

Zasnova organizacijske kulture odporne organizacije

Milan Ambrož*

FOŠ, Godešič 21, 4220 Škofja Loka, Slovenija

ambrozmilan7@gmail.com

Povzetek

Raziskovalno vprašanje (RV):

1. Kateri dejavniki prispevajo k zasnovi koncepta odporne organizacije?
2. Kateri dejavniki prispevajo k razvoju odporne organizacijske kulture v organizaciji?

Globalna narava modernega sveta sooča modern organizacije s tveganji in nevarnostmi, ki pogosto ostanejo skrite ali pa jih je izredno težko identificirati in prepoznati. Običajno se to zgodi šele takrat, ko organizacije zaide v krizo ali ko se zgodijo izjemni dogodki, ki ogrozijo njen obstoj. Trenutne raziskave kažejo, da pogostost in težavnost prekinitvenih dogodkov nenehno narašča (iJet International Inc., 2009). Rešitev za tako stanje predstavlja nova menedžerska filozofija, ki jo imenujemo organizacijska odpornost. Pojem organizacijske odpornosti označuje različne zasnove in organizacijski strokovnjaki in raziskovalci nimajo enoznačne definicije tega pojma. Odpornost organizacije lahko označimo kot: "kakovost ali sposobnost hitre povrnitve v učinkovito in uspešno delovanje, po nastopu različnih kriznih dogodkov, ki ogrožajo organizacije" (Oxford, 2010). Pooley in Cohen (2010) ugotavljata, da je odpornost potencial organizacije, ki izhaja iz izvirne uporabe notranjih in zunanjih virov pri odzivu na različne situacijske in razvojne izzive, s katerimi se sooči organizacija.

Namen: Namen in cilj raziskovanja je definirati koncepte, ki oblikujejo sistemske značilnosti odporne organizacije. Organizacija lahko razvije svojo odpornost na spremembe in izzive okolja v katerem deluje tako, da razvije odporno organizacijsko kulturo. Zato je naslednji raziskovalni cilj poiskati dimenzije organizacijske kulture odporne organizacije.

Metoda: V procesu raziskovanja bomo uporabili štiri fazno utemeljitveno metodo, s katero bomo definirali osrednje elemente odporne organizacije in osrednje dimenzije organizacijske kulture. Pri tem bomo izhajali iz konceptov, ki so jih razvili Klein, Nichols in Thomalla (2003). Odporno organizacijo bomo raziskali v štirih zaporednih korakih:

Prvi korak: Za pregled zasnov organizacijske odpornosti v literaturi in na Internetu, bomo uporabili metodo za analizo besedila (Text and document mining) in metodo miselnih vzorcev (The Brain).

Drugi korak: Koncepte bomo predstavili petim strokovnjakom za organizacijo in nato iz njihovih izbir konceptov razvili organizacijsko matriko odporne organizacije.

Tretji korak: Na osnovi matrike konceptov iz prvega koraka bomo razvili pol-strukturirani intervju. Intervjuvali bomo pet strokovnjakov iz različnih organizacij. Iz intervjujev in matrike organizacijskih konceptov bomo razvili empirično matriko odporne organizacije.

Četrty korak: V četrtem koraku bomo s pomočjo asociativne študije v Atlasu.ti oblikovali koncept odporne organizacije in razvili dimenzije organizacijske kulture odporne organizacije.

Rezultati: Ugotovite iz raziskave kažejo, da ima organizacija, ki je odporna na različne spremembe in krizna stanja, organizacijsko kulturo, ki jo označujejo dimenzije prilagodljivost, vzdržljivost in inovativnost.

Organizacija: Ugotovitve iz raziskave bodo izhodišče za razvoj strategije v obstoječih organizacijah, ki bo omogočila razvoj odporne organizacijske kulture.

Družba: Z raziskavo bomo razvili koncepte, ki bodo omogočili razvoj odpornih organizacij na družbenih ravneh in tako pripomogli k trajnostnemu razvoju družbe.

Originalnost: Raziskava prispeva k razumevanju zasnove odporne organizacije, ki nastaja na področju organizacijske teorije.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Omejitve raziskave so v kvalitativnem pristopu, ki je izhodišče za oblikovanje instrumentov za merjenje značilnosti odporne organizacije.

Ključne besede: odpornost, zasnova, organizacija, dimenzije, kultura, prilagodljivost, vzdržljivost, inovativnost