

Las unidades de observación para comprender esta conducta serán, por tanto, los individuos, los grupos pequeños, las organizaciones totales y la interacción de éstas con sus contextos sociales. El estudio de este grupo particular de conductas abarcaría las dimensiones estructurales y ambientales, así como individuales y grupales. Poter, Lawler y Hackman (1975), desde una perspectiva cognitiva, señala que las organizaciones determinan la conducta organizacional proporcionando los estímulos a los que sus miembros están expuestos. Estos estímulos serían las expectativas que comunican a sus miembros y los recursos que proporciona. Por su parte, los miembros se comportan en la organización de acuerdo con las necesidades y objetivos que esperan alcanzar en ella y con sus habilidades y energía. De acuerdo con esto, proporcionan un modelo explicativo de la conducta organizacional:

En primer lugar, se da una percepción y evaluación de las demandas organizacionales (en función de sus objetivos y necesidades y de las de sus miembros). Estas demandas originan unas tareas a realizar por el sujeto, el cual las redefine teniendo en cuenta las necesidades de la organización e incluyendo tareas personales que surgen de sus propias expectativas. Posteriormente desarrolla un plan comportamental que incluye las estrategias para la ejecución de la tarea y el esfuerzo a invertir. De este plan surge la ejecución de la tarea, modulada y limitada por las habilidades, capacidades y nivel de activación del sujeto. Esta conducta da unos resultados con las demandas de la organización y del propio sujeto y determinan sus contingencias organizacionales y por los recursos de la organización. El individuo recibe de la organización más estímulos de los que puede procesar por lo que restringe y selecciona. En este proceso es importante la atención, que depende de las características de los estímulos, u de las de los sujetos (motivación, personalidad, aprendizaje anterior). Esto le lleva a sesgar los estímulos, y la percepción que tiene de la organización influye en su conducta. Esta percepción depende del puesto que ocupa. Las diferencias perceptivas entre los diferentes miembros de una misma organización han desarrollado el estudio de climas en la organización.