

Begrippenlijst

T. Benijts & G.Valkeneers

aandeelhouders zijn mensen die geld ter beschikking gesteld hebben om de organisatie te laten starten en haar werk te doen. Voor sommige organisaties (zoals een stichting of een VZW) zijn geen aandeelhouders nodig.

absolute waarnemingsdrempel is de intensiteit van een prikkel opdat deze door 50% van de mensen zou waargenomen worden.

acceptatie van machtsafstand verwijst naar de mate waarin leden van een nationale cultuur aanvaarden dat er machtsverschillen bestaan tussen de leden van de organisatie. Deze dimensie werd door Hofstede beschreven.

activeringsbeleid van de overheid betekent dat de overheid inspanningen doet om doelgroep medewerkers meer kansen te geven op de arbeidsmarkt.

achtstappen model van verandering van Kotter geeft aan welke acht fasen een geslaagde organisatieverandering dient te doorlopen.

adviesrecht wil zeggen dat de ondernemingsraad het recht heeft om advies te geven over kwesties die medewerkers aanbelangen, zoals bij een reorganisatie. Dit advies is voor de ondernemer niet bindend, maar kan wel behoorlijk vertragend werken op de implementatie van de voorgenomen besluiten.

adviserend team is een groep mensen die geen beslissingsbevoegdheid heeft maar enkel advies kan geven aan het management team.

afdelingsvorming wil zeggen dat nadat in een organisatie de taken verdeeld werden, taken gegroepeerd dienen te worden tot afdelingen.

afsluitingsfase is de laatste fase in de vorming van een groep. Nadat de doelstellingen voor de groep bereikt werden kan de groep zich weer ontbinden.

allocatie van middelen wil zeggen dat het managementteam mensen en middelen toewijst aan afdelingen.

altruïsme is één van de Big Five persoonlijkheidsdimensies. Personen die hoog scoren op altruïsme zijn hulpvaardig, vriendelijk en geneigd tot samenwerking. Personen die laag scoren zijn eerder egocentrisch en zoeken eerder de confrontatie met anderen.

Appreciative Inquiry (AI) is een vorm van organisatieontwikkeling waarbij vertrokken wordt van het positieve in de organisatie. Medewerkers worden zich bewust van hun capaciteiten en ontwikkelen gezamenlijk een perspectief.

arbeidsdeling betekent dat taken in de organisatie opgedeeld worden in eenvoudige subtaken. Deze subtaken zijn eenvoudiger om uit te voeren en aan te leren.

arbeidshandicap verwijst naar de beperkingen van mensen in de uitvoering van het werk. Deze handicap kan fysisch van aard zijn, maar ook psychologische beperkingen komen hiervoor in aanmerking.

arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en werknemer omschrijft de aard van het werk, de verloning en de duur van de overeenkomst.

arbeidsrechtbank is bevoegd om kennis te nemen van geschillen tussen de werknemer en de werkgever.

arbeidstevredenheid of arbeidssatisfactie beschrijft de mate waarin de medewerker tevreden is over zijn werk.

arbitrage is een neutrale derde partij die als rechter optreedt bij geschillen. Deze derde partij hoort de conflicterende partijen en geeft hen de kans om een toelichting te geven. Nadien zal hij/zij een beslissing treffen die bindend is voor alle betrokkenen.

attitudes zijn vooringenomenheid ten opzichte van objecten, of personen. Deze attitudes bestaan uit een cognitief, affectief en conatief aspect.

attributietheorie beschrijft hoe mensen op basis van hun waarnemingen conclusies trekken over de eigenschappen van de geobserveerde mensen. Interne versus externe attributies kunnen in een model verklaard worden.

autocratisch leiderschap betekent dat de leider bij zijn beslissingen geen rekening houdt met de medewerkers. Dit is het tegengestelde van democratisch leiderschap

autokinetisch effect treedt op wanneer de waarnemer zich in een donkere kamer bevindt met voor zich een lichtpunt. Door de bewegingen van het oog heeft de waarnemer de indruk dat het lichtpunt zich beweegt.

automatisering betekent dat steeds meer computers ingeschakeld worden in organisaties. Door deze automatisering worden sommige jobs overbodig, terwijl een beperkt aantal nieuwe jobs ontstaan.

autonome werkgroepen zijn groepen die in de organisatie beschikken over verantwoordelijkheden en bevoegdheid om veel beslissingen te nemen, zonder overleg met een hoger niveau.

autonomie wil zeggen dat de medewerker speelruimte krijgt om zelf beslissingen te nemen met betrekking tot het werk. Deze beslissingsruimte kan betrekking hebben op zelf het werk te plannen, keuze van werkmethoden, ect...

aversie ten opzicht van onzekerheid is één van de dimensies die Hofstede beschreven heeft als kenmerk van nationale cultuur. Mensen die hoog scoren op deze dimensie hebben een hekel aan onzekerheid: ze streven naar zekerheid.

babyboomers is de generatie geboren tussen 1945 en 1964. De cohortentheorie stelt dat de ervaringen die mensen in hun jeugd beleefd hebben een grote impact hebben op hun latere gedrag. Door deze gemeenschappelijke ervaringen ontstaat een collectief waarde gevoel.

begrensde rationaliteit wil zeggen dat mensen rationaliteit nastreven, maar niet in staat zijn volledig rationele besluiten te nemen. In die zin nemen mensen vaak suboptimale besluiten.

behoefte aan affiliatie verwijst naar het feit dat de mens niet gemaakt is om alleen te zijn. Mensen hebben behoefte aan contact met anderen.

behoefte aan erkenning wil zeggen dat mensen behoefte hebben om gewaardeerd te worden in hun werk.

behoefte aan groei betekent dat de medewerkers nood hebben aan ontplooiing en ontwikkeling.

behoefte aan macht wil zeggen dat medewerkers de behoefte hebben om anderen in hun gedrag te sturen.

behoefte aan veiligheid dient niet alleen fysiek opgevat te worden (in de zin van een veilige werkplek) maar kan ook psychologisch opgevat worden, als een behoefte aan zekerheid over de job.

behoefte aan zelfverwerkelijking wil zeggen dat medewerkers willen groeien in de realisatie van hun mogelijkheden op het werk. Het is het hoogste niveau van motivatie in het systeem van Maslov.

bekrachtigingstheorie verwijst naar een centraal punt van het behaviorisme. Deze theorie stelt dat gedrag dat gevolgd wordt door reinforcement in de toekomst vaker gesteld zal worden, terwijl gedrag dat niet gevolgd wordt door reinforcement minder vaak zal gesteld worden.

belangenconflict is een waargenomen spanningsveld tussen ten minste twee partijen over de toegang en verdeling van schaarse middelen zoals bijvoorbeeld financiële middelen, tijd, ...

belangengroep is een groep medewerkers die samenkomt om de gemeenschappelijke belangen te behartigen.

beloningsbeleid of remuneratiebeleid geeft aan op welke wijze medewerkers vergoed worden voor hun inzet voor de organisatie.

bemiddeling wil zeggen dat bij een conflict een derde partij tracht om de betrokkenen nader tot elkaar te brengen met de bedoeling om tot een akkoord te komen. De implementatie van het akkoord is evenwel van de betrokken partijen afhankelijk.

benchmark wil zeggen dat men de kwaliteit of prestaties van een organisatie vergelijkt met deze van de beste organisatie in de sector. Het is een soort van ijkingspunt waarmee kengetallen vergeleken kunnen worden.

beoordelingsgesprek vindt plaats tussen een werknemer en zijn directe chef over hetgeen de medewerker tijdens de voorbije periode gerealiseerd heeft. Het is een eenrichtingsgesprek met een formeel karakter. Een verslag hiervan wordt bewaard in het personeelsdossier en kan gevolgen hebben voor de rechtspositie van de medewerker.

beslissers of convergers zijn medewerkers die in het leermodel van Kolb vooral belangstelling hebben om de theorie in de praktijk om te zetten. Ze zoeken naar toepassingen van kennis in nieuwe situaties.

besluitvorming op basis van autoriteit wil zeggen dat in een groep een besluit genomen wordt op basis van de mening van de teamleider.

besluitvorming op basis van een meerderheid betekent dat een groep tot een besluit komt op basis van de mening van de meerderheid.

besluitvorming op basis van een minderheid wil zeggen dat een groep tot een beslissing komt op grond van de mening van enkele teamleden.

besluitvorming op basis van unanimiteit komt tot stand nadat alle groepsleden akkoord gaan over een besluit.

besluitvorming op basis van consensus is een besluitvorming waarbij het merendeel van de groepsleden hun steun geven aan het besluit.

betrokkenheid bij de organisatie betekent dat de medewerkers zich psychologisch identificeren met de organisatie en achter de doelstellingen van de organisatie staan.

betrokkenheid bij het werk kan omschreven worden als een psychologische identificatie met het werk. In geval van hoge betrokkenheid bij het werk zullen successen en mislukkingen een impact hebben op het zelfwaarde gevoel van de medewerker.

bevelgroep bestaat uit een leidinggevende en zijn medewerkers.

bevestiging achteraf wil zeggen we steeds op zoek zijn naar informatie die een bevestiging vormen van hetgeen we reeds weten en informatie die strijdig is met hetgeen we weten genegeerd wordt.

bevlogenheid betekent dat medewerkers sterk betrokken zijn bij de organisatie en hun werk. Ze werken enthousiast, met veel toewijding en vitaliteit.

bevoegdheid wil zeggen dat de betreffende medewerker het recht heeft om te beslissen in domeinen die duidelijk omschreven zijn.

bezimmers of divergers zijn mensen die - aldus Kolb - vooral leren uit een bezinning op de persoonlijke ervaring, door deze ervaring vanuit diverse invalshoeken te bekijken. Ze leren het meest in situaties waarin ze zelf kunnen meemaken hoe iets werkt in de praktijk.

Big Five model is een theorie over de persoonlijkheid die stelt dat vijf dimensies voldoende zijn om de verschillen tussen mensen te verklaren.

bottlenecks of flessenhals in de productie is een punt waar een opstopping in het productieproces ontstaat. Deze flessenhals veroorzaakt een beperking in de productie. De snelheid op dit punt bepaalt de totale productiesnelheid.

breakthrough is een discontinue innovatie. Het fundamenteel nieuwe karakter van de innovatie betekent een breuk met het verleden.

brainstorming is een vorm groepswijze productie van ideeën. Iedereen wordt uitgenodigd om zoveel mogelijk oplossingen te bedenken bij een probleem en niemand mag kritiek leveren op voorstellen. De voorstellen worden genoteerd en later besproken op haalbaarheid.

bureaucratisch regime is een manier van organiseren waarbij een hoge mate van taakverdeling bestaat en elk van deze taken in sterke mate gestandaardiseerd werd. Binnen een dergelijk regime bestaan er hiërarchische relaties tussen de medewerkers en de leidinggevenden moeten 'psychologische afstand' bewaren tot de medewerkers.

business process re-engineering wil zeggen dat de organisatiestructuur helemaal afgebroken wordt om deze nadien opnieuw op te bouwen. De DNA van de organisatiestructuur wijzigt fundamenteel dit met het oog op het efficiënter maken van de organisatie.

centraal geleide economie betekent dat de overheid de productie van goederen en diensten vaststelt, tevens hoe deze geproduceerd worden en voor wie deze bestemd zijn.

change agent heeft een visie over hoe de organisatie kan veranderen en is in staat medewerkers te motiveren om te veranderen, m.a.w. ze implementeren deze visie.

charismatisch leiderschap of transformationeel leiderschap bestaat erin om de betrokkenheid van de medewerkers bij de organisatie te verhogen. Dergelijke leiders formuleren een visie, creëren hoge verwachtingen en beïnvloeden waarden, overtuigingen en percepties bij de volgelingen.

chief executive officer (CEO) is de voorzitter van het uitvoerend of dagelijks bestuur van een organisatie.

coaching gesprek of functioneringsgesprek is een open gesprek tussen een medewerker en zijn leidinggevende, waarbij zowel het verleden, heden als toekomst aan bod komen. Dit kan een informeel ofwel formeel gesprek zijn. Indien er een verslag gemaakt wordt, zullen beiden akkoord moeten gaan over het verslag.

cognitieve dissonantie wil zeggen dat er in het cognitieve systeem van een persoon dissonanties voorkomen. Het gedrag van de persoon is bijvoorbeeld strijdig met zijn attitudes. Deze dissonantie voelt niet prettig aan en zet de persoon aan om deze dissonantie op te heffen.

cohortentheorie gaat uit van de veronderstelling dat ervaringen tijdens de jeugdperiode een belangrijke impact hebben op het waarden besef van de volwassene. Omdat generatiegenoten een gelijkaardige ervaring opdoen zullen ze een gelijkaardig waardepatroon vertonen. We onderscheiden babyboomers, generatie X en generatie Y.

collectivisme is één van de dimensies die Hofstede vastgesteld heeft in nationale culturen. Een samenleving is collectivistisch wanneer de individuen opgenomen zijn in een hechte groep die hun levenslang bescherming biedt in ruil voor loyaliteit. Westerse culturen zijn eerder individualistisch georiënteerd.

combinatie is één van de vormen van kennisconversie zoals Nonaka deze geformuleerd heeft. Combinatie betekent het samenbrengen van expliciete kennis. Op basis hiervan ontstaat zgn. systeemkennis.

comparatieve voordelen ontstaan wanneer mensen samenwerken en in deze samenwerking het werk verdeeld wordt in functie van de laagste opportuniteitskost.

competentieprofiel van een functie is een overzicht van de benodigde competentie voor deze functie. Deze competenties dienen we op te vatten als een verzameling van eigenschappen, die de persoon nodig heeft om de functie uit te voeren. Deze eigenschappen hebben betrekking op vaardigheden, kennis, attitudes, en andere elementen als motivatie en persoonseigenschappen.

Composite Longwall betekent een integratie van de doorgedreven mechanisatie en het groepswerk van de mijnwerkers in de Durham-mijnen.

conflict is een situatie waarbij ten minste twee organisatieleden (conflictpartijen) ervaren dat hun belangen geschaad worden.

conflicten tussen organisaties: waargenomen spanningsveld tussen ten minste twee organisaties over bijvoorbeeld regulering, eisen van de overheid, ... (niet-limitatief).

conflictescalatie is het verbreden en verdiepen van een conflict doorheen de tijd.

conflictfase (storming) is de tweede fase in de groepsontwikkeling. In deze fase komen de meningsverschillen/conflicten naar boven en deze worden afgesloten door het maken van afspraken.

conflictmanagement verwijst naar het geheel van maatregelen van het top-, midden- of lager management in een organisatie gericht op het voorkomen en/of oplossen van conflicten. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen indirect en direct conflictmanagement.

conflictladder of escalatieladder is een procesmatige beschrijving van de evolutie van een conflict doorheen de tijd. De volgende fase worden onderscheiden: polarisatie, verharding, verbreding, toename van het aantal conflictpartijen en destructie.

conformisme wil zeggen dat een medewerker zijn mening aanpast aan de opvattingen van anderen.

consciëntieusheid is één van de dimensies van de Big Five en verwijst naar de mate van nauwgezetheid van de medewerker in de uitvoering van het werk. Een hoge score voor deze dimensie wil zeggen dat de persoon doelgericht is en het leven ziet in termen van taken die nauwgezet dienen uitgevoerd te worden.

consideratie betekent dat de leidinggevende rekening houdt met de wensen, mogelijkheden, beperkingen, etc...van de medewerkers. Hij heeft een luisterend oor voor de ervaring van medewerkers en houdt bij het nemen van beslissingen hier rekening mee.

constructief conflict: zie functioneel conflict.

contactconditionering wil zeggen dat naarmate we meer contact hebben met een prikkel we deze meer positief zullen waarderen.

contaminatie ontstaat bij het onzorgvuldig uitvoeren van een experiment.

contingentietheorie wil zeggen dat de meest effectieve vorm van leiding geven geen vaststaand gegeven is, maar afhankelijk van de omstandigheden.

continu verbeteren is een belangrijk aspect van integrale kwaliteitszorg. Het wil zeggen dat de medewerkers blijvend streven naar verbetering. In die zin is er altijd ruimte voor verbetering. Deze verbetering heeft betrekking op alles wat de organisatie doet.

contrasteffect is een illustratie van de wijze waarop de achtergrond een impact heeft op de perceptie. Ten gevolge van het verschil met de achtergrond zullen sommige eigenschappen meer op de voorgrond treden.

controleren is een van de functies van het management en bestaat hierin dat de manager nagaat of alles verloopt zoals gepland.

coöperatief conflict: zie functioneel conflict.

coördinatie wil zeggen het afstellen van de inspanningen van de medewerkers om de missie van de organisatie waar te maken.

corporate values zijn de belangrijkste waarden die een organisatie nastreeft.

cross functionele teams bestaan uit deskundigen van uiteenlopende aard. Deskundigen van diverse oorsprong werken gezamenlijk aan een project.

culturele compatibiliteit wil zeggen dat de verschillende culturen die betrokken zijn in een fusie 'matchen'. Indien deze culturen niet 'matchen' spreken we over een cultuurstrijd.

cultuurdiagnose wil zeggen het in kaart brengen van de bedrijfscultuur.

cultuurshock is een gevoel van verwarring en desoriëntatie veroorzaakt door de onderdompeling in een onbekende cultuur. Deze shock ontstaat wanneer de eigen normen en waarden significant afwijken van de normen en waarden van de nieuwe nationale cultuur.

cultuurverandering verwijst naar alle managementactiviteiten ondernomen om de heersende organisatiecultuur te wijzigen. Een cultuurverandering kan zowel significante als kleine wijzigen ambiëren en geïnitieerd worden door zowel wijzigingen in de omgeving als door problemen gediagnosticeerd in de organisatie.

deeltijdse functie betekent dat de medewerker niet fulltime in dienst is.

Delphi-techniek tracht de voordelen van de brainstorming te combineren met een optimalisering van de afweging van alternatieven.

demografische verschillen zijn verschillen tussen medewerkers op basis van socio-economische variabelen, zoals geslacht, leeftijd, etc.

demotie betekent dat kaderleden hun leiding gevende positie prijs geven en terugkeren naar de werkvloer.

denkers zijn volgens Kolb de medewerkers die excelleren in de integratie van uiteenlopende observaties. Ze kunnen gemakkelijk gemeenschappelijke elementen ontdekken in een diversiteit van elementen.

dienend leiderschap is een vorm van transformationeel leiderschap. In dit geval wordt de klemtoon gelegd op het ondersteunen van de medewerkers bij de uitvoering van hun taak.

destructief conflict: zie disfunctioneel conflict.

diepte-interview laten toe bepaalde aspecten te ontrafelen omdat telkens doorgevraagd wordt met waarom, hoe, wie, wat, ...

differentiatie van activiteiten ontstaat door arbeidsdeling en specialisatie. Differentiatie wil zeggen dat medewerkers uiteenlopende taken hebben, zoals inkoop, productie, verkoop etc...

direct conflictmanagement is het geheel van maatregelen genomen door het top-, midden of lager management gericht op het oplossen van een bestaand conflict.

directe observatie is een techniek die gebruikt kan worden om de cultuur van een organisatie in kaart te brengen. Hierbij worden de medewerkers, maar ook de teksten, gesprekken, etc. tussen de medewerkers geanalyseerd.

directief leiderschap kunnen we omschrijven als het precies laten weten wat verwacht wordt van de mensen, het geven van specifieke instructies, het plannen van het werk en de controle op de uitvoering van het werk.

disfunctioneel conflict is een conflict dat negatief bijdraagt aan de ontwikkeling van de organisatie. Ook gekend als een destructief conflict.

distributief onderhandelen is een proces van het nemen van gezamenlijke besluiten tussen ten minste twee verschillende actoren met uiteenlopende wensen en voorkeuren waarbij elke partij streeft naar het maximaal realiseren van de eigen doelstelling (ten koste van het realiseren van de doelstelling van de andere betrokken partijen). Synoniemen zijn zero-sum onderhandelingen of fixed pie onderhandelingen.

diversity management verwijst naar het feit dat de leidinggevende oog heeft voor de verschillen tussen mensen en deze verschillen tot zijn recht laat komen.

documentanalyse kan gebruikt worden in het kader van de diagnose van de bedrijfscultuur. In dit geval kijken we naar interne en externe documenten zoals verslagen van vergaderingen, briefwisseling met klanten en leveranciers, etc...

doelstellingentheorie stelt dat motivatie voor een belangrijk deel cognitieve elementen bevat. Indien de persoon concrete, lastige doelen voor ogen heeft en hierbij concrete feedback krijgt, kan dit de uitvoering van het werk verbeteren.

doeners is deze groep van mensen die volgens Kolb vooral belang hechten aan het uitvoeren van plannen en experimenten. Ze excelleren in het omgaan met nieuwe situaties en durven risico's nemen. Ze hebben niet veel belangstelling voor de theorie.

dominante cultuur verwijst naar de kernwaarden die volgens de meerderheid van de organisatieleden aan de organisatie zijn toe te schrijven.

double-loop learning is een manier van omgaan met problemen. In dit geval zullen de procedures, mentale assumpties, structuren aangepast worden en op deze wijze wordt proactief omgegaan met zaken en kunnen toekomstige problemen vermeden worden.

driestappen model van verandering geeft aan welke fasen doorlopen worden bij de implementatie van een verandering. Door de bestaande toestand te ontgooien komt er ruimte voor verandering, waarna deze verandering een blijvend karakter krijgt door opnieuw te bevroren.

duale aansturing bestaat in een matrix organisatie. Hierdoor hebben de medewerkers meer dan één leidinggevende.

duobanen betekent dat twee mensen één job hebben. Dit komt relatief veel voor in het kleuter- en basisonderwijs.

eenheid van gezag wil zeggen dat elke medewerker aan slechts één leidinggevende verantwoording dient af te leggen. Dat is bijvoorbeeld in een matrix structuur niet van toepassing.

eenvoudige structuur wil zeggen dat er weinig structuur in de organisatie te onderkennen is. Vooral samenhang staat bij dit regime op de voorgrond. De medewerkers stellen zich afhankelijk op en doen wat de baas vraagt. Dit regime wordt ook wel het pioniersregime genoemd.

een effectief team is een team met tevreden klanten, waar de leden graag lid van zijn en zich blijvend willen engageren.

eindwaarden wil zeggen dat deze waarden een doel op zich vormen. Dit in tegenstelling tot instrumentele waarden.

emotionele groepscohesie kunnen we omschrijven als de mate waarin de groepsleden zich aangetrokken voelen tot elkaar en zich identificeren met de groep. Het gaat over de emotionele samenhang in de groep.

emotionele intelligentie heeft betrekking op het omgaan met emoties van zichzelf en anderen. Het omvat vijf aspecten: zelfbewustzijn, zelfbeheersing, zelfmotivatie, empathie, sociale vaardigheden.

empathie wil zeggen zich kunnen inleven in de gevoelswereld van de andere mensen.

empowerment wil zeggen dat de medewerkers van de werkvloer verantwoordelijkheden en bevoegdheden krijgen om zelf beslissingen te nemen.

enterprise resource planning is een overkoepelend software pakket waarin alle bedrijfsfuncties zijn opgenomen. Op deze wijze kunnen alle bedrijfsfuncties geoptimaliseerd worden. Bovendien hebben externe organisaties ook de mogelijkheid om informatie te krijgen hoe ver de productie staat, wat op korte termijn geleverd dient te worden, etc...

ERG model is een motivatie model dat bestaat uit drie niveaus: existentie, relaties en groei. Het is een vereenvoudiging van het model van Maslow.

escalatieladder verwijst naar vijf fasen in de escalatie van een conflict. Deze fasen hebben betrekking op de toenemende intensiteit van het conflict.

escalerende inzet wil zeggen dat managers na negatieve berichten over hun project geneigd zijn om meer middelen in te zetten voor dit project.

etnische minderheden zijn mensen die niet tot de autochtone bevolking behoren.

evaluatiegesprek is een eenrichtingsgesprek tussen een leidinggevende en een medewerker waarbij op basis van het verleden geoordeeld wordt over hoe de medewerker gewerkt heeft. Dergelijk

gesprek heeft een formeel karakter en een verslag (opgesteld door de leidinggevende) zal bewaard worden in het personeelsdossier.

existentiële behoeften zijn in het ERG model de meest primitieve menselijke behoeften, zoals bijvoorbeeld eten en drinken.

experimenteel onderzoek is een onderzoek waarbij variabele(n) gemanipuleerd worden om op deze wijze na te gaan hoe deze een impact hebben op de afhankelijke variabele.

expliciete kennis in het systeem van Nonaka is de kennis die uitgesproken, opgeschreven en gemakkelijk overgedragen kan worden.

externalisatie is een vorm van kennisconversie waarbij impliciete kennis omgezet wordt in expliciete kennis.

externe attributie wil zeggen dat de observator het waargenomen gedrag extern zal attribueren, d.w.z. zal toeschrijven aan de omstandigheden.

extraversie is een van de Big Five persoonlijkheidsdimensies. Mensen met een hoge score voor deze trek hebben graag veel contacten met andere mensen, ze houden van gezelligheid.

extrinsieke factoren vormen in het model van Herzberg geen aanleiding tot tevredenheid, maar indien ze afwezig zijn geven ze wel aanleiding tot ontevredenheid. Het gaat bijvoorbeeld over salaris. Bij een hoog salaris zijn de mensen niet noodzakelijk tevreden, maar indien het salaris te laag is zijn de mensen ontevreden.

feedback wil zeggen dat de medewerker informatie krijgt over hetgeen hij gepresteerd heeft.

figuur-achtergrond is de meest basale structurering van het gezichtsveld.

fixatie op de eerste indrukken wil zeggen dat in de oordeelsvorming de eerste indrukken het grootste gewicht krijgen.

fixed pie onderhandeling: zie distributief onderhandelen

flexibele werktijden wil zeggen dat de medewerker binnen zekere grenzen zijn begin- en eindtijden kan bepalen.

flexibel regime is een open systeem van organiseren waarbij optimaal ingespeeld kan worden op wijzigende omstandigheden. Dergelijke organisatie is opgebouwd uit relatief zelfstandige resultaatverantwoordelijke eenheden.

fordisme is een verdere uitwerking van het scientific management waarbij het te bewerken product zich doorheen de fabriek beweegt en halt houdt op de diverse werkposten. Dit principe werd later geperfectioneerd door Toyota.

formeel leiderschap wil zeggen dat de persoon voor de organisatie een positie inneemt waardoor hij gemachtigd is om anderen aan te sturen. In dit geval valt de managementrol samen met de leidersrol.

formele groep is een werkgroep die geïnstalleerd wordt door de organisatie en gestoeld is op een taakverdeling. De samenstelling van dergelijke groep wordt door de organisatie vastgelegd.

frustratiedrempel wil zeggen hetgeen de persoon maximaal kan incasseren voordat hij/zij agressief gaat reageren.

functionele afdelingsvorming verwijst naar een indeling van medewerkers waarbij mensen met een gelijkaardige functie samen een departement vormen.

functioneel conflict is een conflict dat positief bijdraagt aan de ontwikkeling van de organisatie. Ook gekend als een constructief of coöperatief conflict.

functioneringsgesprek is een tweerichtings gesprek tussen een medewerker en zijn leidinggevende, waarbij zowel het verleden, heden als toekomst aan bod komt. Indien een verslag opgesteld wordt is de mening van de leidinggevende en van de medewerker relevant om te noteren.

fundamentele attributiefout wil zeggen dat we bij de beoordeling van anderen externe omstandigheden vaak onderschatten als verklaring voor hetgeen gebeurd is, terwijl de we (te) veel belang hechten aan interne factoren.

fysiologische behoeften zijn de behoefte aan eten en drinken, seksualiteit kortom de meest primitieve behoeften van de mens.

gecentraliseerde organisatie wil zeggen dat het topmanagement alle beslissingen neemt.

gedecentraliseerde organisatie betekent dat beslissingen op alle niveaus genomen kunnen worden.

gedragsbenadering van leiderschap wil zeggen dat onderzoek gedaan werd over gedragsverschillen tussen efficiënte en niet efficiënte leiders.

gemeenschappelijke visie betekent dat alle medewerkers eenzelfde visie delen.

gemengde economie is een vorm van organiseren waarbij vrijheid van consumptie en productie centraal staat, maar de overheid treedt regulerend op.

generatie X of de busters zijn deze generatie medewerkers die geboren is tussen 1965 en 1976.

generatie Y is deze generatie medewerkers die geboren is in de periode 1976 - 1994.

geografische afdelingsvorming wil zeggen dat de medewerkers die een bepaald rayon bedienen een departement vormen.

geplande verandering is een organisatieverandering die bewust gestuurd wordt door een change agent.

gesloten systeem is een organisatie die in zijn functionering zich niet, of bijna niet laat beïnvloeden door externe omstandigheden.

gestalten vormen de meest elementaire structurering van de perceptie.

gewaarwording of sensatie wil zeggen dat een zintuig geprikkeld wordt door een stimulus en deze prikkel omgezet wordt in neurale impulsen. Het is een passief proces.

gezagsbereik of span of control geeft het aantal medewerkers aan die aan één leidinggevende moeten rapporteren.

g-factor van intelligentie kan verklaren waarom intelligentietests van uiteenlopende aard altijd een positieve correlatie vertonen.

glazen plafond is een plastische omschrijving voor het onbereikbaar zijn van leidinggevende posities voor vrouwen.

globalisering betekent dat bedrijven op een constante wijze op zoek gaan naar klanten, werknemers, leveranciers, etc.. in het buitenland.

graacultuur verwijst naar de hoge bonussen die bankiers en andere CEO's ontvangen voor gunstig bedrijfsresultaten ofwel als vorm van een gouden parachute bij het verlaten van de organisatie.

great man theory is een theorie over leiderschap die gebaseerd is op de observatie van enkele machtige leiders. Deze mensen hebben dankzij hun persoonlijkheid deze belangrijke posities kunnen verwerven. Bovendien zijn deze persoonlijke eigenschappen om leiding te geven aangeboren.

groep verwijst naar een aantal mensen die veel contact hebben met mekaar eenzelfde doel nastreven, collectieve normen delen en een groepsidentiteit hebben.

groepscohesie verwijst naar de mate waarin de groepsleden zich aangesproken voelen tot elkaar en zich identificeren met de groep.

groepsdenken ontstaat als de groepsleden primair letten op het behoud van de eensgezindheid bij een beslissingsproces in plaats van een kritische overweging van de beschikbare informatie te maken.

groepsgerichte rol zal er voor zorgen dat op een prettige manier samengewerkt zal worden. Dit is een voorbeeld van een functionele rol.

groepsnormen hebben betrekking op perceptie, attitudes en gedrag. Deze normen hebben een normatief karakter en geven aan hoe mensen zich behoren te gedragen.

groepsrivaliteit wil zeggen dat de groepen niet optimaal samen werken omdat elke groep vooral op zichzelf gericht is.

groepsrol kunnen we omschrijven als een geheel van gedrag patronen die verwacht worden van iemand met een bepaalde positie in een groep.

halo-effect wil zeggen dat een observator op basis van één (positieve) eigenschap zich een algemeen positieve indruk zal vormen over de geobserveerde persoon.

Hawtorne-effect betekent dat medewerkers door de aandacht die ze krijgen harder zullen gaan werken.

Het Nieuwe Werken is een vorm van organiseren waarbij medewerkers vrij kunnen bepalen waar, wanneer en hoe ze het werk uitvoeren. Managers sturen enkel op resultaat van het werk. Er wordt nadrukkelijk beroep gedaan op teamwork en er ontstaan flexibele arbeidsovereenkomsten.

hiërarchische structuur biedt duidelijkheid over wie verantwoordelijk is voor de coördinatie van activiteiten en tevens wie bevoegd is om beslissingen te nemen in de organisatie.

hiërarchisch systeem van behoeften verwijst naar het model van Maslow, waarbij behoeften in een systeem onder gebracht worden zodanig dat de hogere behoeften maar geactualiseerd worden nadat de meer primitieve behoeften bevredigd werden.

hoge context cultuur wil zeggen dat in de communicatie tussen mensen een boodschap begrepen dient te worden niet alleen op basis van hetgeen verteld wordt, maar ook op basis van de context, zoals de lichaamstaal.

homo-economicus verwijst naar een opvatting over de medewerkers waarbij deze van oorsprong lui zouden zijn en enkel geactiveerd kunnen worden middels financiële prikkels. Vandaar de invoering van het stukloon.

homo-sociologicus is een mensbeeld waarbij gesteld wordt dat medewerkers niet alleen voor geld zouden werken, maar ook op grond van sociale normen en regels die eigen zijn aan de groep.

horizontaal conflict is een waargenomen spanningsveld tussen tenminste twee gelijkwaardig hiërarchische niveaus in één organisatie.

horizontale taakverdeling wil zeggen dat taken verdeeld worden in subtaken en elke medewerker slechts een van deze subtaken dient uit te voeren. Hierdoor wordt het werk sterk vereenvoudigd.

horn-effect wil zeggen dat een observator op grond van één negatieve eigenschap van een persoon een algemeen negatief oordeel gaat vormen.

human relations beweging stelt dat medewerkers niet kunnen opgevat worden als homo-economicus en vandaar dat aandacht geschonken diende te worden aan groepsvorming in de organisatie en de manier waarop groepsnormen beïnvloed kunnen worden.

human resource management is een benadering van het personeelsbeleid waarbij een competitief voordeel gehaald dient te worden door sterk betrokken en bekwame medewerkers op een strategische wijze in te zetten in de richting van de doelstellingen van de organisatie en hierbij gebruik te maken van een geïntegreerd scala van technieken.

hygiëne factoren in het model van Herzberg zijn deze elementen die indien ze niet vervuld zijn aanleiding geven tot ontevredenheid.

hyperflexibel netwerkregime wil zeggen dat er geen officiële functieomschrijvingen bestaan; de nadruk ligt op zelfsturing en zelfontplooiing. Van de kenniswerkers wordt verwacht dat ze zich als 'ondernemer' gedragen.

indirect conflictmanagement is het geheel van maatregelen genomen door het top-, midden- of lager management gericht op het voorkomen van disfunctionele conflicten en het beperkt stimuleren van functionele conflicten.

individualisme is één van de dimensies die Hofstede vaststelde bij de vergelijking van nationale culturen. Het individualisme wil zeggen dat medewerkers eerder gericht zijn op zichzelf en niet op de groep waartoe ze behoren. Het tegengestelde is collectivisme.

industriële psychologie is de vroegere benaming en benadering in de psychologie, waarbij voorop stond dat medewerkers zich dienden aan te passen aan de organisatie en niet omgekeerd.

informatierecht van de OR wil zeggen dat de OR recht heeft op informatie over de organisaties. Deze informatie kan betrekking hebben financiële aspecten, wijzigingen in de strategie, besprekingen over fusies/overnames, enz...

informeel leiderschap verwijst naar het vermogen om - buiten de formele organisatiestructuren - het gedrag van anderen te beïnvloeden.

informele groep bestaat uit medewerkers die vaak contact hebben met elkaar en dat op basis van vriendschappen en/of een gezamenlijke belangstelling. Deze informele groepen ontstaan buiten/naast de organisatiestructuren.

in-group bias betekent dat de groepen waarvan we lid zijn door ons extra positief beoordeeld worden.

innovatie betekent een vernieuwing van de product assortiment, van dienstenaanbod, technologie, etc...

instemmingsrecht van de OR is beperkt tot uitzonderlijke aangelegenheden, bijvoorbeeld wijzingen in het functiehuis waardoor sommige functies van statuut wijzigen. Indien de OR niet akkoord gaat met het voorgenomen besluit mag de ondernemer het voorgenomen besluit niet uitvoeren.

instrumentele cohesie verwijst naar het besef van de groepsleden dat ze wederzijds afhankelijk zijn van elkaar om de groepsdoelstellingen te verwezenlijken. Dit creëert een gevoel van samenhang.

integrale kwaliteitszorg wil zeggen dat in de gehele bedrijfsvoering de wensen van de klanten centraal staan.

integratief onderhandelen is een proces van het nemen van gezamenlijke besluiten tussen ten minste twee verschillende actoren met uiteenlopende wensen en voorkeuren waarbij elke partij streeft door de uitwisseling van ideeën naar een win-win oplossing (dit is een punt waarbij alle betrokken partijen voordeel halen uit een bepaalde oplossing).

intelligentie kunnen we omschrijven als het vermogen om informatie te verwerken, te denken, te redeneren en oplossingen aan te dragen voor complexe problemen.

intelligentiequotiënt is een van meest gangbare maten van intelligentie. Het is een score afgeleid van een verzameling gestandaardiseerde tests die zijn ontwikkeld met het doel om de cognitieve vaardigheden van een persoon vast te stellen.

intergroepsconflicten zijn conflicten tussen groepen.

intergroepsdifferentiatie verwijst naar het besef dat we tot een bepaald groep behoren en andere mensen tot een andere groep hetgeen consequenties heeft op het vlak van interpretatie van gedrag.

interindividuele verschillen verwijst naar verschillen die er bestaan tussen mensen.

internalisatie is een vorm van kennisconversie waardoor expliciete kennis omgezet wordt in persoonsgebonden kennis.

interne attributie wil zeggen dat we het waarom van het gedrag zoeken bij de persoon die dit gedrag gesteld heeft.

interpersoonlijke conflicten zijn conflicten tussen medewerkers.

intra-individuele verschillen verwijst naar het profiel van de competenties van een persoon. Het gaat over verschillen binnen een persoon ten aanzien van diverse competenties.

intrinsieke factoren verwijst naar de erkenning die medewerkers krijgen, verantwoordelijkheid kunnen nemen, kansen krijgen om zich te ontwikkelen en vooruit te komen. Indien deze factoren gerealiseerd zijn, zijn medewerkers in de visie van Herzberg tevreden

intrinsieke motivatie wil zeggen dat het werk op zich motiverend werkt. Omwille van de uitdaging is het werk op zich boeiend.

introductie van nieuwe medewerkers is belangrijk opdat deze zich thuis zouden voelen op het werk en zich vlot kunnen inschakelen in de organisatie.

jobcrafting betekent dat de medewerkers hun werk zelf vorm geven, rekening houdend met hun interesses, capaciteiten en beperkingen.

jobhopper verwijst naar medewerkers met een lage graad van betrokkenheid bij de organisatie, waardoor ze uitkijken naar kansen binnen een andere organisaties.

just in time is een methode voor voorraadbeheersing. De bedoeling hierachter is om levering en productie zodanig op elkaar af te stemmen dat er nauwelijks tot geen voorraden in een bedrijf nodig zijn. De leveringen gebeuren precies op tijd. Dit zorgt uiteindelijk voor het wegvallen van de voorraadkosten.

kennisconversie is een in wezen sociaal proces waardoor kennis uitgebouwd wordt.

kenniscreatie ontstaat door een sociale interactie tussen persoonsgebonden en expliciete kennis. Dit proces noemt Nonake de kennisconversie.

kennisorganisatie is een organisatie die gedomineerd wordt kennis en het management van kennis.

kenniswerker is een medewerker die vooral met zijn kennis een bijdrage levert aan de organisatie.

kerncompetenties zijn de belangrijkste competenties van een organisatie waardoor ze een unieke positie innemen in de markt

kernmedewerkers zijn de centrale medewerkers in een organisatie.

klassieke conditionering is een onbewust proces waarbij een oorspronkelijk neutrale prikkel een betekenis verwerft omwille van zijn samengaan in een tijd/ruimtelijke structuur met een betekenisvolle prikkel.

kort cyclische taak is een eenvoudige taak die repetitief herhaald wordt.

korte termijn gerichtheid is een dimensie van nationale cultuur zoals deze door Hofstede werd vastgesteld. In een dergelijke samenleving staat het korte termijn denken op de voorgrond.

kwaliteit van de arbeid betekent dat medewerkers voldoende ruimte krijgen om zelf beslissingen te nemen omtrent hun werk.

lage context cultuur is een bepaald type van nationale cultuur waarbij personen voornamelijk communiceren via taal en geschreven teksten en waarbij lichaamstaal van ondergeschikt belang is.

laisser faire is een vorm van leidinggeven waarbij noch taakgericht, noch mensgericht gericht gewerkt wordt.

langetermijngerichtheid is het tegengestelde van de korte termijn gerichtheid. Het is een dimensie die door Hofstede aangetoond werd. In een dergelijke samenleving zijn de mensen vooral gericht op de lange termijn.

law of requisite variety wil zeggen dat de vereiste flexibiliteit in een organisatie evenredig moet zijn aan de onzekerheid van de omgeving. De juiste balans moet gevonden worden.

Least Preferred Coworker schaal is een test ontwikkeld door Fiedler waarbij hij, op basis van een semantische differentiaal, bestudeerde hoe de leidinggevende zijn minst geprefereerde medewerker beschreef. Op basis van dergelijke vraagstelling inventariseerde hij de stijl van leidinggeven.

leercyclus verwijst naar het procesmatige karakter van kennisontwikkeling. Kolb onderscheidt hierbij vier fasen.

leerprocessen zijn gedragsveranderingen die min of meer permanent zijn en geleidelijk ontstaan op basis van ervaring.

leerstijl verwijst naar het feit dat de lerende vooral aandacht schenkt aan één van de vier fasen van de leercyclus: de ervaring, reflectie, vorming van concepten of het uittesten in nieuwe situaties. Kolb ontwikkelde om deze leerstijl te inventariseren de Learning Styles Inventory.

leiderschap is het vermogen om het gedrag van anderen te sturen.

leiderschapsmatrix geeft een inzicht in de combinatie van mensgericht en taakgericht leiderschap. Op basis van deze matrix kan elke leidinggevende gesitueerd worden ten opzichte van beide dimensies.

lerende organisatie is een organisatie waarbij mensen er steeds beter in slagen om datgene tot stand te brengen wat ze echt willen, waar een gezamenlijk streven mogelijk wordt en waarbij de mensen voortdurend leren hoe ze samen kunnen leren.

levenscyclus beschrijft de veranderingen bij de persoon in functie van de leeftijd.

lijntrekken wil zeggen dat mensen zich minder gaan inzetten bij groepswork, wanneer niet duidelijk is wie verantwoordelijk is voor welke taak. Hierbij werd vastgesteld dat er een inverse relatie bestaat tussen de grootte van de groep en inspanning die elk lid individueel levert.

locus of control verwijst naar de mate waarin mensen zichzelf verantwoordelijk voelen voor hetgeen er gebeurt in de wereld. Mensen met een interne locus of control hebben het idee dat ze verantwoordelijk zijn voor hetgeen er in de omgeving gebeurt, terwijl mensen met een externe locus of control het gevoel hebben dat ze beheerst worden door de wereld.

Longwall-techniek in de Durham mijnen bestond hierin dat de steenkoolproductie en transport gemechaniseerd werd en dat tevens een taakverdeling ingevoerd werd.

loonkloof verwijst naar het verschil in lonen tussen vrouwen en mannen. Vrouwen verdienen gemiddeld minder dan mannen.

loonsubsidie is een subsidie van de overheid ter compensatie van het rendementsverlies van medewerkers met een handicap.

maatschappelijk verantwoord ondernemen wil zeggen dat in het bedrijfsbeleid niet alleen oog heeft voor de winst maar ook voor het milieu en de samenleving. Vandaar de drie p's van het MVO: people, planet en profit.

maatwerkbedrijf is een organisatie die mensen met een handicap tewerk stelt. De overheid subsidieert ongeveer voor 50% dergelijke organisatie.

Een machocultuur is een organisatiecultuur waarin veel risico wordt genomen en organisatielieden snel informatie ontvangen van belangrijke stakeholders. Deze organisatiecultuur werd beschreven door Deal en Kennedy.

machtsafstand is één van de dimensies van Hofstede op basis waarvan hij nationale culturen kon vergelijken. Machtsafstand wil zeggen dat medewerkers het gezag van managers erkennen en respecteren.

Machtsgerichte cultuur is een organisatiecultuur waarbij de topmanager/ eigenaar-oprichter centraal staat. Hij/zij heeft een beduidende invloed op de organisatie. Deze organisatiecultuur werd beschreven door Harrison.

management bestaat uit volgende activiteiten: plannen, organiseren, bevelen geven, coördineren, en controleren.

management by objectives betekent dat medewerkers gemotiveerd worden door doelstellingen die concreet van inhoud zijn, meetbaar zijn, aanvaard zijn en realistisch van aard om binnen een bepaalde tijdsperiode gerealiseerd te worden.

managementprincipes zijn principes die managers dienen te respecteren, o.a. de compensatie voor de medewerkers moet redelijk zijn en de inzet aanmoedigen. Bekend zijn de veertien principes van Fayol.

managementteam verwijst naar de groep van medewerkers die de leiding van de organisatie in handen hebben en de belangrijkste beslissingen nemen.

managerial grid is de leiderschapsmatrix waarbij elke manager gesitueerd kan worden ten opzichte van twee dimensies: taakgerichtheid en mensgerichtheid.

mannelijk- of vrouwelijkheid is een van de dimensies die Hofstede gebruikte om nationale culturen te onderscheiden van elkaar. Indien in een samenleving eenzelfde verwachtingen bestaan ten opzichte van mannen en vrouwen spreken we van een vrouwelijke samenleving. Indien dit niet het geval is spreken we over een mannelijke samenlevingsvorm.

marktgeoriënteerde afdelingsvorming verwijst naar een afdelingsvorming waarbij de markt de basis vormt voor de indeling van functies.

matrixstructuur is een organisatievorm waarbij elke medewerker verantwoording dient af te leggen ten opzichte van meer dan één leidinggevende.

medewerkerstevredenheid is de mate dat medewerkers tevreden zijn over hun werk.

meningsverschil is een waargenomen spanningsveld tussen ten minste twee partijen betreffende tegengestelde inzichten, voorkeuren, meningen en oordelen.

mensgerichtheid is een van de dimensies van leiderschap. Het betekent dat de leider rekening houdt met de gevoelens, ervaringen, wensen,... van de medewerkers.

mentale modellen zijn veronderstellingen of beelden die onze percepties en gedrag in organisaties bepalen.

mere exposure effect wil zeggen loutere blootstelling. De theorie over contactconditionering stelt dat naarmate we meer contact hebben met een object dat we dit object meer gaan waarderen.

metafoor is een vorm van beeldspraak, waarbij geen vergelijkingswoord (*als, zoals, net een, ...*) gebruikt wordt

mission statement verwijst naar de fundamentele doelstelling van een organisatie.

motivatie zet medewerkers aan tot gedrag en bepaalt mede de richting van het gedrag. Motivatie bepaalt tevens de volhardendheid waarmee doelen worden nagestreefd.

motivatie 2.0 is een metafoor voor de als - dan beloningen: de wortel en stok methode. Bij medewerkers wordt een beloning in het vooruitzicht gesteld indien bepaalde resultaten behaald worden en bij het niet bereiken van de doelstellingen wordt een sanctie voorgehouden.

motivatie 3.0 is een upgrade van het motivatie model 2.0. Dit model verwijst naar het feit dat medewerkers optimaal gemotiveerd zijn wanneer ze voldoende autonomie in hun werk krijgen, hun meesterschap kunnen ontwikkelen en zin kunnen geven aan hun werk.

nationale cultuur verwijst naar de cultuur van alle inwoners van een bepaald land.

need for achievement is de behoefte om te presteren, te excelleren, beter te zijn dan de anderen.

need for affiliation is de behoefte om aan te sluiten bij anderen.

need for power is de behoefte om het gedrag van anderen te sturen.

neuroticisme of emotionele labiliteit is een van de dimensies van de Big Five. Mensen met een hoge score voor neuroticisme vertonen frequent negatieve gevoelens als angst, frustratie en somberheid.

neutraliserende factoren zijn elementen in de organisatie die de inspanningen van de leidinggevende overbodig maken.

normaal economisch circuit (NEC) is het reguliere economische circuit.

observationeel leren is het leren door de observatie van een model.

onderhandelingsproces beschrijft de opeenvolgende fasen van een onderhandeling. De volgende vijf fasen worden onderscheiden: voorbereiding en planning, definiëren van de grondregels, uitleg en rechtvaardiging, onderhandeling en probleemoplossing en sluiten van de officiële overeenkomst en implementatie.

ondernemingsraad (OR) is samengesteld uit verkozen medewerkers uit de organisatie en deze raad heeft recht om kennis te nemen van voorgenomen besluiten van de ondernemer. Ze beschikt over informatie-, advies-, en instemmingsrecht.

ondersteunend leiderschap verwijst naar gedragingen van de leider waaruit blijkt dat hij rekening houdt met de wensen, capaciteiten en beperkingen van de ondergeschikten. In feite komt dit neer op mensgericht leiderschap.

operante conditionering is een vorm van leren waarbij een gedrag dat gevolgd wordt door reïnförment in de toekomst zal herhaald worden. Terwijl het gedrag dat niet gevolgd wordt door reïnförment minder zal herhaald worden.

opportuïteïtskost is de kost van het niet gekozen alternatief.

organisatiecultuur is het geheel van gedrag, kennis, waarden en normen die gedeeld worden door de mensen van een organisatie. Een organisatiecultuur is beschrijvend, impliciet aanwezig, persistent en collectief.

organisatieontwikkeling wil zeggen dat een organisatie verandert over een langere periode waarbij de medewerkers een inbreng hebben en het organiserend en lerend vermogen van de organisatie verbetert.

organisatieregimes is een samenstel van structuur en cultuur in een organisatie. We onderscheiden vier typen van regimes.

organisatiepsychologie is de wetenschappelijke studie van het gedrag in organisaties. Hierbij komen individuele gedragingen aan bod maar ook groepsverschijnselen. Op het meest abstracte niveau komen de organisatiestructuur en -cultuur ter sprake.

organisatiestructuur of organisatieontwerp geeft aan hoe in een organisatie taken verdeeld worden, gegroepeerd en gecoördineerd worden. Tevens wordt aangeduid hoe de macht verdeeld wordt over diverse functies.

organisatieverandering wil zeggen dat een organisatie in korte tijd ingrijpend, doelgericht en planmatig verandert.

organisationeel leren ontstaat wanneer de leden van een organisatie hun onderlinge gedragsassumpties ter discussie kunnen stellen.

organisatorisch vermogen is de capaciteit van de organisatieleden om te veranderen.

organiseren is een facet van het management waarbij taken verdeeld worden over de medewerkers en vervolgens deze taken weer samengebracht worden tot een groter geheel.

organogram is een grafische voorstelling van de structuur van een organisatie.

oriëntatiefase is de eerste fase van een groepsvorming waarbij de leden zich afvragen wat de plannen zijn, of ze bij deze groep horen en wie de andere groepsleden zijn. In deze fase staat onzekerheid over zichzelf en de anderen op het voorplan.

outsourcing of uitbesteding wil zeggen dat niet kerntaken van een organisatie uitbesteed worden aan een andere organisatie.

outward bound training is een vorm van teambuilding waarbij de teamleden moeilijke en uitdagende opdrachten moeten uitvoeren in een buitenomgeving.

pad-doeltheorie tracht uit te leggen op welke wijze het gedrag van de leider de motivatie en tevredenheid van de medewerkers kan bevorderen. Deze theorie sluit aan bij de motivatietheorie van Vroom.

participatief leiderschap is een leiderschapsstijl waarbij rekening gehouden wordt met de mening van de medewerkers.

participatieve stijl van leidinggeven wil zeggen dat de leider slechts een besluit neemt nadat de medewerkers gehoord zijn.

participatiewet werd per 1 januari 2015 van kracht in Nederland en heeft de bedoeling om mensen met een arbeidshandicap te integreren in het normaal economisch circuit.

perceptie is een actief verwerkingsproces waarbij binnenkomende informatie betekenis krijgt en omgezet wordt tot een zinvol geheel.

perceptuele defensie is een vorm van verdediging tegen informatie die strijdig zijn met onze persoonlijke opvattingen. Informatie die strijdig is met hetgeen we weten/doen/voelen heeft een tendens om niet waargenomen te worden.

perceptuele vigilantie vormt het tegengestelde van perceptuele defensie. Informatie die overeenkomt met onze inzichten/wensen/... vertoont een tendens om sneller waargenomen te worden dan informatie die hier niet aan beantwoordt.

persoonsgerichte cultuur is een organisatiecultuur waarbij de personen en niet de functies van belang zijn. Het coördineren van de verschillende organisatieleden gebeurt voornamelijk door middel van charisma en persoonlijke overtuiging en minder op basis van macht. Deze organisatiecultuur werd beschreven door Harrison.

persoonlijkheid kan omschreven worden als het unieke en stabiele patroon van psychologische en gedragskenmerken waardoor de ene mens zich van de andere onderscheidt. De manier waarop iemand met uiteenlopende situaties omgaat of het karakteristieke gedragspatroon dat iemand in verschillende situaties vertoont, noemen we persoonlijkheid.

Persoonlijke afstand is de afstand (uitgedrukt in centimeters) waarbinnen een gesprekspartner mag komen. Deze afstand is persoons- en cultureel gebonden.

persoonlijk meesterschap is - in de visie van P. Senge - één van de kernelementen van de lerende organisatie. Deze 'discipline' verwijst naar het continue streven naar verbetering van persoonlijke vaardigheden om optimaal bij te dragen aan de realisatie van de organisatiedoelstellingen.

persoonsgebonden kennis of 'tacit knowledge' is ingebed in de persoonlijke ervaring van de medewerker. Ze omvat technische vaardigheden die als het ware 'in de vingers zit', maar ook mentale modellen, opvattingen over de werkelijkheid, waarden etc...

persoon-werk fit verwijst naar de afstemming van de mogelijkheden van de medewerker op de eisen die het werk stelt.

pioniersregime of eenvoudige structuur komt vaak voor bij relatief jonge organisaties. Het betekent dat een duidelijke taakverdeling en structuur ontbreekt. Op een organische wijze worden taken verdeeld, of ingevuld in functie van de omstandigheden. Er bestaat wel duidelijkheid over wie het voor het zeggen heeft: de eigenaar.

plannen is één van de management taken, waarbij proactief omgegaan dient te worden met de werkelijkheid en op deze manier de toekomst veilig gesteld kan worden.

predictieve validiteit is een vorm van validiteit waarbij de testuitslag gecorreleerd wordt met een toekomstige criterium uitslag.

prestatiefase is de productieve fase in de groepsontwikkeling, waarbij de groepsleden optimaal kunnen samenwerken.

prestatiegericht leiderschap betekent dat de leider taken voorstelt aan de groepsleden en dat hij benadrukt dat hoge eisen gesteld worden aan de uitvoering hiervan. Hij geeft eveneens vertrouwen om deze doelen te realiseren.

prestatieloon is een verloning van de medewerkers in functie van de geleverde productie eenheden.

Prestatie Motivatie Test van prof. Hermans is een schriftelijke vragenlijst waarbij de mate van prestatiemotivatie gemeten wordt.

primacy-effect wil zeggen dat informatie geïnterpreteerd wordt vanuit eerdere informatie. De eerste informaties zetten als het ware de toon en latere informatie wordt van hieruit beschouwd.

procedurecultuur is een organisatiecultuur waarin weinig risico wordt genomen en organisatieleden trage feedback ontvangen van belangrijke stakeholders. Deze organisatiecultuur werd beschreven door Deal en Kennedy.

procesconflict is een proces waarbij ten minste twee organisatieleden (conflictpartijen) het oneens zijn over de manier waarop een bepaalde taak moet worden uitgevoerd. Een beperkte mate van procesconflict kan functioneel zijn voor een organisatie.

procesconsultatie wil zeggen dat een externe consultant een manager ondersteunt. Deze consultant geeft een beter inzicht in de processen die zich afspelen in de organisatie en geeft advies over het verbeteren van deze processen.

productgebaseerde afdelingsvorming is een afdelingsvorming waarbij medewerkers samengevoegd worden in functie van het product dat ze maken.

productiegerichtheid van de leider wil zeggen dat de leidinggevende vooral aandacht heeft voor het werk en in mindere mate voor de medewerkers.

productlevenscyclus beschrijft het verloop van de bezitsgraad van een product in de bevolking in functie van de tijd dat het product op de markt is.

projectie is een psychologisch proces waarbij persoonlijke wensen/ambities... gepercipieerd worden in andere mensen.

psychodynamisch model verklaart de intensivering van een conflict doorheen de tijd op basis van fundamentele attributiefouten waarbij het negatieve gedrag van anderen wordt toegeschreven aan de persoonlijkheid (en niet de omstandigheden) terwijl het eigen negatieve gedrag wordt toegeschreven aan de omstandigheden en het positieve gedrag aan de persoonlijkheid.

psychologische afstand verwijst naar de onpersoonlijke relatie die er dient te bestaan tussen een leidinggevende en zijn ondergeschikten. Deze afstand is nodig om beslissingen over mensen op een zakelijke wijze te nemen. Deze visie kadert in het bureaucratisch model.

pygmalioneffect betekent dat mensen zich gaan gedragen in functie van hetgeen van hen verwacht wordt.

Rechtvaardigheidstheorie beschrijft een motivatietheorie die gebaseerd is op de vergelijkingen die medewerkers onderling maken. Medewerkers vergelijken hun input en output met deze van anderen en ervaren op basis hiervan billijkheid of niet. Indien de medewerker onrechtvaardigheid ervaart zal dit hem aanzetten om te reageren.

reïnförment is een positieve ervaring die volgt op een gedrag, waardoor in de toekomst de waarschijnlijkheid toeneemt dat dit gedrag herhaald zal worden in de betreffende situatie.

rekrutering wil zeggen dat potentiële kandidaten voor een vacature attent gemaakt worden op deze vacature en uitgenodigd worden om te solliciteren.

relatieconflict is een proces waarbij ten minste twee organisatieleden (conflictpartijen) onderling een negatieve relatie ondervinden. Een dergelijk conflict is meestal disfunctioneel.

relatieve gewaarwordingsdrempel of differentiële drempel betekent het percentage van de uitgangsprikkel die toegevoegd dient te worden opdat bij 50% van de observatoren een nieuwe gewaarwording zou ontstaan. De wet van Weber stelt dat dit altijd een vast percentage is van de uitgangsprikkel.

reorganisatie betekent dat ten gevolge van de gewijzigde economische omstandigheden een aantal functies verdwijnen en/of in aantal beperkt worden. Dit geeft aanleiding tot ontslag van een aanzienlijk aantal medewerkers.

resultaatverantwoordelijke eenheden zijn groepen van medewerkers die verantwoordelijk gesteld worden voor hun resultaten.

revisionisme is een verzamelnaam voor een reeks auteurs die zich afzetten tegenover het scientific management en de human relations beweging. Deze auteurs wijzen erop dat medewerkers meer zijn

dan een homo-economicus. Medewerkers hebben belangstelling voor uitdagende taken. Het begrip intrinsieke motivatie staat hierbij centraal.

Ringelmann-effect of lijntrekken betekent dat mensen in groep zich minder inspannen dan wanneer ze individueel zouden werken.

Risicocultuur is een organisatiecultuur die ontstaat in situaties waarbij grote risico's genomen moeten worden, terwijl de feedback veel later gezien wordt. Dit is één van de typen van cultuur volgens Deal en Kennedy.

Rolambigüiteit verwijst naar onduidelijkheid die bij medewerkers aanwezig is m.b.t. hun rol in de groep/organisatie.

rolconflict ontstaat wanneer diverse groepsleden verschillende verwachtingen hebben ten aanzien van de invulling van een bepaalde functie. Een tweede mogelijkheid bestaat wanneer één persoon twee rollen uitoefent in verschillende groepen.

roldifferentiatie is de mate waarin de leider andere taken verricht dan de medewerkers. Indien de medewerkers uitvoerende taken doen en de leider enkel management taken zoals plannen, organiseren spreken we over roldifferentiatie.

Rolgerichte cultuur is een organisatiecultuur waarbij er veel aandacht wordt besteed aan regels en procedures. Deze organisatiecultuur werd beschreven door Harrison.

rol overload betekent dat de rolverwachtingen ten aanzien van de medewerkers te hoog gespannen zijn en de medewerker hierdoor mogelijk alle rolverwachtingen niet kan nakomen.

rolperceptie is de perceptie van de rolverwachtingen bij de individuele medewerkers.

rolverwachting verwijst naar het verwachtingspatroon t.o.v. een bepaalde rol.

scientific management of wetenschappelijke bedrijfsvoering betekent dat de bedrijfsvoering op wetenschappelijke inzichten gebaseerd dient te zijn. Hierbij staan een horizontale en verticale taakverdeling voorop. Op wetenschappelijk wijze dienen de meest optimale bewegingen vastgesteld te worden en vervolgens dienen de medewerkers via prestatieloon gestimuleerd te worden om deze werkprocedures te volgen.

SECI-model van Nonaka toont de vier conversies van persoonsgebonden en expliciet kennis. Op basis van deze conversies ontstaat nieuwe kennis in de organisatie.

selectie betekent dat indien het aantal sollicitanten groter is dan het aantal vacante plaatsen de meest geschikte kandidaten gekozen kunnen worden.

selectieve perceptie betekent dat we niet alles waarnemen maar slechts een klein gedeelte. Tot op zekere hoogte nemen we enkel waar hetgeen we willen waarnemen.

self-fulfilling prophecy of zelfbevestigende voorspelling is een voorspelling die zichzelf direct of indirect waarmaakt.

semantische differentiaal bestaat uit tegengestelde adjectieven waarbij de respondent dient aan te geven in welke mate elk van deze adjectieven van toepassing zijn. Dergelijke techniek wordt vooral gebruikt om het imago van een merk/object te bepalen.

semiautonome werkgroepen zijn werkgroepen die in belangrijke mate verantwoordelijk zijn voor de gang van zaken binnen de werkgroep en ook de bevoegdheid hebben om een aantal beslissingen te nemen. Het semi aspect in deze omschrijving verwijst naar het feit dat ze ingeschakeld zijn in een reeks van andere werkgroepen en hier rekening moeten mee houden

single-loop learning is een vorm van leren waarbij er geen structurele verandering in het werk komt, en bijgevolg het probleem naar verloop van tijd terug zal opduiken.

situationeel leiderschap is een vorm van leiderschap waarbij de leider zijn gedrag aanpast aan de omstandigheden.

situationele benadering van leiderschap wil zeggen dat leiders om optimaal te functioneren zouden moeten rekening houden met de omstandigheden.

SMART-doelstellingen worden in het kader van het MBO geformuleerd. Deze zijn specifiek, meetbaar, aanvaard, realistisch en dienen gerealiseerd te worden in een bepaald tijdsbestek.

sociaal-emotioneel conflict: zie relatieconflict.

sociale behoefte is de behoefte aan sociaal contact. De mens is niet gemaakt om alleen te zijn.

sociale belemmering wil zeggen dat de aanwezigheid van anderen ons belemmerd in leerprocessen.

sociale facilitatie betekent dat de aanwezigheid van anderen een positieve invloed heeft op de uitvoering van eenvoudig gedrag. Bijvoorbeeld in aanwezigheid van anderen zullen we meer eten en drinken.

sociale-identiteitstheorie verwijst naar de stelling dat onze identiteit voor een gedeelte afhankelijk is van ons groepslidmaatschap. Een waardering van de groep waarvan we lid zijn heeft een positief effect op ons zelfvertrouwen

socialisatie wil zeggen dat nieuwe medewerkers ingeleid worden in de heersende bedrijfscultuur. Op deze wijze verwerft de nieuwe medewerker de bestaande waarden, normen, regels van de organisatie.

socialisatie - in de visie van Nonaka - wil zeggen dat kennis gevormd wordt door impliciete kennis door te geven tussen diverse medewerkers.

Sociotechniek is een stroming gericht op het verbeteren van het functioneren van mensen in organisaties door een aanpassing of herontwerp van werkprocessen. Deze aanpassing heeft betrekking op de technologie én op de arbeidstaken.

spaarzaamheidsprincipe wil zeggen dat indien een verschijnsel uitgelegd kan worden door twee verschillende theorieën gekozen wordt voor de eenvoudigste verklaring.

span of control betekent het aantal mensen dat een leidinggevende leiding aan geeft.

specialisatie wil zeggen dat medewerkers zich beperken tot een beperkte taak en hierdoor deze taak steeds beter kunnen uitvoeren.

stabilisatiefase is één van de fases van de groepsvorming. In deze fase zijn de conflicten opgelost en bestaat er meer duidelijkheid over wie het voor het zeggen heeft. Het vertrouwen tussen de leden groeit en hierdoor wordt informatie vlotter uitgewisseld.

staffunctie is een functie met een louter adviserende opdracht. De beslissingsbevoegdheid ontbreekt bij dergelijke functie.

stakeholders of belanghebbenden van een organisatie hebben een invloed op de organisaties maar zijn terzelfdertijd afhankelijk hiervan. De mogelijke stakeholders van een organisatie zijn de aandeelhouders, medewerkers, managers, leveranciers, buurtbewoners...

standaardisering wil zeggen dat er een uniforme wijze van taakuitvoering verwacht wordt.

satisficing betekent dat een suboptimale beslissing genomen wordt. Herbert Simon toonde aan dat de menselijke rationaliteit beperkt is. Mensen streven wel rationaliteit na, maar de mogelijkheden zijn beperkt.

status is het aanzien, het prestige dat iemand verwerft in een groep.

stereotypen ontstaan in de perceptie indien we mensen beschouwen als lid van een bepaalde groep en op basis van dit groepslidmaatschap eigenschappen toekennen aan deze mensen.

sterke organisatiecultuur is een situatie waarbij de kernwaarden van de organisatie door het overgrote deel van de organisatieleden is gekend en organisatieleden daardoor weten welke waarden wel/niet belangrijke zijn in de organisatie. Organizational leden identificeren zich hierdoor sterk met de organisatie. Een sterke organisatiecultuur heeft verschillende voordelen. Sterke organisatieculturen kunnen wel veranderingen in de organisatie bemoeilijken, de diversiteit afremmen en een barrière vormen bij fusies en overnames.

stress kan heel ruim worden omschreven als een reactie op elke prikkel of conditie die spanning veroorzaakt, maar ook in engere zin als een reactie op een negatieve of aversieve prikkel.

streven naar meesterschap is - in de visie van Senge - één van de grondbeginselen van de lerende organisatie. Het betekent dat medewerkers constant trachten hun meesterschap over het werk te verbeteren.

structuurinitiatie verwijst naar een leiderschapsstijl waarbij de leider vooral oog heeft voor de taakvereisten en derhalve gezien kan worden als productiegericht.

subcultuur is een onderdeel van de organisatiecultuur en onderscheidt zich ervan op een aantal minder essentiële kenmerken. Deze subcultuur is niet strijdig met de organisatiecultuur en kan zich aftekenen langs afdelingen en regio's.

subliminale perceptie komt voor wanneer een prikkel onder het niveau van de absolute drempel ligt. D.w.z. dat er wel een prikkel is, maar geen waarneming.

substituerende factoren voor leiderschap wil zeggen dat deze elementen leiderschap overbodig maken. Dit kan voorkomen bijvoorbeeld in de situatie van competente en goed gemotiveerde medewerkers.

sunk cost wil zeggen dat managers uitgaven uit het verleden nog steeds in rekening nemen bij huidige beslissingen.

survey-feedback wil zeggen dat de medewerkers in groep feedback krijgen over de resultaten van een vragenlijstonderzoek.

survey-onderzoek of veldonderzoek is een methode van onderzoek waarbij geen variabelen gemanipuleerd worden, maar de respondenten ondervraagd worden over het onderwerp ter studie.

synergie wil zeggen dat medewerkers dankzij hun samenwerking meer kunnen bereiken dan de som van de individuele prestaties.

systemdenken is een opvatting waarbij een organisatie opgevat wordt als een geheel. Het systemdenken - aldus Senge - streeft ernaar om duidelijke patronen te ontdekken tussen de deelelementen.

taakbelang verwijst naar het belang dat de organisatie en de samenleving hecht aan het werk van iemand.

taakbereidheid omvat de competenties en de motivatie om het werk uit te voeren.

taakconflict is een proces waarbij ten minste twee organisatieleden (conflictpartijen) het oneens zijn over de inhoud en/of doelen van het werk. Kan een positief effect hebben op de organisatie.

taakdimensies verwijst naar de aspecten van werk in het taakkenmerken model

taakgerichte cultuur is een organisatiecultuur waarbij teamwerk en professionaliteit centraal staan maar ook veel nadruk ligt op zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Deze organisatiecultuur werd beschreven door Harrison.

taakgerichtheid van een leider heeft betrekking op de mate van belang dat gehecht wordt aan de werkuitvoering. Deze leiders besteden vooral aandacht aan toewijzing van taken en de controle op de uitvoering hiervan.

taakidentiteit heeft betrekking op de mate waarin een medewerker zijn werk als volledig kan beschouwen.

taakkenmerkenmodel van Hackman en Oldham tracht uit te leggen dat taakdimensies een impact hebben op de motivatie van medewerkers, arbeidstevredenheid en een beperking van ziekteverzuim en verloop.

taakrotatie bestaat erin dat medewerkers periodiek wisselen van taak en mede hierdoor flexibeler ingezet kunnen worden.

taakverbreding betekent dat de taak van een medewerker uitgebreid wordt met taken van gelijkaardige moeilijkheidsgraad.

taakverrijking betekent dat medewerkers de mogelijkheid krijgen om zelf beslissingen te nemen. Ze krijgen verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

tacit knowledge of persoonsgebonden kennis heeft betrekking op technische kennis die als het ware in de vingers zit, maar niet uitgeschreven/uitgesproken is, of op overtuigingen, zienswijzen en waarden.

team is een groep waarin de leden synergie voordelen kunnen bereiken.

teambuilding omvat een breed scala van technieken die ingezet worden met de bedoeling om het interne functioneren van een team te verbeteren.

teamleider geeft leiding aan een team. In de leiderschapsmatrix van Blake en Mouton verwijst teamleider naar een specifieke combinatie van een hoge mate van mensgerichtheid en taakgerichtheid van de leider.

teamlernen is één van de disciplines om te komen tot de lerende organisatie. Dit teamleren betekent dat inzichten de vrije doorstroom in een groep krijgen.

teamrol is in de visie van Belbin een patroon van gedragingen die een bijdrage leveren aan de effectiviteit van een team.

een tegencultuur is een cultuur die zich ontwikkelt binnen delen van de organisatie en zich op verschillende essentiële punten onderscheidt van de gangbare bedrijfscultuur. Een tegencultuur staat dus altijd in conflict met de gangbare bedrijfscultuur.

termijngerichtheid vormt één van de dimensies van Hofstede, die op basis hiervan nationale culturen onderscheidde. Deze termijngerichtheid heeft betrekking op het korte of lange termijn denken van mensen.

tevredenheid kan omschreven worden als een algemene attitude ten opzichte van het werk: in welke mate beleven medewerkers plezier in het werk?

thuiswerken of telewerken betekent dat de medewerker vanuit zijn huisadres zijn werk uitvoert.

tijds- en bewegingsstudies wil zeggen dat nauwkeurig nagegaan wordt op welke wijze het werk optimaal kan uitgevoerd worden.

top-down betekent dat het management veranderingen introduceert zonder overleg met de werkvloer.

transactioneel leiderschap is een vorm van leiderschap dat gebaseerd is op een ruilrelatie tussen de leidinggevende en de medewerker. Volgens Pink verwijst dit naar het systeem van motivatie 2.0.

transformatieproces is een schematische voorstelling van de verwerking van input tot output in een organisatie. Op deze wijze ontstaat een toegevoegde waarde.

transformationeel leiderschap is een vorm van leiderschap waarbij leiders trachten de betrokkenheid van de volgers te vergroten door intellectuele stimulatie, idealiserende beïnvloeding, individuele consideratie en een inspirerende motivatie.

trekkenbenadering van de persoonlijkheid heeft betrekking op het uitgangspunt dat elke persoonlijkheidseigenschap opgevat dient te worden als een dimensie, waarbij mensen verschillend op gesitueerd kunnen worden.

tweefactoren theorie van Herzberg verwijst naar de opdeling van motivatie in intrinsieke en extrinsieke motivatie.

tweevoudig zorgmodel is een verklarend model voor iemands reactie op conflicten. Het model verklaart deze reactie op basis van iemands coöperatiebereidheid en de mate waarin deze zijn/haar eigen wensen wenst te realiseren.

type A gedrag staat voor een persoonlijkheid die onder hoge mate van stress werkt. Ze willen steeds meer en meer presteren in steeds kortere tijdsbestek.

type B gedrag staat voor een persoonlijkheid die niet gehaast is, geen diversiteit van taken tezelfdertijd uitvoert, kortom gewoon relaxed aan het werk is.

typologie wil zeggen dat de medewerkers in categorieën verdeeld worden.

typologiebenadering staat tegenover de trekkenbenadering. Een typologiebenadering wil zeggen dat de medewerkers in categorieën ingedeeld worden.

variatie in vaardigheden betekent dat de medewerker een diversiteit van taken dient uit te voeren en hierdoor beroep doet op een diversiteit van competenties.

veldonafhankelijkheid is een tendens om in de perceptie prikkels waar te nemen, zonder rekening te houden met de context.

verloop wil zeggen dat medewerkers de organisatie verlaten.

vertegenwoordigende onderhandeling is een onderhandelingsproces waarbij onderhandelende partijen niet rechtstreeks aan de onderhandelingstafel plaatsnemen maar hun belangen door een derde partij worden behartigd.

vertekening uit eigenbelang wil zeggen dat de persoon bij een succesvolle taak dit zal toeschrijven aan zichzelf en bij een mislukking dit extern zal attribueren.

verticaal conflict is een waargenomen spanningsveld tussen ten minste twee verschillende hiërarchische niveaus in één organisatie.

verticale taakverdeling wil zeggen dat er een onderscheid moet zijn tussen uitvoerenden en leidinggevenden. Er ontstaat een opsplitsing tussen denkers en doeners. De managers dienen beslissingen te treffen en werkmensen dienen deze uit te voeren.

vervreemding ontstaat wanneer de medewerker zich niet thuis voelt in de organisatie.

verwachtingstheorie van Vroom is een motivatietheorie waarbij rationele overwegingen een belangrijke rol spelen.

verzuim wil zeggen dat medewerkers niet op het werk verschijnen.

virtuele organisatie ontstaat in de limiet van het uitbesteden van taken. Door deze outsourcing verwordt de organisatie tot een 'lege doos'.

virtuele teams bestaan uit leden die hoofdzakelijk met mekaar contact houden via internet.

Vlaamse Ondersteuningspremie is een subsidie van de Vlaamse overheid waarbij werkgevers een premie ontvangen voor het rendementsverlies van gehandicapten.

vriendengroep is een informele groep die in een organisatie ontstaat op initiatief van de betrokken medewerkers.

vrijemarkteconomie is een vorm van economische organisatie waarbij de vrijheid van consumptie en vrijheid van productie centraal staat.

vuilnisvatmodel tracht een verklaring te bieden voor het feit dat in organisaties vaak een suboptimale besluitvorming plaats vindt.

waarden zijn overtuigingen van hetgeen nagestreefd dient te worden.

waardesysteem heeft betrekking op de onderlinge relaties tussen waarden.

weerstand heeft betrekking op het verzet van medewerkers tegen veranderingen.

een werkcultuur is een organisatiecultuur waarin weinig risico wordt genomen en organisatieleden snel informatie ontvangen van belangrijke stakeholders. Deze organisatiecultuur werd beschreven door Deal en Kennedy.

werkgroep bestaat uit twee of meer medewerkers die met elkaar omgaan en een gemeenschappelijk doel voor ogen hebben. Ze delen collectieve normen en hebben een groepsidentiteit.

werknemersbetrokkenheid wil zeggen dat de medewerkers zich identificeren met de organisatie en achter de doelstellingen van de organisatie staan.

werknemegerichtheid is een vorm van leidinggeven waarbij vooral aandacht besteed wordt aan de medewerkers.

werkpostaanpassingspremie is een subsidie van de Vlaamse Overheid om gehandicapten in te schakelen in het normaal economisch circuit. Deze (eenmalige) subsidie heeft betrekking op aanpassingen die moeten gebeuren om een gehandicapten tewerk te kunnen stellen.

werkzaamheidsgraad is het percentage van de mensen met een betaalde baan.

wet van het effect wil zeggen dat gedrag dat gevolgd wordt door een positieve ervaring een verhoogde kans maakt om zich opnieuw voor te doen.

win-winoplossing is het resultaat van een integratief onderhandelingsproces.

workaholics wil zeggen dat mensen door een te hoge betrokkenheid bij het werk hun gezinsleven verwaarlozen en ten gevolge hiervan een verhoogd risico lopen op gezondheidsproblemen.

work-life balance verwijst naar een goede verhouding tussen werktijd en privé tijd.

X-theorie stelt dat medewerkers van nature lui zijn, door het management gecontroleerd moeten worden, geen verantwoordelijkheid willen dragen en geen ambitie hebben.

Y-theorie stelt dat medewerkers van nature gemotiveerd zijn, verantwoordelijkheid wensen, ambities koesteren en controle vaak overbodig is.

yes, sir-syndroom betekent dat medewerkers graag goed nieuws brengen. Vandaar dat fouten vaak niet gerapporteerd worden en blijven bestaan.

zelfdeterminatietheorie is een motivatietheorie die stelt dat medewerkers het beste van zichzelf geven indien ze autonomie ervaren, meesterschap over de werkomgeving en zich verbonden voelen met collega's.

zelfoverschatting bestaat hierin dat de beslisser de mogelijkheden van zichzelf en van de organisatie overschat.

zelfsturende team of autonome werkgroep bestaat uit een groep medewerkers die over de volledige verantwoordelijkheid en bevoegdheid beschikken om hun werk zelf te organiseren en kwaliteitscontrole uit te voeren.

zero-sum game is een synoniem voor distributief onderhandelen.

ziekteverzuim betekent dat medewerkers afwezig zijn ten gevolge van ziekte.

zingeving vormt de derde pijler van motivatie 3.0 en wil zeggen dat medewerkers de zinvolheid van hun werk een belangrijk element vinden om het beste van zichzelf te geven.

Zwakke organisatiecultuur is een situatie waarbij de kernwaarden van de organisatie meestal enkel door het topmanagement zijn gekend en/of tegenstrijdige berichten worden gecommuniceerd over welke waarden belangrijk zijn in de organisatie. Organisatieleden kunnen zich hierdoor moeilijk identificeren met de organisatie.

4/1/2016