

رفتار سازمانی و عناصر اساسی در آن



علیرضادهشتیان مهندس حسن اصلاحی

رفتار کارکنان در سازمانهاست. این یک ابزار انسانی به سود انسان است. این دانش به شیوه ای گسترده به بررسی رفتار کودکان در سطوح مختلف در سازمانهای متنوع می پردازد.

عناصر

عناصرهای کلیدی در رفتار سازمانی عبارتند از کارکنان، ساختار، فن شناسی و پیرامونی که هر یک از این چهار عنصر را به اختصار توضیح می دهیم:

کارکنان: کارکنان نظام اجتماعی درون سازمانی را می سازند. مردم از افراد گروهها، گروههای بزرگ و گروه های کوچک، رسمی و غیر رسمی، تشکیل یافته اند. گروهها از سرشت پویایی برخوردارند، گروهها پدید می آیند دگرگون می شوند و از میان می روند کارکنان هستی های زنده، اندیشه ورز و با احساسند که سازمانها را پدید آورده اند تا به هدفهای خود دست یابند.

ساختار: ساختار پیوندهای رسمی مردم را در سازمانهای تعیین می کند. برای انجام دادن همه کارهای سازمان به شغلای گوناگونی چون مدیران و کارمندان، حسابداران و کارکنان خط تولید و مونتاژ نیاز است. برای آنکه کار نیروی انسانی شاغل اثر بخش باشد، آنان باید به گونه ای سازمانی به یکدیگر پیوند پیدا کنند. این پیوندها دشواریهای پیچیده همکاری گفت و گو و چانه زدن و تصمیم گیری را پدید می آورند.

فن شناسی: فن شناسی منابعی را که مردم با آنها به کار می پردازند، فراهم می آورد و بر کاری که آنان انجام می دهند، اثر می گذارد. سودمندی بزرگ فن شناسی آن است که به مردم یاری می دهند تا کاری بیشتر انجام دهند.

پیرامون: همه سازمانها در درون یک پیرامون بیرونی به کار می پردازند. یک سازمان به تنهایی زیست ندارد. بلکه پاره ای از نظامی بزرگتر است که عناصر بسیار دیگری را در بر می گیرد مانند دولت، خانواده، و سازمانهای از این شمار. همه اینها به گونه متقابل در یک نظام پیچیده که شیوه زندگی گروهی از مردم است. بر یکدیگر اثر می گذارند. هیچ سازمانی نمی تواند خود را از نفوذ پیرامون بیرونی رها سازد. پیرامون بیرونی بر نگرشهای مردم اثر می گذارد، اوضاع کاری آنان را زیر نفوذ می گیرد و برای منابع و قدرتی که وجود دارد



رفتار سازمانی (۱) امروزه با توجه به وسعت و اهمیت روز افزون سازمانها به لحاظ ابعاد و مولفه های بهره وری در دنیا از ارزش خاصی برخوردار است. رفتار سازمانی یکی از دانشهای میان رشته ای است که مطالعه رفتار فرد، گروه و سازمان را بر عهده دارد که در سالهای نخستین دهه ۱۹۶۰ میلادی ظهور کرد. این دانش میان رشته ای از یافته های روان شناسی، جامعه شناسی، روان شناسی اجتماعی، مردم شناسی، روان شناسی بالینی، مهندسی صنعتی، علم سیاست، اقتصاد و تاریخ بهره می گیرد. این علم اساساً هدف مدار (۲) است. به عبارت دیگر رفتار ما عموماً با میل رسیدن به هدفی خاص بر انگیزه می شود.

انگیزه ها و هدفها

انگیزه ها (۳) یا نیازها (۴) دلایل اساسی رفتار به شمار می روند. هر فردی صدها نیاز دارد. همه این نیازها در شکل دادن به رفتار او رقابت می کنند. پس، چه عاملی موجب می شود که شخصی از میان این نیازها، یکی را از طریق فعالیت ارضا می کند؟ نیازی که بیشترین قدرت را دارد. انگیزه یا نیاز یک حالت درونی در فرد است در حالی که هدفها بیرون از فرد قرار دارند و گاهی از آنها به عنوان پاداشهای مورد انتظار که انگیزه ها را به سوی خود معطوف می دارند یاد می شود. انگیزه ها و هدفها بر روی هم اثر متقابل دارند. اگر انگیزه فرد بالا باشد. اهداف بلند انتخاب خواهد کرد و اگر ارزش هدف بسیار بالا باشد انگیزه فرد برای کسب آن تشدید می شود بنابراین رفتار اساساً هدف مدار است. رفتار سازمانی بررسی وبه کار گرفتن دانش و آگاهی درباره چگونگی