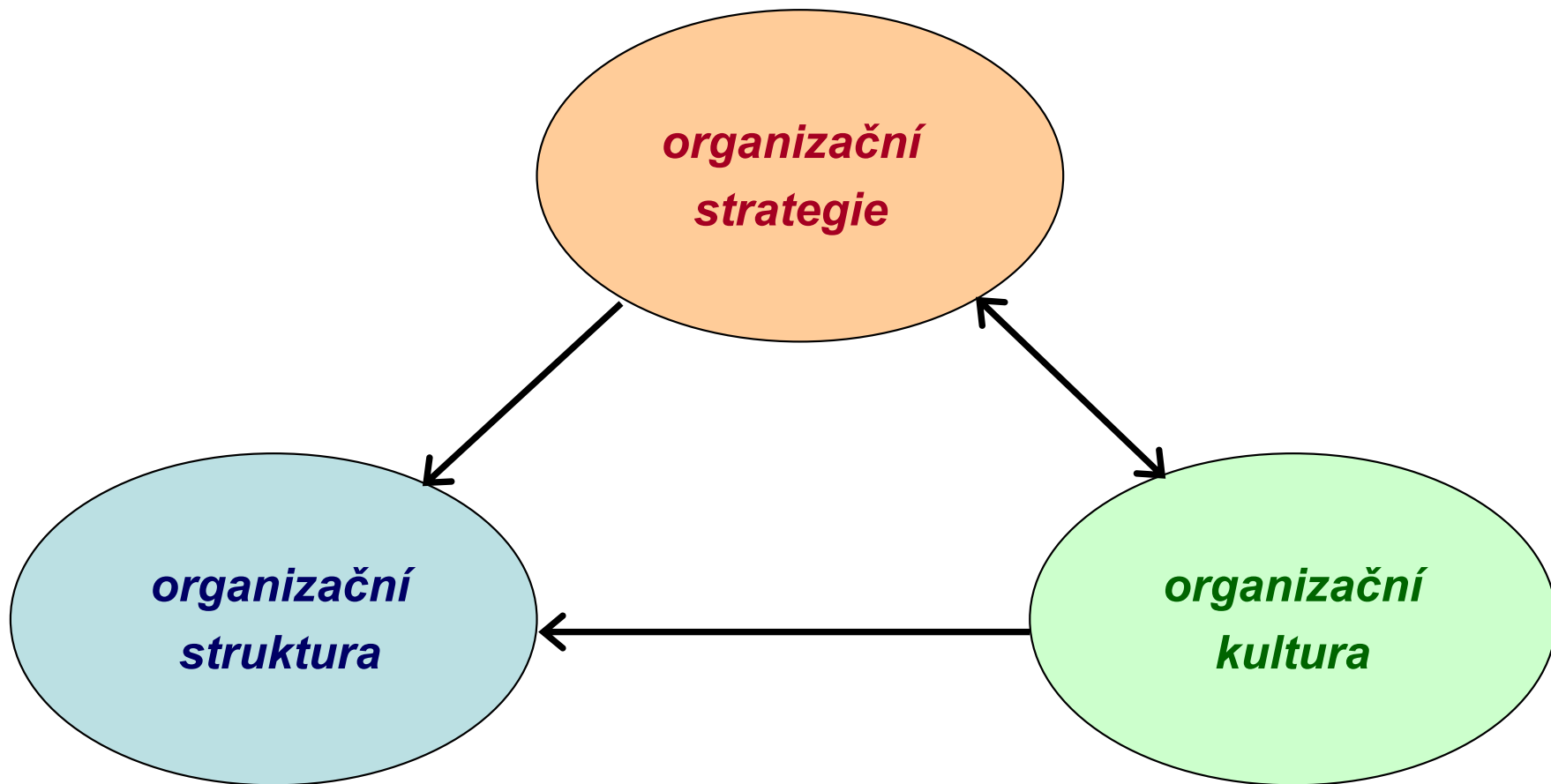


Téma 5: ORGANIZAČNÍ KULTURA

ORGANIZAČNÍ STRUKTURA, KULTURA A STRATEGIE



**organizační
kultura**

Organizační kultura je soubor

- **základních předpokladů, hodnot, postojů a norem chování,**
- **které jsou sdíleny v rámci organizace a**
- **které se projevují v myšlení, cítění a zejména chování členů organizace a v artefaktech (výtvorech) materiální a nemateriální povahy.**

Organizační kultura je setrvačná, její vývoj je velmi pomalý

Síla kultury

Obsah kultury

Faktory ovlivňující kulturu

Síla kultury:

ORGANIZAČNÍ STRATEGIE - ORGANIZAČNÍ KULTURA

❑ Organizační strategie je vágní a organizační kultura je slabá a difusní.

Síly směřující další vývoj organizace jsou slabé a nejasné.

❑ Organizační strategie je vágní, ale organizační kultura je silná.

Organizační kultura v podstatě „nahradí“ funkci strategie a bude organizaci do budoucnosti směřovat působením převážně spontánních sil.

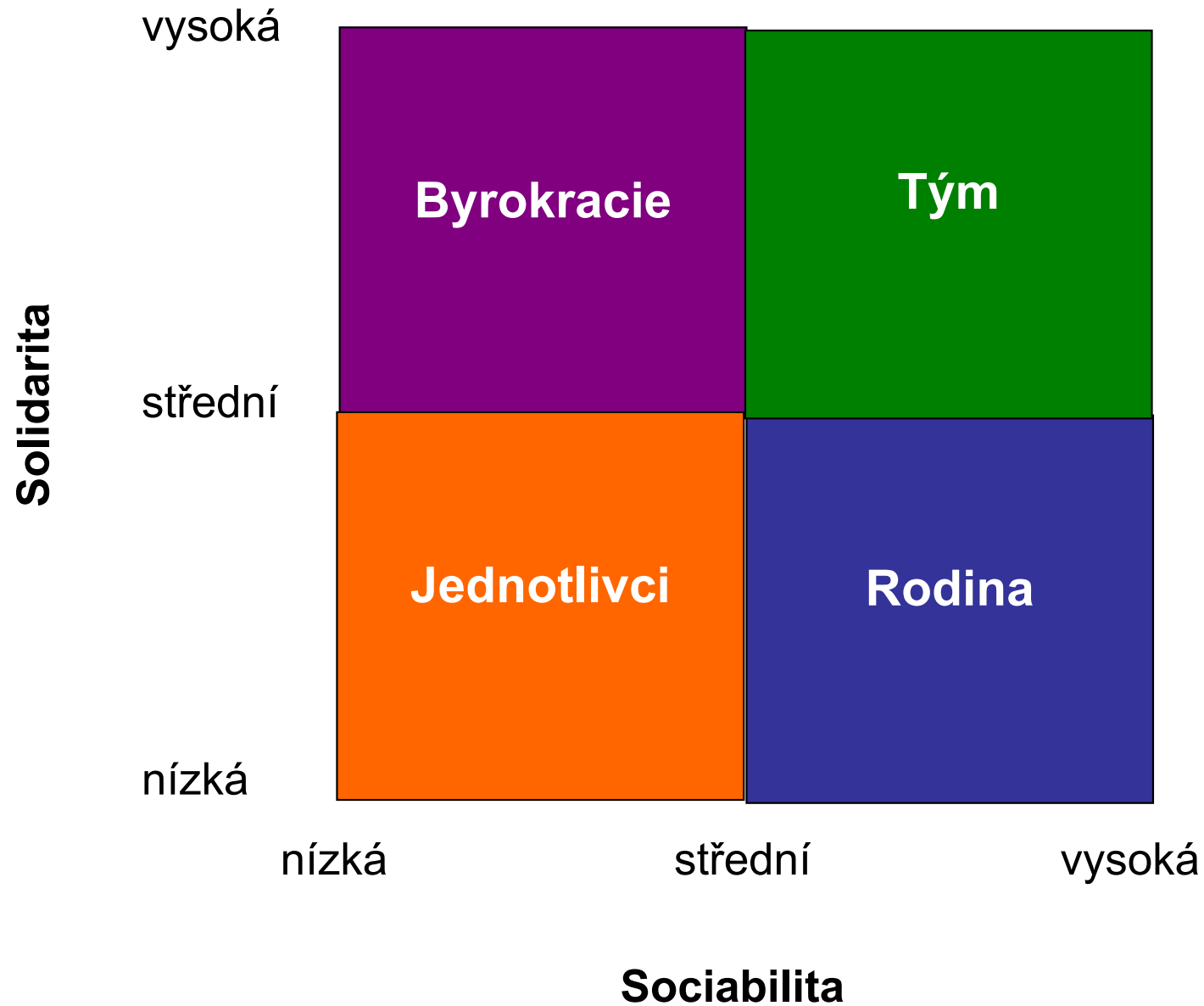
❑ Organizační strategie je vyhraněná, ale organizační kultura je slabá a difusní.

Implementace strategie nenalezne v organizační kultuře žádnou podporu.

❑ Organizační strategie je vyhraněná a organizační kultura je

silná. Jestliže jsou obě v souladu, pak se jedná o nejlepší případ: Precizně zpracovaná strategie se setká s účinnou podporou silné kultury. V případě nesouladu však hrozí konflikt, který může další vývoj organizace výrazně poškodit.

Obsah kultury:



Faktory ovlivňující kulturu:

- ❑ **národní kultura**, spjatá s jazykem, historií, náboženstvím, vzdělávacím či politickým systémem, jehož závažnost se zračí zvláště markantně v organizacích typu nadnárodních společností, kde se střetávají vlivy různých národních kultur
- ❑ **kultura tržního prostředí**, projevujícího se především u subjektů podnikatelského charakteru
- ❑ **profesní kultura**, vyvěrající z určitého zaměření vzdělání, zájmů, způsobu myšlení a způsobu práce zaměstnanců organizace
- ❑ **silná osobnost vůdce**, který se zpravidla „zapisuje“ do organizační struktury zcela originálním a nesmazatelným způsobem
- ❑ **délka existence organizace**, kdy ve vývoji organizační kultury lze rozpoznávat fázi vzniku, ve které je organizační kultura důležitým zdrojem identity a síly organizace, fázi středního věku, kdy v důsledku překročení určité velikosti organizace dochází ke krizi identity a vzniku subkultur a fázi zralosti spjaté se stabilitou či stagnací