

ORGANIZACIJSKA PSIHOLOGIJA

2+0+0

Predavač: Tihana Brkljačić
tihana@pilar.hr

Konzultacije: Institut Pilar, Marulićev
trg 19/I, četvrtak 16:30-18:00



http://www.fer.hr/predmet/orgpsi_a

Ocjenjivanje

- Prisutnost 5
- Aktivnost 10
- Domaća zadaća 5
- Seminar 2x5
- Međuispiti 2x15
- Završni ispit 40

Teme i seminari

Psihološke osobine zaposlenika

Motivacija u radnim organizacijama

Profesionalna orijentacija i selekcija

Intervjuiranje

Učenje u radnim organizacijama

Komunikacija u radnim organizacijama

Stres na poslu, bullying

Vođenje, Team building

Pregovaranje, uvjeravanje, odlučivanje

Međukulturalne razlike, organizacijska klima

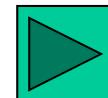
Literatura

- **D.Miljković & M.Rijavec: Odabrane teme iz organizacijske psihologije, IEP, Zagreb, 2002.**
- **P.Robbins: Organizational Behavior, Prentice Hall, 2003.**
- **Skripta s predavanja**



Koliko već znamo o psihologiji?

- **Psihologija – vs. prirodne/tehničke znanosti**
 - **Zamjena intuicije sustavnim proučavanjem?**
1. **Neugodni okolinski uvjeti (gužva, buka, visoka temperatura) uzrokuju trenutačno smanjenje performansi na mnogim zadacima.**
 2. **Autoritativni vođe su generalno najbolji u postizanju visokog nivou produktivnosti kod svojih podređenih.**
 3. **U većini slučajeva osobe se ponašaju u skladu sa svojim stavovima.**
 4. **Većinu ljudi više brine visina njihove plaće, od visine plaće drugih.**
 5. **Većina ljudi preferira poslove koji uključuju više slobode i autonomije.**



Organizacijska psihologija

- **Psihologija** (učenje, sposobnosti, inteligencija, motivacija, ličnost, emocije, stavovi, vrijednosti, percepcija, vođenje, donošenje odluka, nagrađivanje, dizajn posla, stres na poslu...)
- **Sociologija** (dinamika grupe, radni timovi, komunikacija, moć, konflikt...)
- **Antropologija** (kroskulturalne analize, organizacijska kultura)
- **Političke znanosti** (konflikt, izvori moći, politika u RO)



RADNA ORGANIZACIJA

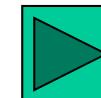
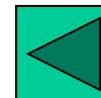
ORGANIZACIJA

Svjesno koordinirana socijalna jedinica, koja se sastoji od dvoje ili više ljudi, koji djeluju zbog ostvarivanja zajedničkog cilja/eva.

RADNA ORGANIZACIJA?

ORGANIZACIJSKO PONAŠANJE?

ORGANIZACIJSKA PSIHOLOGIJA?



PRISTUPI U OP:

Individualni – čovjekovo ponašanje je konzistentno kroz situacije.

Situacijski – situacija determinira čovjekovo ponašanje.

Interakcijski – ponašanje je interakcija individualnih i situacijskih čimbenika, pri čemu su neki ljudi konzistentniji i neke situacije imaju snažniji utjecaj od drugih.



Veza OP i ličnosti

OB ~ P

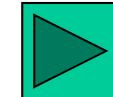
P → OB

OB → P

P ⇔ OB

OB ~ P; P → OB; OB → P; P ⇔ OB

P x OB x z



Što rade menadžeri?

menadžeri

pojedinci koji ostvaruju ciljeve
putem drugih ljudi

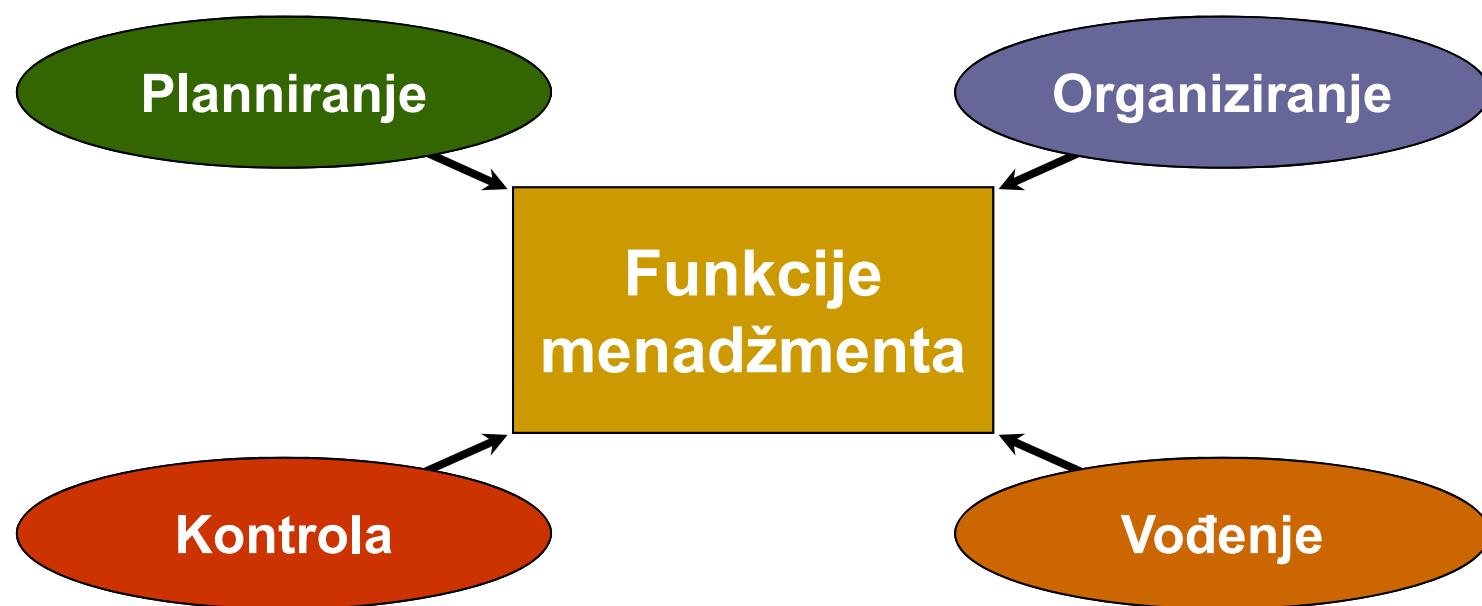
Aktivnosti menadžera

- donose odluke
- određuju sredstva
- upravljaju aktivnostima drugih da bi ostvarili ciljeve





Što radi menadžer?



Funkcije menadžmenta

planiranje

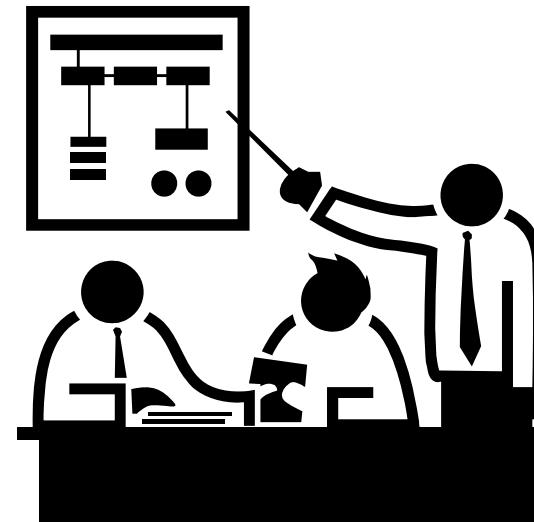
- definiranje ciljeva
- određivanje strategije
- razvijanje planova za koordiniranje aktivnosti



Funkcije menadžmenta

organiziranje

- koji su zadaci
- tko će ih obaviti
- kako se trebaju grupirati
- tko kome odgovara
- koje odluke treba donijeti



Funkcije menadžmenta

vođenje

- motiviranje zaposlenika
- upravljanje zaposlenicima
- izbor najboljih komunikacijskih kanala
- rješavanje konflikata



Funkcije menadžmenta

kontroliranje

Praćenje aktivnosti kako bi se osiguralo da su u skladu s postavljenim zadacima i ispravljanje mogućih značajnijih devijacija



Mintzbergerove menadžerske uloge

- **Međuljudske:** predstavnik, vođa, osoba za vezu
- **Informacijske:** prikupljanje, distribucija informacija, glasnogovornik
- **Odlučivanje:** poduzetnik, rješavatelj problema, osiguravatelj sredstava, pregovarač



Manadžerske vještine

tehničke vještine

-sposobnost primjene
specifičnih znanja

međuljudske vještine

-sposobnost surađivanja, razumijevanja
i motiviranja drugih ljudi, individualno
ili u skupinama



konceptualne vještine

-sposobnost analiziranja i rješavanja
kompleksnih situacija



Luthansovi "učinkoviti" vs. "uspješni" menadžeri....



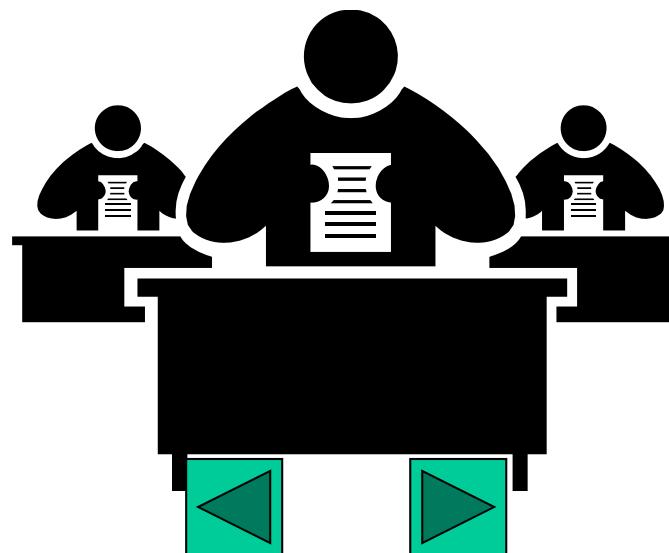
Traditional management
Human resource management

Communication
Networking



Današnji izazovi organizacijskog ponašanja

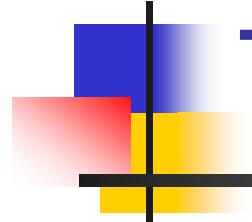
- **globalizacija**
- **različitost radne snage**
- **menadžment kvalitete**
- **konflikt rada i života**
- **etika u organizaciji**



DISKUSIJA

MENADŽER

- 1. OSOBA IZ STRUKE?**
- 2. MENADŽER PO PROFESIJI?**



Traženje posla



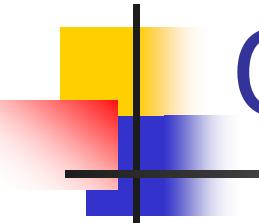
- Traženje pogodnih poduzeća
- Prijava
- Testovi
- Intervju
- Probni rok



Prijava



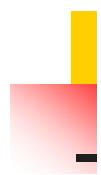
- Molba
- Životopis
- Dokazi o SS
- Preporuke
- Dodatne potvrde



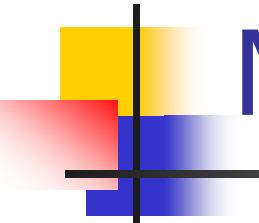
OPĆENITO

- KRATKO I JEZGROVITO
- PRAVOPISTVO I GRAMATIKA
- Jednostavni stil (font 10-11, 1.5 prored, uredno, pregledno)
- Pripremi sve u dva primjerka u zasebnim kovertama

ŽIVOTOPIS

- 
- Ime i prezime, titula, adresa, telefon, e-mail
 - Fotografija – samo ako se traži
 - Rođen/osnovna i srednja škola
 - Fakultet – godina diplomiranja (prosjek?)
 - Doškolovanja/tečajevi/seminari
 - Studijski boravci u inozemstvu
 - Stipendije / nagrade
 - Praksa / dosadašnji poslovi
 - Posebna znanja: jezici, vozačka
 - Posebni interesi/hobiji
 - Publikacije

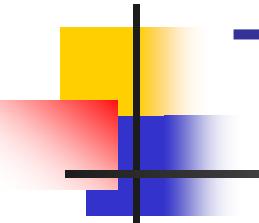
Sve informacije potkrijepi mjestom/vremenom



MOLBA

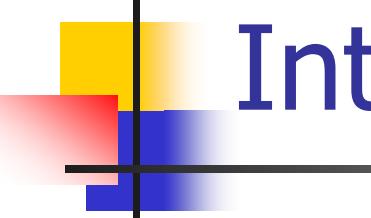


- Na koji natječaj?
- Za koje radno mjesto?
- Gdje je objavljen?
- Pokazati interes (ne pretjerivati!)



Testovi

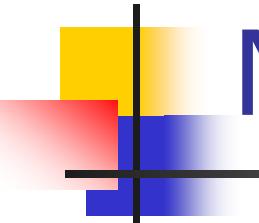
- Ličnosti (timski rad, nošenje sa stresom, poduzetnost, sklonost riziku, upornost, točnost, samopouzdanje, samokritičnost, odnos prema autoritetu, odanost)
- Testovi znanja / inteligencije
- Praktični testovi
- Probni rok



Intervju

OPĆENITO

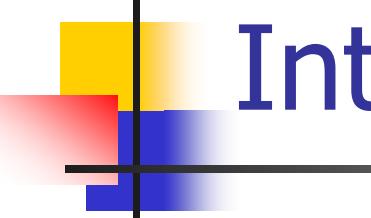
- Pripremi se! Saznaj što više o firmi!
- Pokaži interes za firmu
- Dođi malo ranije i sredi se ☺
- Odjeća: formalna i udobna
- Rukovanje, uspostavi kontakt očima
- Mirno sjedi (ne ukočeno)



Ne zaboravi!

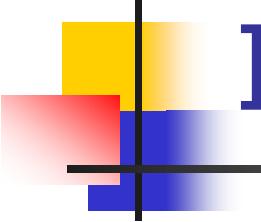
- Isključiti mobitel
- Pogledati se u ogledalu prije ulaska u prostoriju
- Ne nosi stvari koje ti ne trebaju





Intervju – kako razgovarati

- Iskreno
- Optimistično
- Ozbiljno
- Pripremi pitanja
- Daj iscrpne i konkretne odgovore

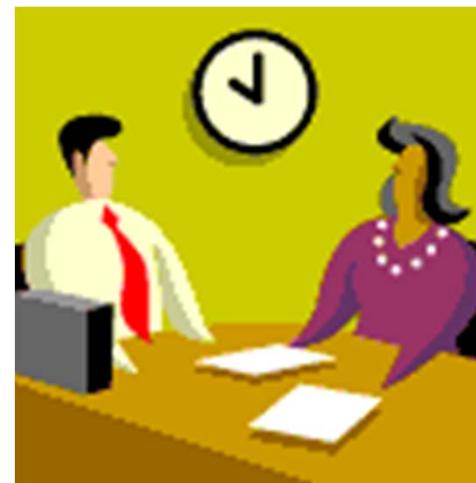


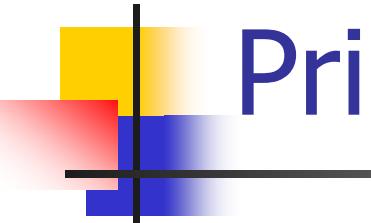
Intervju – kako ne razgovarati

- Kritizirati bivšu firmu, profesore ili poslodavce
- Previše ležerno
- Očajnički tražiti posao
- Pasivno
- Ostavljati dojam da nam je taj posao bitan zbog lokacije, plaće i sl.

Vrste intervjeta

- Strukturirani
- Polu-strukturirani
- nestrukturirani



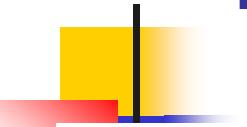


Primjeri pitanja

(koja možemo postaviti osobi koja nas intervjuira)

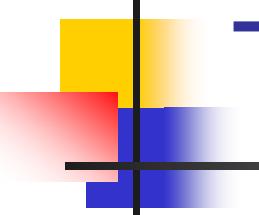
- Koje su snage i slabosti poduzeća u odnosu na konkurenциju?
- Koji je plan poduzeća za slijedećih 5 godina?
- Možete li mi objasniti organizacijsku strukturu?
- Kakva je politika organizacije u vezi specijalnih doškolovanja, seminara, treninga i sl.?
- Kakav konkretno posao ću obavljati prvih godinu dana?
- Koliko ću biti u prilici samostalno donositi odluke?

Ne pitaj o plaći, dok poslodavac ne spomene!



Tipična pitanja

- Zašto ste se prijavili na ovaj natječaj?
- Zbog čega mislite da biste bili uspješni u obavljanju ovog posla?
- Što očekujete od ovog posla?
- Kakvu plaću očekujete?
- Kako zamišljate sebe za pet godina?
- Koje su vaše snage, a koje slabosti?
- Opišite situaciju u kojoj ste trebali raditi s teškom osobom / pod stresom i kako ste se snašli.
- Koja tri svoja uspjeha u životu smatrate najvažnijima?



Trik pitanja

- Da se možete zamijeniti s jednom osobom na tjedan dana, koga biste odabrali. Zašto?
- Da možete s bilo kojom osobom iz povijesti izaći na večeru koga biste odabrali?
- Da si super heroj, koje bi moći posjedovao?
- Kome se najviše diviš, zašto?
- Koju osobinu kod drugih ljudi najviše cijeniš?
- Koji bi naslov dao svojoj autobiografiji?

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

STEPHEN P. ROBBINS

WWW.PRENTHALL.COM/ROBBINS

TENTH EDITION

Osнове понаšanja pojedinca

PART TWO

THE INDIVIDUAL

Sposobnost

sposobnost

Kapacitet pojedinca da obavlja različite zadatke (na poslu).

intelektualna sposobnost

Mogućnost izvođenja umnih aktivnosti.

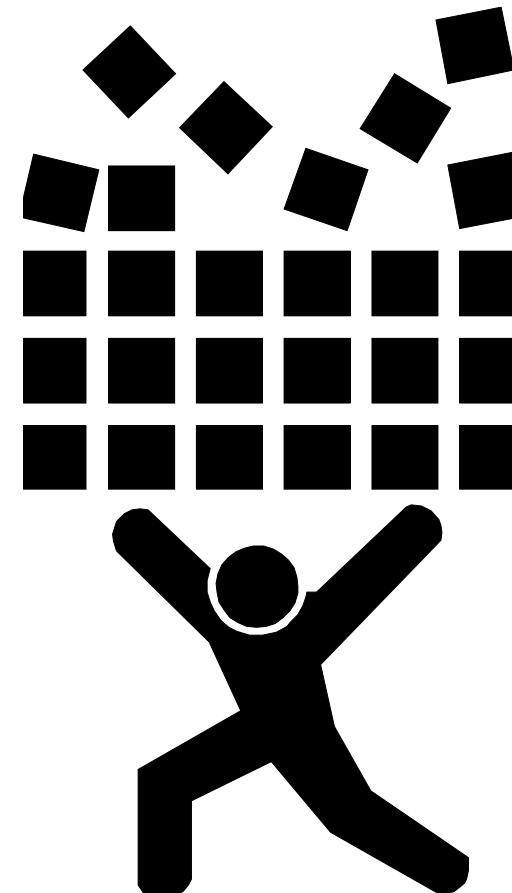


višestruke inteligencije

Inteligencija sadrži četiri podkomponente: spoznajnu (kognitivnu), društvenu (socijalnu), emocionalnu i kulturnu.

Fizička sposobnost

Fizička sposobnost
Potencijal za
izvođenje zadataka
koji zahtijevaju
izdržljivost,
spretnost, snagu i
slične značajke.



Devet fizičkih sposobnosti

Čimbenici snage:

- Dinamička snaga
- Snaga trupa
- Statička snaga
- Eksplozivna snaga



Čimbenici rastezljivosti:

- Raspon rastezljivosti
- Dinamička rastezljivost

Ostali čimbenici:

- Koordinacija tijela
- Ravnoteža
- Izdržljivost



EXHIBIT

2-2

2-4

Slaganje sposobnosti i posla



- **INTELIGENCIJA – sposobnost snalaženja u novim situacijama**
- **Generalni faktor inteligencije**
- **Više faktora**
- **Mentalna dob, kvocijent inteligencije**

Dimenziije intelektualne sposobnosti

Spretnost s brojevima

Verbalno razumijevanje

Brzina uočavanja

Deduktivno zaključivanje

Prostorna vizualizacija

Pamćenje

Višestruke inteligencije

- a) Spoznajna (kogn.)
- b) Društvena (soc.)
- c) Emocionalna
- d) Kulturalna

EXHIBIT

2-1

2-7

Verbalno razumijevanje

lav		
kamion		olovka
		ljubav

Upišite riječi: pismo, janje, ponos, poštenje, koza

Brzina uočavanja



- **Koliko ljudi ste vidjeli?**
- **Što nosi žena u pozadini?**
- **Koje su boje hlačice djevojčice?**
- **Koje boje je torba gospode koja plača?**
- **Kakvu obuću ima žena koja kleči?**

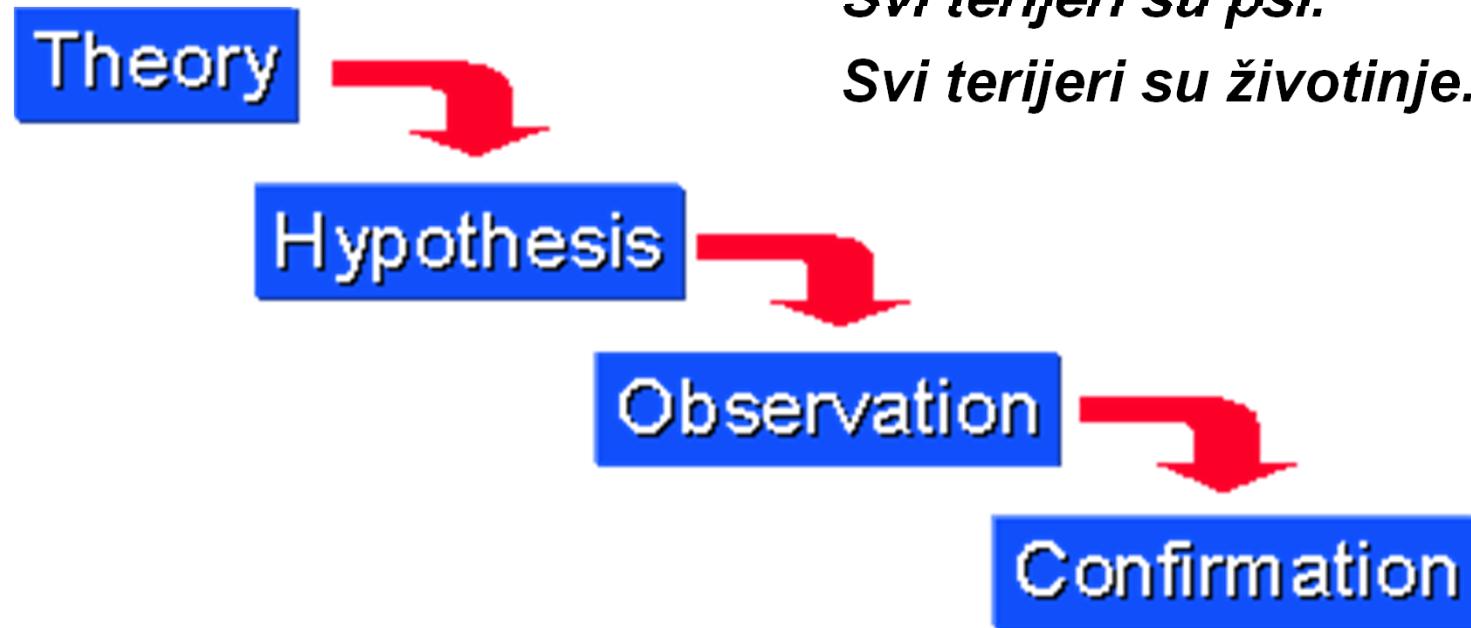
Deduktivna metoda

- Ako su svi A B, a svi X A onda je X B.

Svi psi su životinje.

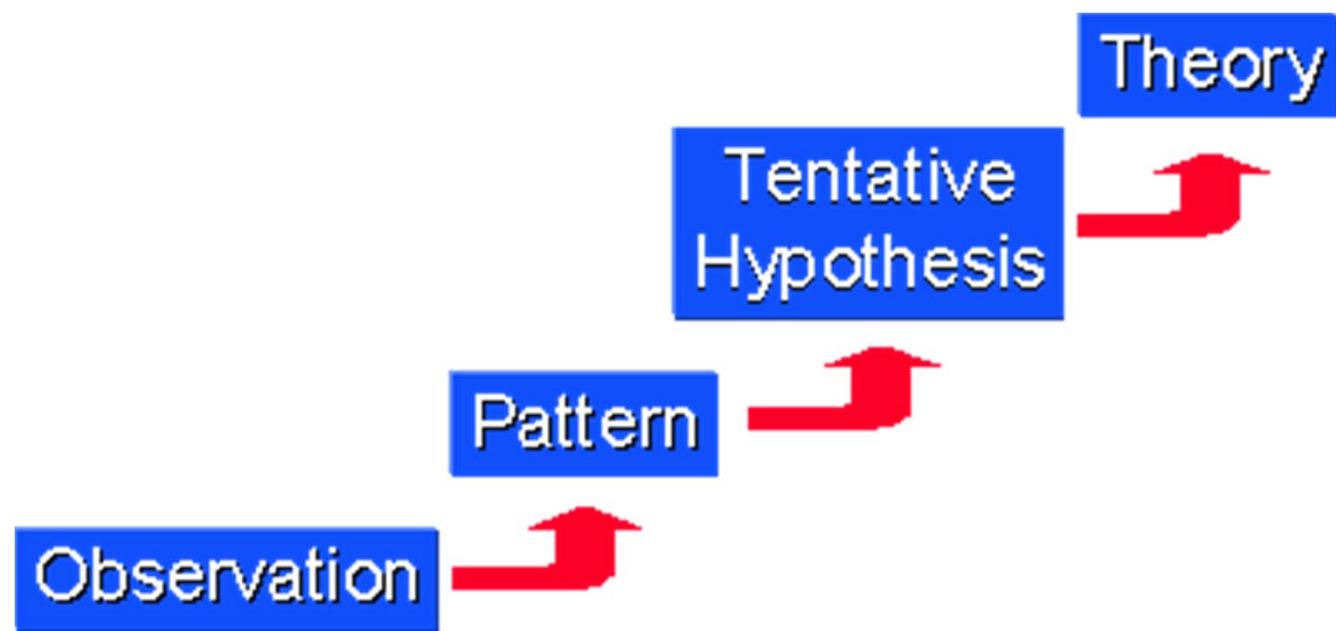
Svi terijeri su psi.

Svi terijeri su životinje.



Induktivna metoda

- **Istraživačko, nema logičku valjanost**
 - Promatranje trokuta
 - Svi imaju zbroj kuteva 180
 - Postavljena teorija



Tipične greške u mišljenju – odsutnost kritičkog mišljenja

- **Non sequitur (ne slijedi)**
- **Neosnovane generalizacije**
- **Post hoc (ergo propter hoc)**
- **Lančana reakcija**
- **Slaba analogija**
- **Pozivanje na autoritet**
- **Ad populum**
- **Ad hominem (protiv osobe)**
- **Tu quoque (ti također)**
- **Apel na neznanje**

Učenje

učenje

**Svaka relativno trajna
promjena ponašanja koja se
dogodi kao rezultat iskustva.**

Učenje

- Uključuje promjenu
- Relativno trajno
- Stečeno iskustvom

Teorije učenja

klasično uvjetovanje

Vrsta uvjetovanja u kojem pojedinac reagira na neki podražaj koji normalno ne bi proizveo takvu reakciju.

Ključni koncepti

- Bezuvjetni podražaj
- Bezuvjetna reakcija
- Uvjetovana reakcija

Teorije učenja

instrumentalno uvjetovanje

**Oblik uvjetovanja u kojem željeno
dobrovoljno ponašanje vodi do
nagrade ili sprečava kaznu.**

Ključni koncepti

- Refleksno (nenaučeno) ponašanje
- Uvjetno (naučeno) ponašanje
- Potkrepljenje

Teorije učenja (cont'd)

teorija socijalnog učenja

Ljudi mogu učiti promatranjem i neposrednim iskustvom

Ključni koncepti

- Procesi pažnje
- Procesi zadržavanja
- Procesi motoričkog oponašanja
- Procesi potkrepljivanja

Teorije učenja (cont'd)

oblikovanje ponašanja

Sustavno poticanje svakog sljedećeg koraka koji dovodi pojedinca bliže željenom ponašanju.

Ključni koncepti

- **Potkrepljenje je potrebno da bi se promijenilo ponašanje.**
- **Neke nagrade su djelotvornije od drugih.**
- **Raspored potkrepljenja utječe na brzinu učenja i izvođenje ponašanja.**

Rasporedi potkrepljivanja

kontinuirano potkrepljivanje

Željeno ponašanje se dodatno potkrepljuje svaki put kad se pojavi.

povremeno potkrjepljenje

Željeno ponašanje se potiče dovoljno često da se isplati ponavljati ponašanje, ali se ne potiče svaki put kad se demonstrira.



Raspored potkrepljivanja

Raspored s fiksnim intervalima

Nagrade se raspoređuju u jednakim vremenskim intervalima.

Raspored s promjenjivim intervalima

Nagrade se daju nakon nepromjenjivog ili stalnog broja



Raspored potkrepljenja

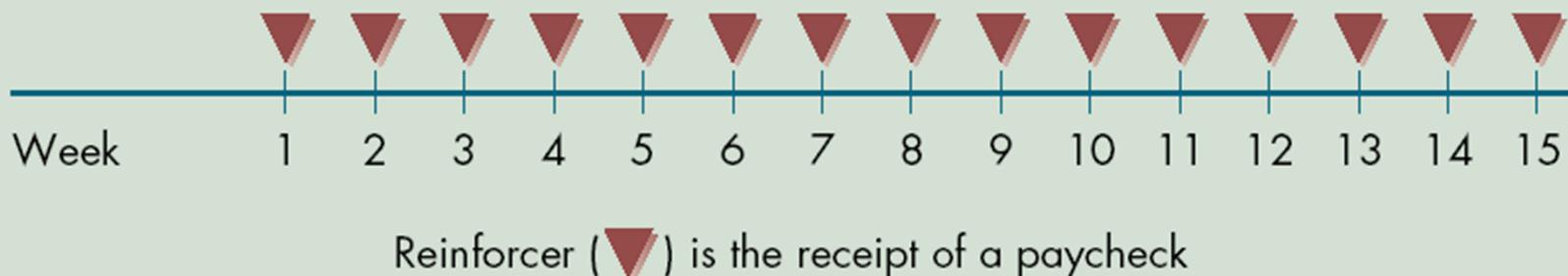
Raspored	Vrsta	Efekt na ponašanje
Nepromjenjivi	<u>Fiksni</u> interval	Prosječan i neuravnotežen radni učinak, brzo izumiranje; npr. Tjedne isplate plaća
Promjenjivi	<u>Varijabilni</u> interval	Umjereno visok i postojan radni učinak, sporo izumiranje; npr. Neočekivani ispiti
Nepromjenjiv	<u>Fiksni</u> omjer	Visokoi i postojani učinak rada, brzo izumiranje;npr. Plaćanje po učinku
Promjenjiv	<u>Varijabilni</u> omjer	Vrlo visok radni učinak, sporo izumiranje; npr. Prodaje s provizijom

EXHIBIT

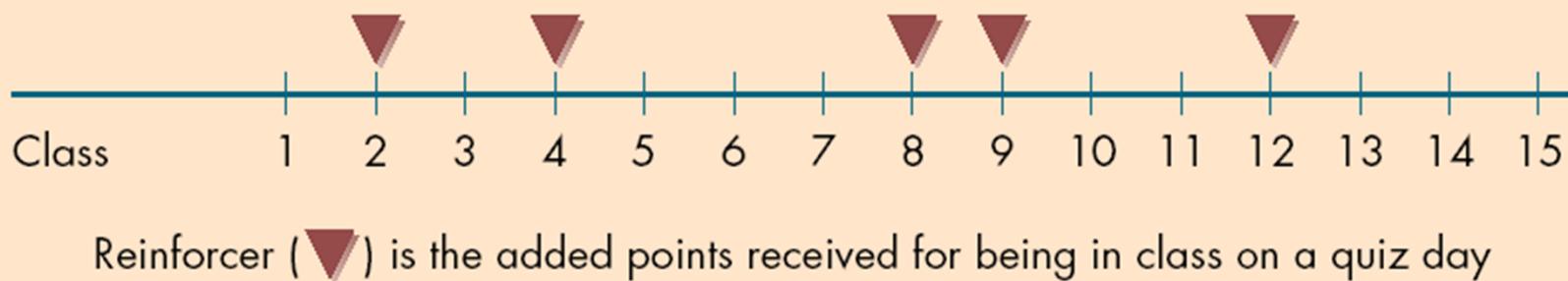
2-4

Raspored potkrepljenja (intervalni)

Fixed-interval schedule: Employee's receipt of a weekly paycheck



Variable-interval schedule: Pop quizzes in a classroom

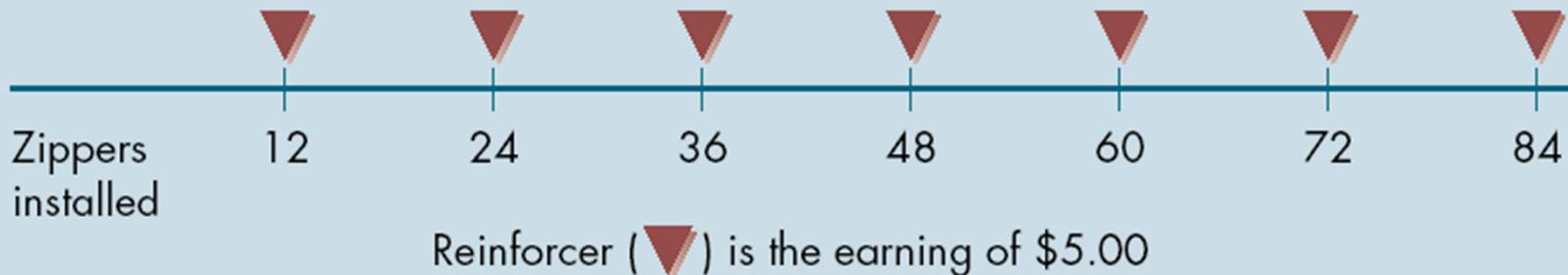


EXHIBIT

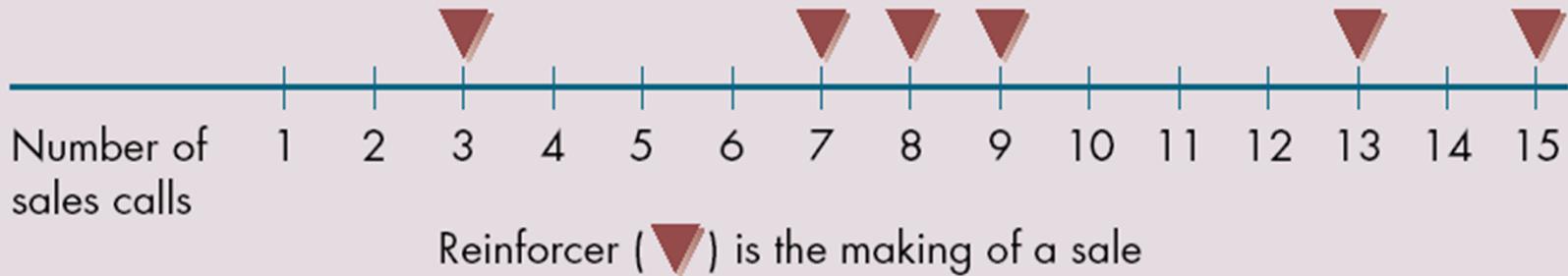
2-5a

Raspored potkrepljenja (omjerni)

Fixed-ratio schedule: Piece-rate plan for zipper installers



Variable-ratio schedule: Commissioned salespeople



EXHIBIT

2-5b

OB MOD Organizational Applications

- **Plaćanje zdravlja nasuprot plaćanja bolesti**
 - Smanjiti izostanke nagradivanjem prisustvovanja, a ne izostajanja.
- **Disciplina zaposlenika**
 - Upotreba kazne može biti kontraproduktivna.
- **Razvijanje programa treninga**
 - OB MOD metode poboljšavaju efektivnost treninga.
- **Samoupravljanje (Self-management)**
 - Smanjuje potrebu za vanjskom menadžerskom kontrolom.

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

STEPHEN P. ROBBINS

WWW.PRENTICEHALL.COM/ROBBINS

TENTH EDITION

PART TWO

THE INDIVIDUAL

Ličnost i emocije

Što je ličnost?

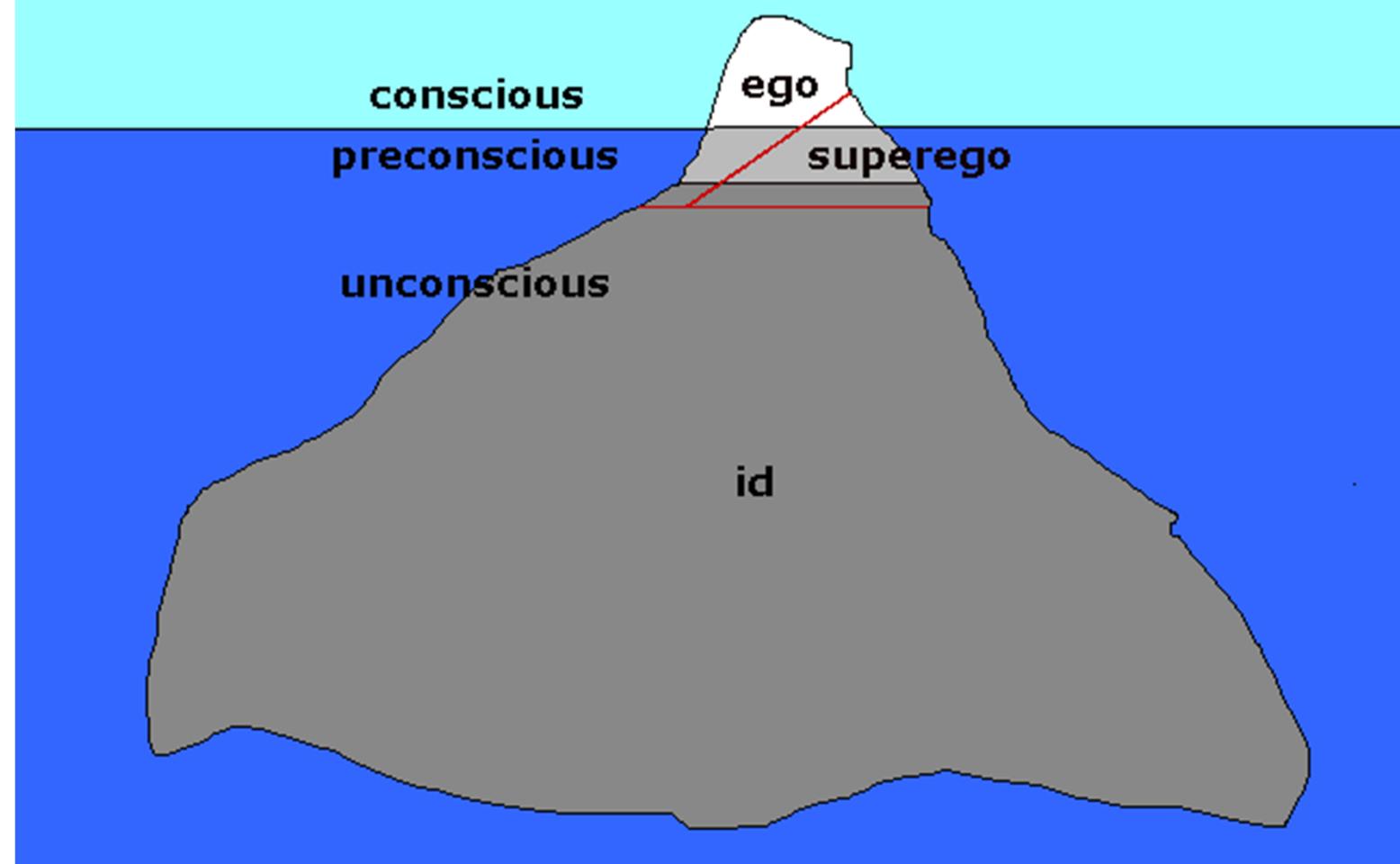
ličnost

**Ukupnom zbroj svih
načina na koje pojedinac
reagira i u interakciji je s
drugima.**



EXHIBIT

4-1



Osobine ličnosti

osobine ličnosti

Trajne osobine koje opisuju ponašanje pojedinca.

Personality Determinants

- Nasljeđe
- Okolina
- Situacija

Rezerviran	Otvoren
Manje inteligentan	Inteligentniji
Pod utjecajem osjećaja	Emocionalno stabilan
Potčinljiv	Dominantan
Ozbiljan	Rado se razveseli
Nesavjestan	Savjestan
Plah	Smion
Tvrdoglav	Osjetljiv
Vjeruje	Sumnja
Praktičan	Maštovit
Izravan	Lukav
Samouvjeren	Bojažljiv
Konzervativan	Eksperimentativan
Ovisan o grupi	Samodovoljan
Nekontroliran	Kontroliran
Opušten	Napet

**16
primarnih
osobina
ličnosti**

EXHIBIT **4-2**

ekstravertiranost

Dimenzija ličnosti koja opisuje nekoga tko je otvoren, društven i asertivan.

ugodnost

Dimenzija ličnosti koja opisuje nekoga tko je dobar po prirodi, kooperativan i povjerljiv.

savjesnost

Dimenzija ličnosti koja opisuje nekoga tko je odgovoran, organiziran, pouzdan i uporan.

“Big Five” model

ovorenost iskustvu

Dimenzija ličnosti koja karakterizira nekoga po njegovoj maštovitosti, osjetljivosti i radoznalosti.

emocionalna stabilnost

Dimenzija ličnosti koja karakterizira nekoga tko je obično miran, samopouzdani i siguran naspram nervozan, depresivan i nesiguran.

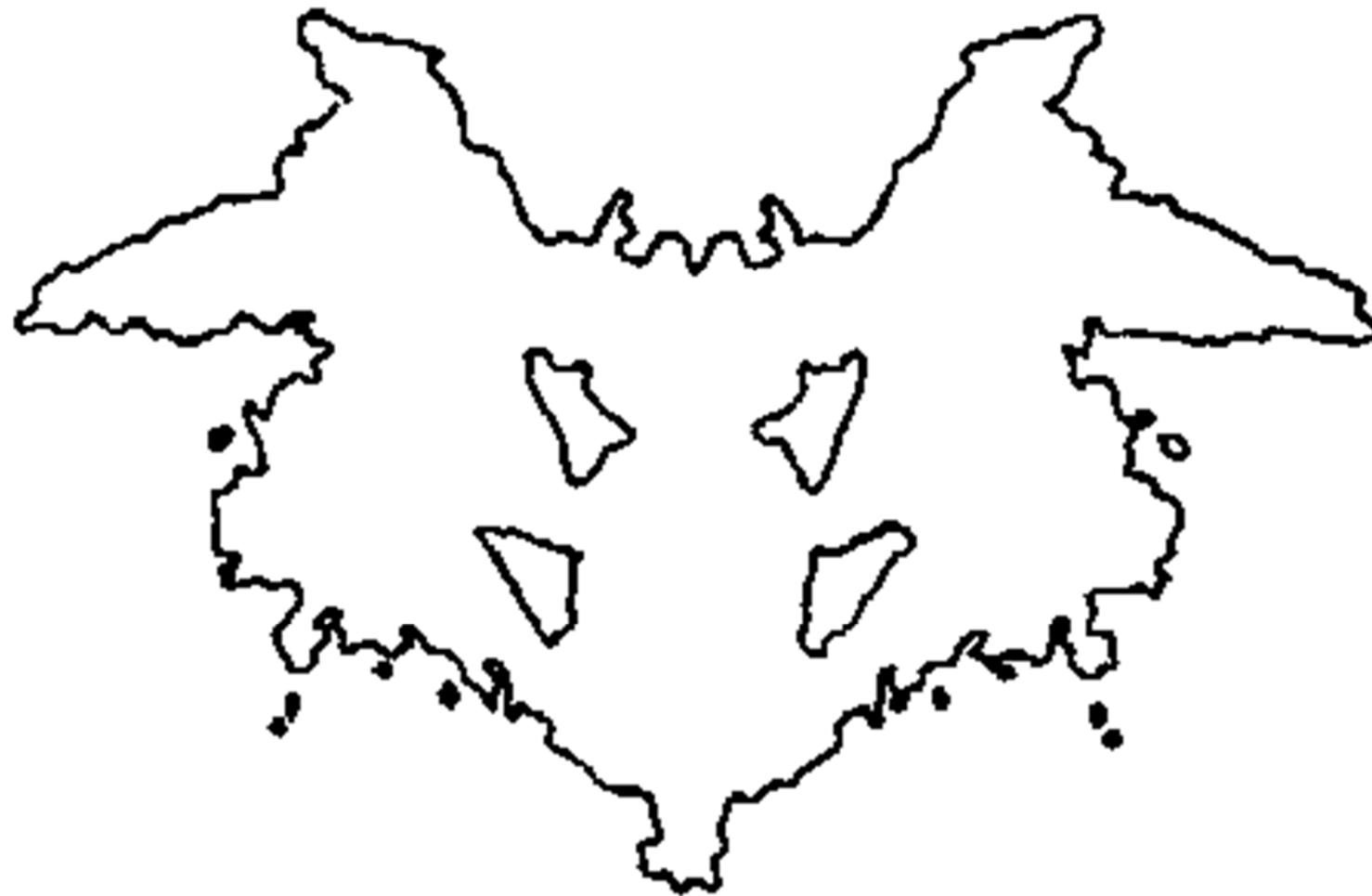
Ispitivanje osobina ličnosti

- **Klasični upitnici – inventari ličnosti (MMPI, EPQ)**
- **Nadopunjavanje**
- **Asocijacije**
- **Projektivne tehnike (npr. TAT, Rorschach)**
- **Situacijski testovi**
- **Psihoanaliza**

Rorschach test

- Prezentirat će vam niz slika.
- Što vidite na slici, što ona predstavlja?

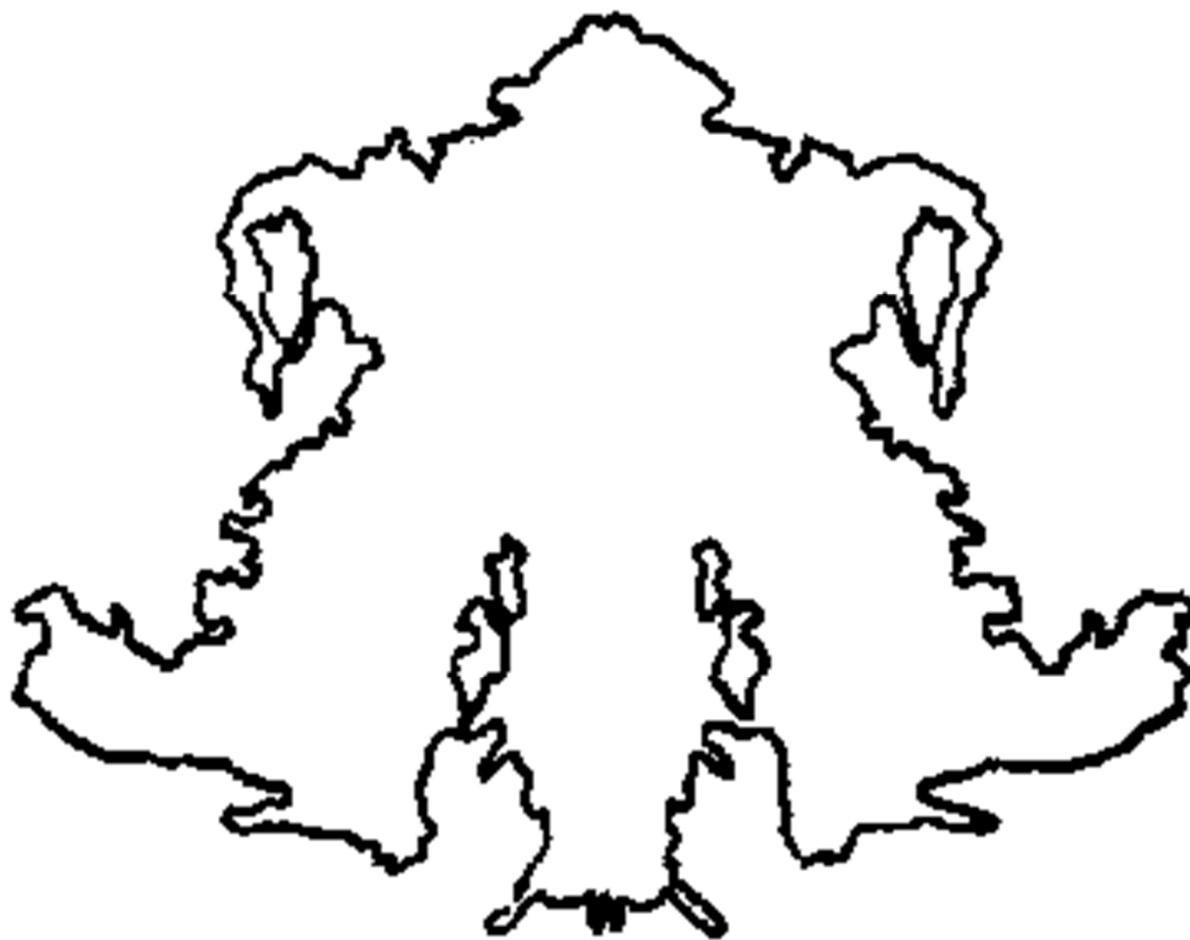
Rorschach



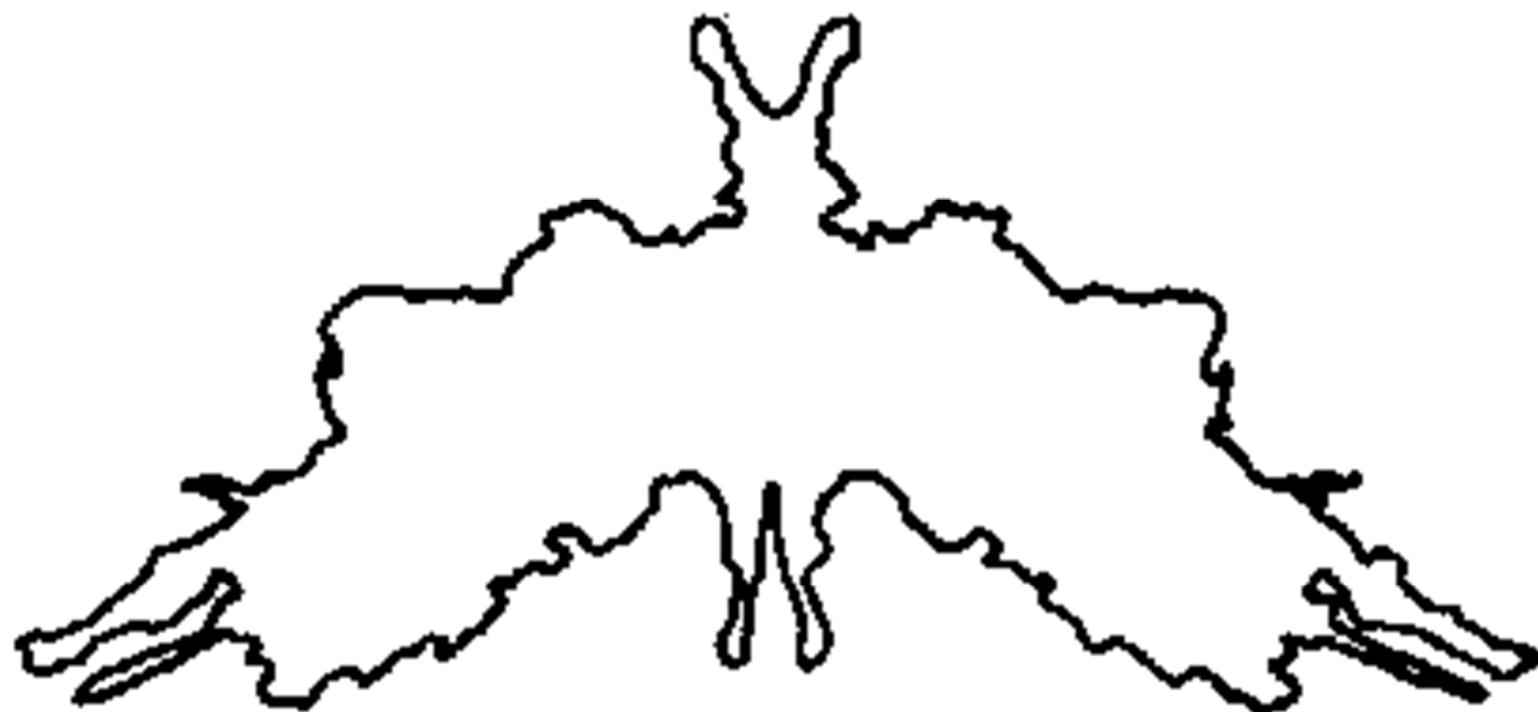
Rorschach



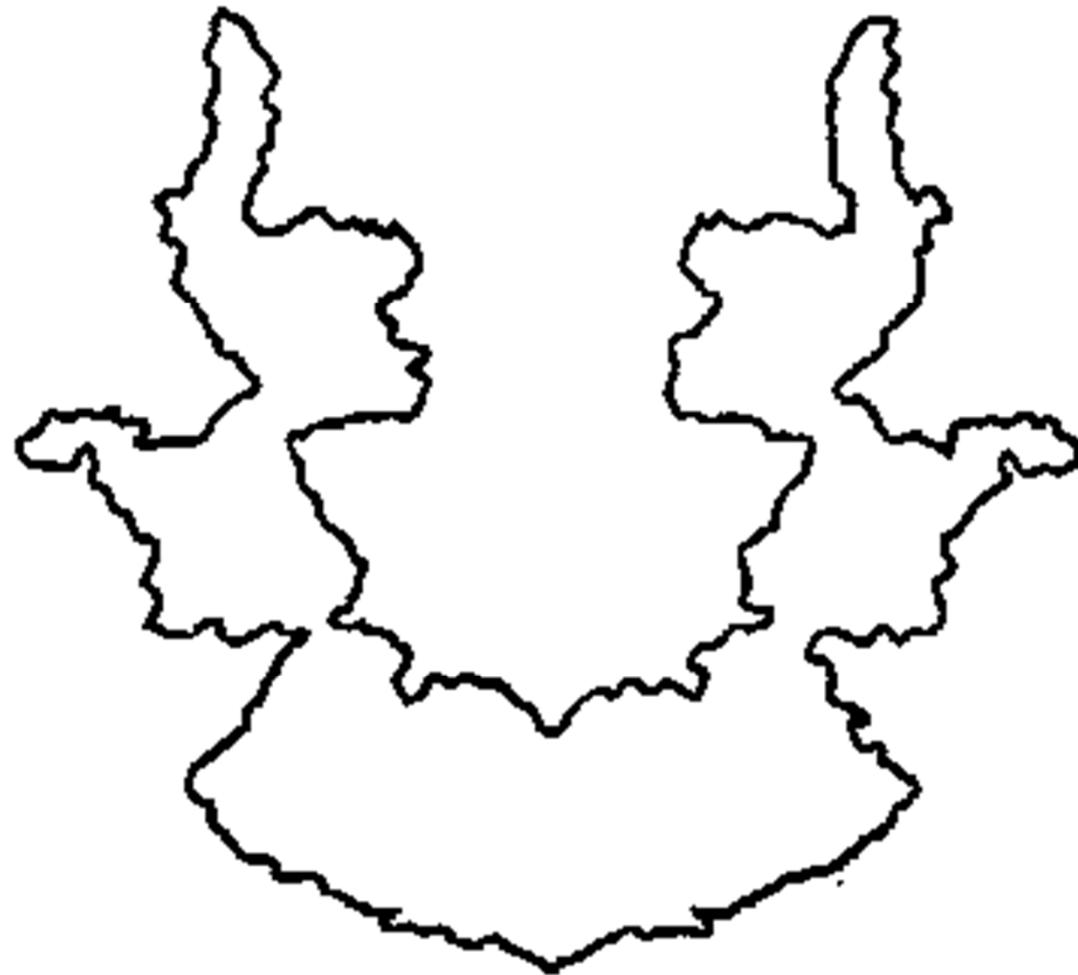
Rorschach



Rorschach



Rorschach

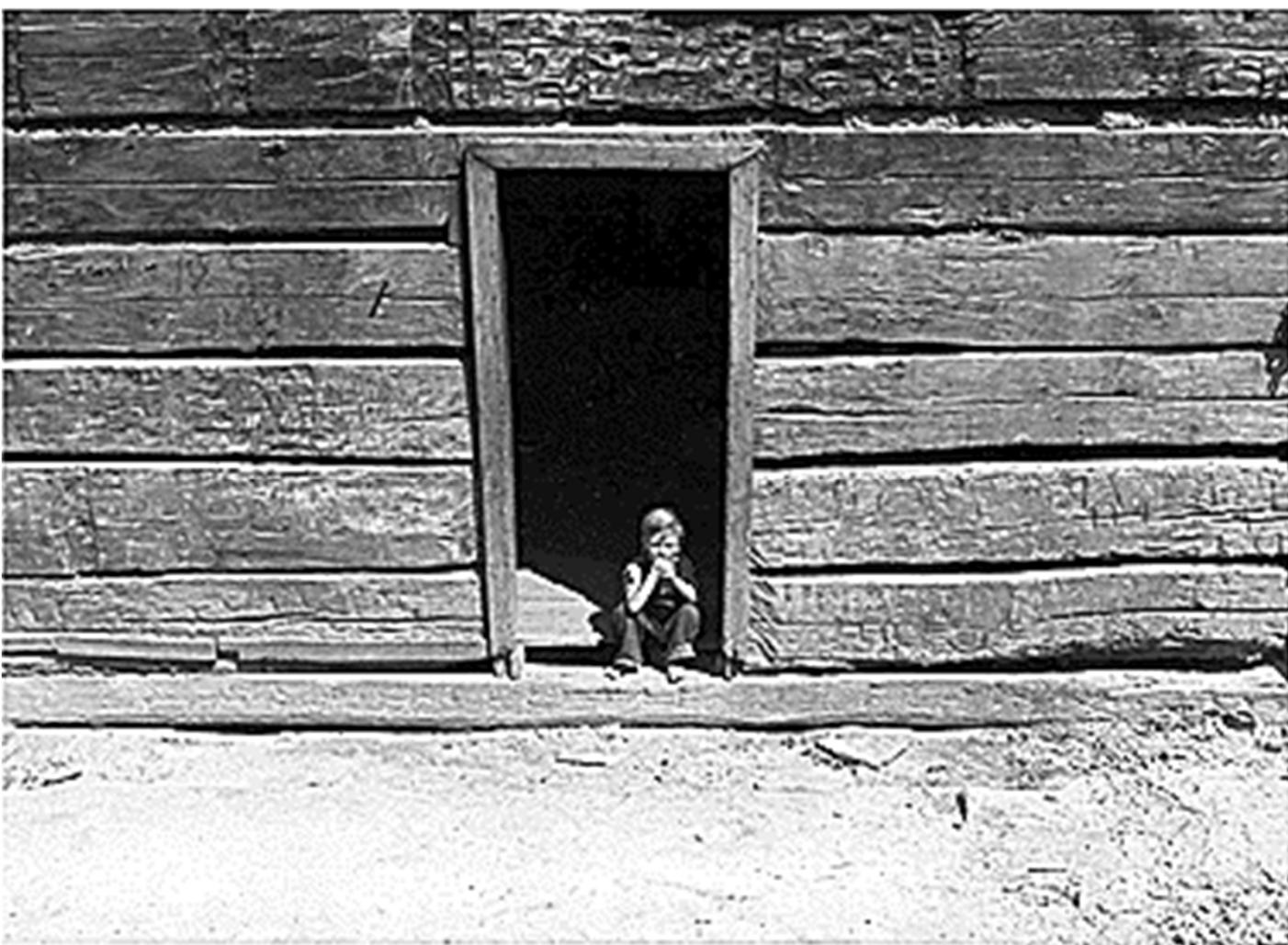


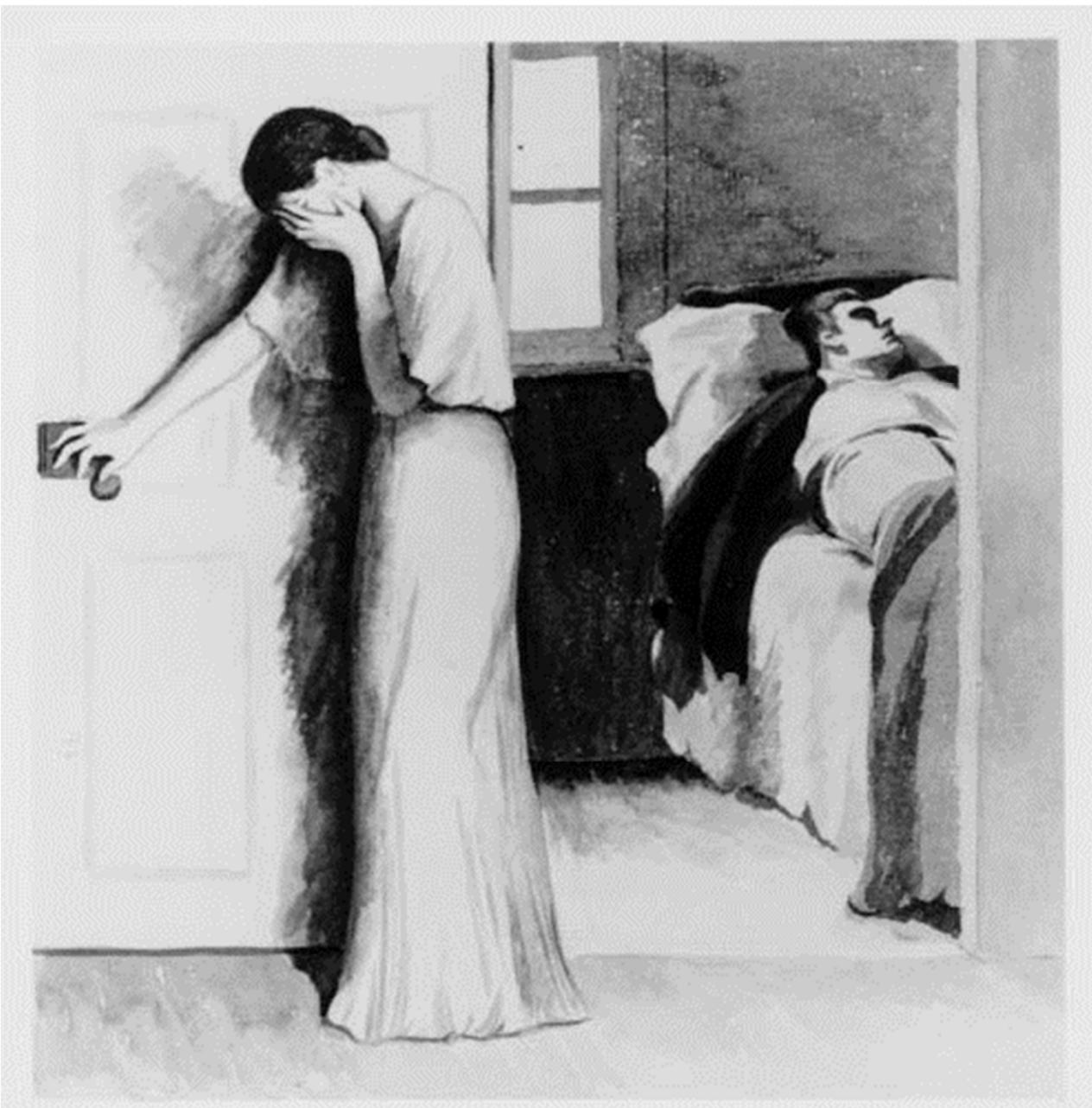
TAT test

Prikazat će vam sliku.

Napišite priču:

- 1. Što je dovelo do događaja na slici?**
- 2. Što se upravo sad događa?**
- 3. Što likovi osjećaju i misle?**
- 4. Kako priča završava?**





Glavni atributi ličnosti koji utječu na OP

- Lokus kontrole
- Makiavelizam
- Samopoštovanje
- Samomotrenje
- Riskiranje
- A tip ličnosti



Lokus kontrole

Lokus kontrole

Stupanj do kojeg ljudi vjeruju
da su oni gospodari svoje
sudbine.

internalci

Pojedinci koji vjeruju da
kontroliraju svoju sudbinu.

eksternalci

Pojedinci koji vjeruju da je
ono što im se dogodi pod
kontrolom vanjskih sila kao
što su sreća ili slučajnost.



Makiavelizam

makiavelizam

**Stupanj do kojeg je pojedinac pragmatičan,
emocionalno udaljen i vjeruje da ciljevi
opravdavaju sredstva.**

**Uvjeti koji odgovaraju jakim na ovoj
dimenziji:**

Direktna interakcija

Minimalna pravila i odredbe

Distraktivne emocije

Samopoštovanje i samopromatranje

samopoštovanje

Stupanj u kojem se pojedinac
(ne)sviđa samom sebi.

samomotrenje

Osobina ličnosti koja mjeri
sposobnost pojedinca da
prilagodjava svoje ponašanje
vanjskim čimbenicima u
danoj situaciji.



Preuzimanje rizika

- **Menadžeri visoki na preuzimanju rizika**
 - Brže odlučuju
 - Odlučuju na temelju manje informacija
 - Češći su u manjim organizacijama i onima u razvoju
- **Menadžeri niski na preuzimanju rizika**
 - Sporije odlučuju
 - Potrebno im je više informacija za donošenje odluke
 - Češći su u stabilnim, većim organizacijama
- **Uskladiti sklonost k preuzimanju rizika sa zahtjevima organizacije.**

Tipovi ličnosti

A Tip ličnosti

Agresivna uključenost u kroničnu, neprestanu borbu za postizanjem sve višeg i višeg u sve manje i manje vremena i, ako je potrebno, protiv suprotnih nastojanja drugih stvari ili ljudi.



Tipovi ličnosti

A Tipovi

- su stalno u pokretu, hodaju i brzo jedu;
 - osjećaju nestrpljivost kad je u pitanju brzina kojom se odvija većina događaja;
 - teže razmišljanju ili obavljanju dvije ili više stvari istovremeno;
 - ne mogu se nositi sa slobodnim vremenom;
 - opsjednuti su brojevima, mjereći svoj uspjeh po tome koliko je svega što su stekli.
-

B Tipovi

- nikad ne pate od osjećaja vremenske hitnosti i nestrpljivosti koja ju prati;
- ne osjećaju potrebu ni prikazati ni raspravljati o svojim postignućima ili podvizima osim ako situacija ne traži takvo izlaganje;
- igraju se radi zabave i opuštanja, a ne da bi ispoljili svoju superiornost po bilo koju cijenu;
- mogu se opustiti bez grižnje savjesti.

Što su emocije?

Emocije
Široki raspon osjećaja koje ljudi doživljavaju.

Afekt
Intenzivni osjećaji usmjereni na nekoga ili nešto.

Raspoloženja
Osjećaji koji su slabiji od emocija i nedostaje im situacijski podražaj

Što su emocije?

emocionalni rad

Okolnost u kojoj zaposlenik izražava organizacijski poželjne emocije tijekom interpersonalnih transakcija.



Doživljene i iskazane emocije

doživljene emocije

Stvarne emocije pojedinca.

iskazane emocije

Emocije koje osoba pokazuje jer to organizacija zahtjeva i koje se smatraju prikladnima na danom poslu.



Dimenzije emocija

- **Smjer**
 - Pozitivne
 - Negativne
- **Intenzitet**
 - Jake/slabe – (Ličnost; Zahtjevi posla)
- **Frekvencija i trajanje emocija**
 - Kako često i koliko dugo se iskazuju emocije

Pokazivanje emocija facijalnom ekspresijom

Each picture portrays a different emotion. Try to identify them before looking at the answers. (Top, left to right: neutral, surprise, happiness. Bottom: fear, sadness, anger.)



Source: S. E. Taylor, L. A. Peplan, and D. O. Sears, *Social Psychology*, 9th ed. (Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1997), p. 98. Photographs by Paul Ekman, Ph.D. Used with permission.

EXHIBIT

4-5

Emocionalni kontinuum

- Što su dvije emocije bliže na ovom kontinuumu ljudi će ih lakše zamijeniti.

SREĆA – IZNENAĐENJE – STRAH – TUGA – LJUTNJA – GAĐENJE

EXHIBIT

4-6

Spol i emocije

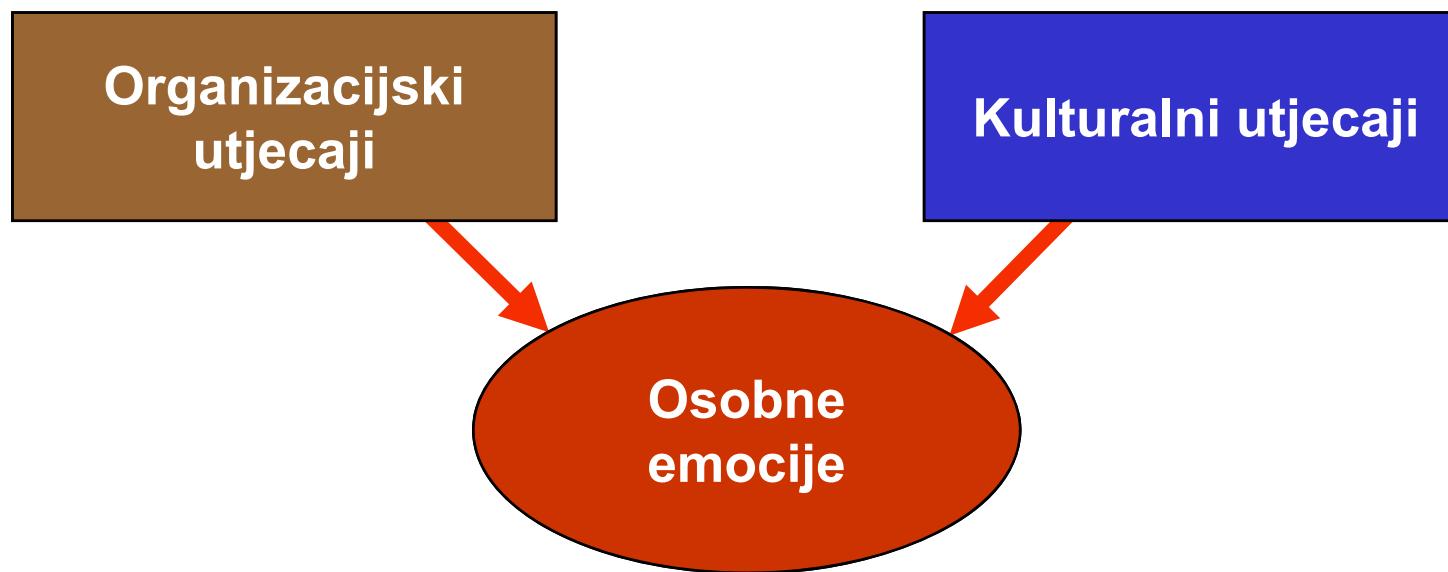
Žene

- pokazuju veće emocionalno izražavanje od muškaraca;
- jače doživljavaju emocije;
- češće iskazuju i pozitivne i negativne emocije, osim bijesa;
- ugodnije im je izražavati emocije nego muškarcima;
- bolje čitaju tuđe emocije;

Muškarci

- vjeruju da je izražavanje emocija u suprotnosti s imidžem muškarca;
- manje su sposobni čitati i identificirati tuđe emocije;
- imaju manju potrebu za traženjem socijalnog prihvaćanja kroz iskazivanje pozitivnih emocija:

Vanjska ograničenja i emocije



Primjene u organizacijskoj psihologiji

- **Sposobnost i odabir**
 - Emocije utječu na efikasnost zaposlenika.
- **Donošenje odluka**
 - Emocije su važan dio procesa donošenja odluka u organizaciji.
- **Motivacija**
 - Emocionalna predanost poslu i visoka motivacija su usko povezane.
- **Vođenje**
 - Emocije su važne za prihvatanje poruka vođa organizacije.

Primjene u organizacijskoj psihologiji

➤ **Interpersonalni sukob**

- Sukobi na radnom mjestu i individualne emocije su snažno povezani.

➤ **Devijantna ponašanja na radnom mjestu**

- Negativne emodije mogu dovesti do devijantnih ponašanja koja ugrožavaju etablirane norme i prijete organizaciji i njezinim članovima.
 - **Krađa i uništavanje vlasništva**
 - **Političke aktivnosti**
 - **Osobna agresija**