البشري والعنصر المادي، ويعد العنصر البشري العنصر الحاكم في التنمية لأنه يعد مورداً اقتصادياً يتوقف إلى حدٍ بعيدٍ على المهارات والخبرات الفنية والإدارية، وهو المسئول عن تحويل الموارد المختلفة من قوة إلى فعل ومن إمكانية إلى وجود، بل لا يمكن الاستفادة من الموارد الطبيعية جيداً دون توافر مستوى مهارات وتعليم جيد للقوة العاملة (لوصيف، ٢٠١٦).

ويظهر مفهوم التنمية المستدامة اكتسبت التنمية البشرية أهمية خاصة بوصفها الهدف النهائي لعمليات التنمية وليست مجرد وسيلة من الوسائل التي تؤدي إلى تحقيق النمو الاقتصادي، ووفقاً لهذا المنهج لا يعد التخلف أو التأخر عن ركب التنمية افتقاراً للدخل بل هو افتقاراً للقدرات البشرية لذا يقوم منهج التنمية البشرية على أن رفع قدرات الأفراد تعتبر هدفاً لعمليات التنمية يجب تحقيقه حتى لو كان العائد الاقتصادي يساوي الصفر. ويتم رفع كفاية العنصر

البشري باستخدام عددٍ من الوسائل ومن أهمها التعليم والتدريب والرعاية الصحية، وذلك بهدف إكساب الفرد المعارف والمهارات والقدرات التي تجعله قادرًا على أداء الدور المنوط به في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع (الكبيسي، ٢٠١٥).

ويُعد التدريب المهني-ويطلق عليه أحيانًا التنمية المهنية- جوهر التنمية المستدامة، إذ يتم من خلاله تزويد الأفراد على اختلاف مواقعهم ومؤهلاتهم بالمعلومات والمهارات والخبرات التي تساعدهم على تحقيق النمو الثقافي والمهني، وتدريبهم وتأهيلهم بصورة تمكنهم من أداء أدوارهم المهنية بكفاءة مرتفعة (الراشد، ٢٠١٢، ٢٨٥).

ووفقًا لذلك يسهم الاختصاصي النفسي الصناعي في عملية التنمية البشرية بعدة طرائق من أهمها التدريب المهني، الذي يعد ضمن إطار اهتمام المتخصصين في هذا المجال بشئون الأفراد، فدراسة شئون العاملين ووظائفهم وتحليلها تُعد أولى اهتمامات الاختصاصي النفسي في مجال العمل سواء على المستوى البحثي أو العملي؛ إذ يُسهم المتخصص في هذا المجال في عدة جوانب؛ من قبيل تعيين العاملين، واختيارهم، وتطويرهم، وتدريبهم، وقياس مستوى الأداء الوظيفي (ريجيو، ١٩٩٩).

وتتعدد مهام الاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي في مجال التدريب المهني بدءًا من تقدير الاحتياجات التدريبية الذي يتم على عدة مستويات المستوى التنظيمي (تحليل احتياجات المنظمة وأهدافها) ومستوى الواجبات (تحليل متطلبات أداء الواجب) ومستوى الفرد (تحليل المهارات والمعارف التي يتطلبها أداء المهنة)، والمهمة الثانية تتمثل في تصميم البرامج التدريبية لتلبية تلك الحاجات التدريبية التي تتراوح بدوها بين الأساليب المباشرة والبسيطة وبين الأساليب المعقدة. وتتمثل المهمة الثالثة للاختصاصي النفسي في مجال التدريب في تقييم مدى نجاح البرامج التدريبية، وذلك عن طريق قياس وتقدير معايير نجاح التدريب عن طريق اتباع المنهج العلمي واستخدام

المقاييس المقننة (ريجيو، ١٩٩٩؛ طه، ٢٠١٢).

ومن أبرز الأمثلة على دور الاختصاصي النفسي الصناعي والتنظيمي في عملية التدريب المهني التي أسهمت في تحقيق أهداف التنمية في المجتمع المصري مشروع تطوير صناعة التشييد في مصر عام ١٩٩٢، إذ أُسند إلى أستاذنا الجليل الأستاذ الدكتور محمود أبو النيل (أستاذ علم النفس الصناعي بجامعة عين شمس) عملية الاختيار المهني للمتقدمين لبرامج تدريب مشروع تطوير صناعة التشييد في مصر بقرض من البنك الدولي (انظر: أبو النيل، ٢٠٠٢).

ونخلص من هذا العرض السابق إلى أنّ علم النفس الصناعي والتنظيمي يسهم في التنمية المستدامة لتحقيق أهدافها ومواجهة تحدياتها، وذلك على كل المستويات، وفي مختلف المجالات البيئية والاقتصادية والاجتماعية، وهذا الدور يتم من خلال استخدام منهج البحث العلمي لإجراء الدراسات والأبحاث الخاصة بالمنظمات والعاملين فيها، وتطبيق مبادئ علم النفس ومفاهيمه وقوانينه العلمية في العمل سواء لحل مشكلاته أو تطويره أو تنظيمه بالشكل الذي يتلاءم مع التغيرات المتلاحقة التي تتم على كل المستويات؛ السياسية والاقتصادية والبيئية والثقافية.

المراجع

- أبو النيل، محمود. (٢٠٠٥). علم النفس الصناعي والتنظيمي: عربياً وعالمياً. القاهرة، دار الفكر العربي.
- أبو النيل، محمود. (٢٠١٢). بطارية اختبارات عملية الاختيار المهني للمتقدمين لبرامج تدريب مشروع تطوير صناعة التشييد في مصر عام ١٩٩٢. جامعة القاهرة، كلية الآداب، مركز البحوث والدراسات النفسية.
- التايب، عائشة. (٢٠١١). النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة. القاهرة، منظمة المرأة العربية.
- جامعة الملك عبد العزيز (١٤٢٧هـ). التنمية المستدامة في الوطن العربي بين الواقع والمأمول. جامعة الملك عبد العزيز، المركز الإعلامي، سلسلة نحو مجتمع المعرفة، الإصدار الحادي عشر.
- الراشد، يوسف. (٢٠١٢). التنمية المهنية المستدامة للعاملين في مؤسسات المجتمع الأهلي السعودي بالمنطقة الشرقية في ضوء احتياجاتهم المهنية: تصور مقترح. مجلة رابطة التربية الحديثة، ج ٥ (١٦)، ص: ٢٨١-٣٦٠.
- ريجيو، رونالد. (١٩٩٩). المدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيمي. ترجمة: فارس حلمي. عمان: دار الشروق.
- شاويشي، نادية. (٢٠١٦). تنمية الموارد البشرية ورهانات التنمية المستدامة: دراسة ميدانية بمؤسسة الهيئة الوطنية للرقابة التقنية للبناء وكالة تبسة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر، جامعة العربي التبسي - تبسة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: العلوم الإجتماعية.

- شوقي، إبراهيم. (٢٠١٦). علم النفس الصناعي والتنظيمي. القاهرة، مطبوعات جامعة القاهرة.
- طه (فرج عبد القادر). (٢٠١٢). علم النفس الصناعي والإداري (ط ٢). القاهرة، دار مصر للطباعة.
- عبد العال، رباب فهمي. (٢٠١٦). السلوك الإنساني في منظمات الأعمال. القاهرة، جامعة القاهرة، كلية التجارة .
- عبد الله، معتز. (٢٠١٧)، التغيير التنظيمي: إدارته والتغلب على معوقاته. في: أيمن عامر (محرراً). سيكولوجية الإبداع: أسس نظرية وتطبيقات مؤسسية، القاهرة، مطبوعات جامعة القاهرة، كلية تجارة.
- علي، كمال يوسف. (٢٠٠٧). تعزيز دور العلوم الاجتماعية والإنسانية في التأسيس لتحقيق التنمية المستدامة في المنطقة العربية. مجلة دراسات الشرق الأوسط وإفريقيا، مج ٣ (٦)، ص: ٣٧-١.
- غانم، سمر خيرى. (٢٠١٣). معوقات التنمية المستدامة في دول العالم الإسلامي دراسة تحليلية بالتطبيق علي جمهورية مصر العربية. تم الحصول عليه في ٢٠١٩ / ٢ / ٤ من خلال: <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2013/09>
- الكبيسي، عامر خضير. (٢٠١٥). دراسات حول التنمية المستدامة. المملكة العربية السعودية، الرياض، دار جامعة نايف للنشر.
- لوصيف، ياسمين. (٢٠١٦). دور الرأسمال البشري في تحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة الجزائر. رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية.

المراجع الأجنبية:

- Aamodt, M. (2013). **Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach** (Seventh Edition). Wadsworth, Cengage Learning.
- American Psychological Association (APA).(2019). **Society for Industrial and Organizational Psychology**. Retrieved February 11, 2019, from:
<https://www.apa.org/about/division/div14>
- Berry, M & Reichman, N. (2019). **The World Sets New Goals: How Should I-O Psychology Respond? International Association of Applied Psychology (IAAP) representatives to the UN:** Retrieved February 6, 2019, from:
www.siop.org/tip/oct15/pdfs/gloss.pdf.
- Bucklin.B, Alvero.A, Dickinson.A, Austin.A, Jackson. A. (2000). Industrial-Organizational Psychology and Organizational Behavior Management: An Objective Comparison. **Journal of Organizational Behavior Management**, Vol. 20(2).
- Campbell, J.E & Campbell, D.E.(2019). **Eco-I-O Psychology? Expanding Our Goals to Include Sustainability.** Retrieved February 10, 2019, from http://www.siop.org/tip/backissues/Oct05/04_campbell.aspx.
- Juan, I. & Edward, L.(2005). In: Anderson, N; Deniz, S.;Handan, S. & Chockalingam,V.(2005). Handbook of Industrial , **Work and Organizational Psychology(Volume (1) Personnel Psychology)**. London, SAGE Publications.
- Koppes, L; Kentucky, L. (Eds.).(.2014). **Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology**. New York, Psychology Press.
- Levitt, S. & List, J. (2011).Was there really a Hawthorne Effect at the Hawthorne Plant? An Analysis of the Original Illumination Experiments. **American Economic Journal: Applied Economics**, 3 (January), 224–238.
- Muchinsky, P. (2006).**Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology** (Eight Edition). United States of America. Thomson Learning.
<https://books.google.com/eg/books?id=hZOV0-1qu00C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>.

- Riggio, R. (2013). **Introduction to Industrial/ Organizational Psychology**. Retrieved February 15, 2019, from: <https://dedi1968blog.files.wordpress.com/2018/01/riggio-introduction-to-industrial-and-organizational-psychology-6th-edition-c2013.pdf>.
- Rose, K. (2014). Adopting Industrial Organizational Psychology for Eco Sustainability. **Procedia Environmental Sciences** **20**, 533 – 542.
- SIOP-COE.(2016). **To: The Global Compact Office**. Retrieved February 15, 2019, from : www.siop.org/Prosocial/SIOP-COE_Final_1-9-15.pdf.
- SIOP-United Nations Committee. (2019). **SIOP's Advocacy for Corporate Social Responsibility, Humanitarian Work Psychology, and Sustainable Development Continues: The SIOP CSR Summit**. Retrieved February 10, 2019, from: <http://www.siop.org/tip/oct16/csr.aspx>.
- Society for Industrial and Organizational Psychology (siop). (2019). **Industrial and Organizational Psychology**. Retrieved February 6, 2019, from: <https://www.siop.org/history/crsppp.aspx>.