



بررسی روش های رفتار سازمانی در سازمان های آموزشی از دیدگاه اسلام

علی مدد فقیهی^۱

دریافت: ۱۴۰۱-۹-۲۸

پذیرش: ۱۴۰۱-۱۱-۳۰

چکیده:

در این مقاله تلاش گردید تا روش های رفتار سازمانی در سازمان های آموزشی از دیدگاه اسلام مورد بررسی قرار گیرد. روش های درست جزء بایدهای این حرفه (رفتار سازمانی) محسوب می شوند و دست اندر کاران سازمان موظفند که در فعالیت های خود به آنها، بخصوص در سازمان ها و مراکز آموزشی، مؤمن و عامل باشند. اهمیت اش آنست که کاربرد روش ها، در سطوح مختلف اعم از مدیران، کارکنان، اساتید، معلمان و دانش آموزان و دانش پژوهان هدایت و کنترل رفتار را در سازمان های آموزشی مورد تأیید قرار دهند و از طرف دیگر پژوهشگر را بر آن داشت تا با مطالعه این موضوع، زمینه های بهبود رفتار سازمانی مطلوب را و با استفاده از منابع دینی و اسلامی (آیات و روایات) بیان و ارائه نماید. هدف از این پژوهش دستیابی به روش های رفتار سازمانی در سازمان های آموزشی در رویکرد اسلامی آن می باشد و در اسلام تعاریف خاصی از رفتار ارائه می دهد که مبتنی بر استدلال، منطق، حقایق و فطرت انسان هاست. اسلام برای نمایش و ادراک این تعارف و مرزبندی ها، روش های عملی برای همه آنها مطرح کرده، فراروی انسان ها قرار داده است. یافته های که در اینجا بدست آمده، ۱۹ تا روش می باشد که مورد بررسی قرار گرفت.

واژگان کلیدی: روشها، رفتار، سازمان، سازمانهای آموزشی.

^۱ - دانش پژوه کارشناسی ارشد مدیریت سیاست گذاری عمومی



مقدمه

دنیای امروز، دنیای سازمان هاست. در واقع سازمان ها هستند که رکن اصلی اجتماعی کنونی را تشکیل می دهند. در این سازمان ها دو عامل بسیار مهم و حیاتی وجود دارند: یکی مدیریت که مهمترین عامل در حیات، رشد، بالندگی و یا مرگ سازمانی محسوب می شود. دوم انسان ها که گردانندگان اصلی هر نوع سازمانی می باشند. آنان هستند که به کالبد سازمان ها جان می دهند و تحقق هدف ها را میسر می سازند. درحقیقت تنها موفقیت سازمان ها مستقیماً به استفاده مؤثر از منابع انسانی بستگی دارد که البته بدون انسان سازمان بی معنی و مدیریت امر موهوم است. بی تردید در عصر حاضر که همه چیز به سوی شناخت و همگرایی میل می کند و تشکیل هر سازمان، از ساده ترین تا پیچیده ترین نوع آن، به ناگزیر تنظیم الگوی رفتار حاکم بر اداره آن را دارد. مبحث رفتار سازمان از این تلاش و همگرایی و رسیدن به اثر بخشی بهینه، نمی تواند به دور باشد. لذا بررسی رفتار انسان ها در سازمان و مباحث رفتار سازمانی در عرضه مدیریت و سازمان از اهمیت ویژه ای برخوردار گردیده است که این مقاله درصدد تحقیق روش های رفتار سازمانی در سازمان های آموزشی از دیدگاه اسلام برآمده است؛ و این مقاله برگرفته از پایان نامه با عنوان اصول و روش های رفتار سازمانی در سازمان های آموزشی با رویکرد اسلامی می باشد. در این مقاله به سوال که روش های رفتار سازمانی در سازمان های آموزشی از دیدگاه اسلام چیست؟ پاسخ داده شده است و به روش توصیفی-تحلیلی مورد بررسی قرار گرفته است. مباحث از متون مدیریت و مدیریت آموزشی، برگرفته از منابع اسلامی (آیات و روایات) در مبحث رفتار سازمانی اخذ شده است. درواقع اجتماعی بودن انسان وجوه متعدد دارد که تنها یک نمونه بارز آن، تشکیل سازمان است (سرمدی، ۱۳۷۸: ۳۲).

برای ادامه فعالیت سازمان، شایسته است روش هایی برای رفتار در سازمان مراعات شود که به روش های مطلوب برای اداره بهتر سازمان به کار برده شود. می توان از این روشها و الگوهای رفتاری در مراکز و سازمان های آموزشی بهره مند شد تا حسن و قبح رفتار سازمانی و نگاه اسلامی در سازمان های آموزشی مورد تأیید واقع شود. اهداف اصلی چنین دانشی دستیابی به اثربخشی سازمان و رشد (مدیران، کارکنان، اولیاء، مربیان و دانش آموزان) در سازمان می باشد. (رضائیان، ۱۳۸۶: ۶) به عبارتی رفتار سازمانی حوزه مطالعاتی است که به بررسی تأثیر افراد، گروه ها و ساختار سازمان و رفتار داخل سازمان می پردازد و هدف از آن به کارگیری این دانش در راستای افزایش کارایی این سازمان است. (شفیعی، ۱۳۹۶: ۵). بررسی این موضوع می تواند بستر مناسبی جهت بهره برداری بیشتر از منابع اسلامی، پیرامون مبحث مهم روش های رفتار سازمانی در سازمان های آموزشی را فراهم آورد.

مفاهیم کلیدی

روشها:

روش در لغت: به معنای طریقه، طرز، اسلوب، راه، شیوه، منوال، قاعده، قانون، هنجار، سبک، گونه، سنت، نمط، رسم، آیین و نهج، آمده است. (دهخدا، ج ۲۷)

روش در لغت عربی معادل اسلوب، طریقه، منهج، آمده است. (عصام الدین معجم نورالدین الوسیط، ۱۲۴). و نیز در معنای راه روشن و آشکار آمده است و می گویی نهج الطریق: پیامبر اکرم (ص) تا شما را به راهی روشن و آشکار نرساند، از دنیا نرفت. (زمخشری، ج ۳، ۳۳۹)

روش در اصطلاح عبارتنداز:

- ۱- روش طرحی است بسامان از چند فرایند ذهنی یا حسی، به امید دستیابی به حقیقتی یا استدلال برآن. (نقیب، ۱۳۸۷)
- ۲- روش دستورالعمل های جزئی تری است که هر دسته از این دستورالعمل ها در دامنه یک اصل تربیتی قرار خواهد گرفت. (باقری ۱۳۸۲، ج ۱، ۶۵)
- ۳- روش ها نیز از اصول می تراوند و بر آنها تکیه دارند. این دو از یک سطح بوده ولی روش ها دستورالعمل هایی جزئی تراند که قابل دسته بندی برحسب اصل مورد نظر می باشند. (وکیلی، ۰۷)
- ۴- روش چگونگی رفتار است که انسان را از وضعیت موجودش به نقطه مطلوب و مورد نظر می رساند. (آموزگار، ۱۳۷۶، ۲۶۳)

برخی از ویژگیهای روش عبارتنداز:

- ۱- مجموعه ابزارها و فنونی که آدمی را در مسیر رسیدن از مجهولات به معلومات راهبری می کنند. (رفیعی ۱۳۸۶، ۲۶۶)
 - ۲- تعیین چگونگی انجام هریک از مراحل رویه، هرگام از رویه مستلزم روش خاصی است که نحوه آن را سازمان توصیف می کند. (علاقه بند، ۳۵، ۱۳۷۴)
- رفتار:** در واقع همه رفتارها یکسری فعالیت ها هستند. همه ما در مقام انسان درحال انجام کاری هستیم: قدم می زنیم، صحبت می کنیم، می خوریم، می خوابیم، کار می کنیم و...، بسیاری از مواقع هربار بیش از یک عمل انجام می دهیم، مانند گفتگو با دیگران هنگام راه رفتن و...، (پاول هرسی، ۱۳۷۸، ۲۰). درحقیقت تمامی رفتارها، سلسله مراتبی از فعالیت ها می باشند. در مقام انسانی همیشه فعالیت های مختلفی انجام می دهیم. (کیا کجوری، ۱۳۹۳، ۳۲)
- رفتار سازمانی، سعی در فهمیدن رفتار چگونگی و عملکرد مردم در سازمان ها دارد. (جوزف ای، ۱۳۸۳، ۳)



سازمان : سازمان به صورت های متعدد تعریف شده است: ۱- سازمان، روش متشکلی است که موجب به هم پیوستن و مرتبط کردن وظایف افراد و دواير، باتوجه به تمامیت هدف انتخاب شده، می گردد. (حسام الدین بیان، ۱۳۷۱، ۱۲۱).

۲_ سازمان یک پدیده اجتماعی است از جمع عده ای افراد که توانایی همکاری داشته و با ایجاد روابطی گوناگون، برای نیل به هدف مشترک، کوشش می نمایند، تشکیل می شود. (امیرکبیری، ۱۳۸۹، ۱۱).

سازمان های آموزشی : مرکز آموزشی، مؤسسه آموزشی و حتی مدرسه همه به یک مفهوم به کار رفته و به محل تعلیم و تربیت اشاره دارد، بنابراین، تمام جاهایی که در آن تعلیم و تعلم جریان دارد، شامل می شود. و در واقع در رویکرد اسلامی می توان مساجد را به عنوان هسته های اولیه تعلیم تربیت به عنوان سازمان های آموزشی در نظر گرفت. یعنی هرچه که پایبند به اصول و مبانی و روش های رفتار در سازمان ها و به خصوص سازمان های آموزشی، رعایت گردد، مشکل کمتر و احتمال کنار آمدن رفتار عادی آنان با یکدیگر زیادتیر و مطلوب تر خواهد بود.

روش های رفتار سازمانی در سازمان های آموزشی از دیدگاه اسلام

روش های رفتار سازمانی در مراکز آموزشی از دیدگاه اسلام عبارتند از:

۱- **سلام کردن :** هر جامعه ای در برقراری روابط اجتماعی و رفتاری، آدابی را رعایت می کند. رعایت این آداب حاکی از احترام به دیگران است؛ مانند خم شدن، تکان دادن سر، بلند کردن دست، برداشتن کلاه و غیره. در اسلام نیز برای برقراری رفتار و روابط احترام آمیز دستورات را برای تأمین سعادت ابدی انسان دارد. روش هایی نیز برای آمادگی انسان در زندگی اجتماعی در نظر گرفته است که تحکم پیوند اجتماعی مسلمانان با یکدیگر باشد. سلام کردن اولین روش اسلامی در رفتارها و روابط اجتماعی میان انسان های مسلمان است که باب گفتگو را به آن آغاز می کند. زیرا هر انسانی در آغاز ارتباط با دیگران دچار تردید و نگرانی می باشد و مسلمانان

این دلهره و نگرانی را در اولین برخورد با یکدیگر، با سلام کردن، برطرف می کند. حالات، رفتارها و سخنانی که انسان در برخوردها با دیگران از خود بروز می دهد، چونان آئینه ای است که درون و شخصیت او را نشان می دهد. سلام گفتن، دست دادن و مصافحه کردن و احوال پرسی با مردم نشان ادب، تواضع و حسن خلق است. سلام کردن در مراکز آموزشی و غیره یعنی اظهار احترام، محبت، همدلی و آرزوی سلامتی برای طرف مقابل است. در روایات آمده است: کان من خلقه ان یبدأ من لیقه بالسلام؛ از خلق و خوی حضرت پیامبر اکرم (ص) آن که با هرکس برخورد می کرد، ابتدا سلام می کردند.

بنابراین، از این روش فرد احساس احترام، ارزش، امنیت و آرامش می کند. بخصوص در مراکز آموزشی که سلام کردن و دست دادن و احوال پرسی باعث احترام، شادابی و روحیه عالی در میان مدیران، کارکنان، معلمان و دانش آموزان می شود و شروع برنامه ها از این طریق سبب می شود که همه نسبت به هم احساس آرامش و امنیت و احترام، داشته باشند و این بهترین روش و رفتاری است که می تواند یک فرد به هم نوع خود اهدا کند، چون پایه و اساس زندگی اجتماعی، امنیت و احساس آرامش است. چنانچه خداوند با سلام کردن بر بنده اش احساس سلامتی و امنیت و آرامش می بخشد و می فرماید: سلام علی ابراهیم (ع). (صافات، ۱۰۹). در آیه ۷۹ صافات نیز خداوند بر حضرت نوح (ع) سلام می کند؛ سلام علی نوح فی العالمین. سلام و درود باد بر نوح در میان جهانیان. و برای آنکه این برنامه برای دیگران الهام بخش گردد می افزاید: اینگونه نیکوکاران را جزا و پاداش می دهیم. انا کذلک نجزی المحسنین؛ صافات، ۸۰. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۰).

خداوند مبدأ سلامتی است خود بهشت را دارالسلام معرفی می کند. خداوند بندگان را به دارالسلام دعوت می کند که در آن از سلامتی و امنیت برخوردار باشند. (انعام، ۱۲۷). خداوند در مقام آموزش به پیامبر اکرم (ص) می فرماید: وقتی آنان



که به آیات ما ایمان دارند، پیش تو آیند، بگو سلام علیکم خداوند بر خویش رحمت را فرض داشته است. (انعام، ۵۴). خداوند در این آیه مبارکه به وسیله پیامبر(ص) خود با خطاب سلام علیکم به مؤمنان امنیت و آرامش می بخشد. بنابراین، مسأله سلام هنگام مقابل شدن با دیگران، ساده ترین، آسان ترین و ارزشمندترین روش و وسیله برای ابراز ارادت، تکریم و تعظیم مخاطب و تحکیم پیوندهای اجتماعی است. (جوادی آملی، ۱۳۸۱).

۲- روش گفت و شنود: از نعمت های بزرگ الهی به انسان قدرت بیان است که به وسیله بیان و گفتگو، پیام خود را به دیگران منتقل می سازیم. سخن گفتن راهی است که مغزهای جدا از هم را به یکدیگر پیوند می زند. نعمت بیان آنقدر اهمیت دارد که قرآن کریم نعمت بیان را بعد از خلقت مخصوص به او می داند و می فرماید: خلق الانسان علمه البيان؛ (الرحمن ۳۴). البته خود این بیان و گفتگو روش دارد که یکی از روش های آن سخن ملایم است. سخن ملایم اثرگذار بوده و شنونده را برای شنیدن آماده می سازد. باید یاد گرفت که با مخاطبین خود باملایمت و آرامش سخن بگویند. انبیاء و معصومین(ع) حتی در مقابل دشمنان خود باملایمت و نرمی سخن می گفتند. خداوند در مقام آموزش خطاب به موسی و هارون می گوید: بافرعون به نرمی سخن بگویند و بگونه ای باشد که متذکر شود و خشیت پیدا کند. لذا باملایمت سخن گفتن آن قدر اثر دارد که خداوند به پیامبراکرم(ص) می فرماید: به سبب رحم خداست که تو در برابر آنان نرم خو هستی و اگر تندخو بودی، از اطراف تو مردم پراکنده می شدند؛ (آل عمران ۱۵۹).

بنابراین نرمی و مهربانی پیامبراکرم(ص) با مردم، باعث میل و رغبت و توجه مردم به مهربانی و نرم خو، مایه وحدت آنان بوده اند پس در رفتارها و روابط اجتماعی موقع سخن گفتن با مخاطب خود به آرامش و نرمش سخن گویند، زیرا که سخن آرام اثرگذارتر است. مولا امیرالمؤمنین حضرت علی(ع) می فرماید: یعنی زبانت را به نرم



گویی و سلام دادن عادت ده تا دوستان تو بسیار و دشمنانت اندک شود. (آمدی، ۱۳۳۷، ۴۳۵).

درواقع روش گفت و شنود و بخصوص گفتار نرم و لطیف و بلیغ) از روش هایی است که در مراکز سازمان های آموزشی و بخصوص در کلاس درس و در دوره های ارشد و دکتری تخصص بخش مهمی از جریان کلاس را تشکیل می دهد. گفت و شنودهای کلاسی معمولاً دو شکل دارد: یکی گفتگو بین تمام اعضای کلاس که همه شاگردان در آن شرکت می کنند و معلم نقش واسطه را دارد و سعی می کند، با ارائه اطلاعات لازم در مورد یک موضوع، شاگردان را برانگیزد تا با استفاده از اطلاعات موجود و آنچه از قبل می دانند نظر خود را درباره آن موضوع ارائه کنند و برای یافتن پاسخ بهتر به جستجو بپردازند. شکل دیگر از بحث های کلاسی و آموزشی، گفتگو در گروه های کوچک است که معمولاً بین چهار تا شش نفر از شاگردان را تشکیل می دهد و درباره یک موضوع معین کار می کنند و نتایج کار و گفتگوهای خود را به کلاس ارائه می دهند. (لطف آبادی، ۱۳۸۴، ۲۹۷). بنابراین، گفت و شنود در مدیریت آموزشگاه ها بنا به دستورات اسلامی، اگر با مهربانی و لطافت و نرم خوبی انجام گیرد، اثرات قوی خواهند داشت و همین طور در کلاس های درس، گفت و شنودها با نرمی و با صدای ملایم همراه باشد از اثرات مطلوبی برخوردار خواهند بود.

۳- روش اسوه و الگو: اسوه به معنای تأس نمودن و پیروی کردن از دیگران است. به تعبیر دیگر به معنی اقتداکردن و تبعیت نمودن است. (مکام شیرازی، ۱۳۷۷، ۳۶۹).

روش الگو یکی از روش ها و شیوه های مؤثر می باشد که در این روش آموزگار می کوشد رفتار و کردار مطلوب را در معرض دید دانش آموز قرار دهد، تا آموزش یافتگان بتوانند با اقتدا نمودن آن حالت، رفتار مطلوب را در خود ایجاد نماید. قرآن کریم می فرماید: مسلماً برای شما در زندگی رسول خدا(ص)، سرمشق نیکویی بود؛ (احزاب



۲۱). جالب اینکه قرآن کریم در این آیه، اسوهٔ حسنه را مخصوص کسانی می داند که دارای سه ویژگی هستند: امید به الله و امید به روز قیامت دارند و خدا را بسیار یاد می کنند. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۰، ۲۴۳). بنابراین در مدیریت آموزشی نیز اگر این سه ویژگی باشد، آن آموزشگاه از رفتار مطلوب برخوردار خواهند بود. قرآن کریم حضرت ابراهیم را نیز الگو و اسوه معرفی می کند و می فرماید: برای شما در زندگی ابراهیم و کسانی که با او بودند اسوهٔ خوبی وجود داشت و...؛ (ممتحنه، ۴). از آنجا که قرآن کریم، در بسیاری از موارد برای تکمیل تعلیمات خود از الگوهای مهمی که در جهان انسانیت وجود داشته شاهد می آورد. ابراهیم(ع) بزرگ پیامبران که زندگیش سرتاسر، درس بندگی و عبودیت خدا، جهاد فی سبیل الله، و عشق به ذات پاک او بود، (مکارم شیرازی، ۱۳۷۰).

لذا برای الگوگیری مدیریت آموزشی و بخصوص آموزگار و والدین نقش اول را در تربیت دانش آموزان دارند و در قدم بعدی دوستان، هم بازی ها، و... و شخصیت های بزرگ سیاسی اجتماعی، نقش اساسی در الگوگیری افراد دارند و سازمان ها بخصوص سازمان های آموزشی، نقش مؤثری در آموزش و پرورش دانش آموزان و تعلیم یافتگان آینده جامعه دارند. که با درایت و به امید خدا و روز قیامت و اینکه در یاد خدا بسیار باشد، می تواند بعنوان اسوه و الگو در مدیریت آموزشگاه قرار گیرند.

۴- روش محبت نمودن : محبت نمودن یعنی دوست داشتن چیزی یا کسی. در نگاه عارفان، محبت در حقیقت دوست داشتن کمال و بیزاری از نقص است. شرط لازم محبت، معرفت و شناخت است. در این جا، بالاترین مرتبه محبت، وقتی است که محبوب در بالاترین مرتبه از کمال باشد. بالاترین معرفت به برترین موجود عالم شدیدترین محبت را پدید می آورد، محبوب حقیقی انسان فقط خداوند است. زیرا محبوبی جز او، فقیر، و او کمال مطلق است. تنها باید به او عشق ورزید. قرآن کریم می فرماید: بگو اگر خدا را دوست می دارید، از من پیروی کنید تا خدا نیز شما را

دوست بدارد و گناهنتان را ببخشد، و خدا آمرزنده و مهربان است؛ (آل عمران، ۳۱). در حدیث می خوانیم: کسی که بخاطر خدا محبت و بغض ورزد و بخاطر خدا ببخشد و باز دارد پس او کسی است که ایمانش کامل شده است. (کلینی، ۱۳۸۸، ج ۲). بنابراین، دین اسلام دین محبت است. محبت نمودن یکی از عالی ترین روش های تربیت اجتماعی است. با محبت کدورت ها از بین می رود، پیوندهای اجتماعی عمیق می گردد و بخصوص این روش محبت نمودن در مراکز آموزشی از اولویت های آن مراکز باید باشد و رفتارهایش محبت آمیز باشد و اینست که با محبت خارها گل می شود و با محبت کردن دانش آموزان بیشتر دل گرم درس خواندن می شوند و اگر محبت کردن به جا و درست باشد افراد را مسئول و قدرشناس بار می آورد. زمینه رشد اخلاقی و اجتماعی آنها را فراهم می سازد. در آموزه های اسلامی ما نیز محبت نمودن یکی از شیوه های درست و سازنده به حساب می آید. محبت باید به صورت آشکار ابراز شود. (کلینی، ج ۲، ۱۴۴). چنانچه رسول خدا(ص)، در اداره امور بیش از هر چیز از رحمت و محبت بهره می گرفت، همین محبت و دلسوزی به تمام معنا بود که دوستی آن حضرت را در دل مردمان جای می داد. مردم بعینه می دیدند که پیامبر تمام توانش را در هدایت و اصلاح آنان به کار گرفته است و با تمام وجود برایش دل می سوزاند و می سوزد. لذا با تأسی به پیامبر اکرم(ص) سازمان های آموزشی با نیروی محبت تلاش کنند که به اهداف مورد نظرش برسند و این نیروی محبت در یادگیری دانش آموزان اثرات مطلوب خواهد داشت. رسول خدا(ص) فرموده است: انسان با کسی همراه است که او را دوست می دارد. (ابوعبدالله، ج ۱، ۳۹۹، ۲۴۱ قمری).

۶- **روش عبادی :** قرآن کریم می فرماید: **الم اعهد الیکم یا بنی آدم ان لاتعبدوا الشیطان انه لکم عدو مبین (یس ۶۰)؛** مگر با شما عهد نبستم که شیطان را اطاعت نکنید که او دشمن آشکار است و مرا بپرستید که صراط مستقیم تنها همین است.



بنابراین در بررسی آیات متعدد از قرآن کریم (نور ۴۱- نحل ۴۹ و...) بیان کننده ای اینستکه همه موجودات عالم خداوند را عبادت و پرستش می کنند. لذا، این یکی از روش های اساسی در رفتارهای تربیتی و اجتماعی و سازمانی است. احساس همگرایی و همبستگی میان مدیران و معلمان و دانش آموزان و حتی میان خود سازمان ها را بوجود آورد و باعث همدلی و حسن تعاون و... میان آنان گردد. سازمان های آموزشی با این روش عبادی، (مانند برگزاری نماز جماعت، برگزاری جلسات دعاونایش و...) خداپرستی و همگرایی و همدلی و وحدت و انسجام را میان معلمان، مدیران، دانش آموزان، گسترش داده و در امر آموزش و پرورش با استفاده از این روش عبادی، می تواند نقش درست را ایفا نماید.

۶- روش نظم و انضباط : نظام عالم اینست که هرچیزی براساس نظم و انضباط خاصی در جایگاه معین قرار گرفته و هرکدام به وظایف و نقش خود می پردازند. یکی از اجزای کوچک این عالم انسان است که با آموزش یافتن و فراگرفتن نظم و انضباط، خود را با عالم هستی هماهنگ می سازد. اسلام دینی است که به نظم و انضباط اهمیت خاصی قائل است. امام کاظم(ع) می فرماید: بکوشید که وقت خود را چهار قسمت کنید: بخشی برای مناجات با خدا، بخشی برای امرار معاش، بخشی برای معاشرت با برادران و معتمدانی که عیوبتان را به شما می گویند و در دل به شما اخلاص می ورزند و بخشی برای لذت ها و کام جویی های مشروع تا برای سه بخش قبلی نیرو بگیرید. (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۷۵، ۳۲۱). مدرسه و مرکز آموزشی که دارای نظم و انضباط باشد و معلمان با این روش کلاس درس را اداره کنند، یک کلاس درس موفق وثمرثمر خواهد بود و اوقات آنها بیهوده تلف نمی شود و... .

۷- روش تشویق و تنبیه : تشویق کاری است که بعد از عمل مطلوبی انجام می شود تا فرد مذکور به ادامه عمل و تکرار آن دل گرم شود. زیرا معمولاً تشویق پس از انجام کار و عمل یا رفتار مطلوب به منظور تحکیم یا گسترش آن صورت می گیرد.

تشویق یک پاداش مناسب به فرد پس از انجام کار یا یک رفتار مورد نظر و پسندیده می باشد. پاداش های اجتماعی همچون تشویق، در حرفه مدیریت آموزشی بسیار مهم است و مؤثر. تنبیه در لغت از ریشه نبه، به معنای بیدار کردن شخص از خواب، مطلق بیدار کردن، واقف گردانیدن کسی بر چیزی و آگاهی فرد آمده است. (دهخدا، لغت نامه، واژه نبه). مواجه ساختن متربی خطاکار با یک تجربه ناخوش آیند، به منظور آگاه ساختن وی از پیامد رفتار نامطلوب خود و جلوگیری از تکرار آن. (قائمى، ۱۳۷، ۱۳۸۴).

پس می توان گفت تنبیه، فراهم کردن زمینه از بین بردن یا کاهش تکرار یک رفتار نامطلوب است. تنبیه از روش هایی است که در کنترل انسان مؤثر است و تنبیه نقش بازدارندگی و اصلاح دارد. البته کمیت و کیفیت تنبیه، بستگی به سن، شرایط و موقعیت متربی یا همان دانش آموز و نیز رفتار نامطلوب دارد بنابراین، روش تشویق و تنبیه یکی از ابزار مهم تعلیم و تربیت است که تأثیر فراوان بر رفتار سازمانی و روابط بین انسان ها، اصلاح رفتار و انگیزش دارد. این ابزار نیز مانند همه روش ها و فنون تربیتی آن گونه از حساسیت خاصی برخوردار است که کاربرد و نقش به جا و به موقع آن آثار مثبت و سازنده و کاربرد نا به جای آن سبب بوجود آمدن رفتارهای منفی و خراب مانند افسردگی، ناکامی، بی تفاوتی، تعارض و احیاناً پرخاشگری در بین معلمان و دانش آموزان می شود. نقش حساس این روش بر دانشمندان تعلیم و تربیت و همه آنهايي که با آموزش و پرورش کودکان، نوجوانان جامعه سروکار دارند و چه بسا تشویق و یا تنبیه به جا و مناسب، باعث آن شده است که فردی را از مسیر انحراف به مسیر درست تغییر داده است. درواقع تغییر رفتار، به کاربرد مجموعه ای از فنون یادگیری گفته می شود که هدف آن اصلاح رفتار افراد است. (سیف، ۱۳۸۶، ۴۲۸). یعنی در زمان تشویق چه تغییر مطلوب از آن سر می زند و در هنگام تنبیه چه تغییری ایجاد خواهد شد. بنابراین، هدف تغییر، اصلاح و افزایش می باشد. افزایش



رفتار مطلوب، کاهش رفتارهای نامطلوب، یا نگهداری و ایجاد رفتارهای مطلوب است. مدیریت آموزشی با تشویق و تنبیه مناسب دانش آموزان و حتی معلمان را در مسیر درست آموزش و تربیت قرار می دهد، تشویق و تنبیه اجزاء تجزیه ناپذیر تعلیم و تربیت هستند و از نظر روش و سبک، فرایند و ساز و کار همان ویژگی های آموزش و پرورش را دارند. آموزش و پرورش در تعریف، یک عمل برنامه ریزی شده آگاهانه برای تغییر رفتار انسان ها و از یک رفتار موجود برای رفتار مطلوب است. عمل آگاهانه یعنی این که مدیر و معلمان با برنامه ریزی و تعیین راه ها و روش ها، در یک فاصله زمانی مناسب سبب هدایت رفتار دانش آموزان به یک رفتار مطلوب می شوند. تفاوت بین روش روییدن گیاهان در جنگل و پروراندن گیاهان در یک باغ توسط یک باغبان مثال خوبی برای درک بهتر تعلیم و تربیت از بعد تشویق و تنبیه می باشد. (میرکمالی، ۱۳۸۵، ۲۷۱-۲۷۳).

آنچه مدنظر است اینکه در تغییر رفتار، ایجاد رفتار مطلوب باعث می شود که دانش آموز متصف به اوصاف و عامل به اعمال مثبتی شود که متصف و عامل به آن نبوده است و هدف، جایگزین نمودن رفتار مطلوب به جای رفتار نامطلوب است. گاهی شخص دانش آموز به دلیل یکسری کجروی ها، قابلیت حرکت براساس طریق اصلی را ندارد، و از طرفی نمی توان نسبت به این گونه افراد بی تفاوت بود، در حقیقت این ها (دانش آموزانی که رفتار نامطلوب دارند) مانند افراد بیمار هستند، باید مورد معاینه و درمان قرار گیرند. در آموزه های اسلامی آمده است کسانی که رفتار مطلوب از آن سر می زند باید تشویق و از کسانی که رفتار نامطلوب سر می زند باید تنبیه شوند. در مدیریت آموزشی نیز تشویق و تنبیه به جا و مناسب بسیار مهم می باشد. مثلا در قرآن کریم خداوند در مورد کسانی که انفاق می کنند و این عمل مطلوب را انجام می دهند مورد تشویق قرار داده است و می فرماید: انفاق در راه خدا مثل دانه ای است که بکارند و سبز شود و هفت خوشه به بار آورد که هر کدام از خوشه ها صد دانه باشد

و خدا به کسانی که که قصد خالصی داشته باشد بیشتر از این هم مرحمت می کند که خداوند دارا و داناست. (بقره، ۲۶۱). به این وسیله انفاق کنندگان را تشویق به این عمل انسانی می نماید، مسلماً انسان هنگامی که بداند نتیجه کار او به خود او باز می گردد بیشتر به آن کار علاقه مند خواهد شد. (مکارم شیرازی، ج ۲، ۲۶۲، ۱۳۷۰). از آموزه های اسلامی استفاده می شود که تشویق دانش آموزان، چیزی است که منافع اش به خودش برمی گردد و رفتار مطلوب از آن ها بوجود می آید و باعث می شود که به اهداف تعلیم و تربیت دانش آموزان بیشتر توجه کنند. و به نتیجه کار آنان علاقه مند شود و با روش تشویق و تنبیه بجا، آنان را یاری کنند. این روش برای سازمان های آموزشی سودمند و بسیار مطلوب و مفید است.

۸- روش احسان : یکی دیگر از روش های رفتار سازمانی و بخصوص در سازمان های آموزشی، روش احسان است که این روش باعث دلگرمی و رفتار مناسب و مفید میان مدیریت، کارکنان و معلمان و دانش آموزان، برای به ثمر رسیدن اهداف آموزشی و پرورشی، نقش بسزایی دارد و احسان یعنی نیکی به دیگران و انسان با داشتن این صفت خود را موظف می داند که به دیگران کمک کند و به صورت های مختلف تعلیم، تبلیغ، ارشاد، هدایت، قدرشناسی، دلجویی، صلح و همدردی را بین آنان رواج دهد. احسان عمل است که توقع جبران از طرف دیگر را در بر ندارد. یعنی اساس آن معاوضه و مبادله نیست. قرآن کریم می فرماید: و سارعوا الی مغفره من ربکم و جنه عرضها السموات و الارض اعدت للمتقین. (آل عمران، ۱۳۳) و بر یکدیگر سبقت بجوئید برای رسیدن به آموزش پروردگار خود و بهشتی که وسعت آن آسمان ها و زمین است و برای پرهیزکاران آماده شده است. سارعوا از «مسارعت» به معنی کوشش و تلاش دو یا چند نفر برای پیش گرفتن از یکدیگر در رسیدن به یک هدف است، در کارهای نیک، قابل ستایش، و در کارهای بد، نکوهیده است. در حقیقت قرآن کریم در اینجا از یک نکته روانی استفاده کرده که انسان برای انجام دادن یک



کار، اگر تنها باشد معمولاً کار را بدون سرعت و به طور عادی انجام می دهد؛ ولی اگر جنبه مسابقه به خود بگیرد، آن هم مسابقه ای که جائزهٔ بالارزشی برای آن تعیین شده، تمام نیرو و انرژی خود را بکار می گیرد و با سرعت هرچه بیشتر به سوی هدف پیش می تازد. (مکارم شیرازی، ج ۳، ۹۱، ۱۳۷۰).

با استفاده از آموزه های اسلامی و بخصوص از این آیه مبارکه، مدیریت آموزشگاه ها، در مسأله احسان و نیکوکاری میان افراد زیر مجموعه و بخصوص دانش آموزان، برای رسیدن به اهداف آموزشی و پرورشی، باید پیش قدم شود و احسان یکی از روش هایی است که بر رفتار مطلوب اجتماعی و سازمانی تأکید دارد و رفتار اجتماعی یادگیرنده را ارتقاء می بخشد و اینکه چگونه به یکدیگر کمک کنند و با هم چه نوع رفتاری داشته باشند، گوش زد می کند. و برای رسیدن به اهداف آموزشی و پرورشی، با استفاده از این روش، بهره مند شوند.

۹- روش تکریم : تکریم تلاشی است که قدرت حاکم، قدرت دینی، رسمی یا ملی به آن استوار است. حکومت به این امید می کوشد تا معلم وظیفه تدریس را که به او سپرده می شود بپذیرد. تدریس در مدرسه که به همین منظور یا به اسم آن ساخته می شود، چنان که از میراث های مکتوب به جا مانده در این باره چنین بر می آید. تلاشی که حکومت مبذول می دارد تکریم معلم و آموزگار به حساب می آید؛ چون وقتی مدرسه ای به نام او بنا می شود، یاروژی به نام او گرامی داشته میشود متضمن اعتراف به ارزش، بزرگداشت وجود و جاودانگی نام اوست که تدریس در آن به او اهدا می شود. حکومت نه فقط در این کار بی نقش نیست، بلکه همین که درک کرد ارزش آموزش بستگی به ارزش معلم دارد، بزرگترین کار را انجام داده است. (سعدالدین، ۱۳۹۲، ۲۴۸) درواقع تکریم و بزرگداشت یاد و نام معلم، یکی از روش های رفتاری در سازمان های آموزشی محسوب می شود و با این روش می توان ارزش و جایگاه معلمان را تثبیت کرد. بنابراین، تکریم و گرامی داشتن و احترام کردن و کار نیک

رساندن به انسان، معلم و...، و برخورد رفتارها و روابط مبتنی بر ارج نهادن انسان ها به یکدیگر است. شخصیت انسان، از دیدگاه قرآن و روایات بسیار والاست. برای نمونه، خداوند در (آیه ۳۰ سوره بقره) درجه انسان را به خلیفه الهی می رساند و خطاب به فرشتگان و بزرگواری و برتری آدمی بر موجودات دیگر، ارزشی است که خداوند در آیه زیر این گونه به آن اشاره می فرماید: انی جاعل فی الارض خلیفه؛ من در زمین جانشینی خواهم گماشت. هیچ چیز در پیشگاه خداوند از فرزند آدم، گرامی تر و ارزشمندتر نیست. و از پیامبر اکرم(ص) سوال شد ای رسول خدا آیا فرشتگان برتر نیستند؟ فرمود: «فرشتگان همانند ماه و خورشید در کار خود مجبورند.

بنابراین، گرامی داشتن آدمی گذشته از رعایت حقوق او، در بردارنده این دستور اخلاقی است که انسان سزاوار احترام است. لذا، انسان صاحب کرامت است. یعنی ارجمند و بزرگوار، عزیز و سرفراز، انسان که قرآن معرفی می کند، موجودی است برخوردار از روح خدایی و سرشار از پویایی، او می تواند فرازمینی شود و در آسمانی شدنش به آنجا رسد که جز خدا نبیند. طبق سفارش قرآن کریم انسان موجودی است که از کرامت و شرافت و عزت برخوردار می باشد و این امر در تعلیم و تربیت که یک امر خدا پسندانه می باشد، معلمان و دانش آموزان و سایر زیرمجموعه از احترام داشتن و تکریم برخوردار باشند و این روش تکریم و بزرگداشت که یک رفتار مطلوب و مفید است، در سازمان های آموزشی رعایت گردد، و به مقام آنان، ارج گذاری شود و به اهداف آموزشی و پرورشی مطلوب برسند.

۱۰- روش برگزاری کنفرانس : این روش با روش ارائه سخنرانی مشابهت دارد و در هر دو مورد یک نفر دانسته هایش را در اختیار گروه و کلاس، قرار می دهند. البته روش با دعوت از مقام آموزش و پرورش برای ارائه مطالب در سخنرانی و حتی دعوت در کنفرانس ها و صحبت در یکی از موضوعات مورد نیاز مدرسه و مربوط به امور



آموزش و پرورش می تواند دیدگاه های کارکنان مدرسه و اداره را به هم نزدیک سازد. گاهی اوقات، این ارتباط سبب حل مشکلات و تأمین نیازها نیز می شود.

۱۱- مبادله اطلاعات و تجربیات : این روش ممکن است جنبه دو به دو، هم گروه به گروه، هم سازمان به سازمان و هم مطالعه مقایسه ای داشته باشد. مثلاً ترجمه های کتب رفتار سازمانی نمونه ای از این روش است. مدیر یا معلم در راستای تجربیات و اطلاعات که دارند می تواند که در حل مشکلات آگاهی از مسائل، کمک شایانی کنند.

۱۲- اقدام پژوهی: و استفاده از آن برای تدریس، خودآموزی یا حل مسأله مورد بهره برداری قرار می گیرد. مثلاً، هرگاه بین عضو یک سازمان آموزشی اختلاف بروز کند و یک عضو سوم در حدود حل آن برآید، اما متوجه شود که این اختلاف ریشه عمیق دارد، لازم است مبانی این اختلاف را به تفصیل مطالعه و دلایل بروز و شدت گرفتن آنها را پیدا کند تا بتواند نسبت به حل آن اقدام نماید.

۱۳- روش مشاوره : اعم از مشاوره دو به دو یا گروهی از دیگر روش هایی است که می توان برای آموزش رفتار سازمانی در مراکز آموزشی از آن استفاده کرد و این کار به دو گونه انجامش امکان دارد: الف) به صورت جلسات متعدد، مسائل مربوط به رفتار سازمانی در سازمان های آموزشی به بحث گذاشته شود و آراء کسانی که در این بحث ها شرکت می کنند، جمع آوری، و جمع بندی شود و به صورت شفاهی تکرار گردد. ب) شرکت دادن دانش پژوهان رفتار سازمانی در مدیریت آموزشی : دروس و جلسات چنین بحث هایی وجود دارد و البته به عنوان مستمع و نه شرکت کننده در بحث تا به شیوه یادگیری پنهان از مطرح شدن بحث ها، شیوه های حل و فصل مسائل مرتبط با رفتار انسانی را یاد بگیرند. بنابراین، شور و مشورت به معنای رایزنی و بهره گیری از اندیشه و نظر دیگران، در اسلام و در منطق عملی پیشوایان حق از اهمیتی بسیار برخوردار است، و به عنوان عملی رشد دهنده و فایده رساننده مطرح

شده است. قرآن کریم می فرماید: و شاورهم فی الامر، (آل عمران، ۱۵۹). اخلاق رسول خدا (ص) قرآن بود و عمل آن حضرت در مشورت مصداق آیه شریفه بالا بوده است. گرچه ارتباط ایشان با عالم غیب و مقام خلیفه الهی بود و دارای اندیشه کامل و نیرومند بودند اما با این حال آن را سخت پاس می داشتند. اصولا مردمی که کارهای مهم خود را با مشورت و صلاح اندیشی یکدیگر انجام می دهند و صاحب نظران آنها به مشورت می نشینند، کمتر گرفتار لغزش می شوند. یکی از عوامل موفقیت پیامبر(ص) در پیشبرد اهداف اسلامی همین موضوع بود و یکی دیگر از فوائد مشورت اینست که ارزش شخصیت افراد و میزان دوستی و دشمنی آنها را با خود درک خواهد کرد و این شناسائی راه را برای پیروزی او هموار می کند. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۰، ج ۳، ۱۴۴-۱۴۵).

پس روش مشاوره و شور و مشورت در مراکز آموزشی باید از اهمیت خاصی برخوردار باشد و مدیریت آموزشی می تواند با این روش به اهداف آموزشی و پرورشی بیش از پیش نزدیک شود.

۱۴- روش ایفای نقش : با ترتیب دادن جلسات حل مسائل انسانی به صورت دو یا چند نفر در نقش معارض یکدیگر ظاهر می شوند و هرکدام را متقاعد سازد که حق با اوست و کسانی که ناظر به این بحث ها هستند، دانش پژوهان رفتار سازمانی بوده و نمی دانند که آن دو یا چند نفر نقش بازی می کنند. لذا، این مباحث را جدی تلقی می کنند و از طریق آن آموزش می بینند. و مسائل را با همان مباحث که فرا گرفته اند، حل می نمایند. و این روش می تواند در مدیریت آموزشی باعث برطرف شدن مشکلات و حل مسائل مربوطه گردد.

۱۵- روش انجام دادن تکلیف : یعنی طرح مسائل مرتبط با رفتار سازمانی در مراکز آموزشی و دادن فرصتی چند روزه به دانش پژوهان با روش بالا که ذکر شده اند (۱-۶) نسبت به یافتن راه های احتمالی حل مسأله اقدام کنند؛ جنبه آموزشی آن



همین تلاش و کوشش دانش پژوهان است. درواقع این روش در مدیریت آموزشی به عنوان یک روش هدفمند باید قرار گیرد به این صورت که تعدادی از دانش پژوهان را مأمور حل مسأله مربوطه نماید و آنان را مکلف به بررسی و تفکر در آن مسائل کنند و از آنها راه حل آن را بخواهد.

۱۶- روش مطالعه : یعنی از علاقه مندان به رفتار سازمانی در مراکز آموزشی دعوت بعمل آورند، آنچه در مورد موضوع مذکور نوشته شده است بخوانند و فراگیری آن به شیوه خودآموزی و بصورت مطالعه، انجام گیرد. یعنی نوشته ها و کتاب های که در زمینه رفتار سازمانی در سازمان های آموزشی وجود دارد بخوانند و فراگیری آن به شیوه خودآموزی و بصورت مطالعه ، انجام گیرد. یعنی نوشته ها و کتاب هایی که در زمینه رفتار سازمانی در سازمان های آموزشی وجود دارد بخوانند و مورد مطالعه قرار دهند. مدیریت آموزشی نیز می تواند از این روش بهره مند شود و علاقه مندان را در این زمینه دعوت کند و بسوی اهدافش سوق دهد و پیش روند.

۱۷- روش مسابقه : یعنی در زمینه ای رفتار سازمانی در سازمان های آموزشی مسابقه راه اندازی کند و در زمینه رفتار سازمانی در مراکز آموزشی بصورت دو یا چند نفر و یا گروهی، مسابقه برگزار نماید که مدیریت آموزشی در این زمینه دانسته های دانش پژوهان را بصورت برگزاری مسابقه به میدان عمل درآورد.

۱۸- روش آموزش و تدریس : رابطه بین دیدگاه های معلم نسبت به تدریس و دسترسی به نتایج کیفی در یادگیری دانشجو وجود دارد. معلمان نظریات متفاوتی را در ارتباط با تدریس و یادگیری اعمال می کنند که در نهایت بر دیدگاه های آنها در اتخاذ روش مناسب در تدریس اثر می گذارد. یعنی معلمین هستند که احساس می کنند وظیفه آنها تنها این است که مطالب درسی را به طور منظم تحت پوشش قرار داده و به دانش آموزان منتقل کنند. از طرف دیگر اساتیدی وجود دارند که جنبه مهم مسئولیت خود را این می دانند که به تحول فکر و اندیشه و درک دانشجو از مطالب

کمک کنند. (رابرت کانون، ۱۳۸۴، ۱۴). به عبارت دیگر یک تعداد از معلمین در روش تدریس بدنبال این هستند که مطالب درسی را دسته بندی نموده و در اختیار دانشجو قرار دهند و یک تعداد معلمین هم بدنبال این اند که در دانشجو یک تحول بوجود آورند. دسته اول از معلمین اینست که آنها آموزش سطحی نگر را در بین دانش آموزان خود تشویق و ترویج می کنند ولی در دسته دوم بدنبال عمق بخشیدن نتایج یادگیری هستند و اینها تدریس خود را در میان دانشجویان به صورت سطحی در یادگیری، تشویق نمی کنند. و در یک جمع بندی کوتاه باید گفت که آموزگاران و مدرسین و معلمین بزرگوار باید از روش تدریس بهره برده و از تأثیر آنها بر یادگیری دانش آموزان آگاه باشند.

تدریس شامل برنامه ریزی، آمادگی و ده ها تصمیم گیری در هر ساعت می شود. با این حال، به نظر می رسد که یک ویژگی و مشخصات معلمان برجسته را مشخص می کند: اندیشمندی است، آموزگاران و معلمان اندیشمند آنهایی هستند که همواره درباره نتایجی که می خواهند دانش آموزان به آنها برسند و در مورد نحوه ای که هر تصمیم آنها دانش آموز را به سمت آن نتایج سوق می دهد، فکر می کنند. (رابرت ای اسلاوین، ۱۳۹۲، ۷). آموزگاران اندیشمند با ارزیابی مستمر نتایج آموزشی خود به احساس کارایی می رسند، در صورتی که آموزش اولیه آنها نتیجه بخش نبوده باشد، راهبردهای تازه ای را امتحان می کنند و با بهره گیری از روش تدریس با استفاده از یک راهبرد نو و تازه، همواره دیدگاه های تازه ای را از همکاران، کتاب ها، مجله ها و سایر منابع جستجو می کنند تا مهارت تدریس خود را غنا بخشیده و مستحکم کنند. (همان، ۱۰). بنابراین یکی از روش های رفتار سازمانی در سازمان های آموزشی، روش تدریس می باشد که آموزگاران مراکز آموزشی با بکارگیری از این روش تدریس، تلاش می کنند که نتایج ثمره بخشی را در آموزش و پرورش دانش آموزان، بدست آورند.



۱۹- روش انگیزشی : انگیزش یکی از مهمترین عناصر یادگیری است که در عین حال اندازه گیری آن بسیار دشوار است. یعنی فرایندی درونی است که رفتار را در طول زمان فعال کرده، هدایت می کند، و نگه می دارد. درواقع، انگیزش چیزی است که شما را به پیش رفتن وا می دارد. (رابرت ایی اسلاوین، ۳۶۰). و استفادهٔ معلمان از این روش، در پیشبرد اهداف آموزش دانش آموزان، به جا بوده و بهره گیری از روش انگیزشی، میل و رغبت دانش آموزان به مهارت یادگیری را فعال، و هدایت آنان را در حال پیش رفتن نگه می دارد و تعیین می کند که به کجا سعی دارید بروید.

انگیزش می تواند از نظر شدت و جهت تفاوت داشته باشد. آموزگاران می توانند بر اهداف یادگیری و انتساب های مثبت یا نیروبخش تأکید کنند. دانش آموزانی که اهداف یادگیری دارند، منظور از تحصیلات را کسب دانش و شایستگی می دانند، این دانش آموزان در مقایسه با دانش آموزانی که اهداف عملکردی دارند و به نمرات خوب اهمیت می دهند، انگیزهٔ بیشتری برای یادگیری دارند. انتظارات آموزگاران و معلمان بر انگیزش و پیشرفت دانش آموزان تأثیر قابل ملاحظه ای دارد. مدیران می توانند این انتظارات مثبت را به معلمان و دانش آموزان انتقال دهند که آنها می توانند یاد بگیرند و برای کاهش اضطراب گام هایی را بردارند. « اضطراب می تواند به کاهش کارکرد در کار فکری پیچیده ی ویژه ای بینجامد و یا ممکن است به عقب نشینی فرد از موقعیت هایی منجر شود که اضطراب آور هستند». (ساموئل بال، ۱۳۷۳، ۱۰۳).

در واقع باید دنبال مشوقی رفت، مشوق ها یا درونی هستند که جنبه های خاصی از تکلیف را داراست که به خودی خود آنقدر ارزش دارند که دانش آموزان را با انگیزه کنند، تکالیف را بخاطر خودشان انجام دهند و اضطراب و ترس نداشته باشند. یا مشوق های بیرونی هستند که شامل : نمرات، ستاره های طلایی و پاداش های دیگر، یا برانگیختن علاقه دانش آموزان، حفظ کردن کنجکاوی آنها، استفاده از روش های ارائه درس و اجازه دادن به دانش آموزان تا خودشان هدفشان را تعیین کنند، می



توانند انگیزش درونی و برونی آنها را افزایش دهند. (رابرت ایی اسلاوین، ۱۳۹۲، ۳۹۹).

بنابراین، انگیزه کسب موفقیت سبب می شود که انسان شرایط دشوار زندگی و محیطی را برای کسب موفقیت تحمل کند. (علوی، ۱۳۸۱، ۹۱). از این رو، مشوق های بیرونی و درونی باعث ایجاد انگیزه در موفقیت ها و کسب کامیابی ها و توانایی ها در تحصیل می شود. لذا مدیران آموزشگاه ها و معلمان با مشوق های بیرونی و درونی، می توانند که انگیزه آن ها را برانگیزانند و علاقه و تلاش آنان را به حد اعلا برسانند. پس مفهوم انگیزش برای معلم از این لحاظ اهمیت دارد که می تواند به عنوان هدفی به خودی خود به شمار آید. با توجه به اهمیت مفهوم انگیزش در آموزش و پرورش، امید است که این روش و رفتار مطلوب مورد پذیرش و استفاده ی دانشجویان و دست اندرکاران تعلیم و تربیت قرار گیرد.

نتیجه گیری

در نتیجه برای سالم سازی محیط سازمانی، سازوکاری وجود دارد که عبارت است از روش های رفتار سازمانی درسازمانهای آموزشی ازدیدگاه اسلام که به صورت پایدار و نهادی می تواند سالم سازی را به صورت فرایند بر سازمانی حاکم کند. رفتار سازمانی مطلوب زمانی بوجود می آید که کارکنان، مدیران و سایر زیر مجموعه نظامند اداری یک کشور به مردم از منظر درست بنگرد و خود را خدمت گذار و وکیل مردمان بدانند، و مهمترین مبنا در پیشرفت سازمان و سالم ماندن آن پابند بودن به اصول و بکار بردن روش های صحیح در رویکرد اسلامی در بینش کارکنان نسبت به مردم، مافوق و کارش وجودداشته باشد باتوجه به اینکه مردم دارای روحیات متفاوتی و با نیازهای متفاوتی هستند و رفتارهای مختلفی از خود بروز می دهند، روش و شیوه برخورد مردم با رفتاری ما با آنها بستگی دارد، و هدایت انسان ها و اصلاح رفتار آنها به اصلاح افکار و باورهایشان وابسته است. در این مقاله ۱۹ تا روش



بررسی گردید، البته آموزه های اسلامی غنی ترین و پربارترین روش ها را دارا می باشد که ما در حد وسع و قدرت خود به این یافته ها دست پیدا کردیم. درواقع جواب به سؤال اصلی ما که روشهای رفتار سازمانی در سازمانهای آموزشی در رویکرد اسلامی چیست؟ پاسخ داده شد، وجود شیوه ها و روش های درست رفتار سازمانی در کارکنان، مدیران و سایر زیرمجموعه که زمینه ساز رعایت آنها در محیط کار، توسط آنهاست. از جمله آنها سالم سازی محیط سازمانی و بکارگیری روش های رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی، در سازمان های آموزشی موجب می شود که یک سازمان پویا و اثربخش به وجود آید.

بنابراین پیشگیری از رفتارهای ضدارزشی و مغایر با تعالیم اسلامی، نیازمند اصلاح افکار انسان ها است. در این صورت رفتار سازمانی سالم بستگی دارد با بکاربردن اصول و روش های آن و بهره مند شدن از تعالیم اسلامی و منابع آن، مولا امیرالمؤمنین حضرت امام علی(ع) به مالک اشتر می فرماید: «ای مالک، بدان مردم از گروه های گوناگونی می باشند که اصلاح هر یک، جز با دیگری امکان ندارد و هیچ یک از گروه ها از گروه دیگر بی نیاز نیست. پس به آنان که بیشتر احسان کردی، بیشتر خوش بین باش و به آنان که بدرفتار کردی، بدگمان تر باش.» (فیض الاسلام، ۱۳۷۴).

فهرست منابع

قرآن کریم

نهج البلاغه

۱. ابن سعد، ابوعبدالله محمد (۱۴۰۵ ق)، الطبقات الکبری، بیروت: دار بیروت
۲. امیرکبیری، علی رضا (۱۳۸۹)، مروری به تئوری ها و اصول مدیریت، تهران، نشر: نگاه دانش.
۳. امیرکبیری، علی رضا (۱۳۹۴)، رویکردهای سازمان و مدیریت و رفتار سازمانی، تهران، نشر: نگاه دانش
۴. آمدی تمیمی، عبدالواحد (۱۳۷۷)، غررالحکم و دررالحکم، تهران، بینا
۵. آموزگار، محمد حسین (۱۳۷۵)، مقدمه در تربیت از دیدگاه اسلام، تهران، نشر: بنیاد انتقال به تعلیم و تربیت.
۶. باقری خسرو (۱۳۸۲)، نگاه دوباره به تعلیم و تربیت اسلامی، ج ۱، تهران، مؤسسه مدرسه
۷. پاول هرسی، کنت ایچ بلانچارد (۱۳۷۸)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه: قاسم کبیری، تهران، نشر: جهاد دانشگاهی.
۸. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۱)، ادب و فنای مقربان، قم، اسراء
۹. جوزف ای، چامپوکس، رفتار سازمانی (اصول اساسی برای هزاره جدید)، مترجمان: فخرالدین معروفی و عزیز سلیمان زاده، تهران ۱۳۸۳.
۱۰. حسام الدین بیان (۱۳۷۱)، مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، تهران انتشارات مؤلف
۱۱. دهخدا، علی اکبر، لغت نامه، ج ۲
۱۲. رابرت ری اسلاوین (۱۳۹۲)، روان شناسی تربیتی، ترجمه: یحیی سید محمدی، نشر: روان ۱۳۹۲

۱۳. رابرت کانون، دیوید نیوبل (۱۳۸۴)، روش تدریس اساتید دانشگاه در مراکز آموزش عالی، مترجمین: رضا ایزدی و همکاران، ۱۳۸، انتشارات دانشگاه بوعلی سینا
۱۴. رضائیان، علی (۱۳۸۶)، اصول مدیریت، تهران، سمت .
۱۵. رضائیان، علی (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی، (سمت)
۱۶. رفیعی، بهروز (۱۳۸۶)، آراء دانشمندان مسلمان در تعلیم و تربیت و مبانی آن، ج ۳، تهران، سمت
۱۷. ساموئل بال (۱۳۷۳)، انگیزش در آموزش و پرورش، ترجمه: سیدعلی اصغر مسدود، مرکز نشر دانشگاه شیراز
۱۸. سرمدی، غلامعلی (۱۳۷۸)، روابط انسانی در سازمان های آموزشی، سمت
۱۹. سرمدی، محمدرضا (۱۳۹۰)، مدیریت اسلامی، تهران، نشر: سمت ،
۲۰. سیف، علی اکبر (۱۳۸۶)، روان شناسی پرورشی، تهران، بیتا.
۲۱. شفیعی، عباس (۱۳۹۶)، رویکرد اسلامی به مدیریت رفتار سازمانی در سطح سازمان، نشر: حوزه و دانشگاه
۲۲. عصام، نور الدین (۲۰۰۵)، معجم نورالدین الوسیط، نشر: دارالکتب العلمیه بیروت لبنان .
۲۳. علاقه بند، علی (۱۳۷۴)، مقدمات مدیریت آموزشی، تهران، دانشگاه پیام نور
۲۴. قائمی، محمدرضا (۱۳۸۴)، روش های آسیب در تربیت، بینا
۲۵. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷ق)، کافی، تهران دارالکتب اسلامیه
۲۶. کیاکجوری، داوود و سیما حسین زاده (۱۳۹۳)، دانش رفتار سازمانی پیشرفته، تهران، نشر: کتاب مهربان.
۲۷. لطف آبادی، حسین (۱۳۸۴)، روان شناسی تربیتی، تهران، سمت
۲۸. مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۳ق)، بحارالانوار، بیرون: مؤسسه آل بیت الاحیاء التراث.



۲۹. مقیمی، سیدمحمد (۱۳۹۴)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، نشر: نگاه دانش،

۳۰. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۰)، تفسیر نمونه، تهران، انتشارات دارالکتب اسلامی.

۳۱. میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۵)، فرهنگ مدیریت آموزشی، تهران، سمت.

۳۲. نقیب، عبدالرحمان (۱۳۸۷)، روش شناسی تحقیق در تعلیم و تربیت، ترجمه: بهروز رفیعی، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه،

۳۳. نور الدین (۲۰۰۵)، مجسم الوسيط، بیروت لبنان.