



رفتار سازمانی بین المللی

دکتر افشین سلطانی

نیمسال اول ۱۴۰۵ - ۱۴۰۴

رفتار سازمانی بین المللی

۱. جهانی شدن
۲. رویکرد بین فرهنگی
۳. درک روابط میان ادیان و فرهنگها
۴. درک متقابل کارکنان از یکدیگر در فرهنگ های گوناگون
۵. تحولات پی در پی در محیط کار
۶. آداب مذاکره در ساحت بین المللی
۷. زندگی متحرک بین سازمانها
۸. مسیر پیشرفت جهانی
۹. اداره تیم های میان فرهنگی
۱۰. رهبری جهانی
۱۱. تصمیم گیری چند بعدی
۲۱. انتقال میان فرهنگی
۳۱. آفرینش هم افزایی فرهنگی
۴۱. ارتباطات میان فرهنگی
۵۱. فرهنگ و مدیریت

منابع

۱- مدیریت رفتار سازمانی بین المللی
نانسی جی آدلر - آلیسون گاندرسن
ترجمه : دکتر الوانی - دکتر پورولی

۲- رفتار سازمانی بین المللی-عبور از مرزها و فرهنگها
دین مک فارلین-پل سویینی
ترجمه : دکتر فاطمه طاهری

رفتار سازمانی

رفتار سازمانی چیست؟

انسان‌ها بخش بسیار مهمی از هر سازمان را تشکیل می‌دهند، به همین جهت رفتار انسان در سازمان یک عامل تعیین کننده در موفقیت یا شکست آن سازمان است.

رفتار سازمانی یا **Organizational Behavior** به نحوه ارتباط افراد با یکدیگر در محیط‌های سازمانی گفته می‌شود.

اعضای هر سازمان با توجه به **تفاوت‌های شخصیتی، فرهنگی و مذهبی** در کنار هم فعالیت کاری دارند. به همین سبب توجه کردن به رفتار سازمانی باعث رشد و پیشرفت کسب و کارها می‌شود.

شناخت رفتار سازمانی در شرکت برای مدیران به عنوان یک ابزار ارزشمند بوده و مدیر می‌تواند یک محیط کاری همدل ایجاد کند که کارکنان به طور موثر و کارآمد در آن فعالیت دارند.

عوامل موثر بر رفتار سازمانی

عوامل فردی

عوامل فردی شامل تمام ویژگی‌های شخصیتی، نیازها، ارزش‌ها و انتظارات کارکنان است که تاثیر قابل توجهی بر رفتار سازمانی دارند.

- **شخصیت** هر فرد از ویژگی‌های پایدار و متمایز مانند نحوه فکر، احساس و رفتار تشکیل شده است.
- **ارزش‌ها و اعتقادات** افراد بر روند تصمیم‌گیری آنها تأثیرگذار هستند.
- **انتظارات و باورهای** افراد در مورد مسائل و اتفاقات مختلف بر روی رفتار آنها تأثیر می‌گذارد.

عوامل موثر بر رفتار سازمانی

عوامل گروهی

ارتباطاتی که افراد در گروه با دیگران برقرار می کنند، نقش بسیار مهمی در رفتار سازمانی آنها دارد. برخی از عواملی که در گروه می تواند بر روی رفتار افراد تأثیر بگذارد:

- ساختار گروه و نحوه سازماندهی آن
- رهبری گروه و تاثیرگذاری رهبر بر سایر اعضا برای رسیدن به هدف مشترک
- فرهنگ گروه (شامل ارزش ها باورها و انتظارات تک تک اعضای گروه می شود)

عوامل موثر بر رفتار سازمانی

عوامل سازمانی

- یک فرهنگ سازمانی مثبت و پویا می تواند رضایت و انگیزه کارکنان برای کار را افزایش دهد.
- روابط مثبت بین مدیر و کارکنان تأثیر قابل توجهی بر روند بهتر کارها و رفتار سازمانی کارکنان دارد.
- شفاف و قابل درک بودن سیاستها و مقررات سازمانی، حس همدلی بیشتری بین کارکنان ایجاد می کند.
- ارتباطات بین ادارات در سازمان باید به گونه ای باشد تا کارکنان بتوانند به طور موثر به یکدیگر کمک کنند.
- اقدامات سازمانی اگر به گونه ای انجام شود که کارکنان احساس کنند اهداف آنها دنبال می شود، می تواند بر رفتار کارکنان تأثیرات بهتری بگذارد.

بررسی انواع رفتار سازمانی در شرکت

از آنجایی که رفتار سازمانی در شرکت تاثیر قابل توجهی بر **عملکرد یک سازمان** دارد، باید یک مدیر برای افزایش بهره‌وری و رضایت کارکنان خود، نکات مهمی را در مدیریت مدنظر قرار بدهد.

رفتار شهروندی

به کلیه رفتارهایی که افراد به صورت **داوطلبانه** و بیشتر از وظایف و مسئولیت‌های شغلی انجام می‌دهند، اطلاق می‌گردد: به اشتراک گذاشتن اطلاعات با همکاران، کمک به همکاران در انجام وظایفشان، ارائه ایده‌های نوآورانه و اقدام برای بهبود فرایند و عملکرد سازمان گفته می‌شود.

رفتار مقاومتی

رفتار مقاومتی در برابر **تغییرات سیاست‌ها یا تصمیمات سازمانی** صورت می‌گیرد و شامل انتشار شایعات، کاهش بهره‌وری و رفتارهای ناپسند است.

بررسی انواع رفتار سازمانی در شرکت

رفتار نوآورانه

کلیه رفتارهایی که اعضا برای بهبود کارایی و عملکرد سازمان انجام می‌دهند. شامل ایده پردازی، پیشنهاد راه حل‌های جدید و بهبود فرایندهای مختلف است.

رفتار تنبلی در سازمان

گاهی اوقات که اعضای یک سازمان در انجام وظایف خود کوتاهی می‌کنند و در مواقعی که انگیزه کاهش پیدا کرده، موجب می‌شود تا وظایف به صورت ناقص انجام شود.

رفتار حمایتی

به تمام کارهایی که اعضا برای حمایت از همکاران و مدیران انجام می‌دهند. شامل به اشتراک گذاری اطلاعات، کمک به همکاران و حمایت از مدیران است.



متغیرهای وابسته در رفتار سازمانی



چالش های

رفتار سازمانی

✓ شرکت های جهانی :

- گسترش فعالیت ها به دیگر نقاط جهان .
- شرکت فعال در بازارهای دیگر .
- رقابت با شرکت های کشورهای دیگر.

✓ مفاهیم جهانی شدن :

- ساختار های نوین سازمانی
- اشکال مختلف ارتباطات
- رقابت بیشتر ، تغییر ، مالکیت ، کوچک سازی ، فشار کار
- میزان حساسیت تفاوت های فرهنگی .

۲- تغییر نیروی کار (Changing Workforce)

✓ ارتباط با کارکنان (Employment Relationship) :

- انجام کارهای بسیاری که مربوط به وظایف کارکنان نمی باشد .

✓ کار مشروط (Contingent work) :

- هیچ قرارداد صریح و ضمنی برای اشتغال بلند مدت وجود ندارد.

✓ دورکاری (Telecommuting) :

- کار از خانه ، معمولا با اتصال کامپیوتر به دفتر صورت می گیرد.

✓ تیم های مجازی (Virtual teams) :

- کار در فضاهای مجازی ، عمدتا از طریق فناوری های الکترونیکی و ارتباطی.

۳- توانمند سازی (Empowerment)

✓ میزان کنترل مدیران

✓ میزان قبول مسئولیت کارکنان

✓ میزان تفویض اختیار و قدرت توسط مدیران

✓ بر چگونگی تعامل کارکنان تأثیر می گذارد :

- دور کاری (Telecommuting)
- تیم های مجازی (Virtual teams)

✓ بر چگونگی پیکر بندی سازمان ها تأثیر می گذارد :

- ساختار شبکه (Network structures)
- اتحاد چندین سازمان (alliance of several organizations)

۵- ارزش ها و اخلاق (Values and Ethics)

✓ ارزش ها (Values) :

- پایدار ، اعتقادات طولانی مدت در مورد آنچه مهم است .
- شخصی ، فرهنگی ، سازمانی ، حرفه ای

✓ اهمیت ارزشها (Importance of values) :

- جهانی شدن ؛ آگاهی بیشتر از ارزشهای مختلف.
- جایگزینی ارزش ها بر نظارت ، کنترل ، دستور.
- تأکید بیشتر بر رفتار اخلاقی کسب و کار .

- اصول اخلاق (Ethics) :

- رعایت اصول اخلاقی ، تعیین هنجارها و مشخص نمودن اقدامات مثبت و منفی با
- نتایج خوب یا بد.