

Organizacijska kultura in klima kot temelj zdravja zaposlenih

Doc. dr. Simona ŠAROTAR ŽIŽEK

**VSE AVTORSKE PRAVICE SO PRIDRŽANE.
GRADIVA NI DOVOLJENO RAZMNOŽEVATI ALI
RAZPOŠILJATI V KAKRŠNIKOLI OBLIKI BREZ
PREDHODNEGA PISNEGA DOVOLJENJA
AVTORJEV IN MINISTRSTVA ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI.**

A stylized, colorful illustration of a landscape. The foreground features rolling green hills with a brown path. On the left, there is a green tree, a purple flower, and an orange flower. A red bird is flying in the sky above the tree. The background consists of layered blue and white waves, suggesting a sky or water. The text 'Organizacijska kultura' is written in a brown, cursive font in the center-right of the image.

Organizacijska kultura

OPREDELITEV ORGANIZACIJSKE KULTURE

- je osebnost organizacije, saj združuje posameznike in njihovo vedenje (McNamara, 1999);
- je vzorec skupnih sklepov, ki so jih člani skupine dosegli med reševanjem problemov in prilagajanjem na zunanje spremembe in notranje procese (Schein, 2004);
- je sistem mišljenja in način razmišljanja, ki je skupen ljudem v organizaciji in razlikuje eno organizacijo od druge (Vila, 1994);
- je značilni duh organizacije in skupek prepričanj njenih članov, ki se kaže v vrednotah in normah, sprejetih v organizaciji glede tega, kako naj se ljudje vedejo, med seboj komunicirajo in kakšne delovne odnose naj razvijajo (Treven, 2001).

ORGANIZACIJSKA KULTURA

- Je celostni in korporativni sistem vrednot, prepričanj, norm, pravil, stališč, prepričanj, skupnih lastnosti, načinov izvajanja procesov in postopkov, vedenja in načinov delovanja zaposlenih, skupnih ciljev ter vrste in oblike interakcij tako znotraj poslovnega sistema, ki v sedanjosti odražajo prakso skupne preteklosti in so obenem tudi pod vplivom občutka predvidene skupne prihodnosti pripadnosti posameznega poslovnega sistema (Mihalič, 2008).

NASTANEK ORGANIZACIJSKE KULTURE

- Posameznik ima idejo o ustanovitvi podjetja.
- Ustanovitelj pridobi eno ali več oseb, ki so pomembne za ustanovitev podjetja in z njimi oblikuje osrednjo skupino, ki vzpostavi vizijo.
- Ta skupina ustanovi podjetje, pri čemer pridobi začetni kapital, lokacijo, poslovne prostore, dejavnost,...
- Na ta način se začne ustvarjati zgodovina in tudi kultura podjetja.

LASTNOSTI ORGANIZACIJSKE KULTURE

primerno vedenje

norme

prevladujoče vrednote

filozofija

pravila

organizacijska klima

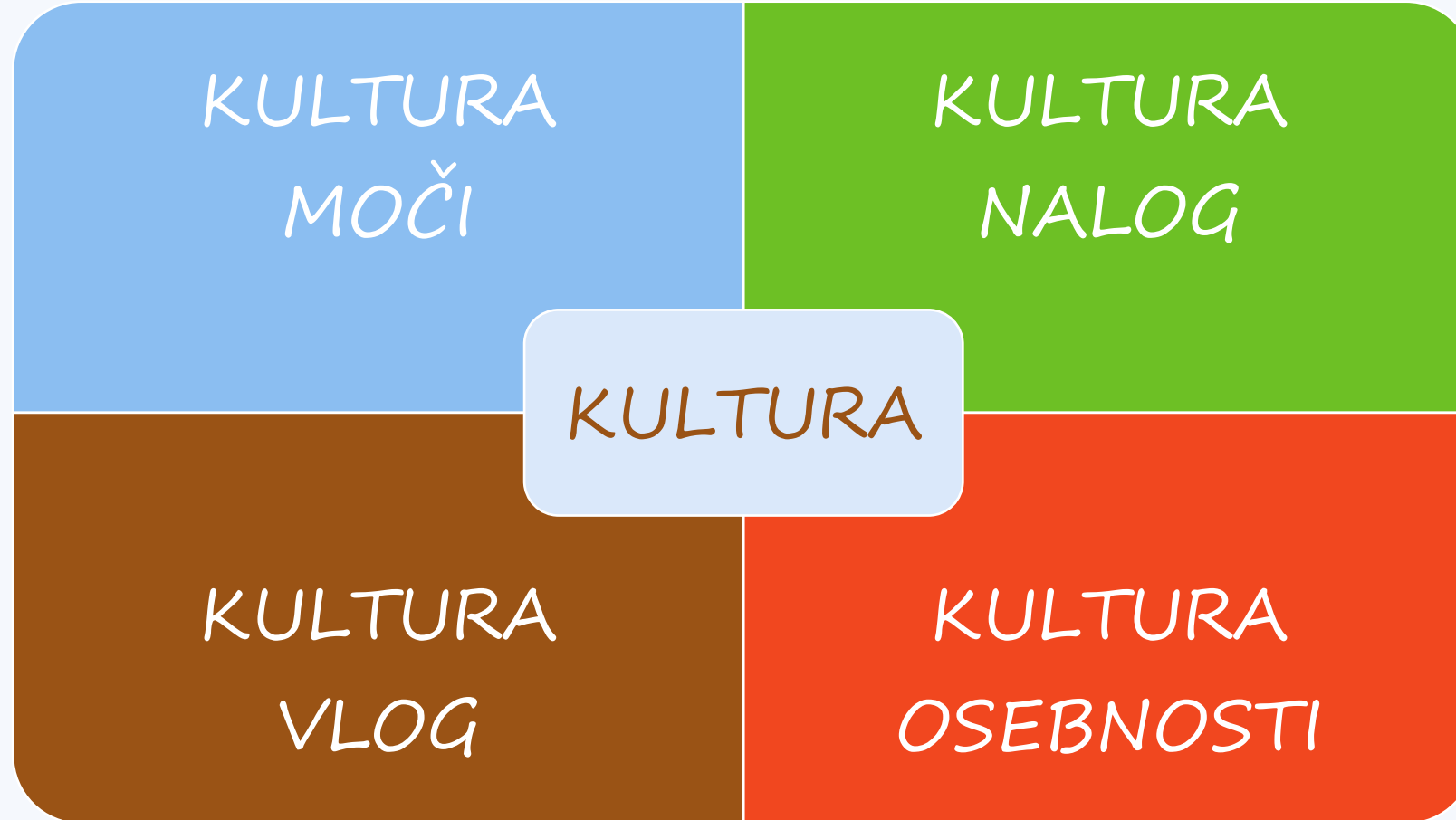
FUNKCIJE ORGANIZACIJSKE KULTURE

- povezuje posameznike v skupine in organizacije ter omogoča skupno življenje in delovanje;
- deluje kot mehanizem koordinacije in kontrole;
- ima v tudi stabilizacijsko funkcijo;
- članom organizacije omogoča oblikovanje identitete in legitimitete;
- predstavlja okvir za skupno interpretacijo zaznav članov organizacije, vpliva na pričakovanja, omogoča medsebojno razumevanje.

KARAKTERISTIKE ORGANIZACIJSKE KULTURE

- Organizacijska kultura
 - je socialna tvorba,
 - uravnava obnašanje članov,
 - je proizvod ljudi,
 - je splošno sprejeta,
 - nastaja postopno,
 - je prilagodljiva,
 - je zavestna in nezavedna,
 - ni neposredno oprijemljiva,
 - je dosežek ali/in proces,
 - je nekaj kar se da naučiti.

TIPOLOGIJA ORGANIZACIJSKIH KULTUR



TIPOLOGIJA ORGANIZACIJSKIH KULTUR

ROBUSTNA,
TRDA, MAČO
KULTURA

KULTURA TRDO
DELO/DOBRA
ZABAVA

PROCESNA
KULTURA

KULTURA
TVEGANJA

TIPOLOGIJA ORGANIZACIJSKIH KULTUR

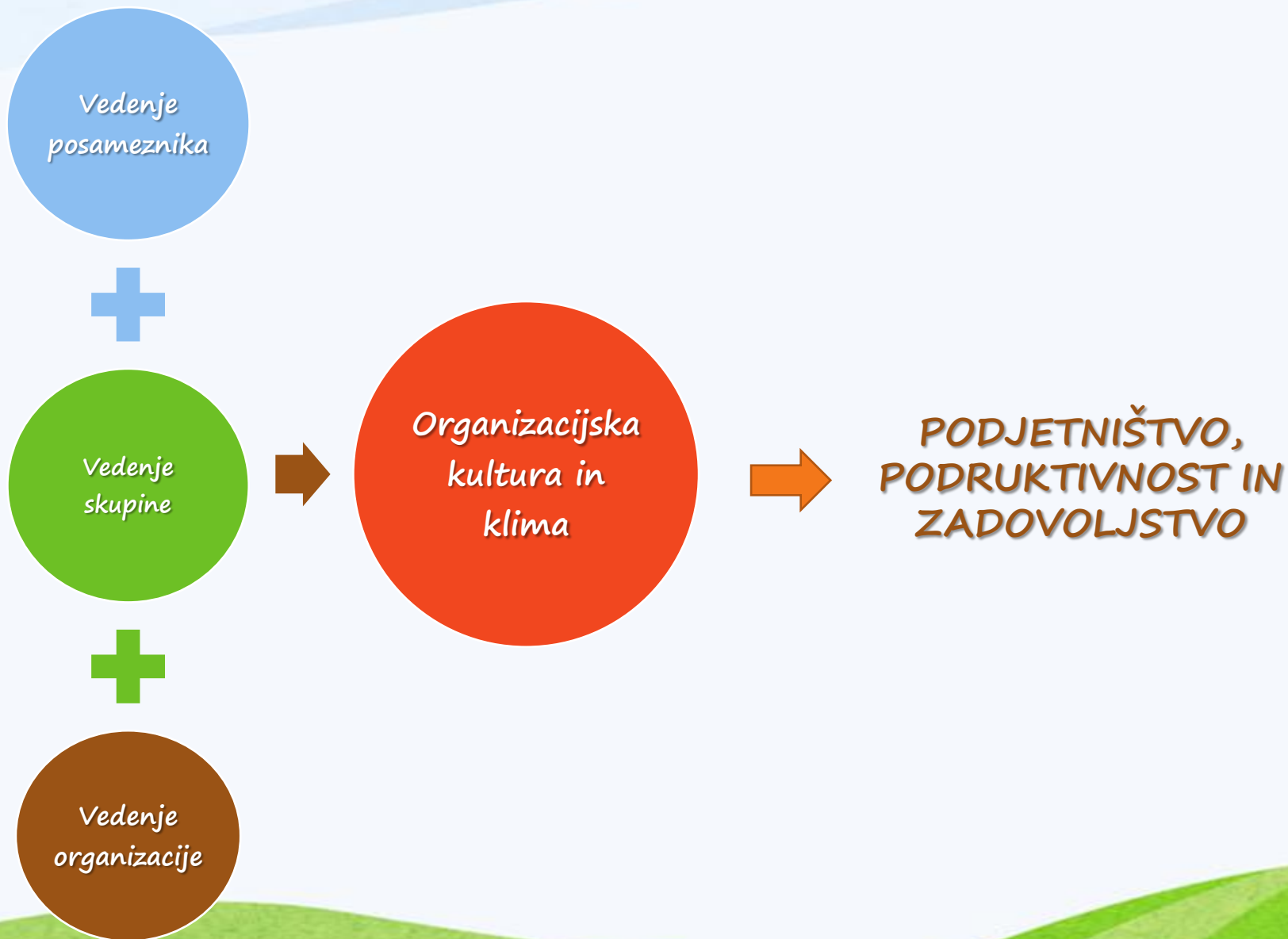
TRG

AHOKRACIJA

KLAN

HIERARHIJA

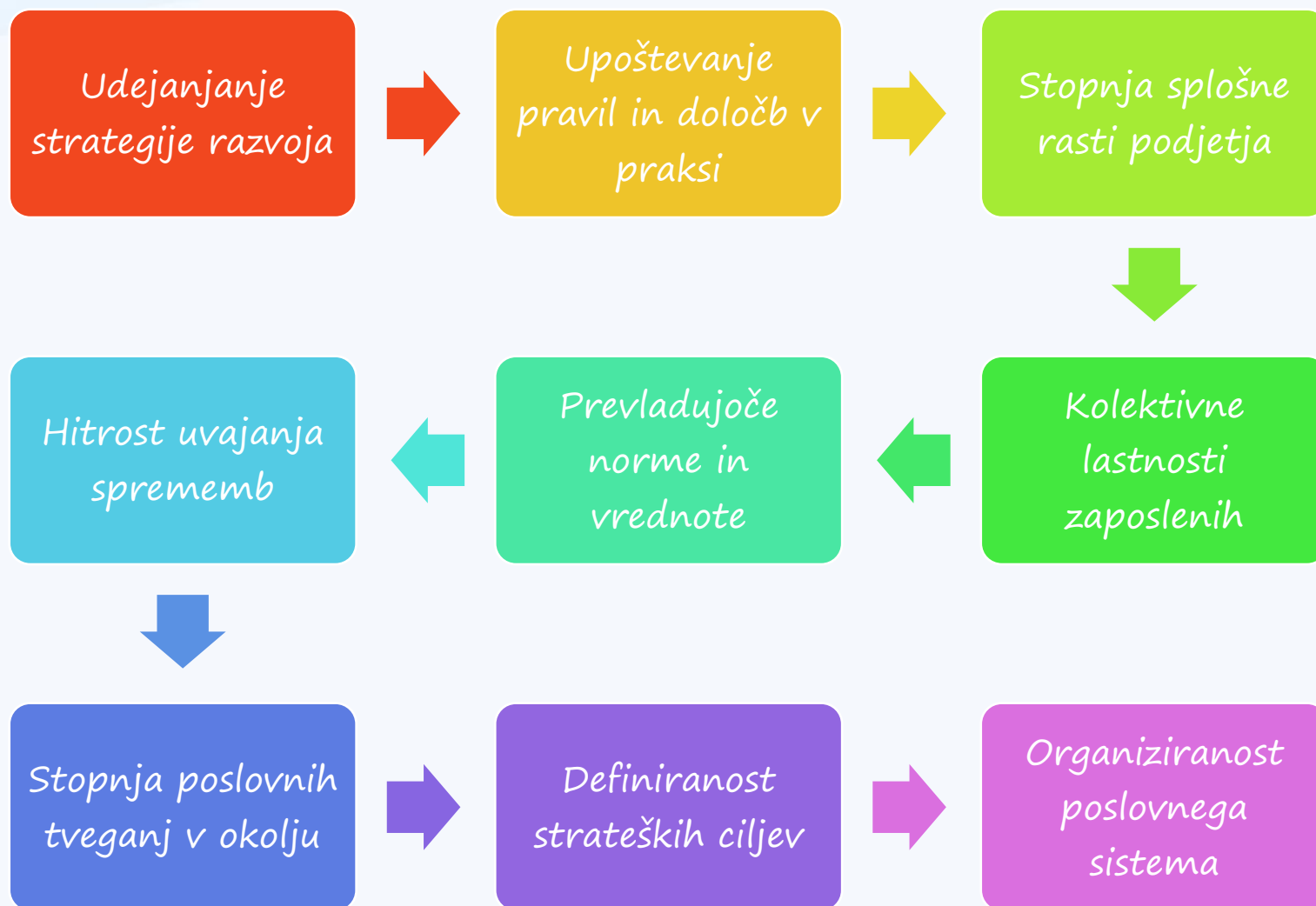
INTEGRACIJSKI PROCES V VODENJU ORGANIZACIJE



VZDRŽEVANJE ORGANIZACIJSKE KULTURE

- Vzdrževanje organizacijske kulture je potrebno zaradi:
 - entropije in
 - zaposlovanja novih sodelavcev.
- Poteka preko dveh dejavnikov:
 - upravljanja človeških virov in
 - dejavnosti vodstva.

DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA ORGANIZACIJSKO KULTURO



DEJAVNIKI , KI VPLIVAJO NA ORGANIZACIJSKO KULTURO



SPREMINJANJE ORGANIZACIJSKE KULTURE

- je potrebno iz večih razlogov;
- najenostavneje jo spremenimo v naslednjih situacijah:
 - ko se podjetje znajde v krizi ali težki poslovni situaciji,
 - pri prehodu iz enega življenjskega obdobja v drugo,
 - pri spremembah vodstvenega kadra,
 - kadar je organizacija “mlada”,
 - kadar gre za majno podjetje,
 - kadar je preveč zakoreninjena med sodelavci.

A stylized, colorful illustration of a landscape. The foreground features rolling green hills with dark brown soil. On the left, there is a green tree, a purple flower, and an orange flower. A small red bird is flying in the sky above the tree. The background consists of light blue and white wavy bands representing the sky.

Organizacijska klima

ORGANIZACIJSKA KLIMA

- Je ozračje v organizaciji, ki je posledica različnih znanih in neznanih dejavnikov iz širšega in ožjega okolja, iz preteklosti in sedanjosti, ki vpliva na vedenje ljudi in uporabo njihovih zmožnosti (Lipičnik, 1998);
- Gre za stanje organizacije in njenih delov; je kakovost organizacijskega notranjega okolja, ki jo ločuje od drugih organizacij; je rezultat vedenja in počutja članov organizacije; je temelj za interpretiranje situacije in je vir spodbud za usmerjanje aktivnosti (Lipičnik in Možina, 1994);
- Je psihološka izgradnja sistema, ki opredeljuje trenutne lastnosti organizacije in ki se izraža preko percepcije sistema s strani svojih pripadnikov; vsebuje mehke dimenzije osebnosti poslovnega sistema in posameznikov (Mihalič, 2008).

DIMENZIJE ORGANIZACIJSKE KLIME

- so faktorji, ki oblikujejo določeno organizacijsko klimo;
- so naslednji:
 - pripadnost organizaciji,
 - organiziranost,
 - poznavanje vizije, poslanstva in ciljev,
 - strokovna usposobljenost in učenje,
 - vodenje,
 - notranji odnosi,
 - razvoj kariere,
 - motivacija in zavzetost,
 - notranje komuniciranje in informiranje,
 - odnos do kakovosti,
 - inovativnost in iniciativnost
 - nagrajevanje.

TIPI ORGANIZACIJSKE KLIME



ZAKAJ MERITI ORGANIZACIJSKO KLIMO

- Organizacijsko klimo ugotavljamo/merimo zato, da bi spoznanja uporabili pri povečanju organizacijske učinkovitosti.
- Zanima nas kako vedenje ljudi vpliva na uspešnost organizacije.

PREDNOSTI DOBRE ORGANIZACIJSKE KLIME

- *Ustvarjalno ozračje enotnosti*
- *Pripadnost zaposlenih organizaciji*
- *Dobri medsebojni odnosi*
- *Dobri odnosi zaposlenih do strank*
- *Zadovoljstvo z delom*
- *Motiviranost za delo*
- *Kreativnost in inovativnost*
- *Manj konfliktov*
- *Manj reklamacij*
- *Zmanjševanje absentizma in prezentima*

DEJAVNIKI , KI VPLIVAJO NA ORGANIZACIJSKO KLIMO



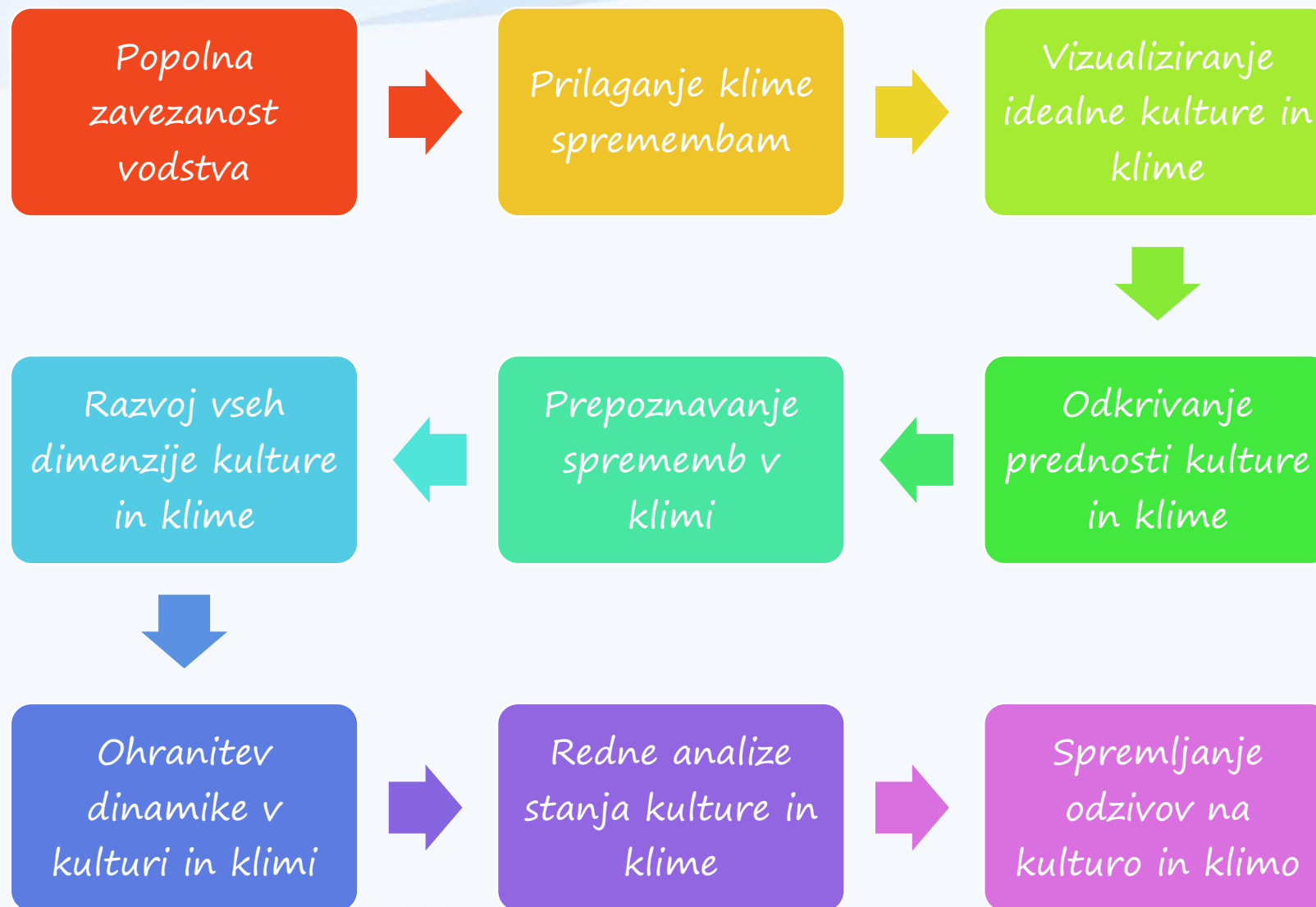
DEJAVNIKI , KI VPLIVAJO NA ORGANIZACIJSKO KLIMO



VPLIV ORGANIZACIJSKE KULTURE IN KLIME NA ZAPOSLENE

- Pripadnost in lojalnost organizaciji
- Želja po napredovanju
- Odhod iz organizacije
- Vključevanje v skupine
- Prizadevanja za lasten razvoj
- Oblikovanje lastnih stališč in pogledov
- Želja po sprejetosti v organizaciji
- Stopnja motiviranosti
- Stopnja zaupanja sodelavcem
- Zadovoljstvo pri opravljanju del
- Stopnja inovativnosti
- Splošno počutje na delovnem mestu
- Želja po izobraževanju
- Izostajanje z dela
- Psihično in fizično zdravje
- Način komuniciranja s sodelavci
- Težnja po uspešnosti in učinkovitosti
- Pogostost konfliktov s sodelavci

ZMAGOVALNA ORGANIZACIJSKA KULTURA IN KLIMA



ZMAGOVALNA ORGANIZACIJSKA KULTURA IN KLIMA





Hvala za pozornost.

Obilo dobrega vzdušja.