

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سرشناسه:	عبداللهی، حسین، ۱۳۴۶ -
عنوان و نام پدید آور:	رفتار سازمانی در آموزش / مولف حسین عبداللهی؛ زیر نظر معاونت پژوهشی دانشگاه.
مشخصات نشر:	تهران: دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۴۰۴.
مشخصات ظاهری:	۵۲۶ ص. وزیری.
فروست:	انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی؛ ۷۱۹.
شابک:	۱-۶۲۸-۲۱۷-۹۶۴-۹۷۸: ۶۰۰۰۰ تومان
وضعیت فهرست:	فیبیا
یادداشت:	کتابنامه: ص. ۴۷۳ - ۴۹۹.
موضوع:	رفتار سازمانی
موضوع:	Organizational Behavior
موضوع:	روابط اجتماعی
موضوع:	Social Interaction
شناسه افزوده:	دانشگاه علامه طباطبائی.
رده‌بندی کنگره:	HD۵۸ / ۷
رده بندی دیویی:	۶۵۸ / ۴
شماره کتابشناسی ملی:	۹۹۷۷۹۸۲

رفتار سازمانی در آموزش

مؤلف:

دکتر حسین عبداللہی

عضو هیئت علمی دانشگاه علامہ طباطبائی



رفتار سازمانی در آموزش

مؤلف:

دکتر حسین عبداللہی

زیر نظر معاونت پژوهشی دانشگاه

شابک : ۹۷۸-۹۶۴-۲۱۷-۶۲۸-۱

ویراستار: فردین دارابی سروراستار: دکتر نازیلا فرمانی انوشه

طراح جلد: علی قادری صفحه‌آرا: فریده دیوباد ناظر فنی: عبدالرضا گودرزی

مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی؛ صندوق پستی: ۱۵۸۱۵/۳۴۸۷

فروشگاه آنلاین انتشارات book.atu.ac.ir

سایت مرکز چاپ و انتشارات press.atu.ac.ir

سایت فروشگاه الکترونیکی mybooket.com/atu

آدرس فروشگاه مرکزی: تهران انتهای بلوار دهکده المپیک، دانشگاه علامه طباطبائی

روبه‌روی ساختمان مرکزی جنب باجه بانک ملی تلفن: ۴۸۳۹۲۶۵۹ همراه: ۰۹۹۰۳۴۹۹۹۸۵

چاپ اول ۱۴۰۴ شمارگان: ۱۰۰ قیمت: ۶۰۰۰۰۰ تومان

فهرست مطالب

پیشگفتار ویراست جدید.....	۱
فصل اول: مفهوم و مبانی رفتار سازمانی.....	۹
مقدمه	۱۱
رفتار انسان و پیچیدگی آن	۱۴
نظرگاه‌های مختلف درباره انسان	۱۶
منشأ رفتار انسانی	۱۶
ضرورت کسب دانش درباره انسان	۱۸
چه عواملی به درک و شناخت رفتار انسان کمک می‌کنند؟.....	۱۹
تعریف سازمان	۱۹
مشخصه‌های اصلی سازمان	۲۱
عوامل مؤثر بر رفتار افراد در سازمان.....	۲۱
عوامل درون سازمانی	۲۳
عوامل برون‌سازمانی	۲۵
نقش ادراک در رفتار سازمانی	۲۸
روحیه.....	۲۹
تفاوت رضایت شغلی با روحیه.....	۳۰
رفتار و پسار رفتار	۳۲
نیروهای تأثیرگذار بر رفتار از دیدگاه ریس	۳۲
تعریف رفتار.....	۳۶
مفهوم رفتار سازمانی	۳۶
اهداف و مزایای مطالعه رفتار سازمانی.....	۴۰
ملاک‌های رفتار سازمانی	۴۲
اهداف رفتار سازمانی	۴۴

ب رفتار سازمانی در آموزش

رفتار و پسارفتار	۴۶
کاربرد نظریه‌های رفتار و روابط انسانی در سازمان	۴۶
نیروهای تأثیرگذار بر رفتار سازمانی	۴۸
تغییر تدریجی رفتار	۴۹
شکل دادن به رفتار در سازمان‌های آموزشی	۵۰
سطوح رفتار سازمانی	۵۱
روش‌های پژوهش در رفتار سازمانی	۵۳
نسبی بودن نظریه‌ها در علم رفتار سازمانی	۵۴
وضعیت یک هشتم در رفتار سازمانی	۵۵
فصل دوم: روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی	۵۷
اهداف آموزشی این فصل	۵۸
اهمیت و ضرورت دانش و مهارت روابط انسانی	۵۸
اهمیت روابط بین‌فردی در سازمان	۶۴
هوش بین‌فردی	۶۶
پیامدهای یادگیری روابط انسانی در سازمان	۶۶
مفهوم روابط انسانی	۶۷
انواع ارتباط	۷۱
ارتباط با خویشتن	۷۲
حوزه‌های مورد مطالعه روابط انسانی	۷۲
هدف دانش روابط انسانی	۷۳
تاریخچه روابط انسانی	۷۴
نهضت مدیریت علمی	۷۵
انتقادهایی که به کارهای تیلور وارد شد عبارت بودند از:	۷۶
نهضت روابط انسانی	۷۸
ظهور روان‌شناسی صنعتی	۸۶
اثر متقابل سازمان و کارکنان	۸۷
عوامل عمده مؤثر در برقراری روابط انسانی	۸۹
موضوعات اصلی در روابط انسانی	۹۲
آموزش روابط انسانی	۹۶

فهرست مطالب ت

تفاوت رفتار سازمانی با روابط انسانی.....	۹۷
اصول عمومی روابط انسانی.....	۱۰۰
تحلیل روابط انسانی.....	۱۰۸
نظریه تبادل اجتماعی.....	۱۰۹
نقش گفتگو در روابط انسانی.....	۱۰۹
نمونه‌ای از ظرافت روابط انسانی در دانشگاه.....	۱۱۰
مهارت‌های روابط انسانی.....	۱۱۱
ذهن‌آگاهی.....	۱۱۵
تکنیک ساندویچ.....	۱۱۹
ترس از ارتباط.....	۱۲۱
روابط بین فرهنگی در سازمان.....	۱۲۲
نظریه مدیریت مرز ارتباطات.....	۱۲۲
دسته‌بندی کارکنان در سازمان.....	۱۲۳
چرخه روابط انسانی در یک سازمان آموزشی.....	۱۲۵
نقش و جایگاه روابط انسانی در سازمان یا محل کار.....	۱۲۶
سطوح ارتباط در دانشگاه.....	۱۲۸
نمونه تجارب روابط انسانی.....	۱۲۹
مروری بر پیشینه پژوهش‌های حوزه روابط انسانی.....	۱۳۲
جمع‌بندی یافته‌های پژوهشی در حوزه روابط انسانی.....	۱۳۹
فصل سوم: نظریه‌های اساسی در رفتار سازمانی.....	۱۴۱
اهداف آموزشی این فصل:.....	۱۴۲
مقدمه‌ای بر نظریه‌های مدیریت و رفتار سازمانی.....	۱۴۲
سیر تحول نظریه‌ها در روابط انسانی و رفتار سازمانی.....	۱۴۳
نظریه‌های کلاسیک.....	۱۴۳
علوم رفتاری.....	۱۴۴
نظریه نظام اجتماعی.....	۱۴۵
نظریه نظام‌های باز.....	۱۴۵
نظریه اقتضایی.....	۱۴۶
نظریه برابری.....	۱۴۷

ث رفتار سازمانی در آموزش

نظریه اسناد.....	۱۴۹
نظریه پنجره شکسته.....	۱۵۰
نظریه اطلاعات سازمانی.....	۱۵۲
سکوت سازمانی.....	۱۵۳
مدیریت اشتراکی.....	۱۵۵
تبعیض و نابرابری.....	۱۵۶
پنج مدل رفتار سازمانی.....	۱۵۸
کاربرد پنج مدل نیوستروم در سازمان‌های آموزشی.....	۱۶۰
کار تیمی.....	۱۶۲
تفاوت نظریه سازمان و رفتار سازمانی.....	۱۶۳
سازمان ویژه سالار.....	۱۶۴
هوش هیجانی.....	۱۶۵
هوش اخلاقی.....	۱۶۸
پاسخ به رفتار.....	۱۶۸
شیوه مواجهه با تعارض.....	۱۶۹
رهبری.....	۱۷۰
تفاوت مدیریت و رهبری.....	۱۷۳
برخی ویژگی رهبران در عصر حاضر.....	۱۷۴
رویکرد خصیصه‌ای رهبر.....	۱۷۷
خصیصه‌ها و رفتارهای منفی رهبری.....	۱۷۸
رهبری موقعیتی یا اقتضائی.....	۱۷۹
رهبری آموزشی و چشم‌انداز.....	۱۷۹
رهبران استراتژیک.....	۱۸۱
معلمان و استادان در نقش رهبران آموزشی.....	۱۸۱
شخصیت.....	۱۸۲
مدل شخصیتی پنج بزرگ.....	۱۸۴
اثر پیگمالیون.....	۱۸۶
کیفیت زندگی کاری.....	۱۸۹
جمع‌بندی یافته‌های پژوهشی برخی از متغیرهای رفتار سازمانی.....	۱۹۴

فهرست مطالب ج

فصل چهارم: مبانی انگیزش و رفتار.....	۱۹۵
اهداف آموزشی این فصل	۱۹۶
مقدمه	۱۹۶
منشأ رفتار چیست؟	۱۹۹
نظریه هدف گذاری	۲۰۰
تعیین هدف های روشن برای کارکنان	۲۰۱
تعاریف انگیزش	۲۰۲
اجزای فرایند انگیزش	۲۰۳
رفتار انگیزشی درونی و بیرونی	۲۰۴
دروندها	۲۰۶
پیامدها	۲۰۷
رابطه بین نیاز، انگیزش و رفتار	۲۰۹
نظریه های نیاز	۲۱۲
نظریه سلسله مراتب نیازهای آبراهام مزلو	۲۱۲
نظریه زیستی، وابستگی و رشد آلدرفر	۲۱۳
نظریه نیازهای موری	۲۱۴
نظریه نیاز به پیشرفت دیوید مک کللند	۲۱۴
نظریه انگیزشی - بهداشتی هرزبرگ	۲۱۶
کاربرد نظریه بهداشتی - انگیزشی هرزبرگ در سازمان های آموزشی	۲۱۷
روابط بین نظریه های انگیزشی	۲۱۸
نیازهای بین فردی	۲۱۹
نظریه انتظار	۲۲۰
انگیزش در سازمان ها	۲۲۲
عوامل غیرمادی برانگیزاننده کارکنان	۲۲۶
از انگیزه ها به هدف ها	۲۲۶
منابع انگیزش در سازمان های آموزشی	۲۲۷
مدل ویژگی های شغلی هاگمن و اولدهام	۲۲۸
تئوری غریزه	۲۲۹
سیاست هویج و چماق	۲۳۰

ح رفتار سازمانی در آموزش

۲۳۰	مسائل رفاهی در سازمان
۲۳۱	پژوهش‌های انگیزشی
۲۳۱	انگیزش در سازمان‌های آموزشی
۲۳۲	مروری بر پژوهش‌های حوزه انگیزش در آموزش
۲۳۹	جمع‌بندی یافته‌های پژوهش در حوزه انگیزش در سازمان‌های آموزشی
۲۴۱	فصل پنجم: فرهنگ و جو سازمانی
۲۴۲	اهداف آموزشی این فصل
۲۴۲	مقدمه
۲۴۵	مفهوم فرهنگ سازمانی
۲۴۹	اهمیت مطالعه فرهنگ سازمانی
۲۵۰	کارکردهای فرهنگ سازمانی
۲۵۱	مدل‌های فرهنگ سازمانی
۲۵۱	مدل فرهنگ سازمانی دنیسون
۲۵۳	لزوم توجه به تنوع فرهنگی سازمان
۲۵۴	رهبری میان فرهنگی
۲۵۶	انواع سازمان بر اساس مفروضه‌های موردقبول فرهنگی
۲۵۸	تغییر فرهنگ سازمانی
۲۵۸	فرهنگ سازمانی مثبت
۲۵۹	جو سازمانی
۲۶۰	فرهنگ و جو در سازمان‌های آموزشی
۲۶۴	شوخی و لطیفه در سازمان
۲۶۵	پیشینه پژوهشی فرهنگ و جو سازمانی
۲۷۱	جمع‌بندی یافته‌های پژوهش در حوزه فرهنگ و جو سازمان‌های آموزشی
۲۷۳	فصل ششم: قدرت و سیاست در سازمان
۲۷۴	اهداف آموزشی این فصل
۲۷۴	مقدمه
۲۸۰	مفهوم قدرت
۲۸۳	مفهوم اقتدار
۲۸۴	انواع اقتدار از دیدگاه ماکس وبر

فهرست مطالب خ

شبکه‌سازی به‌عنوان یک راه مهم کسب قدرت	۲۸۶
ائتلاف برای توزیع قدرت در سازمان	۲۸۸
سیاست	۲۸۹
ارتباط بین قدرت و سیاست	۲۹۰
مبانی نظری سیاست سازمانی	۲۹۲
دو دیدگاه مرسوم درباره سیاست سازمانی	۲۹۳
تعریف سیاست‌های سازمانی	۲۹۷
تعریف رفتار سیاسی	۲۹۷
بازی‌های سیاسی	۲۹۸
جمع‌بندی	۳۰۵
مروری بر پیشینه پژوهش‌های حوزه قدرت و سیاست در سازمان	۳۰۸
جمع‌بندی یافته‌های پژوهش در حوزه قدرت و سیاست در سازمان	۳۱۴
فصل هفتم: اخلاق در سازمان	۳۱۷
اهداف آموزشی این فصل	۳۱۹
مقدمه	۳۱۹
مفهوم اخلاق	۳۲۳
ملاک امر اخلاقی چیست؟	۳۲۵
مفهوم اخلاق حرفه‌ای	۳۲۸
وجه تمایز اخلاق شخصی و اخلاق حرفه‌ای	۳۳۰
کمیت اخلاق پژوهشی	۳۳۰
عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران	۳۳۱
اخلاق در تصمیم‌گیری	۳۳۳
اخلاق رهبران و مدیران	۳۳۵
سازمان اخلاقی	۳۳۵
سند اخلاق سازمان	۳۳۶
آموزش اخلاق	۳۴۰
دسته‌بندی رفتار اخلاقی	۳۴۲
اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی	۳۴۴
اخلاق حرفه‌ای و احساس مسئولیت	۳۴۷

د رفتار سازمانی در آموزش

نظامنامه اخلاقی.....	۳۴۹
مثالی از اخلاق در آموزش عالی.....	۳۵۰
نظریه مسئولیت اجتماعی.....	۳۵۳
نمونه‌هایی از اعتراض دانشجویان به نمره پایان‌ترم.....	۳۵۳
پیشینه پژوهش‌های حوزه اخلاق حرفه‌ای.....	۳۵۶
جمع‌بندی پژوهش‌های حوزه اخلاق و اخلاق حرفه‌ای.....	۳۷۴
فصل هشتم: مدیریت تغییر در سازمان.....	۳۷۵
اهداف آموزشی این فصل.....	۳۷۶
مقدمه.....	۳۷۶
رویکردهای اصلی تغییر.....	۳۷۹
الزامات تغییر نظام آموزشی.....	۳۷۹
مراحل اصلاح و تغییر در سازمان.....	۳۸۵
مدیریت تغییر.....	۳۸۶
استادان تغییر.....	۳۸۸
چارچوب عمومی برای فهم تغییر.....	۳۸۸
مدل مدیریت تغییر کادر.....	۳۹۰
نگرش و تغییر نگرش.....	۳۹۳
تأثیر آموزش بر تغییر رفتار.....	۳۹۷
توسعه‌سازمانی.....	۴۰۱
تغییر در سازمان‌های آموزشی.....	۴۰۱
تغییر و اصلاحات در سازمان.....	۴۰۷
تاریخچه تغییر در نظام آموزش و پرورش عمومی ایران.....	۴۰۸
نظام رتبه‌بندی معلمان.....	۴۱۳
آینده‌پژوهی در نظام آموزشی.....	۴۱۴
خودنوسازی سازمانی.....	۴۱۵
نمونه‌ای از تغییر در به‌کارگیری منابع انسانی.....	۴۱۶
مرور پژوهش‌های حوزه تغییر و توانمندسازی کارکنان.....	۴۱۷
جمع‌بندی پژوهش‌های حوزه تغییر در سازمان‌های آموزشی.....	۴۱۹

فهرست مطالب ذ

فصل نهم: آموزش و توسعه منابع انسانی.....	۴۲۱
اهداف آموزشی این فصل.....	۴۲۲
اهمیت و ضرورت توسعه منابع انسانی.....	۴۲۴
مفهوم توسعه منابع انسانی.....	۴۲۶
اهداف برنامه‌های توسعه کارکنان:.....	۴۳۳
مفهوم آموزش منابع انسانی.....	۴۳۴
تعریف مفاهیم کلیدی آموزش سازمانی.....	۴۳۸
اصول حاکم بر آموزش منابع انسانی.....	۴۴۱
الزامات آموزش و توسعه کارکنان.....	۴۴۱
نشانگرهای کلیدی عملکرد.....	۴۴۷
فردی سازی آموزش.....	۴۴۷
معایب و محاسن فردی سازی آموزش.....	۴۵۱
توانمندسازی منابع انسانی.....	۴۵۶
تعریف توانمندسازی.....	۴۶۰
انواع توانمندسازی در جامعه.....	۴۶۳
فرایند بهبود مستمر.....	۴۶۴
آموزش مبتنی بر شایستگی.....	۴۶۵
روش‌های آموزش منابع انسانی.....	۴۶۶
آموزش برنامه‌ریزی شده.....	۴۷۰
گردش شغلی به عنوان یک فرصت آموزشی.....	۴۷۲
آموزش مبتنی بر وب (WBT).....	۴۷۳
روش آموزش ترکیبی.....	۴۷۳
جمع‌بندی نتایج پژوهش‌های حوزه آموزش، توسعه فردی و توانمندسازی.....	۴۷۴
فهرست منابع و مآخذ.....	۴۷۵
الف) منابع داخلی.....	۴۷۵
ب) منابع خارجی.....	۴۹۳
فهرست اصطلاحات.....	۴۹۹
نمایه.....	۵۲۱

پیشکش

به آنان که خدمت به خلق را عبادت می دانند

پیشگفتار ویراست جدید

هدف علم رفتار سازمانی و روابط انسانی کمک به زندگی کاری مطلوب کارکنان در راستای چشم‌انداز و اهداف سازمان است. هم رفتار سازمانی و هم روابط انسانی به دنبال ایجاد شرایط مناسب کار در سازمان توسط رهبران، مدیران و کارکنان هستند. در سازمان‌ها تفاوت بین نظریه و عمل فراوان مشاهده می‌شود. رفتار اغلب مدیران و کارکنان با نظریه‌های حوزه دانش رفتار سازمانی قابل تحلیل است اما قابل دفاع نیست. علت این امر تفاوت بین نظریه و عمل است. دانش رفتار سازمانی باید در نهایت بر رفتار مدیران و کارکنان در عرصه عمل تأثیر بگذارد. هدف رفتار سازمانی اصلاح و بهبود رفتار کارکنان در راستای تحقق بهینه هدف‌های سازمانی است و در نهایت بر رفتار و عملکرد کارکنان تأکید دارد؛ بنابراین دانش رفتار سازمانی یک نوع «دانش رفتاری»¹ است. مدیرانی که بر دانش رفتار سازمانی مسلط می‌شوند می‌توانند با به‌کارگیری آن شرایط و موقعیت‌های مناسب رفتار کارکنان را توصیف، پیش‌بینی، هدایت، اصلاح و کنترل کنند. این امر به همان نسبت که جنبه علمی دارد جنبه هنری نیز دارد. با تسلط مدیران بر دانش رفتار سازمانی علاوه بر علم مدیریت، جنبه هنری گفتار و رفتار آنان نیز تقویت خواهد شد.

هدف از گنجاندن و سازمان‌دهی محتوای درسی در هر دوره تحصیلی ایجاد دانش، بینش و مهارت در مخاطبان است. این مخاطبان یا دانش‌آموزند یا دانشجو. در نهایت انتظار می‌رود دانش، تبدیل به رفتار مطلوب گردد. از دانش رفتار سازمانی و روابط

انسانی چنین انتظار می‌رود که زمینه را برای ایجاد، تغییر، اصلاح و بهبود نگرش و سرانجام تغییر، اصلاح و بهبود رفتار فراهم سازد. شاید یکی از علت‌های دست نیافتن به رفتارهای مطلوب در سازمان‌ها، شکاف بین دانش و رفتار عملی مدیران و کارکنان باشد. اگرچه فقدان یا نقص دانش و مبانی نظری مدیران در ناکارآمدی و غیر اثربخش بودن آنان در سازمان‌ها نقش دارد اما عدم تبدیل دانش و مبانی نظری به رفتار در عرصه عمل نیز همان نقش ناکارآمد را ایفا می‌کند. لذا انتظار می‌رود که دانشجویان پس از یادگیری دانش و مبانی نظری رفتار و روابط انسانی در سازمان‌ها، آن را راهنمای عمل و رفتار خود قرار داده و بر اساس آن با کارکنان سازمان محل کار خود رفتار نمایند.

سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌هایی که بیشتر با انسان سروکار دارند، از لحاظ اجتماعی پیچیده‌اند. هرچه ماهیت کار سازمان‌ها بیشتر مربوط به انسان باشد، پیچیدگی کار آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود. علت اصلی آن به پیچیدگی و ناشناخته ماندن ماهیت «خود انسان» برمی‌گردد. از آنجاکه سازمان‌های آموزشی عمدتاً با انسان و منابع انسانی سروکار دارند پیچیدگی آن‌ها بیشتر از سایر سازمان‌ها و شرکت‌ها می‌باشد. امروزه پیچیدگی سازمان‌ها بسیار بیشتر از گذشته شده است. محیط کاری با چالش‌های جدید روبه‌رو است. مدیران و رهبران سازمان‌ها برای مواجهه اثربخش با این چالش‌ها باید از دانش و مهارت رفتار سازمانی و روابط انسانی در محیط کار برخوردار باشند.

هدف سازمان‌های آموزشی، کمک به تحقق یافتن خویشتن واقعی انسان و از قوه به فعل رساندن ظرفیت‌ها و توانمندی‌های اوست. آموزش و پرورش یا تعلیم و تربیت، آموزش عالی، پرورش، آموزش، تدریس، کارورزی، کارآموزی و ... از جمله مفاهیمی هستند که در سازمان‌های آموزشی کاربرد فراوانی دارند. در تعاریف رسمی بخش آموزش شامل موارد زیر هستند:

۳ پیشگفتار ویراست جدید

- آموزش و پرورش عمومی که متولی آن وزارت آموزش و پرورش است.
 - آموزش عالی که متولی آن وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است. آموزش حوزه بهداشت و پزشکی توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارائه می‌شود.
 - آموزش فنی و حرفه‌ای که یکی از متولیان آن وزارت آموزش و پرورش است که در قالب هنرستان‌ها عمل می‌کند و دیگری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور وابسته به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. این سازمان دوره‌های کوتاه‌مدت فنی و حرفه‌ای را برای تربیت مربی و آماده‌سازی شغلی افراد نیمه ماهر و ماهر فنی و حرفه‌ای برگزار می‌کند.
- در کتاب پیش رو، هرگاه سخن از سازمان‌های آموزشی می‌رود، مقصود همه مواردی است که «بخش آموزش^۱» کشور را تشکیل داده یا «آموزش» ماهیت اصلی یا قسمتی از مأموریت یا فعالیت آن سازمان را تشکیل می‌دهد.
- رفتار سازمانی به‌عنوان حوزه مطالعاتی مستقل دارای مبانی نظری و اصول عمومی است که در همه سازمان‌ها مشترک بوده و کاربرد دارد؛ اما سازمان‌های آموزشی با توجه به رسالت و مأموریت خود و نیز ماهیت کارکرد آن از ویژگی‌های خاصی برخوردارند. دارا بودن این ویژگی‌های خاص این ضرورت را ایجاب می‌کند که مفاهیم، نظریه‌ها و اصول رفتار سازمانی با شرایط و ماهیت سازمان‌های آموزشی انطباق داشته باشند. به‌منظور آماده‌سازی دانشجویان برای مدیریت سازمان‌های آموزشی لازم است مبانی نظری و اصول رفتار سازمانی و روابط انسانی در بستر محیط کار آموزشی مورد مطالعه و بحث قرار گیرند. علی‌رغم اهمیت مباحث رفتار سازمانی در سازمان‌های آموزشی سال‌هاست جامعه علمی ما با کمبود آثار علمی- پژوهشی در این حوزه مواجه است. معمولاً در دانشگاه‌ها و در رشته‌های مدیریت

آموزشی و یا مدیریت آموزش عالی در سطوح مختلف دانشجویان با منابعی سروکار دارند که بیشتر ماهیت سازمان‌های عمومی و دولتی یا تجاری - صنعتی داشته‌اند. مسائل مطرح‌شده در این آثار عمدتاً مربوط به بخش صنعت و تجارت بوده و کمتر مسائل آموزشی - تربیتی را در برداشته است. این در حالی است که دانشجویان حوزه علوم تربیتی به‌طور کلی و مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و آموزش عالی بایستی با مسائل رفتار سازمانی در سازمان‌های آموزشی آشنا شوند. این مشکل از دو ناحیه سرچشمه می‌گیرد: اول کمبود منابع ترجمه‌شده به زبان فارسی و دوم کمبود پژوهش‌های خاص رفتار و روابط در سازمان‌های آموزشی در ایران. روشن است که مفاهیم، مبانی و اصول عمومی علم رفتار سازمانی به‌عنوان بستر طرح مسائل رفتار و روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی ضروری است اما کافی نیست.

در سال‌های اخیر کتاب‌های درسی با موضوع رفتار سازمانی و روابط انسانی چه در قالب ترجمه و چه تألیف به تعداد قابل‌توجهی چاپ و منتشر شده‌اند. محتوای این کتاب‌ها غالباً دربردارنده موضوعات ویژه سازمان‌های دولتی (عمومی) و شرکت‌های خصوصی تجاری - بازرگانی بوده‌اند. این در حالی است که دانشجویان حوزه علوم تربیتی به‌ویژه مدیریت آموزشی، مدیریت آموزش عالی و نیز آموزش و بهسازی منابع انسانی، لازم است مباحث رفتار سازمانی و روابط انسانی را در بستر آموزش (عمومی یا عالی) مورد مطالعه و بحث قرار دهند. در کتاب حاضر کوشش بر این بوده که ضمن اشاره به مبانی رفتار سازمانی و روابط انسانی که در هر نهاد، سازمان و شرکت دولتی و بخش خصوصی قابل‌استفاده است، بر سازمان‌های آموزشی عمدتاً (مدارس و دانشگاه‌ها) تأکید داشته باشیم؛ به‌گونه‌ای که کمبود محتوا در این حوزه تا حدودی برطرف شود؛ هرچند برای رفع نیاز جامعه علمی کشور در این حوزه باید تلاش‌های گسترده‌تری صورت گیرد. کتاب حاضر می‌تواند به‌عنوان منبع دروسی همچون تحلیل رفتار سازمانی و نیز رفتار و روابط انسانی در مدیریت آموزشی

۵ پیشگفتار ویراست جدید

مورد استفاده قرار گیرد. انتظار می‌رود خوانندگان با مطالعه اثر حاضر به اهداف زیر دست یابند:

- شناخت چگونگی شکل‌گیری علم رفتار سازمانی و روابط انسانی و سطوح اصلی قلمرو مطالعاتی آن.
- آشنایی با مفاهیم اساسی حوزه رفتار سازمانی و روابط انسانی.
- درک اهمیت و کاربرد علم رفتار سازمانی و روابط انسانی در کسب موفقیت زندگی شخصی و حرفه‌ای.
- آشنایی با عوامل و راهکارهای اثربخشی رفتار و روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی.
- آشنایی با پیشینه پژوهش‌های مرتبط با حوزه رفتار سازمانی و روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی.
- فهم چهارچوب نظری برای شناخت و تحلیل رفتار کارکنان در سازمان و ارائه پیشنهاد برای بهبود روابط انسانی و رفتار کارکنان در سازمان در راستای اهداف سازمانی.

اثر پیش رو ویراست اول و چاپ دوم است. چاپ اول کتاب با عنوان: «رفتار و رابط انسانی در سازمان‌های آموزشی» توسط ناشر دیگری به چاپ رسید. پس از انجام اصلاحات، فصل جدیدی با عنوان «آموزش و توسعه منابع انسانی» به محتوای قبلی اضافه شد. محتوای این کتاب از نه فصل تشکیل شده است. در فصل اول مفهوم و مبانی علم رفتار سازمانی، اهداف رفتار سازمانی، عوامل مؤثر بر رفتار افراد در سازمان، سطوح مطالعه رفتار سازمانی و علوم تشکیل‌دهنده آن مورد بحث قرار گرفته است. در فصل دوم به مباحثی از قبیل اهمیت و ضرورت روابط انسانی در سازمان، مفهوم و تاریخچه روابط انسانی، عوامل عمده مؤثر در برقراری روابط انسانی، اصول و مهارت‌های روابط انسانی پرداخته شده است. فصل سوم به ارائه توضیحاتی در

مورد نظریه‌های اساسی در علم رفتار سازمانی همچون نظریه‌های کلاسیک، اقتضائی، اسناد، پنجره شکسته و ویژگی‌های رهبران اختصاص دارد. در فصل چهارم، مبانی انگیزش در انسان و نظریه‌های شناخته‌شده انگیزش مطرح شده است. فصل پنجم، به موضوع فرهنگ و جو سازمانی، مفهوم فرهنگ سازمانی، مدل‌های شناخته‌شده فرهنگ سازمانی و نیز تنوع فرهنگی در سازمان اختصاص دارد. در فصل ششم مفاهیم قدرت و سیاست در سازمان، مبانی نظری سیاست سازمانی، رفتار سیاسی و انواع بازی‌های سیاسی مورد بحث قرار گرفته است. در فصل هفتم موضوع اخلاق در سازمان، اخلاق حرفه‌ای و دسته‌بندی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی مورد بحث قرار گرفته است. فصل هشتم به مقوله‌ی تغییر در سازمان، گام‌های منطقی تغییر، مدل‌های شناخته‌شده تغییر، تاریخچه و نمونه‌هایی از تغییر در نظام آموزش و پرورش عمومی ایران اختصاص دارد. در فصل آخر کتاب یعنی فصل نهم، به موضوع آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان پرداخته شده است. از آنجاکه توسعه جایگاه راهبردی در مدیریت منابع انسانی در سازمان داشته و از سوی دیگر آموزش جزو جدایی‌ناپذیر توسعه منابع انسانی می‌باشد جای خالی این مباحث در چاپ نخست کتاب احساس می‌شد. لذا مقوله‌های مرتبط با آموزش و توسعه منابع انسانی به مباحث قبلی کتاب اضافه گردید و در ویراست جدید لحاظ شد.

در اثر پیش رو، کوشش بر این بوده که سازمان‌دهی محتوا چه درون هر فصل و چه بین فصول بر اساس منطق خاصی انجام گیرد. در ابتدای هر فصل هدف‌های آموزشی بیان شده است و این امر مطالعه هر فصل را برای خواننده هدفمند می‌سازد. علاوه بر مباحث اساسی و عمومی رفتار سازمانی و روابط انسانی در همه سازمان‌ها برحسب موضوع، نکات کاربردی متناسب با ماهیت و شرایط سازمان‌های آموزشی به‌ویژه مدارس و دانشگاه‌ها، مورد بحث قرار گرفته است. در بخش انتهایی هر فصل کوشش شده است خلاصه‌ای از پژوهش‌های مرتبط با عنوان و محتوای آن و نیز جمع‌بندی

۷ پیشگفتار ویراست جدید

یافته‌های پژوهشی ارائه شود تا خوانندگان با پژوهش‌های داخلی و خارجی مرتبط با مباحث ارائه‌شده آشنا شده و از آن‌ها برای پژوهش‌های موردنظر خود ایده بگیرند. استفاده از برخی مثال‌های بومی که در سازمان‌های آموزش رخ داده است، ازجمله مزایای کتاب حاضر است. این کتاب به‌عنوان منبع درسی برای دانشجویان رشته‌های علوم تربیتی، مدیریت آموزشی، مدیریت آموزش عالی، آموزش و بهسازی منابع انسانی و نیز مدیران سازمان‌ها به‌ویژه مدیران سازمان‌های آموزشی قابل‌استفاده است. آقای جواد آقامحمدی دانش‌آموخته دکتری مدیریت آموزشی و سرکار خانم نسرین سرلک کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی از دانشگاه علامه طباطبائی در گردآوری بخش قابل‌توجهی از پیشینه پژوهش‌های معرفی‌شده در این اثر نقش اصلی داشتند. بدین‌وسیله از زحمات این عزیزان قدردانی می‌نمایم. همکاران مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی به‌ویژه دکتر محمد شرفی مدیر محترم مرکز و نیز آقایان عبدالرضا گودرزی و سید مهدی سمیعی در فرایند بررسی و چاپ کتاب زحمات قابل‌توجهی متحمل شدند، قدردان لطف این همکاران گرامی هستم.

توفیق و هرچه هست از اوست.

حسین عبداللہی عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی