

1. GAIA: erakundearen eta lanaren psikologiari sarrera; historia eta mugaketa kontzeptuala; lanaren psikologiaren historia

TEORIA	NOR	NOIZ	ZER
<u>Gizarte psikologia.</u>	Watson	1996	Giza interakzioen ikerketa
<u>Gizarte psikologia.</u>	Raven and Rubin	1976	Besteen (...) guri nola eragin
<u>Gizarte psikologia.</u>	Smith and Mackie	2000	Prozesu sozial eta kognitiboen efektuak aztertu
<u>Irudikapen soziala</u>	Rossiau eta Bonardi	2001	Sistema kognitiboan birsortuz eta balore sisteman integratuz
	Abric	1994	Objektu baten inguruko ... antolatu eta egituraturiko elementuen multzoa
	Doise	1999	Posizio sozialaren eragina errealitatea ulertzeko
<u>Lanaren irudikapen soziala: lanaren funtzioa</u>	Flament	1994	Integrazio sozialerako funtzioa galtzar da. Gazteek mugekin lotu eta norberaren garapen pertsonalarekin ; zaharrek funtzio soziala aitortu. Edukia: soldata eta plazerra (pisu gehio soldatak.)
<u>Lanaren irudikapen soziala: bestelako elementuak</u>		2005	Gazteek: bi funtzioak esleitu.
<u>Posizio sozialaren eragina</u>	Marquez eta Leon	2012	Enplegatu: ekonomiko, negatibo eta sozial. Buru zein erdi-maila: profesional eta positibo.
<u>Lanaren definizioa</u>	Peiró	1989	Produktibo, Ordaindu, produktu, ezagutza, truke
<u>Erakundeen puntu komunak</u>	Porter, Lwler eta Hackman	1975	Talde, Helburuak, Denboran, Modu
	Alcover	2003	+ Arauak, Rolak, Kanpoarekin, Mugak

<u>Definizioak:</u> erakundearen enpresari lotuz	Porter, Lwler eta Hackman	1975	<i>Errepikatzen da</i>
	Gil-Monte	2014	Merkatuko beharrak, irabaziak lortu
<u>Erakundearen testuingurua-klima:</u> 7 eragin bloke	Jackson y Shuler	1995	Ekonomikoa, soziala, politikoa, legala, lanbideei lotuta, kulturala, sindikatuak, +ekologikoa
<u>Erakunde motak</u>	Mintzberg H	1991	1. Egitura sinplea (txikia) 2. Burokrazia mekanikoa (fabrika gigante) 3. Burokrazia profesionala (ospitalea) 4. Zatitutako egitura (multinacional) 5. Adhokrazia (berrikuntza behar duten enpresak)
<u>Egitura berriak:</u> erakunde post-modernoak	Alcover eta Gil	2003	Deszentralizazioa, erabaki-hartze irekiak, lan banaketa informala, INGURUNEA, lan ekipoak.
<u>1.Fasea:</u> Psikologia <u>industrial:</u> lanaren psik. <u>aurrekaria</u>	Bryan	1904	
	Taylor	1911	Lana zientifioki diseinatu, langile onak aukeratu, ordainsaria errendimenduaren arabera, planifikazioa, kontrola eta erregistroa. Ondorioak: alienazioa eta integrazio sozialaren funtzioa galdu.
	Scott		Publizitate eta salmentetan aplikatu: hautespene testak, lanpostuak gaitasunen arabera, prestakuntza eta nekea monotoniatik
	Munsterberg	1913	Laneko arazo konkretuak. Aukeratzeko prozedurak (test esperimentalen sorrera)+errendimendua hobetzeko lanpostuen azterketak. Taylor gogor kritikatu
<u>2.Fasea:</u> Lehen Mundu Gerra: psik. industrialaren <u>sendotzea</u> eta <u>garapena</u> (1914-18)	Yerkes		Soldaduen adimen maila neurtzeko bi test sortu
	Scott		Metodo praktikoak . Hautaketa prozesuen aplikazio estandarizatuak .

3. Fasea: Mundu Gerren artean: garapena eta giza faktoreen kontuan hartzea. HAWTHORNE ESPERIMENTUA	Mayo	1928	Errendimenduan: ezaugarri fisiko zein lan baldintzak eragin, baina batik bat aldagai sozialek .--> Ikuspegi psikosoziala indartu, lan testuinguruan GIZA HARREMANEN ESKOLAREN SORRERA (Gero McGregor eta psikologia humanistak osagarritu)
5. Fasea: espezializazio fasea (1946-1963) PSIKOLOGIA HUMANISTAREN EKARPENAK	McGregor	1960	X-Y teoria
6.Fasea: 1964-Gaur egun: globalizazio/ezagutza	ENOP ereduak		

2.GAIA: erakunde motak eta paradigmak

PARADIGMA	ITXIA/IREKIA	TEORIA	NOR	NOIZ	ZER
Sistema irekia		Sistemen Teoria Orokorra	Bertalanffy	1968	Osotasuna eta azpi-sistemak. Oreka eta interakzioa. Ez zertan mugak ezabatu.
		Kontingentzia Ereduak	Burns eta Stalker	1963	<i>Arrazionalen azaldu</i>
		Erabaki-hartze ereduak	Simon		
Arrazionala	Itxia: formala, arauak,	Lanaren zuzendaritza zientifikoa	Taylor	1856-1915	Pertsona-makina, zentralizatua, ekoizpen pizgarriak

	zuzendariek garatu, inguruari EZ , zentralizatuak eta hierarkikoak eta legitimazioa.	Zuzendaritza administratiboa	Fayol	1841-1925	Zuzentzeko funtzioak 14 printzipio eta 4 dimentsio (arrazionaltasuna/efizientzia, boterea, saria eta armonia eta jarraikortasuna)
		Eredu burokratikoa	Weber	1864-1920	Dominazioa: boterearen monopilioa
	Irekoa: ingurua , arau arrazionalak eta beharrak (...) ez esanguratsua k.	Teoria kontingenteak	Burns eta Stalker	1963	Inguruaren (espezifikoa eta orokorra)eragina; gehien egokitzen denak lorpen +.
Naturala	Itxia: informala, ingurua EZ , sistema itxia baina alderagarria.	Giza harremanen eskola	Mayo	1880-1949	Trebetasun sozialak
		X-Y Teoria	McGregor	1979	Pertsonak nolakoak dira? (- / +)
		Eredu kooperatiboa	Barnard		Bizirauteko→ erakundea interes indibidualetatik harago. Kooperaziorako oreka bilatu
		<i>Erakundetik jendartera</i>	Parsons: <u>Gizarte sistemaren Eredua.</u> <u>Funtzionalismoa</u>		Jendartea bakarrik erregulatu den sistema da
			Dahrendorf: <i>Negoziatutako ordena.</i>		Aurrekoaren erreakzioa. Jendarte guztietan aldaketa etengabea.

	Irekia: inguruak determinatu, erakundea sistema organikotzat eta egitura informalak.	Populazio Ekologiaren eredua	Aldrich, Freeman		Erakunde guztiak ez dira bateragarriak inguruarekin→ inertzia ALA egokitzea.
		Baliabideen menpekotasunaren teoria	Salancik		Erakundeak baliabideek baldintzatu→ enpresen arteko botere desoreka (prezioak)

3.GAIA: lan antolakuntzaren oinarriko elementuak

Plan estrategikoa	2/ Diagnostikoa	DAFO eredua		<ul style="list-style-type: none"> - Indarguneak eta ahulguneak (barne elementuak) - Aukerak eta mehatxuak (kanpo)
		TOWS eredua		Kanpo eta barne faktoreak harremanean jarri.
	3 /Balio estrategikoak	Schein	1992	Maila deskriptibo eta prekriptiboa, preskripzio moralak. Deklaratu eta errealen arteko arrakala egon daiteke.
	4/ Plan estrategikoen aldakortasuna	Ward	2006	Irabazi helburuak? <i>Enpresa familiarrak</i> ala konbentzionalak? Planen bereizitasuna: familiaren kezka
Zeregina	Zereginaren egitura	Hontaganas y Peiró	1996	1-Barne egitura: sekuentzia 2-Jokabide egitura: prozesu kognitiboa
Lanaren antolaketa	Generoaren eragina: gizonezkoentzat erosoago. Tielanean aritzeko motibazio ezberdinak generoaren arabera. (Hartig et al.; Sullivan eta Lewis)			

4. GAIA: motibazioa

ZER		NOR	NOIZ	EZAUGARRIAK
Motibazioaren esanahia		Alcover et al.	2004, 2007	1. Jendearen helburuak 2. Horiek lortzeko jendearen prozesu mentalak 3. Prozesu sozialak
Lan motibazioaren definizioa		Pinder	1998	Indarrak, forma, norabidea, intentsitatea eta iraunkortasuna. Konstruktua hipotetikoa
Pertsonaren motibazioan zentratzen diren teoriak	<i>Beharren hierarkiaren teoria</i>	Maslow	1954	Behekoak asetuta egin behar dira goikoen beharra nabaritzeko.
	<i>Jendarte post-materialistak</i>	Inglehart	1991	Zeintzuk? Horiek zeinetan balio materialak bigarren mailan gelditu diren
	<i>Premia sozialaren teoria</i>	McClelland	1961	Hiru maila: lorpena, boterea, afiliazioa
	<i>X-Y teoria</i>	McGregor	1960	<i>Aurretik azalduta</i>
	<i>Motibazio intrintsekoaren teoria</i>	Deci	1975	Behar pertsonalak, kompetentziak, ekintzen jabe
Prozesuetan zentratzen diren teoriak: pertsona eta testuingurua	<i>Orientazio extrintseko eta intrintsekoak; indibidualak eta kolektiboak.</i> - <i>Lanaren ezaugarrien teoria</i>	Hackman eta Oldham	1980	Eginkizunaren ezaugarriak → egoera psikologiko kritikoak (ardura adib.) → emaitza positiboak → motibazio intrintsekoak
	<i>Balentzia-igurikimen teoria</i>	Vroom	1964	Motib. portaeraren aldagaiak: igurikimenak, baliagarritasuna eta balentzia.

	<i>Ekitatearen teoria</i>	Adams	1965	Alderaketa ematen denaren eta jasotzen denaren artean. Ekitatiboa ez bada→ disonantzia kognitiboa → erreakzioak / alderaketa positiboa→ motibazioa
	Teoria sozial kognitiboa	Bandura	1988	Norbanakoaren kognizioaren garrantzia helburu bat lortzerakoan: autoefikazitatea, esperotako emaitzak eta interesak eta helburuak.
<u>Erakunde psikologia positiboa:</u> Lanean ongizate psikosozialaren kudeaketa eta erakunde osasungarrien garapenaren azterketa (Salanova... 2014). Lanean esperientzia positiboak garatzea (Lopez-Torres; Seligman...)	<i>Engagement</i>	Schaufeli...	2001	Egoera psikologiko positiboa da. Motibazio eta konpromezu maila altua.
	<i>Flow-a</i>	Mihaly Cs..		Egoera emozional positiboa eta kontzientziarik gabe murgildurik , denboraren distortsioa, hemen eta orain eta asebetetze eta plazer sentrazioa. Motibazio intrintsekoarekin lortu, esperientzia, esfortsua...
	<i>Gamifikazioa: jolaserako teknikak</i>	Valderrama : perfil motibazion ala	2014	Segurtasuna/esplorazioa, ekarpena/kontserbazioa, autonomia/afiliazioa, boterea/lankidetzeta, lorpena/hedonismoa→ perfilak Lehia-kooperazioa orekatu, aspergarria identifikatu eta erronka ezarri
Parte hartze soziala iraunarazteko bideak (boluntariora edo militantzia)	<i>Rol identitatearen eredu</i>	Callero...	1987	Boluntario rola→ identitatearen barneko elementua
	<i>Motibazioaren eredu funtzionala</i>	Clary... 1998		Motibazio indibiduala: asetzea eta oreka.
	<i>3 etapen teoria</i>			1º Asebete, epe motz 2º Erakunde konpromezua, denbora behar 3º Rolaren identitatea, autokontzeptua

5.GAIA: erakundearen kultura

ZER	NOR	NOIZ	EZAUGARRIAK
<u>Artefaktoak, balioak eta sinismenak</u> METODO KUALITATIBOA	Schein	1992	-Ikusgarriak diren artefaktoak : arkitektura, janzkera... Narrazioa -Babestutako balioak : nola ezarri, sozializatu, arrakala. - Sinismenak : balio→ sinismen→ kultura indartsua.
<u>Erakunde kulturaren dimentsioak</u> Herrialeko testuinguru sozio-historikoa kontuan hartu, patrioiak aurkitu (...).	Hofstede	1991	1- Prozesuetara vs. emaitzetara 2- Enplegatura vs. lanera bideratuta 3- Orientazio herrikoia vs. profesionala 4- Sistema irekia vs. itxia 5- Kontrol handia vs. txikia 6- Normatiboa vs. pragmatikoa
<u>OCAI eredua</u> → nagusitzen den kultura.			Dimentsioa edo orientazioa: kanpora/barnera. Autoritatea ezartzeko: malgua/kontrola. 1-Kultura hierarkikoa 2-Merkatura bideratuta 3-Klana 4-Berrikuntza/adhokrazia

6.GAIA: lidergoa

IKUSPUNTUA	TEORIA	NOR	ZER
<u>Egoeraren ikuspuntua</u> : liderraren testuingurua (erakundea eta hierarkian zer leku) aintzat hartu aztertzerakoan.	Kontingentzia eredua	Fiedler, 1967	Eragiteko gaitasuna: egoeraren arabera egokitu behar

	Lider, motibazioa, helburu bidea	House, 1971	Egoerara egokitu, 4 estilorekin: babeslea, zuzentzailea, parte hartzailea eta lorpenari bideratutakoa
<u>Lidergo berriak: partekatuak (ekipo osoa, kide bakoitzak rol bat) eta eraldatzailea.</u>	Influentzia idealizatua-portaera		Balio eta sinismenak, ondorio etiko eta moralak.
	Inf. idealizatua-atribuzioa		Harro berataz, errespetua irabazi du...
	Inspirazio motibazionala		Gogotsu hitz egin etorkizunaz, konfiantza.
	Estimulazio intelektuala		Suposizio kritikoak berriz artertu, modu berriak...
	Banakako arreta		Nire gaitasunak garatzen lagundu

7.GAIA: parte-hartze motak. EREDU TEORIKOAK

EREDUA	NON/NOIZ	SAILKAPENA ETA EZAUGARRIAK	
NON: Botere guneetan edo lanpostuan	Larrea, 1988	Parte hartzea botere guneetan: estrategia orokorra, hierarkia.	
		Lanpostuan : eguneroko jardunaren inguruan, langileek.	
GAIK: Gaien garrantziaren arabera	Victor Perez Diaz	Lehen mailako parte hartzea: garrantzia handiko erabakiak.	
		Bigarren mailakoa	
Kooperazioa vs. ko-determinazioa	Blumberg, 1968	Kooperazioa : langileengan ardurarik ez, iradokizunak, kontsultatu.	
		Ko-determinazioa : ardura langileengan, erabaki.	
Goranzko/beheranzko	Weiss, 1987	Beheranzko parte-hartzea: zuzena, aurrez aurrekoa, langileak trebatu.	Kalitate zirkuluak: iradoki, nire sailarekin zerikusia, 6-10 px., bildu erregulariki.

		KRITIKA: klase gatazka ukaezina. Hori erritual formalista → arriskuak langileontzat (Castro, 1987)	T taldea (Lewin): taldearen ezagutza eta portaeretan sakondu.
			Sormen lehiaketak
			Irakokizun sistema indibidualak: postontzia, iritzi inkesta eta zuzendaritzarekin komunikazio zuzena
		Goranzkoa: zeharkakoa, ordezkarien bidez. LAN OSASUNA	Lan hitzarmenak/konbenio kolektiboak
			Enpresa komiteak