

# KAZALO

## I. dio PROLOG

|          |   |          |
|----------|---|----------|
| <b>1</b> | <b>UVOD U ORGANIZACIJSKO PONAŠANJE</b>                | <b>1</b> |
|          | Područja organizacijskoga ponašanja                   | 1        |
|          | Ciljevi organizacijskoga ponašanja                    | 5        |
|          | Plan knjige   | 6        |
| <b>2</b> | <b>ORGANIZACIJSKO PONAŠANJE U SVJETSKOM KONTEKSTU</b> | <b>9</b> |
|          | Dobrodošlica u svjetsko selo                          | 10       |
|          | Suočenje s parohijalizmom                             | 13       |
|          | Procjena razlika među zemljama                        | 14       |
|          | Organizacijsko ponašanje u svjetskom kontekstu        | 21       |
|          | Implikacije za menedžere                              | 22       |

## II. dio POJEDINAC U ORGANIZACIJI

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>3</b> | <b>TEMELJI INDIVIDUALNOGA PONAŠANJA</b>      | <b>24</b> |
|          | Vrijednosti                                  | 24        |
|          | Stavovi                                      | 28        |
|          | Osobnost                                     | 31        |
|          | Percepcija                                   | 35        |
|          | Učenje                                       | 38        |
|          | Implikacije za menedžere                     | 39        |
| <b>4</b> | <b>RAZUMIJEVANJE MOTIVACIJE</b>              | <b>44</b> |
|          | Što je motivacija?                           | 44        |
|          | Rane teorije o motivaciji                    | 45        |
|          | Suvremene teorije motivacije                 | 50        |
|          | Implikacije za menedžere                     | 59        |
| <b>5</b> | <b>OBLIKOVANJE POSLOVA KOJI MOTIVIRAJU</b>   | <b>62</b> |
|          | Oblikovanje poslova i motiviranje djelatnika | 62        |
|          | Pojašnjenje terminologije                    | 63        |
|          | Opcije pojedinačnoga preoblikovanja posla    | 64        |
|          | Opcije preoblikovanja skupine                | 67        |
|          | Model karakteristika posla                   | 69        |
|          | Implikacije za menedžere                     | 71        |

|          |                                 |           |
|----------|---------------------------------|-----------|
| <b>6</b> | <b>INDIVIDUALNO ODLUČIVANJE</b> | <b>74</b> |
|          | Model optimalizacije            | 75        |
|          | Model koji donosi zadovoljstvo  | 81        |
|          | Implikacije za menedžere        | 84        |

### III. dio SKUPINA U ORGANIZACIJI

|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| <b>7</b>  | <b>TEMELJI PONAŠANJA SKUPINE</b>                               | <b>88</b>  |
|           | Definiranje i klasifikacija skupina                            | 88         |
|           | Zašto se ljudi pridružuju skupinama?                           | 89         |
|           | Faze razvitka skupine  | 91         |
|           | Struktura skupine  | 93         |
|           | Zavisne varijable  | 104        |
|           | Kohezija skupine   | 107        |
|           | Model ponašanja skupine  | 111        |
|           | Implikacije za menedžere                                       | 112        |
| <b>8</b>  | <b>KOMUNIKACIJA I ODLUČIVANJE SKUPINE</b>                      | <b>115</b> |
|           | Proces komunikacije  | 116        |
|           | Popularni načini komuniciranja                                 | 117        |
|           | Komunikacijske mreže   | 120        |
|           | Prepreke učinkovitim komuniciranjem                            | 123        |
|           | Implikacije za menedžere                                       | 124        |
|           | Odlučivanje skupine  | 128        |
| <b>9</b>  | <b>VOĐENJE</b>   | <b>135</b> |
|           | Što je vođenje?  | 135        |
|           | Prijelazna razdoblja u teorijama vođenja                       | 136        |
|           | Teorija karakternih crta                                       | 136        |
|           | Behaviorističke teorije  | 137        |
|           | Teorije kontingencije  | 140        |
|           | Osvremenjena teorija karakternih crta:<br>Karizmatičko vođenje | 150        |
|           | Završna misao: Ponekad je vođenje<br>irelevantno!              | 151        |
|           | Implikacije za menedžere                                       | 152        |
| <b>10</b> | <b>MOĆ I POLITIKA</b>  | <b>155</b> |
|           | Definicija moći  | 155        |
|           | Sučeljavanje vođenja i moći                                    | 156        |
|           | Temelji i izvori moći  | 157        |
|           | Zavisnost: Ključ moći  | 161        |
|           | Moć u skupinama: Koalicije                                     | 164        |

|  |     |            |
|--|-----|------------|
| Politika: Moć u akciji   | 165 |            |
| Implikacije za menedžere   | 171 |            |
| <b>11 SUKOB</b>  |     | <b>173</b> |
| Definicija sukoba  | 173 |            |
| Prijelazna razdoblja u promišljanju sukoba                             | 174 |            |
| Razlikovanje funkcionalnih od disfunkcionalnih sukoba                  | 175 |            |
| Paradoks sukoba  | 176 |            |
| Proces sukoba  | 176 |            |
| Implikacije za menedžere   | 185 |            |
| <b>IV. dio SUSTAVI ORGANIZACIJE</b>                                    |     |            |
| <b>12 TEMELJI ORGANIZACIJSKE STRUKTURE</b>                             |     | <b>188</b> |
| Što je to struktura?   | 189 |            |
| Temeljni organizacijski koncepti                                       | 192 |            |
| Strukturalne varijable i organizacijsko ponašanje                      | 202 |            |
| Jesu li organizacijske strukture stvarne ili ih samo ljudi zamišljaju? |     | 205        |
| Implikacije za menedžere   | 206 |            |
| <b>13 DIZAJN ORGANIZACIJE</b>  |     | <b>208</b> |
| Mehaničke nasuprot organskim strukturama                               | 209 |            |
| Zašto se strukture razlikuju?  | 209 |            |
| Primjene organizacijskog dizajna                                       | 227 |            |
| Implikacije za menedžere   | 231 |            |
| <b>14 VREDNOVANJE RADNOGA UČINKA I SUSTAVI NAGRAĐIVANJA</b>            |     | <b>234</b> |
| Procjena radnog učinka   | 235 |            |
| Sustavi nagrađivanja   | 244 |            |
| Implikacije za menedžere   | 250 |            |
| <b>15 ORGANIZACIJSKA KULTURA</b>                                       |     | <b>252</b> |
| Definiranje organizacijske kulture                                     | 253 |            |
| Što radi kultura?  | 256 |            |
| Stvaranje i održavanje kulture   | 257 |            |
| Kako zaposleni uče kulturu   | 264 |            |
| Implikacije za menedžere   | 267 |            |
| <b>16 ORGANIZACIJSKE PROMJENE I RAZVITAK</b>                           |     | <b>270</b> |
| Snage koje potiču promjenu   | 270 |            |
| Rukovođenje planiranom promjenom                                       | 275 |            |
| Dva različita gledišta   | 276 |            |

viii *Kazalo*

|  |     |            |
|--|-----|------------|
| Otpor na promjenu                                    | 279 |            |
| Promjene i radni stres                               | 285 |            |
| Rukovođenje pomjenom pomoću organizacijskog razvitka | 288 |            |
| Implikacije za menedžere                             | 295 |            |
| <b>POGOVOR</b>                                       |     | <b>298</b> |
| <b>POJMOVNO I IMENSKO KAZALO</b>                     |     | <b>301</b> |