



Analiza organizacijske klime in kulture

Vaja 10



Ključno iz teorije

Klima je vedno prisotna **v vseh** svojih dimenzijah (vendar nas običajno zanimajo le nekatere).

Organizacijsko kulturo gradimo skozi daljše obdobje in je globlje vpeta v konkretno organizacijo, zato posnemanje konkurenci **ne more** prinesiti hitrih rezultatov.

Pomembno je, kako klima (trenutno stanje) in kultura **vplivata na uspešnost organizacije (+/-)**.

Organizacijska kultura poveže člane organizacije, tako da vedo, **kako naj se vedejo**, obenem pa organizaciji omogoča **lažje prilagajanje okolju**.



Neposredno opazovanje

Je opazovanje in zapisovanje vedenjskih vzorcev, stvari in dogodkov na sistematičen način.

Neposredno opazovanje je lahko:

strukturirano / nestrukturirano,
odkrito / prikrito.





Intervju - nasveti

Natančno se moramo seznaniti s temo intervjuja in pripraviti načrt poteka.

Uporabljati moramo odprta vprašanja, na katera ni očitnega odgovora. Ne smemo se zadovoljiti s kratkimi odgovori »da« ali »ne«.

Med intervjujem moramo aktivno poslušati in se vživeti v intervjuvanca. Zagotoviti moramo, da se intervjuvanec počuti sproščeno in udobno. Z osebnim pristopom spodbudimo in motiviramo intervjuvanca.

Pozorni moramo biti na teme, ki zanimajo intervjuvanca in oblikovati vprašanja v zvezi s to temo. Obenem moramo ostati osredotočeni na obravnavano problematiko in ne postavljati vprašanj, ki niso relevantna.

Izogibajmo se zanašanju na svoj spomin. Intervjuvanca prosimo za dovoljenje za zapisovanje pogovora (tonsko, pisno...), ki ga nato zabeležimo.

Anketa - nasveti

Postavljamo večinoma strukturirana vprašanja.

Točno definiramo temo.

Uporabljamo običajne in nedvoumne besede.

Izogibamo se **vodilnim, dvojnim** in pristranskim **vprašanjem**, implicitnim alternativam, predpostavkam ter posploševanjem.

Uporabljamo pozitivne in negativne trditve.

Vprašanja o demografskih spremenljivkah postavimo na konec ankete.

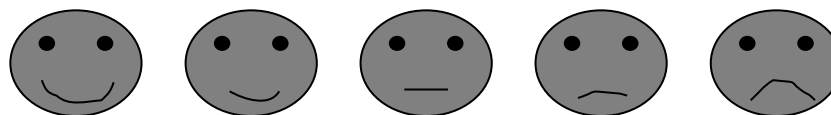




Lestvice

Ko sestavljamo lestvico moramo sprejeti 4 odločitve:

- o številu stopenj,
- o (ne)uravnoveženosti lestvice,
- o lihem/sodem številu stopenj,
- o grafični obliki (GM lestvica – smiling face scale).



Poznamo dve vrsti lestvic:

- numerične,
- deskriptivne (lažje, bolj natančno, manj subjektivno odgovarjanje, večja zanesljivost, a problemi z veljavnostjo).





Numerična lestvica (primer)

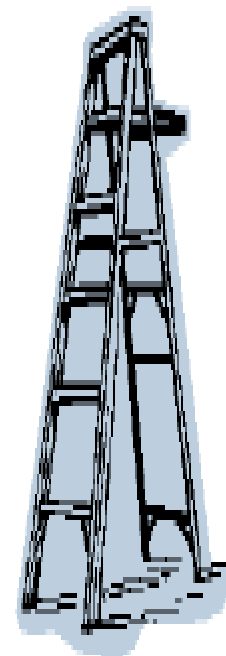
Vprašanje: Ali ste zadovoljni s sistemom nagrajevanja v vašem podjetju?

Lestvica (stopnjevanje, 3 stopnje):

S sistemom nagrajevanja v mojem podjetju nisem zadovoljen.

S sistemom nagrajevanja v mojem podjetju sem delno zadovoljen.

S sistemom nagrajevanja v mojem podjetju sem zadovoljen.





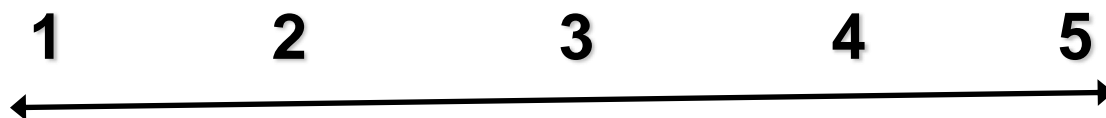
Likertova lestvica

Je numerična.

V osnovni različici 5-stopenjska.

Respondent izraža strinjanje s ponujeno trditvijo.

Lestvica obsega odgovore od “sploh se ne strinjam” do “popolnoma se strinjam”.





Deskriptivna lestvica - primer

Vprašanje: Ali ste zadovoljni s sistemom nagrajevanja v vašem podjetju?

Opis: Sistem nagrajevanja me motivira za delo.

Lestvica (stopnjevanje, 3 stopnje):

Sistem nagrajevanja me ne motivira za delo.

Sistem nagrajevanja me delno motivira za delo.

Sistem nagrajevanja me motivira za delo.



Ostali možni opisi:

Sistem nagrajevanja je pravičen.

Sistem nagrajevanja je jasen.



Pogosti problemi:

Družbena zaželenost.



Ogrožena anonimnost.

Pristranskost spraševalca.

Centralna tendenca.





Naloga o metrijskih karakteristikah

Objektivnost

Občutljivost

Zanesljivost

Veljavnost

Vprašanje	Rešitev
VPR1	
VPR2	
VPR3	
VPR4	
VPR5	
VPR6	



Test: Kako močna je organizacijska kultura?

Vrednotenje vprašalnika:

Seštejte točke iz razpredelnice! Če je vaš rezultat:

52 točk ali več, ima vaša organizacija zelo močno organizacijsko kulturo (kot npr. Procter&Gamble, Hewlett-Packard),

od 26 do 51 točk, je vaša organizacijska kultura srednje močna (kot npr. Coca-Cola),

25 točk ali manj, je organizacijska kultura v vaši organizaciji šibka, kar lahko onemogoča prilagajanje organizacije zunanjemu poslovnemu okolju in ne zadovoljuje potreb članov organizacije.

Test predstavlja tudi primer uporabe Likertove lestvice.