

المحور الأول: ما هو السلوك التنظيمي؟

السلوك التنظيمي هو دراسة سلوك الأفراد داخل بيئة المنظمة، ويشمل كيفية تصرف الأفراد بمفردهم وكيفية تصرفهم داخل مجموعات، وحسب ما ذكره موقع "مانجمنت نوت"، لا يحدد السلوك التنظيمي مهمة وأهداف المنظمة وكيفية تعامل الأشخاص مع بعضهم البعض داخلها فحسب، لكنه يحدد موقع المنظمة في الصناعة ككل .

وعلى سبيل المثال، قد تحتاج مستشفى إلى معالجة العديد من الأمور الداخلية مثل القيادة وإدارة النزاعات وبناء الفريق ونماذج التفاوض وغيرها من الشؤون الداخلية، لكنها تحتاج في الوقت نفسه إلى فهم موقعها في الصناعة، هل ستكون منظمة رائدة في الأبحاث؟ هل ستكون مستشفى تعليمياً؟ أم ستكون مركزاً صحياً للمجتمع؟ أم ستكون مزيجاً يجمع بين كل ذلك؟

ويشمل السلوك التنظيمي أيضاً العوامل التنظيمية التي قد يكون لها تأثير على السلوك الفردي والجماعي، حتى يمكن تزويد المتخصصين في إدارة الموارد البشرية بالمعلومات اللازمة لاختيار وتدريب الموظفين والاحتفاظ بهم، بما يحقق أقصى فائدة للمنظمة والموظفين على السواء.





محاضرة بعنوان (أنماط السلوك التنظيمي)

م.م. محمد مصطفى محمد

م.د. نجم سهيل نجم

أهمية السلوك التنظيمي

الشرح	النقطة
<p>- يساعد السلوك التنظيمي على تحديد ما تقوم به المنظمة وأسباب قيامها به، ويبدأ ذلك بالنسبة للعديد من الشركات بالمنتج، هل ترغب الشركة في بيع سيارات؟ أم ماكينات جز العشب أو تطوير المواقع وتحقيق ربح.</p> <p>- لا تنطوي المهمة على تحقيق الأرباح فقط، لكنها تشمل أيضاً ثقافة الشركة وأهدافها النبيلة.</p>	1- فهم مهام المنظمة
<p>- بعد تحديد مهام المنظمة يساعد السلوك التنظيمي على تحديد توقعات كل شخص داخل المنظمة ومن يتعاملون معهم، إلى جانب تحديد تسلسل القيادة ومن يجب أن يقوم بمهام محددة داخل الشركة.</p> <p>- يمكن أن يحدد السلوك التنظيمي أيضاً نوع العملاء والبايعين الذين ترغب الشركة في التعامل معهم.</p>	2- تحديد توقعات واضحة
<p>- عندما يعمل جميع الموظفين وفقاً لقواعد محددة فمن المرجح أن تكون هناك مهام وإجراءات موحدة.</p> <p>- فإذا كانت شركة "فيسبوك" على سبيل المثال تريد "بناء المجتمع" فعليها أن تفكر فيما إذا كان نشر أخبار مزيفة على منصتها يخدم الصالح العام! وأن تعيد النظر لتصحيح الأخطاء التي قامت بها وتغيير الطريقة التي تقدم بها الإعلانات السياسية.</p>	3- اتخاذ قرارات جيدة
<p>- ترغب الشركة في توظيف أشخاص قادرين على ضخ أفكار جديدة داخل الشركة، ويحتاج المرشحون للوظيفة أيضاً إلى فهم مسارهم الوظيفي داخل الشركة.</p> <p>- عندما يتم تحديد السلوك التنظيمي بوضوح سيفهم الموظفون الجدد ما هو متوقع منهم، وما هي فرص نجاحهم على المدى الطويل في الشركة.</p>	4- ضمان توظيف الأشخاص المناسبين وإقالة الأشخاص غير المناسبين
<p>-يساعد السلوك التنظيمي المديرين على تحفيز الموظفين للقيام بأفضل أداء لديهم، ولأن كل شخص يختلف عن الآخر، فإن السلوك التنظيمي يساعد المديرين على تطبيق أداة التحفيز المناسبة للتعامل مع طبيعة كل فرد.</p>	5- تحفيز الموظفين
<p>- يساعد السلوك التنظيمي المديرين على فهم جذور المشكلات وتوقع السلوك الناتج عنها والتحكم في العواقب السلبية.</p> <p>- عندما يكون المديرين على وعي بالعواقب الإيجابية والسلبية للسلوك، يصبح بإمكانهم الحفاظ على علاقات جيدة مع العمال والموظفين، مما يخلق السلام والانسجام داخل المنظمة.</p>	6- تحسين العلاقات بين العمال والمنظمة

محاضرة بعنوان (أنماط السلوك التنظيمي)

م.م. محمد مصطفى محمد

م.د. نجم سهيل نجم

7- الاستفادة من الموارد البشرية بشكل فعال	- تساعد دراسة السلوك التنظيمي المديرين على إدارة الأشخاص بشكل فعال داخل المنظمة، مما يساعدهم على تحفيز الموظفين نحو إنتاجية أفضل، لأن السلوك التنظيمي يُمكن المدير من فهم وتحليل طبيعة وسلوك الموظفين.
---	--

ماهي اهمية السلوك التنظيمي ومدى تأثيره على الشركات.

اهداف السلوك التنظيمي

إن لعلم السلوك التنظيمي، شأنه شأن أي علم معرفي آخر، عددا من الأهداف الأساسية التي يسعى إلى تحقيقها والمتفق عليها عموماً، وهي التنبؤ الفعال، والتفسير الكافي والدقيق، والإدارة الفعالة للسلوك الذي يحدث في المنظمات.

وهناك ثلاثة أهداف لدراسة السلوك التنظيمي:

1. تحديد أسباب السلوك.
2. التنبؤ بالسلوك إذا تم تحديد هذه الأسباب.
3. التوجيه، والسيطرة والتهاب الملتحمة في السلوك من خلال التأثير على المسببات.

ونلاحظ أن مجال السلوك التنظيمي جديد نسبياً، وإن كان يتناول أقدم المشاكل والمشاكل. وهكذا، فإننا ننظر إلى السلوك التنظيمي على أنه النهج السلوكي للإدارة، وليس الإدارة ككل، وفي هذا الصدد، يقول تشارلز بيرو: “لا يمكن لأحد أن يشرح ويفهم المنظمات من خلال شرح وتفسير سلوك ومواقف الأفراد وحتى المجموعات الصغيرة.”

ويرتبط السلوك التنظيمي بتنمية المهارات الفردية، ويصمم السلوك التنظيمي لتفسير السلوك التنظيمي والتنبؤ به ومراقبته ومراقبته.

1. تفسير السلوك التنظيمي: عندما نسعى للإجابة على السؤال (لماذا) شخص أو مجموعة من الأفراد يتصرف بطريقة معينة، ونحن ندخل في هدف تفسير السلوك البشري، وهذا قد يكون ثلاثة أهداف الأقل أهمية من وجهة نظر الإدارة، لأنه بعد وقوع حدث أو حدث، ولكن على الرغم من هذا، فهم أي ظاهرة تبدأ بمحاولة تفسير، ومن ثم يستخدم هذا الفهم لتحديد سبب السلوك، على سبيل المثال إذا كان عدد من الناس ذات قيمة كبيرة للمنظمة التقدم بطلب للاستقالة الجماعية، والإدارة، بطبيعة الحال، تسعى إلى تحديد لماذا يمكن تجنب ذلك في المستقبل، أن الأفراد يمكن أن تترك العمل لأسباب عديدة، ولكن عندما يفسر ارتفاع معدل التسرب نتيجة لانخفاض الأجور، أو العمل الروتيني، غالباً ما يكون المديرين قادرين على اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة في المستقبل.

2. التنبؤ بالسلوك: يهدف التنبؤ إلى التركيز على الأحداث المستقبلية، ويسعى إلى تحديد نتائج سلوك معين، وبناءً على المعلومات والمعرفة المتاحة من السلوك التنظيمي، يمكن للمدير التنبؤ

محاضرة بعنوان (أنماط السلوك التنظيمي)

م.م. محمد مصطفى محمد

م.د. نجم سهيل نجم

باستخدامات السلوك نحو التغيير ، ومن خلال التنبؤ بالاستجابات الفردية ، يمكن للمدير تحديد المدخلات التي يكون فيها الأفراد أقل مقاومة للتغيير ، ويمكن للمدير اتخاذ قراراته بشكل صحيح.

3. ضبط السلوك والتحكم فيه: إن الهدف من ضبط وضبط السلوك التنظيمي هو أحد أهم الأهداف وأصعبها، فعندما يفكر المدير في كيفية بذل الفرد جهداً أكبر في العمل، فإن هذا المدير مهتم بالسيطرة على السلوك ومراقبته، ومن وجهة نظر المديرين فإن أكبر مساهمة في السلوك التنظيمي هي تحقيق هدف مراقبة وضبط السلوك الذي يؤدي إلى هدف الكفاءة والكفاءة في تنفيذ المهام.

وعلى الرغم من أن السلوك التنظيمي ليس وظيفة يومية مثل المحاسبة أو التسويق أو التمويل، إلا أنه يتخلل تقريباً كل وظيفة في المؤسسة، وعلى مستوى الأعمال، وعلى مستوى جميع التخصصات، يخطط الجميع للعمل في أي منظمة، كبيرة أو صغيرة، عامة أو خاصة، يجب أن تدرس وتفهم السلوك التنظيمي للتعامل مع الآخرين.

مستويات السلوك التنظيمي

كما أشار موقع " ريفرنس فور بيزنس " إلى أن هناك ثلاثة مستويات للسلوك التنظيمي على النحو التالي:

التحليل على المستوى الفردي

-يشمل السلوك التنظيمي في هذا المستوى من التحليل، دراسة التعلم والإدراك والإبداع والحوافز والشخصية ودورة تغير الموظفين.

-كما يشمل أيضاً أداء المهام والسلوك التعاوني والسلوك المنحرف والأخلاق والمعرفة.

-يعتمد السلوك التنظيمي في هذا المستوى من التحليل بشكل كبير على علوم، مثل علم النفس والهندسة والطب.

التحليل على مستوى المجموعة

-يشمل السلوك التنظيمي في هذا المستوى من التحليل دراسة ديناميكية المجموعة، والصراع داخل المجموعة والقيادة والسلطة، والقواعد والتواصل بين الأشخاص والشبكات والأدوار.

-يعتمد السلوك التنظيمي هنا على العلوم الاجتماعية وعلم النفس الاجتماعي.

-التحليل على مستوى المنظمة

-يشمل السلوك التنظيمي في هذا المستوى من التحليل، دراسة موضوعات مثل الثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي والتنوع الثقافي والتعاون بين المنظمات، والصراع والتغيير والتكنولوجيا والبيئة الخارجية.

-يعتمد السلوك التنظيمي هنا على الأنثروبولوجيا والعلوم السياسية.

-هناك مجالات أخرى تهتم السلوك التنظيمي مثل دراسة كفاءة الموظفين في بيئة العمل والإحصاءات والقياس النفسي.

المحور الثاني: أنماط السلوك التنظيمي:

1. النموذج الاستبدادي:

محاضرة بعنوان (أنماط السلوك التنظيمي)

م.م. محمد مصطفى محمد

م.د. نجم سهيل نجم

أساس هذا النموذج هو قوة رئيسه.

وقد عرّف ماكس ويبر ، السلطة بأنها " احتمال أن يكون أحد الممثلين ، في إطار علاقة اجتماعية ، في وضع يسمح له بتنفيذ إرادته على الرغم من المقاومة." ، وقد عرّف فالترورد السلطة على أنها " القدرة على التأثير في تدفق الطاقة والموارد المتاحة نحو أهداف معينة مقارنة بالأهداف الأخرى. من المفترض أن تمارس السلطة فقط عندما تكون هذه الأهداف متناقضة جزئياً على الأقل مع بعضها البعض" .

الملاح الأساسية لهذا النموذج هي كما يلي:

أ- التنظيم مع بيئة أوتوقراطية هو موجه نحو السلطة. يتم تفويض هذه السلطة من خلال حق القيادة على الأشخاص الذين تنطبق عليهم. تعتقد الإدارة أنها أفضل قاض لتحديد ما هو أفضل لصحة كل من المنظمة والمشاركين فيها وأن التزام الموظفين هو اتباع الأوامر. يفترض أنه يجب توجيه الموظفين وإقناعهم ودفعهم إلى الأداء. الإدارة يفعل التفكير والموظفين إطاعة أوامر. تم تطوير وجهة النظر هذه للمنظمات الإدارية من قبل د. ماكغريغور في نظريته X. هذه النظرة التقليدية تؤدي إلى سيطرة صارمة على الموظفين في العمل.

ب- في إطار النموذج الاستبدادي ، فإن توجه الموظف هو طاعة الرئيس ؛ لا يحتاجون أن يحترموا. يتمتع الرؤساء بالسلطة المطلقة لتوظيف العاملين في مجال الإطفاء والعنف. يعتمد الموظفون على رئيسهم ويتم دفع الحد الأدنى للأجور مقابل الحد الأدنى من الأداء. تم تطوير هذه النظرية للإدارة العلمية من قبل FW Taylor باعتبارها وجهة نظر تقليدية للإدارة. يعطي الموظفون أحياناً الحد الأدنى من الاداء ، على الرغم من ذلك على مضض لأن عليهم الوفاء باحتياجات الكفاف أنفسهم وعائلاتهم. يعطي بعض الموظفين أداءً أعلى بسبب دافع للتغلب على التحديات. ووفقاً لبحث David C. McClelland من جامعة هارفارد ، فإن "بعض الأشخاص يفضلون العمل تحت سلطة قوية لأنهم يشعرون بأن رئيسهم هو قائد طبيعي".

ج- لقد نجح النموذج الأوتوقراطي في بعض الحالات حيث يكون العمال في الواقع كسالى ويميلون إلى النزول من العمل. مطلوب أيضاً في الوضع؟ حيث أن العمل الذي يتعين القيام به هو وقت محدد. التهديد المستخدم عادة من قبل المديرين هو أنه سيتم حجب المكافأة أو الأجور إذا كان العمال لا يطيعونهم.

د- القيادة في نموذج استبدادي سلبي لأن الموظفين غير مطلعين وغير آمنين وخائفين.

محاضرة بعنوان (أنماط السلوك التنظيمي)

م.م. محمد مصطفى محمد

م.د. نجم سهيل نجم

هـ- في الوقت الحاضر ، لا ينطبق هذا النموذج بالمعنى الدقيق لأن هناك قوانين الحد الأدنى للأجور في معظم البلدان. وبالتالي ، لا يمكن للمديرين أن يهددوا بخفض أجور العمال أو مكافأتهم. علاوة على ذلك ، فإن العمال متعلمون ومنظمون ، وبالتالي لا يمكن للمديرين أن يملئهم كل الوقت.

2. نموذج الحفظ:

للتغلب على أوجه القصور في النموذج الاستبدادي ، جاء نموذج الحفظ إلى حيز الوجود. وقد أدى انعدام الأمن والإحباط الذي يشعر به العمال في ظل النموذج الاستبدادي في بعض الأحيان إلى الاعتداء على الرئيس وعائلاتهم. لتبديد هذا الشعور بعدم الأمان والإحباط ، كان هناك شعور بالحاجة إلى تطوير نموذج من شأنه تحسين العلاقات بين صاحب العمل والموظف. تم استخدام نموذج الحراسة من قبل المديرين التقدميين.

بعض الميزات الهامة لهذا النموذج هي كما هو موضح أدناه:

- (1) يعتمد نجاح نموذج الحفظ على الموارد الاقتصادية لأن هذا النموذج يشدد على المكافآت والفوائد الاقتصادية. وبما أن احتياجات الموظف الفسيولوجية قد استوفيت بالفعل ، فإن صاحب العمل ينظر إلى الاحتياجات الأمنية كقوة محفزة.
 - (2) يعتمد الموظفون بموجب نموذج الحراسة على التنظيم وليس على رئيسهم. إذا حصلت المنظمة على برامج رعاية وتنمية جيدة للموظفين ، فإنها لا تستطيع تحمل مغادرة المنظمة.
 - (3) في إطار هذا النموذج ، يشعر الموظفون بالرضا والسعادة وليس لديهم دافع قوي. لذا فهم لا يقدمون سوى التعاون السلبي. إنهم لا يعملون بقوة أكثر من النهج الاستبدادي.
 - (4) الميزة الرئيسية لهذا النموذج هي أنه يحقق الأمن والرضا للموظفين.
 - (5) الصعوبة ، مع هذا النموذج هو أنه يعتمد على المكافآت المادية فقط لتحفيز الموظفين. لكن العمال لديهم احتياجاتهم النفسية أيضا.
- وبسبب عيوب هذه الطريقة ، بدأ البحث في العثور على أفضل طريقة لتحفيز العمال بحيث ينتجون بكامل طاقتهم وقدراتهم.

3. النموذج الداعم:

وقد نشأ النموذج الداعم من "مبادئ العلاقات الداعمة". وفقاً لرينسيس ليكرت ، "يجب أن تكون القيادة والعمليات الأخرى في المنظمة على النحو الذي يضمن أقصى احتمال أنه في كل التفاعلات

محاضرة بعنوان (أنماط السلوك التنظيمي)

م.م. محمد مصطفى محمد

م.د. نجم سهيل نجم

وجميع العلاقات مع المنظمة ، كل عضو في ضوء خلفيته وقيمه وتطلعاته ، استعرض التجربة على أنها داعمة وأخرى تبني وتحفظ بحسه الشخصي وأهميته الشخصية"

الملاح الرئيسية لهذا النموذج هي كما يلي:

(1) يعتمد النموذج الداعم على القيادة بدلاً من السلطة أو المال. تحاول الإدارة ، بمساعدة القيادة ، خلق مناخ تنظيمي ملائم يساعد فيه الموظفون على النمو إلى قدرات أكبر وتحقيق الأشياء التي يتمتعون بها ، بما يتفق مع أهداف المنظمة.

(2) يفترض القائد أن العامل سوف يتحمل المسؤولية ويقدم مساهماته ويحسن نفسه إذا أتيحت له الفرصة. من المفترض أن العمال ليسوا كسالى ومتهربين بطبيعتهم. إذا كان الدافع المناسب ، يمكن أن تكون موجهة ومبدعة لنفس المنظمة.

(3) ينبغي أن يكون توجيه الإدارة لدعم الأداء الوظيفي للموظفين ، بدلاً من مجرد مدفوعات وفوائد كما هو الحال في نهج الحراسة.

(4) يعتني هذا النموذج بالاحتياجات النفسية للموظفين بالإضافة إلى احتياجاتهم من حيث الكفاف والأمن. وهو مماثل لنظرية مكجريجور ونهج الموارد البشرية للناس.

(5) يعد هذا النموذج تحسناً مقارنة بالنموذجين السابقين. يساعد السلوك الداعم في خلق تفاعل ودود مع مرتبة أعلى من الثقة والثقة. وقد وجد أن هذا النموذج فعال في البلدان الغنية حيث يهتم العاملون أكثر باحتياجاتهم النفسية مثل ارتفاع تقدير الذات والرضا الوظيفي وما إلى ذلك. ولكن تطبيقه محدود في الهند حيث غالبية العمال تحت خط الفقر. بالنسبة لهم ، فإن أهم شرط هو تلبية احتياجاتهم الفسيولوجية وأمنهم. إنهم لا يهتمون كثيراً بالاحتياجات النفسية.

4. نموذج جماعي:

نموذج الزمالة هو امتداد للنموذج الداعم. المعنى المعجم عن الزمالة هو مجموعة من الأشخاص الذين لديهم هدف مشترك. كما هو واضح من المعنى ، يستند هذا النموذج على الشراكة بين الموظفين والإدارة.

مميزات هذا النموذج هي كما يلي:

(1) يخلق هذا النموذج مناخاً مؤثراً في المنظمة حيث يشعر العمال أنهم شركاء في المنظمة. فهم لا يرون المديرين كرؤسائهم ولكن كمساهمين مشتركين. كل من الإدارة والعمال يقبلون ويحترمون بعضهم البعض.

محاضرة بعنوان (أنماط السلوك التنظيمي)

م.م. محمد مصطفى محمد

م.د. نجم سهيل نجم

(2) يغرس نموذج الزمالة روح الفريق في المنظمة. العمال يقبلون المسؤوليات لأنهم يجدون واجبهم في القيام بذلك ، ليس لأنهم سيعاقبون من قبل الإدارة. هذا يساعد في تطوير نظام الانضباط الذاتي في المنظمة.

(3) في هذا النوع من البيئة الجماعية ، يتمتع العمال برضا وظيفي ، ومشاركة في وظائف ، والتزام بالوظيفة ، ودرجة معينة من الإنجاز.

(4) النموذج الجماعي مفيد بشكل خاص في مختبرات الأبحاث وحالات العمل المماثلة.

بعد دراسة جميع النماذج الأربعة ، يصبح من الواضح أنه لا يوجد نموذج واحد يناسب متطلبات جميع المنظمات. سيتعين على المديرين الاستفادة من مجموعة من النماذج اعتماداً على ظروف الحالة. ولكن مع الأخذ في الاعتبار ظهور الإدارة المهنية ، يمكننا القول أن استخدام الداعمة والجماعية سيكون أكثر مقارنة بالنماذج الأوتوقراطية والحاضنة.

5- نماذج أخرى:

يمكن أيضاً تصنيف بعض نماذج السلوك التنظيمي من خلال عدد من الطرق.

وهناك عدد قليل من هذه النماذج كما هو موضح أدناه:

أ- النماذج المعيارية:

تسعى النماذج المعيارية لمعرفة ما الذي يجب عمله لتحقيق نتائج مثلى. هذه النماذج هي المعنية بتحديد الإجراءات المثلى. تتألف معظم نظريات الإدارة من النماذج المعيارية ، لأن الإدارة أثناء إعداد الخطط والسياسات أكثر اهتماماً بما يجب القيام به أو ما لا ينبغي أن يقوم به المديرون والموظفون.

ب- النماذج التجريبية:

في حين أن النماذج المعيارية تتعلق بما ينبغي عمله ، فإن النماذج التجريبية تصف الأنشطة التي يقوم بها الموظفون بالفعل. يصبح هذا النموذج جزءاً لا يتجزأ من السلوك التنظيمي لأن السلوك التنظيمي يهتم بما يحدث فعلياً في المؤسسات وكيف يتصرف الأشخاص فعلياً.

ج- النماذج البيئية:

لا توجد مؤسسة تجارية يمكن أن توجد في فراغ. يجب أن تتفاعل باستمرار مع البيئة. تتأثر جميع وظائف المنظمة بالبيئة حيث توفر البيئة المدخلات التي يتم تحويلها من قبل المؤسسة إلى مخرجات. من خلال عملية ناتج التغذية المرتدة يسبب ظهور مدخلات جديدة.

محاضرة بعنوان (أنماط السلوك التنظيمي)

م.م. محمد مصطفى محمد

م.د. نجم سهيل نجم

يُعرف هذا التفاعل بين المنظمة والبيئة بالتفاعل الإيكولوجي وهذا هو جوهر النهج الإيكولوجي. النماذج التي تتعامل مع التغيرات التي تحدث في البيئة والتي تفهم تعقيدات البيئة هي نماذج إيكولوجية.

د- النماذج غير الإيكولوجية:

كما يوحي الاسم هذا النموذج هو عكس النموذج الإيكولوجي. في حين أن النموذج الإيكولوجي يوافق على أن البيئة معقدة وتحدث تغييرات ، فإن النماذج غير الإيكولوجية تفترض الاستقرار في البيئة وأن كل شيء سيبقى على حاله. لا يساعد هذا النموذج في تعميم ما سيحدث في المستقبل. في عالم اليوم الحديث ، عندما تتبنى العوامل البيئية أهمية كبيرة ، فإن هذا النموذج ليس مفيداً للغاية.

ه- نماذج إيديوغرافية:

النماذج التي تم تطويرها للتعامل مع حالات محددة أو حالات فريدة تسمى النماذج الأيديوجرافية. يتعامل هذا النموذج مع حالات مثل أمة واحدة ، منظمة واحدة ، مجموعة واحدة، فرد، سيرة ذاتية، حلقة تاريخية وما إلى ذلك. عندما يتعلق السلوك التنظيمي بالتحليل على المستوى الجزئي، فإن هذا النموذج يستخدم بشكل عام.

و- النماذج الحركية:

هذه النماذج تتعامل مع المواقف العامة. هذه هي المعنية بنظرية بناء على أساس المستوى الكلي. وهي تتعلق بالتعميمات والقوانين والفرضيات التي تشير إلى انتظام السلوك والارتباط بين المتغيرات. تتعامل هذه النماذج مع حالات مثل عبر البلاد، والتنظيم المتقاطع ، والمجموعة المتقاطعة، وعبر التحليل الفردي للنظام التنظيمي. بالنسبة إلى الملخصات ، يمكننا القول إن السلوك التنظيمي هو مجال دراسي يحقق في تأثير الأفراد والمجموعات والهيكل على السلوك داخل المؤسسة ثم يتم تطبيق نتائج التحقيقات لجعل المنظمات تعمل بشكل أكثر فعالية. يستخدم السلوك التنظيمي الدراسات المنهجية لتحسين التنبؤ بالسلوكيات التي يمكن إجراؤها من تعليمات الإدارة وحدها. ولكن نظراً لأن كل منظمة تختلف عن الأخرى ، فيجب علينا العثور على نموذج السلوك التنظيمي الذي يناسب هذه المنظمة بعينها. يقدم السلوك التنظيمي تحديات وفرصاً للمديرين، كما يقدم إرشادات للمدراء في خلق بيئة عمل صحية أخلاقية. هذه الموارد لإنتاج بعض السلع والخدمات لعرضها الى الناس.