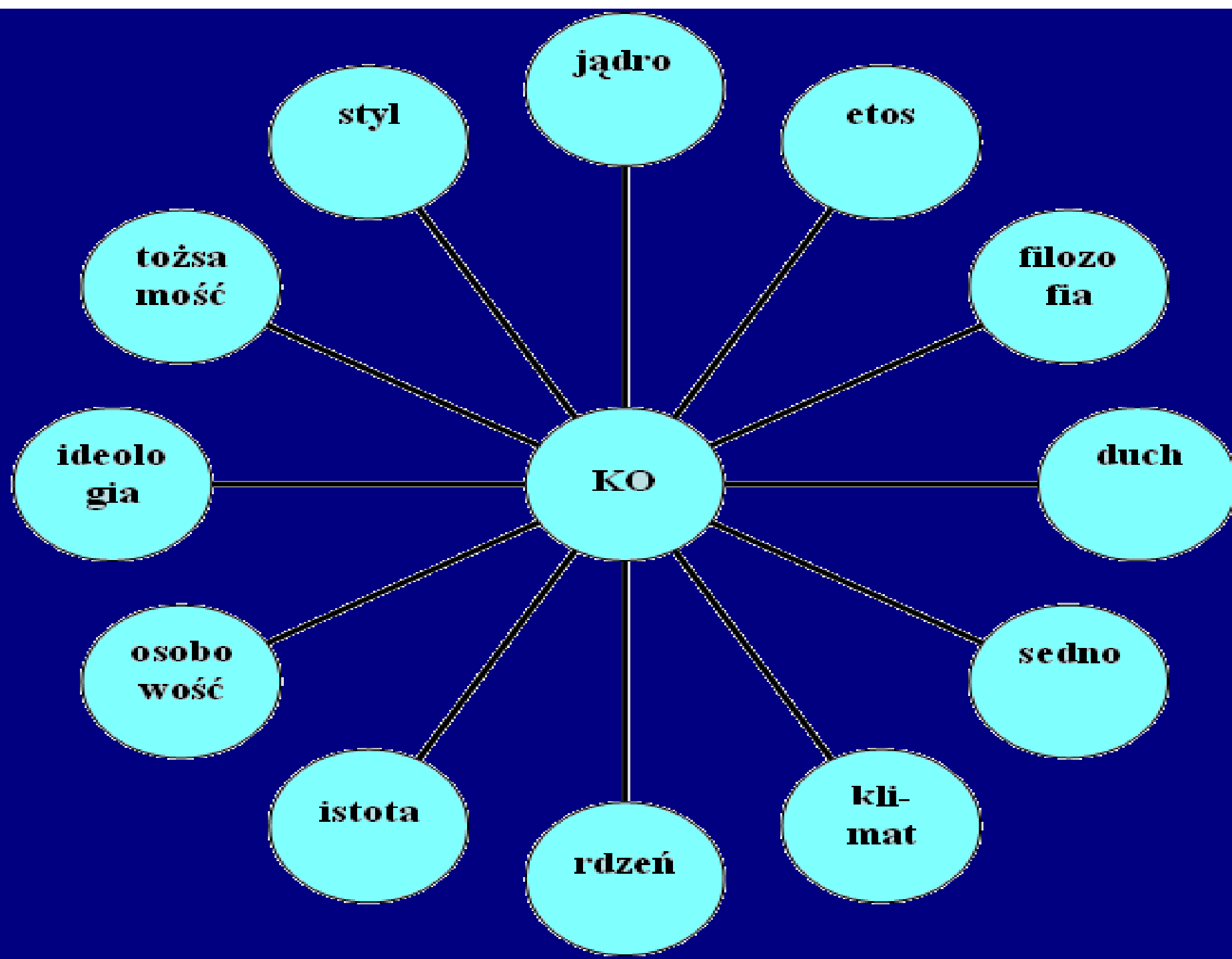
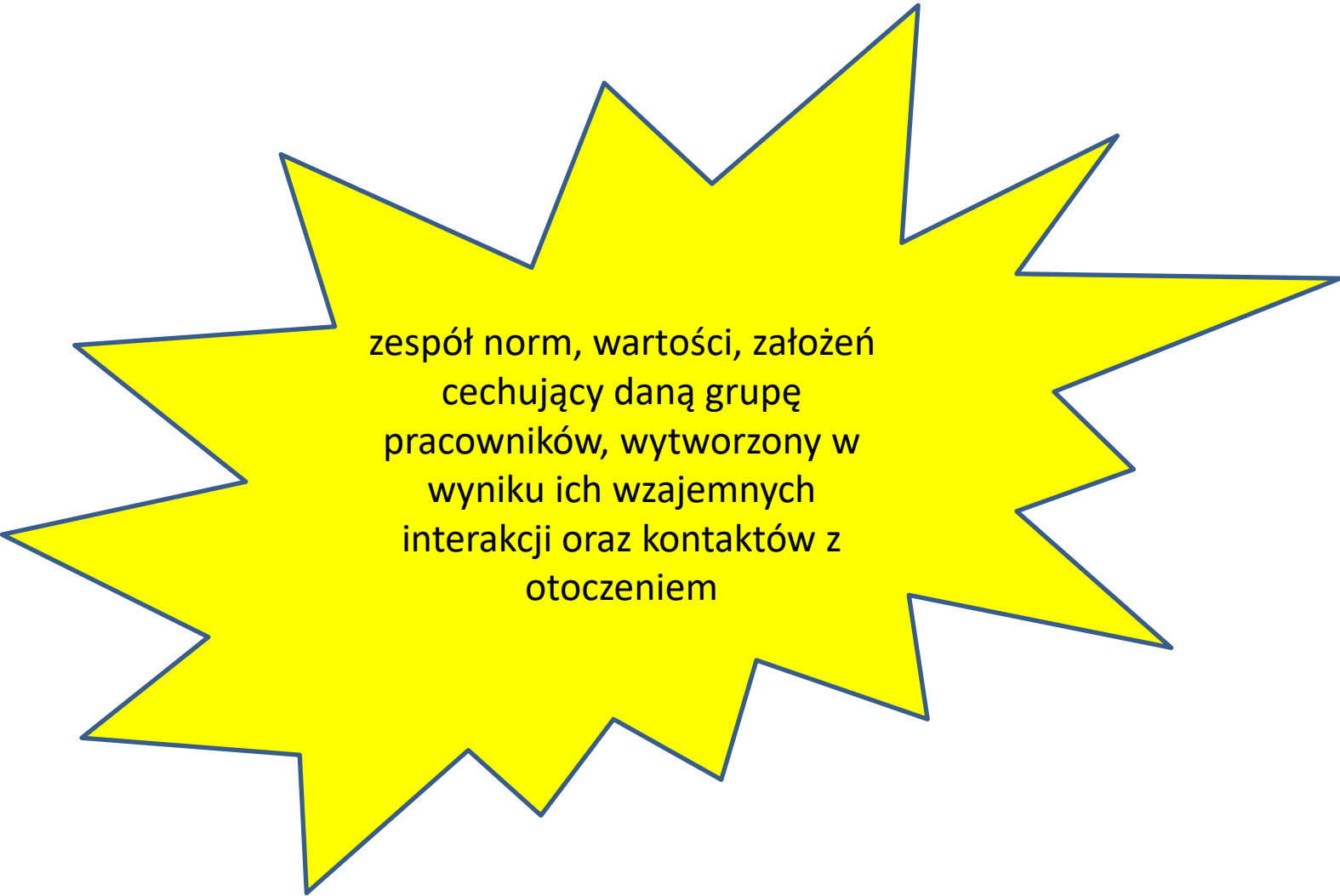


Kultura organizacyjna

autor	definicja kultury organizacyjnej
E. Keller	System wartości i norm zachowań oraz sposobów postępowania i myślenia, który został wykształcony i zaakceptowany przez pewien zespół ludzi i który powoduje wyraźne wyróżnianie się tego zespołu od innych.
S. M. Davies	Wzorzec wyznawanych przekonań i wartości, nadający pracownikom sens działania i dostarczający im reguł zachowania się w ich przedsiębiorstwie.
R. Deshapande, R. Parasurman	Niepisane, przestrzegane często podświadomie zasady, które wypełniają lukę między tym, co niepisane, a tym co się rzeczywiście dzieje. Kultura dotyczy wspólnych poglądów, ideologii, wartości, przekonań, oczekiwań i norm.
J. P. Kotter, J. L. Heskett	Współzależny zbiór wartości i sposobów postępowania, które są wspólne dla danej grupy i które pozostają niezmiennie przez dłuższy okres czasu.
L. J. Mullins	Zespół wartości, tradycji, dążeń, przekonań, postaw, które są istotą wszystkiego, co się robi i o czym się myśli w organizacji, zasilany przez system obrzędów, rytuałów, wzorców komunikowania się i nieformalnych struktur.

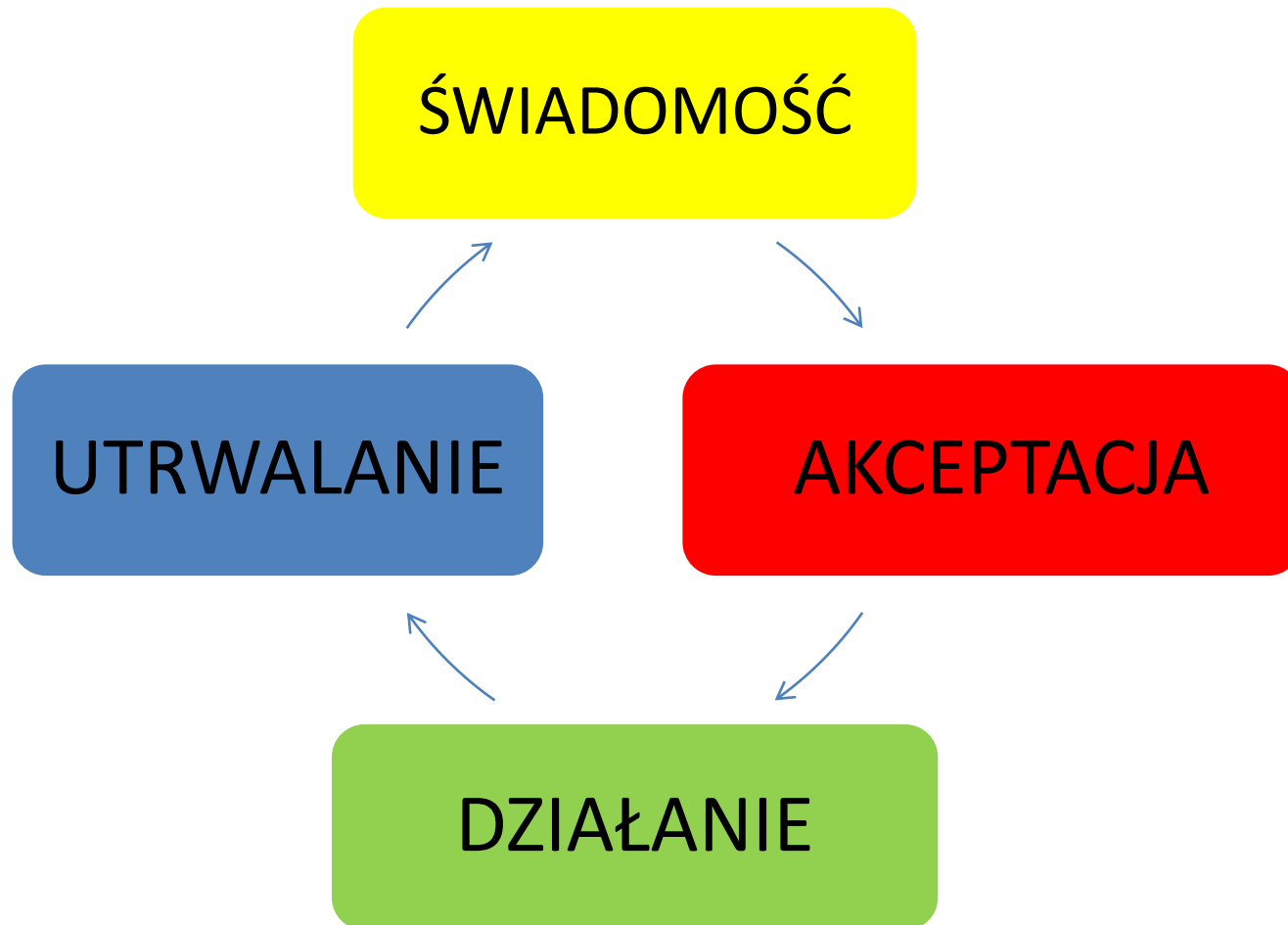


Definicja kultury organizacyjnej



zespół norm, wartości, założeń
cechujący daną grupę
pracowników, wytworzony w
wyniku ich wzajemnych
interakcji oraz kontaktów z
otoczeniem

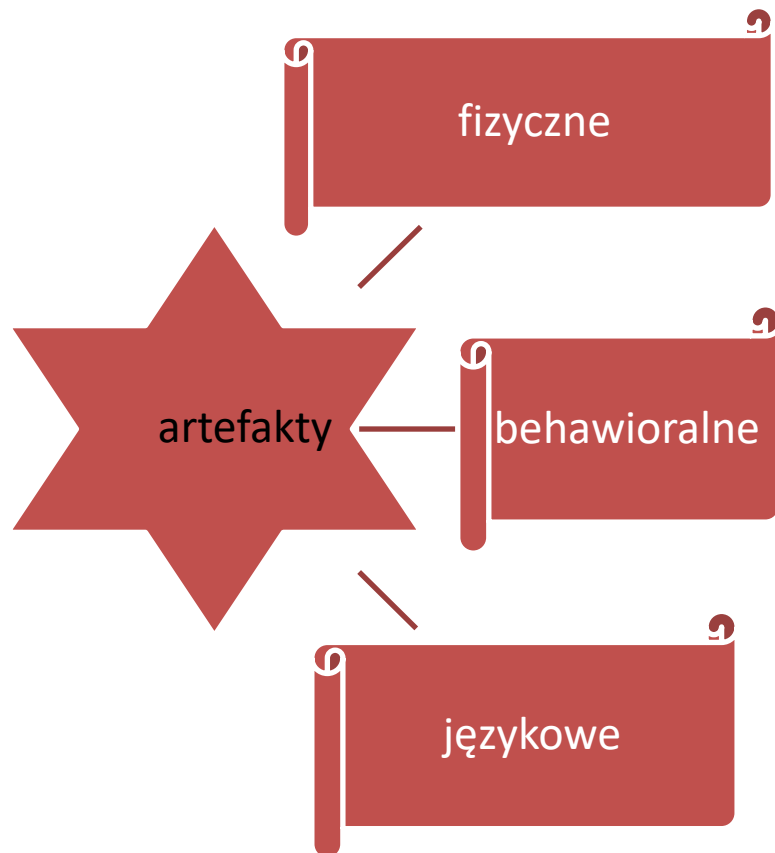
CYKL KSZTAŁTOWANIA KULTURY ORGANIZACYJNEJ



Model Edgara Scheina



Artefakty



Funkcje kultury organizacyjnej

adaptacyjna

percepcyjna

integracyjna



Typologia kultur organizacyjnych



Kryteria wyodrębniania kultury silnej i słabej

- ☐ **wyrazistość**
- ☐ **stopień upowszechnienia**
- ☐ **głębokość zakorzenienia**

Zalety i wady silnej kultury organizacyjnej

Zalety:

1. Ukierunkowanie działań przez redukcję złożoności
2. Sprawna sieć komunikacji
3. Szybkie przetwarzanie informacji
4. Szybkie podejmowanie decyzji
5. Przyspieszone wdrażanie planów i projektów
6. Silna motywacja i lojalność
7. Stabilność i niezawodność

Wady:

1. Tendencja do zamykania się w sobie
2. Blokowanie nowych orientacji
3. Bariery we wdrożeniach nowych idei
4. Utrwalanie tradycyjnych motywów sukcesu
5. Myślenie kulturowe
6. Brak elastyczności

Kultura organizacyjna a zarządzanie przedsiębiorstwem

