

مشاوره سازمانی

Organizational Consulting

افزایش نیازهای انسانی در جهان صنعتی امروز، ضرورت دریافت خدمات مشاوره‌ای را دو چندان کرده است. ارزیابی کار گروهها، دستیابی به روشهای ارزیابی مؤثر، بررسی ارتباط انسان با ابزار فنی و تأثیر قضاوت مبتنی بر تبعیض و پیامدهای آن در محل کار، از جمله فعالیتهای پژوهشی این قرن در زمینه پاسخگویی به نیازهای مشاوره سازمانی است. ارائه چند نمونه از این پژوهشها می‌تواند گامی اندک در راستای آشنایی پژوهشگران این مرز و بوم با نیازهای انسان گرفتار فناوری باشد و مسیر حرکت این قلمرو از روان‌شناسی را تا حدی آشکار سازد.

بهترین فرد در روان‌شناسی مشاوره ۲۰۰۰-۱۹۰۰: دیدگاههای درونی

O'Roark, A. M. (2007). The best of consulting psychology 1900-2000: Insider perspectives. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59 (3), 189-202.

یک زمینه‌یابی انجمن روان‌شناسی مشاوره، در مورد بهترینهای قرن، فروید، لوین، مزلو و آرگریس را در ردیف کسانی قرار داد که بیشترین تأثیر را بر روان‌شناسی مشاوره در قرن بیستم داشته‌اند. لوین، کلی و لوینسون به عنوان کسانی که بیشترین تأثیر کاربردی را داشته‌اند شناخته شدند. تشخیص سازمانی (لوینسون، ۱۹۷۲) معنادارترین مشارکت را در ادبیات روان‌شناسی مشاوره داشت. با الگوبرداری از فن رویداد مهم (فلانگان، ۱۹۵۴) در زمینه‌یابی بهترینهای قرن چند پرسش مطرح شد: (۱) تأثیر بر شیوه کار روان‌شناسی مشاوره، (۲) تأثیر بر شیوه کار مشاوره پاسخ دهنده‌گان، (۳) کتابها و مقاله‌هایی که بر روان‌شناسی مشاوره مؤثر بودند، (۴) کارهای ناتمامی که بر آینده اثر خواهند گذاشت و (۵) موفقیتها یا اشتباههای فاحش قابل توجه قرن بیستم. نظریه‌های شخصیت و روشهای مداخله به عنوان بزرگترین پیشرفت قرن مورد توجه قرار گرفتند. «مبالغه، تعریف بی‌جهت، تأکید و استفاده بیش از حد از نظریه رفتاری‌نگری» به عنوان اشتباههای فاحش قرن و نیازهای اضطراری آینده به عنوان یک موضوع هویتی در نظر گرفته شدند: چه چیز روان‌شناسی مشاوره را از دیگر انواع مشاوره متمایز می‌کند؟ چگونه روان‌شناسان می‌توانند بر دریافت مردم از آنچه روان‌شناسان مشاوره انجام می‌دهند و می‌توانند انجام دهند تأثیر بگذارند؟ در مورد اجتناب از روی‌آوردهای ضعیف نیز هشدار داده شد.

ارزیابی عملکرد گروهها: الگوها و روشهای ارزیابی فرایندها و پیامدهای گروهی برای توسعه و سنجش

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 هدایت می‌کند تا چگونگی ارزشیابی واکنشها، رفتارها و عملکردهای اعضای گروه را به مربیان بیاموزند. نتایج می‌توانند با هدف افزایش بهبود عملکرد گروه و برای ارزیابی تصمیم‌گیری درباره دستمزد و انتقال

اعضا مورد استفاده قرار گیرند و به سنجش‌های شرایط فردی و گروهی (فشارها و فرصتها)، درون‌شد، فرایند و پیامدها توجه شود. در این مقاله درباره کسانی که در پی ارزشیابی گروه هستند، هدفهای چندگانه ارزشیابی، الگوهای فرایند گروهی به منظور هدایت ارزشیابی چه چیز و در چه زمانی ارزشیابی می‌شود و چه کسانی در فرایند ارزشیابی مشارکت دارند، بحث می‌کند. در نهایت، به استلزامهای القای یک فرهنگ ارزشیابی و یادگیری مداوم در بین گروهها و سازمانها اشاره می‌شود.

تبعیض، مزاحمت، و تلافی: جنبه نارساکنشی تنوع

Finkelman, J. M. (2007). Discrimination, harassment, and retaliation: The dysfunctional side of diversity. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59 (4), 254-260.

تنوع نیروهای کاری به دلایل بی‌شمار، قابل توجه است اما دارای توانایی بالقوه برای به راه انداختن اعمال زیان آور نیز هست. این مقاله به بررسی نارسا کنشی ناشی از تنوع در محل کار، تبعیض استخدام، مزاحمت و تلافی می‌پردازد و این نکته را توصیف می‌کند که چگونه هیئت داوران درخواست استخدام را ادراک می‌کنند، به تفسیر اطلاعات می‌پردازند و حکم صادر می‌کنند. هیئت داوران سعی می‌کنند کار درست را انجام دهند، از حس مشترک استفاده کنند، بر گزینه تکیه کنند، فرد را مجبور به تبعیت از قانون ندانند، ارزشیابیهای معتبر سریع به عمل آورند، و در گیر توجه و ادراک انتخابی شوند. محاکمه‌ها بر مبنای محتوای الگوی پردازش خبر که در آن هیئت داوران حقایق و مطالب را به عنوان کنشی از تجربه‌های پیشین و پیش مفاهیم خود دریافت می‌کنند، به خاطر می‌سپزند و بررسی می‌کنند، تفسیر می‌شوند. میزان خلافاکاری شغلی نیز مورد نظر قرار می‌گیرد. راهنماییهایی برای مشخص کردن میزان خطر مدیریت حرفه‌ای و وکلا، پیشنهاد شده است.

جنگهای فرهنگی در محل کار: نکته بینی بین شخصی، بیان هیجانی و مفهوم خود

Turner, R. A. (2007). Culture wars in the workplace: Interpersonal subtlety, emotional expression, and the self-concept. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59 (4), 244-253.

جنگهای فرهنگی هنگامی رخ می‌دهند که باورها و عاداتهای یک گروه فرهنگی بر هنجارهای محل کارغلبه داشته باشند و موجب شوند تا اعضای گروههای دیگر نتوانند در چهارچوب گروه جای گیرند، درک شوند و به مو فقیست دست یابند. بنابراین، به نظر می‌رسد که یکی از نقشهای روان‌شناسی، یافتن شیوه‌هایی برای کاربرد دانش و درکی است که روان‌شناسان در خلال سالها پژوهش در باره ارتباط بین شخصی، بیان هیجانی و مفهوم خود و همچنین چگونگی تأثیر فرهنگ بر هر یک از آنها به دست آورده‌اند. توسل به روان‌شناسان مشاور، برای بررسی چالشهای کار مؤثر در گروههای کلی و متفاوت در حال افزایش است. به منظور ارائه پاسخ در سطح علوم انسانی، مشاوران باید به افزایش دانش مبتنی بر پژوهش و آموزش مدیران و دیگر رهبران بپردازند.