

SADRŽAJ

UVOD.....	3
1. POJAM ORGANIZACIONE KULTURE.....	4
2. SADRŽAJ I SNAGA ORGANIZACIONE KULTURE.....	5
3. NASTANAK, RAZVOJ I PROMENE ORGANIZACIONE KULTURE.....	8
3.1. Menadžment.....	9
3.2. Nacionalna kultura.....	9
3.3. Karakteristike biznisa.....	10
4. STVARANJE I RAZVOJ ORGANIZACIONE KULTURE.....	11
5. PROMENE ORGANIZACIONE KULTURE I UPRAVLJANJE PROMENAMA.....	12
6. KLASIFIKACIJA ORGANIZACIONE KULTURE.....	16
ZAKLJUČAK.....	17
LITERATURA.....	18

UVOD

Da bi se definisala i objasnila organizaciona kultura, mora se definisati pojam kulture uopšte. Kultura predstavlja tradiciju, običaje, navike, sistem vrednosti, stavove, merila i norme ponašanja odgovarajuće društvene grupe. Kultura jednog društva se prenosi na sledeća pokoljenja kao utvrđena pravila ponašanja.

Organizaciona kultura je osnovna dimenzija i okvir svakog organizacionog ambijenta. Među različitim definicijama organizacione kulture izdvojila se definicija Edgara Šejna, prema kojoj je organizaciona kultura „siže važnih zaključaka, izmišljenih, otkrivenih, ili razvijenih od strane date grupe dok se suočavala sa problemima spoljne adaptacije i unutrašnje integracije, formulisanim dovoljno dobro da se mogu smatrati vrednim i kao takvi prenositi novim članovima organizacije, kao ispravan način percepcije, razmišljanja i osećanja za iste probleme“.

Pored ove, postoje još mnoge definicije, ali svima njima je zajedničko da kultura ima: sadržaj, socijalni karakter, efekte na organizaciju i njene članove, način nastanka, stabilnost i održavanje i jedinstvenost, odnosno specifičnost. Sadržaj organizacione kulture odnosi se na značenja koje stvarima, pojavama ili događajima pridaju članovi organizacije, zatim na verovanja, vrednosti, stavove, pretpostavke, norme ponašanja, uslovljene načine ponašanja članova organizacije i simbole koji odražavaju sve to.

Efekti na organizaciju i njene članove ostvaruju se tako što organizaciona kultura utiče na psihičke procese i ponašanje članova. Način nastanka bitno određuje organizacionu kulturu. Ona nastaje kroz proces socijalne interakcije članova, njihove međusobne odnose i zajednička iskustva koja stižu u rešavanju problema adaptacije na okruženje i unutrašnje integracije i kroz održavanje organizacije kao celine.

Stabilnost i održavanje se ističu kao važne karakteristike organizacione kulture, jer je uočeno da organizaciona kultura dugo nastaje, održava se i ima tendenciju obnavljanja, prenošenjem na nove članove organizacije (socijalizacija).

1. POJAM ORGANIZACIONE KULTURE

Pod kulturom preduzeća ili korporacijskom kulturom podrazumeva se način života i rada u preduzeću.

Ona uključuje i uticaj istorije i tradicije preduzeća na njegove tržišne uspehe, kao i na ponašanje saradnika odnosno zaposlenih. Ona govori i o pravilima i ritualima koji se odvijaju u preduzeću. Prema tom mišljenju, preduzetničku kulturu nije moguće do kraja ni pismeno prikazati, niti ju je moguće narediti, a ne može se steći radom, kao što je nije moguće i precizno meriti.

----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE
PREUZETI NA SAJTU. -----

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com