

Kultura organizacyjna instytucji finansowej- pomiędzy rzeczywistością, a oczekiwaniami pracowników. Studium socjologiczne.

Streszczenie

Dynamika otoczenia zewnętrznego, w jakim funkcjonują organizacje stale wymusza na nich konieczność dostosowania się, choć z pewnością pożądanym kierunkiem byłoby wyprzedzanie trendów i w oparciu o to wdrażanie skutecznych strategii. Wiele organizacji stara się sprostać temu wyzwaniu. Wydaje się jednak, że organizacje tak mocno koncentrują się na strategii, że zdarza się, iż pomijają znaczenie tak ważnego aspektu, którym jest kultura organizacyjna. Tym bardziej, że trudno dostrzec jej zalety w sytuacji, gdy nie może być i nie jest ona wyrażana poprzez konkretne cyfry i wskaźniki (tak jak jest to możliwe np. w kontekście sprzedaży, produkcji etc.). Praca doktorska jest próbą diagnozy kultury organizacyjnej instytucji finansowej funkcjonującej na krajowym rynku – w aspekcie ukazania różnic pomiędzy rzeczywistością, a oczekiwaniami pracowników. Głównym celem zrealizowanych badań było uchwycenie potencjalnie występującej luki kulturowej oraz jej potencjalnego wpływu na funkcjonowanie organizacji. W tym celu na pytania badawcze przełożono dwa teoretyczne modele kultury organizacyjnej - autorstwa F. Trompenaarsa i Ch. Hampden-Turnera oraz K. Camerona i R. Quinna. Przeprowadzone badania, zarówno o ilościowym, jak i jakościowym charakterze dostarczyły szeregu informacji odnośnie kultury organizacji badanej instytucji finansowej. Wyniki przeprowadzonych badań skłaniają do kilku wniosków. W organizacjach mogą istnieć luki kulturowe pomiędzy tym, czego oczekują pracownicy w kontekście kultury organizacyjnej, a rzeczywistości kulturowej. Różnice te mają wpływ na rozwój organizacji, a dążenie do ich marginalizacji może w efekcie przełożyć się na poprawę efektywności organizacji. Ponadto pomimo tego, iż występująca luka kulturowa ma wydźwięk pejoratywny z pewnością jest szansą na rozwój w organizacji, oczywiście pod warunkiem podjęcia właściwych działań zarządczych. Ważnym wnioskiem płynącym z przeprowadzonych badań jest także fakt, iż menedżerowie wyższych szczebli zarządzania, nie posiadają dostatecznej wiedzy na temat kultur organizacyjnych, co z jednej strony może stanowić przeszkodę w sprawnym, konkurencyjnym funkcjonowaniu organizacji na rynku, a z drugiej strony może wpływać na wizerunek organizacji, jako pracodawcy, ze

wszystkimi tego konsekwencjami. Otrzymane rezultaty badań nie tylko wzbogacają dorobek nauk socjologicznych – szczególnie w wymiarze opisu, interpretacji i ukazania oczekiwań pracowników różnego szczebla usytuowania instytucjonalnego badanej instytucji finansowej odnośnie różnych wymiarów kultury organizacyjnej. Wyniki przeprowadzonego projektu badawczego mają także wymiar aplikacyjny i mogą stanowić podstawę zmiany organizacyjnej. Dlatego też ostatecznie osiągnięte rezultaty badań stanowią jednocześnie próbę formułowania rekomendacji mogących wpłynąć na marginalizację luki kulturowej.

Słowa kluczowe: kultura organizacyjna, modele kultury organizacyjnej, luka kulturowa, zarządzanie, zmiana w organizacji