

OPLÆSNING

# Organisations med Videnskabsteori

---

Eksamensoplæsning

- Human ressource management (HRM(se kapitel 18))
- Kommunikation
- Netværke

Definition på organisationsadfærd (OB):

*Et forskningsområde, som undersøger påvirkningen som individuelle, grupper og strukturer har på adfærden i en organisation, med det formål for at bruge en sådan viden til at forbedre en organisations effektivitet.*

En virksomhed skal kunne følgende ting:

- Tiltrække medarbejdere
- Fastholde medarbejdere
- Udvælge medarbejdere
- Udvikle og uddanne medarbejdere
- Afstemme forventninger

Viden om organisationsadfærd giver følgende:

- Opmærksomhed overfor problemerne
- Indsigt i løsningerne

Hvad er organisationsadfærd

- Hvordan kendetegn ved individer, grupper og organisationens struktur påvirker adfærd i organisationen med henblik på at forbedre organisationens effektivitet.

OB er beskæftigelses relateret til:

- Jobs
- Arbejde
- Fravær
- Arbejdsudskiftning
- Produktivitet
- Menneskelig præstationsevne
- Ledelse

Angående individer, grupper og strukturer, gælder følgende:

- Motivation
- Lederadfærd og magt
- Interpersonel kommunikation
- Gruppestrukturer og processer
- Læring
- Perceptioner og attituder
- Personlighed følelser og værdier
- Forandringsprocesser

En intellektuel evne, er som sagt, evnen til at udføre mentale aktiviteter

En fysisk evne, er som sagt evnen til at udføre opgave, som kræver udholdenhed, behændighed, styrke og lignende egenskaber.

I begge tilfælde er biografiske karakteristika så om:

- Alder
  - Ældre medarbejdere medbringer erfaring, dømmekraft, en stærk arbejdsetik og engagement til kvalitet.
- Køn
  - Der er få forskelle på mænd og kvinder, som påvirker deres arbejdspræstation.
- Race & etnicitet
  - Omdiskuterede problemer; forskellige forekommer, men de kunne være mere kultur baserede end race baserede
- Fastansættelse
  - Senior arbejdere er mere produktive, har mindre fravær, lavere personaleudskiftning og mere tilfredshed
- Religion
  - Tøj, oplæring og planlægning
- Seksuel orientering
  - Lov imod diskrimination
- Køn identitet
  - Transseksuelle medarbejdere

Vi lærer igennem hele livet, og læring er en kompleks adfærd. Definitionen på at lære er:

*En relativ permanent ændring i adfærd som opstår, som et resultat af erfaring.*

Man lærer på baggrund af erfaring. Dette kan både være indirekte og direkte erfaring. Man kan lære ved brug af den klassiske betingelse. Den er i bund og grund betingende, den gør at hvis, f.eks en hund høre en klokke, kan den have lært, at den for en bøf, når den høre den, dog løber dens tænder i vand, uanset, om den ser bøffen eller ej. En anden er den operante betingelse, som bygger på adfærd, man bliver belønnet når man gør noget bestemt. Den sidste er social læring, som fungerer ved at observerer andre, og se på modeller

### **Kapitel 3: Holdninger og jobtilfredshed**

Holdninger er evaluerende udsagn, som både kan være positive og negative, det kan også være om objekter, personer eller begivenheder. Ens holdninger, bliver afspejlet i de følelser, som en person har. Baggrunden for en holdning (attitude) er kompleks (indviklet). Alle holdninger, består af tre komponenter, som er følgende:

- Kognitiv – som er at beskrive eller have tro
- Affekt – dette er følelser
- Adfærd – so er intentionen om at opføre sig på en bestemt måde

- Stereotyper – vi vurderer personer ud fra gruppen

Dette kan stilles op i to grupper:

Primacy (forrang)		Recency
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Intelligent</b></li> <li>• <b>Industriell</b></li> <li>• <b>Impulsiv</b></li> <li>• <b>Kritisk</b></li> <li>• <b>Stædig</b></li> <li>• <b>Misundende</b></li> </ul>	<b>VS.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Missundende</li> <li>• Stædig</li> <li>• Kritisk</li> <li>• Impulsiv</li> <li>• Industriell</li> <li>• Intelligent</li> </ul>

Alle ha en ambition, og ud fra det kan der laves det, som hedder ambitions teori. Når man møder en ny person, for an et indtryk af den anden person. Man kan også lave en selvopfyldende profeti, som består af følgende 4 skridt

1. formulere en tro
2. opføre sig som, at denne tro er korrekt
3. andre reagerer på den måde du udtrykker den givne tro
4. Din tro er styrket.

Når dette sker, bliver der brugt, både internt og eksternt. Det interne er det som vi selv kan styre. De eksterne er ting udefra. Ud fra det, kan der opstilles tre ting:

- Distinctiveness – usædvanlig for individet eller forventet pga. andet
- Consensus – konsitent med det som andre ville gøre
- Consistency – personen har udført samme adfærd ofte

Når man vurderer andres adfærd, har man en tendens til at undervurderer det eksterne og overvurderer det interne. Når vi så vurderer vores egen adfærd, undervurderer vi det interne og overvurderer et eksterne.

Der forekommer en sammenhæng mellem opfattelse og beslutningstagen.

Beslutningstagen er en reaktion på et problem, et misforhold mellem nuværende og ønskede tilstande.

Når man skal tage en rationel beslutning, skal man foretage konsistente, værdi-maksimerende valg med kendte begrænsninger:

1. Definere problemet
2. identificere beslutningskriterierne
3. Tildele "vægte" til kriterierne
4. Udvikle beslutningsalternativer
5. Evaluerer alternativerne
6. Vælge de bedste alternativ

En beslutningstager laver systematisk fejl, i form af at vedkommende bruger genveje forkert, reager impulsivt, på mavefornemmelser og tommelfingerregler. Der er selvfølgelig forskelle på beslutninger, det kan afhænge af ens personlighed og køn. Det er vigtigt, at der er kommunikation omkring beslutningen (Framing). Når man tager en beslutning, er der vigtigt, man ind tænker etiske valg i