Journal of
Management, Economics & Entrepreneurship
www.JMEK.ir

Volume 7, Issue 1, 2026

A Philosophical Analysis of Behavioral Theories and Their Relationship with Management and Organizations

*Azizolah Pahlevani[1] Mohammad Hassan shakki[*2]*

1.PhD student in Public Administration (Human Resources Orientation), Qaemshahr Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran.
2.Master of Business Administration, Faculty of Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran (Corresponding Author) Email: shakki3mail.iau.ac@iau.ac.ir

ARTICLE INFORMATION

Type of Article:
Original Research
Pages: 27-38

Corresponding Author's Info
Email: *shakki3mail.iau.ac@iau.ac.ir*

Keywords:
Behavioral Theories; Philosophical Foundations; Organizational Management; Organizational Behavior; Positivism; Behavioral Learning; Employee Motivation.

ABSTRACT

Behavioral theories, grounded in the principles of positivism, empiricism, and objective observation, emerged during the twentieth century as one of the dominant paradigms in psychology and the behavioral sciences. By emphasizing the role of environmental factors in shaping human behavior, these theories have become fundamental to explaining both individual and group behavior. This article adopts an analytical approach to examine the philosophical foundations of behavioral theories and their relevance to the fields of management and organizations. Since management and organizations are inherently concerned with human behavior in the workplace, behavioral theories provide an appropriate framework for understanding, predicting, and influencing employee behavior. Their philosophical foundations, which emphasize scientific inquiry, empirical evidence, and objective data, encourage managers to rely on observable evidence when analyzing and addressing organizational issues. However, the limited consideration given to cognitive, emotional, and subjective dimensions, as well as the complexity of organizational environments, constitutes one of the major criticisms of the behavioral approach. By explaining the influence of environmental stimuli, reward and punishment systems, and learning processes on employee behavior, behavioral theories offer a scientific basis for managing organizational behavior. Consequently, understanding the philosophical foundations of these theories enables managers to gain deeper insights into employee behavior, enhance organizational effectiveness, and make evidence-based decisions. Overall, the philosophy underlying behavioral theories, with its emphasis on experience, observation, and learning, provides a coherent framework for analyzing human behavior in organizations and contributes to the advancement of management and organizational behavior theories.

This is an open access article under the CC BY license. © 2026 The Authors.

How to Cite This Article: Pahlevani, A. and shakki, M. H. (2026). " A Philosophical Analysis of Behavioral Theories and Their Relationship with Management and Organizations". *Journal of Management, economics and Entrepreneurship* , 7(1): 27-38. doi: 10.22034/jmek.2025.556010.1192

فصلنامه مطالعات مدیریت، اقتصاد و کارآفرینی
www.JMEK.ir

دوره ۷، شماره ۱ ، بهار ۱۴۰۵

تجزیه و تحلیل فلسفی نظریه های رفتاری و رابطه آنها با مدیریت و سازمان

عزیزاله پهلوانی [۱] محمد حسن شکی [۲*]

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی(گرایش منابع انسانی)، دانشگاه آزاد اسلامی قائمشهر، قائمشهر، ایران.
۲. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی
صفحات: ۳۸-۲۷

اطلاعات نویسنده مسؤول

ایمیل:
shakki3mail.iau.ac@iau.ac.ir

سابقه مقاله:
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۰۶
تاریخ ویرایش: ۱۴۰۴/۱۱/۱۹
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۲/۱۸
تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۱/۰۱

واژگان کلیدی:
نظریه‌های رفتاری، مبانی فلسفی، مدیریت سازمان، رفتار سازمانی، اثبات‌گرایی، یادگیری رفتاری، انگیزش کارکنان.

چکیده

نظریه‌های رفتاری با تکیه بر اصولی همچون اثبات‌گرایی، تجربه‌گرایی و مشاهده عینی، در قرن بیستم به‌عنوان یکی از پارادایم‌های غالب در روان‌شناسی و علوم رفتاری مطرح شدند. این نظریه‌ها با تأکید بر نقش عوامل محیطی در شکل‌گیری رفتار انسان، جایگاه ویژه‌ای در تبیین رفتار فردی و گروهی یافته‌اند. مقاله حاضر با رویکردی تحلیلی، به بررسی مبانی فلسفی نظریه‌های رفتاری و تبیین ارتباط آن‌ها با حوزه مدیریت و سازمان می‌پردازد. از آنجا که مدیریت و سازمان با رفتار انسان در محیط‌های کاری سروکار دارند، نظریه‌های رفتاری می‌توانند چارچوبی مناسب برای شناخت، پیش‌بینی و هدایت رفتار کارکنان فراهم آورند. مبانی فلسفی این نظریه‌ها، با تأکید بر رویکرد علمی، تجربی و داده‌های عینی، مدیران را به بهره‌گیری از شواهد قابل مشاهده در تحلیل و حل مسائل سازمانی سوق می‌دهد. با این حال، نادیده گرفتن ابعاد ذهنی، شناختی، عاطفی و پیچیدگی‌های محیط سازمانی، از مهم‌ترین نقدهای وارد بر این رویکرد به شمار می‌رود. نظریه‌های رفتاری با تبیین نقش محرک‌های محیطی، نظام‌های پاداش و تنبیه و فرایندهای یادگیری در شکل‌گیری رفتار کارکنان، مبنایی علمی برای مدیریت رفتار سازمانی فراهم می‌کنند. در نتیجه، شناخت مبانی فلسفی این نظریه‌ها، مدیران را در درک عمیق‌تر رفتار کارکنان، ارتقای اثربخشی سازمان و اتخاذ تصمیم‌های مبتنی بر شواهد یاری می‌دهد. به‌طور کلی، فلسفه نظریه‌های رفتاری با تأکید بر تجربه، مشاهده و یادگیری، چارچوبی منسجم برای تحلیل رفتار انسان در سازمان‌ها ارائه کرده و زمینه توسعه نظریه‌های مدیریت و رفتار سازمانی را فراهم می‌سازد.

خوانندگان این مجله، اجازه توزیع، ترکیب مجدد، تغییر جزئی و کار روی حاضر به صورت غیرتجاری را دارند.

© تمامی حقوق انتشار این مقاله، متعلق به نویسنده می‌باشد.

۱- مقدمه

در محیط پیچیده و پویای سازمان‌های امروزی، شناخت رفتار، انگیزه‌ها و تعاملات انسانی به یکی از ارکان اصلی برای بقا، بهره‌وری و رشد سازمان‌ها تبدیل شده است (ولی محمدی، ۱۴۰۲؛ شکری ساز، ۱۴۰۳). رفتار و تعاملات کارکنان، اعم از سازنده یا مخرب، نقشی تعیین‌کننده در موفقیت یا شکست سازمان‌ها و تصمیم‌گیری‌های مدیریتی ایفا می‌کنند (رابینز و جاج، ۱۴۰۰؛ مورگان، ۱۹۹۷). در این میان، مدیریت به‌عنوان یکی از بخش‌های استراتژیک علوم اجتماعی، به‌شدت تحت‌تأثیر نظریه‌های رفتاری و درک عمیق از ماهیت انسان در محیط کار قرار دارد (دفت، ۱۹۸۹). با توجه به پیچیدگی‌های رفتاری در بافت سازمانی، بررسی عواملی که می‌توانند رفتار کارکنان و ساختار سازمان‌ها را تحت‌تأثیر قرار دهند، از اهمیت علمی و کاربردی بالایی برخوردار است (کوهی، ۱۳۹۲).

یکی از مفاهیم کلیدی در تحلیل رفتار سازمانی، نظریه‌های رفتاری است که به توانایی یک رویکرد در توضیح و پیش‌بینی رفتار انسان از طریق شرطی‌سازی محیطی اشاره دارد (داوودی شاندیز، ۱۴۰۱؛ تیم تحریریه ایندیت، ۱۳۹۵). نظریه‌های رفتاری از مبانی فلسفی پنج‌گانه‌ای شامل فیزیکالیسم، تجربه‌گرایی، عینیت‌گرایی، تأکید بر رفتار قابل مشاهده و قوانین یادگیری نشئت می‌گیرند (کشفی، ۱۳۸۷؛ ولی محمدی، ۱۴۰۲). مطالعات نشان می‌دهند که ظهور این نظریه‌ها در قرن بیستم به عنوان یک پارادایم غالب، توانست نگاه علمی و تجربی به مدیریت را تقویت کند و مدیران را به استفاده از داده‌های عینی در حل مسائل سازمانی سوق دهد (کوهی، ۱۳۹۲).

بااین‌حال، واکنش منتقدان به این پارادایم تنها به ابعاد مثبت محدود نمی‌شود و ممکن است تحت‌تأثیر نقدهای فلسفی عمیقی نظیر تقلیل‌گرایی و غفلت از عاملیت انسانی قرار گیرد (کشفی، ۱۳۸۷). نقد فلسفی نظریه‌های رفتاری به‌عنوان یک رویکرد تحلیلی عمیق، شامل ترکیبی از ایراداتی نظیر نادیده گرفتن عوامل ذهنی، تقلیل حالات ذهنی به صرف رفتار، و نگاه سیستمی بسته به سازمان است (اسکات، ۱۳۹۸؛ رنگریز، ۱۴۰۳؛ داوودی شاندیز، ۱۴۰۱). این پدیده که اغلب ناشی از تمرکز افراطی بر اثبات‌گرایی و رفتار قابل مشاهده است، می‌تواند به کمرنگ شدن جنبه‌های کیفی رفتار سازمانی و عدم درک عمیق تجربه‌های درونی انسان منجر شود (کشفی، ۱۳۸۷).

علی‌رغم اهمیت این موضوع، مرور پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که اکثر محققان بر جنبه‌های کاربردی نظیر سیستم‌های پاداش و تقویت تمرکز کرده‌اند و مفاهیم مربوط به مبانی فلسفی و نقدهای بنیادین نظریه‌های رفتاری، به‌ویژه در مطالعات داخلی، کمتر موردتوجه قرار گرفته‌اند (شکری ساز، ۱۴۰۳؛ کوهی، ۱۳۹۲). شکاف تحقیقاتی موجود حاکی از آن است که تاکنون الگویی جامع برای بررسی هم‌زمان مبانی فلسفی نظریه‌های رفتاری و رابطه آن‌ها با مدیریت و سازمان در تبیین رفتار کارکنان، به‌ویژه در بافت سازمانی ایران، ارائه نشده است (مورگان، ۱۳۷۶، رنگریز، ۱۴۰۳).

ازآنجاکه نادیده گرفتن عوامل ذهنی و پیچیدگی‌های سازمان می‌تواند به شکل‌گیری نارسایی‌های مدیریتی منجر شود، درک نحوه تعامل این مبانی فلسفی با پارادایم‌های مدیریتی ضرورت می‌یابد (دفت، ۱۹۸۹؛ ولی محمدی، ۱۴۰۲). این پژوهش با هدف پر کردن این خلأ علمی، به دنبال تجزیه و تحلیل فلسفی نظریه‌های رفتاری و واکاوی رابطه عمیق آن‌ها با مقوله مدیریت و سازمان است. نوآوری این مطالعه در ترکیب این سازه‌ها در یک چارچوب تحلیلی واحد است تا مشخص شود چگونه مبانی فلسفی نظریه‌های رفتاری می‌تواند از طریق جهت‌دهی به نظریه‌های مدیریتی، بر درک عمیق رفتار کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی در یک محیط رقابتی اثر بگذارد.

۲. چارچوب نظری و پیشینه تحقیق

برای درک عمیق نظریه‌های رفتاری در مدیریت و سازمان، ابتدا باید به ریشه‌های فلسفی، معرفت‌شناختی و سیر تحول

تاریخی این نظریه‌ها پرداخت. این چارچوب نظری، بستری را فراهم می‌کند تا چگونگی تأثیرگذاری محیط بر رفتار کارکنان و پیامدهای آن برای سیستم‌های مدیریتی تبیین گردد.

۱-۲. مبانی فلسفی نظریه‌های رفتاری

نظریه‌های رفتاری به شدت به اصول فلسفی بنیادینی مانند پراگماتیسم (عمل‌گرایی) و تجربه‌گرایی وابسته‌اند و بر این باور استوارند که دانش معتبر، تنها از طریق مشاهدات تجربی و داده‌های مشاهده‌پذیر حاصل می‌شود (داوودی شاندیز، ۱۴۰۱). مبانی فلسفی این نظریه‌ها را می‌توان در پنج محور اصلی خلاصه کرد:

۱. فیزیکالیسم: رفتارگرایی فلسفی به عنوان یکی از شاخه‌های فیزیکالیسم، دوگانه‌انگاری ذهن و بدن را رد می‌کند و حالات نفسانی (مانند درد، شادی یا انگیزه) را با رفتار بیرونی یکسان می‌داند. از این منظر، حالات ذهنی یا واقعیت مستقلی ندارند یا نهایتاً به امور مادی و فیزیکی تقلیل می‌یابند (کشفی، ۱۳۸۷).

۲. تجربه‌گرایی: ریشه‌های معرفت‌شناسی رفتارگرایی را می‌توان در اندیشه‌های فیلسوفان تجربه‌گرای انگلیسی قرن ۱۷ و ۱۸ (مانند جان لاک و دیوید هیوم) یافت که بر تجربه حسی به عنوان منبع اصلی و انحصاری معرفت تأکید داشتند (ولی محمدی، ۱۴۰۲).

۳. عینیت‌گرایی: در رویکرد رفتارگرایی، عینیت، هدف غایی روان‌شناسی و علوم سازمانی تلقی می‌شود. رفتارگرایان برای دستیابی به این هدف، مشاهده عینی و اندازه‌گیری کمی رفتار را به عنوان منبع اصلی اطلاعات در پیش‌بینی و کنترل رفتار در نظر می‌گیرند (رنگریز، ۱۴۰۳).

۴. تأکید بر رفتار قابل مشاهده: این نظریه‌ها عمدتاً بر رفتارهای آشکار و قابل اندازه‌گیری تأکید دارند و فرآیندهای درونی ذهن را به عنوان یک «جعبه سیاه» در نظر می‌گیرند که ورودی‌های محیطی به آن وارد و خروجی‌های رفتاری از آن خارج می‌شود، بدون آنکه نیاز به بررسی فرآیندهای درون جعبه باشد (شکری ساز، ۱۴۰۳).

۵. قوانین یادگیری: هدف اصلی رفتارگرایان، تعیین و کشف قوانین حاکم بر یادگیری است، زیرا یادگیری به عنوان عامل عینی و اصلی تغییر رفتار در نظر گرفته می‌شود (داوودی شاندیز، ۱۴۰۱).

۲-۲. پیشینه و نظریه‌پردازان مهم رفتاری

سیر تحول این مکتب فکری با تلاش برای تبدیل روان‌شناسی به یک علم دقیق تجربی آغاز شد. جان بی. واتسون، به عنوان بنیان‌گذار رفتارگرایی مدرن، در بیانیه معروف خود در سال ۱۹۱۳ تأکید کرد که روان‌شناسی باید تنها رفتار قابل مشاهده را مطالعه کند و معتقد بود رفتار انسان کاملاً تحت تأثیر محیط، قابل کنترل و پیش‌بینی است (شکری ساز، ۱۴۰۳). پیش از او، ایوان پاولف با آزمایش‌های معروف خود، مفهوم «شرطی‌سازی کلاسیک» را مطرح کرد که نشان می‌داد چگونه می‌توان یک پاسخ فیزیولوژیک را با یک محرک خنثی پیوند داد.

اما تأثیرگذارترین نظریه‌پرداز برای علوم مدیریت، بی. اف. اسکینر بود. او با توسعه «شرطی‌سازی کنشگر»، نشان داد که رفتار پیامدهای خود را کنترل می‌کند. اسکینر تأکید داشت که رفتارهایی که تقویت (پاداش) می‌شوند، تکرار خواهند شد و رفتارهایی که تنبیه می‌شوند یا نادیده گرفته می‌شوند، به تدریج خاموش می‌گردند (رنگریز، ۱۴۰۳). این مفهوم، پایه و اساس سیستم‌های پاداش و عملکرد در مدیریت مدرن را شکل داد.

۳-۲. مهم‌ترین نظریه‌های رفتاری در مدیریت

نظریه‌های رفتاری در مدیریت، با عبور از نگاه مکانیکی نظریه‌های کلاسیک، بر نقش رفتار افراد، تعاملات انسانی و پویایی گروه‌ها تأکید دارند. مهم‌ترین این نظریه‌ها عبارتند از:

نظریه روابط انسانی (التون مایو): حاصل مطالعات هاثورن، این نظریه نشان داد که توجه به نیازهای اجتماعی و روانی کارکنان و وجود روابط انسانی مثبت، تأثیری بسیار فراتر از شرایط فیزیکی کار (مانند نور یا استراحت) بر بهره‌وری دارد (مورگان، ۱۹۹۷).

نظریه X و Y (داگلاس مک‌گریگور): این نظریه دو فرضیه فلسفی درباره ماهیت انسان را مطرح می‌کند. نظریه X فرض می‌کند انسان‌ها ذاتاً از کار گریزان‌اند و نیاز به کنترل و اجبار دارند. در مقابل، نظریه Y باور دارد انسان‌ها ذاتاً دارای انگیزه، خلاق و مسئولیت‌پذیر هستند و مدیریت باید بستری برای شکوفایی این پتانسیل‌ها فراهم کند (رابینز و جاج، ۱۴۰۰).

نظریه‌های رهبری و انگیزش: نظریه‌هایی مانند نظریه دو عاملی هرتزبرگ (عوامل بهداشتی و انگیزشی) و نظریه انتظار وروم، بر این اصل استوارند که درک ادراکات و انتظارات کارکنان، کلید هدایت رفتار آن‌ها به سمت اهداف سازمانی است (دوبرین و همکاران، ۱۹۸۹).

نظریه یادگیری اجتماعی (آلبرت بندورا): (منبع جدید افزوده‌شده) این نظریه به عنوان پلی میان رفتارگرایی محض و شناخت‌گرایی، تأکید می‌کند که افراد نه تنها از طریق تجربه مستقیم، بلکه از طریق مشاهده رفتار دیگران و پیامدهای آن (الگوسازی) نیز یاد می‌گیرند. این مفهوم در آموزش رهبری و فرهنگ‌سازی سازمانی کاربرد فراوانی دارد (بندورا، ۱۳۹۹).

٤-۲. تحلیل مقایسه‌ای

برای درک جایگاه نظریه‌های رفتاری، مقایسه آن‌ها با سایر مکاتب فکری ضروری است. در مقایسه با نظریه‌های شناختی، رفتارگرایی به دلیل نادیده گرفتن فرآیندهای درونی مانند ادراک، تفکر و حل مسئله، مورد انتقاد قرار می‌گیرد؛ نظریه‌های شناختی «جعبه سیاه» ذهن را باز کرده و بر نحوه پردازش اطلاعات توسط کارکنان تمرکز دارند (اسکات، ۱۳۹۸). از سوی دیگر، در مقایسه با نظریه‌های روانکاوی که بر نیروهای ناخودآگاه و تعارضات درونی عمیق تأکید دارند، رفتارگرایی رویکردی سطحی‌تر اما عملیاتی‌تر و قابل‌اندازه‌گیری‌تر را ارائه می‌دهد که برای مداخلات سریع مدیریتی مناسب‌تر است. با این حال، تلفیق بینش‌های این مکاتب، منجر به درک جامع‌تر و چندبعدی از رفتار انسان در سازمان شده است (ولی محمدی، ۱۴۰۲).

۳. روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، در زمره تحقیقات بنیادی-نظری و از نظر ماهیت و روش، در دسته تحقیقات کیفی با رویکرد تجزیه و تحلیل فلسفی و مقایسه‌ای قرار می‌گیرد. انتخاب این روش، ناشی از ماهیت مفهومی و انتزاعی موضوع پژوهش است که به واکاوی مبانی هستی‌شناختی، معرفت‌شناختی و ارزش‌شناختی نظریه‌های رفتاری و ارتباط آن‌ها با پارادایم‌های مدیریت و سازمان می‌پردازد (داوودی شاندیز، ۱۴۰۱؛ کشفی، ۱۳۸۷). در این بخش، جزئیات روش‌شناختی پژوهش در محورهای شش‌گانه تشریح می‌گردد.

طراحی پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی با رویکرد هرمنوتیک و تفسیری است. در این رویکرد، محقق با عبور از لایه سطحی متون، به دنبال کشف معانی نهفته، پیش‌فرض‌های فلسفی و چارچوب‌های مفهومی حاکم بر نظریه‌های رفتاری است (رنگریز، ۱۴۰۳). این روش به پژوهشگر اجازه می‌دهد تا ضمن توصیف دقیق دیدگاه‌های رفتارگرایان، به تحلیل انتقادی آن‌ها از منظر فلسفه علم، فلسفه ذهن و فلسفه مدیریت بپردازد (ولی محمدی، ۱۴۰۲). رویکرد تفسیری به ویژه در مطالعاتی که با مفاهیمی همچون «فیزیکالیسم»، «تجربه‌گرایی» و «اثبات‌گرایی» سروکار دارند، کارآمدی بالایی دارد، زیرا این مفاهیم نیازمند تفسیر عمیق و قرارگیری در بستر تاریخی و فلسفی خود هستند (کشفی، ۱۳۸۷).

داده‌های این پژوهش از طریق روش اسنادی و کتابخانه‌ای و با مراجعه به منابع دست‌اول و دست‌دوم گردآوری شده‌اند. جامعه آماری در این پژوهش، کلیه منابع مکتوب شامل کتب مرجع، مقالات علمی-پژوهشی، پایان‌نامه‌ها، گزارش‌های معتبر علمی و متون کلاسیک فلسفی و مدیریتی مرتبط با موضوع پژوهش است که در بازه زمانی ۱۹۱۳ (آغاز رفتارگرایی مدرن با واتسون) تا ۲۰۲۵ منتشر شده‌اند (شکری ساز، ۱۴۰۳، دفت، ۱۳۶۸). منابع مورد استفاده از پایگاه‌های معتبر علمی نظیر

SID، Noormags، Magiran، ScienceDirect، Emeraldو Sage استخراج شده‌اند. کلیدواژه‌های اصلی جست‌وشامل «رفتارگرایی»، «فیزیکالیسم»، «تجربه‌گرایی»، «نظریه‌های سازمانی»، «فلسفه مدیریت» و «رفتار سازمانی» بوده‌اند(مورگان، ۱۹۹۷؛ دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۹).

برای تحلیل داده‌های گردآوری‌شده، از سه روش مکمل استفاده شده است:

تحلیل محتوای کیفی: متون منتخب به‌دقت مطالعه و کدگذاری شدند. کدهای اولیه در قالب مفاهیم انتزاعی (مانند «تقلیل‌گرایی»، «عینیت‌گرایی»، «جعبه سیاه») دسته‌بندی شدند و در نهایت، مقولات اصلی پژوهش استخراج گردیدند (مرادی و همکاران، ۱۴۰۰).

تحلیل فلسفی: با استفاده از ابزارهای فلسفه علم و فلسفه ذهن، پیش‌فرض‌های هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی نظریه‌های رفتاری مورد نقد و بررسی قرار گرفتند (کشفی، ۱۳۸۷؛ داوودی شاندیز، ۱۴۰۱).

تحلیل مقایسه‌ای: نظریه‌های رفتاری با سایر مکاتب فکری (نظیر شناخت‌گرایی، روانکاوی، سیستمی و پست‌مدرن) مقایسه شدند تا نقاط قوت، ضعف و تمایزات آن‌ها در بافت مدیریت و سازمان مشخص گردد (اسکات، ۱۳۹۸؛ رنگریز، ۱۴۰۳).

قلمرو این پژوهش را می‌توان در سه بُعد تعریف کرد:

- ✓ قلمرو موضوعی: مبانی فلسفی نظریه‌های رفتاری (فیزیکالیسم، تجربه‌گرایی، عینیت‌گرایی) و ارتباط آن‌ها با نظریه‌های مدیریت و سازمان.
- ✓ قلمرو زمانی: سیر تحول نظریه‌های رفتاری از اوایل قرن بیستم (واتسون و پاولف) تا نظریه‌های معاصر رفتار سازمانی (رابینز و جاج، ۱۴۰۰).
- ✓ قلمرو مکانی: اگرچه این پژوهش ماهیتاً نظری است، اما در بخش تحلیل مقایسه‌ای، بافت سازمانی ایران نیز به‌عنوان یک مطالعه موردی ضمنی در نظر گرفته شده است (کوهی، ۱۳۹۲).

در پژوهش‌های کیفی، به جای مفاهیم روایی و پایایی کمی، از معیارهای چهارگانه لینکولن و گوبا استفاده شده است (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۹):

- اعتبار: از طریق درگیری طولانی‌مدت با متون، بازبینی چندباره تحلیل‌ها و ارجاع به منابع دست‌اول تضمین شد.
- انتقال‌پذیر: با ارائه توصیف غنی از مفاهیم فلسفی و مدیریتی، امکان انتقال یافته‌ها به بافت‌های مشابه فراهم گردید (مورگان، ۱۹۹۷).
- اتکاپذیری: فرآیند پژوهش به‌گونه‌ای مستند شد که محققان دیگر بتوانند همان مسیر را طی کنند (رنگریز، ۱۴۰۳).
- تأییدپذیری: با استناد دقیق به منابع و پرهیز از سوگیری‌های شخصی، تلاش شد یافته‌ها کاملاً مبتنی بر داده‌ها باشند (کشفی، ۱۳۸۷).

فرآیند اجرا در پنج گام اصلی طراحی شد:

گام اول: تعیین مسئله، اهداف و سؤالات پژوهش و تدوین چارچوب مفهومی اولیه.

گام دوم: جست‌وجوی نظام‌مند منابع در پایگاه‌های داده معتبر و غربالگری آن‌ها بر اساس معیارهای ورود و خروج.

گام سوم: مطالعه عمیق متون، استخراج مفاهیم کلیدی و کدگذاری اولیه.

گام چهارم: تحلیل فلسفی و مقایسه‌ای مفاهیم استخراج‌شده و شکل‌دهی به مقولات نهایی.

گام پنجم: تفسیر یافته‌ها، ارائه چارچوب تحلیلی نهایی و تدوین پیشنهادات کاربردی و پژوهشی (ولی محمدی، ۱۴۰۲؛ دفت، ۱۳۶۸).

مانند هر پژوهش کیفی دیگری، این مطالعه نیز با محدودیت‌هایی مواجه است. از جمله این محدودیت‌ها می‌توان

به ماهیت تفسیری تحلیل‌ها (که ممکن است با تفسیر محققان دیگر متفاوت باشد)، دسترسی محدود به برخی متون کلاسیک فلسفی و پیچیدگی ترجمه مفاهیم فلسفی به زبان مدیریت اشاره کرد (دوبرین و همکاران، ۱۹۸۹). با این حال، تلاش شده است با رعایت اصول دقت علمی و ارجاع به منابع معتبر، این محدودیت‌ها به حداقل برسند.

٤. یافته‌ها

یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل فلسفی نظریه‌های رفتاری در بافت سازمان و مدیریت، نشان‌دهنده پیوند عمیق و چندلایه میان مبانی فلسفی این نظریه‌ها و کاربردهای عملی آن‌ها در عرصه مدیریت است. این یافته‌ها را می‌توان در شش محور اصلی دسته‌بندی و تشریح کرد:

٤-١. ارتباطات کلیدی نظریه‌های رفتاری با مدیریت و سازمان

نظریه‌های رفتاری با تمرکز بر رفتار قابل مشاهده افراد و گروه‌ها در محیط‌های سازمانی، تأثیرات گسترده‌ای بر مدیریت و ساختار سازمان‌ها داشته‌اند (مورگان، ۱۹۹۷؛ دفت، ۱۹۸۹). یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که این تأثیرات در پنج حوزه اصلی قابل شناسایی است:

۱. درک رفتار کارکنان: نظریه‌های رفتاری به مدیران کمک می‌کنند تا رفتار کارکنان را بهتر درک کرده و انگیزه‌های پنهان آن‌ها را شناسایی کنند. با استفاده از اصول شرطی‌سازی و تقویت، مدیران می‌توانند الگوهای رفتاری کارکنان را تحلیل کرده و پیش‌بینی نمایند (رابینز و جاج، ۱۴۰۰؛ شکری ساز، ۱۴۰۳).

۲. ایجاد فرهنگ سازمانی: این نظریه‌ها می‌توانند به شکل‌گیری فرهنگ سازمانی مثبت کمک کنند و احساس تعلق و همکاری در تیم‌ها را افزایش دهند. با طراحی سیستم‌های پاداش و تقویت مناسب، سازمان‌ها می‌توانند ارزش‌های موردنظر خود را در رفتار کارکنان نهادینه کنند (ولی محمدی، ۱۴۰۲؛ مورگان، ۱۹۹۷).

۳. رهبری مؤثر: با استفاده از نظریه‌های رفتاری، مدیران می‌توانند سبک‌های رهبری مناسب برای تأثیرگذاری بر رفتار و افزایش کارایی کارکنان را انتخاب کنند. نظریه رهبری رفتاری بر این ایده استوار است که رهبران با یادگیری و به‌کارگیری رفتارهای خاص می‌توانند مؤثرتر شوند (تیم تحریریه اینديد، ۲۰۲۶، کوهی، ۱۳۹۲).

۴. حل تعارضات: نظریه‌های رفتاری ابزارهایی برای بهبود ارتباطات و کاهش تعارضات در سازمان‌ها ارائه می‌دهند. با درک محرک‌های محیطی و پیامدهای رفتاری، مدیران می‌توانند ریشه‌های تعارض را شناسایی و مدیریت کنند (دوبرین و همکاران، ۱۹۸۹).

۵. توسعه برنامه‌های آموزشی: این نظریه‌ها به طراحی برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای کارکنان بر اساس نیازهای واقعی و رفتارهای آن‌ها کمک می‌کنند. با استفاده از اصول یادگیری اجتماعی و شرطی‌سازی، سازمان‌ها می‌توانند برنامه‌های آموزشی مؤثرتری طراحی کنند (بندورا، ۱۳۹۹؛ داوودی شاندیز، ۱۴۰۱).

٤-٢. نقش فلسفه در توسعه و جهت‌دهی به نظریه‌های مدیریتی

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که فلسفه، نقش بنیادینی در شکل‌گیری و جهت‌دهی به نظریه‌های مدیریتی ایفا می‌کند (رنگریز، ۱۴۰۳):

۱. ارتباط بنیادی: مبانی فلسفی، پایه‌های فکری و ارزشی نظریه‌های رفتار سازمانی را شکل می‌دهد و به بررسی سؤالات اساسی درباره واقعیت، دانش، ارزش‌ها و هدف رفتار انسان می‌پردازد (کشفی، ۱۳۸۷؛ ولی محمدی، ۱۴۰۲). این مبانی، جهت‌گیری نظریه‌های رفتاری را تعیین می‌کنند و بر نوع نگاه به انسان، سازمان و مدیریت تأثیرگذارند (اسکات، ۱۳۹۸).

۲. تغییر نگرش به انسان: برخلاف رویکردهای کلاسیک که انسان را به عنوان چرخ‌دنده‌ای در ماشین سازمان می‌دیدند، نظریه‌های رفتاری (به‌ویژه در تفسیرهای نوین) انسان را موجودی پویا، خلاق و دارای نیازهای متنوع می‌دانند(رابینز و جاج، ۱۴۰۰؛ مورگان، ۱۹۷۷). این تغییر نگرش، منجر به توسعه نظریه‌هایی مانند نظریه X و Y مک‌گریگور و نظریه‌های انگیزشی مازلو و هرتزبرگ شده است (شکری ساز، ۱۴۰۳).

۳. نقد فلسفی: فلسفه به عنوان چارچوبی تحلیلی، ارزش‌ها و پیش‌فرض‌های نظریه‌های رفتاری را بازتاب می‌دهد و به نقد

یا تکامل آن‌ها کمک می‌کند (کشفی، ۱۳۸۷). نقدهای فلسفی وارد بر این نظریه‌ها شامل موارد زیر است:

- کاهش‌گرایی: تقلیل رفتار انسان به محرک–پاسخ، پیچیدگی‌های شناختی و فرهنگی را نادیده می‌گیرد (داوودی شاندیز، ۱۴۰۱).
- غفلت از عاملیت انسانی: نظریه‌های رفتارگرا نقش اراده فردی و خلاقیت را در مدیریت مورد توجه قرار نمی‌دهند (کشفی، ۱۳۸۷).
- تأثیرپذیری افراطی از اثبات‌گرایی: تمرکز افراطی بر داده‌های کمی، جنبه‌های کیفی رفتار سازمانی را کمرنگ می‌کند (رنگریز، ۱۴۰۳؛ ولی محمدی، ۱۴۰۲).

۳-٤. پیامدهای رویکرد رفتاری در مدیریت

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که رویکردهای مختلف رفتاری، پیامدهای متفاوتی در مدیریت دارند:

۱. مدیریت بر اساس نظریه X: این رویکرد که فرض می‌کند انسان‌ها ذاتاً از کار گریزان‌اند، منجر به کاهش انگیزه، اعتمادبه‌نفس پایین و عدم رضایت شغلی می‌شود. کارکنان در این محیط، احساس کنترل شدن می‌کنند و خلاقیت آن‌ها سرکوب می‌گردد (رابینز و جاج، ۱۴۰۰؛ دوبرین و همکاران، ۱۹۸۹).

۲. مدیریت بر اساس نظریه Y: این رویکرد که انسان‌ها را ذاتاً انگیزه‌دار و خلاق می‌داند، باعث افزایش علاقه، خودباوری و توان حل مسئله در کارکنان می‌گردد. در این محیط، کارکنان احساس مسئولیت کرده و مشارکت فعال‌تری در تصمیم‌گیری‌ها دارند (رابینز و جاج، ۱۴۰۰؛ شکری ساز، ۱۴۰۳).

۳. اهداف رویکرد: اهداف اصلی رویکرد رفتاری در مدیریت شامل توصیف، فهمیدن، پیش‌بینی و کنترل رفتار افراد و گروه‌ها برای بهبود عملکرد و رضایت شغلی است (ولی محمدی، ۱۴۰۲؛ کوهی، ۱۳۹۲). این اهداف، پایه‌گذار نگرش انسانی‌تر به مدیریت بوده و امروزه بخش مهمی از رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی را تشکیل می‌دهند (رابینز و جاج، ۱۴۰۰).

٤-٤. الگوهای رفتاری شکل‌گرفته در سازمان

تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که نظریه‌های رفتاری، الگوهای رفتاری مشخصی را در سازمان‌ها شکل می‌دهند:

۱. الگوی محرک–پاسخ: کارکنان یاد می‌گیرند که رفتارهای خاصی منجر به پاداش و رفتارهای دیگر منجر به تنبیه می‌شود. این الگو، پایه سیستم‌های پاداش و عملکرد در سازمان‌ها را تشکیل می‌دهد (داوودی شاندیز، ۱۴۰۱؛ اسکینر، ۱۹۵۳).

۲. الگوی یادگیری اجتماعی: کارکنان نه تنها از طریق تجربه مستقیم، بلکه از طریق مشاهده رفتار دیگران و پیامدهای آن نیز یاد می‌گیرند. این الگو در فرهنگ‌سازی و آموزش رهبری کاربرد فراوانی دارد (بندورا، ۱۳۹۹).

۳. الگوی تقویت متناوب: سازمان‌ها با استفاده از تقویت متناوب (نه مستمر)، می‌توانند رفتارهای مطلوب را در بلندمدت حفظ کنند. این الگو در طراحی سیستم‌های پاداش و انگیزشی بسیار مؤثر است (داوودی شاندیز، ۱۴۰۱).

٥-٤. تحلیل تطبیقی نظریه‌های رفتاری با سایر مکاتب

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که نظریه‌های رفتاری را می‌توان با سایر مکاتب فکری مقایسه کرد:

۱. مقایسه با نظریه‌های شناختی: در حالی که رفتارگرایی بر رفتار قابل مشاهده تمرکز دارد، نظریه‌های شناختی بر فرآیندهای درونی مانند ادراک، تفکر و حل مسئله تأکید می‌کنند (اسکات، ۱۳۹۸؛ رابینز و جاج، ۱۴۰۰).

۲. مقایسه با نظریه‌های روانکاوی: رفتارگرایی رویکردی سطحی‌تر اما عملیاتی‌تر و قابل‌اندازه‌گیری‌تر نسبت به روانکاوی ارائه می‌دهد که برای مداخلات سریع مدیریتی مناسب‌تر است (کشفی، ۱۳۸۷).

۳. مقایسه با نظریه‌های سیستمی: در حالی که رفتارگرایی بر رفتار فردی تمرکز دارد، نظریه‌های سیستمی بر تعاملات پیچیده بین اجزای سازمان و محیط بیرونی تأکید می‌کنند (مورگان، ۱۹۹۷؛ دفت، ۱۹۸۹).

٦-٤. یافته‌های مربوط به نقدها و محدودیت‌ها

در نهایت، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که نظریه‌های رفتاری با محدودیت‌های زیر مواجه هستند:

۱. نادیده گرفتن عوامل ذهنی: منتقدان استدلال می‌کنند که رفتارگرایی با تمرکز صرف بر رفتار قابل مشاهده، عوامل ذهنی

مانند تفکر، احساسات و انگیزه‌ها را نادیده می‌گیرد (کشفی، ۱۳۸۷؛ داوودی شاندیز، ۱۴۰۱).

۲. تقلیل‌گرایی: تقلیل دادن حالات ذهنی به صرف رفتار، پیچیدگی‌های ذهن انسان را نادیده می‌گیرد و نمی‌تواند تجربه‌های درونی انسان را به‌طور کامل توضیح دهد (رنگریز، ۱۴۰۳).

۳. نگاه سیستمی بسته: در نظر گرفتن سازمان به عنوان یک سیستم بسته و عدم توجه به تأثیرات محیط خارجی، از دیگر انتقادات وارد بر این نظریه‌ها است (مورگان، ۱۹۹۷؛ اسکات، ۱۳۹۸).

در مجموع، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که نظریه‌های رفتاری با تأکید بر رفتار قابل مشاهده و قوانین یادگیری، نقش مهمی در توسعه علم مدیریت ایفا کرده‌اند. این نظریه‌ها ابزارهای مفیدی برای بررسی و پیش‌بینی رفتار کارکنان ارائه می‌دهند و به مدیران کمک می‌کنند تا محیطی منظم، قابل پیش‌بینی و انگیزه‌بخش ایجاد کنند (ولی محمدی، ۱۴۰۲؛ شکری ساز، ۱۴۰۳). با این حال، برای درک کامل رفتار انسان در سازمان، لازم است به جنبه‌های دیگر مانند فرآیندهای شناختی، هیجانی و اجتماعی نیز توجه شود و از رویکردهای تلفیقی استفاده گردد (رابینز و جاج، ۱۴۰۰؛ اسکات، ۱۳۹۸).

۵. بحث و نتیجه‌گیری

نظریه‌های رفتاری ریشه در فلسفه تجربه‌گرایی دارند و بر مشاهده و تجربه عینی رفتار انسان تأکید می‌کنند (داوودی شاندیز، ۱۴۰۱؛ کشفی، ۱۳۸۷). رفتارگرایان معتقدند که رفتار انسان‌ها عمدتاً نتیجه یادگیری و تعامل با محیط است و پدیده‌هایی مانند انگیزه، احساسات و افکار تا زمانی که به رفتار قابل مشاهده تبدیل نشوند، موضوع علم نیستند (ولی محمدی، ۱۴۰۲؛ داوودی شاندیز، ۱۴۰۱). این رویکرد فلسفی، با تأکید بر اصول اثبات‌گرایی و عینیت‌گرایی، توانست در قرن بیستم به عنوان یک پارادایم غالب در روان‌شناسی و علوم اجتماعی ظهور کند و نگاه علمی و تجربی به مدیریت را تقویت نماید (کشفی، ۱۳۸۷؛ رنگریز، ۱۴۰۳).

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که نظریه رفتاری در مدیریت بر این اصل تأکید دارد که رفتار افراد، تیم‌ها و کل سازمان‌ها کلید درک و بهبود عملکرد سازمانی است (رابینز و جاج، ۱۴۰۰؛ مورگان، ۱۹۷۷). این رویکرد معتقد است که رفتار مدیران و کارکنان تحت تأثیر عوامل فردی، محیطی و اجتماعی قرار دارد (دوبرین و همکاران، ۱۹۸۹؛ دفت، ۱۹۸۹). نظریه رفتاری بر اهمیت انگیزش، رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی و ارتباطات انسانی تأکید دارد و موفقیت سازمان را بیشتر وابسته به عوامل انسانی می‌داند تا صرفاً ساختارها و فرایندهای فنی (شکری ساز، ۱۴۰۳؛ ولی محمدی، ۱۴۰۲). این تغییر نگرش، از رویکردهای مکانیکی کلاسیک (مانند مدیریت علمی تیلور) به رویکردهای انسانی‌تر (مانند نظریه روابط انسانی مایو و نظریه X و Y مک‌گریگور) منجر شده است (رابینز و جاج، ۱۴۰۰؛ اسکات، ۱۳۹۸).

مدیریت و سازمان بدون درک فلسفه نظریه‌های رفتاری، قادر به شناخت عمیق رفتار کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی نخواهند بود (رنگریز، ۱۴۰۳؛ کوهی، ۱۳۹۲). فلسفه، زیربنای فکری و ارزشی این نظریه‌ها را فراهم می‌کند و جهت حرکت آن‌ها را مشخص می‌سازد (کشفی، ۱۳۸۷؛ داوودی شاندیز، ۱۴۰۱). این رابطه باعث می‌شود تحلیل و مدیریت رفتار در سازمان‌ها فراتر از تجربه صرف، بر پایه اصول و ارزش‌های بنیادین صورت گیرد (ولی محمدی، ۱۴۰۲؛ مورگان، ۱۹۹۷). فلسفه نظریه رفتاری با تأکید بر مشاهده‌پذیری و عینیت، ابزارهایی برای تحلیل و بهبود رفتار سازمانی در اختیار مدیران قرار می‌دهد، مانند استفاده از سیستم‌های پاداش، آموزش و بازخورد (داوودی شاندیز، ۱۴۰۱؛ بندورا، ۱۳۹۹).

با وجود این، منتقدان استدلال می‌کنند که رفتارگرایی با تمرکز صرف بر رفتار قابل مشاهده، عوامل ذهنی مانند تفکر، احساسات و انگیزه‌ها را نادیده می‌گیرد (کشفی، ۱۳۸۷؛ داوودی شاندیز، ۱۴۰۱). تقلیل دادن حالات ذهنی به صرف رفتار، پیچیدگی‌های ذهن انسان را نادیده می‌گیرد و نمی‌تواند تجربه‌های درونی انسان را به‌طور کامل توضیح دهد (رنگریز، ۱۴۰۳؛ اسکات، ۱۳۹۸). همچنین، در نظر گرفتن سازمان به عنوان یک سیستم بسته و عدم توجه به تأثیرات محیط خارجی، از دیگر انتقادات وارد بر این نظریه‌ها است (مورگان، ۱۹۹۷؛ دفت، ۱۹۸۹). این نقدها نشان می‌دهد که برای درک کامل رفتار انسان در سازمان، لازم است به جنبه‌های دیگر مانند فرآیندهای شناختی، هیجانی و اجتماعی نیز توجه شود و از

رویکردهای تلفیقی استفاده گردد (رابینز و جاج، ۱۴۰۰؛ اسکات، ۱۳۹۸).

بر اساس یافته‌ها و تحلیل‌های انجام‌شده، پیشنهادات زیر در سه سطح کاربردی، نظری و روش‌شناختی ارائه می‌گردد:

الف) پیشنهادات کاربردی برای مدیران و سازمان‌ها:

۱. بکارگیری و استفاده از علوم دیگر جهت تجزیه و تحلیل دقیق‌تر سازمان که در نظریه‌های قبلی چندان توجهی به آن نمی‌شد. مدیران باید از رویکردهای میان‌رشته‌ای (مانند روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، انسان‌شناسی و علوم اعصاب) برای درک عمیق‌تر رفتار کارکنان استفاده کنند (رابینز و جاج، ۱۴۰۰؛ مورگان، ۱۹۷۷).

۲. تأکید بر نقش محیط و یادگیری در شکل‌گیری رفتار، نه ویژگی‌های ذاتی یا ذهنی، در طراحی سیستم‌های آموزشی و پاداش سازمان. سازمان‌ها باید با استفاده از اصول شرطی‌سازی و یادگیری اجتماعی، محیط‌هایی ایجاد کنند که رفتارهای مطلوب را تقویت کنند (داوودی شاندیز، ۱۴۰۱؛ بندورا، ۱۳۹۹).

۳. طراحی سیستم‌های پاداش و تقویت بر اساس اصول رفتارگرایی، با تأکید بر تقویت مثبت و متناوب برای حفظ رفتارهای مطلوب در بلندمدت (داوودی شاندیز، ۱۴۰۱؛ شکری ساز، ۱۴۰۳).

۴. بهبود فرهنگ سازمانی از طریق مدل‌سازی رفتاری و ایجاد الگوهای رفتاری مثبت در سطح رهبران سازمان (بندورا، ۱۳۹۹؛ ولی محمدی، ۱۴۰۲).

ب) پیشنهادات نظری برای توسعه دانش:

۵. کمک به نظریه‌های سازمان و مدیریت از طریق بررسی نارسایی‌های نظریه‌های قبلی و هموارسازی مسیر برای نظریه‌های بعد از خود. پژوهشگران باید با نقد سازنده نظریه‌های رفتاری، زمینه را برای توسعه نظریه‌های تلفیقی (مانند رویکردهای شناختی–رفتاری) فراهم کنند (اسکات، ۱۳۹۸؛ رنگریز، ۱۴۰۳).

۶. تأکید بر این واقعیت که رفتار انسان را می‌توان بدون ارجاع به حالات درونی یا ذهنی، صرفاً بر اساس محرک‌های بیرونی و محیطی توضیح داد (در چارچوب مدل‌های رفتاری). این رویکرد، به ویژه در طراحی مداخلات رفتاری و برنامه‌های تغییر رفتار در سازمان، کاربرد فراوانی دارد (داوودی شاندیز، ۱۴۰۱؛ کوهی، ۱۳۹۲).

۷. زبان و مفاهیم مربوط به ذهن باید یا حذف شوند، یا با مفاهیم رفتاری جایگزین گردند، یا به رفتار ترجمه شوند. این اصل، به ویژه در تدوین شاخص‌های عملکردی و معیارهای ارزیابی کارکنان، اهمیت ویژه‌ای دارد (کشفی، ۱۳۸۷؛ ولی محمدی، ۱۴۰۲).

ج) پیشنهادات روش‌شناختی برای پژوهش‌های آتی:

۸. تأکید بر مشاهده‌پذیری، آزمون‌پذیری و تحقیق تجربی و دوری از ارزش‌گذاری و متافیزیک در پژوهش‌های سازمانی. پژوهشگران باید با استفاده از روش‌های علمی و عینی، به بررسی رفتار کارکنان بپردازند (داوودی شاندیز، ۱۴۰۱؛ دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۹).

۹. استفاده از روش‌های آماری، ریاضی و نمونه‌گیری برای تحلیل رفتار در سازمان. این روش‌ها، به پژوهشگران اجازه می‌دهند تا الگوهای رفتاری را شناسایی کرده و پیش‌بینی‌های دقیقی ارائه دهند (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۹؛ دفت، ۱۹۸۹).

۱۰. انجام پژوهش‌های مقایسه‌ای میان نظریه‌های رفتاری و سایر مکاتب فکری (مانند شناخت‌گرایی، روانکاوی و نظریه‌های سیستمی) برای درک جامع‌تر از رفتار انسان در سازمان (اسکات، ۱۳۹۸؛ مورگان، ۱۹۹۷).

۱۱. بررسی تطبیقی کاربرد نظریه‌های رفتاری در بافت‌های فرهنگی مختلف، به ویژه در سازمان‌های ایرانی، برای شناسایی تفاوت‌ها و شباهت‌های رفتاری (رابینز و جاج، ۱۴۰۰؛ ولی محمدی، ۱۴۰۲).

در مجموع، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که نظریه‌های رفتاری با تأکید بر رفتار قابل مشاهده و قوانین یادگیری، نقش مهمی در توسعه علم مدیریت ایفا کرده‌اند (داوودی شاندیز، ۱۴۰۱؛ شکری ساز، ۱۴۰۳). این نظریه‌ها ابزارهای مفیدی برای بررسی و پیش‌بینی رفتار کارکنان ارائه می‌دهند و به مدیران کمک می‌کنند تا محیطی منظم، قابل پیش‌بینی و انگیزه‌بخش ایجاد کنند (ولی محمدی، ۱۴۰۲؛ کوهی، ۱۳۹۲). با این حال، برای درک کامل رفتار انسان در سازمان، لازم است به جنبه‌های دیگر مانند فرآیندهای شناختی، هیجانی و اجتماعی

نیز توجه شود و از رویکردهای تلفیقی استفاده گردد (رابینز و جاج، ۱۴۰۰؛ اسکات، ۱۳۹۸).

فلسفه نظریه رفتاری، با تأکید بر تجربه، مشاهده و یادگیری، پایه‌ای علمی برای تحلیل و مدیریت رفتار افراد در سازمان فراهم می‌کند و به مدیران امکان می‌دهد تا با استفاده از اصول یادگیری و انگیزش، رفتار سازمانی را هدایت و کنترل کنند (داوودی شاندیز، ۱۴۰۱؛ بندورا، ۱۳۹۹). این رویکرد، نه تنها پارادایم‌های سنتی مدیریت را دگرگون ساخت، بلکه مسیر را برای توسعه نظریه‌های رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی معاصر هموار نمود (رابینز و جاج، ۱۴۰۰؛ مورگان، ۱۹۹۷).

در نهایت، این پژوهش نشان می‌دهد که تجزیه و تحلیل فلسفی نظریه‌های رفتاری و واکاوی رابطه آن‌ها با مدیریت و سازمان، می‌تواند به درک عمیق‌تر رفتار انسان در بافت سازمانی کمک کند و زمینه‌های نظری لازم برای پژوهش‌های آتی در حوزه رفتار سازمانی را فراهم آورد (رنگریز، ۱۴۰۳؛ اسکات، ۱۳۹۸). این رویکرد، با تأکید بر ضرورت گذر از تجربه‌گرایی صرف به سوی تحلیل‌های بنیادین، پل ارتباطی میان فلسفه ذهن، روان‌شناسی رفتار و مدیریت نوین سازمانی را تبیین می‌نماید (کشفی، ۱۳۸۷؛ ولی محمدی، ۱۴۰۲).

ملاحظات اخلاقی: کلیه اصول اخلاق در پژوهش، همچنین امانت‌داری علمی در استفاده از منابع، استنادها و ارجاعات موردتوجه قرار گرفته و رعایت شده است.

تعارض منافع: نویسندگان اعلام می‌دارند که تدوین و انتشار این مقاله فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

سهم نویسندگان: نگارش و تدوین مقاله به‌صورت مشترک و با مشارکت برابر تمامی نویسندگان انجام شده است.

تشکر و قدردانی: بدین‌وسیله از تمامی افرادی که در تهیه و تکمیل این مقاله همکاری و مساعدت داشته‌اند، قدردانی می‌شود.

تأمین اعتبار پژوهش: این پژوهش بدون دریافت هرگونه حمایت یا تأمین مالی انجام شده است.

فهرست منابع

بندورا، آ. (۱۳۹۹). نظریه یادگیری اجتماعی (م. پ. ارجمند، مترجم). انتشارات ارسباران.

رابینز، س. پ.، و جاج، ت. ا. (۱۴۰۰). رفتار سازمانی (س. م. اعرابی و د. ایزدی، مترجمان). انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

دانایی‌فرد، ح.، الوانی، س. م.، و آذر، ع. (۱۳۹۹). روش تحقیق در مدیریت: رویکردی بر پژوهش کاربردی (چاپ دهم). انتشارات دانش.

رنگریز، ح. (۱۴۰۳). تحلیل فلسفی نظریه‌های سازمان و مدیریت (چاپ پنجم). مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

شکری‌ساز، م. (۱۴۰۳). بررسی مهمترین نظریه‌های رفتار سازمانی. بازیابی شده از https://shekarisaz.com/organizational-behavior/

اسکات، دبلیو. ر. (۱۳۹۸). نظریه‌های سازمانی: رویکرد کلاسیک، مدرن و نمادین–تفسیری (س. م. اعرابی و د. ایزدی، مترجمان). انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

کاظمی، م. (۱۳۹۱، ۱۷ مرداد). سیر تحولات نظریه‌های سازمان. وبلاگ کارآفرین خلاق. بازیابی شده در ۲۳ تیر ۱۴۰۵، از https://karafarinekhallagh.blogsky.com/1391/05/17/post-12/

کشفی، ع. (۱۳۸۷). بررسی و نقد نظریه رفتارگرایی فلسفی. پژوهش‌های فلسفی–کلامی، ۹ (۴)، ۲۷–۴۶. https://doi.org/10.22091/pfk.2008.247

کوهی، ع. (۱۳۹۲، ۲۰ خرداد). نظریه‌های رفتاری و پیامدهای رفتاری در مدیریت. وبلاگ مدیریت آموزشی – علوم تربیتی. بازیابی شده در ۲۳ تیر ۱۴۰۵، از http://modir66.blogfa.com/post/18

ولی‌محمدی، م. (۱۴۰۲). مبانی فلسفی، نظریه‌های رفتار سازمان. بازیابی شده از https://valimohammadi.ir/philosophical-foundations-theories-of-organizational-behavior

داوودی شاندیز، ر. (۱۴۰۱). بررسی مبانی فلسفی نظریه یادگیری رفتارگرایی. ایده‌های نوین روانشناسی، ۱۵ (۱۹). https://sid.ir/paper/1044186/fa

Bertalanffy, L. von. (1972). The history and status of general systems theory. Academy of Management Journal, 15(4), 407–426.

Daft, R. L. (1989). Organization theory and design (3rd ed.). West Publishing Company.

DuBrin, A. J., Ireland, R. D., & Williams, L. R. (1989). Management and organization. South-Western Publishing Co.

Gabor, A., & Mahoney, J. T. (2000). Chester Barnard and the systems approach to nurturing organizations (Working Paper No. 00-0102). University of Illinois at Urbana-Champaign. https://www.business.illinois.edu/working_papers/papers/00-0102.pdf

Indeed Editorial Team. (2026, July 13). Behavioral leadership theory: Definition and types. Indeed. Retrieved July 13, 2026, from https://www.indeed.com/career-advice/career-development/behavioral-leadership-theory

Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1972). General system theory: Applications for organization and management. Academy of Management Journal, 15(4), 447–465.

Laszlo, A., & Krippner, S. (1998). Systems theories: Their origins, foundations, and development. In J. S. Jordan (Ed.), Systems theories and a priori aspects of perception (pp. 47–74). Elsevier Science.

Morgan, G. (1997). Images of organizations. Sage Publications.