

روانشناسی صنعتی - سازمانی

Industrial - Organizational Psychology

جنگ جهانی دوم با به وجود آمدن ابزارهای جدید جنگی، مسئله هماهنگی ویژگی‌های فرد و ابزار را برای نخستین بار مطرح کرد. با گسترش این علم تطابق فرد با محیط کار نیز بخش دیگری از فعالیتهای روان‌شناسان صنعتی را تحت عنوان روان‌شناسی رفتار سازمانی به خود اختصاص داد. در حال حاضر ارزشیابی فعالیتهای گروهی، بررسی روشهای مؤثر مدیریت، تأثیر ویژگیهایی مانند هوش هیجانی در توسعه سازمانی مباحث عمده این حوزه روان‌شناسی را تشکیل می‌دهند. از آنجا که این رشته در ایران از قدمت چندانی برخوردار نیست، با طرح چکیده پژوهش‌های روان‌شناسی صنعتی - سازمانی امید داریم در راستای تحقق شکل‌گیری فعالیتهای پژوهشی دانشجویان این رشته گام برداریم.

ارزیابی عملکرد گروهها: الگوها و روشهای ارزشیابی فرایندهای و پیامدهای گروه در تحول و ارزیابی

London, M. (2007). Performance appraisal for groups: Models and methods for assessing group processes and outcomes for development and evaluation. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59 (3), 175-188.

این مقاله روان‌شناسان مشاور را در مورد چگونگی کمک به مدیران و رهبران گروه برای ارزیابی واکنشها، رفتارها و عملکردهای اعضای گروه راهنمایی می‌کند و نتایج آن می‌توانند برای افزایش بهبود عملکرد گروهی و ارزشیابی تصمیم‌گیری درباره پرداخت و تکالیف محوله به اعضای گروه سودمند باشند. شرایط سنجشهای سطح فردی و گروهی (فشارها و فرصتها)، درونشده، فرایند و پیامدها در نظر گرفته شده‌اند. در این مقاله درباره اینکه چه کسی ارزشیابی گروهی را جستجو می‌کند، هدفهای چندگانه ارزشیابی، الگوی فرایند گروهی برای هدایت ارزشیابی، چه چیز و در چه زمانی ارزشیابی می‌شود، روشهای ارزشیابی و اینکه چه کسی در فرایند ارزشیابی مشارکت می‌کند، بحث می‌شود و استلزام جایگزین ساختن یک فرهنگ ارزشیابی و یادگیری مداوم درون گروهی و سازمانی مورد نظر قرار می‌گیرند.

شکل‌دهی به فعالیتهای گروهی در سازمانها: اصول اشتغال

Gravenkemper, S. (2007). Building community in organizations: Principles of engagement. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 59 (3), 203-208.

این مقاله به طرح شش اصل مشارکت که فعالیتهای گروهی را در سازمانها تسهیل می‌کند، اختصاص یافت. این شش اصل در سطح گسترده‌ای در سازمانهای متعدد به کار گرفته می‌شوند. این اصول عبارتند از: ۱) مکاتبه یک نامه اجباری، ۲) تهیه یک راهنمای قرارداد، ۳) تدوین راهنماهای مبتنی بر اصل در مقابل راهنماهای مبتنی بر توافق برای تصمیمها و

رفتارها، ۴) مشخص کردن شاخص‌های پیش از اشتغال، ۵) ایجاد فرصت‌های مداوم برای تبادل نظر و ۶) طراحی راهبردهای جذب اعضای جدید و رهبران جدید. دستورالعمل‌های بعدی برای کاربرد و بررسی این اصول برجسته شده‌اند.

استفاده از هوش هیجانی برای تحول رهبری اجرایی و گروهی و توسعه سازمانی

Blattner, J., & Bacigalupo, A. (2007). Using emotional intelligence to develop executive leadership and team and organizational development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 59 (3), 209-219.

پژوهش حاضر به بررسی این نکته می‌پردازد که استفاده از هوش هیجانی، چگونه انسجام گروهی و سازمانی را تسهیل می‌کند. یک مشاور توسعه سازمانی و یک مدیر اجرایی به عنوان دو مشاور، این مداخله را تسهیل کردند. اساس این فرایند، بر مبنای ارزشیابی هوش هیجانی و بازتوانی ساخت گروهی صورت پذیرفت. افزون بر آن، ارتباط بین مدیر اجرایی و مشاور توسعه سازمانی بررسی شد و نقطه نظرهای مشاوره هیجانی سازمانی در این مداخله و نیز مشاوران شکل گرفت.

به کارگیری اصول قابل اجرای روان‌شناسی مثبت در سطح فردی و گروهی

Foster, S. L., & Lloyd, P. J. (2007). Positive Psychology Principles Applied to Consulting Psychology at the Individual and Group Level. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59 (1), 30-40.

در این مقاله کاربرد یافته‌های حاصل از پژوهش روان‌شناسی مثبت در سطح گروهی و فردی، بررسی شد و به مرور زمینه‌های متعدد حوزه‌هایی از این روان‌شناسی - مانند فرایند، رسیدگی تحسین‌آمیز، نظریه توسعه و ساخت و راهبردهای دیگر برای افزایش تجربه هیجان‌های مثبت و شناسایی و به کارگیری این تواناییها - اختصاص یافت. پژوهشگران پیشنهاد کردند که این کاربردها، مشغله‌های جدید روان‌شناسی مشاوره را نوید می‌دهند و از صلاحیت لازم به منظور استفاده متخصصان برخوردارند.

ابعاد عملیاتی برای طراحی نظام‌های رهبری

Fuqua, D. R., & Newman, J. L. (2007). Operational dimensions for designing leadership systems. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59 (2), 102-109.

مفاهیم رهبری و الگوها به سرعت و به شدت برای انطباق سریع با تغییرات محیطی رو به رشد هستند. طرح و اجرای الگوهای مشترک، سازش یافته، منعطف و دلسوزانه برای ساختار رهبری درون نظام‌های سازمانی بنیادی‌اند. این مقاله کوششی به منظور تداوم تبادل نظر درباره به کارگیری مفاهیم رهبری از دیدگاه روان‌شناسی مشاوره است. ابعاد بنیادی متعددی که مبنای مقایسه الگوهای رهبری قرار می‌گیرند و به توصیف تفکر کنونی درباره رهبری در سازمانها می‌پردازند، معرفی شده‌اند. درباره شش بعد مهم دیگر که در طراحی نظام‌های رهبری باید مورد توجه قرار گیرند، نیز بحث شده است.