



دانشگاه صنعتی شاهرود

دانشکده مدیریت و صنایع

گفتار دوم : تاریخچه ، طبیعت و حیطه رفتار سازمانی

مقدمه : رفتار سازمانی رشته ای از مطالعه ها است که تاثیر افراد ، گروهها و ساختار سازمانی را بر رفتار کارکنان در سازمانها مورد مطالعه قرار می دهد . رفتار سازمانی ، علت رفتار افراد در سازمانها را به طریق علمی مطالعه می کند . در سازمانها نیاز به شناخت رفتار ، به اندازه و نوع سازمان بستگی دارد .

طبیعت رفتار سازمانی

بعضی معتقدند رفتار سازمانی ، یک رشته علمی مجزا نیست ، بلکه علم میان رشته ای است که علوم زیادی از جامعه روان شناسی ، جامعه شناسی ، مردم شناسی و ... را در مطالعه رفتار انسان در سازمان بکار می گیرد . یکی از دلایلهای عدم موفقیت جنبش مدیریت علمی ، این بود که پیروان این جنبش اعتقاد داشتند که رفتار انسان به آسانی قابل پیش بینی است . باید گفت حوزه رفتار سازمانی ، تا حدودی غیر دقیق است .

فرد ، گروه ، سازمان سه پایه اصلی رفتار سازمانی

مدلهای مطالعه رفتار سازمانی

مدلهای توصیفی : مشاهده کننده رفتار متغیرهای تحت مطالعه را توصیف می کند ، اما درباره درست یا غلط بودن آن چه اتفاقی می افتد و یا علت وقایع قضاوتی نمی کند . توصیف می تواند در اشکال کیفی (مطالعه موردی) و یا اشکال کمی (تجزیه و تحلیل آماری) باشد .

مدلهای پیش بینی : روابط علت - معلول در سازمانها را بررسی می کنند . در این مدلها از انواع مدلهای ریاضی و آماری استفاده می شوند . مدلها پیش بینی پس از مدلها توصیفی مطرح می شوند . زیرا ابتدا تصویر مناسبی از آن چه اتفاق می افتد در اختیار داریم ، آنگاه علت چنین اتفاقی را مشخص می کنیم . مدلها پیش بینی ، از طریق مشاهده های مکرر بدست می آیند . ولی بدلیل طبیعت خاص سیستمهای اجتماعی ، مورد تردید هستند . اشکال دیگر این مدلها غیر واقعی بودن آنهاست .

مدلهای تجویزی (هنجاری) موقعیت ویژه ای را به عنوان موقعیت مناسب و یا انجام عمل خاصی را به عنوان بهترین کاری که باید انجام شود تجویز می کنند . درباره یک مشکل خاص ، مدل تجویزی به شخص می گوید چه کارهایی را انجام بدهد .

حیطه رفتار سازمانی : رفتار سازمانی مطالعه علمی چرایی رفتار افراد در سازمانها با تمرکز روی رفتار فرد و گروه در بافت سازمانی است . معمولاً مدیریت به دو حوزه تقسیم می شود : رفتاری و فرآیندی ، حوزه رفتاری به علت رفتار خاص افراد در سازمانها ، توجه دارد و حوزه فرآیندی یا اصول مدیریت شامل فرآیندهای مدیریتی از جمله برنامه ریزی ، سازماندهی ، کنترل و ... می باشد . شناخت رفتار سازمانی را به عنوان امتزاج مطالعه های فردی ، گروهی و سازمانی می داند که از روان

شناسی صنعتی سازمانی و نظریه های سازمان و مدیریت با منشاء روان شناسی ، جامعه شناسی و مدیریتی سرچشمه گرفته است . باری استوار این رشته را به دو بخش تقسیم می کند : ۱- بخش خرد که ریشه در روان شناسی دارد و محققان این بخش تمایل به نظریه های محدودتر و موضوعهای تحقیق کاربردی دارند . ۲- بخش کلان که ریشه در جامعه شناسی ، علوم سیاسی و اقتصاد دارد و محققان این بخش به دلیل ویژگیهای خاص این بخش به نظریه های وسیع و تحقیق های تجویزی و تجربی که کاربردی نیست ، علاقمند هستند .

ارتباط رفتار سازمانی با دیگر رشته ها

رفتار سازمانی بیشتر تمایل دارد که حوری نظری باشد و در سطح خرد تحلیل شود . رفتار سازمانی چاقوبهای نظری علوم رفتاری حاصل می شود که بر درک و توصیف رفتار فرد و گروه در سازمان تمرکز دارد . تئوری سازمان بیش از رفتار سازمانی ، تمایل به کلان - محوری دارد و به ساختار و طرح سازمان توجه بیشتری می کند . موضوعهای تئوری سازمان شامل مطالعه و کاربرد رفتار سازمانی است . از طرف دیگر بهبود سازمان بیش از رفتار سازمانی به مطالعه کلان و کاربردی

متمايل است . اما همچون تئوری سازمان ، موضوعهای بهبود سازمان نیز شامل مطالعه و کاربرد رفتار سازمانی می باشد . در نهایت چنانچه ملاحظه می شود ، منابع انسانی کارکنان بیش از رفتار سازمانی تمایلهای کاربردی دارند . مدیرانی که در حوزه رفتار سازمانی عمل می کنند مدیران منابع انسانی نامیده می شوند.