

# Kap. 1 Organizational Behaviour

9. september 2012

15:36

**OB** er kendetegnet ved mange ting. En managers opgave og formålet med at blive god til OB er:

- Optimere produktivitet
- Optimere effektivitet
- Minimere kulturelle og personlige problemer hos medarbejderne

## **Behavioural science indebærer:**

- Psykologi
- Social psykologi
- Sociologi
- Antropologi

## **Management functions ifølge Henri Fayol:**

- Planning
- Organizing
- Commanding
- Coordinating
- Controlling

## **Mintzbergs managements roles**

1. Interpersonal roles: Figurehead, leader og liaison
2. Informational roles: Monitor, disseminator og Spokesperson
3. Decisional roles: Entrepreneur, disturbance handler, ressource allocator and Negotiator.

### **Management skills**

1. Technical
2. Human
3. Conceptual

## **Udviklingen bagved organisationsteoriene**

**1900-1930:** Klassisk Organisation

**1930-1950:** Human Relations Teori

**1950-1980:** Moderne organisationsteorier

**1980-2000:** Postmoderne organisationsteorier

**2000- Nu:** Teorier om komplekse processer.

**Side 25 for basic OB model**

# Kap 3. Attitudes and Job satisfaction

16. september 2012

16:26

## **Attitudes consist of** - page 60

1. Cognition
2. Affect
3. Behaviour

**Cognition** is the description/belief in the way things are

**Affective** is the important emotional part

**Behaviour** is the acting/behaving part - the way we act due to the two others.

Cognitive Dissonance is when two or more attitudes conflict and the number of attitudes are reduced - people search for consistency.

Attitudes and behaviour is affected by social pressure, and the more frequently or value oriented the attitudes are; the stronger and more consistent will the behaviour be.

\*Social pressure might make your attitude and behaviour against you true values\*

## **Major Job attitudes page 63**

1. Job satisfaction
2. Job involvement
3. Organizational commitment (affective, continuance/economic and normative reasons)

**Perceived Organizational Support (POS) --> The degree to which employers believe their company has their best interest at heart.**

**Employee engagement --> The individual's involvement which has a positive effect on the work relation.**

## **Job satisfaction --> Most important (udvidet forklaring) page 58**

Job satisfaction is measured by job score facets or another test where you identify key elements in the job and ask for the feelings regarding them. Both equally good.

**Single global rating metode= 1-5 scale - måles kvantitativt og simpelt**

**Summation of job facets= Forskellige facetter af jobbet bliver sammenholdt - måles kvalitativt og er avanceret.**

## **Begge lige gode til forskellige ting!**

Money mostly influence low paid job satisfaction. Furthermore, studies show that high paid people generally are more job satisfied.

- Kort vs. lang tidshorizont/tradition

### **Magtdistance:**

Strækker sig mellem stor og lille. Hvis stor er det lederne som tager beslutningerne (Samfundets indstilling). Det er en indstilling, hvor samfundet som helhed organiserer sig og hvor der er en klar leder top. Faktorer som påvirker stor magt distance --> Geografi nær Ækvator, stort befolkningstal og jo mindre velstand. Mindre magtdistance --> mere udviklet samfund.

### **Individualisme og kollektivism:**

Beskriver i hvor høj grad det forventes at individet tager vare på sig selv. Individualisme karakteriseres ved frihed, fritid og udfordringer. Kollektivism karakteriseres ved uddannelse, fysiske rammer og brug af færdigheder. **Se 311 for koordinatsystem med lande plottet ind.**

### **Maskulin og feminin dominans:**

Maskuline værdier: Selvhævelse, høj løn, karrierer mulighed og materielle goder  
Feminine værdier: Tryghed i arbejde, samarbejde og omsorg.

### **Struktureringsbehov:**

Ved høj struktureringsbehov føler en nation sig usikker og kommer usikkerheden til livs ved mange formelle regler og ekspertise. Højt aggressivets niveau samt angstniveau betydende at folk arbejder hårdt.

### **Kort vs. lang tidshorizont/tradition**

Samfundets ide om, hvor meget man vægter fremtiden og hvordan den bliver i forhold til de traditioner og værdier man fører nu. Hvis den er lang, så vægtes dette meget højt og hvis den er kort så fokuserer folk mere på samfundet lige nu og accepterer forandring hurtigt- der er ikke samme vægt på lang stabilitet og ser ikke forpligtelser som noget langvarigt.

## **Questions for Review:**

1. What is personality and how do we measure it?  
**Kombination af arv og miljø. Det bliver målt efter self-report, hvor individet selv bedømmer men også observer rapport, hvor andre rapporterer observation omkring individet. Personligheden er summen af handlingsmønstre hos individet.**
2. What is Myers Briggs Type indicator and what does it measure:  
**Det er en personlighedstype test med 16 mulige personlighedstyper. Problemet med den er, at den er for simpel**
  - Extraverted(**E**) versus introverted (**I**)
  - Sensing (**S**) vs. intuitive (**N**)
  - Thinking (**T**) vs. feeling (**F**)

- **Vedligeholdelsesfaktorer**

Sportskuld, udflugter ny lokaleindretning osv. er ifølge Herzberg "moverer" (bevæger) folk mere end de motiverende. Moverende er effekten bag julegaver, denne effekt er væk efter jul.

- **Motivationsfaktorer**

Anerkendelse, tilførsel af nye arbejdsområder osv.

## **McClellands theory of needs**

- Need for achievement (nArc)
- Need for power (nPow)
- Need for affiliation (nAff)

Ifølge ham er det dog ubevidst og modellen er derfor svær at bruge for organisationer

## **Contemporary theories of motivation**

### **1. Cognitive evaluation theory**

Udefrakommende belønninger (som penge) for et job man før gjorde af fri vilje (interessant) gør at motivationen

Oftest falder. Extrinsic (money( vs. intrinsic (inner value). Det falder sammen med self-concordance ( folks grund til at forfølge mål ifølge deres egne værdier). Teorien er ikke helt sort/hvis, men hvis man fulgte teorien så ville løn skulle være den samme uanset performance for at sikre fokus på værdien i jobbet frem for pengene.

### **2. Goal- setting theory**

Bestemte og svære mål med feedback leder til højere performance. Edwin Locke teoretiker. Meget støtter denne teori. Self monitor feedback er bedre end ekstern feedback ifølge undersøgelser.

Følgende faktorer influerer succesen: Goal commitment, task characteristics and national culture. Dog er det få managere som laver disse - så kan der bruges Management by objectives, som er et program der definerer objektiver og måder at måle disse. S. 151 for model.

### **3. Self-efficacy theory**

Individets tro på at det kan klare en opgave. Den spiller sammen med goal-setting theory. Se s. 152.

Enactive mastery (erfaring), vicarious modelling (kan se andre gøre det), verbal persuasion and arousal øger dette.

### **4. Reinforcement theory**

Teorien om at opførsel er et resultat af konsekvenser. Udelukkende fokus på ekstern reaktion og ikke på individets følelser og tanker. Kritikken lyder på at teorien er væsentlig men kan ikke stå alene,

### **5. Equity theory**

Man sammenligner sit job input og output med andres lignende situationer. Man bruger faktorerne Self inside/outside og other inside(outside til at vurderer ens tilfredshed. s. 156 Dog er det vist at folk der er overbelønnet ikke lader det påvirke deres arbejde.

Man arbejder med følelsen af: s. 157