

# Vprašalnik za ugotavljanje organizacijske kulture (OCI®)

Organizational Culture Inventory® (OCI®)



papirna oblika za samooceno



akreditirani svetovalci

## ORGANIZACIJSKI RAZVOJ

Spoznajte svojo organizacijsko kulturo in se naučite kako jo spremeniti v konkurenčno prednost



**G**lobalno  
najpogosteje  
uporabljeno  
orodje za  
raziskovanje  
organizacijske  
kulture

### KAJ JE OCI®?

Vprašalnik za ugotavljanje organizacijske kulture® (angl. *Organizational Culture Inventory® - OCI®*) je v svetovnem merilu najbolj uveljavljeno, najpogosteje uporabljeno ter najbolj raziskano orodje za merjenje organizacijske kulture! Orodje, ki sta ga razvila Dr. Robert A. Cooke in J. Clayton Lafferty, analizira trenutno (dejansko) organizacijsko kulturo, z zornega kota vedenj, za katere vaši sodelavci menijo, da se jih od njih pričakuje, da bi se lahko uspešno "vključili in dosegli pričakovanja" znotraj svojih organizacij.

Štiri kategorije vedenjskih norm, ki jih meri OCI® so konstruktivne in naslavljajo reševanje problemov in sprejemanje odločitev, delo v timih, produktivnost in dolgoročno učinkovitost. Imajo pozitiven učinek. Drugih osem kategorij vedenj pa je obrambne narave in lahko občutno zavirajo organizacijsko uspešnost in učinkovitost.

### KAKO DELUJE OCI®?

Vprašalnik za ugotavljanje organizacijske kulture lahko izpolnjuje večje število sodelavcev v organizaciji ali pa ga samostojno izpolnjuje posameznik. Rezultati so prikazani na t.i. Cirkumplex-u oz. krožnemu diagramu podjetja Human Synergistics International in razkriva individualna

normativna vedenjska pričaranja posameznika (s perspektive ene osebe) ali skupnih vedenjskih pričakovanj, ki so značilna za posamezno organizacijo (ko združimo poglede članov organizacije). Ločena vprašalnika za ugotavljanje organizacijske kulture (OCI®) in idealne organizacijske kulture (OCI® - Ideal) se uporabljata za ugotavljanje in definiranje zaželenih organizacijske kulture, ki bo lahko maksimizirala organizacijsko uspešnost in dolgoročno učinkovitost.

Izpolnjevanje OCI® vprašalnika vzame približno 20 minut časa. Izračun rezultata lahko opravi vsak posameznik sam ali pa vam jih pripravimo v HSI-ju in vam rezultate predstavimo v obliki podrobnega poročila!

### UPORABA

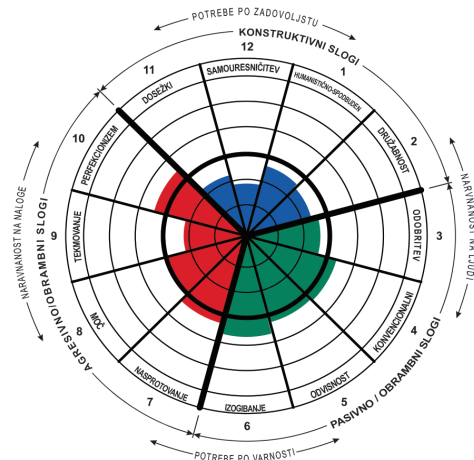
Orodje za raziskovanje organizacijske kulture se lahko uporablja za:

- pridobivanje relevantnih podatkov o vedenjskih normah organizacij in/ali posameznih organizacijskih enot;
- ugotavljanje potreb po spremembah organizacijske kulture na strani sodelavcev;
- ugotavljanje konkretnih področij, kjer so potrebne spremembe;
- pripravo vizije sprememb organizacijske kulture;

*nadaljevanje na drugi strani*

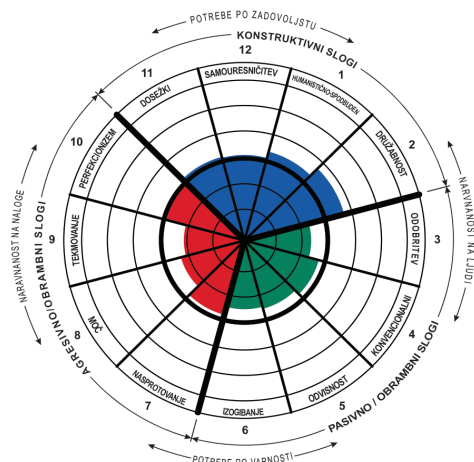
# Vprašalnik za ugotavljanje organizacijske kulture (OCI®)

Slika 1: Primer neučinkovite javne agencije



Copyright © 2013 Human Synergistics International.  
Vse pravice pridržane.

Slika 2: Primer učinkovite javne agencije



Copyright © 2013 Human Synergistics International.  
Vse pravice pridržane.

- pripravo individualnih in organizacijskih akcijskih načrtov za vplivanje na spremembe kulture in
- ocenjevanje vpliva prizadevanj vloženih v organizacijske spremembe.

## KOMU JE OCI® NAMENJEN?

Orodje za raziskovanje organizacijske kulture (OCI®) lahko uporabljajo vse vrste organizacij iz javnega in zasebnega sektorja, ustanove, zavodi in druge organizacije.

## OCI® IN ORGANIZACIJSKA UČINKOVITOST

Vprašalnik za ugotavljanje organizacijske kulture (OCI®) pomaga organizacijam pojasniti, zakaj so nekatere med njimi bolj učinkovite ali zakaj so znotraj posamezne organizacije bolj učinkovite določene organizacijske enote, kot to prikazujeta obe sliki. OCI® profil

organizacijske kulture na levi, prikazuje kulturo javne (vladne) agencije, ki je bila soočena s problemom neučinkovitosti! Prevladujoč obseg vpliva na spodnjem delu profila (obarvan z zeleno in rdečo barvo), kaže na to, da se v tej organizaciji od sodelavcev pričakuje, da nikoli ne počnejo napak ("Perfekcionizem"), da prelagajo odgovornosti na druge ("Izogibanje") in da sledijo obstoječim praksam, čeprav le te niso vedno smiselne ("Konvencionalna vedenja"). V nasprotju s spodnjim profilom, ki prikazuje kulturo javne agencije, ki je bistveno bolj učinkovita in velja za spoštovano v svojem okolju. Prevladujoč vpliv vedenj na zgornjem delu profila (obarvanem z modro barvo), prikazuje, da za razliko od prejšnjega primera neučinkovite agencije, se od sodelavcev v tem drugem primeru pričakuje, da se vedejo konstruktivno, da sodelujejo z drugimi in skupaj iščejo rešitve za konkretne probleme in težave!