

## Wiadomości

# OB, czyli Zachowania w Organizacji

W tym wypadku pierwsze skojarzenia dotyczące skrótu OB mogą wieść na manowce. OB w tym razem to nie popularne badanie krwi, tylko skrót, który pochodzi od słów **Organizational Behavior**, a jego tłumaczenia na język polski, na jakie można trafić to zachowanie w organizacji lub zachowanie organizacyjne. Warto się zainteresować zagadnieniami zachowań w organizacji z co najmniej kilku powodów:

- ta rozwijająca się od dziesięcioleci głównie w krajach anglojęzycznych dziedzina dostarcza nie tylko wyjaśnień, lecz często szeregu przykładów, wyników badań a także rozwiązań problemów, z jakimi spotykamy się w zbiorowiskach ludzkich, jakimi są organizacje

- podręcznik zachowań w organizacji może stanowić podręczne kompendium menedżera personalnego

- OB jest obowiązkowym kursem w wielu zachodnich programach studiów z zakresu psychologii pracy czy MBA

- coraz śmielej przebijają się do rodzimego świata akademickiego i, choć nie ma w Polsce statusu odrębnej dziedziny nauki, pojawia się coraz częściej jako przedmiot wykładany na studiach z zakresu zarządzania, a na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie od kilku lat istnieje Katedra Zachowań Organizacyjnych.

Zachowania w organizacji to interdyscyplinarna dziedzina nauki, która zajmuje się studiowaniem, wyjaśnianiem i przewidywaniem zachowań jednostek i grup w organizacji. Dyscypliny z których czerpie to psychologia, socjologia, antropologia, ekonomia i nauki polityczne. Unikalność zachowań organizacyjnych polega na wykorzystaniu różnorodnych podejść innych dyscyplin i zaaplikowania ich w celu rozwiązania rzeczywistych problemów zarządzania organizacją. Misją OB jest poprawa wydajności jednostek, grup i organizacji a także poprawa jakości życia zawodowego. Od 1980 roku wychodzi wydawany przez Wiley Interscience (USA) tzw. JOB - Journal of Organizational Behavior - pismo i platforma wymiany doświadczeń badaczy zajmujących się studiowaniem zachowań organizacyjnych. Ponieważ OB ma ambicję wyjaśniać, przewidywać i kontrolować zachowania pracowników, wzbudza niekiedy kontrowersje.

Zachowania organizacyjne wykazują wiele pokrewieństw z takimi dziedzinami nauki jak teoria zarządzania, psychologia pracy czy teoria organizacji. Gdy spojrzymy na listę badaczy, którzy na przestrzeni kilku stuleci wnieśli wkład w obecny stan wiedzy o zachowaniach w organizacji, znajdziemy tam nazwiska znane z historii zarządzania lub psychologii motywacji, np. Frederic Winslow Taylor, Elton Mayo, Mary Parker Follett, Douglas McGregor, czy Abraham Maslow. Nie czuć w tym powiewu świeżości, jednak typowy podręcznik OB szybko przechodzi do konkretów - najnowszych teorii, badań czy rozwiązań.

Zachowanie organizacyjne czerpie z innych dyscyplin po to, aby zająć się kilkunastoma swoistymi obszarami funkcjonowania jednostek i grup w organizacji. Obszary zainteresowania OB są następujące (przykład - autorzy mogą nieco inaczej dzielić, czy nazywać niżej wymienione obszary):

- wartości indywidualne, organizacyjne, różnice międzykulturowe
- osobowość i zróżnicowanie indywidualne
- emocje, postawy i satysfakcja z pracy
- percepcja i uczenie
- teorie motywacji i motywowanie w praktyce
- zarządzanie wynikami i nagradzanie
- grupy, zespoły i efektywność zespołowa
- władza i polityka w organizacji
- przywództwo
- podejmowanie decyzji
- komunikowanie się
- konflikt i negocjacje
- kultura organizacyjna
- cele i struktura organizacji
- zarządzanie zmianą
- rozwój organizacji.

Istotne miejsce wśród szczegółowych zagadnień zajmuje stres oraz jego konsekwencje dla zdrowia i produktywności. Niewątpliwie zachowania organizacyjne spoglądają na organizację od jej ludzkiej strony.

Zachowania organizacyjne są świadome kulturowych uwarunkowań i zastrzegają, że konkretne spostrzeżenie, czy rozwiązanie wypracowane w danym kontekście kulturowym i społecznym nie musi się potwierdzić czy działać w innej kulturze. OB dostrzega coraz większe skomplikowanie ról zawodowych, jakie przychodzi nam odgrywać, a równocześnie stara się kompleksowo spoglądać na człowieka, który poza wykonywaniem roli zawodowej wypełnia role pozazawodowe oraz styka się z szeregiem problemów współczesnego świata. W zachodniej części świata istotnym czynnikiem wywołującym u niejednego frustrację jest ciągła zmiana. Pozytywne trendy, które leżą u podstaw rewolucji, jaka odbywa się w ostatnich dziesięcioleciach to (za Schermerhorn, Hunt, Osborn - *Organizational Behavior 10/E*):

- zobowiązanie do etycznego postępowania
- wzrost znaczenia „kapitału ludzkiego”
- upadek tradycyjnych struktur hierarchicznych i nakazowego stylu zarządzania
- nacisk na pracę zespołową
- wszechstronny wpływ technologii informatycznych
- szacunek dla oczekiwań nowych generacji pracowników



- zmiany modelu kariery.

Na dzień dzisiejszy, zachowanie organizacyjne ma w Polsce charakter głównie odtwórczy - nauczyciele akademicy przede wszystkim przekazują wiedzę wypracowaną w innym kontekście kulturowym. Jednocześnie zaczyna to być interesujący przedmiot badań - weryfikacja teorii wypracowanych na gruncie OB w polskim kontekście to pole do popisu dla polskich badaczy na dziesięciolecie.

Z praktycznego punktu widzenia, menedżer personalny może skorzystać na co najmniej 3 sposoby:

- mieć „biblię” zachowań organizacyjnych pod ręką - czy to w postaci wspomnianego najnowszego podręcznika akademickiego trójki autorów Schermerhorn, Hunt, Osborn, czy też jednej z dwóch bestsellerowych, przetłumaczonych na język polski książek Stephena P. Robbinsa: Zachowania w organizacji lub Zasady zachowania w organizacji
- wysłać pracowników działu personalnego oraz menedżerów odpowiedzialnych za zespoły pracownicze na studia lub szkolenie w zakresie OB
- skorzystać z kursu lub szkolenia samemu.

*Robert Grzybek, Partner GM Solutions*  
[www.gmsolutions.pl](http://www.gmsolutions.pl)

Data aktualizacji: 2010.01.25

... © Copyright 2007-2010 HRNews ...