

۱- ساختار سازمانی چیست؟

۲- انواع چارت سازمانی را توضیح دهید

۳- ساختارهای پسا اداری را توضیح دهید

۴- مزیت‌های ساختار سازمانی چیست؟

-

۵- حذف فعالیت تکراری را بعنوان یکی از وظایف مدیریت سازمان شرح دهید

۶- برای جلوگیری از احساس بی عدالتی در بین کارمندان چه باید کرد؟

۷- ارگونومی را تعریف کنید .

۸- آیا روانشناسی سازمانی و صنعتی تفاوت دارند؟

۹- روانشناسانی که در واحد مدیریت و بهبود عملکرد فعالیت دارند چه وظایفی بعهده دارند؟

۱۰- مهارت‌های روانشناس سازمانی

۱- ساختار سازمانی به معنی تقسیم‌بندی وظایف و فعالیت‌های افراد در سطح سازمان است. در

چارت سازمانی افراد با نقش‌ها و مسئولیت‌های خود در داخل سازمان یا شرکت آشنا می‌شوند. افراد مشغول در یک سازمان مسئولیتی برعهده داشته که براساس آن به ارائه گزارش کار به مدیریت می‌پردازد. در واقع این مسئولیت به فرد نسبت داده نمی‌شود بلکه متعلق به جایگاهی است که شخص قرار دارد. بدین ترتیب در ساختار سازمانی جایگاه‌ها تعیین شده و براساس آن مسئولیت‌هایی نیز مشخص می‌شود.

۲- ساختار سازمانی را می‌توان از لحاظ مفهومی به ۳ گروه مختلف دسته‌بندی کرد. این سه گروه شامل پسا اداری، اداری و پیشا اداری است. گروه پسا اداری ساختار سازمانی نیز خود دارای ۴ نوع بوده که هر کدام از آن‌ها دارای معایب و مزایایی است. انتخاب بهترین مدل ساختار سازمانی، باید براساس نیاز سازمان انجام شود. انواع ساختار سازمانی پسا اداری به شرح زیر است: ساختار عملگری - وظیفه ای - ماتریکس - تقسیم بندی شده

۳- یکی از انواع ساختار سازمانی که تحت تاثیر ایده‌های مدیریتی دهه ۱۹۸۰ شده، ساختار پسا اداری نام دارد. در ساختار پسا اداری ماهیت کنترل اداری بدون تغییر باقی می‌ماند اما تمرکز به فرهنگ سازمانی تغییر می‌کند. اصول این ساختار از اصول بنیادین سازمان است و این احتمال وجود دارد که تا همیشه در همین حالت باقی بماند. هم‌چنین در این نوع ساختار اقتدار و مراتب از منظر قانونی و عقلانی دیده می‌شود

۴- بهبود عملکرد مدیر در مدیریت واحدهای مختلف سازمان - اتخاذ تصمیم‌های سریع - بهبود عملکرد افراد - کاهش تنش بین کارکنان - حذف فعالیت تکراری

۵- در بسیاری از سازمان‌های مختلف که براساس روش‌های سنتی و قدیمی اداره می‌شود می‌توان فعالیت‌های تکراری که توسط افراد مختلف سازمان صورت می‌گیرد را مشاهده کرد. این روند پیامدهای منفی را به همراه دارد و در واقع می‌توان گفت عمل فرسایشی است که می‌تواند متحمل هزینه‌های زیادی برای سازمان شود. با انجام ساختار سازمانی در شرکت‌ها و تعیین مسئولیت افراد براساس مهارت و شایستگی آن‌ها می‌توان هم‌پوشانی فعالیت‌ها را از بین برد.

۶- در یک سازمان، افراد مختلف با اخلاق‌ها و تیپ‌های شخصیتی گوناگونی حضور دارند؛ بنابراین اگر نیاز است به یکی از کارمندان ترفیع داده شود، این عمل باید در کمال دقت و حساسیت انجام شود. انتخاب فرد برای ارتقا و ترفیع شغلی باید از زوایای گوناگونی مورد بررسی قرار گیرد. انتخاب ناعادلانه می‌تواند سبب ایجاد حس بی‌عدالتی در بین کارکنان شود که نتیجه آن ترک شغل است. مدیر سازمان باید ضمن ایجاد حس عدالت در بین افراد، این مهم را در عمل نیز نشان دهد که انتخاب افراد برای دریافت هرگونه خدمات بیشتر یا ترفیع شغلی، منوط به شایستگی، مسئولیت‌پذیری، دانش کافی و مواردی این‌چنینی است. حس بی‌عدالتی می‌تواند مانند یک ویروس در کل سازمان با مجموعه منتشر شود.

۷- فرآیند طراحی ابزار و رویه‌های کاری به طوری که هر چه بهتر با توانایی‌ها و محدودیت‌های انسان هماهنگ باشد. از متخصصان این حوزه انتظار می‌رود محیط و ابزار مورد نیاز برای کار را طوری طراحی کنند که ایمن و دارای بیشترین بهره‌وری باشند. برای مثال یک روانشناس صنعتی ممکن است در طراحی یک وسیله‌ی کامپیوتری یا یک خط مونتاژ کمک کند و آن را متناسب با توانایی‌های فیزیکی کارگران بسازد.

۸- روانشناسی صنعتی تمایل دارد بر استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد کارکنان و مسائل قانونی مرتبط با آن مسائل تمرکز کند- روانشناسی سازمانی تمایل دارد بر انگیزه، کار تیمی و رهبری متمرکز باشد- روانشناسی صنعتی از روان‌سنجی، آمار و سایر ابزارهای کمی برای طراحی سیستم‌های استخدام بی‌طرفانه کارکنان استفاده می‌کند؛ مثل آزمون‌هایی که مهارت‌های مورد نیاز مشاغل خاص را اندازه می‌گیرند. تجزیه و تحلیل و طراحی شغل، مدیریت عملکرد، ایمنی و آموزش همه در این دسته قرار می‌گیرند. در مقابل، جنبه سازمانی این حوزه به مباحثی اشاره دارد که بر بالا بردن عملکرد سازمانی متمرکز هستند. کسانی که در روانشناسی سازمانی کار می‌کنند، معمولاً بر روابط بین فردی در محل کار، نقش تفاوت‌های فردی که بر سازمان‌ها تاثیر می‌گذارند، پویایی گروه و تیم رهبری، توسعه سازمانی و تغییر تمرکز می‌کنند.

۹- روانشناسانی که در این زمینه کار می‌کنند، ارزیابی‌ها و تکنیک‌هایی را برای تعیین این که آیا کارمندان وظایف خود را به خوبی انجام می‌دهند، به کار می‌گیرند. آن‌ها می‌خواهند به کارمندان کمک کنند تا بهترین

عملکرد را داشته باشند و همیشه به دنبال راه‌هایی برای کمک به افراد در محیط کار هستند تا بتوانند کارها را به شکلی موثرتر و کارآمدتر انجام دهند. مدیریت و بهبود عملکرد اغلب شامل ارزیابی کارکنان موجود و ارائه بازخورد در مورد نحوه انجام وظایف مدیران و تعامل با کارکنان است.

۱۰- موفقیت در روانشناسی سازمانی و صنعتی مستلزم ترکیبی از مهارت‌های خاص است. این مهارت‌ها شامل تخصص در روانشناسی و کاربردهای آن در محیط کار می‌شود. علاوه بر این، تجزیه و تحلیل داده‌ها، تفکر انتقادی، مهارت‌های تحقیق، روان‌سنجی و آگاهی از اصول توسعه و اعتبارسنجی هم از جمله توانمندی‌های چنین روانشناسانی است.