

# KULTURA I KLIMAT ORGANIZACYJNY

Prowadzący:  
Magdalena Prorok

2016-05-04

# Plan:

Czym jest kultura?

Funkcje kultury organizacyjnej

Kształtowanie Świadomości pracownika;

# Dwa ujęcia kultury: (1 / 2)

3

- Atrybutywne, według którego kulturę rozumie się jako cechę stałą i atrybut ludzkości jako całości (ujęcie globalne) lub poszczególnego człowieka jako przedstawiciela gatunku *homo sapiens* (ujęcie jednostkowe). Wówczas można mówić o kulturze w liczbie pojedynczej (o kulturze a nie kulturach).

(2/2)

4

- Dystrybutywne, gdzie kulturę rozumie się jako zbiór cech kultury określonej zbiorowości, np. Polaków, kierowców, studentów itd. W tym przypadku używa się liczby mnogiej gdyż kultur jest tyle ile zbiorowości, do których można używać pojęcia „kultury”.

Kultura rozumiana jest jako całościowy kształt duchowego i materialnego dorobku społeczeństwa. Bywa też utożsamiana z cywilizacją jako, charakterystyczne dla danego społeczeństwa wzory postępowania, a także to, co w zachowaniu ludzkim jest wyuczone, w odróżnieniu od tego, co jest biologicznie odziedziczone.

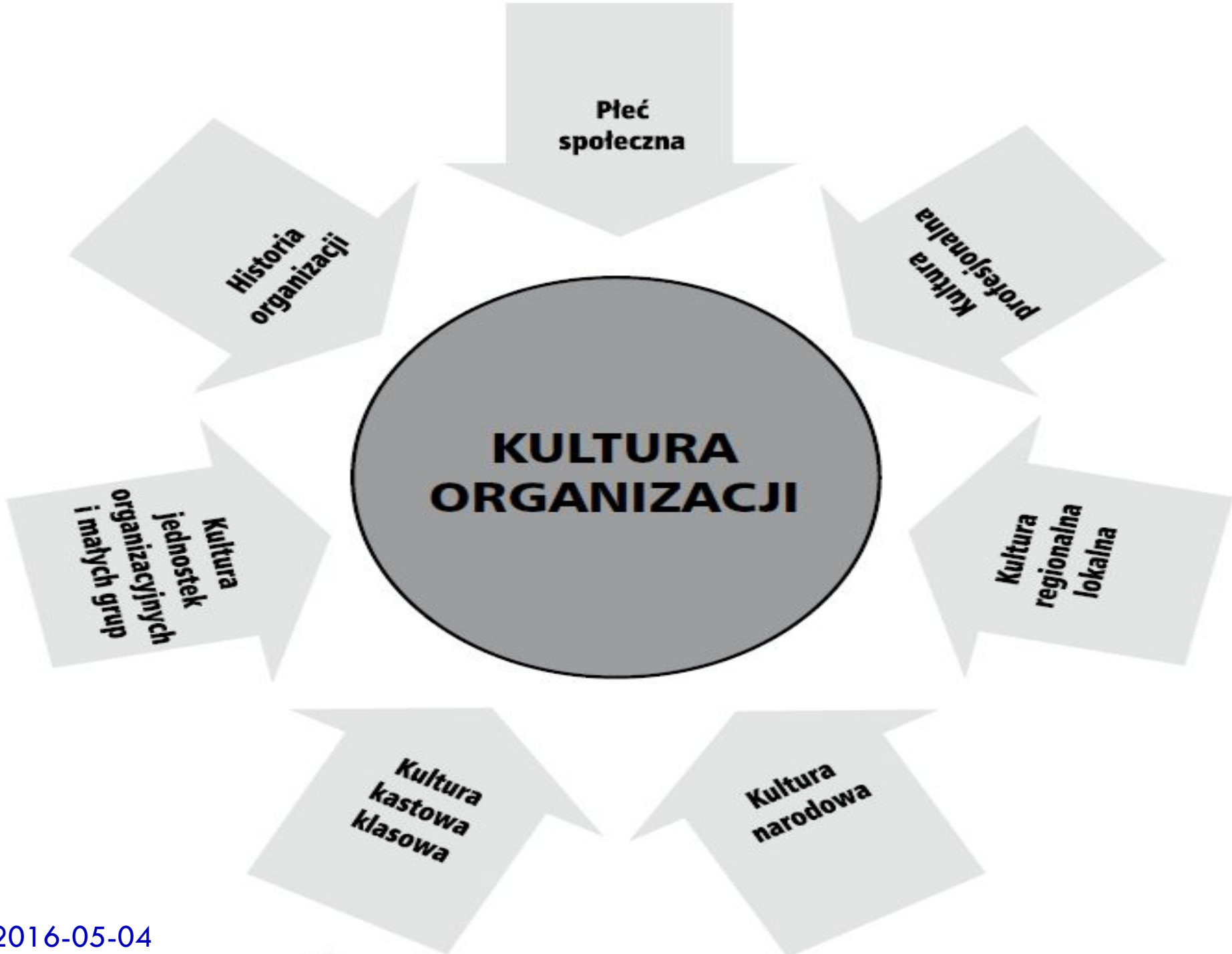
An iceberg floating in blue water. The tip of the iceberg is above the water line and contains the word 'Zachowanie'. The much larger part of the iceberg is submerged below the water line and contains the words 'Postawy', 'Poglądy', and 'Wartości' stacked vertically. The water has some ripples around the base of the iceberg.

**Zachowanie**

**Postawy**

**Poglądy**

**Wartości**



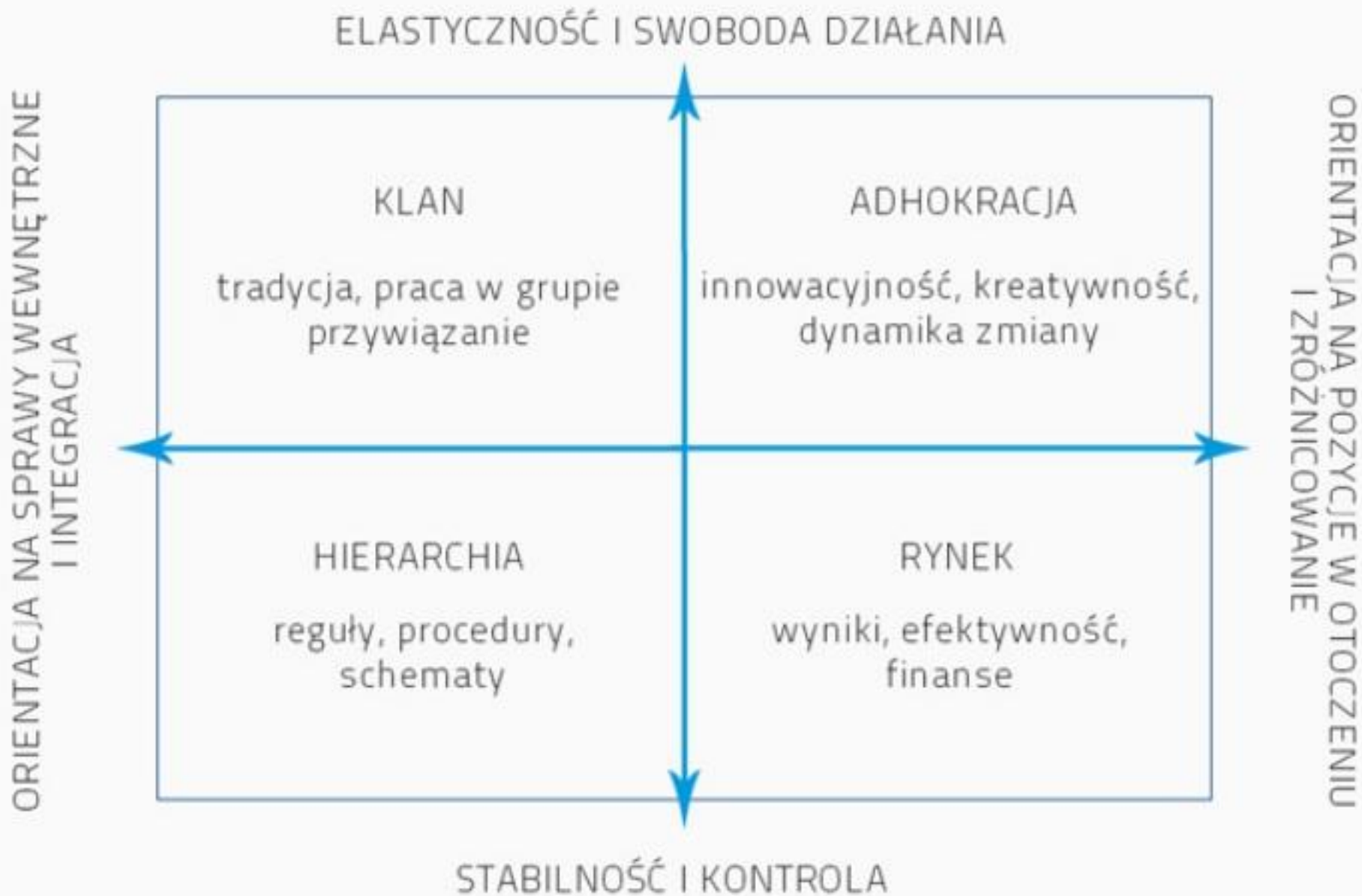
# Czym obarcza się kulturę organizacyjną?

próba przypisania różnicom kulturowym  
“japońskiego sukcesu” z jednej strony i kryzysu  
na zachodzie z drugiej,

Różnice w prowadzeniu dyskusji:  
Mężczyźni – zdają sprawozdanie  
Kobiety – nawiązują relację



# Wg Camerona



<b>Japonia</b>	<b>Niemcy</b>
Kolektywizm Dążenie do harmonii Struktury nieformalne Orientacja na proces Nastawienie na rozpatrywanie spraw w dłuższych horyzontach Maksymalizacja korzyści	Indywidualizm Stosunki konfliktowe Struktury formalne Orientacja na wynik Nastawienie na rozpatrywanie spraw w krótszych horyzontach Minimalizacja kosztów

**Organizacji**

- kultura
- kultury

Czy istnieje  
różnica?

Hmmm???



**Organizacyjne**



- **Kultura**

- zachowania

- zwyczaje

- normy

- wartości

- Język

- Rytuały

- wystrój wnętrz

- przedmioty

# Kluczowa jest odpowiedź na pytanie:

- **Czy ludzie są w zasadzie dobrzy czy źli?**
- **Czy natura ludzka jest zmienna czy niezmienna?**
- **Czy inicjatywa jest nagradzana czy tłumiona?**

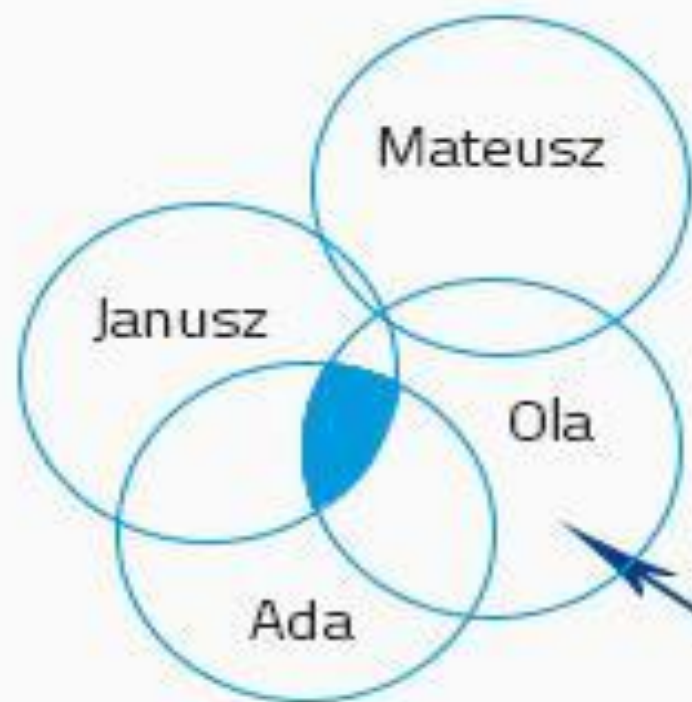
# Model kultury organizacji „7S” - McKinsey

- Wspólne wartości
  - struktura
  - strategia
  - systemy
  - style
- pracownicy
- kwalifikacje

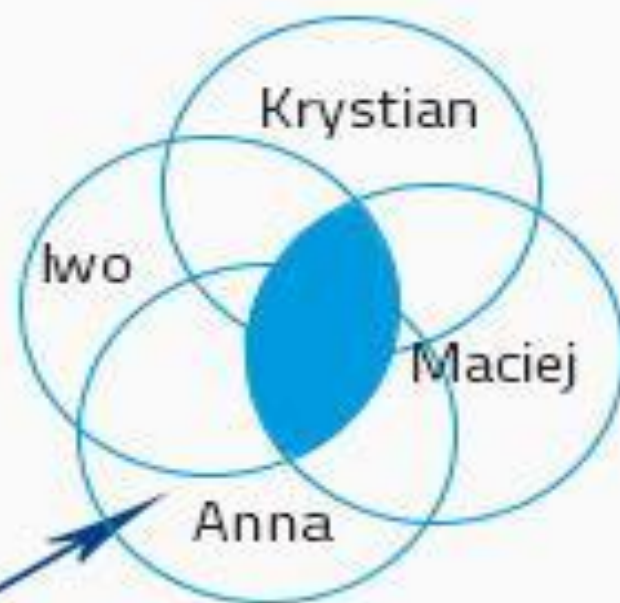
Kultura mojej organizacji składa się z:



Słaba kultura organizacyjna



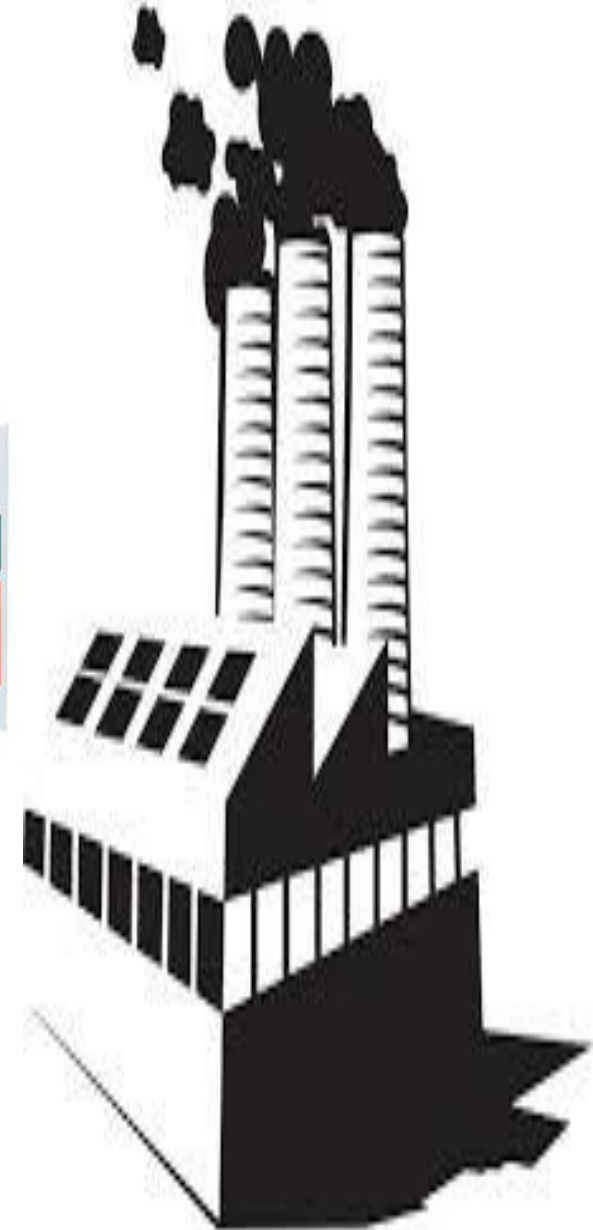
Silniejsza kultura organizacyjna



Wspólne przekonania,  
wartości i założenia  
dotyczące pracy  
oraz organizacji



# Wspólny wzorzec działania



- Kulturę organizacji można pojmować jako klej spajający organizacje w całość za pośrednictwem wspólnych wzorców znaczenia.
- Kultura skupia się na wartościach, przekonaniach i oczekiwaniach jej członków.

Co mnie najbardziej odpowiada  
w kulturze organizacji, którą tworzę???