

SADRŽAJ

UVOD.....	3
1. DEFINISANJE I MODEL ORGANIZACIONOG PONAŠANJA.....	4
2. VREDNOSTI I STAVOVI.....	5
3. POJAM I FORMIRANJE VREDNOSTI.....	5
4. POJAM I KARAKTERISTIKE VREDNOSTI U ORGANIZACIONOM PONAŠANJU.....	6
5. VRSTE VREDNOSTI.....	7
ZAKLJUČAK.....	8
LITERATURA.....	9

UVOD

Kulturu ponašanja možemo definisati kao sistem pretpostavki, verovanja, vrednosti i normi ponašanja koje su članovi jedne organizacije razvili i usvojili kroz zajedničko iskustvo, koji su manifestovani kroz simbole i koji usmeravaju njihovo mišljenje i ponašanje.

Ispitivači menadžmenta otkrili su da sva uspešna preduzeća imaju uspešnu kulturu sa određenim vrednostima i verovanjima. Organizaciona kultura je veoma značajan faktor u donošenju strateških odluka. Prilikom donošenja važnih odluka, a to je najčešće vrhovno rukovodstvo, uvek se polazi od nekih stavova, pretpostavki ili vrednosti. Što je organizaciona kultura jača i homogenija, utoliko je i njen uticaj na strateške odluke izraženiji.

Organizaciona kultura je značajna za poslovanje preduzeća kao odrednica njegove sposobnosti da se promenama prilagođava okruženju. Uspešne kompanije imaju takav sistem vrednosti i verovanja koji u prvi plan stavlja potrebu stalnog prilagođavanja promenama u okruženju

Od osnovnog značaja za sve kulture jesu one ideje koje određuju šta se smatra važnim, vrednim i poželjnim. Ove apstraktne ideje ili vrednosti, daju značenje i služe kao vodič ljudima u njihovoj interakciji sa svetom koji ih okružuje.

Norme su pravila ponašanja koja odražavaju ili otelovljuju vrednosti jedne kulture. Vrednosti i norme svojim zajedničkim delovanjem oblikuju ponašanje članova jedne kulture unutar njihovog okruženja. Na primer, u kulturama koje visoko vrednuju učenje, kulturne norme podsticale bi učenike da vredno rade i podržavale bi roditelje koji se žrtvuju zarad obrazovanja svoje dece.

Vrednosti i norme ogromno se razlikuju od kulture do kulture. Neke kulture veoma vrednuju individualizam, dok druge mogu pridavati veću važnost zajedničkim potrebama.

Čak i u okviru jednog društva ili zajednice vrednosti mogu biti sasvim suprotne: neke grupe ili pojedinci mogu visoko vrednovati tradicionalna religiozna verovanja, dok se drugi mogu zalagati za napredak i nauku. Dok neki ljudi više vole materijalnu udobnost i uspeh, drugi mogu više voleti jednostavnost i miran život. U ovom našem promenljivom dobu, koje karakteriše globalno kretanje ljudi, ideja, dobara i informacija, ne iznenađuje činjenica da nalazimo primere protivurečnih kulturnih vrednosti.

Kulturne vrednosti i norme se često menjaju. Mnoge norme koje mi sada u našem ličnom životu uzimamo kao gotove činjenice u suprotnosti su sa uobičajeno uvreženim vrednostima koje su važile čak pre samo nekoliko decenija. Vrednosti koje rukovode našim najličnijim odnosima postepeno i prirodno su se razvijale u jednom dugogodišnjem periodu.

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

www.maturskiradovi.net

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