

روان‌شناسی در محیط کار

Psychology in the Workplace



محمدتقی دلخوش

دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران جنوب

- روان‌شناسی کار

- حسین خنیفر

- انتشارات دانشگاه تهران

- ۱۳۹۰، ۴۰۳ صفحه، ۱۰۰۰ نسخه، بها ۹۵۰۰۰ ریال

«سعی شده است تا در این اثر با عنایت به تنوع مخاطبان آن به‌ویژه استفاده‌کنندگان، مراجعان و بالخصوص دانشجویان رشته‌های مدیریت و حسابداری که قاعدتاً در بین آنها از رشته‌های ریاضی و تجربی فراوان است و اغلب با دانش روان‌شناسی طی دوران تحصیل آشنا نبوده‌اند، تاریخچه مختصر، و پیشینه‌کاوی مباحث روان‌شناختی ارائه شود و سپس به بررسی اشتراکات و افتراقات مباحث روان‌شناسی سازمانی و صنعتی و تولد روان‌شناسی کار پرداخته شود.»

عبارت بالا، برگرفته از پیشگفتار کتاب «روان‌شناسی کار» تألیف دکتر حسین خنیفر است، که توسط انتشارات دانشگاه تهران در ۴۰۳ صفحه، در سال ۱۳۹۰ برای نخستین بار انتشار یافته است.

مروری بر اثر

کتاب شامل پیشگفتار و مقدمه مؤلف، چهارده فصل، شش پیوست، و منابع و مأخذ است. مؤلف در پیشگفتار به مباحثی که پس از غربالگری آثار موجود به آنها پرداخته شده اشاره کرده و در مقدمه پس از ذکر نام شماری از انجمن‌های روان‌شناسی، سه اصطلاح روان‌شناسی کار، روان‌شناسی سازمانی، و روان‌شناسی صنعتی را معرفی کرده و در آخر یادآور شده که در مرجع‌نویسی از روش (APA)، بهره گرفته است. در فصل اول به «پیشینه تاریخی و نظری دانش روان‌شناسی» پرداخته شده است. از دوره پیش از تاریخ تا دیدگاه‌های روان‌شناختی معاصر، که در این میان روان‌شناسی در ادیان نیز در شمار مباحث مورد بررسی است. مؤلف با مرور «پیشینه روان‌شناسی سازمانی و صنعتی» در فصل دوم، در انتهای فصل از روان‌شناسی سازمانی و کار در پنجاه ساله اخیر ایران هم سخن به‌میان آورده است.

در فصل سوم، مبانی، اهمیت و ضرورت، ابعاد، اهداف، جایگاه، وظایف و نقش‌های روان‌شناسی سازمانی و صنعتی آمده و در فصل چهارم، که با عنوان «ساختار روانی شغل و انگیزش» مشخص شده، مباحثی چون، نفس یا من، کوشش‌های روانی، تعریف کار، انتخاب شغل، طبقه‌بندی مشاغل، اساس تفاوت‌های فردی، هوش و انگیزش، علاقه و رضایت شغلی، اعتیاد شغلی و تنیدگی در کار، ... به اختصار گردآمده‌اند.

عنوان فصل پنجم «روان‌شناسی شخصیت» است، که از واژه‌شناسی و ارکان شخصیت آغاز و با نظریات شخصیت پایان

می‌یابد. و در زیر عنوان «مراحل انتخاب شغل و رویکرد شخصیتی»، مباحثی چون، عوامل اصلی شخصیت، نگرش‌ها، هوش اجتماعی، کار و انتخاب شغل در ادیان، رابطه رغبت و انتخاب شغل، خودشیفتگی و کار، روش‌های کاهش آسیب‌مندی خودشیفتگی، ... در فصل ششم قرار گرفته‌اند.

«عوامل فیزیکی و پیرامونی محیط کار» در فصل هفتم، «بهداشت محیط کار و امنیت جسمی و روانی» در فصل هشتم و «بهداشت جسمی-روانی» در فصل نهم به بحث کشیده شده‌اند. عناوین گنجانده‌شده در این فصل‌ها بر بهداشت روانی در محیط کار متمرکزند.

فصل دهم به موضوع «ابعاد روان‌شناختی استخدام و به‌کارگماری» اختصاص یافته است. «گزینش کارکنان»، «فرایند استخدام و گزینش»، و «روش‌ها و تکنیک‌های گزینش»، از جمله بحث‌های این فصل‌اند.

در فصل یازدهم، «مبانی روان‌شناختی آموزش و بارآوری منابع انسانی»، در فصل دوازدهم با عنوان «هوش و استعداد در آزمون‌های شغلی» شماری از آزمون‌های هوش و استعداد، و در فصل سیزدهم، «مبانی اخلاق حرفه‌ای در روان‌شناسی کار» شرح داده شده‌اند.

کتاب با موضوع «مباحث نوین در روان‌شناسی کار» (فصل چهاردهم)، به پایان می‌رسد. «روان‌شناسی خداپرستی»، «مطالعات جهانی»، و «مشاغل آینده و پیامدهای آن در روان‌شناسی کار»، از جمله این مباحث‌اند.

عناوین پیوست‌ها عبارتند از: پیوست شماره ۱: فرهنگ‌نامه (واژه‌نامه توصیفی)، پیوست شماره ۲: مؤلفه‌هایی از روان‌شناسی در قرآن، پیوست شماره ۳: فرم‌آشنایی با مشاغل، پیوست شماره ۴: نمونه‌ای از منابع علمی و سایت‌های اطلاعات شغلی، پیوست شماره ۵: راهنمایی آمادگی برای مصاحبه شغلی، و پیوست شماره ۶: پرسشنامه خوکاوی جست‌وجوی شغلی و فرم انتخاب شغل.

کاستی‌ها

به‌رغم ادعای مؤلف، که «کتاب برای واحد درسی روان‌شناسی کار دانشجویان رشته مدیریت تدارک شده»، اما کتاب قابل بهره‌برداری برای گروه‌های دانشجویی نیست، به دلایلی که یک به یک برشمرده خواهد شد.

سازمان‌یافتگی اثر از انسجام کافی برخوردار نیست. فقر محتوایی فصل‌ها چشمگیر است؛ از شرح چشم‌اندازهای نظری و یافته‌های پژوهشی در اکثر فصل‌ها خبری نیست. مباحث عمده‌ای چون، روش‌شناسی، فرهنگ سازمانی و ارزش‌های حرفه‌ای، مطالعات بین‌فرهنگی در قلمرو حرفه‌ای، رهبری و گروه‌های کاری، ... در کتاب غایب‌اند. مباحث حاضر هم از بنیه علمی کافی برخوردار نیستند. ترتیب بیان مطالب در پاره‌ای از بخش‌ها از منطق خاصی تبعیت نمی‌کند؛ پس از خروج از یک مبحث، ورود دوباره و چندباره به همان مبحث، با عنوان‌های مشابه (چند نمونه: ص ۵۱، ص ۶۲، ص ۱۱۶، ص ۱۸۰ - ۱۷۹)، پاره‌ای از محتواها تأمل‌برانگیزند (نمونه‌های خاص: دسته‌بندی کلی شخصیت، ص ۶۹، منبع؟؛ عوامل مؤثر بر تحول شخصیت، ص ۷۴، منبع؟؛ طبقه‌بندی دیگر از شخصیت، ص ۹۹-۹۶، منبع؟؛ اثر موسیقی بر روی حیوانات: عنکبوت و موسیقی، .. ص ۱۴۳، ۱۴۴؛ اثرات روانی رنگ‌ها در محیط کار، ... ص ۱۶۷-۱۶۰؛ زمینه‌های بیماری‌های روانی، ص ۲۱۲ و اصول بهداشت روانی در محیط کار، ص ۲۱۳؛ سازمان اخلاقی در مدیریت و روان‌شناسی کار، ص ۳۳۵؛ نقل قول یک بند ۹ خطی از کتاب ساعتچی (۱۳۷۹) با عنوان تاریخ پنجاه ساله روان‌شناسی سازمانی در ایران، ص ۳۲)، پاره‌ای از عنوان‌ها و مطالبی که ذیل آنها آمده‌اند نامناسب و نامتجانس‌اند (برای نمونه: عنوان فصل ششم و تمام مباحثی که ذیل این فصل آمده‌اند؛ نمونه‌های دیگر: در صفحه‌های ۶۳ و ۶۴ زیر عنوان نیازهای روانی کار، عنوان‌هایی که با متن همخوانی دقیقی ندارند (چند نمونه: ص ۳۸، ص ۵۰، ص ۳۳۵)، عنوان‌هایی با متن‌های یک یا چند خطی (چند نمونه: ص ۵۰، ص ۵۷، ص ۶۱، ص ۷۳، ص ۷۷، ص ۱۰۴، ص ۱۴۳، ص ۲۱۹).

همچنان‌که بیان شد، کتاب ورود معناداری به روی‌آوردها و مباحث نظری ندارد و بیشتر وقف مطالب توصیفی و زمینه‌های پیرامونی

است. برای نمونه: مباحث نظری رضایت شغلی در ۱۱ خط، ص ۵۹ - ۵۸، نظریه‌های مهجور یک خطی بدون منبع، ص ۶۰ در مقابل، فصل هفتم (عوامل فیزیکی و پیرامونی محیط کار) با ۵۳ صفحه به عنوان عمده‌ترین فصل کتاب که تا فصل هشتم (بهداشت محیط کار و امنیت جسمی و روانی) و فصل نهم (بهداشت جسمی - روانی، استرس و فلات شغلی) امتداد می‌یابد.

برای جبران ضعف سازمان‌یافتگی فصل‌ها، فصل چهاردهم با عنوان مباحث نوین در روان‌شناسی کار، در آخر کار آمده، تا شماری از مطالب برجامانده، جایی بیابند. برای مثال، بیان ناقص موضوع عملکرد شغلی با عنوان رفتارهای بارور، مباحثی از شخصیت و سازمان، تعریف روان‌شناسی اجتماعی در چند صفحه مانده به پایان کتاب.

یافته‌های پژوهشی در کتاب نادرند. «مطالعه موردی» که به شکل پنجره در سراسر متن آورده شده‌اند، اغلب نه بررسی‌های پژوهشی هستند و نه مرتبط با موضوع‌های روان‌شناسی کار. در برخی از این پنجره‌ها هم که به یافته‌های پژوهشی اشاره شده، نام مؤلف و منبع ذکر نشده است. چند نمونه: مطالعه موردی در ص ۴۴، ۱۳۷، ۱۹۶، ص ۲۹۷، ص ۳۴۸، ص ۳۶۸.

در اغلب فصل‌های کتاب، مفهوم‌پردازی روشن و دقیقی از اصطلاح‌های روان‌شناختی ارائه نشده است. شاید عبارتی برای تشخیص این کاستی کفایت کند: «برخی خصیصه‌ها نیز پنهان هستند و در شرایط خاص بروز می‌یابند (مانند هوش، استعداد، فعالیت، توان یادگیری، خشم، قدرت انتخاب، قاطعیت، پیروی، رهبری، مدیریت، نگرش، افسردگی، حسادت، اضطراب، علائق و غیره)» (ص ۴۹ - ۴۸).

عبارت‌های ناهموار و ویراستاری نشده، خطاهای دستوری، ترجمه‌های نارسا و گردآمدن بسیاری از مطالب نابجا و بی‌مورد، نشان از بی‌دقتی در نگارش کتاب است. چند مثال از نمونه‌های فراوان، در صفحه ۳۷، در ابتدای بند اول عنوان جدید: «در آن روزها توجه این حوزه از روان‌شناسی کاربردی یعنی روان‌شناسی صنعتی یا به‌قول اروپایی‌ها، روان‌شناسی کار ...»، در ادامه، صفحه ۳۸، «این اهداف امروزه روان‌شناسی را به تکنیک‌های مختلف و پیچیده مسلح کرده است که به‌طور گسترده‌ای در دسترس است و برای مشکلات بهداشت روانی مربوط به شغل بسیار مفید هستند»، تعریف روان‌شناسی صنعتی: «کاربرد یا گسترش حقایق و اصول روان‌شناختی به مشکلات انسان‌هایی که در زمینه صنعت و تجارت کار می‌کنند»، عنوان‌ها و مطالب آغاز فصل چهارم: ساختار روانی بارور و مخرب، طرز تلقی حقایق، ... نمودار کارکردهای کار از دیدگاه افراد بیکار.

سبک ویژه ورود به مباحث کتاب، به شیوه بیانی انجامیده که در عمل، شیوه معمول ارائه مقدمه‌ای که همراه با بیان تاریخچه شکل‌گیری مفاهیم است را لوث کرده. مؤلف در آغاز هر بحثی به‌شکلی قالبی پیشینه تاریخی موضوع را ارائه می‌کند؛ پیشینه‌ای فاقد محتوا. از همان مقدمه کتاب: «اصطلاح روان‌شناسی کار از دیرینگی تاریخی (قبل از سال‌های میلادی) برخوردار است ... توأم با تولد انسان روان‌شناسی کار وجود داشته است ... اصطلاح دیگر مربوط به روان‌شناسی سازمانی است، این اصطلاح از دیرینگی برخوردار است و به هزاره‌های پیشین بازمی‌گردد»، در فصل اول: «برخی به این علم [روان‌شناسی] از نگاه دیرینگی می‌نگرند»؛ در فصل سوم: «کاربرد روان‌شناسی در دنیای کار را شاید بتوان همزمان با حضور انسان بر کره خاکی و مقارن با اراده الهی بر فعالیت انسان دانست»؛ در فصل چهارم: «در یونان قدیم از تفاوت‌های فردی سخن رفته است»، در فصل هفتم: «موسیقی و تأثیر آن بر موجودات زنده، از جمله انسان موضوعی قدیمی بوده و به قدمت تاریخ بشر است»، استفاده از موسیقی حین کار قدمتی به اندازه خود کار کردن دارد. «از دیرینگی تاریخی برخوردار است»، «رنگ در سازمان: انسان از آغاز خلقت به دنبال مدیریت بر زندگی خویش و توجه به محیط بوده است»، در فصل هشتم: «از گذشته‌های دور انسان‌ها فکر می‌کردند میان ذهن، بدن و محیط ارتباطی پیچیده و مرموز وجود دارد»، در فصل دوازدهم: «از زمان پیش از میلاد و در دوره درخشان یونان، افلاطون در کتاب جمهور خود تأکید ورزید که در هر جامعه کارآمد، تفاوت‌های هوشی افراد جایگاه سیاسی و اجتماعی افراد را تعیین می‌کند»، «چینی‌ها اولین آزمون شفاهی را ۲۲۰۰ سال قبل از میلاد مسیح ساختند»، در فصل سیزدهم: «ندیشه اخلاق‌مدار از سده‌های قبل از میلاد در نظریات فلسفی مطرح بوده است ... موضوع سازمان اخلاقی در زندگی اجتماعی، حرفه‌ای و کسب و کار از هزاران سال پیش و ... حتی می‌توان گفت از بدو خلقت انسانی یعنی از زمانی که شیطان آدم و حوا را برای خوردن ...»

در مورد ارزش منابع. مطالب عمدتاً از کتاب‌های فارسی استخراج شده‌اند، که اغلب کتاب‌های برجسته‌ای در قلمرو روان‌شناسی نیستند و مؤلف بیشتر معطوف به منابع در زمینه بهداشت محیط و رفتار سازمانی بوده است. منابع لاتینی هم که در متن ذکر شده‌اند، یا به نقل از منابع فارسی‌اند (که تمییز داده نمی‌شوند، چه مؤلف با هشجاری از اصطلاح «نقل از» اجتناب نموده)، و یا در فهرست منابع نیامده‌اند. از منابعی هم که در فهرست منابع آمده‌اند، منابع اصیل نادرند و شمار قابل توجهی از منابع، غیراصلی و یا نامرتب‌اند. رجوع به فهرست منابع به روشنی گواه توصیفی است که آمد.

در مورد شیوه مستندسازی منابع. به‌رغم اظهار مؤلف بر «بهره‌گیری از روش (APA) در مرجع‌نویسی»، روش مستندسازی منابع در اغلب موارد مطابق اصول نگارش متون علمی نیست. نوشتن منبع در متن به زبان انگلیسی (برای نمونه: ص ۶، ص ۷۲)، ارجاع به منابع توأمان به زبان فارسی و انگلیسی در متن (برای نمونه: ص ۵۳، ص ۵۸)، ذکر منبع در زیرنویس (برای نمونه: ص ۱۲ و ص ۱۹)، بدون ذکر منبع (در اغلب موارد، چند نمونه: ص ۱۰۲، ص ۱۶۶، ص ۱۸۴، ص ۳۰۲ - ۳۰۱). ذکر منبع به‌عنوان بخشی از مطلب (برای نمونه: ص ۴۹)، منابع نامرتب (در اغلب موارد، نمونه‌های خاص: ص ۷۲، ص ۱۴۱، ص ۱۵۹). اغلب جدول‌ها و نمودارها بدون ذکر منبع (چه در متن و چه در عنوان جدول‌ها و نمودارها) ارائه شده‌اند. چند نمونه از چند فصل: جدول‌های ۱ - ۱، ۱ - ۴، ۱ - ۷، ۶ - ۸، ۱ - ۱۱، ۲ - ۱۲، ۳ - نمودارهای ۸ - ۱، ۹ - ۱، ۱۰ - ۵.

ناهمواری دیگر، معادل‌های فارسی برای اصطلاحات لاتین است. در انتخاب شماری از معادل‌ها حتی به قواعد دستور زبان توجه نشده است. برای نمونه، دوگرایی برای dualism به‌جای دوگانه‌نگری. برای داوری در مورد نوع انتخاب معادل‌های لاتین، اشاره به چند اصطلاح تخصصی متداول کفایت می‌کند: تنیدگی برای burnout، به‌جای فرسودگی؛ خوشایندی برای agreeableness، به‌جای توافق‌جویی؛ صلاحیت برای capacity، به‌جای ظرفیت؛ مکاشفه برای exploration، به‌جای اکتشاف؛ فزون‌کاری برای hyperactivity، به‌جای فزون‌کنشی؛ اخلاق برای humor، به‌جای طبع. همچنین، معادل‌هایی که برای آنها زیرنویسی ارائه نشده است و نامفهوم‌اند، کم نیستند.

سخن آخر

نقد کتاب و برجسته کردن کاستی‌های اثر، بیش از آنکه به‌قصد توجه دادن به مؤلف - که در حوزه غیرتخصصی خود وارد شده - برای اصلاح اثر باشد، نمایاندن فقدان نظارت در چاپ کتاب‌های درسی دانشگاهی در یکی از معظم‌ترین انتشارات دانشگاهی است. چه، این کتاب در ابتدا برای نقد انتخاب نشده بود، مگر به‌تصور جایگاه و شأن آثار انتشارات دانشگاه تهران که از گذشته برجا مانده بود.