

MUNI
ECON

PSEK **Psychologie pro ekonomy**

přehled a další témata v OB

Tomáš Ondráček

Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity

2024

PŘEHLED

přehled

- diverzita v organizacích
 - dvě úrovně diverzity, diskriminace, stereotypy,
- postoje a pracovní spokojenost
 - postoje, spokojenost, zapojenost,
- emoce a nálady
 - základní emoce, zdroje emocí a nálad,
 - emocionální inteligence, emocionální regulace,
- osobnost a hodnoty
 - The Big Five test osobnosti, Core Self-Evaluations,
 - hodnoty,
- vnímání a individuální rozhodování
 - faktory ovlivňující vnímání, atribuční teorie,
 - rozhodování, kreativita, inovace,
- komunikace
 - komunikace a její základy,
- motivace
 - teorie motivace a jejich aplikace,
- stres

diverzita

povrchová a hluboká diverzita

povrchová diverzita (surface-level diversity)

Povrchová diverzita označuje míru podobnosti nebo odlišnosti ve vlastnostech, které jsou lehce rozeznatelné, viditelné.

hluboká diverzita (deep-level diversity)

Hluboká diverzita označuje míru podobnosti nebo odlišnosti ve vlastnostech, které nejsou lehce rozeznatelné, viditelné.

schopnosti: intelektuální a fyzické

schopnost (ability)

Schopnost je potenciál jednotlivce vykonávat různé činnosti.

fyzické schopnosti (physical abilities)

Fyzické schopnosti označují potenciál jednotlivce vykonávat úkoly, které vyžadují vytrvalost, zručnost, sílu a podobné vlastnosti.

rozumové schopnosti (intellectual abilities)

Rozumové schopnosti označují potenciál jednotlivce vykonávat mentální aktivity.

biografické charakteristiky a organizační chování

biografické charakteristiky (biographics characteristics)

Vlastnosti, které jsou objektivní a zpravidla snadno dostupné z osobních záznamů.

Biografické charakteristiky jsou většinou součástí povrchové diverzity.

biografické charakteristiky (biographics characteristics): příklady

věk, pohlaví, rasa, délka pracovního poměru, ...

stereotypizace (stereotyping)

Hodnocení osoby na základě vlastního vnímání skupiny, do které daná osoba náleží.

diskriminace a hrozba stereotypu

diskriminace (discrimination)

Diskriminace je uvědomění si rozdílu mezi věcmi. Často mluvíme o neférové diskriminaci (unfair discrimination), která označuje posuzování lidí na základě stereotypů spojených s jejich demografickou skupinou.

hrozba stereotypu (stereotype threat)

Míra, do jaké lidé vnitřně souhlasí s obecně negativním stereotypním vnímáním jejich skupiny.

postoje a pracovní spokojenost

postoj a jeho komponenty

postoj (attitude)

Postoj je sklon relativně ustáleným způsobem reagovat na danou situaci, předměty nebo osoby.

Postoj vyjadřuje vztah (sympatii, antipatii) k daným objektům.

kognitivní/rozumový komponent (cognitive component)

Komponent postoje založený na informacích o objektu postoje.

afektivní/emocionální komponent (affective component)

Komponent postoje založený na emocích vázaných k objektu postoje.

behaviorální/konativní komponent (behavioral component)

Komponent postoje založený na chování k objektu postoje.

kognitivní disonance: vymezení

kognitivní disonance (cognitive dissonance)

Kognitivní disonance označuje rozpor mezi dvěma a více postoji nebo mezi postojem či postoji a chováním.

spokojenost, zapojení a zmocnění

pracovní spokojenost (job satisfaction)

Pracovní spokojenost označuje pozitivní pocity z pracovních úkolů, které jsou výsledkem ohodnocení vlastností daného úkolu, evaluace charakteristik pracovního místa.

pracovní zapojení (job involvement)

Pracovní zápal označuje míru, do jaké se jednotlivec ztotožňuje se svou prací, aktivně se do ní zapojuje a považuje výkon za důležitou část své vlastní hodnoty.

psychologické zmocnění (psychological empowerment)

Psychologické zmocnění označuje míru víry zaměstnance ve vlastní schopnost ovlivnit pracovní prostředí, ve své kompetence, ve smysluplnost práce a vnímanou míru autonomie.

závazek, podpora a angažovanost

závazek vůči organizaci (organizational commitment)

Závazek vůči organizaci označuje míru, do jaké se zaměstnanci ztotožňují s danou organizací, jejím cílem a chtějí v organizaci zůstat.

vnímaná organizační podpora (perceived organizational support, POS)

Vnímaná organizační podpora označuje míru, do jaké zaměstnanci věří, že si jich organizace cení a zajímá se o jejich dobro.

zaměstnanecká angažovanost (employee engagement)

Zaměstnanecká angažovanost označuje míru zapojení, spokojenost a entuziasmus zaměstnance ve vztahu k jeho práci.

emoce a nálady

emoce a jejich dělení

emoce (emotions)

Skládají se ze tří vzájemně propojených složek: subjektivní emocionální prožitky (fenomenologická komponenta), vnější expresivní chování a jejich fyziologické koreláty. Mají tři základní vlastnosti: délku trvání, intenzitu a polaritu.

afekt (affect)

Silné, krátce trvající emoce.

nálada (mood)

Dlouhodobější, méně intenzivní bez nutně zjevného předmětu.

vášeň (passion)

Dlouhodobější, intenzivnější s relativně jasným předmětem.

emoční práce a dřina

(Hochschild, 1979)

emoční dřina (emotional labor)

Emoční dřina je projevování emocí, které jsou v daném kontextu žádoucí nebo přímo požadované a tento kontext je spojen s platem.

emoční práce (emotional work)

Emoční práce je projevování emocí, které jsou v daném kontextu žádoucí nebo přímo požadované a tento kontext není spojen s platem.

povrchové a hluboké předstírání

povrchové předstírání (surface acting)

Povrchové předstírání označuje proces, kdy se osoba snaží skrýt vlastní pocity spojené s danou situací a snaží se projevit emoce, které jsou v daném kontextu žádoucí.

hluboké předstírání (deep acting)

Hluboké předstírání označuje proces, kdy se osoba snaží změnit vlastní prožívání dané situace na základě toho, co je po ní v daném kontextu požadováno.

emoční inteligence (EI): vymezení

emoční inteligence (EI) (emotional intelligence)

Emoční inteligence označuje schopnost vnímat, rozeznat a pracovat s emocemi.

osobnost a hodnoty

osobnost a osobnostní rysy

(Mayer, 2007)

osobnost (personality)

Osobnost je systém částí, který je organizovaný, vyvíjející se a je vyjádřen v jednání osoby. Mezi tyto části jsou řazeny motivy, emoce, mentální modely, a já (self).

osobnostní rysy (personality traits)

Osobnostní rysy označují Trvalé osobnostní charakteristiky, které popisují chování jednotlivce.

Big Five a temná triáda

(Goldberg, 1990)

Velká Pětka (Big Five Model)

Big Five Model je model osobnosti, který je založen na pěti základních dimenzích: extraverze, přívětivost, svědomitost, emoční stabilita a otevřenost novým zážitkům.

temná triáda (dark triad)

Temná triáda označuje konstelaci tří negativních rysů osobnosti: machiavelismu, narcisismu a psychopatie.

Core Self-Evaluation (CSE)

(Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003)

jádrové sebehodnocení (CSE) (core self-evaluation)

Jádrové sebehodnocení označuje základní závěry osob o vlastních schopnostech, kompetenci a hodnotě.

teorie situačního posilování (situation-strength theory)

Teorie situačního posilování určuje, že projevy jedinci osobnosti, jejich míra a síla, v chování závisí na síle situace, ve které se jedinec nachází.

teorie aktivace rysu (trait activation theory (TAT))

Teorie, která říká, že konkrétní situace, události a vstupy „aktivují“ některé osobnostní rysy více než jiné.

hodnoty

(Hartl & Hartlová, 2004)

hodnota (value)

Hodnota je vlastnost, kterou jedinec přisuzuje určitému objektu (situaci, události, ...).

vnímání a individuální rozhodování

vnímání, poznávání a znalost

vnímání (perception)

Vnímání je proces, kterým jednotlivci organizují a interpretují smyslové signály, aby dali smysl svému prostředí. Výsledkem procesu vnímání je vjem.

poznávání (cognition)

Poznávání je proces, kterým jednotlivci uspořádávají, organizují a interpretují vjemy. Skrz proces poznávání jedinci rozumí svému okolí. Výsledkem procesu poznávání je poznatek, znalost.

znalost (knowledge)

Znalost (propoziční) je dostatečně ospravedlněné pravdivé přesvědčení.

percepční organizace a zákon dobrého tvaru

percepční organizace (perceptual organization)

Percepční organizace je proces rozhodování o tom, jaké části vstupních informací jsou přináležející k sobě a jaké nikoli.

zákon dobrého tvaru (law of prägnanz)

Z množství možných geometrických uspořádání bude zvoleno to, které má nejlepší, nejjednodušší a nejstabilnější tvar.

(Kurt, n.d.: 138)

intuice

intuice (intuition)

Intuice označuje takové přesvědčení, které osoba nabyla, aniž by byla schopna reprodukovat proces tohoto nabytí či předložit důvody pro toto přesvědčení.

omezená racionalita (bounded rationality)

Omezená racionalita je model rozhodování za pomoci konstrukce zjednodušených reprezentací, které z daných situací vybírají důležité části bez toho, že by zachycovaly celou jejich komplexnost. Je spojena s hledáním řešení, které nemusí být nejlepší, ale naplňuje zvolená kritéria (uspokojivost, nákladnost apod.).

ekologická racionalita (ecological rationality)

Proces P v kontextu C je ekologicky racionální natolik, nakolik je P rychlé, produktivní a přesné v C.

komunikace

proces komunikace: vymezení

proces komunikace (communication proces)

Proces komunikace určuje kroky mezi zdrojem a příjemcem, které vedou k přenosu a pochopení významu.

formální a neformální kanály

formální kanály (formal channels)

Formální kanály označují komunikační kanály vytvořené organizací za účelem přenosu zpráv souvisejících s pracovními aktivitami členů organizace.

neformální kanály (informal channels)

Neformální kanály označují komunikační kanály, které vznikají spontánně a objevují se následkem rozhodnutí jednotlivce.

kapacita kanálu (channel richness)

Kapacita kanálu označuje množství informace, které může být přeneseno v průběhu jednoho komunikačního aktu.

persuaze a konflikt

persuaze (persuasion)

Persuaze je specifická forma komunikace, jejímž cílem je ovlivnit duševní stav recipienta v atmosféře svobodné volby.

konflikt (conflict)

Konflikt je proces, který začíná, když se jedna strana domnívá, že druhá strana negativně ovlivnila, nebo negativně ovlivní, něco, na čem první straně záleží.

vyjednávání

vyjednávání (negotiation)

Vyjednávání je proces, ve kterém si dvě nebo více stran vyměňují statky a služby ve snaze se shodnou na ceně směny.

distributivní vyjednávání (distributive bargaining)

Distributivní vyjednávání je vyjednávání, při kterém se strany pokouší rozdělit dané množství zdrojů. Jedná se o win-lose (výhra-prohra) situaci.

intergrativní vyjednávání (integrative bargaining)

Intergrativní vyjednávání je vyjednávání, při kterém se strany snaží najít dohodu nebo dohody, které mohou vytvořit win-win (výhra-výhra) řešení.

třetí strany

rozhodce (arbitrator)

Rozhodce je třetí strana ve vyjednávání, která má autoritu vnutit stranám dohodu.

mediátor (mediator)

Mediátor je neutrální třetí strana ve vyjednávání, která ulehčuje dosažení řešení při vyjednávání užíváním usuzování, přesvědčování a nabízením alternativ.

smírce (conciliator)

smírce je neutrální třetí ve vyjednávání, která poskytuje neformální komunikační spojení mezi vyjednávatelem a oponentem.

motivace

motivace

- Teorie očekávání
- Teorie spravedlnosti
- Re-design pracovní pozice
- Sebedeterminační teorie
- Teorie stanovení cílů

stres

změna

změna (change)

Dělání věcí jinak.

plánovaná změna (planned change)

Akce vedoucí ke změně, které jsou plánované a orientované na cíl.

konatel změny (change agent)

Člověk, který je katalyzátorem změn a přebírá odpovědnost za řízení aktivit vedoucích ke změně.

organizační rozvoj a teorie paradoxu

organizační rozvoj (organizational development (OD))

Soubor plánovaných změn, který je založený na humanisticko-demokratických hodnotách a snaží se zlepšit efektivitu organizace a podmínky zaměstnanců.

teorie paradoxu (paradox theory)

Teorie, která říká, že klíčovým paradoxem v managementu je to, že neexistuje finální optimální stav organizace.

učící se organizace (learning organization)

Organizace, která si vytvořila dlouhotrvající potenciál se měnit a přizpůsobovat.

stres

- charakteristická fyziologická odpověď organismu na poškození nebo ohrožení organismu
- choroba století ... nadužívaný termín pro úzkost, frustraci, ...
- nadměrná zátěž neúnikového druhu
- ohrožení integrity organismu
- ...

(Hartl & Hartlová, 2004)

další témata v OB

další témata v OB

- algoritmy a AI v OB
- demografické a generační změny
- kultura, subkultura, jazyk a slang
- rituály
- ...

Zdroje I

1. LF UK. (2015). *Stres, deprese a životní styl v České republice*.
<https://www.lf1.cuni.cz/stres-deprese-a-zivotni-styl-v-cr-lf1>.
- Covey, S. R., Merrill, A. R., & Merrill, R. R. (2015). *First Things First*. Mango Media Inc.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative" description of personality": the big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1216.
- Graeber, D. (2013). On the phenomenon of bullshit jobs. *Strike! Magazine*(2013), 10–11.
- Hartl, P., & Hartlová, H. (2004). *Psychologický slovník*. Portál.
- Hassard, J., Teoh, K., Cox, T., & Dewe, P. (2014). *Výpočet nákladů spojených se stresem a psychosociálními riziky při práci*. <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents>.
- Hayes, J. (2014). *The theory and practice of change management*. Palgrave.
- Hochschild, A. R. (1979). Emotion work, feeling rules, and social structure. *American journal of sociology*, 85(3), 551–575.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel psychology*, 56(2), 303–331.
- Kurt, K. (n.d.). *Principles of Gestalt psychology*. Kegan Paul.
- Mayer, J. D. (2007). Asserting the definition of personality. *The online newsletter for personality science*, 1, 1–4.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.
- Sahler, B., Dubois, A., Journoud, S., & Pelletier, J. (2009). *Co podniku přinese podpora duševního zdraví na pracovišti*.
http://apps.szu.cz/podpora_zdravi/menthealthwork/materialy/brozura_naklady.pdf.
- The Stages of Change (Prochaska & DiClemente)*. (2018, September). Retrieved from
<http://socialworktech.com/2012/01/09/stages-of-change-prochaska-diclemente/>
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2011). *Developing management skills*. Pearson Education India.

**M A S A R Y K
U N I V E R S I T Y**