

PODSTAWY ZARZĄDZANIA I ZFDL, sem. 1.

WSPÓŁCZESNE PROBLEMY I WYZWANIA ZARZĄDZANIA.

KULTURA ORGANIZACYJNA

dr inż. Marzena Jankowska-Mihułowicz

e-mail: mjanko@prz.edu.pl

<https://mjanko.v.prz.edu.pl>

Budynek „Arcus”, p. 418

Tel. 17-86-51-798



WYDZIAŁ
ZARZĄDZANIA
POLITECHNIKI RZESZOWSKIEJ



POLITECHNIKA
RZESZOWSKA
im. IGNACEGO ŁUKASIEWICZA

Kultura (łac. *colere* – uprawa, dbać, pielęgnować, kształcenie), termin pochodzący od łac. *cultus agri* – uprawa roli

**„Kultura to (...) budowanie wartości,
dla których warto żyć”
[Zbigniew Herbert – polski poeta]**

**„Możemy nosić chińskie ciuchy, jeździć czeskimi autami, patrzeć w japońskie telewizory, gotować w niemieckich garnkach hiszpańskie pomidory i norweskie łososie. Co do kultury, to jednak wypadałoby mieć własną”
[Andrzej Sapkowski – polski pisarz fantasy]**

KULTURA (1)

KULTURA – „Złożona całość, obejmująca wiedzę, przekonania, sztukę, przepisy prawne i moralne, zwyczaje i obyczaje oraz wszelkie umiejętności i nawyki, które przyswaja sobie człowiek, będąc członkiem społeczeństwa” [J. Strelau, 1998]

KULTURA to kolektywne zaprogramowanie umysłu, wyróżniająca jedną grupę od innych [G. Hofstede, 1980]

KULTURA (2)

Na KULTURĘ składają się: język, idee, wartości i etap rozwoju cywilizacyjnego, na którym znajduje się dane społeczeństwo lub społeczność, a także uwarunkowania: etniczne, religijne, historyczne, ustrojowe, ekonomiczne, techniczne, technologiczne, socjo-polityczne i międzynarodowe

KULTURA ORGANIZACYJNA (1)

KULTURA występująca w danym kraju czy społeczności lokalnej, przenoszona jest do przedsiębiorstwa, ponieważ składa się ono z ludzi tworzących **KULTURĘ ORGANIZACYJNĄ**

KULTURA ORGANIZACYJNA to zwyczajowy sposób myślenia, odczuwania i działania, który jest podzielany, przyswajany oraz asymilowany przez pracowników
[M. Czerska, 2003]

KULTURA ORGANIZACYJNA (2)

KULTURA ORGANIZACJI „to zestaw wartości, przekonań, zachowań, obyczajów i postaw, pomagający członkom organizacji zrozumieć, za czym się ona opowiada, jak działa i co uznaje za ważne” [R.W. Griffin, 2020]



KULTURA ORGANIZACYJNA – MODEL EDGARA SCHEINA



SYMBOLE I ARTEFAKTY

NORMY I WARTOŚCI

NORMY I WARTOŚCI

ZAŁOŻENIA

KULTURA ORGANIZACYJNA – MODEL EDGARA SCHEINA



ŚWIADOME I WIDOCZNE

Symbole konceptualne: język, legendy, mity.
Symbole behawioralne: rytuały, ceremonie.
Symbole fizyczne (materialne): przedmioty, technologia, sztuka, np. budynki, dokumenty, wystrój wnętrz, ubiór (dress code)

CZĘŚCIOWO ŚWIADOME I WIDOCZNE

Rzeczywiste i deklarowane:
cele, strategie, normy, hierarchie wartości, maksymy, ideologie, wytyczne zachowań, zakazy, subkultury, stereotypy, style kierowania, cechy struktury organizacyjnej

NIEŚWIADOME I NIEWIDOCZNE

wizja otoczenia, wizja człowieka, wizja relacji interpersonalnych, znaczenie pracy w życiu społecznym, normy grupowe, konflikty, autorytety
Najgłębszy, najtrwalszy i najtrudniejszy do opisania poziom (fundament) kultury organiz.

WYZWANIA ZARZĄDZANIA

**ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ KULTUROWĄ
= ZARZĄDZANIE MIĘDZYKULTUROWE =
= ZARZĄDZANIE WIELOKULTUROWOŚCIĄ**

KONCEPCJA ZARZĄDZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ
zaczęła się kształtować w połowie XX wieku –
wówczas koncentrowano się na różnicach
kulturowych występujących w zespołach dużych
korporacji transnarodowych

**Wzrost znaczenia tych zagadnień obserwuje się
od lat pięćdziesiątych XX wieku. Potęguje
je postępująca GLOBALIZACJA**

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

PROSZĘ O PYTANIA

dr inż. Marzena Jankowska-Mihułowicz
mjanko@prz.edu.pl



**POLITECHNIKA
RZESZOWSKA**
im. IGNACEGO ŁUKASIEWICZA



**WYDZIAŁ
ZARZĄDZANIA**
POLITECHNIKI RZESZOWSKIEJ