

## گزارش نشست علمی رفتار سازمانی: هنر تعامل موثر در سازمان



برگزارکننده:  
امور بانوان و خانواده دانشگاه فرهنگیان  
استان آذربایجان شرقی

نشست علمی

# رفتار سازمانی:

## هنر تعامل موثر در سازمان



سخنران  
دکتر عباس بخشی پور  
استاد تمام روان شناسی  
دانشگاه تبریز

دوره بالندگی - ارائه گواهی حضور

|      |                      |
|------|----------------------|
| زمان | دوشنبه ۲ شهریور ۱۴۰۵ |
| ساعت | ۱۰:۳۰ الی ۱۲ ظهر     |
| مکان | تالار شهید سلیمانی   |

امور بانوان و خانواده دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی روز دوشنبه ۲ شهریور ۱۴۰۵ نشست علمی درباره رفتار سازمانی را با همکاری استاد روان شناسی دانشگاه تبریز آقای دکتر عباس بخشی پور در سالن شهید سلیمانی این دانشگاه ساعت ۱۰ الی ۱۲ برگزار نمود. در این نشست جمعی از اعضای هیئت علمی و کارکنان این دانشگاه در این نشست علمی شرکت داشتند و نظرات و پرسش های علمی خود را پیرامون رفتار سازمانی با دکتر بخشی به اشتراک گذاشتند.

در ابتدای جلسه دکتر ندا محجل، مشاور امور بانوان و خانواده این دانشگاه به اهمیت رفتار سازمانی از منظر فلسفی اشاره کردند و گفتند که اگر انسان را صرفاً نیرویی برای تولید بدانیم، سازمان به مکانی برای محاسبه بهره‌وری تبدیل می‌شود. اما اگر انسان را موجودی دارای کرامت، اختیار، معنا و نیاز به تعلق بدانیم، سازمان دیگر فقط یک ساختار اقتصادی نیست؛ بلکه به محیطی برای رشد انسان تبدیل می‌شود. از دیدگاه فلسفی، رفتار انسان همیشه نتیجه یک محرک بیرونی نیست. انسان فقط به خاطر پاداش کار نمی‌کند و فقط از ترس مجازات نیز رفتار خود را تنظیم نمی‌کند. او معنا می‌خواهد. می‌خواهد بداند کاری که انجام می‌دهد چه ارزشی دارد و چرا باید بخشی از زندگی خود را به آن اختصاص دهد.



ایشان در ادامه افزودند که کارمندی که احساس می کند حضورش در سازمان بی معناست، حتی اگر حقوق مناسبی دریافت کند، ممکن است از نظر روانی از سازمان فاصله بگیرد. در مقابل، انسانی که احساس می کند کارش بخشی از یک هدف ارزشمند است، معمولاً مسئولیت پذیری و تعلق بیشتری نشان می دهد. اما سازمان فقط از افراد تشکیل نشده است؛ سازمان از روابط میان افراد ساخته می شود. رفتار یک فرد بر دیگری اثر می گذارد و رفتار دیگران نیز شخصیت و عملکرد او را شکل می دهد. بنابراین، فرهنگ سازمانی در حقیقت نوعی فلسفه زندگی مشترک است؛ مجموعه ای از باورهای نانوشته درباره اینکه «چه چیزی ارزشمند است»، «چه رفتاری درست است» و «با انسان ها چگونه باید برخورد کرد».

دکتر محجل در ادامه سخنان خود اشاره کردند که تعارض در سازمان را نباید همیشه یک پدیده منفی دانست. اختلاف نظر بخشی طبیعی از زندگی انسانی است. انسان ها جهان را یکسان نمی بینند، ارزش ها و تجربه های متفاوتی دارند و همین تفاوت ها می تواند منشأ تعارض باشد. مسئله اصلی این نیست که چگونه همه اختلاف ها را حذف کنیم؛ بلکه این است که چگونه از اختلاف ها برای فهم بهتر یکدیگر و یافتن راه حل های بهتر استفاده کنیم. سقراط می گفت حقیقت از طریق گفتگو آشکار می شود در یک سازمان هم تعامل موثر باید بر پایه گفتگوی محترمانه، پرسشگری و شنیدن فعال انجام شود.

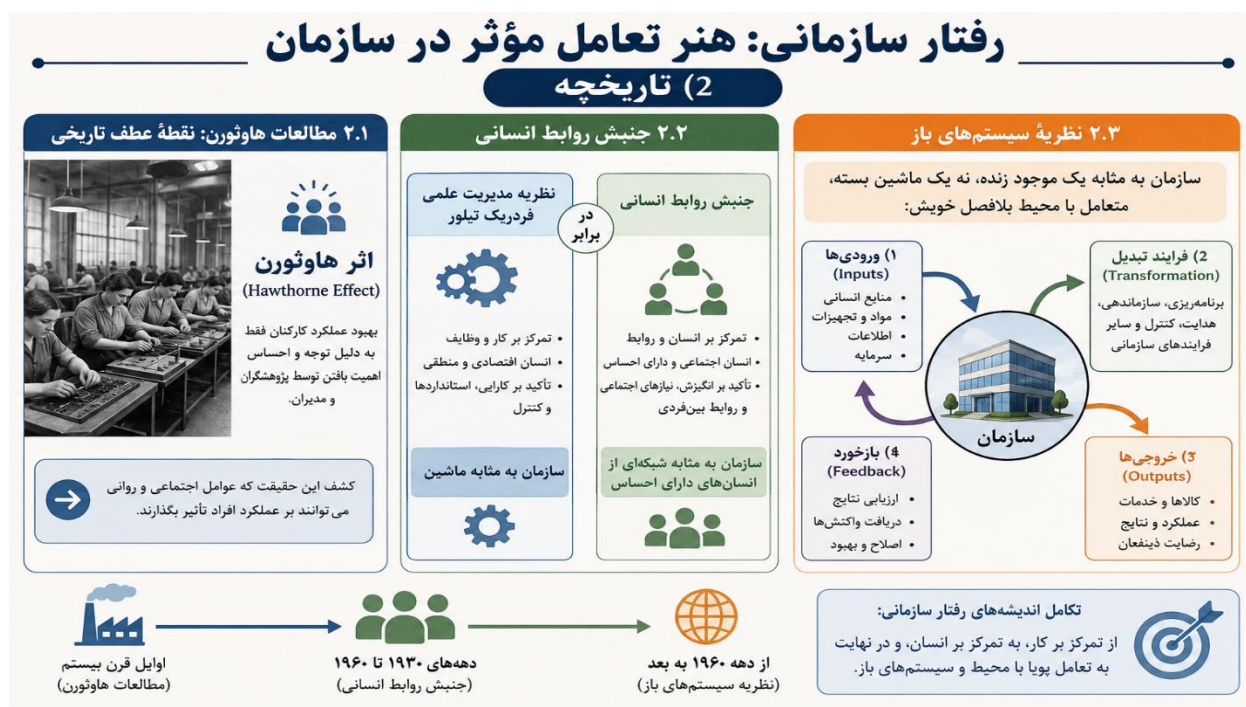


بعد از سخنرانی کوتاه مشاور امور بانوان، دکتر بخشی پور سخنرانی خود را با تعریفی از مفهوم رفتار سازمانی آغاز کردند و به ماهیت بین رشته ای آن اشاره نمودند و گفتند که هیجانات و رفتارهای افراد از منظر روان شناسی چه نقشی در روابط بین افراد در یک سازمان دارد. ایشان به مساله یادگیری اشاره کردند و گفتند که یادگیری در رفتار که همان سازمان است رخ می دهد و رفتار ما در بطن این رفتار شکل می گیرد.



رفتار انسان در سازمان چگونه بفهمیم موضوع علم رفتار سازمانی است. دکتر بخشی پور به تاریخچه مختصر علم رفتار سازمانی در اوایل قرن بیستم اشاره نمودند. ایشان به اثر هاوثرن (Hawthoren Effect) اشاره کردند که در آن بهبود عملکرد به عواملی مثل توجه و اهمیت دادن مدیران به افراد سازمان بستگی بیشتری دارد تا افزایش حقوق و دستمزد افراد. بنابراین سازمان را به شکل موجود زنده نه یک ماشین باید نگریست تا پویایی آن را در رفتار افراد سازمان مجسم سازیم.

انگیزش (motivation) در سازمان یکی از کلیدی ترین مفاهیم در علم رفتار سازمانی است. او



دکتر بخشی در بخشی از سخنان خود به عناصر و وجوه رفتار سازمانی اشاره کردند و گفتند که انگیزش درونی بیشتر، رضایت شغلی بیشتر باعث غنی سازی شغلی افراد در سازمان می گردد. عوامل دیگر عبارتند از حقوق و مزایا، روابط با همکاران، وضعیت اداری سازمان و نیز احساس ارزشمندی از جمله عوامل مهم در رفتار سازمانی است که می تواند در بهبود وضعیت کیفی سازمان مفید باشد.



اما رهبری یک سازمان نقش محوری در بهبود رفتار سازمانی افراد دارد. دکتر بخشی پور به چهار ویژگی رهبری سازمانی اشاره کردند و گفتند که ملاحظه فردی، تحریک فکری، انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی از جمله خصلت های یک رهبر تحول آفرین در سازمان محسوب می شود. در پایان این نشست حاضرین در این نشست سوالات خود را پیرامون رفتار سازمانی با دکتر بخشی پور در میان گذاشتند.