

Організаційний **клімат**
VS
Організаційна **культура**

*Підготували:
Оленченко Станіслав
Студинський Іван*

Що таке організаційний клімат?

- колективне сприйняття політик, практик та процедур організації, що переживається працівниками, а також значення, які вони надають цьому досвіду (Schneider, 2013)
- "the shared perception of the way things are around here" (Reichers, 1990)

Виміри організаційного клімату

- Надання послуг клієнту/дотримання правил безпеки:

“My supervisor says a good word whenever he sees a job well done”

VS

“My supervisor says a good word whenever he sees a job done according to the safety rules” (Zohar 2000)

Виміри організаційного клімату

- Процес/ціледосягання:

Як сприймається звичайний процес праці

VS

*Як сприймається досягнення стратегічних задач
організації*

Сила організаційного клімату виражається:

- частотою впровадження окремих практик управлінцями організації
- гомогенністю сприйняття цих практик працівниками

Що таке організаційна культура?

- система цінностей, ідей, звичаїв, які, взаємодіючи з формальною структурою, формують норми поведінки та взаємодії в організації. (Захарова, 2006)



1960

1970

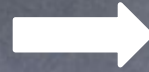
1980

1990

2000

•Якісна методологія

•Колективний
рівень аналізу



•Кількісна/якісна
методологія

•Колективний
рівень аналізу

•Кількісна
методологія

•Індивідуальний
рівень аналізу



•Кількісна/якісна
методологія

•Колективний
рівень аналізу

1980

1990

2000

В чому **спільність**?

- Визначення об'єкту наукових інтересів;
- Деякі центральні теоретичні проблеми;
- Методологія

В чому відмінність?

- Організаційний **клімат** продукується керівництвом.
Об'єкт дослідження – працівник організації.
- Організаційна **культура** підкреслює в собі дуальність структури та агента.
Об'єкт дослідження – як керівники, так і працівники.

Дякуємо за увагу