

WSTĘP

Problematyka zachowań organizacyjnych jest coraz częściej wskazywana jako źródło dynamicznego rozwoju organizacji. Obiektem analiz zachowań organizacyjnych są kwestie funkcjonowania pracownika – jednostki ludzkiej, całych grup i zespołów z nich wyłanianych oraz relacje zachodzące między organizacjami w kontekście behawioralnym. Takie szerokie spektrum zagadnień zmusza do analiz psychologicznych, socjologicznych, związanych z zarządzaniem i uwzględniających niektóre aspekty ekonomii, szczególnie w ujęciu mikro. Wielu ekspertów traktuje zachowania organizacyjne jako drogę do skutecznego zarządzania, wskazując te zachowania, które z punktu widzenia sukcesu organizacji są pożądane.

W niniejszym opracowaniu przedstawiono uogólnione spojrzenie na zachowania organizacyjne w kontekście funkcjonowania jednostki, grupy jako całości i grup względem siebie, co dotyczy zachowań międzyorganizacyjnych.

W rozdziale pierwszym zarysowano ogólną koncepcję zachowań, wskazując na krótki rys historyczny i odniesiono zachowania organizacyjne do poziomu jednostki. Wskazano czynniki determinujące funkcjonowanie jednostki w grupie, czyli pracownika w organizacji, podkreślając znaczenie osobowości, roli jednostki, postaw, percepcji, kreatywności, skuteczności zachowania z uwzględnieniem znaczenia stresu, któremu jednostka – pracownik podlega w organizacji niemal nieustannie.

Rozdział drugi poświęcono zagadnieniu funkcjonowania grupy, a w szczególności zespołu. Wskazano na znaczenie zespołu, jego cechy wyróżniające go z grupy i podkreślono rolę przywódcy występującego jako kierownik czy lider. Przedstawiono rolę władzy w działaniu grupowym oraz proces decyzyjny typowy dla działania grupowego przy uwzględnieniu norm i wartości, którym podlega grupa. Omówiono rolę konfliktów jako czynnika ściśle związanego z funkcjonowaniem grupy oraz przedstawiono istotność komunikacji, która będąc motorem zachowań organizacyjnych, również przez te zachowania jest kształtowana.

Rozdział trzeci w całości związany jest z tematyką zachowań międzygrupowych, szczególnie z negocjacjami i kulturą organizacyjną. Traktuje się je jako pozostające z zachowaniami organizacyjnymi w relacjach wzajemnie zwrotnych i mimo że same w sobie stanowią zagadnienia do obszernych rozważań, to potraktowanie ich jako stymulant zachowań organizacyjnych uznano za konieczne.

Rozdział czwarty na charakter uzupełniający i stanowi krótkie wejrzenie w praktykę zachowań organizacyjnych. Przedstawiono w nim kilka przykładów badawczych oraz wzory testów przeznaczonych do indywidualnej oceny wybranych zachowań organizacyjnych.

Przygotowane opracowanie może być wykorzystane przez wszystkich Czytelników pragnących uzyskać kompendium informacji na temat zachowań organizacyjnych. Czytelnikami książki mogą być studenci, a także praktycy biznesu oraz wszyscy, którym tematyka zachowań organizacyjnych jest bliska - zawodowo lub w efekcie osobistych zainteresowań.