



## Organizacijski fenomeni kao faktor ljudskih potencijala

### Specifičnosti organizacije

#### Organizacijska klima i organizacijska kultura

Prema Martinsu i Terblance-u (2003.) organizacijsku KLIMU definiraju prakse, procedure i politike u organizaciji (konkretni i 'opipljivi' aspekti) dok, se organizacijska KULTURA sastoji od vrijednosti, normi i uvjerenja ('neopipljivi' aspekti organizacije).

Organizacijska kultura je rezultat svega što se u organizaciji događa (poslovanja, ponašanja, komuniciranja izvan i unutar organizacije, itd.). Ona stvara sliku o organizaciji, određuje unutrašnju koheziju, omogućuje indentifikaciju pojedinca s organizacijom, značajno utječe na ponašanje i međuljudske odnose, značajno utječe na produktivnost i poslovne rezultate.

Moglo bi se reći da, značajno urušavanje organizacijske kulture najčešće dovodi do propasti same organizacije.

#### Zadovoljstvo zaposlenika

Zadovoljstvo zaposlenika je složeni fenomen za koji se može ustvrditi da je ključni element u uspješnim organizacijama. Zadovoljni zaposlenici su najčešće i visoko motivirani, proaktivni, pozitivni, efikasni u radu, visoko angažirani, pokazuju inicijativu, odgovorni, inovativni i poduzetni, te ostvaruju kvalitetne poslovne rezultate.

Neki od općih aspekata zadovoljstva poslom su: zadovoljstvo sadržajem posla, uvjetima rada, organizacijom posla, međuljudskim odnosima, plaćom, zadovoljstvo rukovođenjem, sudjelovanjem u donošenju odluka, ravnotežom poslovnog i privatnog života, itd.

Zadovoljstvo zaposlenika u značajnoj mjeri povezano je s uspješnošću organizacije i njezinim položajem na tržištu, motivacijom zaposlenika i poslovnim rezultatima zaposlenika.

Više zadovoljstvo zaposlenika povezano je i s višim zadovoljstvom menadžmenta i, s višim zadovoljstvom kupaca/korisnika.

#### Organizacijske i osobne vrijednosti

VRIJEDNOSTI su trajni obrasci naših vjerovanja i uvjerenja koji se odnose na ono što smatramo ispravnim i vrijednim u radu i, u životu uopće.

INDIVIDUALNE (osobne) vrijednosti pojedinac usvaja vrlo rano tijekom svog života i one služe kao neka vrsta orijentacije ili kompasa. Kod pojedinca, vrijednosti su značajno povezane s ključnom strukturom njegovih potreba i motiva (imaju veliku važnost u motivacijskom sklopu). Čak, ostvarenje vrijednosti samih po sebi, za pojedinca mogu biti motivacijski ciljevi.

ORGANIZACIJSKE vrijednosti, kao značajan dio organizacijske kulture, svakom pojedincu u organizaciji služe kao putokaz o tome što je u organizaciji poželjno, vrijedno i prihvatljivo. Sukladno tome, one mogu biti i vrlo važna poluga u rukovođenju organizacijom.

S aspekta ostvarivanja organizacijskih i individualnih ciljeva zaposlenika, poželjno je ostvariti visok stupanj slaganja individualnih (osobnih) i organizacijskih vrijednosti.

To se može ostvariti tako da se:

- u organizaciju primaju zaposlenici čije su osobne vrijednosti sukladne organizacijskima,
- da se kroz sustav nagrađivanja kod zaposlenika potiče pokazivanje ponašanja u skladu sa željenim vrijednostima (osim poticanja samih poslovnih rezultata),
- da se potiče napredovanje onih pojedinaca koji, osim poslovnih rezultata, pokazuju i ponašanja koja su u skladu s organizacijskim vrijednostima,
- upravljanjem organizacijskom kulturom.