



معرفی کتاب

کتاب "روانشناسی در سازمان‌ها" کتابی است نوشته الکساندر هسلام از دانشگاه ملی استرالیا که در سال ۲۰۰۱ به چاپ رسیده است. این اثر به شناخت‌ها و رفتارهای انسان در گروه‌ها و محیط‌های سازمان یافته می‌پردازد. هسلام در این کتاب از منابع و مآخذ متعددی استفاده کرده و آن را به شکل یک کتاب درسی (textbook) جامع ارائه نموده است. تقابل هویت فردی با هویت سازمانی و گروهی افراد در جای جای کتاب مورد نقد قرار می‌گیرد. کتاب با تبیین «رویکرد هویت اجتماعی» (social identity approach) آغاز می‌شود. بر اساس این رویکرد، هر قدر هویت اجتماعی انسان‌ها برجسته‌تر باشد، رفتار از حالت بین فردی خارج می‌شود و جنبه بین گروهی (intergroup) بی‌یابد. در چنین شرایطی آنچه بیرون گروه است، همگون و یکسان درک می‌شود و غیر خودی‌ها همگی شبیه یکدیگر دیده می‌شوند. در حالی که در حالت نقصان هویت اجتماعی، غیر خودی‌ها از یکدیگر متمایز می‌شوند و با آنها برخورد چندگانه صورت می‌گیرد. تَـجَفُّـل (Tajfel) در مطالعات کلاسیک خود نشان داد که حتی با حداقل لوازم و امور مشترک، نوعی هویت اجتماعی خلق و باعث سوگیری در شناخت و رفتار و ترجیح خودی‌ها (ingroup favoritism) می‌گردد. در کنار رویکرد هویت اجتماعی، هسلام به توضیح مدلی مشابه، به نام رویکرد طبقه‌بندی یا دسته‌بندی خود (self-categorization) می‌پردازد: هر قدر فرد خود را بیشتر در قالبی، طبقه‌ای یا طرح واره‌ای (self-stereotyping) درک کند و از وجود خود دور شود (depersonalization)، هویت اجتماعی او برجسته‌تر می‌شود. البته اینکه خود را در کدام قالب طبقه‌بندی می‌کنیم، به سطح انتزاع باز می‌گردد. در مجموع ۲ فصل اول کتاب، تبیین روان‌شناختی هویت گروهی است که به شیوه‌ای ماهرانه ارائه گردیده است.

یکی از جذاب‌ترین فصول کتاب فصل انگیزش (motivation) است. چرا انسان‌ها در یک سازمان یا مؤسسه کار می‌کنند؟ دهه اول قرن بیستم به اعتقاد تیلر (Taylor) گرایش طبیعی کارگر در یک سازمان تنبلی و سستی است و تنها عاملی که می‌تواند او را به فعالیت وادارد صرفاً سود مالی و مادی است. به اعتقاد او هرگاه کارگرا مجبور شوند در فعالیت گروهی و به ازای حقوق ثابت کار کنند، فاقد انگیزه می‌شوند و تمایلی به تلاش نشان نمی‌دهند. راه فرار از این معضل ساده است: «بهترین‌ها را انتخاب کن، با آنها به عنوان یک فرد و مستقل از دیگران رفتار کن و تنها بنا به میزان تولید به آنها حقوق بده» (ص ۸۸). این دیدگاه تا به امروز بر بخش وسیعی از مدیریت سازمان‌ها سایه افکنده است؛ اما شواهد

Psychology in Organizations

The Social Identity Approach



S. Alexander Haslam

Psychology in Organizations

S. Alexander Haslam
Athenaem Press, 2001



تجربی مؤید آن اندک است. هر چند پاداش فردی در بهبود کار مؤثر است اما بسیاری از نمونه‌ها و مطالعات نشان می‌دهند که در بعضی مواقع رابطه مستقیمی بین تلاش و پاداش وجود ندارد و برخی تلاش‌ها با هیچ‌گونه انگیزه مالی قابل توجیه نیستند.

در ادامه کتاب، دیدگاه‌ها و طبقه‌بندی مک‌گرگور (McGregor) مورد بررسی قرار می‌گیرند. مک‌گرگور تفسیر سنتی تیلر را تئوری ایکس (Theory X) می‌داند. این تئوری معتقد است که یک فرد متعارف الف) از کار بیزار است و سعی در فرار از آن دارد ب) به ناچار اکثر مردم می‌بایستی با فشار یا زور به کار وادار شوند و ج) اکثر کارگران و شاغلان به دنبال گریز از مسئولیت و گذران زندگی بی‌دغدغه هستند. مک‌گرگور معتقد است که این تئوری تنها در شرایط خاصی صادق است (مانند نظام ارباب رعیتی) و درک انگیزش انسان‌ها با پیش فرض‌هایی عکس تئوری ایکس بسیار راحت‌تر است. او تئوری جدید را تئوری ایگرگ (Theory Y) نامید. بنا بر این نظریه، تلاش نیز بسان بازی و استراحت امری طبیعی است. انسان‌ها با خویشتنداری و کنترل خود سعی می‌کنند به اهدافی برسند که خود را به آنها متعهد می‌دانند. مسئولیت‌پذیری، خلاقیت و نوع‌آوری در بسیاری از مردم وجود دارد؛ اما زندگی سازمانی جهان معاصر، بسیاری از این نقاط قوت انسان‌ها را کشف نشده و رشد نیافته باقی می‌گذارد.

در ادامه فصل، هسلام به ارائه شواهد عدیده مؤید تئوری Y می‌پردازد. مفهوم خود شکوفایی (self-actualization) مازلو (Maslow)، رشد (growth) آلدرفر (Alderfer) و نیاز به پیشرفت (need for achievement یا nAch) مک‌کلاند (McClland) که با این تئوری همسو هستند، مکرراً مورد بحث قرار گرفته‌اند.

فصول بعدی کتاب به ارتباطات (communication) و تصمیم‌گیری گروهی و فصل هشتم به مسئله قدرت (power) اختصاص دارد. در این فصل، شکل‌گیری قدرت در گروه‌ها، متغیرهای مرتبط با آن و رویکردهای شناختی در تحلیل آن مورد بحث قرار گرفته است.

مطالعه کتاب روان‌شناسی در سازمان‌ها به افرادی که روان‌شناسی اجتماعی علاقمندند و خواستار اثری عمیق‌تر از کتاب‌های درسی متعارف این رشته در زمینه رفتار سازمانی هستند، توصیه می‌شود. متن اصلی کتاب مشتمل بر ۳۱۲ صفحه است که استفاده فراگیر از نمودارهای شماتیک، آن را خواندنی و قابل فهم‌تر کرده است. این کتاب ضمناً دارای ۵ ضمیمه درباره روان‌سنجی و پرسشنامه‌های مرسوم و همچنین لغت‌نامه در این حوزه از روان‌شناسی است.