

**Dysonans poznawczy kultura zarządzania czy kierowania
w organizacji. Jakie cechy charakteryzują menedżera**
Włodzimierz Chojnacki
Wojciech Asterski

Kultura zarządzania jest zjawiskiem wielowymiarowym w którym jak w soczewce widoczne są zarówno role menedżerów w kształtowaniu relacji z personelem na bazie wspólnie podzielanych wartości, które pozytywnie wpływają na efektywne funkcjonowanie organizacji. Należy podkreślić, że teoretycy, badacze i praktycy są coraz bardziej świadomi, że zmiany dokonujące się w sferze kultur i stylów kierowania są ze sobą ściśle skorelowane i mają swój początek w przede wszystkim w sposobach myślenia, planowania, podejmowana decyzji, realizacji zadań i kontroli personelu. Tak więc personel w organizacji jest zarówno siłą napędową do wdrażania profektywnościowych zmian, jak również czynnikiem ograniczającym lub uniemożliwiającym ich wprowadzanie. Dlatego też współczesna kultura kierowania wymaga nie tylko coraz szerszego wdrażania diachroniczności, innowacyjności, partycypacji, rotacji i wirtualności dla właściwego wykonywania potrzebnych aksjonariuszom i pracownikom oraz klientom usług i produktów. Ale także zidentyfikowanie obecności cech sarmackich w kulturze zarządzania polskich firm oraz prowadzenie pogłębionych badań nad ich zmianą na bardziej profektywnościowe.

Słowa kluczowe: zarządzanie, administracja, kierowanie, kultura kierowania, kultura zarządzania, kultura sarmacka, kultura folwarczna, klienci, personel.

Abstract - Cognitive dissonance management culture or leadership in the organization. What qualities characterize the manager

Management culture is a multidimensional phenomenon where as the lens sees both the roles of managers in shaping relations with personnel based on shared values, which positively influence the effective functioning of the organization. It should be emphasized that theorists, researchers and practitioners are increasingly aware that changes in the sphere of cultures and styles of leadership are closely interrelated and are rooted primarily in the ways of thinking, planning, decision-making, task execution and control. So staff in the organization is both a driving force for implementing pro-efficiency changes, as well as a limiting factor or preventing them from being introduced. Therefore, modern leadership culture requires not only the ever-increasing implementation of interpersonal, innovation, participation, rotation, and virtualization for the proper execution of the need for the axes and employees and customers of services and products. But also to identify the presence of Sarmatian traits in the management

culture of Polish companies and conduct in-depth research into their change to more pro-efficiency.

Keywords: management, administration, management, management culture, management culture, sarmat culture, farmer culture, customers, staff.