

کالج پروژه

www.collegeprozheh.ir



دانلود پروژه های دانشگاهی

بانک موضوعات پایان نامه

دانلود مقالات انگلیسی با ترجمه فارسی

آموزش نگارش پایان نامه ، مقاله ، پروپوزال

برخی از ویژگی های دانش رفتار سازمانی و مباحث ایجاد شده در آموزش رفتار

سازمانی

چیکده:

آثار کنونی بیان می کند که تحقیق مدیریت که رفتار سازمانی (OB) هم بخشی از آن می باشد، از نظر فایده و متناسب بودن با آموزش، رو به زوال می باشد. شکاف و وقفه تحقیق - آموزش هم که همین موضوع را انعکاس می دهد، در آثار، بیان شده است. احتمالاً در نتیجه این امر، نگرانی هایی درباره انتقال ناکافی بدنه دانش رفتار سازمانی از طریق آموز رفتار سازمانی و درباره مشروعیت ناقص دوره های کار رفتاری در آموزش تجاری، انعکاس یافته است. این نگرانی ها در آثار موجود، نشان می دهد که نیاز است که ماهیت بدنه دانش رفتار سازمانی را بررسی کنیم و برای توضیح این موضوعات می تواند برای آموزش رفتار سازمانی هم ایجاد شود.

این مقاله، این نیاز تحقیق را پوشش می دهد. ابتدا خاطر نشان می سازد که نیاز است که ویژگی ها و خصوصیات دانش رفتار سازمانی و موضوعات ایجاد شده در آموزش رفتار سازمانی را مورد بررسی قرار دهیم. سپس این مقاله توضیح می دهد که چرا ماهیت دانش رفتار سازمانی، احتمالاً بر آموزش رفتار سازمانی، تأثیرگذار می باشد و مباحثی در آموزش رفتار سازمانی ایجاد می کند. سپس برخی از خصوصیات محدود کننده اجزا - مفاهیم، نظریات و یافته های تجربی و عملی در بدنه دانش رفتار سازمانی را توضیح می دهد. از نظر ویژگی های محدود کننده دانش رفتار سازمانی که توضیح دادیم، سپس این مقاله برخی از موضوعات ایجاد شده در آموزش رفتار سازمانی را مدنظر قرار می دهد. در نهایت جهت یابی هایی برای تحقیق و عملکرد آینده فراهم می کند.

کلید واژگان: خصوصیات دانش رفتار سازمانی، موضوعات آموزشی رفتار سازمانی

1 - مقدمه:

1.1 چرا نیاز است ما اهمیت دانش رفتار سازمانی و موضوعات ایجاد شده در آموزش رفتار سازمانی را مورد

بررسی قرار دهیم؟

«کلکوئیت و زاپاتا - فلن» (2007) پنج دهه تحقیق انجام گرفته در مجله آکادمی مدیریتی قرار داده و خاطر نشان کرده است که اجزای نظریه‌سازی و آزمایش نظریه در تحقیق طی دوره پنج دهه، افزایش یافته است. بهر حال، بررسی تحقیق انتشار یافته در مجله آکادمی مدیریت (و علوم اجرایی چهارگانه) در یک دوره مشابه که «پیرس» و «هوآنگ» (2012) انجام داده‌اند، نتیجه‌گیری کردند که این تحقیق قابلیت اجرای خیلی اندکی دارد و در نتیجه، برای آموزشی، خیلی مفید نمی‌باشد. بنابراین، به طور تمسخرآمیزی، این که تحقیق مدیریتی، هر روزه در حال پیچیده‌تر شدن می‌باشد لزوماً با این مطلب که این تحقیق مدیریتی، برای آموزش، مفید می‌باشد، رابطه مثبتی ندارد.

آثار کنونی بیان می‌کنند که برای کسانی که خارج از محل‌های دنج می‌باشند و در گوشه خلوتی نشستند، که بخشی از حلقه روابط نامشروع بسته باشند، تا جایی که فقط دانشگاهیان تولید کننده و مصرف کننده کار خودشان می‌باشند، (هامبریک 1994 صفحه 13)، بنابراین، آثار موجود، قدر دان این محدودیت تحقیق مدیریتی می‌باشند و بنابراین «مبهم و نامناسب» می‌باشند. (بورک و رائو 2010 صفحه 133). بنابراین، جای تعجبی ندارد که آثار (همچون بورک و رائو 2010) (خاطر نشان می‌کنند که بین تحقیق و آموزش شکافی وجود دارد).

مبحث بالا نشان می‌دهد که پر کردن شکاف بین تحقیق و آموزش، ضروری و مهم می‌باشد. در حالی که مشاهدات و نظرات بالا درباره اینکه تناسب بین تحقیق دانش ایجاد شده برای آموزش که به طور کلی در زمینه مدیریتی کاربرد دارد، کاهش یافته است، آنها برای رفتار سازمانی (OB) هم قابل کاربرد می‌باشند، چون رفتار سازمانی، بخشی از زمینه مدیریت می‌باشد. بنابراین در فرآیند پر کردن شکاف آموزش - تحقیق، در رفتار سازمانی نیاز است که بر ماهیت دانش ایجاد شده از تحقیق که بویژه در رفتار سازمانی موجود است و موضوعات آموزش رفتار سازمانی که از خصوصیات دانش رفتار سازمانی ایجاد می‌شود، تأکید کنیم. اینکه ماهیت دانش رفتاری سازمانی که در اثر تحقیق ایجاد شده است را و موضوعات آموزشی آینده، به تحقیق آینده کمک خواهد کرد که راههایی را کشف کند تا زمینه‌های آموزش رفتار سازمانی را مدنظر قرار داده و تأمین کند و کاربرد بیشتر از دانش رفتار سازمانی که در اثر تحقیق ایجاد شده است را در آموزش رفتار سازمانی، تسهیل ساد. این مقاله بر روی این موضوع، متمرکز شده است. این تمرکز و جایگاه مقاله کنونی در پرداختن به شکاف بین تحقیق - آموزش رفتار سازمانی در نمودار 1 رسم شده است.

مطابق تمرکز بالا در چارچوبی که در نمودار 1 رسم شده است، این مقاله سه (3) مشارکت اصلی و متمایز دارد. اول، تا جایی که نویسنده می‌داند، هیچ مقاله در آثار کنونی، توضیح جامع و یکپارچه‌ای از خصوصیات محدودکننده تمامی سه جنبه محتوای دانش سازمانی ارائه گردیده، کرده است که به نام‌های مفاهیم، نظریه‌ها و یافته‌های عملی در رفتار سازمانی می‌باشد. دوم اینکه این مقاله، موضوعات آموزشی رفتار سازمانی که از این ویژگی‌های محدود دانش رفتار سازمانی ایجاد شده است را توصیف کرده است. سوم اینکه اینکه به عنوان یکی از روش‌های توسعه دانش که با استعاره «افزایش تدریجی دید در یک اتاق تاریک» می‌باشد (ویک صفحه 518)، اولین تلاشی که این مقاله انجام می‌دهد، انتظار نمی‌رود که کاملاً تمام جنبه‌های موضوع تحت بررسی را مدنظر قرار دهد. این مقاله برای اولین بار تلاش می‌کند که موضوعات متناسب را به شیوه‌ای یکپارچه بیان کند و تحقیق بعدی نیاز است که این موضوعات را به طور بیشتری شفاف سازد.

این مقاله به منظور اینکه پیشرفت‌های بعدی و مفاهیم عملی که اکتشاف نظام‌مند و اختصاص راه‌حل‌هایی برای این موضوعات را تسهیل سازد، این موضوعات در این مقاله، خاطر نشان شده است. این سه نقش بخشی از چارچوب بزرگتری را تشکیل می‌دهد که در نمودار 1 رسم شده است.

این مقاله بر سه سطح محدود تمرکز کرده است. اول اینکه آن اختصاصاً بر روی رفتار سازمانی تمرکز کرده است و بر کل زمینه مدیریتی تمرکز نکرده است، زمینه مدیریتی که چنانکه «پنک» و «دس» (2010 صفحه 282)، بیان کرده‌اند، بسیاری از زمینه‌های دیگر را هم شامل می‌شود. دوم اینکه آن صرفاً بر روی بررسی ویژگی‌های محدود دانش رفتار سازمانی تمرکز کرده است و بر کل ویژگی‌های آن متمرکز نگردیده است چون مفاهیم، نظریه‌ها و یافته‌های آزمایشی و تجربی، اجزای اصلی محتوا / دانش رفتار سازمانی می‌باشند، (برای مثال «کامینگر» 1978) ویژگی‌های محدود کننده دانش رفتار سازمانی با تمرکز بر این سه عنصر محتوایی رفتار سازمانی، تعریف شده‌اند. سوم اینکه آن بر روی موضوعات و مسائلی که معلم رفتار سازمانی در حین تدریس دانش رفتار سازمانی با آنها مواجه می‌شود، تمرکز کرده است. بررسی این جنبه‌ها بویژه برای رفتار سازمانی از نظر شرایط جدی در رفتار سازمانی، متناسب و ضروری می‌باشد. چنانکه در نتایج بدست آمده از «راینز» و «ترانک» و «لاوسون» و «ایللیز» (2003 صفحه 277) خاطر نشان شده است، که «متأسفانه، هم نتایج ما و هم نتایج بدست آمده از دیگران» (برای مثال، EBI 1977) نشان می‌دهد که ما موفق نشده‌ایم که مبنای دانش مدیریت

سازمانی را با دو تا از مهمترین اجزای ساختاری خودمان یعنی دانشجویان (دانش‌آموزان) و کارکنان، مشروعیت بخشیده و قانونی سازد.

«بنابراین» شرایط جدی در رفتار رفتار سازمانی به همراه فواید دانش مدیریتی در شکاف بین آموزش و تحقیق مدیریتی که کاهش یافته است به طور ابتدایی توصیف گردیده است همگی خاطر نشان می‌سازد که باید ویژگی‌های محدود دانش رفتار سازمانی و مباحث محدود آموزش رفتار سازمانی را مورد بررسی قرار دهیم.

ویژگی‌های محدودکننده دانش رفتار سازمانی که در این مقاله، بیان شده است، در زمینه رفتار سازمانی منحصر به فرد نمی‌باشد. بهر حال، عرصه رفتار سازمانی با پدیده - رفتار در سازمان‌ها - سروکار دارد که تحت تأثیر چندین عامل شرایطی که آن عوامل هم در حال تغییر و تحول می‌باشند، قرار دارد. این باعث می‌شود که هم زمینه «پیچیدگی و هم پویایی» چنانکه «کامینگز» (1978 صفحه 97) خاطر نشان می‌سازد: «... واقعیت‌ها در سازمان‌ها بقدری سریع تغییر می‌کنند که توضیحات (روشهای تفکر، ساختارها و فناوری‌ها)، با توجه به سرعت تغییرات در اهداف بررسی‌ها، تسریع نمی‌شوند و همراستا نمی‌باشند.» بنابراین، محدودشدن ویژگی‌های دانش رفتار سازمانی می‌تواند مفاهیم قابل توجهی برای آموزش رفتار سازمانی داشته باشد. چنانکه در برخی از ارزیابی‌های آثار که در بالا بیان شد و در بخش‌های بعدی این مقاله هم اختصاصاً بیان شده است، توضیح داده‌ایم.

2-1 - چرا ماهیت دانش رفتار سازمانی، احتمالاً بر آموزش رفتار سازمانی تأثیرگذار می‌باشد؟

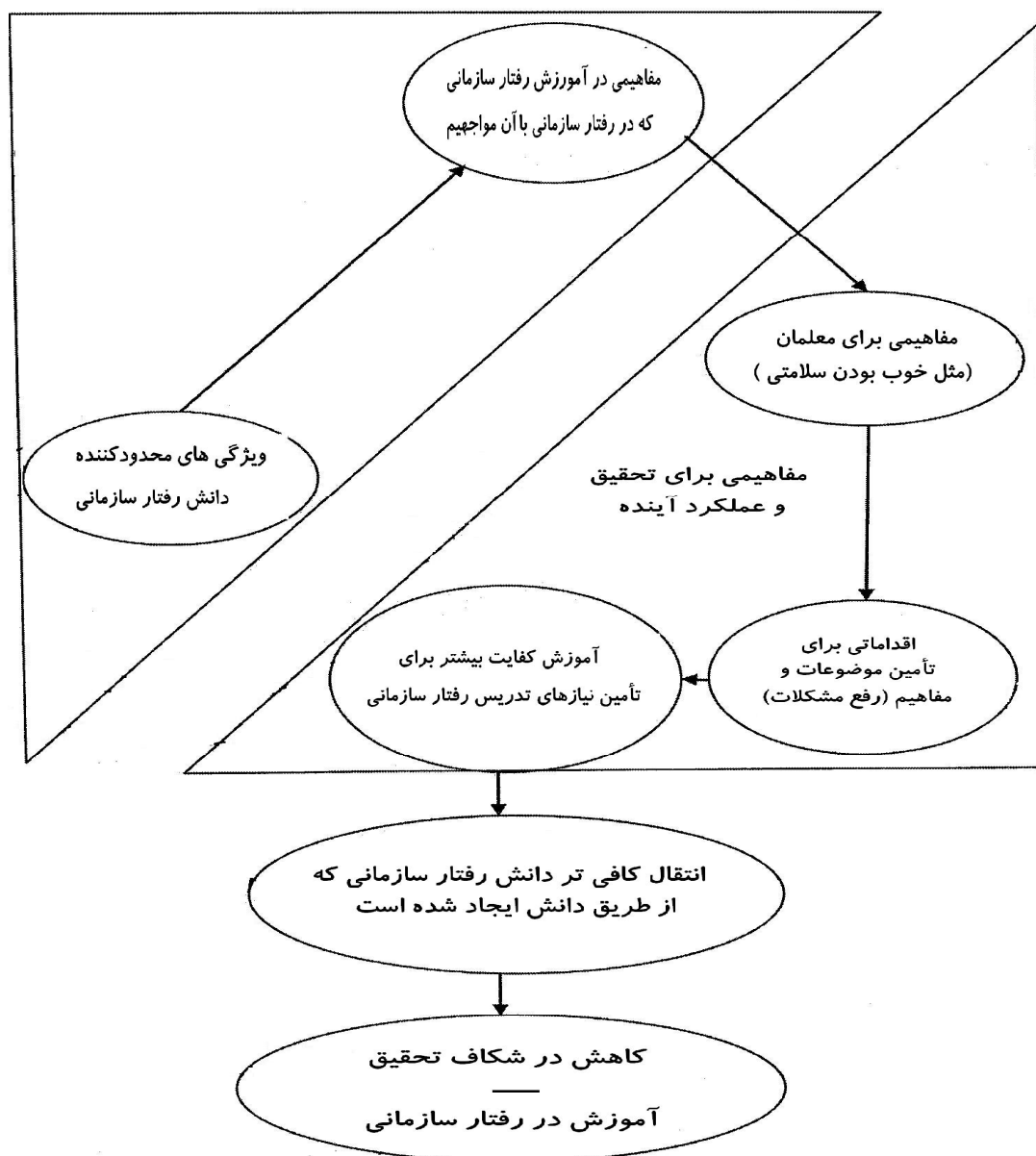
«یادگیری شامل اصلاح و افزایش دانش می‌باشد» (بورک و راثو، 2010 صفحه 133). با این اشاره، آموزش را می‌توان به این صورت تعریف کرد که معلمی دانش را انتشار می‌دهد تا دانش دانش‌آموز را اصلاح کرده یا افزایش دهد. مطابق این موضوع، «کیز و ولف» (1988 صفحه 205)، آموزش مدیریت را به این صورت تعریف کرده‌اند: «دستیابی دامنه گسترده‌ای از دانش ادراکی و مهارت‌ها در شرایط کلاس درسی در مؤسسه‌ای که مدرک هم اعطا می‌کند.» به طور مشابهی، «ترنک» و «رانیز» (2003 صفحه 199)، بیان می‌کنند که «توسعه یک بدنه علمی از دانش و کاربرد آن به عنوان منبع اصلی برای تعلیم، از اهداف سکانی است که وضعیت حرفه‌ای مدارس تجاری 4 دهه قبل را دنبال می‌کنند.» اخیراً «براون، رانیز، چارلیز و هاسمانک» (2013) خاطر نشان کردند که در حالی که دانش / محتوا و انعکاس / تجربه، دو جنبه آموزش رفتاری سازمان می‌باشند، بخش دانش / محتوا، در آموزش رفتار سازمانی معاصر، به عنوان بخش غالب می‌باشد.

این بازنگری‌های متعدد یادگیری، آموزش مدیریت، تعلیم و اختصاصاً در زمینه آموزش رفتار سازمانی، نشان می‌دهد که دانش / محتوای موضوع تحت بررسی بخش مهم و جدایی ناپذیری در تدریس می‌باشد. آن از ماهیت دانش / محتوای رفتار سازمانی پیروی می‌کند که احتمالاً بر آموزش رفتار سازمانی هم تأثیرگذار می‌باشد. بهر حال، این موضوع، پرسش مناسبی را ایجاد می‌کند. پرسش این است: عنصر دانش یا محتوا در رفتار سازمانی، چه می‌باشد؟

3-1 - اجزای دانش رفتار سازمانی چه می‌باشند؟

برای شناسایی و محدودیت ویژگی‌های دانش رفتار سازمانی ضروریست در نظر بگیریم که عناصر و اجزای اصلی دانش رفتار سازمانی، چه می‌باشد. «کامینگز» (1978 صفحات 95 - 93)، عرصه رفتار سازمانی را با استفاده از سه بعد مشخص می‌کند که به نام‌های زیر می‌باشد.

a1) روش تفکر، b) یک مجموعه مفاهیم، مدل‌ها و حقایق c) سیستمی از ابزارها و فناوری می‌باشد. برای دو جزء آخر - یعنی مجموعه‌ای از مفاهیم و مدل‌ها و حقایق و سیستمی از ابزارها و فناوری‌ها - فناوری‌ها و ابزارهای رفتار سازمانی از نظر ماهیت، قابل کاربرد می‌باشند و احتمالاً از مفاهیم و مدل‌ها و حقایق رفتار سازمانی (یافته‌های عملی و تجربی) منشأ گرفته‌اند. بنابراین، مجموعه مفاهیم و مدل‌ها و حقایق را می‌توان به عنوان عامل محتوایی اصلی رفتار سازمانی در نظر بگیریم.



تمرکز مقاله و مفاهیم آن برای تحقیق و عملکرد آینده

شکل 1

از نظر مرکزیتی که پیش از این در زمینه دانش رفتار سازمانی در فرآیند آموزش رفتار سازمانی بیان کردیم (بخش 2 - 1) و مواضع اصلی که در بالا درباره مجموعه مفاهیم و نظریات و یافته‌های تجربی و عملی رفتار سازمان در دانش یا محتوای رفتار سازمانی بیان کردیم، بیان می‌شود که محدودیت ویژگی‌های مفاهیم و نظریات و یافته‌های عملی، رفتار سازمانی است که موضوعاتی در زمینه آموزش رفتار سازمانی ایجاد کرده‌اند - که مورد تمرکز این مقاله می‌باشد.

بنابراین، ابتدا بر محدودیت ویژگی‌های عناصر محتوای رفتار سازمانی جداگانه - مفاهیم، نظریات و یافته‌های عملی، تأکید کرده‌ایم و سپس محدودیت کلی مقدار و کیفیت مبنای دانش رفتار سازمانی را مدنظر قرار داده‌ایم. بنابراین، موضوعات و مسائل رفتار سازمانی که معلمان در آموزش بدنه دانش رفتار سازمانی که این ویژگی‌های محدود را دارند، شرح داده‌ام. در نهایت با برخی از مفاهیم تحقیقی و عملی نتیجه‌گیری کرده‌ام. جدول 1، بازنگری از محدودیت ویژگی‌های دانش رفتار سازمانی و مسائل و موضوعات ایجاد شده در آموزش رفتار سازمانی که در بخش بعدی این مقاله آمده است را بیان می‌کند. شناسایی تخصیص این ویژگی‌های محدود دانش رفتار سازمانی و موضوعات آموزش ایجاد شده رفتار سازمانی، در این مقاله مورد تمرکز اصلی می‌باشند.

4 - نتیجه‌گیری‌ها:

1 - 4 - موقعیت ساختاربندی این مقاله:

آثار موجود، خاطر نشان کرده‌اند که فایده تحقیق مدیریتی برای آموزش، کاهش یافته است (پیرس و هوآنگ) (2012) و بین تحقیق و آموزش شکافی وجود دارد. (بورک و رآو 2010) و محتوای تحقیق عملکرد دوره‌های رفتار سازمانی، باعث شده که دانش‌آموزان و مدیران دسترسی کاملی بر تحقیق رفتار سازمانی نداشته باشند. (روسو 2006 صفحه 262). بنابراین کار متناسب این است که دلایل احتمالی برای شکاف بین تحقیق و آموزش که در بیانات متفاوت آثار کنونی آمده است را شناسایی کنیم.

نقش این مقاله با توجه به این است که در مد نظر قراردادن این کار ضروری با بررسی یکی از جنبه‌های آموزش رفتار سازمانی که نسبتاً توضیح داده نشده است، محدودیت‌های دانش رفتار سازمانی که در اثر تحقیق بدست آمده است و مباحث و مسائل ایجاد شده در آموزش رفتار سازمانی را بررسی کرده است. در انجام این کار اگر این مقاله برخی از نقایص مبنای دانش رفتار سازمانی و موضوعات و زمینه‌های مشکل خاص ایجاد شده در آموزش رفتار سازمانی را نشان می‌دهد، بنابراین مهم است که آنها را مدنظر قرار دهیم و نادیده نگیریم - این جنبه‌ها از نظر شرایط جدی‌تر رفتار سازمانی که «رانیز» یک دهه پیش بیان کرده است بررسی شده است. «رانیز» بیان می‌کند: «ما موفق نگردیده‌ایم که مبنای دانش مدیریت رفتاری را برای دو تا از مهمترین اجزای سازنده یعنی معلمان (کارمندان) و دانش‌آموزان، قانونی و مشروع سازیم.» مسأله‌ای که «رانیز» (2033) مدنظر قرار داده است احتمالاً هنوز هم مدنظر قرار دارد. چون «پیرس» و «هوآنگ» (2012) هم در بازنگری تحقیق مدیریتی مدنظر

قرار داده‌اند و بیان کرده‌اند که تحقیق مدیریت از نظر مفید بودن برای آموزش و عمل، فایده‌اش به کاهش یافته است. بنابراین، اگر چه این مقاله بر ناکافی بودن دانش ایجاد شده از تحقیق در زمینه رفتار سازمانی، را خاطر نشان می‌کند. اما به سمت نیاز برای برطرف ساختن موضوعات خاص، جهت‌یابی شده است و در نهایت هم به طور کافی و شایسته‌ای نیازهای آموزش رفتاری سازمانی انتقال دانش رفتار سازمانی از طریق آموزش رفتار سازمانی را به طور کامل بیان کرده است. تمرکز مقاله کنونی و ارتباط سازنده آن با افزایش آموزش رفتار سازمانی و کاهش شکاف آموزش و تحقیق در رفتار سازمانی در نمودار 1 ارائه شده است.

مطابق با جهت‌یابی‌های سازنده‌ای که در مقاله بیان کردیم، دو جنبه را می‌توانیم مدنظر قرار دهیم. اول، چون به علت هدف سازنده که در بالا بیان شد این مقاله عمدتاً صرفاً بر روی ویژگی‌های محدودکننده دانش رفتار سازمانی متمرکز شده است طوریکه موضوعات و مسائل آموزش که از آنها ایجاد شده‌اند را می‌توان در این مقاله تعریف کرده و در تحقیق‌های آینده مدنظر قرار دهیم، چنانکه در قالب نمودار رسم شده است اینکه صرفاً بر ویژگی‌های محدودکننده‌ای که با هدف ساختاری مقاله مدنظر قرار گرفته است، به‌رحال به این معنی نیست که هیچ‌گونه ویژگی مثبتی در رابطه با دانش رفتار سازمانی وجود ندارد. بنابراین، ویژگی‌های محدودکننده دانش رفتار سازمانی و ارتباط آنها با مشکلات و مباحث آموزش رفتار سازمانی که در اثر آن ایجاد شده است را بیان می‌کند اما اصلاً بیان نمی‌کند که این ویژگی‌های محدودی که از دانش رفتار سازمانی ایجاد شده است بتواند آنها را با موضوعات آموزش دانش رفتار سازمانی که در اثر محدودیت‌های فردی محققان ایجاد شده است ربط دهد. در واقع این در اثر عواملی مثل عوامل محدودکننده می‌باشد و این مقایسه این دو ویژگی‌های محدودکننده را به هیچ عاملی ربط نمی‌دهد و بوضوح آن را در چارچوب نمودار 1 محدود می‌کند تا صرفاً بر روی شناسایی ویژگی‌های محدودکننده دانش رفتار سازمانی متمرکز شود طوریکه موضوعات آموزشی ایجاد شده را بتوانیم توضیح دهیم و به طور سازنده‌ای برطرف کنیم.

2-4 - مفاهیمی برای تحقیق آینده:

مبحثی که در این مقاله مطرح شده است برخی از مفاهیم تحقیق آینده را نشان می‌دهد. اول اینکه، لزوماً تمامی زمینه‌های موضوعی در رفتار سازمانی - احتمالاً سطوح محدودیت‌های محتوایی مشابهی که در این مقاله بیان شد را دارند. برای مثال، ویژگیهای محتوایی مثل تعداد نظریه‌های ریاضی فرضیات نظیرات متضاد و پیش‌بینی‌های

نامتناسب نظریات احتمالاً بر طبق موضوعات رفتار سازمانی متفاوت می‌باشد. انجام تحقیق برای ارزیابی مقدار محدودیت‌های محتوای در زمینه‌های موضوعی مختلف رفتار سازمانی، جهتی برای تحقیق آینده می‌باشد.

دوم اینکه در یک زمینه موضوعی خاص (مثل انگیزه کاری) لزوماً تمامی نظریات، احتمال ندارد که سطوح شایستگی مشابهی از نظر فراهم آوردن محتوایی آن‌ها برای آموزش رفتار سازمانی داشته باشند. بنابراین، کفایت و شایستگی نسبی نظریات مختلف رفتار سازمانی در هر موضوع رفتار سازمانی اصلی را می‌توان در ابعاد متفاوتی بررسی کرد که فراتر از ابعاد مفید بودن و اعتبار این ارزیابی نظریه‌ای می‌باشد که در «ماینز» (2003 و 1984) بیان شده است. این ابعاد، ابعاد ارزیابی نظریه‌ای می‌تواند اختلافات فرضیات نظریه‌ای را بیان کرده و با نظریات و خوب بودن مختلف نظریه‌ای از نظر ویژگی‌های خوبی که «باچاراج» (1989) بیان کرده است، ارائه شده است.

سوم اینکه معلمان رفتار سازمانی در واقع موضوعات و مباحث آموزش رفتار سازمانی را تجربه می‌کنند، در این مقاله بیان شده است که می‌توانیم به طور آزمایشی و تجربی در تحقیق بعدی مورد بررسی قرار دهیم. برخی از معلمان ممکن است مباحث تدریس رفتار سازمانی را به طور جدی‌تری به نسبت معلمان دیگر تجربه کنند و تجربیات آن‌ها ممکن است طی دوره شغلی آن‌ها تغییر کند. برای مثال، پروفیسور «ویکتور ووم» که محقق معروفی است که نظریه انگیزش مورد انتظار را فرمول‌بندی کرده است، توضیح داده است که چگونه موقعیتیابی قدرتمند تحقیق وی و آگاهی وی از محدودیت‌های نظریه انتظار، باعث شده که برخی تجربیات آموزشی برعکس طی برخی مراحل تدریسش برای وی ایجاد شود. بویژه «ووم» (2007 صفحه 366) خاطرنشان کرد که: «شاید من درباره موارد نظریه انتظار و نقاط قوت و مسائل حل نشده آن بقدری بدانم که بتوانم آن را به طور مؤثری آموزش دهم ...» همچنین «ووم» (2007) توضیح می‌دهد چگونه در نهایت بر این مشکلات غلبه می‌کند. این مثال نشان می‌دهد که معلمان مختلف رفتار سازمانی احتمالاً موضوعات آموزش رفتار سازمانی را در سطوح مختلفی تجربه کرده و چگونه این تجربیات طی دوره‌های مختلف حرفه تدریس آن‌ها تغییر می‌کند. تحقیق در زمینه بررسی این الگوهای متفاوت تجربیات، با توجه به مباحث آموزش رفتار سازمانی و الگوی پویایی آن‌ها که طی دوره‌ای در حرفه‌های تدریس رفتار سازمانی ایجاد شده است، جهت‌یابی‌های تحقیق آینده است که از این مقاله حاصل گردیده است.

چهارم اینکه اگر معلمان واقعاً موضوعات و مباحث آموزش رفتار سازمانی که در این مقاله بیان شده است را تجربه کنند، پس این احتمال وجود دارد که مفاهیمی از آن تجربیات برای معلمان بیان شود که برای مثال کاهش خوب بودن را می‌توان بیان کرد «آدریچ» (1997) مبحثی در مقاله‌اش بنام «شغل من به عنوان یک معلم» دارد و بیان می‌کند که ناتوانی در آموزش و تدریس می‌تواند خوب بودن یک معلم را با نقص مواجه کند. بنابراین، جهت‌یابی متناسبی برای تحقیق بیشتر این است که مفاهیم موضوعات آموزشی پیش‌روی معلمان رفتار سازمانی برای حس خودکفایتی آنها، و خود باوری و اعتماد به نفس و خوب بودن آنها را مدنظر قرار دهد.

پنجم اینکه، تحقیق آینده همچنین نیاز است که با شناسایی دیگر ویژگی‌های دانش و رفتار سازمانی که در اثر تحقیق حاصل گردیده است که ویژگی‌های محدودکننده دیگر دانش رفتار سازمانی و موضوعات دیگر را مدنظر قرار می‌دهد که در این مقاله در زمینه آموزش رفتار سازمانی با توجه به دیگر ویژگی‌های محدود ایجاد شده است، را توسعه دهد. ششم اینکه تحقیق آینده همچنین نیاز است که عملکردهای مؤثری در رابطه با این موضوعات را مشخص کند.

در نهایت در حالی که تحقیق مثبت که معمولاً تحقیق کمی نام گرفته است و روش تفسیر که معمولاً تحقیق کمی برای تحقیق، برجسته‌تر از تحقیق کیفی در رفتار سازمانی می‌باشد. برای مثال «بانسال» و «کورلی» (2011 صفحه 234) بیان کردند که جدای از مجموع مقالاتی که در مجله آکادمی مدیریت سال 2010 – 2001 به چاپ رسیده است، «بیش از 11٪ مقالات به طور جامعی بر مبنای داده‌های کیفی بودند» و بیان کردند که در دوره‌های پیش‌بینی، این را بسیار کمتر شاهد بودیم بنابراین، از نظر ویژگی‌های محدود دانش رفتار سازمانی و مباحث رفتار آموزش رفتار سازمانی ایجاد شده در این مقاله، یک جهت‌یابی متناسب برای تحقیق آینده ارائه شده است تا بررسی کند ویژگی‌های محدودیتی دانش رفتار سازمانی تا چه اندازه‌ای در اثر روشهای تحقیق مثبت‌گرایی غالب آن ایجاد شده است.

بنابراین، این مقاله، چندین جهت‌یابی مرتبط با هم برای تحقیق‌های بعدی ارائه می‌کند. یک چنین تحقیق‌های بعدی، برخی از اجزای نمودار 1 را بیان کرده و باعث می‌شود که دانش رفتار سازمانی به طور کافی‌تری از طریق آموزش رفتار سازمانی، تسهیل گردد.

این مقاله به صورت یک مفهوم کاربردی، شامل این است که معلمان رفتار سازمانی درباره تجربیات خود درباره این موضوعات در آموزش رفتار سازمانی خود و درباره ویژگی‌هایی از دانش رفتار سازمانی که درباره این موضوعات بیان شده، مطالبی انعکاس دهند. این انعکاس به معلمان رفتار سازمانی کمک می‌کند که تجربیات آموزشی رفتار سازمانی خود را درک کرده و مدیریت کنند.

مفهوم عملی دیگر این مقاله، این است که بیان می‌کند که نیازهایی برای عملکرد برای اختصاص و اجرای راه-حلهایی هست که با پرداختن به موضوعات مربوط به آموزش رفتار سازمانی، بتواند عملکرد آموزش رفتار سازمانی را بهبود بخشد. این امر می‌تواند در سطوح مختلفی ایجاد شود که سطح سازمانی و سطح فردی معلمان رفتار سازمانی را می‌توان بیان کرد که در زیر بیان شده است.

اول اینکه راهنمایی‌ها می‌تواند به این منظور ارائه شود که ارائه محتوای رفتار سازمانی مبتنی بر ویژگی‌های محتوای رفتار سازمانی در موضوعات خاص یا ویژگی‌های محتوای کلی رفتار سازمانی را تسهیل سازد. برای مثال «پیندر» (1997) بر مبنای ارزیابی محدودیت‌های نظریات انگیزشی، پیشنهاداتی برای آموزش نظریات انگیزشی ارائه کرد. این روش آموزشی خاص موضوعی که مدرسان رفتار سازمانی با آن سازگار شده‌اند می‌تواند اقدامی در رابطه با برخی موضوعات آموزش رفتار سازمانی باشد که در این مقاله بیان شده است. به عنوان مثال دیگر «ماینر» (2003)، 73 تا از نظریات رفتار سازمانی را ارزیابی کرده و بر مبنای این ارزیابی، دلالت‌هایی برای آموزش رفتار سازمانی ارائه کرده است. در راستای این دلالت‌ها برای آموزش نظریات انگیزشی بویژه (پیندر 1977) و نظریات رفتار سازمانی به طور کلی (ماینر 2003) که در آثار وجود دارد، توسعه راهنمایی‌هایی برای عملکردها برای بهبود آموزش رفتار سازمانی به صورتی که موضوعات آموزش رفتار سازمانی که در این مقاله بیان شده است را مدنظر قرار دهد، مفهوم کاربردی دیگری است که در این مقاله بیان شده است.

دوم اینکه اگر چه دانش / محتوا و انعکاس / تجربه، دو جزء رفتار سازمانی می‌باشد، عناصر محتوایی، بخش اصلی آموزش رفتار سازمانی می‌باشد (براون 2013) بنابراین، یک روش آموزش رفتار سازمانی که بر عنصر محتوایی تأکید می‌کند احتمالاً بیشتر تحت تأثیر ویژگی‌های محدودکننده دانش رفتار سازمانی و موضوعات آموزش رفتار سازمانی می‌باشد که با این روش به طور جدی‌تری بروز می‌یابد. مثال روش مدیریتی مبتنی بر شواهد (EBM) را در نظر بگیرید. بر مبنای بازنگری بیش از 800 بخش دوره مدیریتی که از 333 برنامه در آمریکا بدست آمده

است، «چارلیر وبراون و رانیز» (2011) بیان کرده است که: «تقریباً 25٪ از دوره‌های مدیریت اصلی MBA به نوعی از EBN استفاده می‌کنند.» و اینکه دوره مطابق مدیریتی مبتنی بر شواهد، در سطح MBA در «راسو و مک کارتی» (2007) انعکاس یافته است بطوریکه بیان کرده است که «اولین اصل در آموزش مبتنی بر شواهد است تا اصولی را که مبنایی برای رویه‌هایی است که این اصول را به عمل تبدیل می‌کنند.» (تأکید بیشتر). همچنین، «ارز و گرفت» (2014) بیان کردند که در این روش معلمان باید بر آموزش مدیریت مبتنی بر شواهد تأکید کنند. این ویژگی‌های این روش آموزشی، نشان می‌دهد که احتمالاً باید بیشتر بر محتوای رفتار سازمانی به طور قابل توجهی متکی باشیم. بنابراین، این روش آموزشی بیشتر تحت تأثیر ویژگی‌های محدودیتی دانش رفتار سازمانی و موضوعات آموزشی رفتار سازمانی ایجاد شده در آن می‌باشد. خیلی تحت تأثیر دیگر موضوعات روش‌های آموزشی رفتار سازمانی که خیلی بر محتوا / شواهد علمی تأکید دارند، قرار ندارد.

با این مفهوم، روش‌های آموزش رفتار سازمانی که در سطوح متفاوتی بر اجزای محتوا / دانش و انعکاس / تجربه تأکید دارند، می‌تواند تا اندازه زیادی تحت تأثیر ویژگی‌های محدودیتی دانش رفتار سازمانی باشد. این آثار وجود روش‌های آموزشی مختلف را بیان کرده‌اند مثل روش مدیریت مبتنی بر شواهد (EBM) که (روسو 2006) روش آموزش رفتار سازمانی کاربردی (PROBE) (مثل شاو، منیژ، سوتی 1999) و روش یادگیری تجربی (مثل کایز 2002) و روش آموزش مبتنی بر مسأله (مثل شروود 2004) و روش آموزشی مبتنی بر یادگیری (مثل کایز 2002) و روش یادگیری مبتنی بر مسأله (مثل شروود 2004) و روش تدریس مبتنی بر یادگیری (برای مثال و تن 2007) اشاره می‌شود. این چنین روش‌هایی را می‌توانیم در نظر بگیریم که در سطوح متفاوتی بر عناصر محتوا / دانش و انعکاس / تجربه، تأکید می‌کنند. بنابراین، یک مفهوم کاربرد که این مقاله اشاره می‌کند، این است که روش‌های تدریس رفتار سازمانی را توضیح دهد که در آن تأکید بر عناصر دانش / محتوا و انعکاس / تجربه، به طوریکه بتوانند به طور مؤثرتری با ویژگی‌های محدود دانش رفتار سازمانی و مباحث تدریس رفتار سازمانی ایجاد شده از آن کنار آیند. این مفهوم کاربردی به توضیحاتی در سطح سازمانی نیاز دارد تا روش‌های تدریس و راهنمایی و آموزش و چارچوب‌های پشتیبانی از اساتید را اختصاص دهد. این مفهوم کاربردی به اقداماتی در سطح اساتید جداگانه را هم مدنظر قرار می‌دهد تا یک چنین روش‌های تدریس رفتار سازمانی که می‌تواند در سطح سازمانی اختصاص یابد را سفارش و اختصاصی کرده و اجرا کند. برای مثال، سیستم‌های توسعه و استخدام

اساتید مناسب برای اختصاص به سازمان برای توانمند ساختن اساتید در رابطه با ویژگی‌های محدود دانش رفتار سازمانی و موضوعات تدریس ایجاد شده، می‌تواند یک عامل و اقدام احتمالی باشد. آثاری (مثل ورمولن 2007)، دلالت‌هایی ارائه کرده است که چگونه اعضای اساتید می‌توانند تحقیق متناسبی انجام داده و حداقل تا اندازه‌ای با ویژگی‌های محدودیتی دانش رفتار سازمانی و مباحث تدریس ایجاد شده از آن بکار آیند. توضیح و طراحی نظام‌مند این اقدامات از یک سطح سازمانی، مفهوم کاربردی دیگری است که در این مقاله ارائه شده است.

چهارم اینکه چنانکه در دوره کنونی رواج و فایده تحقیق مدیریتی هم مورد پرسش قرار گرفته است (مثل پیرس و هوآنگ 2012)، و مورد دفاع قرار گرفته است (برای مثال پینگ و دس 2010) و مباحثات ایجاد شده در جنبه‌های مبتنی بر حسی مثل نوع و نقش تحقیق، تدریس و سازمان‌ها، موضوعات تدریس رفتار سازمانی که در این مقاله بیان شده است، احتمالاً به منظور این است که اهمیت بیشتر آن را مجهز درک کنیم. بنابراین، یک مفهوم دیگر برای عمل، این است که سیاست‌ها و ساختارهای سازمانی را بررسی کنیم تا تحقیق رفتار سازمانی را که در آموزش رفتار سازمانی مفید است را تسهیل سازیم که باز خودش می‌تواند تحت تأثیر عواملی مثل اطلاعات احتمالی که بارگیری شده است و تغییر نسبت آموزش رو درو باشد.

بنابراین، مفاهیم کاربردی که از این مقاله ایجاد شده‌اند بر سطح فردی از نظر انعکاس استاد رفتار سازمانی درباره تجربه خودشان از این موضوعات آموزشی متمرکز شده است تا تجربیات تدریس خود را که از این موضوعات ایجاد شده است درک و مدیریت کند. این مفاهیم کاربردی بر عملکردهای سطح سازمانی برای بررسی و اختصاص و تشویق روشهای تدریس، تأکید دارد که بتواند به طور مؤثری با ویژگی‌های محدودیتی رفتار سازمانی و موضوعات آموزشی ایجاد شده کنار آمده و اقدامات سازگاری مختلفی مثل توسعه و پیشرفت استاد برای تسهیل ارتباط با موضوعات تدریس رفتار سازمانی را ارائه کند.

4-4 - راه‌پیش‌رو:

قدردانی از محدودیت‌های دانش رفتار سازمانی و رفع مشکلات آموزش رفتار سازمانی بجای سرزنش اساتید رفتار سازمانی:

مفاهیم عملی و جهت‌یابی‌های تحقیق آینده که در بالا ذکر شد درباره انعکاس و اقدامات بین اساتید رفتار سازمانی، احتمالاً از نظر شکاف تحقیق - تدریس که محققان بیان کرده‌اند حائز اهمیت می‌باشد (برای مثال،

بورک، و رائو (2010)، علاوه بر این، شکاف تحقیق - تدریس، مانع از این می‌شود که دانشجویان و مدیران ورودی دانشی کافی مبتنی بر تحقیق داشته و باعث شکاف بین تحقیق و عمل می‌شود. (بورک و رائو 2010).

در این شرایط «راسو» (2006) نشان داد که «پروفسورهایی مثل من و برنامه‌هایی که در آنها تدریس می‌کنیم باید برآورد سرزنش بزرگ مرا بپذیرند ... شواهد تحقیقی یک تمرکز اصلی بررسی برای دانشجویان تحاری فارق-التحصیل، MBA یا اجرا کنندگان برنامه‌های آموزشی پیوسته نمی‌باشد.» این مقاله، قدردان شرایط جدی انتقال ناکافی دانش تحقیقی در آموزش و مفاهیم این برای دانشجویان و احتمالاً قابلیت بازرسی معلمان رفتار سازمانی برای آن می‌باشد.

بهرحال، مباحث این مقاله و جهت‌یابی‌ها و مفاهیم عملی تحقیق آینده نشان می‌دهد که بجای سرزنش پروفسورها یا (اساتید رفتار سازمانی) در تدریس رفتار سازمانی برای شناسایی ویژگی‌های محدود خاص دانش و موضوعات رفتار سازمانی می‌باشد که برای مدرسان رفتار سازمانی در تدریس رفتار سازمانی ارائه شده است طوریکه روشهایی را می‌توان دنبال کرد تا آن موضوعات را برای انتقال کافی دانش رفتار سازمانی در تدریس مدنظر قرار دهد.

پس این مقاله به طور سازنده‌ای از تمرکز بر سرزنش اساتید رفتار سازمانی برای کمک به اساتید برای غلبه بر این موضوعات تغییر کرده است و به منظور تسهیل این تحقیق ساختاری آینده و تلاشهای کاربردی، این مقاله چندین مفهوم کاربردی و مفهوم تحقیقی آینده را ارائه می‌کند.