رفتار در مدیریت و سازمان

معصومه امامی[۱]، زهرا امامی[۲]

[۱]دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی،m_emami67@yahoo.com
[۲]موسسه آموزش عالی نورطوبی تهران،z_emami63@yahoo.com

چکیده

امروزه مطالعه شخصیت کارکنان و بخصوص مدیران در راه رسیدن به اثربخشی سازمان از اهمیت به سزایی برخوردار است ؛آنچنانکه به منظور بهبود و توسعه مدیریت و دسترسی به اهداف سازمانی ناگزیر به مطالعه رفتار انسان و چگونگی شکل گیری آن هستیم.در این راستا نقش روانشناسی و بطور اخص رفتارشناسی در مدیریت و سازمان،طی سال های اخیر همواره مورد توجه دانشمندان و صاحب نظران علم مدیریت بوده،چرا که تفاوت های رفتاری افراد می تواند منبع توسعه خلاقیت یا ریشه بسیاری از مشکلات سازمانی باشد و براعمال ،تصمیمات و رفتار سازمانی آنان تاثیرگذارد.

صاحب نظران به منظور پیش بینی و توصیف رفتار،سعی در شناخت ویژگی های فردی شخصیت افراد،نحوه تعامل و ارتباط آن ها با همدیگر دارند.در این پژوهش نیز در صدد بررسی عوامل و مولفه های موثر بر رفتار سازمانی از جمله فرهنگ سازمانی،ماهیت رفتار سازمانی ،شخصیت سازمانی و نیز بررسی ویژگیهای شخصیتی مدیران می باشیم.

کلمات کلیدی:رفتار،سازمان،رفتارسازمانی،مدیریت.

مقدمه

امروزه مدیریت با در نظر گرفتن سایر دانشهای مربوط به انسان پیوندی استوارتر و محکمتر یافته به طوریکه حوزه عملکرد هر یک از این علوم به هم نزدیکتر شده است و در نظر گرفتن یکی بدون دیگری؛ عملاً امکان بهره برداری از هر دوی آنها را ناممکن می‌سازد. البته در گذشته این طرز تلقی متداول بوده و از معصومین علیه‌السلام نیز روایت شده که «عقل سلیم در جسم سلیم است.[۱].اما آنچه امروزه در علم مدیریت مورد نظر می باشد، سلامتی روح و روانی و نقش آن در مدیریت و گردش امور سازمانها و موسسات است که بر این اساس صحت بدنه و جسم و سیستم مدیریتی سازمانها بر صحت روح و روان و بهره برداری از دانش روانشناسی استوار است.

دکتر "ناتا نیل براندن" که او را «پدر جنبش خودباوری» نیز لقب داده‌اند، درباره لزوم پرداخت سازمانها به مسائل روحی و روانی نیروی انسانی خود و نیز اهتمام ویژه به این موضوع می‌نویسد: "سازمانهای سده ۲۱ نیاز به کارکنانی دارد که همگی مستقل، خوداتکاء، با اعتماد به نفس و آفریننده و در یک کلام خودباور باشند".

وی همچنین معتقد است: «برای رویارویی با چالش‌های دنیای پیچیده، چالشی و رقابتی امروز، باید به صفت خودباوری متصف بود.» به نظر می‌رسد در این سخن وی بیشتر به سازمانها و روح حاکم بر آنها نظر دارد،اما تردیدی نیست که روح سازمانی در حقیقت چیزی جز نیروی انسانی شاغل در آن نیست، بنابراین ویژگیهای روانی فوق که وجه بارز آنها در صفت«خودباوری» تبلور می‌یابد، مربوط به انسانها بوده و نزدیکی دو شاخه از علوم روانشناسی و دانش مدیریت را تبیین می‌نماید[۲].

ضرورت پژوهش

مطالعه در زمینه روانشناسی مدیریت به ما این امکان را می دهد که تا با اصول، قواعد و تکنولوژی بهره برداری صحیح از نیروی انسانی ، فعال کردن خلاقیت ها و ایجاد جریان فکری در جامعه آشنا شویم و از طریق کاربرد یافته های روانشناسی موانع توسعه در زمینه ایجاد سیستم های فعال اجتماعی ، اقتصادی ، سیاسی ، آموزشی و فرهنگی را از میان بر داریم . از طریق ترویج یک چنین مدیریت مبتنی بر روانشناسی به ویژه در زمینه مدیریت آموزشی و تحقیقاتی است که باروری نسل های آینده امکان-پذیر خواهد شد و خلاقیت آنان به عنوان بزرگترین سرمایه ملی به کار گرفته خواهد شد[۳].

شرایط کاملا متحول و حاکم بر سازمان ها،افزایش رقابت و لزوم اثربخش آن ها و چنین شرایطی،نیاز آن ها را به نسل ارزشمندی از کارکنان آشکار می کند،بی تردید این کارکنان وجه ممیز سازمان های اثربخش از غیر اثربخش هستند؛زیرا سازمان را موطن خود می دانند و

این مقاله طبق مجوز شماره ۹۳/۱۷/۸۰۵ مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری RICeST زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در آن مرکز نمایه و منتشر شده است.