
هادسن، کریستین، ۱۹۴۰ - م. **Hodson, Christine**

روانشناسی و کار / کریستین هادسن؛ ترجمه شهرام نقش تبریزی، - تهران:
ففتوس، ۱۳۸۲.

ISBN 964-311-607-7

۲۳۹ ص.

فهرست‌نویسی بر اساس اطلاعات فيها.

Psychology and work, 2001

عنوان اصلی:

واژه‌نامه.

کتابنامه، ص. ۲۲۹-۲۳۵.

نمایه.

۱. کار .. جنبه‌های روان‌شناسی. الف. نقش تبریزی، شهرام، ۱۳۲۵ . مترجم.

ب. عنوان.

۱۵۸/۷

BF ۲۸۱/۸۲٫۹

۱۳۸۲

۸۲-۲۵۲-۵

کتابخانه ملی ایران

روان‌شناسی و کار

کریستین هادسن

ترجمه شهرام نقش تبریزی



این کتاب ترجمه‌ای است از:

Psychology and Work

Christine Hodson

All Rights Reserved

Authorised translation

from the English language edition published by
Routledge, a member of the Taylor & Francis Group

© حق نشر فارسی این کتاب را انتشارات راتلج
به انتشارات ققنوس واگذار کرده است.
تمام حقوق محفوظ است.



انتشارات ققنوس

تهران، خیابان انقلاب، خیابان شهدای ژاندارمری

شماره ۲۱۵، تلفن ۴۰ ۸۶ ۴۰ ۶۶

* * *

کریستین هادسن

روان‌شناسی و کار

ترجمه شهرام نقش تبریزی

چاپ اول

۱۶۵۰ نسخه

۱۳۸۵

چاپ شمشاد

حق چاپ محفوظ است

شابک: ۷-۶۰۷-۳۱۱-۹۶۴

ISBN: 964-311-607-7

info@qoqnoos.ir

www.qoqnoos.ir

Printed in Iran

فهرست

۱. مقدمه ۱۱
- نگرش‌های سنتی نسبت به کار ۱۳
- انقلاب صنعتی ۱۳
- کودکان و کار ۱۴
- زنان و کار ۱۶
- الگوهای اشتغال مردان ۱۷
- ارتباط اشتغال و آموزش ۱۸
- روان‌شناسی سازمان‌ها ۱۹
- خلاصه ۲۲
۲. اهمیت کار برای فرد ۲۳
- مقدمه ۲۳
- مدل «ویتامینی» وار ۲۵
- نقد و نظر در باره مدل ویتامینی ۳۳
- تقسیم‌بندی کارکنان به دو نوع x و y از نگاه مک‌گرگور ۳۵
- نقد و نظر در باره مدل مک‌گرگور ۳۷
- خلاصه ۳۸
۳. انگیزش در کار ۴۱
- مقدمه ۴۱

۴۲	مدل رفتارگرایانه انگیزش.....
۴۲	نظریه شرطی‌شدگی.....
۴۶	نظریه یادگیری اجتماعی.....
۴۸	انگیزش بیرونی و درونی.....
۴۹	نقد و نظر در باره رویکرد رفتارگرایانه.....
۴۹	سلسله‌مراتب نیازها از نگاه مازلو.....
۵۴	نقد و نظر در باره رویکرد مازلو.....
۵۶	مک‌کللند: نیاز به موفقیت.....
۵۹	نقد و نظر در باره رویکرد مک‌کللند.....
۶۱	رضایت شغلی.....
۶۱	نظریه رفتارگرایانه.....
۶۲	نظریه «عوامل دوگانه» هرتسبرگ.....
۶۳	نقد و نظر در باره رویکرد هرتسبرگ.....
۶۴	خلاصه.....
۶۷	۴. گزینش و آموزش.....
۶۷	مقدمه.....
۶۸	اداره کارکنان و منابع انسانی.....
۶۸	گزینش برای استخدام.....
۶۸	تجزیه و تحلیل شغل.....
۶۹	توصیف شغل.....
۷۱	دانش، مهارت و نگرش.....
۷۱	امتحان نمونه کار.....
۷۲	آزمون‌های روان‌سنجی و ارزشیابی.....
۸۵	سوابق فردی.....
۸۶	نقد و نظر در باره رویکرد استفاده از سوابق فردی.....
۸۷	مصاحبه.....
۸۷	مصاحبه بدون ساختار.....

۸۷	مصاحبه ساختارمند
۸۸	نقد و نظر در باره به کارگیری مصاحبه برای گزینش
۸۸	نظریه اسناد
۹۰	شکل‌گیری برداشت و ذهنیت
۹۲	آموزش
۹۳	تحلیل نیازهای آموزشی
۹۵	به کارگیری اصول نظریه یادگیری
۹۶	انتقال آموزش
۹۸	خلاصه

۹۹	۵. سلامت و کار
۹۹	مقدمه
۹۹	کار و سلامت
۱۰۰	خطرهای جسمی
۱۰۰	خطرهای روانی و احساسی
۱۰۱	ساعات کاری
۱۰۳	کار شیفتی
۱۰۴	سلامت و وضعیت اشتغال
۱۰۵	سلامت و برخورداری از قدرت کنترل در محیط کاری
۱۰۷	استرس در محل کار
۱۰۸	سلامت: سندروم سازگاری عمومی
۱۰۸	رخدادهای زندگی
۱۱۰	مقاومت در برابر استرس
۱۱۱	نقد و نظر در باره نظریه‌های مربوط به استرس در محل کار
۱۱۳	بی‌کاری
۱۱۳	تأثیرات بی‌کاری
۱۱۵	تحقیق بیل
۱۱۶	تحقیقات دیگر در باره بی‌کاری

- ۱۱۷..... نمای کلی
- ۱۱۸..... بازنشستگی
- ۱۱۹..... دوره‌های مختلف بازنشستگی از نگاه اجلی
- ۱۲۰..... نقد و نظر در باره نظریه اجلی
- ۱۲۲..... خلاصه
۶. گروه‌ها و تصمیم‌گیری..... ۱۲۵
- مقدمه..... ۱۲۵
- نظریه هویت اجتماعی..... ۱۲۶
- نقد و نظر در باره نظریه هویت اجتماعی..... ۱۲۸
- گروه‌ها..... ۱۲۹
- شکل‌گیری گروه‌ها..... ۱۳۰
- انطباق با سازمان..... ۱۳۲
- تصمیم‌گیری..... ۱۳۴
- دوگانگی در گروه - گرایش به ریسک..... ۱۳۵
- تفکر گروهی..... ۱۳۸
- انسجام گروهی..... ۱۴۱
- تعارض درون‌گروهی..... ۱۴۲
- کار تیمی..... ۱۴۵
- تیم‌های کارآمد و ناکارآمد..... ۱۴۵
- تسهیل اجتماعی و بازدارندگی اجتماعی..... ۱۴۶
- بطالت اجتماعی..... ۱۴۸
- ارتباطات در گروه‌ها..... ۱۵۰
- خلاصه..... ۱۵۳
۷. رهبری..... ۱۵۵
- مقدمه..... ۱۵۵
- نظریه‌های رهبری..... ۱۵۶

۱۵۷ رویکرد «انسان» بزرگ
۱۵۹ رویکرد رفتارگرایانه
۱۶۲ رهبران وظیفه مدار و اجتماعی - احساسی
۱۶۳ رویکرد موقعیت مدار
۱۶۵ نظریه وابستگی فیدلر
۱۶۸ جنسیت و رهبری
۱۷۱ خلاصه

۱۷۳ ۸. راهنمای تحقیق
۱۷۶ آزمون ۱
۱۷۶ روان شناسی و سازمان ها
۱۷۸ پاسخ دانشجو
۱۸۳ نظر مصحح
۱۸۴ آزمون ۲
۱۸۴ نامه ای از آمریکا
۱۸۶ پاسخ دانشجو
۱۸۹ نظر مصحح
۱۹۰ آزمون ۳
۱۹۷ نظر مصحح
۱۹۸ آزمون ۴
۲۰۷ نظر مصحح
۲۰۸ مقاله اول: از دست دادن شغل و بروز بیماری در خانواده
۲۰۸ مقدمه
۲۰۹ پیشینه
۲۰۹ هدف تحقیق
۲۱۰ شیوه تحقیق
۲۱۰ یافته ها
۲۱۱ بحث

۲۱۱	پرسش‌هایی برای بحث
۲۱۲	مقاله دوم: تفکر گروهی
۲۱۲	مقدمه
۲۱۲	پیشینه
۲۱۲	هدف تحقیق
۲۱۳	شیوه تحقیق
۲۱۳	یافته‌ها
۲۱۴	بحث
۲۱۵	پرسش‌هایی برای بحث
۲۱۵	مقاله سوم: طبقه اجتماعی و بیماری اکلیلی
۲۱۵	مقدمه
۲۱۶	پیشینه
۲۱۷	هدف تحقیق
۲۱۷	شیوه تحقیق
۲۱۷	یافته‌ها
۲۱۸	بحث
۲۱۹	پرسش‌هایی برای بحث
۲۲۰	واژه‌نامه
۲۲۹	کتابنامه
۲۳۶	نمایه

مقدمه

نگرش‌های سنتی نسبت به کار
روان‌شناسی سازمان‌ها
خلاصه

هنگامی که با شخصی آشنا می‌شویم، معمولاً یکی از اولین پرسش‌هایمان از او این است که «به چه فعالیتی مشغولید؟» در فرهنگ غرب، کار یا، به عبارت دقیق‌تر، مشغولیتی که در مقابل آن پول دریافت می‌شود نقشی اساسی در تعیین هویت افراد بزرگسال دارد. مایکل پورتیلو،^۱ نماینده محافظه‌کار پارلمان [انگلیس] که در انتخابات عمومی سال ۱۹۹۷ کرسی نمایندگی خود را از کف داد، به روزنامه آبردور^۲ (به نقل از گاردین،^۳ ۱۹۹۹) چنین گفت: «من هم مثل هر مردی، ارزش خود را بر اساس کاری که انجام می‌دهم می‌سنجم... وقتی نمی‌توانم در یک کلام به دیگران بگویم شغلم چیست، خلأیی در خود حس می‌کنم. وجود من دیگر نشانه چیزی نیست.»

هر چند بدیهی است که کار تنها در مشغولیتی که در مقابل آن پول دریافت می‌کنیم خلاصه نمی‌شود و شامل فعالیت‌های دیگری از جمله کار منزل، ساختن کار دستی یا تعمیر اشیا و نیز انجام دادن کارهای داوطلبانه و بدون مزد هم می‌گردد، ولی دولت‌ها برای تعیین طبقه اجتماعی فرد، و تبلیغ‌کنندگان کالا

1. Michael Portillo

2. The Observer

3. Guardian

و خدمات برای پیش‌بینی الگوی مصرف ما از آن بهره می‌گیرند. هویت افرادی که به کاری مشغول نیستند نیز غالباً با شغل همسر آن‌ها یا شغل سابق خودشان تعیین می‌گردد. جای تعجب نیست اگر در سال‌های اخیر، نظریه روان‌شناسی به شکلی گسترده در این زمینه به کار گرفته شده است. هدف از نگارش این کتاب بررسی تأثیر کار و بی‌کاری بر فرد و نیز مروری بر شیوه‌های به‌کارگیری روان‌شناسی در محل کار بوده است. غالباً از کل این رشته با عنوان روان‌شناسی سازمان‌ها یاد می‌شود و بسیاری از یافته‌های آن در محیط‌های غیرکاری نظیر تیم‌های ورزشی نیز کاربرد دارد.

در جامعه فعلی ما روال بر این است که اکثر افراد پس از به پایان رساندن دوره تحصیلات تمام‌وقت، به بازار کار می‌پیوندند و تا زمان بازنشستگی به منبع درآمد خود متکی هستند. جامعه نسبت به بزرگسالانی که کار نمی‌کنند نظر مطلوبی ندارد مگر این‌که دارای درآمدی مستقل باشند یا این‌که فعالانه درگیر مراقبت از کودکان یا دیگر افراد نیازمند مراقبت در خانواده باشند. فروید (۱۹۳۸) خاطر نشان می‌سازد که شاخص‌های سلامت روحی عبارتند از «عشق ورزیدن و کارکردن».

اما این اعتقاد که همه بزرگسالان باید به کاری درآمدزا مشغول باشند اعتقادی است که اخیراً رواج یافته و فقط در جوامع صنعتی نیز کاربرد دارد. در جوامع غیرصنعتی، افراد یا خانواده‌ها عمدتاً خوداتکا هستند به این معنی که کالا یا خدمات را برای خود تولید می‌کنند و مازاد تولید خود را هم یا می‌فروشند یا با دیگران مبادله می‌کنند. در این جوامع، واژه «کار» به آن معنا که مدنظر ماست تقریباً وجود ندارد، هر چند برای توصیف فعالیت‌های خاصی نظیر خرمن کردن محصول، واژه‌ها و عباراتی هست. الگوی فعلی کار، که بر اساس آن، اکثریت مردم به جای این‌که خوداتکا باشند و نیازهای خود را با تولید خود برطرف کنند به عنوان کارگر در استخدام افراد دیگر

هستند، پدیده‌ای است که از نتایج صنعتی شدن است و کم‌تر از ۲۵۰ سال قدمت دارد.

نگرش‌های سنتی نسبت به کار

در یونان و روم باستان، کار به ویژه کار یدی مخصوص بردگان بود که به صورت دسته‌جمعی در واحد بزرگی نظیر مزرعه تحت راهنمایی اعضای خانواده به کار می‌پرداختند. چنین الگویی در قرون وسطی نیز مشهود بود؛ در آن دوره نیز اعضای کلیسا و اعیان و اشراف بر این اعتقاد بودند که کار یدی تنها مناسب افراد طبقات فرودست جامعه است. مثلاً، رعایا مجبور بودند روزهای مخصوصی در هفته به کار برای ارباب ملک پردازند، در حالی که دهقانان صاحب زمین یا افراد آزاد که در طبقه بالاتری جای می‌گرفتند مشمول چنین اجباری نبودند. این بدان معنی نیست که کار یکی از منابع مهم هویت و شأن اجتماعی تلقی نمی‌شد. صنف پیشه‌وران، مثل چرم‌سازان و کفاشان، به دلیل مهارتی که در حرفه‌شان از خود نشان می‌دادند، در قرون وسطی صنفی فوق‌العاده قدرتمند بودند. به مهارت‌های حرفه‌ای در آن دوره به چشم راز و رمز نگریسته می‌شد و کاربرد امروزی واژه "craft" نیز نشانی از جایگاه و اهمیت تاریخی صنعتگران حرفه‌ای دارد.^۱ بسیاری از نام‌های خانوادگی در زبان انگلیسی مثل Taylor, Smith و Cooper^۲ نیز از شغل افراد برگرفته شده است.

انقلاب صنعتی

پس از بروز پیشرفت در زمینه فن‌آوری که منجر به انقلاب صنعتی شد الگوی کار بلندمدت و تمام‌وقت برای دیگران در مقابل دستمزد به تدریج شکل

۱. واژه craft هم به معنی صنعت و حرفه است و هم به معنی استادی و مهارت. - م.

۲. به ترتیب به معنی آهنگر، خیاط (tailor) و بشکه‌ساز. - م.

گرفت. پیش از آن، کارگران به صورت موقت، گاه سالانه و بیش‌تر فصلی، به استخدام درمی‌آمدند. هنوز هم چنین حالتی در مناطق کشاورزی انگلستان وجود دارد و کارگران فقط در طی فصل‌های سبزی و میوه‌چینی در استخدام هستند. هنگامی که افراد برای اشتغال در واحدهای بزرگی نظیر کارخانه دست به مهاجرت زدند، طبیعه‌های الگوی جدید و نیاز به یافتن کاری که حاجات فرد و خانواده او را تأمین کند - به جای خوداتکایی - عیان شد. این کارگران، که در آن دوره غالباً از مناطق زادگاه خود کوچ کرده و در نزدیکی کارخانه‌ها ساکن شده بودند یا به صورت گروهی به احداث خط آهن یا آبراه اشتغال داشتند، به داشتن شرایطی وحشتناک شهره بودند. دستمزد اندکی به آن‌ها پرداخت می‌شد و شرایط کاری بسیار نامطلوب و غالباً ناامنی داشتند. هفته‌ای شصت ساعت کار و اختصاص تنها یک روز استراحت کاملاً متداول بود. به کارگران، که شامل مرد و زن و کودک می‌شدند، به چشم موجوداتی تن‌پرور نگاه می‌شد و در معرض خشونت و بدمستی نیز قرار می‌گرفتند. اگرچه فقط در قبال روزهایی که در محل کار حاضر می‌شدند دستمزد دریافت می‌کردند، غیبت از کار نیز متداول و فراگیر بود. کارفرمایان، تندخو و خشن بودند و توجه زیادی به رفاه کارگران نمی‌شد و اغلب به آن‌ها به مثابه ابزار کار نگریسته می‌شد که روزی به استخدام درمی‌آمدند و روز دیگری، در صورت لزوم، اخراج می‌شدند. قرن نوزدهم که به تدریج سپری می‌شد، این شرایط نگرانی پاره‌ای از کارفرمایان را برانگیخت و متعاقب آن چندین الگوی کارخانه و دهکده نظیر سالتایر^۱ در یورکشایر^۲ غربی بنیان نهاده شد و رفاه کارگران در آن‌ها اولویت پیدا کرد.

کودکان و کار

به تدریج که قرن نوزدهم سپری می‌شد آرام آرام تغییراتی در الگوی اشتغال

1. Saltaire

2. Yorkshire

پدید آمد. کودکان، که در مقابل ناچیزترین دستمزدها به کارگری ساده اشتغال داشتند، رفته رفته از بسیاری مشاغل حذف شدند. در سال ۱۸۷۰ تحصیلات اجباری و تمام وقت به منصفه ظهور رسید. دلیل این امر تا حدی آگاهی از لزوم باسواد شدن کارگران و آشنایی آنها با مفاهیم ریاضی بود. نقطه آغاز ارتباط بین آموزش و کار نیز همین جا بود، ارتباطی که تا به حال نیز ادامه یافته است. به عنوان مثال، در آستانه قرن، بسیار معمول بود که دختران در لنگاشر^۱ هنگامی که به یازده سالگی می رسیدند، نیمی از روز خود را در کارخانه و نیمی از آن را در مدرسه سپری کنند. هدف آموزش غالباً در چارچوب نیازهای بازار کار تعریف می شد و مدرسه عمدتاً مرحله آماده سازی دانش آموزان برای ورود به بازار کار به شمار می آمد. در دهه ۱۹۵۰ تا ۱۹۶۰ که تحصیلات اجباری تا پانزده سالگی افزایش یافت، فقط ۱۵ درصد از کودکان پس از این سن برای ادامه تحصیل در مدرسه باقی می ماندند و بقیه مستقیماً جذب بازار کار می شدند، و تنها اقلیتی از این کودکان کارگر از تحصیلات حین کار برخوردار می شدند.

اکنون نوجوانان باید تا شانزده سالگی در نظام آموزشی باقی بمانند. اکثریت آنها تا هجده سالگی نیز همچنان در این نظام باقی می ماندند. آیا چنین چیزی برای همگان مناسب است؟ آیا نظام آموزشی باید انعطاف پذیر باشد؟ دو راه برای انعطاف پذیری این نظام پیشنهاد و در باره نتایج آنها بحث کنید. مثلاً می توانید اشتغال به کار بلندمدت یا کاهش سن ترک تحصیل را ارزیابی کنید.

تمرین برای فهم بیشتر

زنان و کار

در طول انقلاب صنعتی، زنان بخش مهمی از نیروی کار را تشکیل می‌دادند و دوش به دوش مردان در کارخانه‌ها کار می‌کردند. بسیاری از آنان نیز به عنوان خدمتکار و برای رسیدگی به امور منازل طبقات فرادست و متوسط جامعه به استخدام درمی‌آمدند. اما بیش‌تر زنان متعلق به طبقات فرادست و متوسط به هیچ کار درآمدزایی اشتغال نداشتند و باید تحت سرپرستی شوهر، پدر یا دیگر اعضای مرد خانواده یا فامیل قرار می‌گرفتند. تا شروع قرن بیستم، اشتغال زن نشانی بود از فقر خانواده یا تمرد او از عرف جامعه. غیر از مناطقی نظیر شمال انگلیس که در آن زنان در کارخانه‌ها کار می‌کردند، زنان شاغل عموماً به کار در منازل اشتغال داشتند. در گذر سال‌های این قرن، زنان به طور روزافزونی وارد بازار کار شدند و به ویژه در طول دو جنگ بزرگ اروپا مشاغل مردان را به عهده گرفتند. تا دهه ۱۹۳۰ اشتغال زنان مجرد پذیرفته شده بود، ولی از آن‌ها انتظار می‌رفت که در صورت ازدواج، خودبخود از کار کناره بگیرند. در سال ۱۹۴۴ دولت قانونی را به تصویب رساند که طبق آن مقامات آموزشی حق اخراج معلمان را به دلیل ازدواج نداشتند ولی کارآموزان پرستاری تا همین اواخر، یعنی دهه ۱۹۷۰ در صورت ازدواج باید از کارآموزی خود دست می‌کشیدند.

از این گذشته، پرداخت دستمزد کم‌تر به زنان در مقایسه با مردان در قبال انجام دادن کاری یکسان، متداول بود. به این ترتیب می‌توان گفت که کار، چیزی ضروری و ارزشمند برای مردان ولی چیزی فرعی و نابهنجار برای زنان قلمداد می‌شد. هم‌اکنون نیز اکثر زنان به مشاغل پاره‌وقت اشتغال دارند، ولی بیش‌تر مردان به کارهای تمام‌وقت مشغولند. در انگلستان بیش از چهل درصد زنان شاغل به صورت پاره‌وقت کار می‌کنند، ولی این میزان در مورد مردان حدود شش درصد است. کار پاره‌وقت هنوز عموماً «شغلی نه چندان مناسب» تلقی می‌شود مگر این‌که جنبه حرفه‌ای و تخصصی داشته باشد.

الگوهای اشتغال مردان

الگوهای اشتغال مردان نیز تغییر کرده است. پیش از انقلاب صنعتی و در طول آن اکثر کارگران مرد به کارهای یدی اشتغال داشتند. کارگرانی که دارای مهارت‌های چشمگیری بودند بیش‌ترین دستمزدها را دریافت می‌کردند و به همین دلیل، بین کارگران ساده و کارگران ماهر، فاصله اجتماعی و طبقاتی پدیدار شد. کارهایی که مستلزم مهارت چشمگیر بود و درآمد فراوانی به بار می‌آورد در خانواده‌ها باقی ماند و به این ترتیب سیستم شاگردی و کارآموزی تبدیل به راهی کارآمد برای ورود به حرفه‌های یدی و پردرآمد شد.

نیمه دوم قرن بیستم شاهد فاصله گرفتن مردان از اشتغال در حوزه صنعت و روی آوردن آن‌ها به کارهای دفتری بود. این فرایند هنوز هم ادامه دارد و تعداد کل مشاغل در عرصه تولید طی سال‌های ۱۹۹۱ تا ۱۹۹۸ از یک سوم میزان کل اشتغال به یک چهارم آن تقلیل یافته است. از آنجایی که کارهای دفتری عموماً کارهایی زنانه تلقی می‌شده است، بروز چنین شرایطی به معنی ایجاد تغییر در تعریف و مفهوم کار است. این فاصله‌گیری از کارهای فیزیکی نظیر کار معدن یا مهندسی سنگین و گرایش به کارهای دفتری و فن‌آوری اطلاعات به عنوان زنانه شدن نیروی کار^۱ شناخته می‌شود. نمونه‌ای از این فرایند را در امور کارمندی می‌توان یافت. در سال ۱۹۱۱ هشتاد درصد کارمندان را مردان تشکیل می‌دادند و چنین شغلی بسیار مورد احترام بود و از دید مردان جوان شاغلی که متعلق به طبقات فرودست و متوسط جامعه بودند مسیری به سوی اشتغال حرفه‌ای تلقی می‌شد. به قول گیلبرت^۲ و سالیوان^۳ در

1. feminisation of workforce

۲. Gilbert: نمایشنامه نویسن انگلیسی که عرف‌های اجتماعی را موضوع طنز و هجو قرار می‌داد. - م.

۳. Sullivan: آمنگساز انگلیسی که در اجرای نمایشنامه‌های گیلبرت با او همکاری می‌کرد. - م.

نمایشنامهٔ عالیجناب پیش‌بند،^۱ انسان می‌تواند از کارمندی پیشرفت زیادی کند و «دق‌الباب در اصلی بزرگ را صیقلی کند.» تا سال ۱۹۷۱، ۷۱ درصد کارمندان را زنان تشکیل می‌دادند. مشاغل کارمندی کم‌اعتبار شده بود و درآمد آن‌ها غالباً «آب باریکه» تلقی می‌شد نه دستمزدی در برابر کار.

ارتباط اشتغال و آموزش

اهداف آموزش در ارتباطی هر چه نزدیک‌تر با نیازهای بازار کار قرار گرفته است. بین افرادی که دارای تحصیلات دانشگاهی هستند و کسانی که فاقد این تحصیلاتند به لحاظ میزان برخورداری از فرصت‌های شغلی، فاصله‌ای وجود دارد و این فاصله ابعاد هر چه بیش‌تری می‌یابد. به گمانم، دلیل اصلی این که شما کتاب حاضر را مطالعه می‌کنید کسب صلاحیت‌هایی است که به سهم خود می‌تواند دورنمای اشتغال شما را رقم بزند!

طی ده سال اخیر تفاوت بین مزیت‌هایی که برای کارگران بسیار ماهر از یک سو، و کارگران نیمه‌ماهر و غیرماهر از دیگر سو، در نظر گرفته می‌شود به طور چشمگیری افزایش یافته است. گروه^۲ اول غالباً شغل خود را تغییر می‌دهند یا احیاناً شغل آزاد برمی‌گزینند، در صورتی که گروه دوم بیش از گروه اول در معرض خطر بی‌کاری دوره‌ای قرار دارند. بازار کار به شکل فزاینده‌ای فردگرا شده و امنیت شغلی کم و کم‌تر شده است. بیش‌تر سیاستمداران با افتخار اعلام می‌کنند که «مشاغل تمام عمر از میان رفته‌اند.» اعتقاد بر این است که سرعت تغییرات فن‌آورانه چنان زیاد است که نیروی کار ناچار باید «انعطاف‌پذیر» و در معرض بازآموزی دائم باشد تا به این طریق بتوان از پایداری رفاه اقتصادی اطمینان حاصل کرد.

سه تغییر را که در ۱۵۰ سال اخیر در نگرش^۱ نسبت به کار صورت گرفته نام ببرید و توضیح دهید که این تغییرات چگونه بر زندگی مردان، زنان و کودکان تأثیر گذاشته است.

روانشناسی سازمان‌ها

کارلسون^۲ (۱۹۸۸) روانشناسی سازمان‌ها^۳ را به این صورت تعریف کرده است: «شاخه‌ای از روانشناسی که به محیط‌های صنعتی می‌پردازد و درباره چگونگی به کارگیری اصول روانشناسی برای اداره امور به مدیران توصیه‌هایی می‌کند.» ریگیو^۴ (۱۹۹۰) نیز تعریف زیر را برای این اصطلاح بیان می‌کند: «شاخه‌ای از روانشناسی که به مطالعه رفتار انسان‌ها در محیط‌های کاری می‌پردازد و چگونگی به کارگیری اصول روانشناسی را برای ایجاد تغییر در رفتارهای کاری بررسی می‌کند.»

روانشناسی سازمان‌ها را باید در چارچوب بافت اجتماعی، تاریخی و فرهنگی‌ای که قبلاً در همین فصل در باره‌اش سخن گفتیم بررسی کرد. این رشته در دهه ۱۹۲۰ به عنوان یکی از کاربردهای ویژه روانشناسی در انگلستان به منصف ظهور رسید و اولین شرکتی که فردی را به عنوان متخصص روانشناسی صنعتی منصوب کرد، شرکت راونتری^۵ در سال ۱۹۲۲ بود. روانشناسی صنعتی،^۶ که الگوهای اشتغال آن دوره را منعکس می‌کرد، بیش از هر چیز به الگوهای کار و مدیریت و ارتباطات کاری در کارخانه‌های بزرگ نظیر کارخانه‌های تولید اتومبیل می‌پرداخت.

1. attitude

2. Carlson

3. Organizational psychology

4. Riggio

5. Rowntree

6. industrial Psychology

هدف برخی از کارفرمایان، نظیر روان‌تری، از استخدام روان‌شناسان ارتقای سهم کارگران و اشاعه مشاوره و رایزنی بود، ولی برخی دیگر از کارفرمایان، روان‌شناسان را صرفاً با هدف افزایش سود و تولید به استخدام خود درمی‌آوردند. به این ترتیب می‌توان گفت که این رشته کاربردی دوگانه داشته است.

فردریک تیلور^۱ (۱۹۱۱) مهندسی بود که می‌خواست سطح تولید را در کارخانه‌های ایالات متحده ارتقا بخشد. وی با بهره‌گیری از روشی علمی و تحت تأثیر شدید رفتارگرایان، کتابی تأثیرگذار تحت عنوان اصول مدیریت علمی^۲ منتشر ساخت که بر میزان کارآیی سازماندهی محل‌های کار، گزینش و آموزش صحیح کارکنان و به کارگیری آنچه اصول عقل سلیم در محل کار خوانده می‌شد تأثیر شگرفی گذاشت. اصول اصلی رویکرد وی از این قرار بود:

- مطالعه سرعت عمل کارگران به منظور حصول اطمینان از کارآمد و زیبا بودن شیوه‌های کار تا حد امکان؛
- استفاده از سیستم پرداخت حقوق کارمزدی به جای پرداخت حقوق مساوی به همه کارگران بدون در نظر گرفتن میزان تولید آنها؛
- آموزش سرکارگران به منظور ارتقای کیفیت نظارت آنها بر کارگران.

بسیاری از این اصول به صورت گسترده‌ای به کار گرفته شده‌اند، هر چند انتقاداتی نیز از این رویکرد شده است. منتقدان، با این پیشفرض که پاداش مالی، اهمیت درجه اول دارد موافق نیستند و اغلب از این رویکرد تحت عنوان مدل «چماق و هویج» [تنبیه و تطمیع] یاد می‌کنند.

با تغییراتی که در سال‌های اخیر در الگوهای اشتغال صورت گرفته، اکنون روان‌شناسی صنعتی به همه انواع سازمان‌ها گسترش یافته و علاوه بر

1. Fredrick Taylor

2. *Principles of Scientific Management*

محیط‌های کارگری در محیط‌های کارمندی نیز کاربرد پیدا کرده است. اکنون این رشته را تحت عنوان روان‌شناسی سازمان‌ها می‌شناسند و عبارت روان‌شناسی صنعتی دیگر منسوخ شده است. اگرچه ارتباطات بین کارکنان و مدیریت در کانون توجه رشته روان‌شناسی سازمان‌ها قرار گرفته، ولی یافته‌های این رشته در محیط‌های دیگری نظیر نیروهای مسلح، نهادهای خیریه و تیم‌های ورزشی نیز کاربرد دارد. تا سال ۱۹۹۱ سی هزار متخصص روان‌شناسی سازمان‌ها در اتحادیه اروپا به کار مشغول شده بودند. هم‌اکنون در انگلستان رشته روان‌شناسی سازمان‌ها شاخه‌ای جداگانه از انجمن روان‌شناسی بریتانیا^۱ است و در آن محیط، تحت عنوان روان‌شناسی اشتغال^۲ شناخته شده است. تا این اواخر تحقیق در زمینه روان‌شناسی سازمان‌ها عمدتاً بر مبنای نگاهی مردانه استوار بوده و اغلب به شکل تحقیقات دانشگاهی صورت گرفته که در انگلستان انتشار یافته است. در این تحقیقات سخن چندانی از مشاغل آزاد به میان نیامده و پرداختن به تفاوت‌های فرهنگی و نقش سازمان‌ها در کشورهای غیرغربی نیز همین اواخر آغاز شده است. هدف اصلی از نگارش این کتاب بررسی تأثیر اشتغال، یا فقدان آن، بر افراد و نیز معرفی روان‌شناسی سازمان‌ها به خوانندگانی است که قبلاً با این رشته آشنایی نداشته‌اند.

رشد و توسعه روان‌شناسی سازمان‌ها را در این قرن به تصویر بکشید. فکر می‌کنید چرا این رشته به موازات رشد سازمان‌ها رشد کرد و چرا بیش از افراد به ساختار سازمان‌ها می‌پردازد؟

خلاصه

در این فصل کوشیدیم مفهوم کار را توضیح دهیم و به طور موجز تاریخچه نگرش‌ها نسبت به کار را در فرهنگ غربی به تصویر بکشیم. در قرن بیستم کار، عنصر اصلی هویت شخصی تلقی می‌شد. در طی ۱۳۰ سال اخیر کودکان رفته رفته از بدنه نیروی کار جدا شدند و بیش‌تر به تحصیل پرداختند. روی آوردن روزافزون زنان به اشتغال در طول قرن بیستم نیز در این فصل بررسی گردید و بر این موضوع تأکید شد که فرصت‌های شغلی و درآمد زنان هنوز کم‌تر از مردان است. علاوه بر این، به نقش مدیریت علمی تغییراتی که در بازار کار صورت گرفته و طی آن نیروی کار از شکل کارگری به شکل کارمندی سوق یافته و نیز به مفهوم زنانه شدن کار پرداخته شد. ارتباطات موجود بین آموزش و کار نیز در این فصل مورد بررسی قرار گرفت. تعریفی هم از روان‌شناسی صنعتی و روان‌شناسی سازمان‌ها به دست داده شد و بسط و گسترش این رشته‌ها در طی قرن بیستم مورد بحث قرار گرفت.

منابعی برای مطالعه بیش‌تر

Furnham, A. (1990) *The Protestant Work Ethic*, London: Routledge.

تاریخچه‌ای است از نگرش‌های گوناگون نسبت به کار در دنیای غرب. از آن‌جا که این کتاب به قلم یک روان‌شناس نوشته شده، می‌توان مطالبی سودمند و مرتبط با موضوع در آن یافت.

Statt, D.A. (1994) *Psychology and the World of Work*, Basingstoke: Macmillan.

در این کتاب به موضوع کار در قرن بیستم از منظر روان‌پویشی^۱ نگریسته می‌شود. ممکن است خواننده با رویکرد این کتاب موافق نباشد، ولی مزیت آن این است که برخلاف برخی کتاب‌های دیگر، و فور اصطلاحات فنی و تخصصی باعث دشواری فهم آن نمی‌گردد.