

# اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



## مقاله مروری: علم روانشناسی تحول سازمانی چه تفاوتی با مدیریت تحول سازمانی دارد؟

الهام اسدی

دانشجوی دکتری دانشگاه اصفهان

Asadielham7070@gmail.com

### چکیده

معمولاً تفاوت بین رشته‌های مختلف را باید با ویژگی‌های مربوط به آن رشته‌ها متمایز کرد. در این مقاله هدف محقق نشان دادن این نکته است که این واژه روانشناسی در کنار تحول سازمانی حشو نبوده بلکه جایگاه مستحکمی دارد و بر تمایز دقیق بین دو رشته مدیریت تحول سازمانی و روانشناسی تحول سازمانی تأکید دارد. برای اینکه این نکته نشان داده شود ۵ ویژگی متمایز روانشناسی تحول سازمانی و مدیریت تحول سازمانی شناسایی و بررسی خواهد شد که از آن جمله می‌توان به زمینه-گرایی، عاملیت، هنجاری بودن و توجه به فلسفه اشاره نمود. این ویژگی‌ها می‌تواند موقعیت یک علم روانشناسی تحول سازمانی را برجسته نماید. با توجه به اینکه هنوز در آغاز راه قرار داریم و برای جمع آوری شواهد پژوهشی و جمع‌بندی نظریه‌ها زمانی مورد نیاز می‌باشد این مقاله می‌تواند به عنوان مبنایی برای علم روانشناسی تحول سازمانی با تأکید بر ویژگی‌های آن به لحاظ یک رشته علمی، تلاش نمایند.

**واژگان کلیدی:** روانشناسی تحول سازمانی، مدیریت تحول سازمانی، تمایز

### مقدمه

معمولاً تفاوت بین رشته‌های مختلف را باید با ویژگی‌های مربوط به آن رشته‌ها متمایز کرد. طبیعی است که رشته‌های نزدیک به هم مانند روانشناسی کارکنان و مدیریت منابع انسانی، ویژگی‌های متفاوتی دارند. دانشجویان و اساتید این رشته‌ها به این

تمایزها توجه چندانی ندارند و به همین دلیل دیده می شود که در بسیاری از مواقع مثلاً برای درس روانشناسی کارکنان از کتاب‌هایی که اساتید مدیریت منابع انسانی نوشته‌اند، استفاده می‌گردد. در این نادیده گرفتن رشته جایگزین، تمایزها نادیده گرفته شده و دانشجویان و اساتید از مزایای رشته های مختلف استفاده نمی‌کنند. گاهی تصور می‌شود که واژه‌های روانشناسی و مدیریت که در کنار واژه‌هایی مثل مدیریت تحول می‌آید حشو است و می‌توان آن را حذف کرد و به سادگی از درس تحول سازمانی سخن گفت. باید توجه کنیم که اضافه کردن واژه‌هایی از قبیل مدیریت یا روانشناسی به آن خصلت‌های متمایز آن رشته‌ها را می‌دهد؛ اما سوال این است که آیا روانشناسی تحول سازمانی علمی مستقل است و یا با تاکید بیشتر بر متغیرهای روانشناسی است که واژه روانشناسی تحول سازمانی مشروعیت پیدا می‌کند؟

در این مقاله هدف محقق نشان دادن این نکته است که این واژه روانشناسی در کنار تحول سازمانی حشو نبوده؛ بلکه جایگاه مستحکمی دارد و بر تمایز دقیق بین دو رشته مدیریت تحول سازمانی و روانشناسی تحول سازمانی تاکید دارد. برای اینکه این نکته را نشان دهم ۵ ویژگی متمایز روانشناسی تحول سازمانی و مدیریت تحول سازمانی را برجسته خواهم کرد.

نخست زمینه‌گرایی می‌باشد که در روانشناسی تحول سازمانی بسیار برجسته تر است. به این معنا که به متغیرهای زمینه‌ای مانند جنسیت و یا سن افراد و یا ویژگی‌های بوم شناختی سازمان‌ها در روانشناسی تحول سازمانی تاکید بیشتری می‌گردد و به این ترتیب توجه اصلی به این متغیرها گاهی معطوف می‌گردد. در کنار این متغیرها، متغیرهای مربوط به روانشناسی از قبیل تاب‌آوری در مقابل تحول سازمانی و یا مقاومت در مقابل تحول سازمانی در روانشناسی تحول سازمانی بسیار گسترده‌تر از مدیریت تحول سازمانی می‌باشد. از طرف دیگر در مدیریت تحول سازمانی جنبه‌هایی مانند کنترل بر عناصر دخیل در تحول سازمانی اهمیت بیشتری دارد (مولیونو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). هنگامی که از واژه کنترل استفاده می‌گردد که معادل مدیریت است، لاجرم به متغیرهای که در مقابل تحول سازمانی می‌باشد به جنبه منفی نگاه می‌گردد. مثلاً مقاومت در مقابل تحول در مدیریت تحول سازمانی به معنای عنصری است که باید بر آن کنترل یافت و آن را مدیریت کرده و به آن (مقاومت) به عنوان امری بازدارنده و منفی می‌نگرد در صورتی که روانشناسی تحول سازمانی به این ویژگی‌ها چه بسا با دید مثبت می‌نگرد که ممکن است مشکلاتی را که در مقابل برنامه تحول سازمانی است عیان کند و برنامه‌های تحول سازمانی را بهبود بخشد.

از طرف دیگر، یک تمایز اساسی بین این دو رشته، انسان‌گرایی در روانشناسی تحول سازمانیست که در مدیریت تحول سازمانی به جای آن سیستم و ساختار قرار می‌گیرد و بنابراین عاملیت در سمت روانشناسی تحول سازمانی برجسته تر می‌باشد (اتانجیا<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳).

سومین تمایز اساسی آن است که مدیریت تحول سازمانی بیشتر به جنبه‌های توصیفی می‌پردازد (سه<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). در حالی که روانشناسی تحول سازمانی به جنبه‌های هنجاری علم بیشتر توجه دارد. مثلاً تحقیق پذیری و خطاپذیری و نیز مباحث مرتبط با اعتبار ابزارهای پژوهش و نیز پایایی این ابزارها و نیز مباحث مهمی مانند اعتبار سازه و اعتبار ملاکی در روانشناسی تحول سازمانی با تاکید زیادی مورد بررسی قرار می‌گیرد. به همین دلیل ممکن است در سنجش و اندازه‌گیری تحول سازمانی خطاهایی رخ دهد که به دلیل کاربرد نادرست ابزارها می‌باشد. علم روانسنجی می‌تواند به روانشناسی تحول سازمانی مساعدت کند که سنجش‌ها و اندازه‌گیری‌ها با دقت کامل صورت پذیرد.

از طرف دیگر، روانشناسی تحول سازمانی به منطق زیربنایی توجه و اهتمام بسیار دارد. مقاله بسیار مهم فورد و فورد (۱۹۹۴) این جنبه از روانشناسی تحول سازمانی را برجسته می‌سازد. در تحول سازمانی می‌توان رویکرد دیالکتیکی و یا تریالکتیکی را

<sup>1</sup> Mulyono

<sup>2</sup> Patangia

<sup>3</sup> Cseh

دنبال کرد، که اولی بر مبنای فلسفه هگل و دومی بر اساس منطق نظریه کوانتوم می باشد. فورد و فورد (۱۹۹۵) نشان دادند که بسته‌های آموزشی و توسعه که بر مبنای منطق تریالکتیک طراحی گردد می‌تواند در جهت بهبود تحول و همراه کردن کارکنان بسیار موثرتر عمل کند.

در روانشناسی تحول سازمانی همچنین به مبنای فلسفی علم توجه ویژه ای معطوف می‌گردد که در مدیریت تحول سازمانی هرچند وجود دارد، مثلاً در آثار جو ماری حج دیده می‌شود اما این نشان دهنده تمایل این نوع آثار در تحول سازمانی به جنبه‌های روانشناسی تحول سازمانی مربوط می باشد. روانشناسی تحول سازمانی تا حد زیادی از فلسفه قاره‌ای تبعیت میکند که بر مبنای آن هدف علم، پایه گذاری یک رشته به عنوان مفهوم فلسفه علمی است که راه تفکر و نظریه سازی را هموار کند (بسادر، بسادر و لیسینا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲).

در نهایت این ویژگی‌ها می‌تواند موقعیت یک علم روانشناسی تحول سازمانی را برجسته نماید. با توجه به اینکه هنوز در آغاز راه قرار داریم و برای جمع آوری شواهد پژوهشی و جمع‌بندی نظریه‌ها زمانی مورد نیاز می‌باشد؛ این مقاله می‌تواند به عنوان مبنایی برای علم روانشناسی تحول سازمانی با تاکید بر ویژگی‌های آن به لحاظ یک رشته علمی، تلاش نمایند.

## منابع

- Basadur, M., Basadur, T., & Licina, G. (2012). Organizational development. In *Handbook of organizational creativity* (pp. 667-703). Academic Press.
- Cseh, B., Balogh, Z., Takács, J., Túri, G., & Dózsa, C. L. (2024). Organizational development and management factors involved in the prevention and effective therapy of pressure ulcers: The results of the national survey conducted among Hungarian public hospitals. *International Wound Journal*, 21(1), e14655.
- Ford, J. D., & Ford, L. W. (1995). The Role of Conversations in Producing Intentional Change in Organizations. *The Academy of Management Review*, 20(3), 541–570. <https://doi.org/10.2307/258787>
- Ford, J., & Ford, L. 1994. Logics of identity, contradiction, and attraction in change. *The Academy of Management Review*, 19: 756-785.
- Mulyono, S., Perwitasari, E. P., Sumardi, S., Soehaditama, J. P., & Susanto, P. C. (2023). Employee Resilience for Organizational Development with Motivation as Mediation Variables: Mini Review. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(12), 5234-5244.
- Patangia, B. (2023). Unpacking the Past and Charting the Future: A Comprehensive Review of Organizational Development Trends and Predictions. *Ushus Journal of Business Management*, 22(2).

---

<sup>1</sup> Basadur, Basadur & Licina