

STRESZCZENIE

Współczesne turbulentne przeobrażenia, które dokonują się na rynku nacechowane są nade wszystko niepewnością, szybkością zmian, obawą przed utratą zatrudnienia, złożonością zadań, które należy wykonać w krótkim czasie czy umiejętnością delegowania transparentnych poleceń. Ponadto, bardzo ważną rolę odgrywa także umiejętne zarządzanie organizacjami czy właściwe obranie stylu kierowania, który powinien być dostosowany nade wszystko do sytuacji, w której aktualnie znajduje się konkretna organizacja. Trzeba zaznaczyć, że na proces zarządzania podmiotami gospodarczymi oraz kierowania ludźmi wpływa szeroko pojmowana *kultura organizacyjna*, która w każdej jednostce gospodarczej jest zupełnie inna, mimo posiadania podobnych atrybutów. Odpowiednie kształtowanie kultury w organizacji tworzy podwaliny budowania w miejscu pracy relacji i kontaktów. Natomiast od obranego stylu kierowania zależne jest to, w jaki sposób menedżer postrzega podwładnych oraz wykonywaną przez nich pracę. W obecnych czasach większość menedżerów uważa pracowników za cenny zasób przedsiębiorstwa, traktuje ich w sposób podmiotowy oraz indywidualny, motywuje ich do działania, dba o ich potrzeby oraz relacje, które tworzą się w miejscu pracy, co w rezultacie przekłada się na osiągnięte efekty oraz ogólny sukces organizacji.

Każdy menedżer buduje własny styl kierowania, który jest zgodny z jego cechami osobowościowymi, właściwościami natury psychicznej, poglądami na temat organizacji tudzież sposobami rozwiązywania w miejscu pracy wszelkich problemów. Budowanie własnego stylu kierowania jest przede wszystkim długim procesem, w którym niewątpliwie menedżer wykorzystuje dotychczasowe doświadczenie. Jednakże świadomy menedżer powinien zdawać sobie sprawę z tego, że swoją wiedzę należy pogłębiać oraz uaktualniać, a stosowanie w pracy wszelkich zakazów i rozkazów może jedynie demotywująco wpłynąć na współpracę z podwładnymi. Wykonywanie pracy menedżera wiąże się z pełnieniem różnorodnych ról w organizacji, a ponadto to na nim spoczywa ogromna odpowiedzialność za finalnie podjęte decyzje. To, w jaki sposób on postępuje, w jaki sposób kieruje zespołem i zarządza organizacją, którą reprezentuje wpływa również na kształtowanie wizerunku tejże organizacji na konkurencyjnym rynku.

Głównym celem niniejszej dysertacji uczyniono opisanie stylu kierowania jako determinanty kształtującej kulturę organizacyjną w organizacjach branży ubezpieczeniowej, poprzez określenie zależności pomiędzy rodzajami stylów

kierowania, a typami kultur organizacyjnych w tych organizacjach. Do realizacji wyżej postawionego celu posłużyły dwa narzędzia. Pierwszym został Kwestionariusz Oceny Stylu Kierowania, opracowany przez J.W. Reddina, który pozwolił określić nasilenie ośmiu stylów kierowania takich jak: styl dyrektorski, styl ugodowy, styl autokratyczny życzliwy, styl autokratyczny, styl otwarty, styl misjonarski, styl biurokratyczny oraz styl lekceważący. Z kolei drugim narzędziem badawczym został kwestionariusz do oceny kultury organizacji –OCAI. W niniejszej dysertacji wyodrębniono również cztery typy kultur, a mianowicie: kulturę klanu, kulturę hierarchii, kulturę adhokracji oraz kulturę rynku, które szerzej w literaturze przedmiotu omówili K.S. Cameron i R.E. Quinn. W wynikach przeprowadzonych badań ukazano istotne zależności pomiędzy badanymi stylami kierowania, a typami kultur organizacyjnych. W związku z powyższym została potwierdzona hipoteza główna, która brzmi następująco: jeżeli styl kierowania jest jednym z czynników kształtujących kulturę organizacyjną w organizacjach branży ubezpieczeniowej, to można poszukiwać zależności pomiędzy rodzajami stylów kierowania, a typami kultur w tych organizacyjnych.

W kwerendzie piśmiennictwa dość mocno akcentuje się problematykę kultury organizacyjnej oraz stylu kierowania. Niemniej jednak nie ma wielu opracowań, które ukazywałyby złożoność tego zagadnienia. Wnioski jakie płyną z przeprowadzonych badań, które zostały wykonane przez Autora niniejszej dysertacji bez wątpienia uzasadniają trafność, jeśli chodzi o wybór problematyki. Dodatkowo w żadnym wypadku nie należy im nadawać rangi finalnych konkluzji. Tym bardziej omawiane zagadnienie domaga się kolejnych pogłębionych analiz, wskazań praktycznych, dalszych wniosków oraz postulatów, które mogłyby przyczynić się do jeszcze lepszego rozumienia omawianych kwestii, które należy postrzegać przede wszystkim w sposób wielowymiarowy. Oprócz tego, można stwierdzić, że przeprowadzone badanie miało charakter kumulatywny. Oznacza to zatem, że wyniki z przeprowadzonego badania stają się punktem wyjścia następnego badania.