

ORGANIZACIONO PONAŠANJE - ČETVRTA LEKCIJA -

Vrednosti i stavovi

Vrednosti



= uverenja da su određena ponašanja ili egzistencijalna stanja lično ili socijalno poželjnija u odnosu na suprotna ponašanja ili stanja

= idealna stanja ili ponašanja u koja želimo da dovedemo sebe, svoju organizaciju ili društvo u celini

- *vredno ≈ značajno ≈ poželjno ≈ idealno*

Karakteristike vrednosti

- razvijaju se od samog detinjstva i nastaju vrlo rano u životu čoveka
- pokazuju šta ljudi smatraju dobrim a šta lošim
- uticaj porodice, drugova, škole, itd.
- **sadržaj vrednosti** pokazuje šta ljudi smatraju dobrim i važnim
- **intenzitet vrednosti** pokazuje *koliko* to ljudi smatraju dobrim i važnim
- ***individualni vrednosni sistem*** = vrednosti pojedinca poredane po važnosti
- vrlo su stabilne i teško se menjaju
 - nastaju u najranijem detinjstvu; vremenom se potiskuju u podsvest; uče se u “crno-belom” maniru

Vrste vrednosti - Rokič

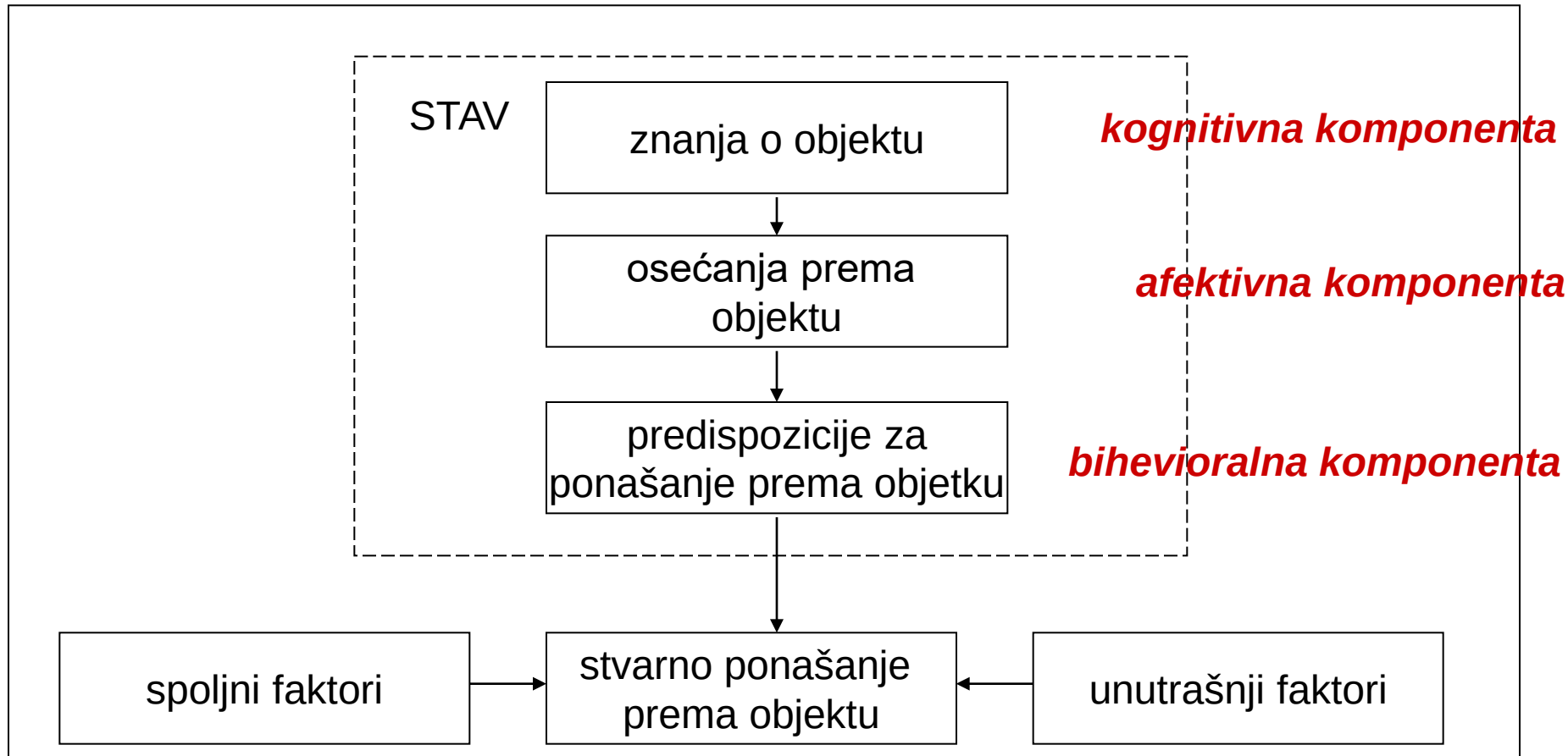
TERMINALNE VREDNOSTI = poželjna stanja koja nastojimo da ostvarimo tokom života	INSTRUMENTALNE VREDNOSTI = preferirani načini ponašanja kojima ostvarujemo terminalne vrednosti
Ugodan (komforan) život	Ambiciozan, vredan, radan
Uzbudljiv (stimulativan, aktivan) život	Otvorenog duha
Osecaj postignuća (ostvarenja)	Sposoban (kompetentan)
Mir u svetu (odsustvo ratova)	Uredan
Svet lepote (lepota prirode i umetnosti)	Hrabar, odlučan
Jednakost (bratstvo, jednake šanse za sve)	Spreman da prašta
Sigurnost porodice	Spreman da pomaže drugima
Sloboda (nezavisnost, slobodan izbor)	Iskren, pošten, častan
Unutrašnja harmonija	Imaginativan
Sreća, zadovoljstvo životom	Nezavistan
Zrela ljubav (seksualna i duhovna bliskost)	Inteligentan
Uživanje	Logičan (racionalan)
Samopoštovanje	Osetljiv, nežan
Spasenje (večni život)	Poštuje naređenja, poslušan
Društveno priznanje	Uljudan, kulturn
Pravo prijateljstvo	Odgovoran, pouzdan
Znanje i mudrost (zrelo razumevanje života)	Samokontrolisan, disciplinovan

Vrednosti na organizacionom nivou =
element organizacione kulture



Stavovi

= iskazi ljudi koji pokazuju njihov odnos prema određenom objektu i koji predisponiraju njihovo ponašanje prema tom objektu



STAVOVI

VREDNOSTI

detaljniji, konkretniji i eksplicitniji

apstraktnije su

iskazi ljudi koji pokazuju njihov odnos prema određenom objektu

predstavlja idealno stanje ili ponašanje u koje želimo da dovedemo organizaciju

homogena grupa stavova upućuje na određenu vrednost koja stoji iza njih

svaka vrednost implicira određeni broj stavova o određenim pitanjima

podsvesnog su karaktera

podsvesnog su karaktera

Odnos stavova i ponašanja ljudi

- *“Mnogi ljudi jedno pričaju a drugo rade”*
- *Ardžiris – dve teorije:*
 - 1) Teorija za javnost
 - 2) Teorija za upotrebu
- Ponašanje nije u skladu sa stavovima zbog:
 - ❖ uticaja spoljnih faktora
 - ❖ čovek nema potrebne sposobnosti ili osobine da bi se ponašao u skladu sa svojim stavovima

- **Kognitivna disonanca** = neprijatno stanje neslaganja između stavova pojedinca ili pak neslaganja njegovih stavova i njegovog ponašanja

≈ *kognitivna neprijatnost*



Zadovoljstvo poslom



= stav prema poslu

= kognitivne, afektivne i bihevioralne reakcije pojedinca na svoj posao

- **Lokova teorija vrednosti:** zadovoljstvo poslom postoji u onoj meri u kojoj su ljudi zadovoljni ishodom samog posla

Faktori zadovoljstva poslom

1. Organizacioni faktori zadovoljstva poslom:

- 1) Posao sam po sebi
- 2) Sistem nagrađivanja
- 3) Radni uslovi
- 4) Kolege na poslu
- 5) Organizaciona struktura

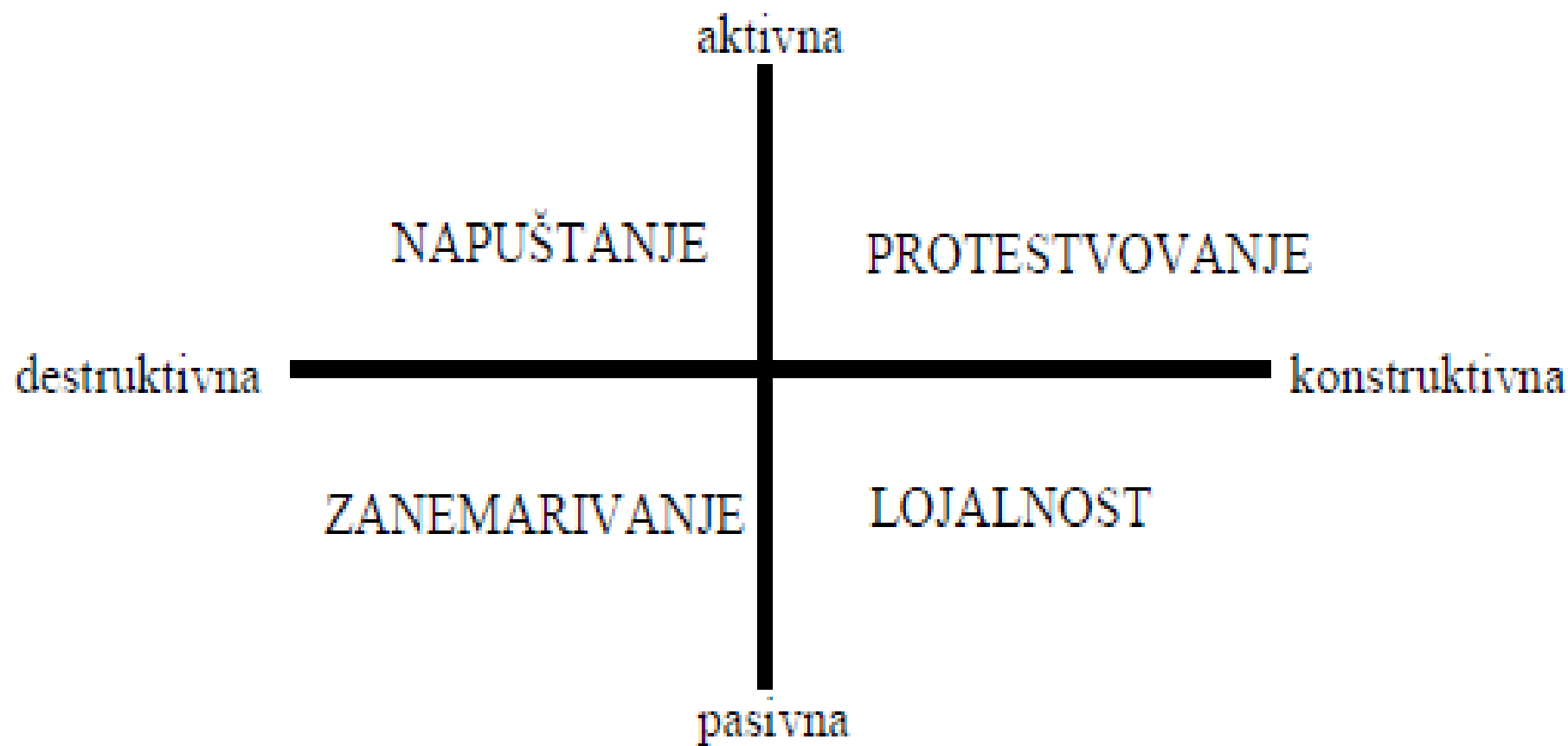
2. Lični faktori zadovoljstva poslom:

- 1) Sklad između ličnih interesovanja i posla
- 2) Radni staž i starost
- 3) Pozicija i status
- 4) Ukupno zadovoljstvo životom

Efekti zadovoljstva poslom

- 1) Produktivnost
- 2) Odsustvovanje sa posla (apsentizam)
- 3) Napuštanje posla (fluktuacija)

Strategije rešavanja nezadovoljstva



Organizacionalna posvećenost

= pozitivni stavovi koje zaposleni oseća prema organizaciji kao celini ili prema nekim njenim članovima

- jak stepen emocija



Elementi organizacione posvećenosti

1. Objekti posvećenosti:

- ❖ nivo radne grupe
- ❖ nivo organizacije

2. Osnova ili izvor posvećenosti: uzrok?

- ❖ orijentacija na siguran ulog - kontinualna posvećenost
- ❖ saglasnost ciljeva pojedinca i organizacije - afektivna posvećenost
- ❖ osećanje obaveze - normativna posvećenost

3. Efekti posvećenosti:

- ❖ veća motivisanost, veća produktivnost, manje odsustvovanje sa posla, manja sklonost ka napuštanju organizacije, manji stepen fluktuacije, spremnost zaposlenih na žrtvovanje, zadovoljstvo ukupnim životom, ...

Faktori organizacione posvećenosti

- Lične karakteristike zaposlenih
- Priroda nagrada
- Mogućnosti zapošljavanja
- Odnos organizacije prema novozaposlenima
- Karakteristike samog posla

Studija slučaja