

سخن سردبیر

آشنایی با مفاهیم روانشناسی (رفتار سازمانی) می تواند از بی‌علاقگی کارکنان به کار بکاهد و از بروز برخوردها و سوء تفاهم‌ها بین کارکنان جلوگیری کند. چنین آموزشی می تواند موجبات تقویت روحیه، رضایت و... افزایش کارآئی را فراهم آورد. لذا بحث دوگانگی های رفتار در سازمان یکی از مباحث اصلی و مهم رفتار سازمانی است که می تواند تا اندازه زیادی موجب تقویت روحیه و افزایش بهره‌وری کارکنان در هر سطح و مقامی بشود. مطالعه رفتار سازمانی تلاشی است سیستماتیک به منظور شناخت و درک رفتار انسان در محیط سازمان. رفتار سازمانی یک نظام فکری دانشگاهی است که هدفش درک و توصیف رفتار انسان در محیط سازمان است. کیت دیویس^۱ روابط انسانی را فراتر از رفتار سازمانی می داند زیرا به عقیده وی در رفتار سازمانی هدف، شناخت، درک و توصیف رفتار انسان است حال آن که در روابط انسانی استفاده عملی از این شناخت می باشد. اصولاً دوگانگی های رفتار به مسائلی اطلاق می شود که دارای راه‌های دوگانه هستند، ولی این راهها به نحوی است که نمی توان برای همیشه یکی از آن دو را بدون توجه به فواید و عملکرد دیگری انتخاب کرد. بلکه هر یک در مقام و موقعیت خاص خود دارای ارزش و حسب موقعیت از اهمیت ویژه و راه حل بهینه‌ای برای سازمان و مدیریت برخوردار هستند. دوگانگی های رفتار در سازمان انواع متعدد و متنوعی دارند ولی شهرت این دوگانگی‌ها بیشتر به انواع دوگانگی است که موضوع کار سازمان و سازماندهی ونحوه افزایش کارآئی و اثربخشی با توجه به اهمیت حل این اختلاف بین فرد و سازمان است. مثلاً مدیریت عبارت از «علم» و «هنر» این یک دوگانگی است، اهداف فردی یا اهداف سازمانی، آزادی فردی با کنترل سازمانی، روابط انسانی یا ضوابط سازمانی، ترجیحات فردی یا هنجارهای گروهی، تداوم و ثبات یا تغییر و تحول، منافع سازمانی یا منافع اجتماعی و بالاخره در سبک رهبری و مدیریت رابطه‌مداری^۲ یا وظیفه‌مداری^۳ انواع دیگر از دوگانگی‌ها در سازمان و مدیریت هستند که بنا به موقعیت مدیر یکی از آنها را به دیگری باید ترجیح دهد. تکلیف مدیر در این موارد چیست؟ و این دوگانگی‌ها را چگونه باید از سر راه سازمان بردارد

-
1. Keith Davis
 2. Relation Oriented
 3. Task Oriented

همان موضوعی است که «مدیریت» نام دارد که متاسفانه اصولاً در تئوری‌های مدیریت به آن پرداخته نشده است. البته شیوه مدیریت دوگانگی‌های رفتار، در سازمان، علی‌الظاهر روشن است و آن این است که راه انتخابی باید در برگیرنده هر دو جنبه دوگانگی باشد و به اصطلاح: «راه حل دوگانگی‌ها در سازمان جمع بین دوگانگی است». یعنی هم علم هم هنر، هم اهداف فردی و هم اهداف سازمانی، هم آزادی فردی هم کنترل سازمانی، هم روابط انسانی هم ضوابط سازمانی، هم ثبات هم تغییر و... ولی رعایت این تعادل در مدیریت از حرکت بر روی طناب در ارتفاع دشوارتر و همیشه بنابر موقعیت یکی بردیگری برتری می‌یابد یا باید بیابد که همین «هنر» را «مدیریت» می‌نامند. لذا لازم است در هر عمل و تصمیمی نتایج مطلوب (مزایا) و نتایج نامطلوب (معایب) هر اولویت را بر عمل یا تصمیم شناخت و به زعم کرت لوین ۱ به یک تعادل شبه ثابت بین این دوگانگی رسید و یا یکی را بر دیگری اولویت داد. چرا که هدف سازمان مهمتر از اهداف فردی و اهداف اجتماعی مهمتر از اهداف سازمانی است. و به همین لحاظ است که مدیر کمتر با یک راه حل بهینه مواجه است و تنش بین فرد و سازمان، و سازمان و جامعه هرگز به طور نهائی و به شیوه‌ای بهینه قابل حل نمی‌باشد.