

TARTALMI KIVONAT (ABSZTRAKT)

Van Axel Castelli Mónika

2024.



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Károly Róbert Campus

Mesterképzési szak

Kultúrális különbségek vizsgálata az Ekol Logistics Kft-nél

Belső konzulens:	Dr. Herneczky Andrea
	Főiskolai docens
Belső konzulens intézete/tanszéke:	Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet
	Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék
Készítette:	Van Axel Castelli Mónika

Gyöngyös

2024

Kutatásom témája a kulturális különbségek vizsgálata az Ekol Logistics Kft.-nél. Ezt a témát azért választottam, mert egy nemzetközi cégnél dolgozok, akinek az anyacége és tulajdonosa török cég, ezen felül 14 országban van leányvállalata. A különböző kultúrákban élő és dolgozó vezetőknek egy irányelvet kell követni, ami a 10 éves tapasztalatom alapján kihívást jelent a különböző országokban, különböző környezetben dolgozó vezetők számára.

A dolgozat célja, hogy átfogó képet fessek le a szervezeti kultúráról, a kulturális különbségekről egy multinacionális vállalat, az Ekol Logistics Kft.-n keresztül. A cég alapításakor az anyavállalat és a cég tulajdonosa a török Ekol AS cég volt, dolgozatom készítése során a török anyacég eladta az egész vállalatot, így az új tulajdonos a dán DFDS vállalat lett, így egy éppen zajló kultúra váltás folyamatában is részt vehetek, és meg tudom osztani a tapasztalataimat ezzel kapcsolatban is. Ennek a célnak mentén az alábbi hipotéziseket fogalmaztam meg:

H1: *A dánokkal könnyebb együttműködni*

H2: *A töröknél nagyobb hatalmi távolság van, és az írásban foglalt szabályok fontosabbak, mint a magyaroknál, és ez nehézséget okoz.*

H3: *A kultúraváltás komoly kihívást jelent a munkavállalók számára*

Dolgozatomban a többféle kultúra modellek a szervezeti kultúra egyszerűsített és összefoglaló leírásai. Ezek mentén könnyen össze tudjuk hasonlítani a szervezeti kultúrák jellemzőit. Ezen modellek alapján a véletlennél nagyobb bizonyossággal előrejelezhetőek a vállalat vezetőinek és munkatársainak a különböző szituációkban tanúsított magatartása.

A szervezeti kultúra elemzése rávilágít arra, hogy egyénenként mekkora felelősségünk van a szervezet mindennapi működésében, és a kultúrája alakításában. Nagyon fontos, hogy ne csupán a szabályok, és a munkaköri leírások határozzák meg a szervezetben történő cselekedeteinket, hanem az is, ahogy a szervezet életében részt veszünk, észleljük, értelmezzük és megéljük a mindennapi feladatokat, esetleges változásokat.

Dolgozatomban mind a szekunder kutatás, mind a menedzsmenttel készített mélyinterjúk rávilágítottak arra, hogy mekkora felelőssége van, és milyen kihívásokkal kell szembe nézniük a menedzsment tagjainak, és a vezetőknek a multikulturális környezetben, a kultúrák közötti együttműködés során.

A mai generációnak már nagyobb tapasztalata van, és könnyebben alkalmazkodnak az egyes kultúrákhoz, hiszen számos esetben találkoznak különböző kultúrákkal.

Nagyon fontos ugyanakkor a saját kultúra ismerete, a más kultúrákhoz történő viszonyulás, azok elfogadása és nyitottság az új megismerésére.

Fontos, hogy felismerjük és be tudjuk azonosítani a kulturális különbségeket, és tudjuk kezelni az esetlegesen ezekből adódó problémákat. Mindezekhez nélkülözhetetlen a globális gondolkozás, a nyelvtudás és az utazások, ahol személyesen is megtapasztalhatjuk a más kultúrák jellegzetességeit.

Egy szervezet életében a kultúra kialakulása egy hosszú folyamat, melyet számos tényező befolyásol nap mint nap, ezért sem tudjuk azt mondani, hogy egy vállalat kiforrott kultúrával rendelkezik, hiszen mindig van olyan külső vagy belső hatás, ami miatt a meglévő kultúrán változtatni kell annak érdekében, hogy a vállalat életben maradjon.