

Organizacijos novatoriškumo prielaidos ir kliūtys etiniu aspektu: kultūros organizacijų atvejis

Laura Markūnaitė, Raminta Pučėtaitė, Aurelija Novelskaitė
Vilniaus universiteto Kauno humanitarinis fakultetas

Tarptautinė konferencija „Etiškos organizacijos ir darnios inovacijos“
2015 m. kovo 25 d.
Vilniaus universitetas Kauno humanitarinis fakultetas



Organizacijų etikos poveikis organizacijos
novatoriškumo transformavimui(s) į darnias
inovacijas
Projekto Nr. VP1-3.1-ŠMM-07-K-03-042

Pranešimo tikslas

- Išanalizuoti ryšio tarp etiškos organizacijų kultūros (etinių vertybių) ir organizacinio novatoriškumo tipų kultūros organizacijose kaip aukšto/žemo novatoriškumo kontekste.
- Aptarti novatoriškumo sampratą ir etinių vertybių taikymo būdus muziejaus darbuotojų požiūriu (mišraus tyrimo rezultatai).

Etiška organizacijos kultūra

Etiška organizacijos kultūra

Organizacijos elgesio normos, kurios skatina arba trukdo organizacijai kurti tvarią veiklą

Corporate Ethics Virtues Model
Kaptein, 2008

Aiškumas – vertybių kodifikavimas, apibrėžimas

Tiesioginių vadovų nuoseklumas/ integralumas

Aukštesnių vadovų nuoseklumas/ integralumas

Igyvendinamumas – sąlygų įgyvendinti vertybes sudarymas

Parama vertybių įgyvendinimui organizacijoje

Skaidrumas – pasekmių už savo poelgius suvokimas

Diskusijų kultūra – galimybės aptarti vertybes

Sankcijų taikymas – „botagėlis ir pyragėlis“

Savi-reguliacijos gebėjimas

Gebėjimas patenkinti savo poreikius

Gebėjimas koreguoti savo elgesį

Organizacinis novatoriškumas (Wang ir Ahmed, 2004)

ORGANIZACINIS NOVATORIŠKUMAS

Organizacijos gebėjimas įsitraukti į kūrybinius procesus, eksperimentuoti, taikyti naujus metodus ir technikas, kurti naujas idėjas ir žinias

(Lumpkin ir Dess, 1996; Odoardi ir kiti, 2010)

PRODUKTO NOVATORIŠKUMAS

Organizacijų produktų ir paslaugų naujumas

RINKOS NOVATORIŠKUMAS

Nauji metodai pasiekiant tikslinį rinkos segmentą, naujų rinkų identifikavimą

PROCESO NOVATORIŠKUMAS

Nauji vadybos būdai, technologijos, kurie gerina vadybos ir gamybos rezultatus

ELGESIO NOVATORIŠKUMAS

Darbuotojų ir vadovų išradinumas ir domėjimasis naujomis idėjomis, organizacijos palaikymas galvoti ir elgtis originaliai ir kūrybingai.

STRATEGIJOS NOVATORIŠKUMAS

Yra susijęs su organizacijos gebėjimu pasiekti tikslus, nustatyti spragas tiksluose ir išrekliause, laiku reaguoti į pokyčius rinkoje ir vadovų pasiryžimas eksperimentuoti ir ieškoti originalių metodų problemų sprendimui ir tinkamas talentingų žmonių įvertinimas

Tyrimo metodologija

- Kultūros organizacijos Lietuvoje.
- Metodas:** kiekybinio tyrimo - elektroninė ir popierinė anketinė apklausa, 2013-2014 m., kokybinio tyrimo - tiesioginis giluminis interviu, 2014 m. gruodžio mėn.
- Kokybinio tyrimo analizės metodas** – naratyvinė analizė.
- Kiekybinio tyrimo matavimo instrumentai:**
 - Etinės organizacijos kultūra (Kaptejn, 2008), 58 teiginiai, 1-6 Likerto skalėje;
 - Organizacijos novatoriškumas (Wang ir Ahmed, 2008), 20 teiginių (po 4 kiekvienam novatoriškumo tipui), 1-7 Likerto skalėje;
 - Duomenų analizė: SPSS 22.0 programinė įranga.
- Kokybinio tyrimo imties charakteristikos** – apklaustos 2 moterys ir 1 vyras muziejuose.

Kultūros organizacij imties charakteristikos

	Teatrai	Muziejai
Imties dydis	150	140
Lytis	56,7 proc. moterų	75,7 proc. moterų
Amžius	Nuo 21 iki 30 m. (36 proc.)	Virš 50 m. (34,3 proc.)
Išsilavinimas	78,7 proc. aukštasis	93,6 proc. aukštasis

Duomenys: aprašomoji statistika

	Organizacijos tipas					
	Teatrai			Muziejai		
	Imties dydis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Imties dydis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Etiška organizacijos kultūra	47	3.9	1.170	48	4.1	1.449
Organizacijos novatoriškumas						
Produkto	123	4.4	1.326	107	4.3	1.406
Rinkos	122	4.1	1.347	115	3.9	1.404
Elgesio	130	4.8	1.598	128	4.9	1.624
Proceso	118	4.1	1.427	112	4.1	1.400
Strategijos	119	4	1.323	112	3.9	1.449
Imties dydis, iš viso	36			39		

Koreliacijos

Vertybės	Novatoriškumas				
	Produkto	Rinkos	Elgesio	Proceso	Strategijos
Aiškumas	.459**	.390**	.677**	.516**	.525**
Tiesioginių vadovų nuoseklumas	.544**	.562**	.580**	.538**	.519**
Aukštesniųjų vadovų nuoseklumas	.477**	.439**	.582**	.446**	.470**
Igyvendinamumas	.468**	.393**	.438**	.331**	.466**
Parama vertybių įgyvendinimui	.491**	.442**	.575**	.476**	.389**
Skaidrumas	.431**	.284**	.492**	.309**	.356**
Diskusijų kultūra	.605**	.480**	.720**	.549**	.569**
Sankcijų taikymas	.677**	.565**	.716**	.572**	.529**

Paaiškinimas: stipriausiai koreliuoja tarpusavyje, stipriausia koreliacija yra tarp etiškos organizacijos kultūros ir produkto novatoriškumo. Ši koreliacija yra stipriausia tarp etiškos organizacijos kultūros ir produkto novatoriškumo, stipriausia koreliacija tarp etiškos organizacijos kultūros ir rinkos novatoriškumo.

Etinės organizacijos kultūros poveikis organizaciniams novatoriškumui: produkto ir rinkos novatoriškumas

	Koreguotas determinacijos koeficientas	Nestandardizuotieji koeficientai		Standartizuotieji koeficientai		T (Studento) kriterijus	Studento kriterijus reikšmės siekiančiam koeficientui
		B	Standartinis nuokrypis	Beta			
Produkto novatoriškumas							
Teatrai	.477	Etiška organizacijos kultūra	1.307 .722	.478 .116	.700	2.734 6.199	.009 .000
Muziejai	.583	Etiška organizacijos kultūra	1.187 .784	-.434 .102	.770	2.738 7.725	.009 .000
Rinkos novatoriškumas							
Teatrai	.282	Etiška organizacijos kultūra	1.642 .632	-.602 .151	.547	2.727 4.183	.009 .000
Muziejai	.382	Etiška organizacijos kultūra	1.276 .641	-.506 .119	.629	2.521 5.371	.015 .000

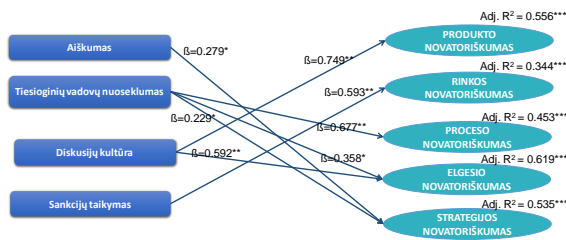
Etinės organizacijos kultūros poveikis organizaciniam novatoriškumui: elgesio ir proceso novatoriškumas

Koreguotas determinacijos koeficientas		Nestandartizuotieji koeficientai		T (Studento) kriterijaus reikšmės	Studento kriterijaus reikšmės kiekvienam koeficientui
		B	Standartinis nuokrypis		
Elgesio novatoriškumas					
Teatral	.500	.506	.615	.822	.416
		1.009	.150	6.706	.000
Muziejai	.669	.395	.442	.894	.376
		.996	.103	9.691	.000
Proceso novatoriškumas					
Teatral	.340	.995	.644	1.545	.130
		.745	.157	4.757	.000
Muziejai	.436	.984	.499	1.973	.055
		.699	.116	6.046	.000

Etinės organizacijos kultūros poveikis organizaciniam novatoriškumui: strategijos novatoriškumas

Koreguotas determinacijos koeficientas		Nestandartizuotieji koeficientai		T (Studento) kriterijaus reikšmės	Studento kriterijaus reikšmės kiekvienam koeficientui
		B	Standartinis nuokrypis		
Strategijos novatoriškumas					
Teatral	.378	1.091	.543	2.008	.051
		.684	.133	5.154	.000
Muziejai	.620	.065	.422	.154	.878
		.857	.098	8.725	.000

Regresijos rezultatai



Produkto novatoriškumo prielaidos kultūros organizacijose: kokybinio tyrimo rezultatai

- Dalyvavimas projektuose :
 „Tai mes tuose projektuose dalyvaujame...“
 „...kiek žinau tai daugumoje iš projektų tas edukacijas tiesiog kuriam, perkam priemones“
- Specialių poreikių patenkinimas:
 „...specialių poreikių turintiems vaikams autizmo aspekto sutrikimo vaikams turime edukaciją...“

Produkto novatoriškumo pavyzdžiai

- „Lietuvoje įsirengę laukinių gyvūnų audinių banką. Tai yra žemoje temperatūroje, -80C temperatūroje saugomi retų, nykstančių gyvūnų, invazinių rūšių audinių pavyzdžiai, kurie yra skirti genetiniams tyrimams“
- „edukacinę programą, kuri yra unikali, ir kurios nėra niekur kitur, jokiame muziejuje, tai vaikų skatinimas skaityti, kai vaikai patys savo noru skaito. Kitaip sakant, jie nori skaityti ir labai džiaugiasi, mes juos aprenčiame gyvūnų rūbeliais, padažome juos, na, makiąžą ir jie skaito vaidmenimis“

Kliūtys kultūros organizacijų novatoriškumui

• Požiūris:

„...kiek esu buvęs Lietuvos muziejuose [...] bet kai kur tas atsainus požiūris į eksponatą tuo pačiu ir į lankytoją“

„...kad esame nelabai žinomi lankytojų vis dar galvojame, kad galėtume daugiau pritraukti...“

„...ten viršuje žmonės paprasčiausiai galvoja, kad visiems viskas aišku, suprantama, ir jie nepagauna mūsų mąstymo lygmens [...] skirtingas supratimo lygis“

• Organizacijos struktūra:

„...muziejus yra pakankamai toksai konservatyvus darinys...“

„...žiūrime į tą misiją, viziją, muziejaus aplamai, ką mes esame užsibrėžę, kad tai sutaptų, nes daugelis dalykų turi būtent sutapti su misija, vizija ir panašiai“

„...reikia jau keisti veiklos pobūdį, keisti požiūrį, jau galvoti kaip patiems pritraukti lankytoją...“

„...aktuali problema – vartotojiškas požiūris, vartotojas eina ten, kur jam šilta smagu, galima papramogauti, atsipalaiduoti...“

Kultūros organizacijų novatoriškumo kliūtys (2)

• Finansavimas:

„...tos mintys būna anksčiau galvoje, tiesiog trūksta finansavimo“

„Finansavimo trūkumas...“

„...muziejai yra labiausiai apleista sritis...“

„...finansavimas menkas, mums labai daug ko trūksta, darbo sąlygos, tai, žinokit, aš nepradėsiu pasakoti, bet čia žmonės, turiu pasakyti, aukojasi dirbdami“

• Igdūžiai:

„...žmonėms, muziejininkams trūksta igdūžių teikiant tuos projektus, tas paraiškas finansavimui...“

„Ir šiandien mes susiduriame su tokiais iššūkiiais, kur jau reikia ir verslumo, ir to guvas mąstymo, ir kūrybiškumo...“

„...mūsų galvos skausmas padaryti patrauklias edukacijas iš nepatrauklių ir neskanių temų“

„...kaip tik dirbu su ta problema, kaip keisti mūsų produktą, edukaciją, nes jis turi atsiverti visuomenei ir aktualizuoti paveldą...“

„...bet mes dar neturime pilno supratimo, kokių kompetencijų reikia muziejaus edukatoriams“

Kultūros organizacijų problemų sprendimo būdai

- **Darbuotojų dalyvavimas, diskusija:** „...kiekvieną problemą kūrybiškai bandome spręsti, išeinant iš aplinkos, atsižvelgiant, be abejo, į darbuotojų siūlymus, darbuotojų mintis, daug kas išsivildena žinot pasitarimų metu...“

- **Asmeninė kontrolė:** „...buvo pasakyta ta pastaba vadovei ekskursijų ir buvo tiesiog, na, atrinktos dvi darbuotojos, kurios tiesiog stebėjo jos darbą...“

Išvados ir pasiūlymai

- Elgesio novatoriškumas kaip stipriausiai pasireiškianti organizacijų novatoriškumo forma.
- Tiesioginio vadovo paklusnumas įstatymams, integralumas kaip esminė savybė, suprantama kaip įgalinanti novatorišką elgesį. Vadovų perdėtas sureikšminimas yra blogo valdymo požymis. Poveikį turi daryti sistemos. Ypač matomas „nuasmenintų sistemų“ poreikis skatinant elgesio novatoriškumą, kadangi tai subjektyviausiai suvokiama novatoriškumo tipas.
- Galimybė diskutuoti apie etiškai jautrius klausimus, organizacijos paskatinimas už etiškai tinkamą elgesį ir nuobaudos už pažeidimus sudaro prielaidas muziejams ir teatrams konkuruoti su kitomis išsivalikiu ir kultūros paslaugų institucijomis. Vertinama kaip stiprybė, kurią būtina toliau plėtoti.
- Novatoriškumo išskirtinis siejimas su išoriniu finansavimu, bet ne vidaus procesais – poreikis keisti mąstymo būdą.
- Atskaitingumo visuomenei poreikis biudžetinėse kultūros organizacijose (biudžetinis finansavimas - vieši pinigai – jų panaudojimo efektyvumas) .
- Muziejaus darbuotojų mokymo programų poreikis – auditorijų pritraukimas kūrybiškais sprendimais, klientų aptarnavimo kultūra, specialių poreikių tenkinimas.
- Komunikacijos tarp finansavimą skirstančių organizacijų ir kultūros organizacijų poreikis.
- Aukojimosi darbotvetei netoleravimas – požūrių pokyčių poreikis.

AČIŪ UŽ DĖMESĮ!