

ORGANIZACIONA KULTURA

- ***Kognitivni okvir stavova, vrijednosti, normi ponašanja i očekivanja zajedničkih za sve članove organizacije.***
- *Organizacije se mogu razlikovati po osnovnim vrijednostima kojima se daje prednost a najbitnije su:*
 1. Sopstvena spremnost da se odgovori na potrebe kupaca i radnika
 2. Podrška data radnicima da plasiraju sopstvene ideje
 3. Spremnost za preuzimanje rizika
 4. Otvoren pristup postojećim modusima komunikacije

Kultura je nematerijalna sila koja može da ima dalekosežne posledice.

Uloge kulture u organizaciji

1. *Pružanje osjećaja identiteta članovima organizacije;*
2. *Kultura pomaže da se izgradi osjećaj predanosti misiji organizacije;*
3. *Kultura teba da precizira i ojača standarde ponašanja;*

Unutar jedne organizacije može da egzistira i po nekoliko subkultura koje određuje radna, profesionalna i funkcionalna podjela kao oblici “mini” kultura koje egzistiraju u okviru veće, dominantne kulture. Ali svi u cjelini prihvataju i osnovne vrijednosti organizacije.

Kreiranje organizacione kulture

- 1. Organizaciona kultura se može djelimično vezati za osnivače kompanije.*
- 2. Organizaciona kultura često niče iz iskustva koje organizacija ima sa spoljnim okruženjem*
- 3. Organizaciona kultura se razvija iz kontakta koje grupe pojedinaca ostvaruju unutar organizacije.*

1. Procedura koja koja je dizajnirana da izmjenama u kulturi dovede do promjene radnog učinka ili stavova vezanih za posao, trebalo bi da se prilagodi i sprovede na način koji je primjeren svakoj od glavnih grupa.

2. Ukoliko se želi da se širom organizacije dijele ista očekivanja i vrijednosti trebalo bi osnažiti, kako veze, tako i interakciju između različitih grupa.

3. Ponekad, naizgled beznačajni događaji mogu da nose važnu poruku u stili poslovice:” Postupci govore više od riječi”.

- **Oruđe za širenje kulture – mehanizmi:**

- 1) *Simboli*

- 2) *Priče*

- 3) *Žargon*

- 4) *Ceremonije*

- 5) *Izjave o principima*

Posledice organizacione kulture

Kultura daje jak podsticaj ljudima da istraju, razmišljaju i djeluju u skladu sa postojećom kulturom.

Ako postoji opšta usaglašenost među članovima organizacije o vrijednostima organizacije može da se uspostavi veza između organizacione kulture i ostvarenih rezultata

Kultura ima značajan uticaj na ponašanje ili učinak pojedinca.

Ljudi su daleko više spremni da rade u jednom tipu kulture nego u nekom drugom.

Šeldon - Radnici se duže zadržavaju u firmama gdje je kultura bazirana na vrijednostima dobrih međuljudskih odnosa nego u onima gdje je ležište na ozbiljnom radu.

Što je veća podudarnost između ličnosti i organizacije, to je i zadovoljstvo radnika radom veće, a želja da se napusti organizacija manja, radnici će raditi bolje na svom radnom mjestu.

Predanost, zadovoljstvo i niska stopa fluktuacije su rezultat.

PROMJENE U ORGANIZACIONOJ KULTURI

- *Spoljne okolnosti, kao što su promjena uslova na tržištu, razvoj nove tehnologije, promjena državne politike i drugi brojni faktori, vremenom se mijenjaju, što automatski zahtijeva promjene i u načinu na koji organizacije posluju – a samim tim i u njihovim kulturama.*

1) Sastav radne snage

2) Integracije i akvizicije su potencijalni izvor sudara kultura.

3) Planirana organizaciona promjena

- *Kultura često evoluira u skladu sa spoljnim silama, kao i sa planskim pokušajima da se izmijeni konstrukcija organizacije (npr. putem integracija, rekonstrukcija kompanije i dr.).*
- *Tehnologija.*