

کاربرد یافته‌های روانشناختی در سازمانها

The Application of Psychological Findings in Organizations

- روانشناسی کار (کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت) محمدتقی دلخمش
- محمود ساعتچی
- نشر ویرایش
- 1383، ویرایش دوم، چاپ پنجم، 382 صفحه.
- 3300 نسخه، 40000 ریال

«تاریخ گواه آن است که ظهور و سقوط ملتها با افزایش و کاهش بهره‌وری ملی همبستگی دارد. تا زمانی که بهره‌وری سازمانها در حد بالا و بهینه نباشد، بهره‌وری ملی نیز پایین خواهد بود... اگر بخواهیم منابع انسانی سازمانهای کارآمد و کارآیی و بهره‌وری شغلی افراد در این سازمانها مطلوب باشد، باید مباحث و موضوعهای روانشناسی کار، روانشناسی بهره‌وری و روانشناسی کاربردی برای مدیران را بشناسیم...».

کتاب روانشناسی کار با عنوان فرعی کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت، اثر محمود ساعتچی از روانشناسان شناخته شده ایرانی با رغبت به زمینه‌های روانشناسی کار و امور استخدامی است که توسط نشر ویرایش در 382 صفحه در سال 1383 انتشار یافته است. کتاب حاضر در زمره 16 کتابی قرار می‌گیرد که با عناوین روانشناسی سازمانی، صنعتی و کار تاکنون به زبان فارسی منتشر شده است. از شانزده اثری که شامل یازده تألیف و پنج ترجمه است، کتاب دکتر ساعتچی به دلیل سوابق نویسنده، می‌تواند توجه ویژه دستداران روانشناسی کاربردی را جلب کند.

مروری بر اثر

کتاب شامل پیشگفتار مؤلف، پانزده فصل، فهرست منابع، سه پیوست، نمایه اسامی افراد و واژه‌نامه انگلیسی به فارسی است.

در پیشگفتار، مؤلف ضرورت انتشار کتاب را یادآور شده است.

فصل اول به تعریف قلمروهای تخصصی، تاریخچه مختصر و روشهای تحقیق در روانشناسی اختصاص یافته

است و در فصل دوم، تاریخچه، تعریف و کاربردهای روانشناسی کار طرح شده است. در فصل سوم از زاویه تفاوت‌های فردی در کار، به ویژگی‌های شخصیت به منزله منبع اصلی ایجاد تفاوت‌های فردی در عرصه کار پرداخته شده است و در فصل چهارم، پس از تعریف سازمان و آثار آن بر افراد، چگونگی برخورد با شخصیت‌های دشوار مورد بحث قرار گرفته است.

در فصل پنجم، ماهیت، ساختار و انواع آزمون‌های استخدامی مورد نظر قرار گرفته‌اند و در پی آن در فصل ششم، مفاهیم و مراحل اجرایی امتحانات استخدامی، مراحل و شیوه‌های انتخاب کارکنان، انواع و مراحل مصاحبه مطرح شده‌اند.

در فصل هفتم در قالب نظریه‌ها و فنون آموزش کارکنان، موضوعهایی مانند نظریه‌های یادگیری، نتایج حاصل از بکارگیری این نظریه‌ها، آموزش کارکنان، بهبود منابع انسانی و الگوی بزرگسال‌آموزی، شرایط مناسب برای یادگیری، تشخیص نیاز به یادگیری، تدوین هدفها، اجرای برنامه و ارزشیابی برنامه آموزشی مورد بحث قرار گرفته‌اند.

فصل هشتم به مفاهیم و مراحل اجرایی دوره‌های آموزشی اختصاص یافته است و موضوع فصل نهم، نظریه‌های انگیزش شغلی و پیشرفت است. در چهارچوب نظریه‌های انگیزش شغلی، نظریه‌های مزلو، آلدرمز و هرزبرگ و نظریه‌های برابری و انتظار مرور شده‌اند و در بحث انگیزش پیشرفت نظریه مک کلند مورد توجه قرار گرفته است. بهره‌گیری از مفاهیم انگیزش کار، پایان بخش فصل نهم است.

در فصل دهم، انواع جدول‌های زمانی کار ارائه شده و مباحثی مانند ساعات کار فشرده، ساعات کار قابل انعطاف، تقسیم کار، کار در منزل، کار نوبتی و ... مطرح شده‌اند.

فصل یازدهم به طراحی محیط کار و مسایل مرتبط با آن مانند سر و صدا، درجه حرارت، بهره‌گیری از رایانه، وسایل و مبلمان محل کار اختصاص یافته است.

نقش زنان در کار، مدیریت و رهبری، موضوع فصل دوازدهم و پویایی‌شناسی گروه و رهبری، موضوع فصل سیزدهم هستند. در این فصل، تعریف، انواع و شکل‌گیری گروه، جامعه‌پذیری سازمانی، تصمیم‌گیری در گروه، رهبری گروه، منابع نفوذ رهبری در گروه و الگوهای رهبری در گروه مورد بحث قرار گرفته‌اند.

در فصل چهاردهم موضوع آسیب‌شناسی فعالیتهای گروهی در کار و روشهای آموزش مشارکت گروهی و در فصل پایانی اثر، رفتار مصرف‌کننده از زوایای انگیزشی، نگرشی، طبقه اجتماعی - اقتصادی و ... برجسته شده‌اند.

از سه پیوست کتاب، پیوست نخست، حاوی فهرست آزمونها و ناشران آزمون در خارج از ایران، پیوست دوم شامل قطعنامه‌های دومین و سومین همایش ملی کار و پیوست سوم حاوی برنامه آموزشی دوره کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی هستند.

کاستیهای اثر

«... لازم بود موضوعهایی از کتاب روانشناسی کار که در کتابهای مکمل آن ارائه شده‌اند حذف و موضوعهای دیگر که جای آنها در چاپهای قبلی خالی بود، گنجانده شود».

به زعم مؤلف اثر، فصول کتاب به اقتضای نیاز مدیران و با انجام برخی حذفها و اضافه‌ها در تطبیق با سایر آثار

مؤلف، فراهم و ارائه شده‌اند. شاید به همین سبب، سازماندهی این اثر از انسجام کافی برخوردار نیست. به شماری از موضوعها - که می‌بایست در کتابی با عنوان روانشناسی کار ارائه شوند - پرداخته نشده است. برای نمونه، مسایلی مانند تحلیل و ارزشیابی شغلی، ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای، رضایت حرفه‌ای، تنیدگیهای شغلی و ... در این اثر به چشم نمی‌خورند. ترتیب فصلها هم می‌توانست شکل منطقی‌تری به خود بگیرد: برای مثال، انگیزش شغلی در پی پویایی‌شناسی گروه ارائه شود و نه بین دو فصل مراحل اجرایی دوره‌های آموزشی و جدول زمانی کار.

محتوای برخی از فصلها در حد یک فصل نیستند (مانند فصل هشتم) و می‌توانند در چهارچوب فصلهای دیگر، قرار گیرند. فقر محتوایی در پاره‌ای از فصلها چشمگیر است؛ برای نمونه محدودیت چشم‌اندازها و یافته‌های پژوهشی در فصلهای سوم و هفتم. فقر محتوای فصلها به ویژه با مطالب حاشیه‌ای و گاه نامرتبط (برای نمونه، در فصل نهم در طرح انگیزش پیشرفت یا فصل چهاردهم در طرح آسیب‌شناسی زمینه‌های حرفه‌ای) یا غیرروانشناختی (برای نمونه، فصل چهاردهم با طرح نظریه آرجریس) برجسته‌تر می‌شود.

شیوه نگارش کتاب در بسیاری از موارد از اصول نگارش متون علمی تخطی کرده است و به منابع مورد استفاده در تعداد قابل توجهی از صفحه‌های کتاب که حاوی الگوهای نظری یا یافته‌های پژوهشی هستند، اشاره نشده است. برای مثال، مطالب مربوط به تاریخچه روانشناسی در فصل اول، مطالب مربوط به آزمونها در فصل پنجم، ذکر یافته‌های پژوهشی مک‌کلند در چهار صفحه (204 تا 208) در فصل نهم و

برخی از معادل‌سازیهای فارسی برای اصطلاحهای تخصصی دقیق نیستند: رشد برای developmental، اضافه بار شناختی cognitive overload، وسواسی compulsive، انطباق accomodation، حال و هوای عاطفی affective tone، خودمرتب‌بای self-ranking، سازمان‌دار organized، نافع‌ال passive، صفت trait، سنخ type، صداقت برای تجربه کردن openness to experience.

همچنین شایسته است که عنوان فهرست منابع به کتابشناسی تغییر یابد، چه منابع ارائه شده در فهرست منابع با متن مطابقت کامل ندارند.

سخن آخر

امید است که مؤلف در ویرایشهای بعدی کتاب، با اهتمام افزونتر برای رفع کاستیهای اثر، منبع درسی سودمندی در اختیار مدرسان و دانشجویان رشته‌های روانشناسی و مدیریت قرار دهد.