

Giriş

Təşkilati davranış - insanların (fərdlərin və qrupların) təşkilatda bir-biri ilə münasibətlərin qurulmasının sistemli və praktiki cəhətdən öyrənilib istifadə olunmasıdır.

Təşkilati davranışlar xarici mühitdə fəaliyyətin bir mövzu kimi, subyektlərin və təşkilatın özünün daxili və xarici dəyişikliklərə cavab verən yollarını əks etdirir.

İnsanlar öz vəzifələrini kompleks sistemlər - təşkilatlar çərçivəsində həyata keçirirlər. Təşkilati davranışın öyrənilməsi insanların təşkilatda necə hərəkət etdiyini, fərdi və ya qrup şəklində və təşkilatların struktur və proseslərinin necə işlədiyini öyrənməkdir. İnsan resursların idarə olunması ilə məşğul olan bütün menecerlər onunla məşğul olurlar ki, işçilərin hərəkətinə elə təsir göstərsinlər ki, onlar müəssisənin ehtiyaclarını ödəsinlər. Buna görə müəssisədə baş verən prosesləri anlamaq və təşkilati davranış modellərini təhlil etmək və qiymətləndirmək bacarığına malik olmaq vacibdir.

Menecer müşahidə etdiyi təşkilati davranış modelləri haqda anlamı olmalıdır. Bununla o davranışların dəyişməsinə hiss edəcək və gələcəkdə həmin davranışlarını nəzarət etmək qabiliyyətini malik olacaqdır. İnzibati tədbirlər o vaxt effektiv olacaq ki, menecer onun idarə etdiyi sistemdə səhvləri vaxtında tapa bilir.

İnsanları səmərəli idarə etmək üçün insanların işdə necə davranmasına təsir göstərən qüvvələri anlamaq lazımdır. Bu o deməkdir ki, insanların əsas xüsusiyyətlərini nəzərə almaq lazımdır, yəni; fərdi fərqliliklər - insanların qabiliyyətləri, intellekti, şəxsi keyfiyyətləri, təhsil və mədəniyyəti, cinsi və irqi; münasibət - səbəblər və təzahürlər; davranışa təsir - şəxsiyyət və münasibətlər; atributlar nəzəriyyəsi - insanlar haqqında fikirlərimizi necə tərtib edirik; insanların işə yaxınlaşması; rollar - insanların vəzifələrini yerinə yetirməsində oynadığı rollar.

Təşkilati davranış bir tək intizamın altında formalaşan bir elm deyil. Bu baxımdan fənlərarası bir yanaşma daha uyğundur. Çünki maraqlandırılan mövzular tək başına heç bir intizamın maraq sahəsinə girməməkdədir.

Davranış elmlərinin tək bir tərifi yoxdur. Bu baxımdan bütün sosial elmlərin kollektiv bir çalışmasının məhsuludur. Bu baxımdan seçmə fənlərarası yanaşma təşkilat içindəki insan davranışlarını anlamaq üçün daha uyğun bir yol olmaqdadır. Xüsusilə iş mühiti içindəki təşkilat və rəhbərlik ilə əlaqədar problemlərin həllində bu yanaşma daha dar bir çərçivədə ancaq daha təsirli olaraq istifadə edilə bilər.

Müxtəlif sosial elm sahələrində üst-üstə düşməyən maraq sahələri olmasına baxmayaraq, alt disiplinlər bu üst-üstə düşməyən aradan qaldırıcı səylərə yönəlməkdədir. Davranış, sosial elmlər içində üç təməl intizam çərçivəsində ələ alınmaqdadır. Bunlar, psixologiya, sosiologiya və antropologiyadır. Hər üç intizamın da təşkilati davranışın başa düşülməsində əhəmiyyətli rolu var. Ancaq bu üç intizamın xaricində siyasi elmlər, iqtisadiyyat, idarəetmə və ictimai psixologiyanın da çox əhəmiyyətli faydaları vardır. İndi bu əsas fənlər və töhfələrini qısaca görməyə çalışaq.

Psixologiya bilindiyi kimi insan davranışları üzərində çalışan təməl fənlərdən biridir. Fərdlərin təməl tutumları, şəxsiyyət xüsusiyyətləri, qavrayış, motiv və davranışları üzərində işləyir. Psixologiyanın təməl mərkəzi insanı bir bütün olaraq ələ almasıdır.

Sosiologiya isə ictimai davranışlar, ictimai qruplar arasındakı əlaqələr, ictimai nizam və insan əlaqələri mövzusunda mərkəzləşir. Sosiologiyanın da təməl maraq sahəsi ictimai strukturların analizi və strukturlar arasındakı mövqələridir. Məsələn; liderin davranışları ilə tamaşaçıları arasındakı əlaqələr kimi.

Antropologiya isə daha çox insan və insan davranışlarının bütün olaraq araşdırılması üzərində dayanır və əsas maraq sahəsi insanın yaratdığı mədəniyyət mövzusudur. Təşkilati davranış baxımından da maraq sahəsi; mədəniyyət sistemləri, inanclar, adət və ənənələri qrup və cəmiyyət içindəki dəyər sistemləri, fərqli mədəniyyətlər arasındakı davranış formaları kimi mövzulardır. İnsanların öyrəndikləri əhəmiyyətli bir anlayış bilindiyi kimi mədəniyyətdir. Mədəniyyət insanın həyatına nizamlılıq, güvən və sakitlik gətirər. İnsanoğlu yaşadığı mədəniyyət

qəliblərinə uyduğu ölçüdə o cəmiyyətin bir parçası olar. Bu səbəblə mədəniyyətinə tərs düşən mühitlərdə fərqli reaksiyalar göstərə bilər.

Təşkilati davranışı meydana gətirən əsas prinsiplər nələrdir?

Yuxarıda da izah edildiyi kimi psixologiya, sosiologiya və antropologiya şirkətlərdə insan davranışlarının başa düşülməsində bizə kömək və dəstək olan əhəmiyyətli disiplinlərdir. Davranış elmləri təşkilat içində optimal bir iş mühiti təmin etmək üçün təşkilatı qururlar. Digər bir sözlə təşkilatın ehtiyaclarını qarşılamaq və maksimum məhsuldarlığa çıxarmaq üçün insanın ehtiyaclarını ən həqiqi şəkildə və analiz edərək onu müvəffəqiyyətə çatdırmağa səy göstərirlər. Ayrıca bu çətin işin bacarılmasında etibarlı sosioloji və psixoloji nəzəriyyələri də istifadə edərək müəssisə içindəki təşkilati və idarəetmə problemlərinin həllinə öz töhfəsini verir.

Sosial elmlərin əsasında bir qaydaya çatma səyləri tapılır. Bu səbəblə ictimai elmlər təşkilat içindəki işlərində qaydalara çatma səylərini davam etdirirlər. Bütün ağıllı qərarlar bir qaydaya söykənən olaraq ortaya çıxar. Qaydalar, idarəçilərin necə davranacaklarına bağlı diqqətə cəsarət mesajlarıdır. Bu mesajlar idarəçilərin davranış qəliblərinə və praktikada əks olunaraq onların ağıllı qərarlar almalarına köməkçi olar. Beləcə qaydalar bütün təşkilatlarda etibarlı ümumi modellərin meydana gəlməsində iştirak edər. Hətta daha da irəli ölçülərdə konseptual bir çərçivə içində bir dünyagörüşü yaradaraq maraqlı sahədə praktik bəzi faydalar təmin edər. Bu baxımdan nəzəriyyə və praktik bir-birindən ayrılmaz bir bütündür. İkisi birlikdə insan davranışlarını təsir edən faktorların daha yaxşı bir şəkildə başa düşülməsinə və təşkilat içindəki idarəetmə qərarlarının alınmasına köməkçi olurlar.