

**Funkcije menadžmenta:** planiranje organiziranje vođenje kontroliranje

**Mintzbergerove** menadžerske uloge Međuljudske- Informacijske- Odlučivanje

**Inteligencija:** spoznajnu (kognitivnu), društvenu (socijalnu), emocionalnu i kulturnu.

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

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

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

**teorija socijalnog učenja** - Ljudi mogu učiti promatranjem i neposrednim iskustvom

**oblikovanje ponašanja** - Sustavno poticanje svakog sljedećeg koraka koji dovodi pojedinca bliže željenom ponašanju.

**Rasporedi potkrepljivanja**

**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

**Nepromjenjivi-Fiksni omjer**-Visoki i postojani učinak rada, brzo izumiranje;npr. Plaćanje po učinku

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

**stavovi** - evaluativne izjave ili prosudbe o objektima, ljudima ili događajima.

**Komponente stavova**-kognitivna, afektivna, bihevioralna

**kognitivna disonanca** - bilo kakva nekompatibilnost dva ili više stava ili ponašanja i stava

**Nezadovoljstvo**- AD(Odlazak), AK(Glas), PD(Nemar), PK(Odanost)

**Vrijednosti** - osnovna uvjerenja da je određen način ponašanja ili krajnje stanje postojanja osobno ili društveno poželjnije od nekog suprotnog ili obratnog načina ponašanja ili krajnjeg stanja postojanja.

**Vrijednosni sustav** - hijerarhija na temelju rangiranja osobnih vrijednosti s obzirom na njihov intenzitet.

**Vrste vrijednosti-Rokeach**- Terminalne(konačne vrijednosti) i instrumentalne vrijednosti

**udaljenost moći** - obilježje nacionalne kulture koje opisuje doseg do kojeg društvo prihvaća da je moć neravnomjerno raspoređena u institucijama i organizacijama

**kolektivizam** - obilježje nacionalne kulture koje opisuje čvrsti društveni okvir u kojem ljudi očekuju da se grupe kojima pripadaju brinu o njima i da ih štite.

**individualizam** - obilježje nacionalne kulture koje opisuje stupanj do kojeg ljudi radije djeluju kao pojedinci nego članovi grupe.

**kvantiteta života** - obilježje nacionalne kulture koje opisuje doseg do kojeg su društvene vrijednosti označene probitkom i materijalizmom

**kvaliteta života** - obilježje nacionalne kulture koje naglašava odnose i brigu za druge.

**izbjegavanje nesigurnosti** - obilježje nacionalne kulture koje opisuje stupanj do kojeg se društvo osjeća ugroženim nesigurnim i dvosmislenim okolnostima i pokušava ih izbjeći.

**orijentacija na duži period** - obilježje nacionalne kulture koje naglašava budućnost, štednju i izdržljivost.

**orijentacija na kraći period** -obilježje nacionalne kulture koje naglašava prošlost i sadašnjost, poštovanje tradicije i ispunjenje društvenih obveza.

**percepcija** - proces kojim pojedinci organiziraju i tumače svoje osjetilne doživljaje kako bi pridali značenje svojoj okolini.

**Percepcija osoba: atribucijska teorija** - kad pojedinci promatraju ponašanje, pokušavaju utvrditi je li ono interno ili eksterno uzrokovano.

**osnovna atribucijska greška** - sklonost podcjenjivanja utjecaja vanjskih čimbenika i precjenjivanja utjecaja unutarnjih čimbenika kod prosuđivanja ponašanja drugih osoba.

**samozaštitna pristranost** (Self-serving bias) -sklonost pojedinaca pripisivanju svojeg uspjeha internim čimbenicima, a okrivljavanju eksternih čimbenika za neuspjehe.

**selektivna percepcija** - ljudi selektivno percipiraju ono što im odgovara zbog njihovih interesa, iskustva i stavova.

**halo efekt** -stvaranje cjelovitog utiska o pojedincu na osnovi samo jedne značajke.

**efekti kontrasta** - procjena osobina neke osobe pod utjecajem usporedbe s drugim osobama koje smo nedavno susreli, a koje imaju nižu ili višu razinu istih osobina.

**projekcija** - pripisivanje svojih vlastitih osobina drugima.

**stereotipiziranje** - prosuđivanje osobe na temelju percepcije grupe kojoj ta osoba pripada

**trokomponentni model kreativnosti** - tvrdnja da kreativnost pojedinca zahtjeva stručnost, vještine kreativnog razmišljanja i intrinzičnu motivaciju za zadatke.

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

**osobine ličnosti** - trajne osobine koje opisuju ponašanje pojedinca (naslijeđe, okolina, situacija)

**BFM-ekstravertiranost** - dimenzija ličnosti koja opisuje nekoga tko je otvoren, društven i asertivan.

**BFM-otvorenost iskustvu** - dimenzija ličnosti koja karakterizira nekoga po njegovoj maštovitosti, osjetljivosti i radoznalosti.

**BFM-ugodnost** - dimenzija ličnosti koja opisuje nekoga tko je dobar po prirodi, kooperativan i povjerljiv.

**BFM-emocionalna stabilnost** - dimenzija ličnosti koja karakterizira nekoga tko je obično miran, samopouzdan i siguran naspram nervozan, depresivan i nesiguran.

**BFM-savjesnost** - dimenzija ličnosti koja opisuje nekoga tko je odgovoran, organiziran, pouzdan i uporan.

**Rorschach test**-Prezentirat ću vam niz slika-Što vidite na slici, što ona predstavlja?

**TAT test**-Prikazat ću vam sliku. Napišite priču

**Lokus kontrole** - stupanj do kojeg ljudi vjeruju da su oni gospodari svoje sudbine. (internalci-eksternalci)

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

**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.

**teorija slaganja ličnosti i posla** - identificira šest tipova ličnosti i predlaže da slaganje tipa ličnosti i radne okoline određuje zadovoljstvo na poslu i stopu otkaza.

**Tipovi ličnosti**-Realistični,Istražujući,Društveni,Konvencionalni,Poduzetnički,Umjetnički

**Emocije** - široki raspon osjećaja koje ljudi doživljavaju.

**Dimenzije emocija**-Smjer: pozitivne i negativne, Intenzitet: jake i slabe Frekvencija i trajanje emocija

**Emocionalni kontinuum**: SREĆA - IZNENAĐENJE - STRAH - TUGA - LJUTNJA – GAĐENJE

**motivacija** - proces koji je odgovoran za jačinu, usmjerenje i upornost nastojanja pojedinca za postizanjem cilja.

**Teorija hijerarhije potreba**: Fiziološke; Sigurnost; Društvene; Poštovanje; Samoaktualizacija

**Maslovljeva hijerarhija potreba**: Potrebe nižeg reda (zadovoljavaju se izvana): fiziološke potrebe i sigurnost; Potrebe višeg reda (zadovoljavaju se iznutra): društvene, poštovanje i samoaktualizacija.

**Teorija X** – (McGregor) pretpostavka da ne vole raditi, ne vole odgovornost, lijeni su i mora ih se tjerati da rade.

**Teorija Y** - vole raditi, kreativni su, traže odgovornost, pokazuju samousmjerenje i samokontrolu

**Dvofaktorska teorija** (Herzberg)-intrinzični faktori povezani su sa zadovoljstvom,ekstrinzični sa nezadovolj.

Motivatori- utječu na zadovoljstvo-nema zadovoljstva, Higienici- Nema zadovoljstva-nezadovoljstvo

**Higienici**-Faktori koji kada su odgovarajući, ne čine ljude zadovoljnim. Ako neodgovarajući ljudi su nezadovolj.

**ERG teorija (Alderfer)**- tri grupe središnjih potreba: postojanje (existence), povezanost (relatedness) i rast

**David McClelland-ova teorija potreba**-postiguće, pripadanje, moć

**Teorija kognitivne evaluacije** - davanje ekstrinzičnih nagrada za ponašanje koje je prije bilo intrinzično nagrađivano smanjit de cjelokupni nivo motivacije.

**Teorija postavljanja ciljeva (Edwin Locke)**- teorija postulira da postavljanje teških ciljeva, sa feedbackom,vodi do boljeg učinka

**Teorija potkrepljenja** - ponašanje je funkcija svojih posljedica.

**Ken Thomas-ov model intrinzične motivacije** -Zaposlenici su intrinzično motivirani kada je iskuse osjećaj: izbora, kompetencije, smislenosti i napredovanja

**Teorija jednakosti** - osobe uspoređuju svoje uložene resurse u posao i ishode sa drugim zaposlenicima i ponašaju se tako da bi uklonili nejednakost (naše/tuđe ulaganje, naši/tuđi ishodi)

**Nejednako plaćanje**: (previše nagrađeni) -vremenu(više proizvoda), po količini(manje jedinica bolje kvalitete)

**Distribuirana pravda** - zapažena pravednost količine i raspodjele nagrada među pojedincima.

**Proceduralna pravda** - doživljena pravednost procesa korištenog za određivanje raspoređivanja nagrada.

**Teorija očekivanja** - snaga tendencije da se reagira na određeni način ovisi o snazi očekivanja da de ponašanje biti pradenno određenim ishodom i poželjnosti tog ishoda za pojedinca.