



10-15 perc

Mottó

„...saját magunk és viselkedésünk megértéséhez az egyedüli út az egymástól elkülönülő tudományterületek eredményeinek összegzésén keresztül vezet.”

BEVEZETÉS A SZERVEZETI VISSELKEDÉSBE

A szervezeti viselkedés önálló tantárgyként is létezik, de előfordul, hogy a szervezés és vezetés tananyag egy blokkját képezi. A tantárgy célja, hogy a szervezetben való hatékony működéshez szükséges pszichológiai és szociálpszichológiai tudástöbbletet nyújtsa a hallgatóknak. A szervezés- és vezetéselmélet emberközpontú irányzatainak megjelenésével merült fel az interakciós jártasság színvonalának emelése, mint igény a vezetői- szervezői munkával kapcsolatban.

A szervezeti viselkedés Magyarországon fiatal tudományág, azonban a szociálpszichológiai témakörökben, amelyekben alapul az utóbbi években sok és színvonalas szakirodalom jelent meg magyarul is. A legátfogóbb munka e témakörben Bakacsi Gyula "Szervezeti magatartás és vezetés" című tankönyve, erre munkánk során többször hivatkozunk. "A szervezeti magatartás (Organisational Behavior - amit angolul gyakran OB -ként rövidítenek) olyan tudományterület, amely a szervezeteken belüli magatartásra gyakorolt egyéni, csoport-és strukturális hatást vizsgálja a célból, hogy ezeket az ismereteket a szervezet hatékonyságának növelésére alkalmazza." (Bakacsi, 1996. 17. o.)

A tantárgy keretei között azzal foglalkozunk, hogy a vezetési és szervezési tevékenységek hogyan hatnak az egyéni és csoportos választásokra, döntésekre, hogyan befolyásolják a munkavégzést, a motiváltságot, a szervezeti teljesítményt.

A szervezeti viselkedés tárgyát képező témák már elég egyértelműen kialakultak, ezek a következők:

- Az egyéni magatartás megértéséhez szükséges pszichológiai és szociálpszichológiai ismeretek
- A motiváció elméleti kérdései
- A kommunikáció problémája, jelentősége az emberi kapcsolatokban
- A konfliktusokkal kapcsolatos ismeretek, ezek alkalmazása a szervezetben

- A csoportmagatartás jellemzői, csoportdinamika
- A vezetési stílus-modellek
- A szervezeti kultúra kérdésköre

Mind a témák kiválasztása, mind kifejtési módjuk a vezetői - szervezői munka nézőpontjából történt, mert e jelenségek hatással vannak a szervezetben alakuló emberi kapcsolatokra, és ezáltal befolyásolják a teljesítményt és alkalmazásuk révén a szervezet sikeresebbé válhat.

A "szervezeti viselkedés" kutatási és ugyanakkor gyakorlati terület is. Mint kutatási terület, minden olyan magatartás vizsgálata beletartozik, amelyek a formális szervezetekben fellelhetők, amiket a szervezeti folyamatok, viszonyok a tagokból kiválthatnak. Ebből következik, hogy több tudományág ismeretanyagából és módszereiből is merít (pszichológia, szociálpszichológia, közgazdaságtan, antropológia, politikatudomány). Elemzési egységeit a következő csoportokba sorolhatjuk:

1. az egyéni cselekvések, érzések, gondolkodás,
2. a csoportok működése,
3. a szervezet egésze.

A szervezetek csak tagjaikon keresztül válhatnak sikeresé. A legjobb és legképzettebb vezető sem képes sokat elérni, ha nem tudja kiválasztani a megfelelő munkatársakat, nem képes velük megfelelő kapcsolatot kialakítani, és motiválni őket. A kiválasztásnál a szervezet sikeréhez szükséges emberi tulajdonságokra, készségekre kell figyelni, s azt is el kell érni, hogy a kiválasztott munkatársak ismerjék és akarják elérni a szervezeti célokat, képesek legyenek beilleszkedni a munkacsoportba és a szervezet kultúrájába.

Az elméleti kutatások mellett Magyarországon is egyre növekvő gyakorlati alkalmazás jellemzi e tudományterületet, ami a szervezeti és vezetői teljesítmény javítását célozza, és az említett témaköröknek megfelelő kérdésekre keresi a választ:

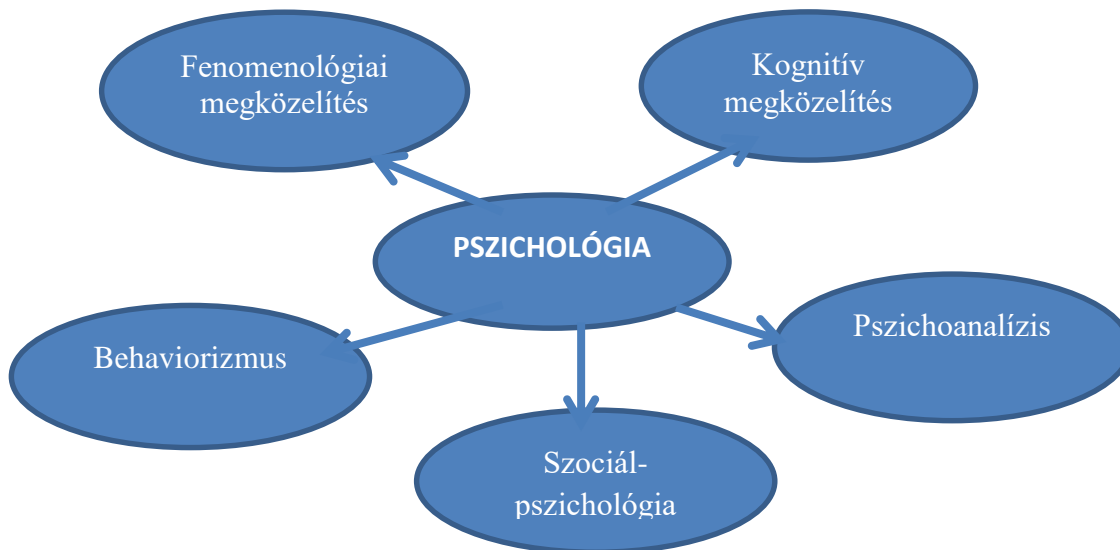
- a személyiség szerepe a szervezetben
- a vezetési stílussal kapcsolatos eredmények alkalmazása
- A szervezeti kultúra alakítása
- hatékony munkacsoport létrehozása és fenntartása
- a munkatársak motiválása
- a szervezeti tanulás, változás gyakorlati kérdései

Az olvasóleckék a távoktatásban résztvevő hallgatók számára készült, ezért igyekeztünk didaktikai szempontból olyan felépítést kialakítani, hogy a tananyag áttekinthető, jól érthető legyen. Az önálló tanulást kívánják elősegíteni a fejezetek végén található ellenőrző kérdések és feladatok is.

A pszichológia speciális helyzete a társadalomtudományokban

Végül még fontos szólni arról, hogy a pszichológiára jellemző a párhuzamos modellek egymás mellett élése, ez azonban kissé más jelent, mint a többi társadalomtudományban. A pszichológiában az egymás mellett élő párhuzamos megközelítések sokszor alapfogalmaikban sem egyeznek, olyannyira, hogy az egyes irányzatok alapfogalmai meg sem találhatók más irányzatok alapfogalmai között, sőt az egyes irányzatok homlokegyenest más állítanak az emberről.

1. Ábra A pszichológia legfontosabb megközelítései a szervezeti viselkedés szempontjából



Forrás: Atkinson és tsai. (1995) felhasználásával saját szerkesztés

A pszichológián kívül a szervezeti viselkedés a szociológia és az antropológia eredményeit is felhasználja bizonyos témaköröknél.

A pszichológia különböző megközelítéseit tankönyvünkben a személyiségről kialakított nézeteiken keresztül fogjuk bemutatni, azon keresztül, ahogy az ember viselkedését értelmezik és magyarázzák. Emiatt a másodiktól a hetedik az olvasóleckéig a pszichológia különböző nagy irányzatainak megállapításai találhatóak a személyiségről, valamint még két – az üzlet világában – igen fontos személyiségmodell, a vonáselméletek és a tipológiák. Ezek az olvasóleckék kettős célt szolgálnak:

1. A pszichológiai gondolkodásnak az üzleti tudományok számára fontos megközelítéseinek bemutatása, amely megközelítések a többi fejezet megértéséhez is szükségesek.
2. A személyiséggel kapcsolatos pszichológiai tudástöbblet bemutatása.

A 2. ábrán láthatók a szervezeti viselkedés összetevői, amelyeket egy-egy olvasólecke keretei között tanulmányozhatunk.

2. Ábra A szervezeti viselkedés összetevői



Ismertetünk olyan személyiségmodelleket is, amelyek nem sorolhatók be egyértelműen a négy irányzatba, viszont témánk szempontjából fontosnak gondoljuk megismerésüket. *A pszichológia különböző személyiség modelljeinek fejezetek célja az emberek közötti egyéni különbségek leírása és magyarázata.*

A mindennapi beszédben gyakran használjuk a személyiség szót, akár úgy is, hogy azt mondjuk, hogy valakinek van személyisége, és ez alatt azt értjük, hogy az illető eredeti, határozott egyéniség, de más különböző értelemben is előfordul, és ha rákérdeznénk, nem valószínű, hogy sikerülne valamilyen egységes értelmezésben megállapodni. Az emberek általában fontosnak tartják, hogy barátaik, társaik bizonyos tulajdonságokkal rendelkezzenek, hogy megnyerő személyiségük legyen. Amikor valakinek a személyiségéről beszélünk, abból indulunk ki, amit tesz és mond a különböző helyzetekben, s az is befolyásol bennünket, ahogyan teszi, azaz milyen a stílusa, amely egyénivé teszi viselkedését.

A kutatások nem hoztak egységes eredményt

A személyiség meghatározását a pszichológiával foglalkozók próbálták elvégezni, de maguk a pszichológusok sem tudtak egy egységes, általánosan elfogadott értelmezésben megállapodni. A pszichológusok nagyon *sokféle módon próbálták megközelíteni a személyiség fogalmát*. "...vizsgálták a személyiség felmérését, a személyiség szerkezetét, a személyiség alkalmazkodását stb. Kicsit olyanok, mintha tíz vak ember körülvenne egy elefántot, mindegyik kinyúlna, és megtapogatná a hozzá legközelebb eső részét, majd elkezdenének elméleteket gyártani arról, hogy mi is az. Külön-külön teljesen helytálló lehet valamennyiük leírása és gondolatmenete, azonban keveset tudnak majd mondani a teljes elefánt felépítéséről és összműködéséről." (D. Peck-D. Whitlow, 1983. 10. o.)

Abban azért szinte mindenki egyetért, hogy a személyiség fogalma *összefüggésben van azzal, amit az emberek tesznek, vagy átélnek*. Egy másik feltevés a személyiséggel kapcsolatban, hogy tényleg létezik, nemcsak egy kreált kategória az ember viselkedésének összefoglaló megjelölésére. A harmadik lényeges feltételezés az, hogy a személyiség viszonylag rögzített és állandó, pontosabban *létezik egy "mag", amely kevésbé változik*.

Mi a szakirodalomban nagy számban fellelhető személyiség- meghatározások közül a következőt választottuk:

A személyiség fogalma

A személyiség azon pszichofizikai rendszerek dinamikus szerveződése az egyénen belül, amelyek meghatározzák jellemző viselkedését és gondolkodását. (Allport, 1997. 39. o.)

A definíció több lényeges megállapítást tartalmaz:

- A személyiség bizonyos elemek szerveződése, nem csak azok együttese.
- A személyiség változásban lévő folyamat
- A személyiség elválaszthatatlan a fizikai léttől
- A személyiség mintákban, ismétlődésekben mutatkozik meg.

Miért fontos a személyiségelméletek kidolgozása?

Az a mindennapi életben meglévő tény indokolja, hogy az emberek *nap, mint nap felméri egymást, megítéli a személyes megjelenést, a viselkedést a*

különböző helyzetekben, aztán e megfigyeléseket saját személyiségelméletük alapján értelmezik és raktározzák el.

Mindenkinek van tehát *saját, hétköznapi személyiségelmélete*, amelynek alapján következtetéseket vonunk le a másik embert illetően. Igen sok kutatás bizonyítja, hogy az ember viselkedésének e szubjektív felmérése *könnyen és gyakran vezet tévedésekhez*, mindemellett persze e hétköznapi személyiségelméletek értékesek és nélkülözhetetlenek az interakcióban.

Guiott a következő jelenségre hívja fel a figyelmet ezzel kapcsolatban: " A naiv teóriák szerint az ember egyéni képességek és hajlamok hordozója. Ezek határozzák meg magatartását.... E tekintetben a köznyelv gazdag szókinccsel rendelkezik a személyiség jellemvonásainak és szükségleteinek, az ösztönöknek és érzelmeknek kifejezésére. Ez a szókinccs bővült a tudományos elméletekből kölcsönzött kifejezésekkel, miközben e teóriák alapfogalmainak többsége viszont belőle származik." (Guiott, 1984. 133. o.) Véleményünk szerint hasznos megismerkedni a személyiség tudományos elméleteivel, mert ezáltal jól *kibővíthetjük, árnyaltabbá tehetjük* saját nézeteinket az emberi viselkedés magyarázatait illetően, s ez jelentősen hozzájárulhat interakciós készségeink fejlesztéséhez.

A személyiségelméletek célja

1. Az egyéni különbségek leírása és magyarázata. Ha egy –egy elmélet nem adna koherens magyarázatot legalább néhány jelenségre, akkor nem sok értelmük lenne.
2. Új információk előrejelzésének lehetősége. Ez az előrejelző funkció is igen bonyolult, mert az elméletek nem teljesen egyértelműek, általában több változót kezelnek, ez nehezíti a pontos előrejelzést.

A további olvasóleckékben folytatjuk a személyiségelméletek tanulmányozását, mégpedig azokat, amelyeket a pszichológiai szakirodalom a legnagyobb hatású, a legösztönzőbb megközelítéseknek tart, és amelyek segítik a szervezetben a hatékony viselkedést.

Kitől érdemes még tanulni?

Bakacsi Gyula írta Magyarországon az első „Szervezeti magatartás” című könyvet, amelyet többször továbbfejlesztett, érdemes a legújabb kiadást tanulmányozni.

Ellenőrző kérdések a megfelelőséghez:

Miért hasznos a személyiségelméletek ismerete?	
Miért fontos több személyiségelmélet ismerete?	
Milyen szerepet töltenek be a hétköznapi személyiségelméletek a viselkedésben?	
Milyen haszna lehet a „Szervezeti viselkedés” - nek a szervezetben?	

Adaptáció a kiválósághoz:

Vannak-e különbségek az emberek között az emberismeret terén? Létezik-e jó emberismerő? Fejtse ki a véleményét maximum egy oldalban, érveljen az álláspontja mellett, ami természetesen eltérhet az olvasóleckében találhatóól.

Felhasznált irodalom

Allport, Gordon (1997): A személyiség alakulása. Kairosz Kiadó, Budapest.
Atkinson, Rita L. – Atkinson, Richard C. – Smith, Edward E. – Bem, Daril J.(1995): Pszichológia Osiris-Századvég, Budapest.
Halász L. - Marton M. (1978) Típustanok és személyiségvonások. Gondolat Kiadó.
Little, B. R. (2017) Én, jómagam és a többiek. HVG Könyvek, Budapest.
Peck, David - David Whitlow, David (1983): Személyiségelméletek. Gondolat Kiadó, Budapest.

SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM
GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR
KÖZGAZDÁSZ KÉPZÉS
TÁVOKTATÁSI TAGOZAT
LECKESOROZAT
COPYRIGHT © SZTE GTK 2017/2018

A LECKE TARTALMA, ILLETVE ALKOTÓ ELEMEI ELŐZETES,
ÍRÁSBELI ENGEDÉLY MELLETT HASZNÁLHATÓK FEL.

JELEN TANANYAG
A SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEMEN KÉSZÜLT
AZ EURÓPAI UNIÓ TÁMOGATÁSÁVAL.
PROJEKT AZONOSÍTÓ: EFOP-3.4.3-16-2016-00014

SZÉCHENYI 2020



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE