

J. T. Hryniewicz

**Historyczne przesłanki kształtowania
się kultury organizacyjnej oraz jej
współczesne manifestacje w
postawach i doznaniach
psychicznych**

Geneza współczesnych organizacji gospodarczych – powstanie kapitalizmu

- interesy grupowe a instytucje kapitalistyczne
- koncepcja Maxa Webera powstania kapitalizmu jako następstwa przemian kulturowych (religijnych) (konkurencja, przedsiębiorstwo, akumulacja, asceza, praca, indywidualizm)

Europa katolicka i protestancka

- **Badania Durheima i kontynuatorów**
- W protestanckim kręgu kulturowym na plan pierwszy wysuwają się potrzeby materialne, autonomii i osiągnięć indywidualnych. Z kolei w środowisku katolickim relatywnie silniej akcentowane są potrzeby bezpieczeństwa i afiliacyjne /przynależności, szacunku, miłości/. Protestantkie instytucje lepiej służą osiągnięciu dobrobytu materialnego a katolickie komfortu psychicznego.
- Wiąże się to z relatywną zamkniętością kręgów rodzinnych i brakiem skłonności do ponadrodzinnego współdziałania. Z kolei relatywny katolicki antyintelektualizm wiąże się z substancjalnym raczej niż uniwersalnym sposobem postrzegania świata. Wyraża się to w przekonaniu, że uniwersalia takie jak sprawiedliwość, uczciwość, wolność tylko wtedy są priorytetami o ile przynoszą dobro konkretnej wspólnoty. Na zakończenie odnotujmy mniejszy rygorizm moralny i polityczny środowisk katolickich w porównaniu z protestanckimi.

Wschodnioeuropejski kompleks gospodarczy

Historyczne źródła polskiej kultury organizacyjnej

- Powstanie wschodnioeuropejskiego kompleksu gospodarczego miało charakter głębokiej restrukturyzacji gospodarczej, której towarzyszyły równie głębokie zmiany polityczne i kulturowe. Utrwalenie się wschodnioeuropejskiego kompleksu gospodarczego spowodowało trwały podział Europy na dwa jakościowo odmienne systemy gospodarcze oraz związane z tym odmienności społeczne i polityczne.
- W Europie gospodarka folwarczna i właściwa jej kultura organizacyjna powstały na wschód od Łaby. Kiedy we wschodniej części Europy tworzyła się gospodarka folwarczna w zachodniej części kontynentu, zwłaszcza w krajach protestanckich tworzyły się instytucje kapitalistyczne i towarzysząca im rynkowa kultura organizacyjna. Współcześnie nadal mamy do czynienia z przenikaniem się w polskiej kulturze organizacyjnej folwarcznych i rynkowych wzorów gospodarowania
- Kultura folwarczna ukształtowała nie tylko styl kierowania, ale także sposób reagowania na polecenia. Ukształtowała, zatem w równym stopniu kierowników jak i pracowników. Jakie jest poznawcze znaczenie informacji o folwarcznych korzeniach polskiej kultury organizacyjnej? Względna trwałość folwarcznych wzorów zachowań tłumaczy zapóźnienie gospodarcze Polski wobec innych krajów europejskich, które doświadczyły odmiennej historii gospodarczej i posiadają inną tradycje kulturową. właściwych dla kultury rynkowej.

Polscy i zagraniczni kierownicy – zapotrzebowanie na afiliacyjność i kolektywizm

(a) Nowy pracownik musi przede wszystkim pasować do grupy, zespołu, w którym będzie pracować

(b) Nowy pracownik musi przede wszystkim posiadać umiejętności, wiedzę i dowody sukcesów odniesione z poprzedniej pracy

Liczba odpowiedzi typu (b) w %

USA	Kanada	Wlk. Brytania	Niemcy	Włochy	Francja	Polska
92	91	71	87	62	57	64

Kiedy lepiej wykonuje P. swoją pracę?

(a) gdy współpracownicy znają mnie osobiście i akceptują

(b) wystarczy, żeby współpracownicy szanowali moją pracę, nieważna jest ich akceptacja i przyjaźń

Liczba odpowiedzi typu (a) w %

USA	Kanada	Wlk. Brytania	Niemcy	Włochy	Polska
18,0	12,5	24,1	27,1	33,6	64,4

Niższy poziom przystosowania do gospodarki
rynkowej

Mniejsze dokonania cywilizacyjne i niższa
sprawność instytucji

**WIĘKSZY KOSZT PSYCHICZNY
UCZESTNICTWA W KAPITALIZMIE**

Koszt psychiczny i jego następstwa

- W trakcie pracy każdy pracownik wydatkuje energię psychiczną, czyli ponosi określony psychiczny **koszt pracy**.
- **Im większy jest koszt psychiczny tym mniej energii psychicznej może być przeznaczona na pracę i tym mniejsza jest, jakość i ilość pracy**

Wyniki badań Eurobarometru

- Czy jakieś **problemy emocjonalne**, w ciągu ostatnich czterech tygodni, były powodem, tego, że osiągnięcia w pracy lub innej regularnej aktywności, były mniejsze od oczekiwanych. Odpowiedzi typu „nigdy” udzieliło 61% mieszkańców UE i np. 77% mieszkańców Luksemburga. Na tym tle mieszkańcom krajów Europy Wschodniej emocje wyraźnie przeszkadzają w pracy. Relatywnie najgorzej jest pod tym względem na Słowacji, gdzie tylko 39% udzieliło odpowiedzi typu nigdy, Bułgarii –42% i w Polsce - 43%.

Wyniki badań eurobarometru, c.d.

- Problemy emocjonalne takie jak depresja czy niepokój mogą powodować m.in. skrócenie czasu poświęcanego na pracę lub inne czynności życiowe. W skali UE 25 przytrafia się to 12% respondentów, ale w Polsce – 19% i na Łotwie 20% natomiast w Irlandii, Austrii, Danii, Wielkiej Brytanii i Czechach 9 – 10%.
- Czy niepokój i depresja powodują, że pracę wykonuje się mniej starannie? Średnio w UE – 14%, w Polsce, Łotwie, Grecji i Litwie 22-23%.
- Jak widać wyniki badań porównawczych są dość podobne do wyników badań nad kosztem psychicznym w polskich fabrykach /Hryniewicz 2007/. **Im większe są napięcia psychiczne tym mniejsza ilość i jakość pracy.**

Modele motywacyjne polskich pracowników

	Oczekiwania pracownicze	Afiliacyjno – obronny	Samorealizacyjno-uczestniczący (we władzy)	Osiągnięć	Apatyczno-egalitarny	Proletariacki
	Wysokie wynagrodzenie	,147	,106	,251	,118	,718
	Małe zróżnicowanie płac w zakładzie	-3,933E-03	-5,852E-02	,108	,822	-3,003E-02
	Dobre fizyczne warunki pracy (BHP)	,482	,283	-9,799E-02	,261	,320
	Pewność pracy - brak zagrożenia zwolnieniem	,567	5,993E-02	-5,575E-02	,208	,375
	Spokój w pracy - żeby nie trzeba było często zmieniać metod i sposobów pracy i nie być zaskakiwanym nowymi pomysłami	,276	3,264E-02	-4,518E-02	,600	,194
	Dobra organizacja - żeby wszyscy wiedzieli, co i jak mają robić	,638	,306	-5,620E-02	-,125	,213
	Dobre stosunki ze współpracownikami	,766	,144	9,816E-03	6,421E-02	8,237E-02
	Dobre stosunki z kierownikiem	,751	3,182E-02	,230	,116	-7,799E-02
	Szacunek u kierowników i współpracowników	,777	3,399E-02	,234	,112	-,118
	Praca zmienna i niepowtarzalna	6,651E-02	,389	,157	,399	-,426
	Praca zgodna z zainteresowaniami	6,122E-02	,729	,188	2,425E-02	,119

Wnioski

- Polska= wschodnioeuropejskość + katolicki krąg kulturowy
- Relatywnie niższy poziom przystosowania do gospodarki rynkowej
- Mniejsze dokonania cywilizacyjne i niższa sprawność instytucji
- Większe koszty psychiczne
- Mniejsza ilość i jakość pracy
- Nastawienie do pracy afiliacyjno - obronne