

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



بررسی سازمان از منظر مکتب روان تحلیلی با تمرکز بر رویکرد روابط ابژه

غلامرضا طالبی

استادیار، گروه روانشناسی سلامت، دانشکده پزشکی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.

Rezatalebi@smd.iaun.ac.ir

حمیدرضا عریضی

استاد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

فائزه قربانی

دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشکده پزشکی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.

f.ghorbani9675@gmail.com

علی عمادی

دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشکده پزشکی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.

Emadiali3@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بسط و بکارگیری نظریات روان تحلیلی و با تمرکز بر نظریه ی روابط ابژه در سازمان ها انجام گرفت. روش تحقیق و گردآوری اطلاعات این پژوهش از نوع توصیفی-کتابخانه ای بود. مفاهیم و ادبیات پژوهش روان تحلیلی به ویژه مفاهیم و ابعاد نظریه ی روابط ابژه، از جمله روابط بین فردی، محیط سازمانی، مکانیسم های دفاعی و مقاومت در سازمان مورد واکاوی قرار گرفت. این پژوهش با بررسی نظریه های روان تحلیلی و جای خالی آن ها در سازمان ها می تواند برای استفاده متخصصین روان شناسی صنعتی و سازمانی و پژوهشگران مفید واقع گردد و در نتیجه جهت بکارگیری در پژوهش های کمی در راستای اصلاح، ارتقا و تحول سازمان ها مورد استفاده قرار گیرد.

واژگان کلیدی: سازمان، روان تحلیلی، روابط ابژه

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



۱- مقدمه

تجربه نشان داده است که در آموزش سنتی روان‌شناسان صنعتی-سازمانی، دانشجویان بسیاری در مورد جنبه‌های مکانیکی روان‌شناسی در محیط کار یاد می‌گیرند (سیلرز و کورتزن، ۲۰۰۵). این ممکن است به این دلیل باشد که روان‌شناسی صنعتی-سازمانی به طور سنتی از دیدگاه منطقی و اقتصادی نسبت به کار عمل می‌کند، با فرض اینکه یک فرد برای کسب درآمد و برطرف کردن نیازهای مالی کار می‌کند. روان‌شناسی صنعتی-سازمانی بسیاری از نظریه‌های سازمانی و رفتاری را بر اساس تفکر رفتارگرایی (و به کارگیری در آموزش کارکنان)، و همچنین پارادایم انسان‌گرا، توسعه داده است تا مفاهیمی مانند انگیزش، رهبری، ساختارهای سازمانی و تحول سازمانی را درک کند. تطبیق این رشته با رویکرد های مذکور ایجاد می‌کند، سازمان را تنها آگاهانه، مکانیکی، قابل پیش‌بینی، غیرپیچیده و آسان درک می‌کند (راینز، ۱۹۹۷) و تاثیر ناخودآگاه در تحول سازمانی اغلب نادیده گرفته می‌شود و حتی انکار می‌شود (مارتین و سیلیرز، ۲۰۱۶). اگرچه در سال‌های اخیر پژوهش‌های تجربی زیادی بر مبنای نظری رویکرد های دیگر به سازمان‌ها غنا بخشیده اما هنوز هم جای خالی نظریات روان‌پویا و یافته‌های پژوهشی مرتبط با آن به میزان اندکی در دسترس است. بررسی ساختار های ناخودآگاه در سازمان‌ها برای بقای سازمان‌ها ضروری است (هندرسون و بوجه، ۲۰۱۵؛ جابری، ۲۰۱۵).

۲- روان‌پویایی سازمان از روانکاوی کلاسیک تا نظریه‌های روان‌پویایی معاصر

مطالعه روان‌تحلیلی فرایندهای ناخودآگاه در گروه‌ها با کتاب "روان‌شناسی گروه و تحلیل ایگو" فروید (۱۹۲۱) آغاز می‌شود. فروید ادعا کرد که اعضای یک گروه، به ویژه گروه‌های بزرگ مانند جمعیت‌ها در تجمعات سیاسی، پیرو رهبر خود می‌شوند زیرا رهبر یا آرمان‌هایش به مثابه بازنمایی شخصیت او متصور می‌شود. رهبر گروه نشان می‌دهد چگونه گروه باید اهداف خود را روشن کند و به آن عمل کند. به جای استفاده از اختیار شخصی خود در نقش پیرو، اعضای گروه ممکن است به شکل پاتولوژیک وابسته شوند و با آرمانی سازی از رهبر، از او پیروی کنند (فروید، ۱۹۲۱). چنین گروه‌هایی با گرایش قابل ملاحظه به سنت، خود را از نوآوری یا پیشرفت کاملاً بی‌نیاز می‌دانند و چنین گروهی از شک یا عدم قطعیت ممانعت می‌کند. این گروه از واقعیت فاصله گرفته و به تخیلات و آرمانی سازی متمایل می‌شود. و انتقاد و به چالش کشیدن رهبر که بخشی ضروری از زندگی سالم گروهی است، غیرممکن می‌شود (جورج، کارپتیس، ۲۰۱۸). پس از فروید دیدگاه روان‌پویا در سازمان‌ها با شروع پژوهش‌های تجربی انجام گرفته است و در موسسه تاوایستاک در لندن در طول ۶۰ سال گذشته گسترش یافته است (گریونشتاین و سیلیرز، ۲۰۱۲). نظریه‌های روابط اشیاء (کلاین، ۱۹۸۸؛ وینیکات، ۱۹۵۴؛ لیتل، ۱۹۵۳؛ آریستوتل، ۲۰۰۴؛ اگدن، ۱۹۹۴؛ ۲۰۰۴)، نظریه سیستم‌های باز (برتالانفی، ۱۹۶۸)، سیستم‌های اجتماعی (جاکس، ۱۹۷۰؛ منزیس، ۱۹۹۳) و نظریه روابط گروهی (بیون، ۱۹۶۱)، الگوهای ناخودآگاه روابط کاری (آدامز و دایموند، ۱۹۹۹) نقش به سزایی در تحول روان‌پویایی در سازمان داشته‌اند. پس از جنگ جهانی دوم، ماهیت گروه‌ها، سازمان‌ها و جامعه به طور کلی مورد بررسی قرار گرفته‌اند (اشتاین، ۲۰۰۰). دستاورد های رویکرد های پیشگام پژوهشی در سازمان‌ها (منزیس لیت، ۱۹۶۰؛ ۱۹۹۱، جاک، ۱۹۵۳؛ ۱۹۵۵ و تریست و بامفورت، ۱۹۵۱)، توسط آثار پژوهشی کار دی بورد (۱۹۷۸) که در آن زمان با مجموعه‌ای از اندیشه‌های مربوط به روان‌تحلیلی سازمان‌ها ارائه کرد، دنبال شد. سازمان به عنوان یک سیستم، زندگی خود را دارد که هشیار و ناهشیار است و با بررسی ناهشیار زیرسیستم‌هایی که با یکدیگر ارتباط دارند به درک عمیق تری نسبت به رویکرد انسان‌گرا به رفتار سازمان خواهیم داشت (میلر، ۱۹۹۳؛ هیرش هورن، ۱۹۹۳).

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



نسبت به آغاز کارهای پژوهشی در حیطه روان پویا پژوهش های متعددی با موضوعات مختلف از قبیل نقش فرهنگ سازمانی در انگیزه کارکنان از دیدگاه روان پویایی (جانسون، اسمیت، ویلیام، ۲۰۲۳)، دیدگاه به تحول رهبری در سازمان (میلر، براون، جونز، ۲۰۲۲)، نقش سوگیری های ناهشیار در تصمیم گیری در سازمان (میلر، اسمیت، ویلیام، ۲۰۲۰)، حل تعارضات سازمانی از دیدگاه روان پویایی (براون، ویلسون، میلر، ۲۰۱۹)، رویکرد روابط ابژه در تحول سازمان (تیلور، میلر، اسمیت، ۲۰۱۵) انجام گرفته است. می توان سرآغاز نظریات روانکاوانه در سازمان را در کتاب ارزشمند تجربه در گروه ها (بیون، ۱۹۶۱) جست و جو کرد. او برای نخستین بار سه فرضیه ی اساسی پویا را در مورد رفتار گروهی و سازمانی ارائه داد که عبارتند از (۱) نفوذ ناخودآگاه: به قدرتمندی نفوذ ناخودآگاه اشاره می کند که می تواند بر رفتار و تصمیم گیری های اعضای گروه تأثیر بسزایی بگذارد. او باور داشت که افراد در سازمان ها نه تنها بر اساس منطق و اقتصاد عمل نمی کنند، بلکه نگرانی ها، انگیزه های ناخودآگاه و الگوهای رفتاری نیز در تصمیم گیری ها و اعمالشان دخیل هستند. (۲) مقاومت در برابر یادگیری: بیون معتقد بود که سازمان ها و گروه ها معمولاً مقاومت قوی در برابر تغییر دارند. این مقاومت می تواند از ناخودآگاه و الگوهای رفتاری قدیمی افراد نشأت بگیرد و مانع از پذیرش نوآوری ها و تغییرات لازم در سازمان شود. (۳) پرورش توانمندی: بیون بر اهمیت پرورش توانمندی در اعضای گروه و سازمان تأکید داشت. او معتقد بود که ارتقاء هوش هیجانی، توانایی های مدیریتی و توانایی های ارتباطی افراد می تواند بهبود عملکرد و کارایی سازمانی را ارتقا دهد.

۳- پاتولوژی سازمان از دیدگاه روان پویایی

از منظر روان پویایی نگرانی های منطقی و اقتصادی در مورد کار کم اهمیت است و تحلیل آماری یافته مفیدی در مورد رفتار سازمانی یا افرادی که در سیستم کار می کنند به ما نمی گوید (لورنز، ۱۹۷۶؛ میلر، ۱۹۷۹). بنابراین الگوهای رفتار سازمانی بعنوان موجودیت های منطقی محسوب نمی شوند (استپلی، ۱۹۹۶). اگر ما دیدگاه "سیستم منطقی" را اتخاذ کنیم، اعضای سازمان به نظر می رسند قادر به سرکوب بعد هیجانی خود هستند. اعضای سازمان همزمان منطقی و احساسی هستند که "احساساتشان درباره دنیا و قابلیت های استدلالیشان به یکدیگر تأثیر می گذارند". بنابراین، روابط بین فردی آنها نیز در این تلاقی های منطقی و احساسی به طور هشیار یا ناهشیار تحت تأثیر قرار می گیرد (اندرو و مونتاگو، ۱۹۸۸). یک سازمان مشخص در دیدگاه روان پویایی به مثابه ی یک شخصیت تحلیل می شود (استپلی، ۱۹۹۶). کتس د فریز و میلر (۱۹۸۴) مفهوم "سازمان نوروتیک" را معرفی کردند، که نشان می دهد مکانیسم های دفاعی در ارتباطات داخلی سازمانی به عنوان بازتاب وضعیت روانی سازمانی هستند. زمانی که از سازمان های نوروتیک و سازمان هایی که از نوروز (روان رنجوری) رنج می برند صحبت می کنیم باید توجه داشت که اختلال در اینجا استعاره است و به این معنا نیست که سازمان ها به عنوان چنین موجودیت های روانی شناخته می شوند بلکه سیستم های اجتماعی (زیرسیستم ها) برای افراد دارای نقش، اختلالات روانی را ایجاد می کنند (زیورس، ۲۰۰۶). سازمان هایی که "روان تحلیل" می شوند، این تحلیل بعنوان یک مداخله برای "درمان یک بیمار" بکار برده می شود (گابریل و کار، ۲۰۰۲). سازمان و کارکنان آن از پویایی های آشکار و پنهان، و همچنین هشیار و ناهشیار برخوردار هستند که سازمان ها را برای درک کردن پیچیده می کنند (دایموند و الکورن، ۲۰۰۹). بررسی واکنش های روانی جمعی از طریق ارتباطات افراد در گروه که می تواند بازتابی از مکانیسم های دفاعی ناخودآگاه باشد (مانگونی، ۲۰۱۰)، تعریف شده است. افراد بعنوان موجوداتی "همزمان روانی و اجتماعی" درک می شوند (هالوی و جفرسون، ۲۰۰۰). و به عبارتی آن ها موجودیت های دفاعی هستند که آرزو ها و تضاد های آن ها تحت تأثیر شکل محیط های اجتماعی و سازمان ها قرار می گیرد (کنی و فوتاگی، ۲۰۱۴). بنابراین، رویکرد روان تحلیلی اجازه تبیین تعاملات بین فردی و درون فردی در سازمان ها را می دهد. همانطور که گابریل (۲۰۱۴) اشاره می کند، روان تحلیل امکان اکتشاف این را فراهم می کند که چگونه اضطراب ها، علائم و رنج

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



فردی از یکدیگر تغذیه می‌شوند و به عبارت دیگر، چگونه اضطراب‌ها، علایم و رنج فردی به فرد دیگر منتقل می‌گردد. ویژگی‌های روان رنجوری گروه‌های اجتماعی، سازمان‌ها، و به ویژه جامعه به طور کلی، تغذیه و تقویت می‌شوند. نظریه پردازان روابط شیء، مانند کلاین، وینیکات، بالبی، بیون، در حالی که به درک خود از "تحول نوزاد" پیش می‌روند، همه بر نقش بسیار تأثیرگذار رابطه با مراقب اصلی تأکید داشتند (هال، گادوین و اسنل، ۲۰۱۰) که این تحول تا بزرگسالی فرد در زندگی فردی و اجتماعی او ادامه می‌یابد. سبک دلبستگی و ارتباط با شیء تجربه شده به صورت واقعی یا ذهنی، چگونگی ارتباط فرد با اشیاء دیگر، تعامل با محیط‌های دیگر و همچنین رابطه با محیط (سازمان) را مشخص می‌کند. همچنین روش‌های دفاعی در برابر اضطراب به چگونگی ارتباط با این اشیاء بستگی دارد (لاپلانچ و پونتالی، ۱۹۸۸). بر اساس شناسایی مکانیسم‌های دفاعی فردی و جمعی، برخی از پژوهشگران و مشاوران سازمانی همچنین رفتار و فرآیندهای فکری اعضای سازمان را بر اساس نظریه کلاین به عنوان "پارانویید-اسکیزوئید" یا "افسرده" دسته‌بندی کرده‌اند (کلاین، ۱۹۵۸). از منظر سیگال (۱۹۶۴)، ایگو (خود) از طریق ورود به دو موقعیت رشد می‌کند؛ سیگال توضیح می‌دهد که استفاده کلاین از اصطلاح "موقعیت" به معنای یک حالت ذهنی موقت نیست بلکه یک ترکیب خاص از روابط شیء، اضطراب‌ها و دفاع‌ها است که از نوزادی تا بزرگسالی و بازنشستگی در زندگی ما باقی می‌ماند (سیگال، ۱۹۶۴). موقعیت اول از تولد تا ۳ یا چهار ماه اول "موقعیت پارانویید-اسکیزوئید" و "موقعیت دوم" "موقعیت افسرده وار" تا سال اول زندگی ادامه دارد (سیگال، ۱۹۶۴). لاپلانچ و پونتالی (۱۹۸۸) نیز معتقد هستند که این موقعیت‌ها وابسته به نوع ارتباط با اشیاء (رابطه اولیه نوزاد با مراقب اصلی) در بزرگسالی ادامه می‌یابد. احساس هویت خود یک فرد بر اساس شیء خوب درونی ساخته می‌شود. اگر این درون فکنی به اندازه کافی برای امکان فرایند شناسایی درونی باثبات نباشد، فرد به درون فکنب شدید اما "غیرانتخابی" و به بازنمایی‌های به همان اندازه شدید و قطعه‌پاره (نامنسجم) از جنبه‌های خود روی می‌آورد.

کرانتز (۲۰۰۶) تأکید می‌کند که اگر مدیریت از موقعیت "پارانویید-اسکیزوئید" به صورت روانی عمل کند، آن‌ها "به خاطر بزرگ‌نمایی‌شان، ادراک‌های تعقیبی و فکرکردی بی‌انعطاف" شناخته می‌شوند. به همین ترتیب، دایموند، آلکون و اشتاین (۲۰۰۴) اشاره می‌کنند که اگر شخصی تجربه زندگی سازمانی را در موقعیت "پارانویید-اسکیزوئید" داشته باشد، سازمان را به عنوان یک محیط پر از تضاد و رقابت بین "واحد‌های مختلف، بخش‌ها، تیم‌ها، مهارت‌ها، پایه‌های دانش و حرفه‌های مختلف" در نظر می‌گیرد. وقتی اعضای سازمان در موقعیت "افسرده" عمل می‌کنند، آن‌ها قادر خواهند بود "تجربه را یکپارچه کنند، فکر کنند، همکاری کنند، پیچیدگی را تحمل کنند و واقعیت را از دیدگاه‌های چندگانه ارزیابی کنند" و به عنوان افرادی که قادر به اتخاذ تصمیمات خود هستند (کرانتز، ۲۰۰۶، ص ۲۲۸). یکی از مشارکت‌کنندگان اصلی در درک فرآیندهای ناخودآگاه در گروه‌ها، روان‌کاو ویلفرد بیون بود که یک مطالعه دقیق از فرآیندهای گروه‌های کوچک در ارتش در طول جنگ جهانی دوم و بعداً در کلینیک تاویستاک انجام داد. بر اساس این‌ها، او یک چارچوب برای تحلیل برخی از ویژگی‌های غیرمنطقی زندگی گروهی ناخودآگاه توسعه داد. کارهای بعدی او در حوزه روان‌پیشی، تفکر و توسعه ذهنی (بایون ۱۹۶۷، ۱۹۷۷) نیز بسیار به درک ما از گروه‌ها و فرآیندهای سازمانی کمک کرده است. بیون تمرکز خود را بر روی جهان داخلی فرد معطوف کرد. در واقع، همانطور که خودش ادعا می‌کند، گروه و جفت روان‌کاو و تحلیل‌شونده واقعی دو 'نقطه‌ی انتهایی' مختلف بر روی زندگی و رفتار ذهنی انسان هستند. در واقع، موضوع کلی ارتباط بین فرد و گروه یکی از موضوعات مرکزی در طول کار و زندگی بایون است (آرمسترانگ ۱۹۹۲ و منزیس لایت ۱۹۸۳). بیون دو گرایش اصلی را در زندگی یک گروه تمایز داد: گرایش به کار بر روی وظیفه اصلی یا ذهنیت کارگروه و یک گرایش دوم، اغلب ناخودآگاه، به دوری از کار بر روی وظیفه اصلی که او آن را 'ذهنیت فرضیه اساسی' نامید. این گرایش‌های متضاد می‌توانند به عنوان آرزوی مواجهه و کار

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



با واقعیت و آرزوی دوری از آن زمانی که دردناک است یا منجر به تضاد روانی یا بین اعضای گروه می‌شود، در نظر گرفته شوند. به گفته بیون، بسیاری از رفتارهای غیرمنطقی و به نظر آشفته‌ای که در گروه‌ها مشاهده می‌شود، می‌تواند ناشی از فرضیات اساسی مشترک بین تمام اعضای آنها در نظر گرفت. او سه فرضیه اساسی^۱ را تمایز داد، هر کدام باعث بروز یک مجموعه خاص از احساسات، افکار و رفتار می‌شوند: فرضیه اساسی وابستگی^۲، فرضیه اساسی مبارزه-فرار^۳ و فرضیه اساسی جفت‌گیری^۴. گروهی که تحت تأثیر فرضیه اساسی وابستگی قرار دارد، به عنوان اینکه وظیفه اصلی آن تنها فراهم کردن برای رضایت نیازها و آرزوهای اعضای خود است عمل می‌کند. انتظار از رهبر این است که از اعضای گروه مراقبت، محافظت و حمایت کند، به آن‌ها حس خوبی بدهد و آن‌ها را با خواسته‌های واقعی گروه روبرو نکند. رهبر به عنوان یک مرکز برای یک شکل آسیب‌زای وابستگی که رشد و توسعه را مهار می‌کند، خدمت می‌کند. رهبر هر تلاشی را برای تغییر در سازمان با مقاومت پاسخ می‌دهد، زیرا این ترس باعث جلوگیری از مراقبت می‌شود. فرضیه اساسی الگوی مبارزه-فرار این است که یک خطر یا 'دشمن' وجود دارد که باید یا به آن حمله شود و یا از آن فرار کرد. با این حال، همانطور که بیون می‌گوید، گروه آماده است که هر کدام از این کارها را بی تفاوت انجام دهد. اعضا به رهبر نگاه می‌کنند تا یک عمل مناسب را طراحی کند؛ وظیفه آن‌ها تنها پیروی است. این احساس مصنوعی از همبستگی را فراهم می‌کند، در حالی که همچنین از مواجهه با مشکلات کار خود دوری می‌کند. فرضیه اساسی جفت‌گیری بر اعتقاد جمعی و ناخودآگاه مبتنی است که، هر چه مشکلات و نیازهای واقعی گروه باشد، یک رویداد آینده آن‌ها را حل خواهد کرد. گروه به عنوان اینکه جفت‌گیری یا اتصال بین دو عضو درون گروه، یا شاید بین رهبر گروه و یک شخص خارجی، نجاتی را به همراه خواهد آورد عمل می‌کند. گروه کاملاً بر روی آینده تمرکز دارد، اما این حالت یک دفاع در برابر مشکلات حاضری باشد. همانطور که بیون می‌گوید، یک اعتقاد وجود دارد که فصل آینده لذت‌بخش‌تر خواهد بود. در واقع، گروه علاقه‌ای به کار کردن عملی به سوی این آینده ندارد، بلکه تنها به حفظ یک احساس مبهم امید به عنوان راهی برای خروج از مشکلات حالی خود می‌پردازد. به طور معمول، تصمیمات یا اتخاذ نمی‌شوند یا بسیار مبهم باقی می‌مانند. بیون (۱۹۶۱) نظریه‌ی سیستم‌های باز را بعنوان ساختارهای سیستمی و ارتباط آن با اضطراب فردی، اجتماعی و سازمانی ناخودآگاه و غیر بیان شده توضیح می‌دهد. به عقیده‌ی او سیستم‌های باز در دو حالت عملکرد به شکل همزمان عمل می‌کنند. گروه کاری به تمرکز آگاه بر روی وظیفه سازمانی پیچیده اشاره دارد، در حالی که گروه فرضیات پایه به طور ناخودآگاه با تطابق یا عدم تطابق با گروه کاری عمل می‌کند که وظیفه کاهش اضطراب برای بقا دارد. اضطراب به عنوان نیروی حرکتی در ناخودآگاه سا عمل می‌کند و ممکن است به عنوان اضطراب آزاد (یک انتظار گسترده غیر واقعی که به یک مفهوم یا شیء واضح ترکیب نشده است)، بقا (فرضیه اینکه وجود تهدید شده است)، عملکرد (فرضیه اینکه ارزش فرد کمتر از آنچه در آن زمان باور می‌شود) و اضطراب و سواسی (بر اساس باور به دشمنی که ممکن است آسیب‌رسان باشد) ظاهر شود (منتزیس، ۲۰۱۵). اضطراب باعث درد روانی می‌شود که ممکن است به عنوان ترس از دست دادن کنترل ظاهر شود. بنابراین، سیستم در برابر این درد دفاع می‌کند (سیورز، ۲۰۰۹). اگر سیستم بتواند اضطراب را به طور موثری پردازش کند به سوی یکپارچه سازی اجزای خوب و بد خود به یک شیء کل و رد اعتقاد به شیء ایده‌آل، به موقعیت افسرده حرکت می‌کند که سیستم می‌تواند رفتار واقعی خود را متقبل کند و روابط شیء و انسانی خود را تعمیر کند (کلاین، ۱۹۷۵؛ به نقل از سیتین بام و نومیر، ۲۰۰۴).

¹ The three basic assumption

² Basic assumption dependency (BAD)

³ Basic assumption fight-flight (BAF)

⁴ Basic assumption pairing (BAP)

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



سازمان نیز مانند افراد در اتاق درمان در برابر تغییر مقاومت می کند. مقاومت در برابر تغییر شناخته شده ترین مفهوم در این دیدگاه از رفتار سازمانی است. این به سیستم (فرد، تیم یا سازمان) اشاره دارد که در برابر افشای مواد ناخودآگاه مقاومت می کند (لارنس، ۱۹۹۹). نحوه انجام این کار توسط گروه ها متفاوت است. به گفته بیون، بسیاری از رفتارهای غیرمنطقی و به نظر آشفته ای که در گروه ها مشاهده می شود، می تواند به عنوان ناشی از فرضیات اساسی مشترک بین تمام اعضای آنها در نظر گرفت. او سه فرضیه اساسی را تمایز داد، هر کدام باعث بروز یک مجموعه خاص از احساسات، افکار و رفتار می شوند: فرضیه اساسی وابستگی، فرضیه اساسی مبارزه-فرار و فرضیه اساسی جفت گیری (بیون، ۱۹۶۱). در صحنه های مختلف زندگی، تردید می تواند اضطراب و احساس گناه را برانگیزد (پارکر، ۲۰۰۵). این وضعیت وضعیت های روانی تضاد آمیز دوست داشتن و نفرت داشتن از یک شیء را گرفته و کلاین (۱۹۴۰) در زمانی ویژه دشوار از زندگی خود که پسرش را در یک حادثه کوهنوردی از دست داد و دخترش به نظریاتش مخالفت کرده بود (میچل، ۱۹۸۶)، این مفهوم را بررسی کرد. او در ارتباط با "وضعیت افسرده" و وضعیت "ماتم" - از دست دادن یک شیء - در مورد آن نوشت. پارکر (۲۰۰۵) نگاه کلاین (۱۹۴۰) به تردید را برجسته می کند که عشق و نفرت همیشه در روان وجود دارند، اما نسبت آن ها به طور متقابل از فرد به فرد و از موقعیت به موقعیت تغییر می کند. و اگرچه عشق می تواند احساس گردد، نفرت هرگز کاملاً از بین نمی رود (پارکر، ۲۰۰۵). علاوه بر این، عشق و نفرت هر دو از ناخودآگاه نشأت می گیرند، اما پارکر (۲۰۰۵) وقتی درباره تردید مادری بحث می کند، اشاره می کند که عشق به جای نفرت بیشتر به زمینه ای آگاهی دسترسی پیدا می کند. در "وضعیت افسرده کننده" مراقبت های اولیه به عنوان اجسام کامل و نه بخش هایی احساس می شوند، بنابراین، مادر او دارد "به عنوان یک شخص کامل" درک می شود (سیگال، ۱۹۶۴). نوزاد "غالبیت ادغام" را تجربه می کند اما همچنین "تردید، اضطراب، افسردگی و احساس گناه" (سیگال، ۱۹۶۴) را نیز تجربه می کند. وقتی اعضای سازمان در موقعیت "افسرده" عمل می کنند، آن ها قادر خواهند بود "تجربه را یکپارچه کنند، فکر کنند، همکاری کنند، پیچیدگی را تحمل کنند و واقعیت را از دیدگاه های چندگانه ارزیابی کنند" (کرانتز، ۲۰۰۶). این به این دلیل است که آن ها قادر خواهند بود خود را به عنوان افرادی که قادر به اتخاذ تصمیمات خودشان هستند ببینند و همچنین داشتن "افکار و احساسات خود" و احترام گذاشتن به دیگران به فردیت و استقلالشان کمک می کند (دابوموند، آلکورن و اشتاین، ۲۰۰۴).

۴- ابعاد پویایی محیط سازمانی

استپلی (۱۹۹۶) به این نکته اشاره دارد که 'خلاق بودن'، یعنی 'بی قید و شرط بودن' در سازمان ها اغلب با باورهای آگاه ما "که به ما دستور می دهند چه می توانیم و چه نمی توانیم انجام دهیم، در صورت نبودن فضا و محیطی مناسب توان بالقوه ی سازمان شکوفا نخواهد شد".

تا کنون روابط دوستی در محیط کار را به عنوان روابط پیچیده احساسی مشکل دار که انواع اثرات، آگاهانه و ناخودآگاه، را جذب می کند که ممکن است شادی ایجاد کند اما همچنین درد روانی در پی داشته باشد. در مرکز این روابط صمیمیت است، اما تلاش برای "کاملاً درک شدن" یک ارزو است که هرگز برآورده نخواهد شد (کلاین، ۱۹۶۳). کلاین بر این باور است که محیطی که روابط در آن سیاه و یا سفید باشد به عبارتی فضای دوپاره سازی در موقعیت اسکیزوئید-پارانوئید باشد اضطراب فرافکنی می شود و درک از دیگران در چنین محیطی براساس فرافکنی می باشد (گاف، ۲۰۰۴). در ادبیات روان تحلیلی اولین تماس فرد با سازمان ها در دوران

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



کودکی رخ می دهد. هویت سازمانی (به بلوغ) در ریشه های اولیه روانی تضاد بین فرد و سازمان استوار است. ریشه های هویت سازمانی در اولین آگاهی کودک از خود به عنوان جدا از دیگران استوار است، یک آگاهی که منجر به احساس تردید و اضطراب جدایی برای نوزاد می شود. میزان درجه موفقیت افراد به کیفیت جدایی و تفرد، مادر به اندازه کافی خوب، محیط نگه دارنده و برقراری ثبات اشیاء بستگی دارد. نوزاد باید احساس امنیت و سلامت کافی در حضور پدر یا مادر داشته باشد تا از استقلال و تازه کشف شده اش استفاده کند. در روان کاوی نیاز به اعتمادی مطمئن و اصیل از والدین (مادر به اندازه کافی خوب) در طول جدایی و تفرد کودک را نشان می دهند (وینیکات، ۱۹۶۵). اهمیت دلبستگی، جدایی و تفرد و محیط به اندازه کافی خوب نیاز به ممارست بیشتر دارد. وینیکات (۱۹۶۵) "محیط نگهدارنده" را بستری برای رشد سالم کودک که روابط انسانی در بزرگسالی او را بازنمایی می کند همچنین کوهات (۱۹۷۷؛ ۱۹۸۴) مفهوم "انتقال خود-شیء" مطرح می کند تا خویشستن او توسط ارزشی که از آینه والدین کسب می کند عزت نفس او در طول زندگی را در پی دارد. سلمان اختر (۲۰۱۸) به نقل از هارتمن (۱۹۳۹) بیان می کند که یادگیری و بقاء انسانیت به رشد فرد و ادامه زندگی در یک محیط نسبتاً قابل پیش بینی بستگی دارد. همچنین وینیکات (۱۹۷۱) از فضای انتقالی صحبت می کند که می تواند به بازی خلاق که به طور طبیعی از وضعیت آرام به وجود می آید نشأت گیرد. از نظر او تجربیات محیط کار نیز حیاتی هستند و به بروز فضای انتقالی برای مثال در محیط کار، روابط دوستی یا سایر وسائل را شامل می شود. دیاموند (۲۰۱۷) بیان می کند که هنگامی که افراد قادر به خلاقیت یا ابداع در محیط کار باشند یا حتی آزادانه به بازی در محیط کار بپردازند، نشان دهنده نوع هویت سازمانی است که به احترام، اعتماد، آزادی و مشورت نسبت به کارمندان است. بنابراین فرهنگ های سازمانی به عنوان محیط های نگهدارنده مفهوم پردازی شده اند که در چنین فرهنگ هایی افراد می توانند هویت خود را بیابند همچنین قادرند از طریق بیان نظرات خود-مشابه مقاومت در برابر نه گفتن به مادر-مرزهای انتقالی من-نه من را اجرا کنند. هوگت (۲۰۰۶) معتقد است سازمان ها وظیفه دارند محیطی تسهیل کننده فراهم کنند تا فرصت ها و چالش های مقاومت در برابر تغییر را و اضطراب در برابر آن را کاهش دهند و از میان بردارند. اگر محیط کودک به جای تجربیات خوشایند، با تجربیات ناخوشایند مملو باشد، نه تنها احساسات شک برانگیز تشدید می شود، بلکه احساسات آن ها از "اعتماد و امید" نیز تحت تأثیر منفی قرار خواهد گرفت و منجر به "اضطراب ها در مورد نابودی درونی و گزند بیرونی" می شود (کلاین، ۱۹۴۰، به نقل از بات اسپیلوس و همکاران، ۲۰۱۱). به عبارت دیگر، احساسات شک برانگیز می توانند دفاع دوطرفه سازی در فرد ایجاد کنند و توانایی آن ها را برای اعتماد به محیط خود یا افرادی که در آینده با آن ها در تماس خواهند بود، تحت تأثیر قرار دهند. همچنین بیون (۱۹۶۱) از مفهوم ظرفیت-مظروف استفاده می کند که یکی از مفاهیم کلیدی در روان پویایی سازمانی است که بر اساس آن، گروه ها و سازمان ها می توانند به طور ناهشیار احساسات، افکار و تصمیمات خود را درون خود جای دهند و بر ساختارها و الگوهای رفتاری آنها تأثیر می گذارند. این مفهوم بیون بر این ایده مبتنی است که گروه ها یا سازمان ها به عنوان یک "طرف" عمل می کنند که در آن احساسات و نیازهای اعضای آنان جای می گیرد و برای مدیریت و تغییر این احساسات و نیازها، شناختن و درک کردن این ظرفیت ها بسیار مهم است. آرزوها و تضادها آن ها تحت تأثیر و شکل دهی محیط های اجتماعی قرار می گیرد (کنی و فوتاک، ۲۰۱۴). روانکاوانی مانند هینشلود (۲۰۰۱) معتقد اند محیط پویای کار نقش مهمی در کمک به افراد برای سازگاری/مقابله با اضطراب هایشان ایفا می کنند و همچنین اوبهولزر (۱۹۹۴) معتقد است سازمان ها به شکل نمادین مادری محیطی برای فرد می شوند و بنابراین نیاز به فردیت و نیاز به تعلق در افراد برآورده می شوند (استپلی، ۱۹۹۶). این مفهوم پردازی کمک می کند تا این موضوع که چگونه دوستان می توانند احساس تعلق به فرهنگ، جامعه و محیط کار درک شوند (پتینگر، ۲۰۰۵).

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



۴- جمع بندی

در پژوهش حاضر سعی گردید نظریات روان پویا و به ویژه نظریات روان تحلیلی روابط ابژه از شروع کار تا امروز مورد بازنگری قرار گیرد هرچند مفاهیم گسترده ای در ترمینولوژی دنیای تحلیلی وجود دارد که فراتر از حجم این مقاله است و نگارندگان این مقاله سعی کردند مفاهیم پویایی سازمان را در چارچوب آسیب شناسی و تحول سازمانی پویا را به ویژه با رویکرد کلاین و بیون و همچنین پژوهش های برگرفته از این نظریات را بررسی کرده و سعی گردید مفاهیمی از قبیل پاتولوژی سازمانی، مکانیسم های دفاعی، محیط های سازمانی و هویت تبیین شود. این پژوهش می تواند مسیری جدید در تحقیقات مربوط به پویایی های سازمان در رشته های روان شناسی و مدیریت ایجاد کند. در پایان پیشنهاد می گردد سازمان های پژوهشی و دانشگاهی از مبانی نظری این پژوهش برای پژوهش های تجربی بیشتر در کشور ایران استفاده نمایند.

- فهرست منابع

Abramson, N. (2007). The leadership archetype: A Jungian analysis of similarities between modern leadership theory and the Abraham myth in the Judaic-Christian tradition. *Journal of Business ethics*, 72(2), 115-129.

Adams, G.B., & Diamond, M.A. (1999). Psychodynamic perspectives on organizations: Identity, politics and change. *American Behavioral Scientist*, 43(2), 221-224.

Adams, G.B., & Diamond, M.A. (1999). Psychodynamic perspectives on organizations: Identity, politics and change. *American Behavioral Scientist*, 43(2), 221-224.

April, K.A., & April, A.R. (2007). Growing leaders in emergent markets: Leadership enhancement in the new South Africa. *Journal of Management Education*, 31(2), 214.

Armstrong, D. (2005). *Organization in the mind: Psychoanalysis, group relations, and organizational consultancy*. London: Karnac Books.

Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., & Weber, T.J. (2009). Leadership: Current theories, research and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421.

Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1993). Leadership theory and research: Perspectives and directions. In M.M. Chemers & R. Ayman (Eds.), *Transformational leadership: A response to critiques*. San Diego, CA: Academic Press.

Bertalanffy, L.V. (1968). *General systems theory: Foundations, development, applications*. New York: George Braziller.

Bertalanffy, L.V. (1968). *General systems theory: Foundations, development, applications*. New York: George Braziller.

- Bertalanffy, L.V. (1968). *General systems theory: Foundations, development, applications*. New York: George Braziller.
- Bion, W.R. (1961). *Experiences in groups*. London: Tavistock Publications.
- Bion, W.R. (1961). *Experiences in groups*. London: Tavistock Publications.
- Bion, W.R. (2003). *Learning from experience*. London: Karnac.
- Blake, R.R., & McCanse, A.A. (1995). *Leadership dilemmas – Grid solutions*. Houston: Griff.
- Booyesen, L. (2001). The duality in South African leadership: Afrocentric or Eurocentric. *South African Journal of Labour Relations*, 25(3&4), 36–64.
- Botha, H. (2009). Origins, phenomena and importance of leadership. *Management Today*, 27(5), 29–31.
- Cilliers, F. (2005). Executive coaching experiences. A systems psychodynamic perspective. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31(3), 23–30.
- Cilliers, F. (2011). Positive psychology leadership coaching experiences in a financial organisation. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 37(1), Art. #933, 14 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v37i1.933>.
- Cilliers, F., & Koortzen, P. (2005). Conflict in groups. The CIBART model. *HR Future*, October, 52–53.
- Cilliers, F., & Koortzen, P. (2005). Conflict in groups. The CIBART model. *HR Future*, October, 52–53.
- Cilliers, F., & May, M. (2002). South African diversity dynamics. Reporting on the 2000 Robben Island Diversity Experience. A Group Relations event. *South African Journal of Labour Relations*, 26(3), 42–68.
- Clarke, S., & Hoggett, P. (2009). *Researching beneath the surface. Psycho-social research methods in practice*. London: Karnac.
- Coetzee, O. (2007). *Exploring interpersonal and inter-group diversity dynamics in South African organisations by means of a theoretical model*. Unpublished DCom thesis, University of South Africa, Pretoria.
- Colman, A.D., & Bexton, W.H. (1975). *Group relations reader 1*. Washington: The A.K. Rice Institute.
- Colman, A.D., & Bexton, W.H. (1975). *Group relations reader 1*. Washington: The A.K. Rice Institute.
- Colman, A.D., & Geller, M. H. 1985. *Group relations reader 2*. Washington: The A.K. Rice Institute.
- Colman, A.D., & Geller, M. H. 1985. *Group relations reader 2*. Washington: The A.K. Rice Institute.
- Cytrynbaum, S., & Noumair, A. (2004). *Group relations reader: 3*. Washington: The A.K. Rice Institute.
- Cytrynbaum, S., & Noumair, A. (2004). *Group relations reader: 3*. Washington: The A.K. Rice Institute.
- Czander, W.M. (1993). *The psychodynamics of work and organizations – Theory and application*. New York: Guilford Press.

Freud, S. (1921). Group psychology and the analysis of the ego. Complete works of Sigmund Freud. London, England: Hogarth.

Freud, S. (1921). Group psychology and the analysis of the ego. Complete works of Sigmund Freud. London, England: Hogarth.

George Karpetis (2018): Aggression in the academic workplace: a psychodynamic analysis of social work, Journal of Social Work Practice <https://doi.org/10.1080/02650533.2018.1478394>

George Karpetis (2018): Aggression in the academic workplace: a psychodynamic analysis of social work, Journal of Social Work Practice <https://doi.org/10.1080/02650533.2018.1478394>

Gould, L.J., Stapley, L.F., & Stein, M. (2001). The systems psychodynamics of organisations. London: Karnac.

Greyvenstein, H., & Cilliers, F. (2012). Followership's experiences of organisational leadership: A systems psychodynamic perspective. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 38(2), Art. #1001, 10 pages. [http:// dx.doi.org/10.4102/sajip.v38i2.1001](http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v38i2.1001).

Greyvenstein, H., & Cilliers, F. (2012). Followership's experiences of organisational leadership: A systems psychodynamic perspective. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 38(2), Art. #1001, 10 pages. [http:// dx.doi.org/10.4102/sajip.v38i2.1001](http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v38i2.1001).

Henderson, T., & Boje, D.M. (2015). Organisational development and change theory. Managing fractal organizing processes. London, England: Routledge.

Henderson, T., & Boje, D.M. (2015). Organisational development and change theory. Managing fractal organizing processes. London, England: Routledge.

Jabri, M. (2015). Rethinking organizational change. The role of dialogue, dialectic and polyphony in the organization. London, England: Routledge.

Jabri, M. (2015). Rethinking organizational change. The role of dialogue, dialectic and polyphony in the organization. London, England: Routledge.

Jaques, E. (1970). Work, creativity and social justice. New York: International Universities Press.

Jaques, E. (1970). Work, creativity and social justice. New York: International Universities Press.

Kets de Vries, M. F. R., & Miller, D. (1984). Organizational Neurosis. *Human Relations*, 37(10), 801-818.

Kets de Vries, M. F. R., & Miller, D. (1984). Organizational Neurosis. *Human Relations*, 37(10), 801-818.

Klein, L. (2005). Working across the gap. The practice of social science in organisations. London: Karnac.

Klein, M. (1988). Envy and gratitude and other works 1946–1963. London: Hogarth.

Klein, M. (1988). Envy and gratitude and other works 1946–1963. London: Hogarth.

Lawrence, W.G., Bain, A., & Gould, L. (1996). The fifth basic assumption. London: Tavistock.

Menzies, I.E.P. (1993). The functioning of social systems as a defence against anxiety. London: Tavistock Institute.

Menzies, I.E.P. (1993). The functioning of social systems as a defence against anxiety. London: Tavistock Institute.

Neumann, J.E., Kellner, K., & Dawson-Shepherd, A. (1997). Developing organisational consultancy. London: Routledge.

Robbins, S. P. (1997). Essentials of organizational behavior. Upper Saddle River: Prentice Hall.

Robbins, S. P. (1997). Essentials of organizational behavior. Upper Saddle River: Prentice Hall.

Steyn, M., & Cilliers, F. (2016). The systems psychodynamic experiences of organisational transformation amongst support staff. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 42(1), a1367. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1367>

Steyn, M., & Cilliers, F. (2016). The systems psychodynamic experiences of organisational transformation amongst support staff. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 42(1), a1367. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1367>.

Turquet, P.M. (1974). Leadership: The individual and the group. In G.S. Gibbard, J. Harman, & L. Wells (Eds.), Analysis of groups (pp. 349–371). San Fransisco: Josse- Bass.

Viljoen, R. (2015). Organisational change and development. An African perspective. Randburg, South Africa: Knowles.