

بررسی مدیریت رفتار سازمانی در نظام اداری ایران

مینا خشک دامن^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۱۲/۳۰

چکیده

مدیریت رفتار سازمانی به عنوان یکی از ارکان کلیدی در بهبود عملکرد سازمان‌ها، نقش مهمی در نظام اداری ایران ایفا می‌کند. این پژوهش با هدف بررسی مفاهیم، چالش‌ها و راهکارهای مدیریت رفتار سازمانی در ساختارهای اداری ایران انجام شده است. با توجه به پیچیدگی روابط انسانی و تأثیر آن بر بهره‌وری سازمانی، مطالعه رفتار سازمانی به منظور توجیه، پیش‌بینی و کنترل رفتارهای کارکنان ضروری است. در این راستا، این مقاله به تحلیل مبانی نظری رفتار سازمانی، نقش رهبری و مدیریت اسلامی، وظایف مدیران در ایجاد انگیزش و فرهنگ سازمانی مطلوب و همچنین چالش‌های موجود در نظام اداری ایران می‌پردازد. نتایج نشان می‌دهد که تقویت مهارت‌های مدیریتی، توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و ایجاد محیطی خلاق و پاسخگو می‌تواند به بهبود عملکرد سازمانی و تحقق اهداف نظام اداری منجر شود. پیشنهاد می‌شود که مدیران با تمرکز بر آموزش، تفویض اختیار و توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق و عدالت، به توانمندسازی کارکنان و افزایش کارایی سازمان کمک کنند.

واژگان کلیدی

مدیریت، رفتار سازمانی، پژوهش، فرهنگ سازمانی

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی و مالی، کارشناس پیگیری شهرداری رشت.

مقدمه

مدیریت رفتار سازمانی یکی از حوزه‌های کلیدی در علوم مدیریت است که به مطالعه و تحلیل رفتارهای افراد و گروه‌ها در محیط‌های سازمانی می‌پردازد. در دنیای امروز که سازمان‌ها با چالش‌های پیچیده‌ای نظیر تغییرات سریع فناوری، جهانی‌سازی و تنوع نیروی انسانی مواجه هستند، درک رفتار سازمانی به منظور افزایش بهره‌وری و تحقق اهداف سازمانی از اهمیت بسزایی برخوردار است. در نظام اداری ایران که به دلیل ساختارهای خاص و پیچیدگی‌های فرهنگی و اجتماعی با چالش‌های منحصربه‌فردی روبه‌رو است، مدیریت رفتار سازمانی می‌تواند به عنوان ابزاری مؤثر برای بهبود عملکرد و افزایش کارایی عمل کند.

نیاز به مدیریت رفتار سازمانی از آنجا ناشی می‌شود که انسان‌ها به عنوان عنصر اصلی سازمان‌ها، دارای رفتارها و ویژگی‌های شخصیتی متنوعی هستند که بر عملکرد فردی و گروهی تأثیر می‌گذارند. بدون مدیریت مؤثر این رفتارها، سازمان‌ها ممکن است با مشکلاتی نظیر کاهش انگیزه کارکنان، تعارضات سازمانی و ناکارآمدی مواجه شوند. در ایران، نظام اداری به دلیل ویژگی‌های خاص خود، از جمله تمرکزگرایی، بوروکراسی پیچیده و تأثیر فرهنگ سنتی بر روابط سازمانی، نیازمند رویکردی جامع و بومی به مدیریت رفتار سازمانی است.

این پژوهش با هدف بررسی مفاهیم، چالش‌ها و راهکارهای مدیریت رفتار سازمانی در نظام اداری ایران تدوین شده است. در این راستا، ابتدا به مبانی نظری رفتار سازمانی پرداخته می‌شود، سپس نقش مدیریت و رهبری در بهبود رفتار سازمانی بررسی می‌گردد. همچنین، چالش‌های موجود در نظام اداری ایران و راهکارهای پیشنهادی برای بهبود عملکرد سازمانی مورد تحلیل قرار می‌گیرد.

شاید نخستین پرسش درباره‌ی مدیریت که باید به آن پرداخته شود صرفاً این است که چرا به مدیریت نیاز داریم؟ نیاز به مدیریت شاید در چند مفهوم خلاصه شود. ارتباط مسائل با یکدیگر و پیچیدگی رفتارهای انسانی.

اگر حجم کارهای گروهی کم بود و تکنولوژی کاربردی برای زندگی نسبتاً ساده بود نیاز اندکی به مدیریت به طور اعم و مدیریت رفتار انسانی به طور اخص وجود داشت. هر کدام می‌توانستیم راه خود را برویم و از تلاش‌های برنامه ریزی و مدیریت که به طور اشتراکی انجام می‌شد بی بهره بودیم. به هر حال حقیقت آن است که پیچیدگی روابط انسانی آن چنان زیاد است که این حالت وجود ندارد.

در جوامع در حال رشد، مدیریت ممکن است با شکل دهی الگوی رشد به منظور دسترسی به الگویی دلپسند و جذاب برای سازمان‌ها سر و کار داشته باشند. ولی در جوامع کهن تری که در حال رشد نیست در رشد نیز پیش بینی نمی‌شود مدیریت بیشتر به نگهداری و بهبود وضع موجود سر و کار دارد.

در اهمیت افراد در سازمان همین بس که مدیریت را عبارت از کارکردن با دیگران دانسته‌اند. مدیران برای اینکه بتوانند با افراد کار کنند الزاماً باید ویژگی‌های شخصیتی افراد تحت سرپرستی خود را بشناسند و مطابق این ویژگی‌ها افراد را به

کار ببرند، چرا که بعضی از مشاغل و فعالیت ها با ویژگی های شخصیت افراد تطابق ندارد و همین عاملی می شود تا فرد و سازمان در رسیدن به هدف های خود با شکست مواجه شوند (مقیمی، سید محمد).

گروهی از محققان در زمینه مدیریت، اقدامات زیر را جهت بهبود وضعیت اصول اخلاقی در محیط های کاری پیشنهاد کرده اند:

- ۱- با خود برخوردی اخلاقی داشته باشید
 - ۲- انتخاب کارمندان با استعداد
 - ۳- توسعه قوانین معنادر اخلاقی
 - ۴- آموزش اصول اخلاقی
 - ۵- تقویت رفتارهای اخلاقی
 - ۶- ایجاد موقعیت ها، واحدها و سایر مکانیسم های ساختاری جهت رویارویی با اصول اخلاقی (کریتنز - ترجمه ۱۳۸۴)
- به طور کل رفتار سازمانی که هدف ویژه این تحقیق پرداختن به آن می باشد عبارت است از مطالعه ی منظم (سیستماتیک) عملیات اقدامات، کارها و نگرش های افرادی که سازمان را تشکیل می دهند. در رشته رفتار سازمانی سعی می شود تا مطالعه یا بررسی منظم جایگزین قضاوت شهودی می شود. (رایینز. استیفن. ص ۲)
- بررسی ها نشان می دهد که سیاست گذاران کشورهای توسعه یافته احساس می کنند که عضوی اساسی در برنامه ریزی تحقیقاتی نادیده گرفته می شود این عنصر ارتقاء و پیشبرد قابلیت های مدیریت تحقیقات در عرصه های مختلف است. با وجود سرمایه گذاری ها و تسهیلات کافی تحقیقاتی در این کشورها نبود مدیران مجرب و آموزش دیده منتهی به افت بازده پژوهش ارائه طرح های نه چندان نوید بخش و کاهش اعتبار و اهمیت بخشی تحقیقات نسبت به توسعه می شود (پسران قادر، مجید، ص ۸۵، ۱۳۸۴).

مبانی نظری مدیریت رفتار سازمانی

مفهوم رفتار سازمانی

رفتار سازمانی به مطالعه منظم و سیستماتیک رفتارها، نگرش ها و عملکرد افراد و گروه ها در محیط های سازمانی می پردازد (رایینز، ۱۳۸۴). این رشته با هدف جایگزینی قضاوت های شهودی با تحلیل های علمی، به مدیران کمک می کند تا رفتارهای کارکنان را بهتر درک کرده و آنها را در جهت اهداف سازمانی هدایت کنند. رفتار سازمانی شامل سه سطح تحلیل است:

۱. **سطح فردی:** بررسی ویژگی های شخصیتی، انگیزه ها و نگرش های افراد.
۲. **سطح گروهی:** تحلیل پویایی های گروهی، تعارضات و همکاری بین اعضای تیم.
۳. **سطح سازمانی:** مطالعه فرهنگ سازمانی، ساختار و فرآیندهای مدیریتی.

اهداف رفتار سازمانی

به گفته رایینز (۱۳۸۴)، رفتار سازمانی سه هدف اصلی را دنبال می‌کند:

۱. **توجیه:** درک دلایل رفتارهای کارکنان در موقعیت‌های مختلف.
 ۲. **پیش‌بینی:** پیش‌بینی واکنش‌های رفتاری کارکنان به تغییرات سازمانی یا محیطی.
 ۳. **کنترل:** هدایت و مدیریت رفتارها به منظور بهبود عملکرد و کاهش رفتارهای نامطلوب.
- تحقق این اهداف نیازمند شناخت دقیق ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، ایجاد انگیزه و توسعه فرهنگ سازمانی مناسب است.

اهمیت مدیریت رفتار سازمانی در نظام اداری

در نظام اداری ایران که با چالش‌هایی نظیر بوروکراسی پیچیده، مقاومت در برابر تغییر و کمبود انگیزه در بین کارکنان مواجه است، مدیریت رفتار سازمانی می‌تواند به عنوان ابزاری برای بهبود کارایی عمل کند. مدیران با شناخت ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و تطبیق وظایف با توانایی‌های آن‌ها، می‌توانند بهره‌وری را افزایش دهند. همچنین، ایجاد محیطی مبتنی بر اعتماد، همکاری و خلاقیت می‌تواند به کاهش تعارضات و افزایش تعهد سازمانی منجر شود.

نقش رهبری و مدیریت اسلامی در رفتار سازمانی

رهبری در سازمان

رهبری به عنوان یکی از ارکان اصلی مدیریت، نقش کلیدی در هدایت رفتارهای سازمانی ایفا می‌کند. رهبران با ایجاد چشم‌انداز مشترک، انگیزه‌بخشی به کارکنان و ترویج ارزش‌های اخلاقی، می‌توانند فرهنگ سازمانی مثبتی ایجاد کنند. در نظام اداری ایران که تحت تأثیر فرهنگ اسلامی و ارزش‌های سنتی قرار دارد، رهبری مبتنی بر اصول عدالت، صداقت و احترام به کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

مدیریت اسلامی و رفتار سازمانی

مدیریت اسلامی به عنوان یک رویکرد بومی، بر ارزش‌های عدالت اجتماعی، اخلاق و توجه به کرامت انسانی تأکید دارد (مشبکی، ۱۳۸۵). این رویکرد می‌تواند در نظام اداری ایران به عنوان چارچوبی برای مدیریت رفتار سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. برخی از اصول مدیریت اسلامی که بر رفتار سازمانی تأثیر می‌گذارند عبارتند از:

- **عدالت:** توزیع عادلانه منابع و فرصت‌ها بین کارکنان.
 - **مشارکت:** جلب مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها.
 - **اخلاق‌مداری:** ترویج رفتارهای اخلاقی و پرهیز از رفتارهای غیراخلاقی نظیر تبعیض یا فساد.
- مدیریت اسلامی با تأکید بر ارزش‌های انسانی، می‌تواند به افزایش تعهد و وفاداری کارکنان به سازمان کمک کند.

وظایف مدیران در بهبود رفتار سازمانی

تقسیم کار و سازمان‌دهی

تقسیم کار یکی از اصول اساسی مدیریت است که به افزایش کارایی سازمانی کمک می‌کند (رابینز، ۱۳۸۴). مدیران با تخصیص وظایف بر اساس توانایی‌ها و مهارت‌های کارکنان، می‌توانند از ناکارآمدی جلوگیری کنند. همچنین، سازمان‌دهی مناسب گروه‌ها و هماهنگی بین آن‌ها، به بهبود عملکرد کلی سازمان منجر می‌شود.

انگیزش کارکنان

انگیزش یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر رفتار سازمانی است. مدیران می‌توانند با استفاده از ابزارهای انگیزشی نظیر پاداش، قدردانی و ایجاد فرصت‌های رشد، تعهد و وفاداری کارکنان را افزایش دهند. نظریه‌های انگیزشی، مانند نظریه مازلو و هرمزبرگ، نشان می‌دهند که تأمین نیازهای اساسی و ایجاد محیطی چالش‌برانگیز می‌تواند به بهبود عملکرد کارکنان کمک کند.

مدیریت تعارض

تعارضات سازمانی، اگر به درستی مدیریت نشوند، می‌توانند به کاهش بهره‌وری و افزایش نارضایتی منجر شوند. مدیران باید با استفاده از تکنیک‌های حل تعارض، نظیر مذاکره و میانجی‌گری، به ایجاد محیطی هماهنگ کمک کنند.

تفویض اختیار

تفویض اختیار به کارکنان، نه تنها بار کاری مدیران را کاهش می‌دهد، بلکه به افزایش حس مسئولیت‌پذیری و انگیزه در کارکنان نیز کمک می‌کند (استونر، ۱۳۷۹). مدیران باید با اعتماد به کارکنان و واگذاری وظایف مناسب، به توانمندسازی آن‌ها کمک کنند.

ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت

فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، هنجارها و باورهای مشترک، تأثیر عمیقی بر رفتار کارکنان دارد. مدیران با ترویج ارزش‌هایی نظیر همکاری، خلاقیت و احترام متقابل، می‌توانند به ایجاد محیطی پویا و انگیزه‌بخش کمک کنند.

چالش‌های مدیریت رفتار سازمانی در نظام اداری ایران

۱. **بوروکراسی پیچیده:** ساختارهای بوروکراتیک در نظام اداری ایران، اغلب مانع از انعطاف‌پذیری و نوآوری می‌شوند.
۲. **کمبود انگیزه:** سطح پایین دستمزدها و نبود پاداش‌های مناسب، به کاهش انگیزه کارکنان منجر شده است.
۳. **مقاومت در برابر تغییر:** فرهنگ سنتی و مقاومت در برابر تغییرات جدید، از موانع اصلی بهبود رفتار سازمانی است.

۴. **عدم آموزش کافی:** کمبود برنامه‌های آموزشی برای مدیران و کارکنان، توانایی آن‌ها را در مواجهه با چالش‌های سازمانی محدود می‌کند.

۵. **ضعف در فرهنگ سازمانی:** نبود فرهنگ سازمانی مبتنی بر همکاری و خلاقیت، به کاهش بهره‌وری منجر شده است.

رهبری و مبانی مدیریت از نظر اسلام

بسیاری به این اندیشه هستند که با «مدیریت اسلامی» می‌توانند به قوانین مدیریت در جامعه اسلامی خود برسند و پدیده‌های علمی سازمان را با مباحث مدیریت اسلامی که مکتب است و روش حل عادلانه این موضوعات را بیان می‌دارد حل نمایند. غافل از این که مدیریت اسلامی در اینجا به هر قاعده اساسی اداری که با اندیشه عدالت اجتماعی ارتباط یابد اطلاق می‌گردد و حال آنکه علم مدیریت یا اداره، شامل هر نظریه‌ای است که رویدادهای عینی اقتصادی و اداری را دور از هر گونه اندیشه عدالت خواهانه و پیش ساخته ذهنی تفسیر می‌کند. در قلمرو رهبری سازمان که در حقیقت رسالت اصلی مدیر است برخورداری از صفات رهبری و عامل و به احکام مکتب بودن از جمله عواملی است که قدرت پیشبرد کار در حیطه‌ی سازمان‌ها را میسر می‌سازد (مشبکی، اصغر، ۱۳۸۵).

هدف‌های رفتار سازمانی:

رفتار سازمانی به دنبال چیست؟ به خوبی می‌دانیم که این مسئله با مسئله بهبود و توسعه‌ی مهارت‌های انسانی سر و کار دارد ولی به صورت دقیق این هدف‌ها عبارتند از کمک به توجیه، پیش‌بینی و کنترل و رفتار سازمانی (پی. رابینز. استیفن. ص ۷).

لازمه‌ی رسیدن به این هدف‌ها مدیریت قوی رفتار سازمانی است زیرا مدیر روند حرکت از وضع موجود به سوی وضعیت مطلوب را هدایت می‌کند و در هر لحظه برای ایجاد آینده‌ای بهتر تکاپو می‌کند و عزم جامعه را مجموعه مدیریت کشور هدایت می‌کند لذا امر مدیریت مهمترین مقوله‌ای است که باید برای رشد فرهنگی و اقتصادی و سیاسی جامعه مورد توجه قرار گیرد.

در رفتار سازمانی، رفتار فرد یا گروه در رابطه با کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است اگر قرار باشد، کار خود را با درک پدیده‌ای آغاز کنیم باید آن را توجیه نمائیم این هدف کم‌اهمیت‌تر از بقیه باشد چون بعد از یک واقعیت رخ می‌دهد. (رابینز. استیفن. همان صفحه)

هدف از پیش‌بین توجیه به رویدادهای آینده است با توجه به رشته علمی رفتار سازمانی مدیریت می‌تواند برخی از واکنش‌های رفتاری را نسبت به پدیده‌ها پیش‌بینی کند. (رابینز. استیفن. همان صفحه)

در مقوله‌ی کنترل کردن رفتار سازمانی از تمامی جنبه‌های شخصیتی خود شناخت کافی ندارند پس باید زمینه‌هایی فراهم شود تا افراد نسبت به ویژگی‌های شخصیت خود وقوف یابند و نسبت به تقویت جنبه‌های مثبت و پرهیز از جنبه‌های منفی شخصیتی اقدام کنند (مقیم‌ی. سید محمد. شناخت شخصیت کارکنان لازمه مدیریت رفتار سازمانی)

وظایف مدیریت جهت بهبود رفتار سازمانی

در مقوله‌ی تقسیم کار شاید بتوان با احتمال بالایی بیان داشت که اگر کارها تقسیم شوند سازمان می‌تواند در بسیاری از موارد کارایی خود را بالا ببرد یا مانع از عدم کارایی شود. (رابینز. استیفن. ص ۸۵۹) پس از تصمیم‌بندی کارها سازمان باید مجموعه‌ای از کارها را در یک گروه قرار دهد و پس گروه‌ها را هماهنگ نماید از این رو سازمان از طریق تکیل دوایر یا گروه‌های ویژه کارها را به گروه‌های مختلف و تا حدی تخصصی تقسیم می‌کند (رابینز. استیفن. ص ۸۶۱).

مسئله مهمی که در رشته رفتار سازمانی مطرح است این است که به مدیران آموخته شود که چگونه موجبات انگیزش کارکنان را فراهم آورند تا آنان نسبت به سازمان و کارفرمایان خود احساس وفاداری و تعهد بیشتری نمایند و در عین حال سازمان بتواند در صحنه رقابت هم باقی بماند. انگیزش یکی از ویژگی‌های روان‌شناختی انسان است که به درجه یا میزان تعهد شخصی مربوط می‌شود انگیزش در برگیرنده عواملی است که موجب رفتار انسان می‌شود. انگیزش و ایجاد انگیزه در افراد یک فرآیند مدیریتی است که بین دو قطب قرار می‌گیرد. (۱) عملیات ناشی از واکنش (۲) عادت‌های آموخته شده (استونر. جیمز. ص ۷۵۸)

شاید ارزش و اهمیت مدیر در این باشد که بتواند شخصیت و تفاوت‌های شخصیتی افراد را تشخیص دهد تردیدی نیست که اگر فرد از نظر شخصیت با نوع کاری که باید انجام دهد سازش داشته باشد عملکردی بهتر خواهد داشت و به نسبت کار خود رضایت بیشتری حاصل می‌کند. عمده مشکلاتی که در زمان رخ می‌دهد ناشی از درک متقابل افراد از یکدیگر است و شناخت شخصیتی افراد مدیر را یاری می‌دهد تا از به وجود آمدن چنین وضعیتی جلوگیری کند و به توانمندی و ظرفیت‌های کارکنان پی ببرد (مقیم‌ی. سید محمد).

مهمترین انبار شخصیتی که با رفتارهای سازمانی در روابط متقابل شخصی ارتباطی نزدیک دارند عبارتند از: شخصیت اقتدارگرا، شخصیت دیوانسار، شخصیت ماکیاواستی - شخصیت درونگرا و برونگرا (مقیم‌ی. سید محمد).

مدیریت در هنگام تصمیم‌گیری درباره‌ی سازمان دهی با تفویض اختیار مواجه است یعنی چگونگی واگذار کردن اختیارات رسمی (قدرت مشروع) و مسئولیت اجرای فعالیت‌هایی خاص به یک نفر، تفویض اختیار به وسیله‌ی مدیران به کارکنان از آن نظر لازم است که در هر سازمان باید امور به شیوه‌ای کارا انجام شود و از سوی دیگر هیچ مدیریتی نمی‌تواند خودش به تنهایی همه‌ی اموری را که در سازمان رخ می‌دهد به طور کامل انجام دهد یا سرپرستی نماید. (استونر. جیمز. ص ۶۰۶)

اداره امور سازمان مدیر را در رویارویی ارزش های مخالف و متضادی قرار می دهد را می بایست از استقلال فردی و در عین حال از منافع گروهی پیروی کند. کنترل سازمانی را اعمال کند و سعی در پرورش و ابتکار فردی نیز داشته باشد. معیارهای رسمی سازمان را مبنای تصمیمات خود قرار دهد و در عین حال انسان دوست و نوع پرست باشد. بنابراین مدیریت تعارض در هر برهه از زمان یکی از ابزارهای کاربردی بسیار مهم می باشد (مشبکی. اصغر. ۱۳۸۵)

اقدامات مدیریت سازمان بر فرهنگ سازمانی اثرات بسیار شدیدی می گذارد، مدیران ارشد اجرایی از طریق گفتار و کردار هنجارها و معیارهایی را ارائه می کند که دست به دست می شود و پس از طی سلسله مراتب به همه جای سازمان می رسد. مبنی بر اینکه آیا سازمان مزبور خطر پذیر است مدیران چه مقدار آزادی عمل دارند، آنان باید چه مقدار استقلال به زیردستان خود بدهند نوع لباس و شیوه پوشش افراد چگونه باید باشد، چه اقداماتی موجب ارتقای مقام و افزایش حقوق می شود و از این قبیل چیزها (رابینز. استیفن. ص ۳۸۲)

از این رو عملکرد مدیریت در به هدف رسیدن کارکردهای فرهنگ سازمانی در هر سازمان و یا پروژه ی گروهی تأثیرات مستقیمی دارد. از کارکردهای فرهنگ سازمانی می توان به اعطای هویت و شخصیت به اعضای سازمان، ایجاد تعهد گروهی، افزایش ثبات سیستم اجتماعی و همچنین کمک به تثبیت رفتار کارکنان از طریق درک محیط سازمان می باشند (کینز. رابرت و کیسنیکی. آنجلو)

در باب پرداختن به وظایف مدیریت رفتار سازمانی نمی توان از نقش مهم وجود فضای خلاق و مناسب چشم پوشی کرد و چون چنین محیطی موجب ایجاد زمینه های رشد خلاقیت و تهییج افراد به کار شود و بهره وری و سودآوری تشکیلات ارتقاء می یابد. (پسران قادر. مجید. ص ۸۰)

راهکارهای پیشنهادی

۱. **آموزش و توسعه مهارت ها:** برگزاری دوره های آموزشی برای مدیران و کارکنان به منظور بهبود مهارت های مدیریتی و رفتاری.
۲. **تقویت انگیزش:** ایجاد سیستم های پاداش و قدردانی برای افزایش انگیزه کارکنان.
۳. **ترویج فرهنگ سازمانی مثبت:** تشویق همکاری، خلاقیت و احترام متقابل در محیط کار.
۴. **تفویض اختیار:** افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها از طریق واگذاری مسئولیت های بیشتر.
۵. **مدیریت تعارض:** استفاده از تکنیک های حل تعارض برای کاهش تنش ها و بهبود روابط سازمانی.
۶. **تأکید بر مدیریت اسلامی:** بهره گیری از اصول عدالت و اخلاق در مدیریت رفتار سازمانی.

جمع بندی و نتیجه گیری

مدیریت رفتار سازمانی به عنوان یکی از مهم ترین ابزارهای بهبود عملکرد سازمانی، در نظام اداری ایران از اهمیت ویژه ای برخوردار است. با توجه به چالش های موجود، نظیر بوروکراسی پیچیده و کمبود انگیزه، مدیران باید با تمرکز بر

آموزش، انگیزش و ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت، به بهبود رفتار سازمانی کمک کنند. نقش رهبری، به ویژه در چارچوب مدیریت اسلامی، در هدایت کارکنان و تحقق اهداف سازمانی غیرقابل انکار است. پیشنهاد می شود که نظام اداری ایران با بازنگری در ساختارهای مدیریتی و تقویت مهارت های رفتاری، به سمت سازمان هایی پویا و پاسخگو حرکت کند. با توجه به تعاریف و عوامل کاربردی در فرهنگ رفتار سازمانی که در بالا به آن اشاره شد به این جمع بندی می رسیم که در هر پروژه و یا کار گروهی در هر زمینه ای ساختار رفتار سازمانی و چگونگی تشکیل و هدایت رفتار اعضا یکی از پله های ترقی و به سرانجام رسانیدن اهداف پروژه است که در این راستا نقش مدیر پروژه اهرم اصلی این مهم می باشد. مسائلی همچون طراحی و برنامه ریزی، ارزشیابی، مدیریت منابع انسانی، مالی و سازماندهی و ساختار نظام پژوهشی از مسائل پراهمیت است.

همچنین می توان گروهی از اقدامات مهم برای توانمند سازی کارکنان اشاره کرد که شامل آماده نمودن افراد برای پذیرش مسئولیت ها می باشد که این مهم از طریق آموزش، اعتماد داشتن، جلب مشارکت، تفویض اختیار سیر می شود. همچنین با ایجاد حس بصیرت مشترک و توسعه یادگیری گروهی و آموزشی این راه هموارتر خواهد شد (مقیم). سید محمد)

رهبران برنامه های پژوهشی باید با لیاقت، خلاق، مبتکر، برخورد را انگیزه ی قوی برای کار و تلاش، برخوردار از اعتماد به نفس، خود گردان و علاقمند به کار و فعالیت بیشتر در مقایسه با دیگر اعضای گروه باشند آنان باید عامل فداکاری و ایثار باشند و از قدرت ایجاد وحدت و یکپارچگی در میان اعضای گروه و ارتقای ارزش و معیارهای والا در انجام وظایف گروهی برخوردار باشند (پسران قادر. مجید. ۱۳۸۴).

در نهایت مدیران در هر سطحی که به اداره امور کارکنان خود می پردازند با همکارانی سر و کار دارند که حالت ها و سلیقه ها و روحیاتشان تأثیری گسترده بر کمبودهای سازمان یا مؤسسه آنها دارد در این میان افرادی که دل به کار نمی دهند و شور و اشتیاقی برای انجام وظایف خود ندارند بیشترین آسیب را به اهداف و برنامه مدیریت دارد می کنند (کنان. کیت).

مدیران برای رسیدن به مقصود پر شده باید علت بی انگیزگی افراد را بیابند و در علاقمندی و تجهیز کارکنان به انگیزه های خود پایدار و کوشا باشند. بررسی ها نشان می دهد که شاید عدم کفایت تأسف بار سطح دستمزد در ساختار مؤسسه های پژوهشی که با ضعف روحیه، عملکرد ناچیز و فرار مغزها مؤثر می باشن، بنابراین مدیریت یک سازمان با رفع آلودگی و ایجاد محیط با نشاط و با انگیزه عملاً بخش مهمی از عوامل موفقیت خود را در اختیار خواهد داشت.

سازمان هایی که دارای محیط پاسخگو باشند و به کلیه ی نیازها و خواست های کارکنانش اهمیت دهد همیشه پیشگام خواهد بود و در مقابل ارزشیابی کارکنان نیز از مسئولیت های مهم مدیران می باشد که این کار بهتر است با برنامه ریزی

و آرامش و دادن فرصت فراوان به شخص ارزیابی شونده برای بیان دیدگاه هایش همراه باشد و در آن عملکرد فرد ارزیابی شونده تأکید و توجه شود نه به ارزیابی خصوصیت فردی او (پسران قادر. مجید. ۱۳۸۴).

همیشه محیط هایی که اجازه اظهار نظر و بیان دیدگاه ها را به کارکنان خود بدهند امکان رشد و تعالی بیشتری دارند تا محیط هایی که فقط یک سری دستورات را به کارمندان خود ارائه دهند بدون اینکه به شخصیت و توان پذیرش فرد توجهی داشته باشند.

در پایان متوجه می شویم که رهبری یک پروژه با مدیریت یک پروژه تفاوت های زیادی دارد، چون رهبری اصولاً از نظر هدف مفهوم وسیع تری از مدیریت است و مدیریت به عنوان یک نوع خاص رهبری تلقی می شود که آن تحقق اهداف سازمانی می باشد (مشبکی. اصغر. ۱۳۸۵).

و مدیریت اثربخشی بیشتری در مقابل رهبری دارد و در این راستا باید تفاوت میان هدف های ضروری، هدف های سازمانی، رهبر و مدیریت را تشخیص دهیم (مشبکی. اصغر. ۱۳۸۵).

اما از طرفی هم اصول سازمان رسمی باعث رقابت و همچشمی بین افراد می شود و آنها را جزء نگر بار می آورد به طوری که کل را فدای جزء می کند مدیر برای جلوگیری از این امر به منظور هماهنگی اجزاء کنترل را زیاد می کند و این خود درجه وابستگی و تبعیت افراد را تشدید می کند (قلی پور. آراین. ص ۲۷۶) که در برخی موارد سودمند است در ساختارهای سازمان تعدیلاتی رخ دهد تا کارکرد آنها بهتر شود.

منابع و مآخذ

- ۱- استونر. جیمز ای اف. فی من. آر ادوارد. گیلبرت. دانیل آر. ترجمه دکتر علی پارسائیان. دکتر سید محمد اعرابی. «مدیریت، سازماندهی. رهبری. کنترل». ج ۲. تهران. دفتر پژوهش های فرهنگی. ۱۳۷۹.
- ۲- پسران قادر. مجید. پژوهش مدیریت و تحول سازمانی. انتشارات، ۱۳۸۴.
- ۳- رابینز، استیفن پی. ترجمه ی دکتر علی پارسائیان. دکتر سید محمد اعرابی، «رفتار سازمانی، مفاهیم نظریه ها کاربردها».
- ۴- کریتز. رابرت. کینکی. آنجلو. ترجمه ی دکتر علی اکبر فرهنگی. دکتر حسین صفر زاده. «مدیریت رفتار انسانی، مفاهیم نظریه ها کاربردها». انتشارات، ۱۳۸۴.
- ۵- کنان. کیت. ترجمه قاسم کریمی. مدیران جوان بدانند. انتشارات.
- ۶- قلی پور، آراین «جامعه شناسی سازمان ها: رویکرد جامعه شناختی به سازمان و مدیریت». تهران. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، ۱۳۸۰.
- ۷- مشبکی، اصغر «مدیریت رفتار انسانی: تحلیل کاربردی، ارزش رفتار انسانی». انتشارات، ۱۳۸۵.
- ۸- مقیمی، سید محمد «شناخت شخصیت کارکنان، لازمه مدیریت رفتار سازمانی».