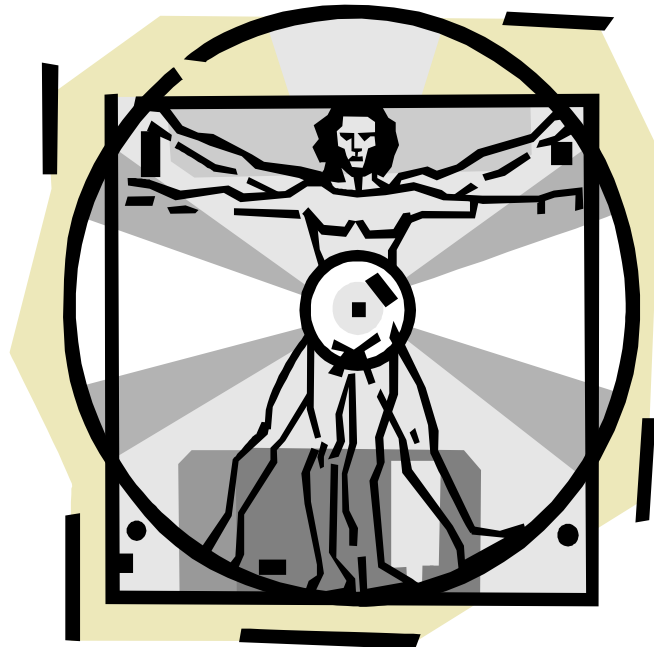


CZŁOWIEK a ORGANIZACJA



PYTANIE PROBLEMOWE:

Jak daleko człowiek jako jednostka może rezygnować z własnego obszaru prywatności, na rzecz organizacji w której jest zatrudniony?

ORGANIZACJA jako SEKTA

(kultowość organizacyjna)¹

Jako typowe dla kultu korporacyjnego (bezw warunkowe dominowanie organizacji nad jednostką) Arnott (2000, 2001) wymienia następujące rodzaje perswazji :

1. Skrajne podporządkowanie kierownictwu.

Firmami kultowymi kierują zazwyczaj ludzie o silnych osobowościach, dominujące i makiaweliczne. W przeciwieństwie do kierowników autokratycznych występujących w tradycyjnych organizacjach liderzy „nowego typu” używają subtelnych sposobów uzależniania podwładnych. Szczególnie ważną rolę odgrywa tu manipulowanie potrzebami przynależności.



2. Spolaryzowany obraz świata.

Charakterystyczną cechą kultu organizacyjnego stanowi „czarno-biała” wizja rzeczywistości. Firma stanowi uosobienie dobra, wszystko poza nią jest złem. Czasami kierownictwo organizacji promuje myślenie w kategoriach „my albo oni”. Zgodnie z nim konkurencję przedstawia się jako wroga, którego należy unicestwić (Arnott przywołuje przykład szkolenia prowadzonego przez szefostwo jednej ze znanych korporacji noszącego tytuł „Zmiażdż konkurencję”).

3. Manipulowanie uczuciami.

¹ Tomasz Ochowski, Zakład Psychologii Organizacji, Wydział Zarządzania UW – referat, nt.: „**KULT KORPORACYJNY – NOWE OBLICZE ZNANEGO ZJAWISKA ?**”

W skład tej grupy technik przymusu psychologicznego wchodzi między innymi stawianie uczuć ponad racjonalne myślenie. Służą temu różnorodne działania menadżerów, takie jak prezentowanie planów organizacji przede wszystkim w kategoriach jakościowych, nadawanie misji firmy charakteru para-religijnego, być może też (spotykana choć nie uwzględniona w książce Arnotta) swoista sakralizacja symboli itp. Do innych technik wpływania na emocje pracowników należy specyficzna atmosfera spotkań integracyjnych (wywoływanie „rodzinnych” uczuć wobec firmy czy zachowań euforycznych w sytuacji sukcesu), wykorzystywanie presji grupy w celu skłonienia poszczególnych jednostek do podjęcia decyzji zgodnych z zamiarami kierownictwa, a także rozpuszczanie plotek jako metody „zmiękczenia” osób „opornych”. Z kolei otwarta presja stosowana jest na przykład dla zmuszania podwładnych do uczestniczenia w różnorodnych imprezach poza godzinami pracy lub ponoszenia dodatkowych kosztów na rzecz firmy.

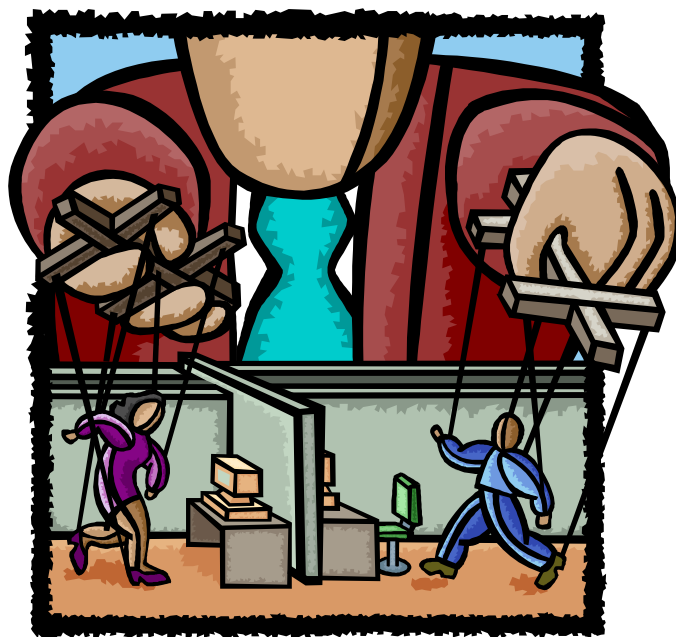


4. Deprecjonowanie krytycznego myślenia.

Kierownicy korporacji kultowych absolutnie nie tolerują pracowników krytycznych lub opornych. Za jakikolwiek krytycyzm lub co gorzej odstępstwo od „prawowiernych” poglądów (tj. zgodnych z wytycznymi szefostwa) stosowane są surowe sankcje. Jeśli ktoś opuści organizację to zazwyczaj nie ma możliwości utrzymywania kontaktu ze swoimi byłymi kolegami. Bywa, że za próby takiego kontaktu są oni karani.

5. Przedkładanie interesu grupy nad dobro jednostki.

Tę , jedną z podstawowych zasad kultowości kierownictwo firm omawianego typu realizuje poprzez wpajanie pracownikom, na różne sposoby, przekonań, które wyrażają następujące slogany: „spełnienie można osiągnąć tylko w naszej grupie”, „cel uświęca środki” itp., itd. Służy temu częste przedłużanie czasu pracy poza godziny ustalone w umowie, nakłanianie członków firmy, by rezygnowali z dni wolnych oraz przenoszenie personelu do siedzib organizacji w innych miastach.



6. Dążenie pracodawców do tego, by podwładni rezygnowali z celów i zainteresowań niezwiązanych z pracą oraz zrywali więzy rodzinne, przyjacielskie i środowiskowe.

PYTANIE PROBLEMOWE:

Jak daleko człowiek jako jednostka może rezygnować z własnego obszaru prywatności, na rzecz organizacji w której jest zatrudniony?

TEST: kultowość organizacyjna (Eksperymentalna wersja testu Arnotta w języku polskim)