

Kulturchok og kulturtilpasning

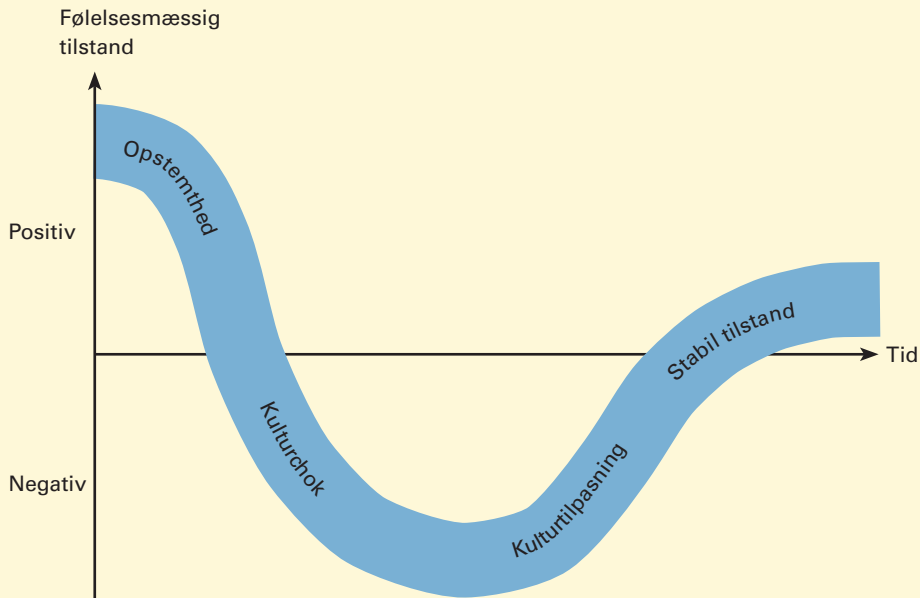


Fig. 9.1 Kulturchok og kulturtilpasning.

Kulturpåvirkende faktorer

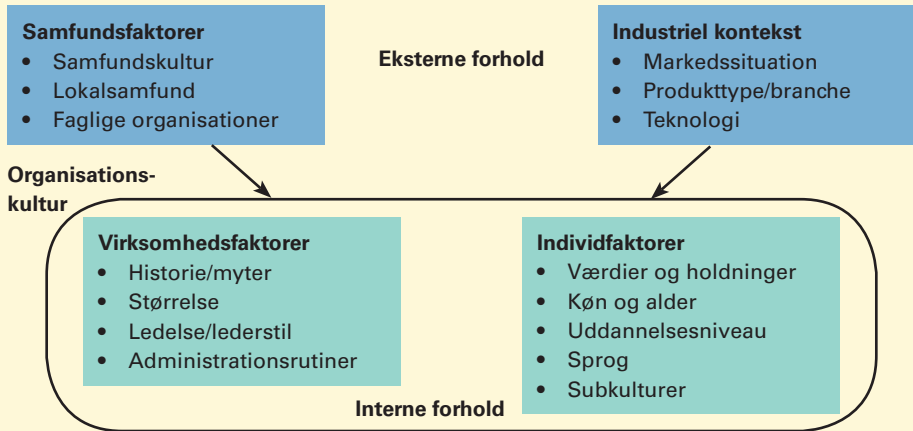


Fig. 9.2 Elementer med indflydelse på organisationskulturen.

Kulturniveauer i organisationen

Artefakter

Synlige og hørbare:

- Symboler
- Sprog
- Traditioner
- Historier

Synlige, men ofte svære at tolke

Formelle elementer

Værdier

Koder for handlinger, der er fælles for de ansatte

Højere bevidsthedsniveau

Grundlæggende antagelser

- Forhold til omverdenen
- Virkelighed, tid og rum
- Den menneskelige natur
- Menneskelig aktivitet
- Menneskelige relationer

Usynlige, tages for givne, indgår i ubevidstheden og er meget svære at ændre

Uformelle elementer

Fig. 9.3 Kulturniveauer i organisationen.

Kulturel forankring og udtryk

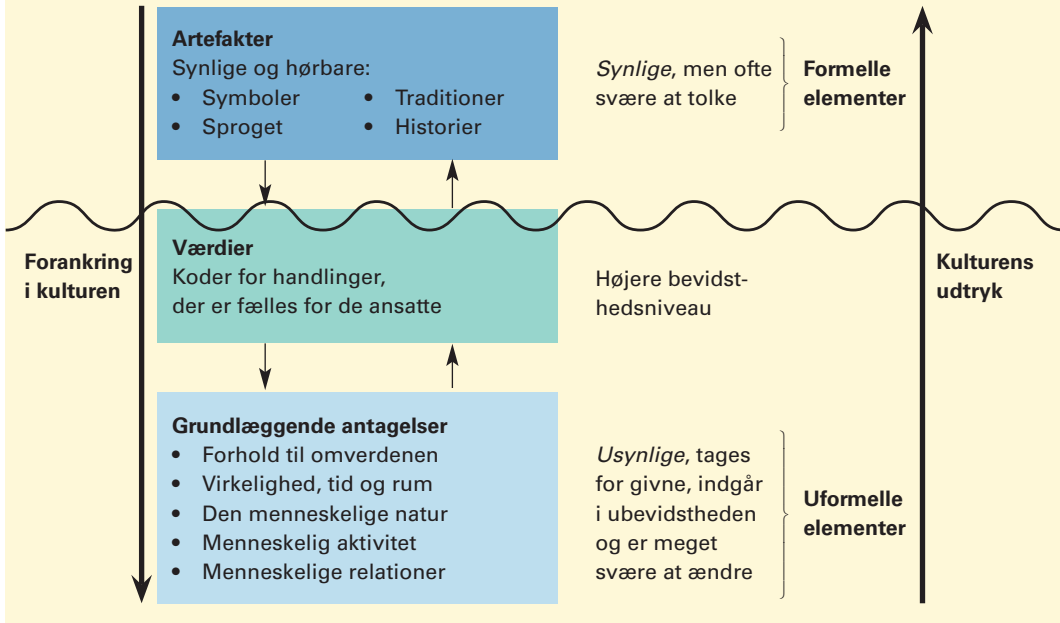


Fig. 9.4 Kulturel forankring og udtryk.

Menneskesynets indvirkning på de grundlæggende antagelser

| | Klassisk organisation | Human Relations | Postmoderne organisation |
|---|------------------------------------|---|--|
| Menneskesyn | Rationel økonomisk (mekanisk) | Socialeselvaktualiserende (på vej mod organisk) | Komplekst (organisk) |
| Grundlæggende antagelse | Værdi skabes gennem produktivitet | Værdi skabes gennem respons – stimuli (Motivation) | Værdi skabes gennem læring og innovation |
| Organisationens kulturelle kendetegn | Undervisning – oplæring – akkorder | Udvidede belønningssystemer. Motivationsfaktorer er til stede | Personligt ejerskab |

Fig. 9.5 Ledelsens menneskesyn i sammenhæng med de grundlæggende antagelser i organisationen.

Den dynamiske kulturforståelse

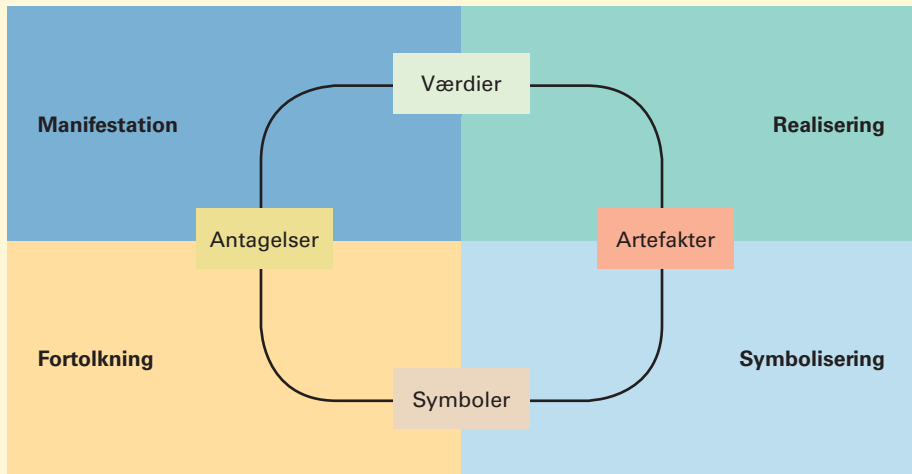


Fig. 9.6 Mary Jo Hatchs dynamiske kulturforståelse.

| | | Kulturtyper | |
|--------------------------|----------|--|---|
| | | Forhold til lederen | |
| | | Lighed | Hierarkisk |
| Lederens orientering mod | Personen | Kuvøsen Udfoldelsesorienteret kultur | Familien Personorienteret kultur |
| | Opgaven | Styret missil Projektorienteret kultur | Eiffeltårnet Rolleorienteret kultur |

Fig. 9.7 Trompenaars og Hampden-Turners kulturtyper.

Organisationsdesign og kulturtyper

Organisationsform

Kulturtyper

Adhockrati

Kuvøse

Fagbureaukrati

Det styrede missil

Maskinbureaukrati

Eiffeltårnet

Basale form

Familien

Fig. 9.8 Organisationsdesign og kulturtyper.

Struktureringsbehov og maskulin/feminin dominans

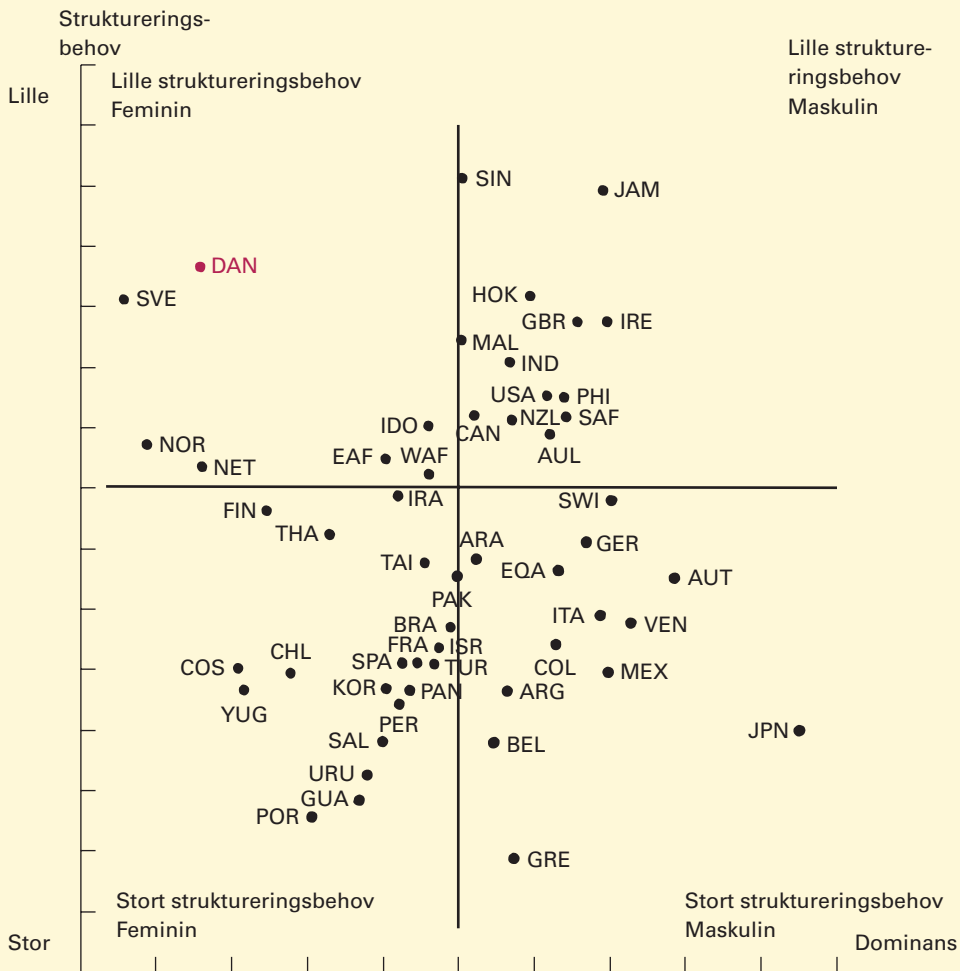


Fig. 9.10 Struktureringsbehov sammenholdt med maskulin/feminin dominans.

| | | Internationale kulturtyper | |
|-------------------|------|--|---|
| | | Struktureringsbehov | |
| | | Lavt | Højt |
| Magt- distance | Lavt | Markedsplads bureaukrati Eks. UK, Skandinavien | Arbejdsproces bureaukrati Eks. Israel, Tyskland |
| | Højt | Personligt bureaukrati Eks. Kina, Indien | Fuldt bureaukrati Eks. Belgien, Frankrig |

Fig. 9.11 4 internationale kulturtyper.

Interaktion mellem kulturelle typer

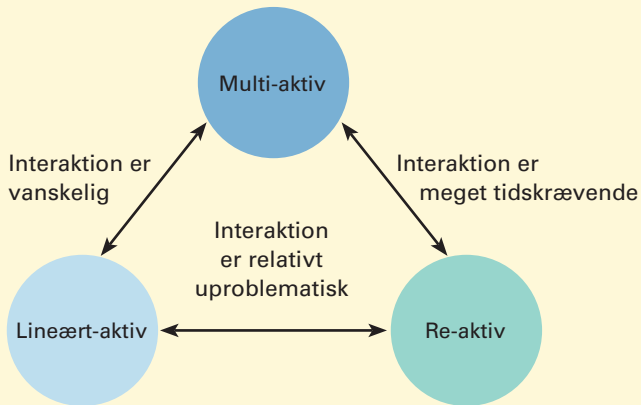


Fig. 9.12 Interaktion mellem kulturelle typer i Lewis kulturanalyse.

Lewis' teori om kulturelle typer

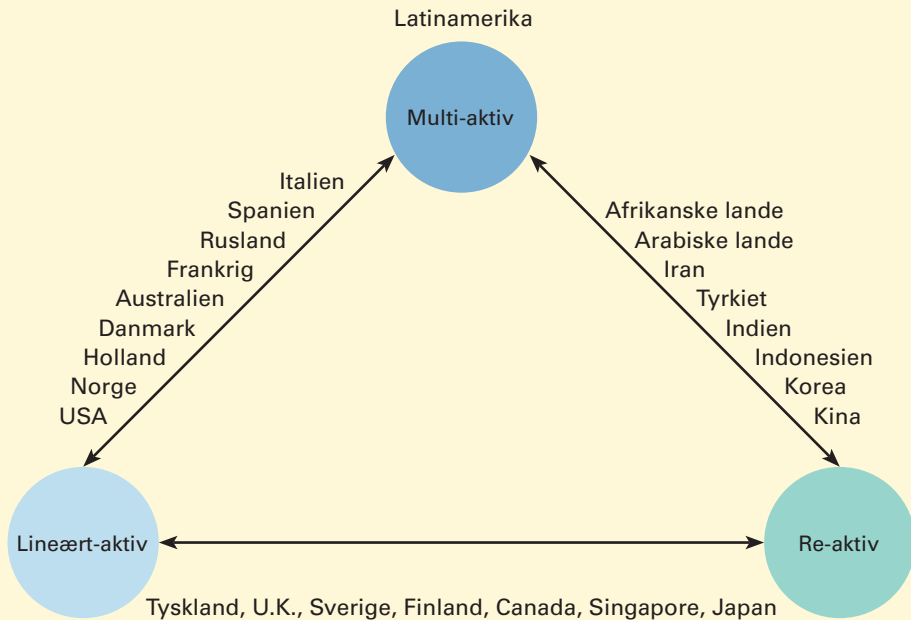


Fig. 9.13 Lewis' teori om kulturelle typer.

De 3 etiske tilgange

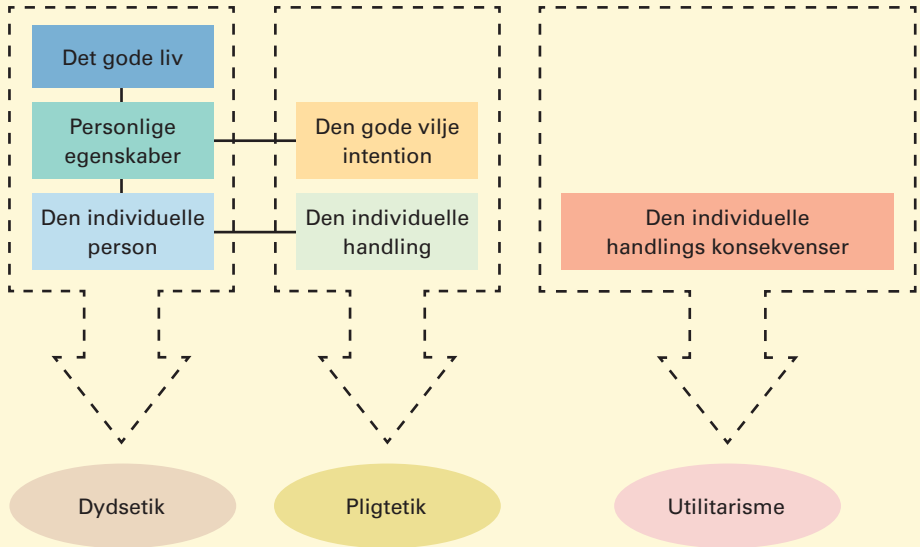


Fig. 9.14 Det teoretiske fokus for Dydsetik, Pligtetik og Utilitarisme.

Etiske spørgsmål

Intern organisationsetik

- Må man behandle andre mennesker som mål til at nå egne midler?
- Må organisationen behandle andre mennesker som midler til at nå egne mål?
- Skal organisationen respektere den enkelte medarbejders egne mål med livet?

Ekstern organisationsetik

- Lokalt perspektiv:
Hvordan stiller organisationen sig til:
 - Anvendelse af tobak og andre rusmidler på arbejdspladsen
 - Medarbejdere med børn
 - Etc.
- Nationalt perspektiv:
 - Er der plads til det rummelige arbejdsmarked?
 - Opfører organisationen sig miljømæssigt forsvarligt?
- Globalt perspektiv:
 - Menneskerettigheder
 - Børnearbejde
 - Forurening
- Kunderne:
Hvordan ønskes organisationen sig opfattet hos nuværende og potentielle kundegrupper?

Fig. 9.15 Eksempler på etiske spørgsmål i forbindelse med fastsættelse af værdigrundlaget.

Carrolls 4 elementer i CSR



Fig. 9.16 A. Carrolls 4 elementer i CSR.