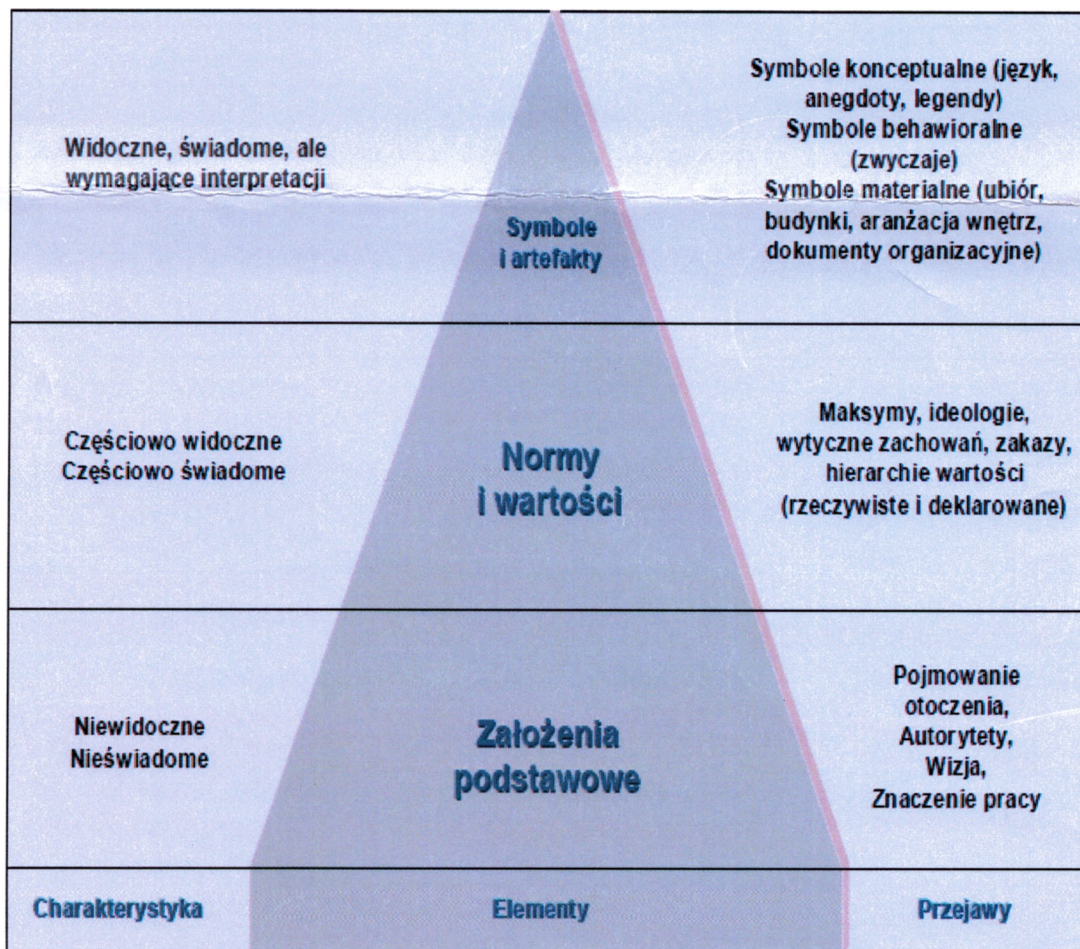


Edgar H. Schein Koncepcja kultury organizacyjnej

- Kultura organizacji** jest to wzorzec podstawowych założeń – wymyślonych, odkrytych lub rozwiniętych przez daną grupę w trakcie procesu uczenia się radzenia sobie z problemami zewnętrznej adaptacji i wewnętrznej integracji – funkcjonujących na tyle dobrze, aby uznać je za słuszne i właściwe do przekazywania nowym członkom organizacji jako odpowiedni sposób postrzegania, odczuwania i reagowania na te problemy.

Poziomy kultury organizacyjnej



Etapy formowania się kultury małej grupy wg Edgara H. Scheina

Stadia formowania się grupy

stadium	dominujące założenie	orientacja na
1. Formowanie się grupy	<i>Zależność:</i> „Lider wie, co powinniśmy robić	Orientacja na siebie. Pragnienie włączenia, posiadania wpływu, akceptacji i bliskości, tożsamości i roli.
2. Budowanie się grupy	<i>Fuzja:</i> „Jesteśmy świetną grupą. Wszyscy się lubimy.”	Grupa jako idealizowany obiekt. Orientacja na zgodność, harmonię, poszukiwanie bliskości. Różnorodność w grupie nie jest ceniona.
3. Praca grupy	<i>Praca:</i> „Możemy efektywnie działać, ponieważ znamy się i akceptujemy wzajemnie.”	Misja grupy i zadania. Orientacja na realizację celu, współpracę i utrzymanie grupy w dobrym porządku pracy. Różnorodność w grupie jest ceniona.
4. Dojrzałość grupy	<i>Dojrzałość:</i> „Wiemy, kim jesteśmy, czego chcemy i jak to osiągnąć. Osiągnęliśmy wiele, więc musimy mieć rację.”	Trwanie grupy i komfort. Orientacja na utrzymanie grupy i zachowanie jej kultury. Kreatywność i różnorodność postrzegane są jako zagrożenie.