

ORGANIZACIJA -Svjesno koordinirana socijalna jedinica, koja se sastoji od 2 ili više ljudi, koji djeluju zbog ostvarivanja zajedničkog cilja/eva.

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.

Menadžeri - pojedinci koji ostvaruju ciljeve putem drugih ljudi

Aktivnosti menadžera • donose odluke • određuju sredstva • upravljaju aktivnostima drugih da bi ostvarili ciljeve

Funkcije menadžmenta

planiranje: definiranje ciljeva • određivanje strategije • razvijanje planova za koordiniranje aktivnosti

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

vođenje: • motiviranje zaposlenika • upravljanje zaposlenicima • izbor najboljih komunikacijskih kanala • rješavanje konflikata

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

Menadžerske 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

Današnji izazovi organizacijskog ponašanja: globalizacija, različitost radne snage, menadžment kvalitete, konflikt rada i života, etika u organizaciji

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

Čimbenici snage: Dinamička snaga, Snaga trupa, Statička snaga, Eksplozivna snaga

Čimbenici rastezljivosti: Raspon rastezljivosti, Dinamička rastezljivost

Ostali čimbenici: Koordinacija tijela, Ravnoteža, Izdržljivost

INTELIGENCIJA –sposobnost snalaženja u novim situacijama ; -Generalni faktor inteligencije; Više faktora:

-Mentalna dob, kvocijent inteligencije

Deduktivna m: Ako su svi A B, a svi X A onda je X B

induktivna: istraživačko, nema logičku vrijednost

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 - 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

instrumentalno uvjetovanje - Oblik uvjetovanja u kojem željeno dobrovoljno ponašanje vodi do nagrade ili sprečava kaznu.

Ključni koncepti •Refleksno(nenaučeno) ponašanje •Uvjetno(naučeno) ponašanje •Potkrepljenje

teorija socijalnog učenja - Ljudi mogu učiti promatranjem i neposrednim iskustvom

Ključni koncepti •Procesi pažnje •Procesi zadržavanja •Procesi motoričkog oponašanja •Procesi potkrepljivanja

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

Raspored s fiksnim intervalima - Nagrade se raspoređuju u jednakim vrem. int.

Raspored s promijenjivim int. – Nagr. se daju nakon nepromjenjivog ili stalnog broja

Raspored potkrepljenja: u obliku „Raspored - Vrsta - Efekt na ponašanje“:

Nepromjenjivi - Fiksni interval - Prosječan i neuravnotežen radni učinak, brzo izumiranje; npr. Tjedne isplate plaća

Promjenjivi - Varijabilni interval - Umjereno visok i postojan radni učinak, sporo izumiranje; npr. Neočekivani ispiti

Nepromjenjiv - Fiksni omjer - Visok i postojani učinak rada, brzo izumiranje; npr. Plaćanje po učinku

Promjenjiv - Varijabilni omjer - Vrlo visok radni učinak, sporo izumiranje; npr. Prodaje s provizijom

OB MOD Organizational Applications

- Plaćanje zdravlja nasuprot plaćanja bolesti - Smanjiti izostanke nagrađivanjem 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.

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

osobine ličnosti - Trajne osobine koje opisuju ponašanje pojedinca.

Personality Determinants: •Naslijeđe •Okolina •Situacija

big five: 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.

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

emocionalna stabilnost - Dim. Lič. koja karakterizira nekoga tko je obično miran, samopouzdan i siguran (a ne 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 (što prikazuje slika), TAT test (što je dovelo do situacije na slici)

Glavni atributi ličnosti koji utječu na OP: Lokus kontrole, Makiavelizam, Samopoštovanje, Samomotrenje, Riskiranje, A tip ličnosti

•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 - 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 makiavelizam Stupanj

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

•samomotrenje - Osobina ličnosti koja mjeri sposobnost pojedinca da prilagođava svoje ponašanje vanjskim čimbenicima u danoj situaciji.

•Menadžeri visoki na preuzim. rizika: Brže odlučuju; Odlučuju na temelju manje informacija; Češći su u manjim organizacijama i onima u razvoju

Menadžeri niski na preuz. r.: Sporije odlučuju; Potrebno im je više informacija za donošenje odluke; Češći su u stabilnim, većim organizacijama

Uskladiti sklonost k preuzimanju rizika sa zahtjevima organizacije.

•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.

A Tipovi - su stalno u pokretu, hodanju 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.

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

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

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: Kako često i koliko dugo se iskazuju emocije
emocionalni kontinuum: SREĆA –IZNENAĐENJE –STRAH –TUGA –LJUTNJA –GAĐENJE

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 prihvatanja kroz iskazivanje pozitivnih emocija:

vanjska ograničenja i emocije: organizacijski utjecaji, kulturalni utjecaji

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.

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

-Devijantna ponašanja na radnom mjestu: Negativne emocije mogu dovesti do devijantnih ponašanja koja ugrožavaju etablirane norme i prijetu organizaciji i njezinim članovima: Krađa i uništavanje vlasništva; Političke aktivnosti; Osobna agresija