

**"Isang pag-aaral sa *organizational culture* ng
Museo De La Salle"**

Bilang pagsasakatuparan sa mga Pangangailangan
Sa pagtatapos sa Kursong B.A. Philippine Arts

Ipinasa ni:
Haidee Paulette M. Bedruz
2000-21382

Ipinasa kay:
Prof. Grace Odal-Devora

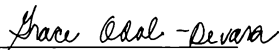


Departamento ng Sining at Komunikasyon
Kolehiyo ng Agham at Sining
Unibersidad ng Pilipinas-Manila

Abril 2004

DAHON NG PAGTANGGAP

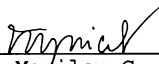
Ang tesis na ito na pinamagatang "Isang pag-aaral sa *organizational culture* ng Museo De La Salle" ay iniharap ni Haidee Paulette M. Bedruz bilang pagsasakatuparan sa mga pangangailangan sa pagtatapos sa kursong B.A. Philippine Arts ay tinanggap na.



Propesor Grace Odal-Devora
Tagapayo



Propesor Alice Adeva
Pinuno
Departamento ng Sining at Komunikasyon



Dr. Marilou G. Nicolas
Dekana
Kolehiyo ng Agham at Sining

Abril 2004

ABSTRAK

Ang pag-aaral na ito ay sasagot sa katanungang: "Maituturing ba na *power culture* ang *organizational culture* ng Museo De La Salle?".

Sa pagsagot sa katanungang ito ay kumalap ng mga datos ukol sa Museo De La Salle na tumutugon sa mga indikasyon ng *power culture* base sa depinisyon ni Harrison. Ang pagkalap ng mga datos ay isinagawa sa pamamagitan ng pagbisita sa silid-aklatan, pag-iinterbyu sa mga miyembro at pagtigil sa opisina ng Museo De La Salle. Nagsagawa ng mga interbyu upang makuha ang opinyon ng mga miyembro ng organisasyon. Ang pagsusuri sa mga datos ay sa pamamagitan ng balangkas ng konseptong nabuo batay sa depinisyon ng *organizational culture* ni Schein at indikasyon ng *power culture* ayon kay Harisson.

Ayon sa mga datos na nakalap, nasuri at nabigyang kahulugan, lumalabas na bagama't umaayon ang *organizational culture* ng Museo De La Salle sa ilang katangian ng *power culture*, may ilang katangian naman na hindi tumutugma. Ang pangunahing katangian ng Museo na umaayon sa diwa ng *power culture* ay ang pagkakaroon nito ng *charismatic figure* na siya ring pinagmumulan ng mga desisyon para sa grupo. Gayunpaman, ang pagkakailalim ng Museo De La Salle sa DLSU system ang bumabalakid upang ituring na *power culture* ang *organizational culture* nito.

Kung kaya ang aking konklusyon ay bagama't kakikitaan ng katangian ng *power culture* ang Museo De La Salle, ito ay nababawasan ng diwa dahil sa

napapasailalim ito sa isa pang malaking organisasyon. Kung kaya naglatag ng pagbabago sa makabanyagang konsepto ng power culture sa pamamagitan ng pagsasakonteksto nito sa pantayong pananaw. Ang ebalwasyon ng pag-aaral ay batay sa ideya ni Habermas sa kanluraning konsepto ng kapangyarihan base sa dominasyon at opresyon. Sa pag-aaral ng organizational culture ng Museo De La Salle, masasalamain ang konsepto ng kapangyarihan nguni't sa ibang konteksto. Ang kapangyarihan ng lider ng Museo De La Salle ay hindi nakamit dahil sa pagdodomina sa kanyang nasasakupan kungdi bunga ng kagandahang loob, respeto at pakikipag-kapwa tao. Sa pamamagitan nito, hindi lamang ang lider ang nabibigyan ng kapangyarihan kungdi maging ang lahat ng mga miyembro ng organisasyon. Madali para sa Museo De La Salle ang maabot ang kanilang layunin bilang isang organisasyon sapagka't ang lahat ng mga miyembro ay nakikisa sa isang misyon ng Museo De La Salle.

Haidee Paulette Marqueses Bedruz
399 J. Ambagan St. Amadeo, Cavite
Contact no.: 0927-268-7793
E-mail Add: haidee_paulette@yahoo.com



Educational Background

- University of the Philippines, Manila
B.A. Philippine Arts (2000-2004)
- Infant Jesus Academy, Cavite
High School Diploma, Honor Student, 1st-3rd year (1996-2000)
- Amadeo Elementary School, Cavite
Elementary Diploma, Class Salutatorian (1990-1996)

Work Volunteer Experience

- National Museum- Internship
Museum Arts Division (April-June 2003)
- Philippine Postal Office- Philatelic Museum
"Correo Filipino: Ciento y Cinco Años na Serbisyo"
Researcher, Solicitation Committee (April 4, 2004)

Seminars Attended

- CIPP-OSA Pre-Employment Seminar (January 16, 2004)
Little Theater, College of Arts and Sciences, U. P. Manila
Facilitated by UP Office of Student Affairs and JobsDB.com
- Pamanang-Bayan Symposium (February 26-27, 2003)
Theme: Frames, Models and Paradigms
Little Theater, College of Arts and Sciences, U. P. Manila
Organized by the Department of Arts and Communications, UP
Manila and the National Commission for Culture and the Arts

- Locus: Interventions in Arts Practice (August 8, 2002)
CCP Main Gallery
Organized by Pananaw ng Sining Bayan, Inc.
- Bahay na Bato (July 2001)
Speaker: Mr. Jaime C. Laya
Instituto Cervantes, Malate, Manila
Organized by Instituto Cervantes

Workshops Attended

- Production Design Workshop
Under Eric Cruz
- Visual Arts Workshop
Under Sid Hildawa
- Collection and Curatorial Management Program
Under Kenneth Esguerra

Organization

Member U.P. Manila Salinlahi
(2000-present)

Personal Information

Nickname: Paulette

Date of Birth: October 14, 1983

Age: 20 years old

Interests: Film, Music, and reading books

Skills: computer enabled in Microsoft Word, Excel and PowerPoint and loves communicating with people and conceptualizing ideas.

PASASALAMAT

Kay ama, ina, harold at hannah.

Kay mommy, ninang, tita mye, nanay silang, tatay, nanay lilia at inay masay.

Sa mga pinsan ko...

Kay nyra, aboy, torres, laine, suzanne, aida, onin, at jenny.

Kay gay-gay, mia, dyan at niko... kay jes, leng at chi, mga taong nagturo sa akin ng tunay na kahulugan ng pagkakaibigan na mahirap matagpuan sa mga panahong ito.

Sa musika ng PnE, ng Maya, ng Bamboo, ng Sugarfree at ng Eheads...na kasa-kasama ko sa mga gabi ng puyatan at walang kamatayang paperworks.

Sa mga guro ng Departamento na naging bahagi ng aking apat na taon na pagtigil sa pamantasan, ma'am Oj, ma'am humarang, ma'am pulumbarit, ma'am igaya, ma'am gavino, sir alejandro, sir del mundo, ma'am achanzar, ma'am bonilla, sir kenneth, sir cruz, sir sid, at ma'am pareja.

Kay Ma'am Odal para sa mahabang oras ng konsultasyon para sa aking tesis, kay ma'am Prunes para sa pagtulong na maisa-ayos ang ilang konsepto ng aking papel at kay Ma'am Pernia sa walang pag-aatubiling paggabay sa akin sa pagsasagawa ng tesis na ito...Maraming Salamat Po!!!

Sa aking block, kay jelai, annie, badet, gladys, wenda, minah, thin, vanessa, arlene, kat, shiela, ira, at angela. Salamat sa apat na taong pagsasamahan.

Sa 3rd year block ng phil arts...kay joy, sheng, thin, ganda, ryan, allan, anna v., kc, mart, jeremy, chancy, eunice, raqui, jonah at ciempre sa dyosang si jaqui para sa mga panahong nakasama ko sila at mga kwentuhang walang katapusan.

Sa mga naging roommates ko,

Kay ella whom I shared my best memories on my first years in Manila.

Kay myrtle sa mga emotional advice niya.

Kay iane para sa pagta-transfer niya ng mga files ko sa floppy at mga iyakan till

3a.m.

Kay ate marj, sa pagpapahiram niya saken ng English-Tagalog na dictionary para ma-translate ko ang mga words sa tagalog.

Kay doktora, sa pagbibigay niya saken ng gamot pag masama ang pakiramdam ko habang pinagpuyatan ko ang tesis na ito.

Kay ma'am cecille, sir victor, sir raymund, sa gwardiya at housekeepers ng Museo De La Salle at kay Mr. joffrey "kuya jof" Baylon sa pagtulong at pagaasikaso nila sa akin habang isinasagawa ko ang aking thesis ukol sa Museo.

At higit sa lahat, sa Nasa Itaas! Maraming Salamat Po!

Kay harold paul
at
Kay hannah faith

TALAAN NG NILALAMAN

Dahon ng Pamagat	i
Dahon ng Pagtanggap	ii
Abstrak	iii
Resumé	v
Dahon ng Pasasalamat	vii
Dahon ng Pag-aalay	viii
Talaan ng Nilalaman	ix
Talaan ng Figura	x
Talaan ng Apendiks	xi
 I. Introduksyon	
Pagpapakilala sa Paksa	1
Paglalahad ng Suliranin	2
Layunin ng Pag-aaral	3
Sakop at Limitasyon ng Pag-aaral	3
Depinisyon ng mga Termino	4
Metodolohiya	11
Rebyu ng Literatura	14
Kahalagahan ng Pag-aaral	18
Organisasyon ng mga Kabanata	18
 II. Kasaysayan ng Museo De La Salle	21
III. Pagsasalarawan sa Museo De La Salle	
Ang Museo De La Salle	25
VMOS	30
Organizational Chart	31
Mga programa	32
Lebel ng Kultura	33
Dimensyon ng Kultura	46
IV. Pagsusuri sa mga Datos	56
V. Konklusyon	64
 Bibliyograpiya	
Apendise	

TALAAAN NG FIGURA

Figura 1	
Modelo ng <i>Power Culture</i>	10
Figura 2	
Modelo ng Isina-kontekstong	
Balangkas ng <i>Organizational Culture</i>	
batay sa Pilipinong Konsepto ng	
Kapangyarihan	61

TALAAN NG APENDISE

APENDIKS A	Mga Programa ng Museo De La Salle
APENDIKS B	Dating pagsasa-ayos ng mga kagamitan
APENDIKS C	Uniporme ng mga empleyado
APENDIKS D	Basehan ng Pagtaas ng Posisyon
APENDIKS E	<i>Vision-Mission</i> ng De La Salle University
APENDIKS F	Liham para sa Museo De La Salle
APENDIKS G	Liham para silid-aklatan ng De La Salle University
APENDIKS H	Tanong sa mga miyembro ng Museo De La Salle
APENDIKS I	Tanong sa mga pinuno ng Komite
APENDIKS J	Eksibit at Poesia, at <i>Workshops</i>

KABANATA I

INTRODUKSYON

PAGPAPAKILALA NG PAKSA

Isang museo na nagtataguyod sa pagpapanatili ng ilang aspeto at materyal na kultura ng pamumuhay ng mga Pilipinong Ilustrado noong ika-19 na siglo, ang Museo De La Salle ay itinatag ng De La Salle University System noong Oktubre 1996. Ito ay sa pangunguna ni Bro. Andrew Gonzales na nagkaroon ng ideyang magtatag ng isang Museo na nagpapakita ng tradisyonal na bahay na bato at koleksyon ng mga lumang kagamitan. Pinasinayaan ito noong Marso 25, 2000 at hanggang ngayon ay patuloy na nagtatanghal ng mga eksibisyon ng koleksyon ng mga antigong kagamitan. Ang pagkakatatag ng museo sa Unibersidad ng De La Salle ay hindi lamang nakadagdag sa motif ng unibersidad na nagpapakita sa panahon ng ika-19 na siglo ngunit ninanais rin nitong maitaguyod ang kasaysayan. Nais ng museo na makatulong na ipaalam at mahalin ng mga tao ang ating kasaysayan na magmumula sa unibersidad, sa pamamagitan ng mga mag-aaral ng De La Salle at empleyado nito, hanggang sa mga mamamayan sa mga lugar na lumilibot sa museo at maging sa mga karatig lugar.

PAGLALAHAD NG SULIRANIN

Layunin ng pag-aaral na masagot ang katanungang: Maituturing ba na "*power culture*" ang *organizational culture* ng Museo De La Salle?

Ang Museo De La Salle ay pinamumunuan ng iisang tao na pinagmumulan ng desisyon at kapangyarihan sa loob ng organisasyon. Isa itong aspeto upang ituring na *power culture* ang umiiral na *organizational culture* ng Museo. Gayunpaman, higit itong mapapatibay base sa mga katangian ng *power culture*.

Ang *organizational culture* ng isang organisasyon ay maituturing na *power culture* kung ito ay may sumusunod na katangian:

Una, ang pagdedesisyon ay nagmumula sa iisang tao at maliit lamang ang bahagi ng mga miyembro nito.

Ikalawa, ang mga kwento at alamat sa loob ng organisasyon ay kalimitang ukol sa lider ng grupo at sa iisang tao.

Ikatlo, kaunti lamang ang mga patakaran sa loob ng organisasyon.

Ikaapat, maliit ang isang organisasyon mayroong *power culture*.

At panghuli, kaunti lamang ang mga programa at aktibidades na maaaring kontrolin ng organisasyon.

LAYUNIN NG PAG-AARAL

Nilalayan ng pag-aaral na makakuha ng mga impormasyon ukol sa kasaysayan ng museo, ang mga proyekto at aktibidad nito, kilos o gawi ng mga miyembro at sa kabuuan ay ang kultura ng organisasyon. Ito ay upang malaman at maipakita ang *organizational culture* na Museo De La Salle.

SAKOP AT LIMITASYON NG PAG-AARAL

Ang pokus ng pag-aaral ay ang pagsusuri ng *organizational culture* ng Museo De La Salle. Ang panahong iniukol sa pag-aaral na ito ay mula Enero hanggang Marso ng taong kasalukuyan. Ang haba ng panahon ng pag-aaral ay base sa panahong inilaan sa kursong ito. Bilang resulta, maaaring maging balakid sa pag-aaral ang maikling oras ng pangongolekta at pag-aanalisa ng impormasyon. Magiging madali ang pagkuha ng kasaysayan ng museo ngunit ang pag-aanalisa sa kultura ay nangangailangan ng masusing pag-aaral at mahabang panahon kasama ang pag-oobserba sa lugar. Hindi rin magiging madali ang pagkuha ng mga maseselang impormasyon sa kadahilanang isa itong pribadong museo. Ngunit sa pamamagitan ng mga tamang

proseso at paghingi ng karapatang manaliksik, maaalis ang balakid na ito.

DEPINISYON NG MGA TERMINO

Sa pag-aanalisa sa organizational culture ng Museo De La Salle, ilan sa mga terminong mababanggit sa pag-aaral ay ang mga sumusunod:

"LEBEL NG KULTURA"

Karagdagan sa depinisyon ni Schein ay ang mga manipestasyon ng kultura sa isang organisasyon. Ito ay masasalamain sa tatlong lebel ng kultura. Kabilang dito ang (1) artifacts, (2) mga pinahahalagahan, pamantayan at pilosopiya at (3) mga pala-palagay ukol sa organisasyon at sa kapaligiran nito.

1. "Artifacts"

Ito ay kinabibilangan ng mga bagay na nakikita, naririnig at nararamdaman sa isang organisasyon. Ilan sa mga ito ay arkitektura at dekorasyon, paraan ng pananamit, paraan ng pananalita, teknolohiya at produkto at serbisyo.¹

¹ Edgar H. Schein. Organizational Culture and Leadership, 2nd edition. (California: Jassey-Bass Inc., 1992), 17.

Masasalamin sa opisina ng isang organisasyon ang kulturang umiiral sa pagitan ng mga empleyado. Ang dibisyon, posisyon ng mga mesa at ang mga gamit na matatagpuan sa loob. Maging ang paraan ng pananamit ay magsasabi kung pormal ba o impormal ba ang mga tao sa loob ng organisasyon. Kabilang din sa pag-aaral ang antas at uri ng teknolohiya at produkto at serbisyo sa organisasyon.

2. "Mga pinahahalagahan, pamantayan at pilosopiya"

Karaniwang nagmumula sa mga lider ang mga pinahahalagahan, pamantayan at pilosopiya ng grupo. Ito naman ay naisasalin sa mga miyembro ng organisasyon at maging sa bagong pasok sa pamamagitan ng interaksyon sa pagitan ng mga empleyado. Ito rin ay naipahihiwatig mula sa karisma at aksyon ng namumuno.²

3. "Assumptions"

Isa sa mga mahalagang bahagi sa kasaysayan ng isang organisasyon ay ang punto kung saan nagagawa nitong malampasan ang mga suliraning dumarating dito. Mula naman dito ay uusbong ang mga palagay ukol sa organisasyon na magiging basehan kung ano ang mahalaga sa organisasyon at ano ang mga aksyon na isasagawa

² Ibid., p.19.

ukol dito. Karaniwang iba ang palagay ng bawat miyembro ng organisasyon ngunit sa pamamagitan ng iisang palagay na nalikha ng organisasyon ay magiging isa na lamang ito. Magdudulot rin ito ng katatagan para sa organisasyon.³

"DIMENSYON NG KULTURA"

Sa pag-aaral ng kultura sa loob ng isang organisasyon mahalagang isa-alang-alang ang dalawang dimensyon nito, ang panloob(internal) at panlabas (eksternal). Ito ay sa kadahilanang ang dalawang pangunahing suliraning maaaring kaharapin ng isang organisasyon ay (1) pagkakasundo ng mga miyembro upang magawa ang mga tungkulin at (2) manatili, umunlad at maka-angkop sa kapaligiran.

1. "Panloob (Internal)"

Mahalaga ang pag-aaral ng internal na sistema ng isang organisasyon. May ilang bagay na isinasaalang-alang sa pag-aaral nito. Kabilang dito ay una, ang mga tuntunin at patakaran na nag-iisa sa mga tao at nagbubunga ng kaayusan sa loob. Kabilang din rito ang relasyon ng lider at ng mga empleyado ukol sa mga regulasyon ng organisasyon. Ikalawa, ang paraan ng

³ Ibid., p.21.

komunikasyon kung saan kabilang ang lenggwaheng ginagamit sa komunikasyon, paraan ng pakikipag-usap, mga pakikisama at pakikisalamuha. Ikatlo ay ang kapangyarihan at pagdedesisyon kung saan. naka-pokus kung sino ang may hawak ng kapangyarihan sa loob ng organisasyon at kung kaninong desisyon ang nasusunod. Ilan din sa mga aspetong tinitingnan ay kung papaano nagiging makapangyarihan sa loob ng organisasyon. Ika-apat, ang gantimpala at parusa, ay tumutugon sa mga bagay na maaaring makamit ng isang miyembro ng organisasyon kung lubos niyang sinusunod ang mga patakaran at kung hindi naman ay ang kaukulang parusa rito. Halimbawa nito ay pagbibigay ng promosyon at *merit pays* sa mga empleyadong tumutugon sa mga layunin ng organisasyon katulad ng isinasagawa ng Procter & Gamble sa mga empleyado nila. At ang huli'y ang mga kwento tungkol sa organisasyon, partikular tungkol sa mga taong may maganda at inspirasiyonal na karanasan, na ginagawang modelo ng mga dati at bagong miyembro.⁴

2. "Panlabas (eksternal)"

Ang pag-aaral ng kapaligiran ng isang organisasyon ay makakatulong upang malaman ang mga palagay ng organisasyon mula sa mga suliraning

⁴ Ibid.

kinaharap at nalampasan. Mula sa mga ito ay magkakaroon ang mga miyembro ng kaalaman mula sa mga problemang kinaharap ng organisasyon at magiging madali ang solusyon sa mga ito. Ilan sa mga salik na kinokonsidera sa pagsusuri ng eksternal na dimensyon ng kultura ay ang sumusunod: ang misyon ng organisasyon at ang mga paraan upang maisakatuparan ang mga ito. Kapag naisakatuparan ang misyon ay may kultura ng namamayani sa grupo. Mahalaga rin na may layunin ang isang organisasyon at makakamit lamang ito kung ang organisasyon ay may pinag-isang lenggwahe at mga palagay. May mga paraan upang makamit ang mga layuning ito. Ito ay maaring base sa pagkakahati-hati ng gawain at pagtra-trabaho, sa istruktura ng organisasyon, sistema ng pagga-gantimpala at sistema ng pagkokontrol sa loob ng organisasyon.⁵

"POWER CULTURE"

Ang *power culture* ito ay may modelong pie na nahahati ng pantay-pantay at may maliit na bilog sa gitna. Ang maliit na bilog ay ang lider kung saan matatagpuan ang mga impormasyon at siya ring pokus ng mga miyembro ng organisasyon.

⁵ Ibid.

Kalimitang maliit ang mga organisasyong mayroong *power culture*. Ang desisyon ay kalimitang nagmumula sa iisang tao at ang mga empleyado ay nagta-trabaho ayon sa katapatan nito sa kanilang pinuno. Ang pagdedesisyon ng lider ay base sa kanyang impluwensiya kaysa sa mga patakaran at palakad na basehan ng organisasyon. Kaunti lamang ang mga patakarang ipinatutupad dito at maluwag ang implementasyon. Ang pagbibigay ng gantimpala para sa magandang naipamalas ng isang empleyado ay depende sa lider. Ang kapangyarihan nito ay maaaring maitulad sa isang sapot ng gagamba kung saan ang gagamba ang nagsisilbing lider. Ang mga miyembro sa sapot ay umaasa sa gagamba, ang kanilang lider. Kung madaragdagan ang sapot, madaragdagan rin ang kapangyarihan at implewensiya ng lider sa gitna. Ang mga kwento at alamat sa loob ng organisasyon ay kalimitang ukol sa lider ng grupo at sa iisang tao. Isang kabutihan ng ganitong uri ng kultura ay madaling napipigilan ang mga sitwasyon at tao na nais maitilapon ang nasa taas. Madali ang pagde-desisyon sapagka't isang tao lamang ang nangangailangang gumawa nito. Sa kabilang banda, may ilan din namang hindi magandang resulta ang *power culture*. Una, hindi nagiging pantay ang pagbibigay ng

mga gantimpala sa mga empleyado dahil sa posibleng pagtatangi ng lider ng organisasyon. Ikalawa, maliit lamang ang nagiging bahagi ng mga miyembro sa pagdedesisyon kaya't kaunti rin lamang ang kanilang natututunan mula rito. Bunga nito ay nawawalan ng kapangyarihan ang mga empleyado na maaaring magdulot ng mababang morale. At dahil malaki ang pag-asa at pagtitiwala ng mga miyembro sa kanilang lider, magiging malaking pagsubok ang pagdami o paglaki ng bilang ng organisasyon. Sa paglaki ng isang organisasyon na may *power culture* at sa pagdami ng mga aktibidades nito, mahihirapan ang lider para sa grupo na magre-resulta ng pagbagsak nito.⁶

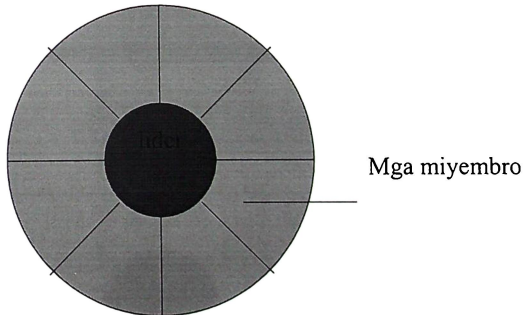


Figura 1
Modelo ng Power Culture

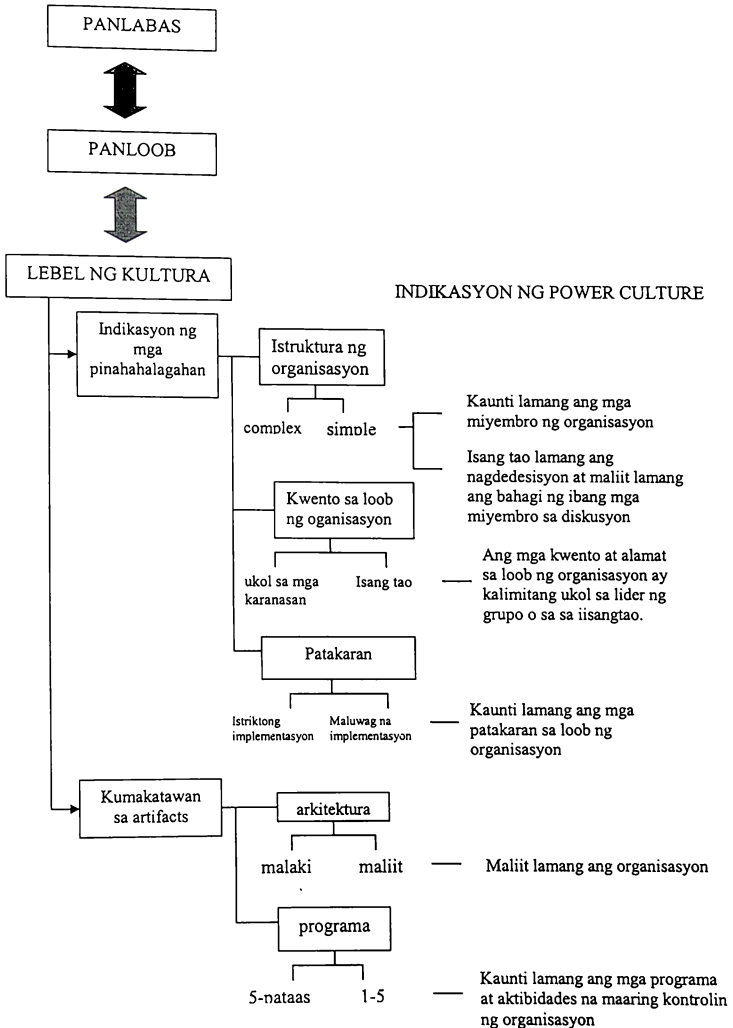
⁶ <http://www.ils.unc.edu/daniel/614/orgculturenotes.html>

METODOLOHIYA

Ang pangongolekta ng mga datos ay maaaring simulan sa pagkunsulta sa mga literaturang nasulat ukol sa paksa sa mga silid-aklatan. Ngunit dahil ang nais na matugunan ng pag-aaral ay ang kultura, magiging mainam ang mga interbyu at pakikisalamuha sa mga miyembro ng organisasyon. Ang pag-oobserba ay isinagawa mula Enero hanggang Marso sa pamamagitan ng pagtigil sa loob ng Museo at pakikipagkwentuhan sa mga miyembro nito. Ito ay naisagawa tuwing araw ng Miyerkules. Ang mga *questionnaire* ay nakatulong upang malaman ang mga opinyon ng mga miyembro ng organisasyon sa ilang aspeto ukol sa Museo De La Salle. Ipinamigay ang mga *Questionnaire* noong Pebrero 3, 2004. Nagsagawa rin ng mga pagtatanong sa mga empleyado sa panahong tumigil sa loob ng Museo ngunit ang pormal na interbyu ay isinagawa noong Pebrero 26.

BALANGKAS NG MGA KONSEPTO

(Base sa depinisyon ni Schein sa organizational culture at ni Harisson sa power culture)



Ang pagsusuri ng mga datos ay isinagawa batay sa balangkas ng mga konsepto na nabuo ayon sa depinisyon ni Schein sa *organizational culture* at depinisyon ni Harrison sa *power culture*. Ang mga palatandaan ng kultura ay kinuha mula sa konsepto ni Schein sa Lebel ng Kultura. Ang mga konseptong hiniram mula rito ay ibinatay sa mga indikasyon ng *power culture*. Ang panloob at panlabas ay mula sa konsepto ni Schein sa dimensyon ng kultura sa loob ng organisasyon.

Ang Palatandaan ng Kultura ay ang mga aspetong bumubuo sa isang *organizational culture*. Ito ay masasalamín sa pamamagitan ng mga artifacts, mga pinahahalagahan at *assumptions*. Iniugnay ito sa mga indikasyon ng *power culture* bilang basehan ng pagsusuri sa *organizational culture* ng Museo De La Salle at sa pagpapatunay na isa itong *power culture*.

Ang Panloob ay masasalamín sa paraan ng komunikasyon, mga patakarang ipinatutupad, kapangyarihan at pagdedesisyon, gantimpala at parusa at sa mga kwentong maririnig sa mga miyembro. Ito ay maituturing na mga pamantayan sa loob ng organisasyon na ipinatutupad batay sa kultura ng organisasyon.

Ang Panlabas, ay ang pag-abot sa misyon at layunin ng organisasyon. Dito, ipinapakita ang palabas

na implikasyon ng kultura ng organisasyon batay sa pagpapatotoo at pagsasabuhay sa misyon at layunin nito.

Matapos ang pag-aanalisa ng mga datos, ang ebalwasyon ay isasagawa sa pamamagitan ng pananaw ni Habermas sa konsepto ng kapangyarihan sa lipunan.

REBYU NG LITERATURA

Ilan sa mga literaturang nasulat na nakatulong sa pag-aaral ng organizational culture ng Museo De La Salle ay ang mga sumusunod:

Una, ang aklat ni Schein na Organizational Culture and Leadership 2nd edition ay nakatulong sa pag-aaral sapagkat sa pamamagitan nito ay naintindihan ang mga aspetong dapat ikonsidera sa pag-aaral ng kultura ng isang organisasyon. Ang depinisyon ng *organizational culture* ay lubos na napag-tuunang pansin sa aklat na ito kaya naman naging madali ang pag-aaral sa bagay na ito. Isa si Schein sa mga iskolar na may malaking kaugnayan sa pag-aaral ng *organizational culture*. Ayon kay Schein ang kahulugan ng *organizational culture* ay:

...a pattern of basic assumptions-invented, or developed by a given group as it learns to cope with problems of external adaptation and internal integration- that has worked well enough to be

considered valuable and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems.'

Base sa depinisyon ng ito ni Schein ay naging maliwanag ang pagpapakahulugan at pagtukoy sa mga angkop na impormasyong tutugon sa pag-aaral ng *organizational culture* ng Museo De La Salle. Kasama rin sa librong ito ang *conceptual framework* na ginamit upang maanalisa ang kultura ng organisasyon. Base sa mga konseptong inisa-isa ni Schein sa libro ay natukoy niya ang mga bagay na mahalaga sa pag-alam ng kultura ng isang organisasyon.

Ikalawa, ang artikulo base sa lecture ni William A. Cohen sa 26th Thomas More Lecture na isinagawa sa University of Sto. Thomas noong Pebrero 4, 1994. Sa artikulong pinamagatang The Cultural Responsibilities Of Leadership, naipaliwanag ang kahalagahan ng pag-aaral ng *organizational culture* ng isang grupo. Nabanggit sa artikulo ang winika ni Lao Tzu daang taon na ang nakakaraan, "Knowing others is wisdom" at "Knowing the self is enlightenment". At ayon sa artikulo isa sa pinaka-mainam na paraan upang higit na makilala at maintindihan ang tao ay sa pamamagitan ng pag-aaral ng kaniyang kultura. Ang pag-aaral ng

⁷ Schein, Organizational Culture and Leadership, p.12.

kultura ay mahalaga para sa isang lipunan dahil sa pamamagitan nito ay higit nilang nakikilala ang kanilang mga tradisyon, paniniwala at kaugalian, sa isang salita ang kanilang kasaysayan. Ang kaalamang ito ay makakatulong upang malaman ng mga tao kung ano ang kanilang mga natamo o nagawa at maari pang gawin dahil sa mga kakayahang mayroon sila. Isa rin itong mahalang aspeto ng pakikisalamuha sa ibang tao. Ang pag-aaral ng kultura ay magbibigay ng mas malalim na kaalaman sa mga bagay-bagay ukol sa nakaraan, kasalukuyan at sa hinaharap.

Ikatlo ay ang libro ni Fred Luthans na pinamagatang Organizational Behavior 8th Edition. Halos magkawangis ang mga tinalakay na aspeto nina Schein at Luthens ukol sa *organizational culture*. Gayunpaman, higit na naipaliwanag ni Luthens ang proseso ng pagsisimula ng isang kultura sa isang organisasyon na nanggagaling sa mga lider at ang pagpapanatili nito sa pamamagitan ng mga miyembro. Kasama rin sa pag-aaral niya ang pagtukoy sa *strong culture* at *weak culture*. Base dito ay naghain din siya ng mga batayan sa proseso ng pagbabago ng kultura kung ito ay hindi angkop sa organisasyon.

Ika-apat, ang librong Organizational Communication ni Gerald Goldhaber. Ang librong ito ang naging basehan sa mga tanong na ibinigay sa mga miyembro ng Museo De La Salle. Ang mga katanungan ay inayos ni George Barnett upang makatulong sa mga nagnanais mag-aral sa kultura ng isang organisasyon.

Ikalima, ang mga Press releases articles ng Museo De La Salle. Nakatulong ang mga ito upang higit na maunawaan ang kasaysayan ng Museo gayundin ang ilang impormasyon ukol dito.

Ikaanim, ang tesis ni Mary Grace P. Torres na pinamagatang Leader's nonverbal Communication of Corporate Culture, a case study of the Philippine National Bank Financial Center noong 2003. Bahagi ng pag-aaral ang koneksyon ng kultura, pamumuno at komunikasyon sa loob ng organisasyon ng PNB. Nakatulong ang tesis sa pagpapakahulugan ng iba't-ibang uri ng kultura at ang kahalagahan nito sa isang organisasyon.

Panghuli ay ang tesis ni Maria Dolores Chacker na pinamagatang Factors in Organizational culture Affecting Diversity in the Workplace: A Case Study of Lopez Inc. noong 2003. Ang tesis ay nakatulong upang

malaman kung paano nakakatulong ang kultura sa pagkakaisa ng mga miyembro.

KAHALAGAHAN NG PAG-AARAL

Mahalaga ang pag-aaral upang malaman kung paano nakakaapekto ang kultura ng organisasyon sa pagpapatupad ng kanilang Vision-Mission sa kanilang mga programa at ang epekto ng Museo sa mga taong malapit sa lugar. Makakatulong din ito upang malaman kung naitataguyod ba ng Museo ang layunin nitong maging sentro ng nasyonalismo, kasaysayan at kultura batay sa *organizational culture* na matatagpuan sa organisasyon.

Makakatulong ang pag-aaral na ito sa Museo upang higit na makilala ang kanilang organisasyon at malaman ang mga kalakasan at kahinaan ng organisasyon sa pag-abot sa kanilang layunin at misyon.

ORGANISASYON NG MGA KABANATA

Ang Kabanata I ng tesis na ito ay naglalaman ng pagpapakilala ng paksa at suliranin ng pag-aaral sa *organizational culture* ng Museo De La Salle. Kasama rin dito ang layunin, sakop at limitasyon ng pag-

aaral, kahalagahan ng pag-aaral at ang rebyu ng literatura.

Ang ikalawang kabanata ay nagsasaad sa kasaysayan ng Museo De La Salle. Ito ay bilang panimula at pagpapakilala sa organisasyon ng Museo De La Salle.

Ang Kabanata III, ay naglalaman ng pagsasalarawan ng Museo De La Salle. Kabilang dito ang istruktura, *vision-mission* at mga programa ng Museo. Bahagi rin ng kabanatang ito ang pagsasalarawan ng *organizational culture* ng Museo De La Salle. Ipakikita at iisa-isahin dito ang mga aspeto ng *organizational culture* ng Museo. Ito ay bilang paghahanda sa pag-aanalisa ng kultura ng organisasyon.

Ang pagsusuri sa *organizational culture* ng Museo De La Salle ay matatagpuan sa Kabanata IV. Ang pag-aanalisa sa kultura ng Museo ay ibabase sa balangkas ng mga konseptong nabuo batay sa depinisyon ni Schein sa *organizational culture*. Batay sa pagsusuri, nalaman na ang bagama't angkop ang *power culture* bilang *organizational culture* ng Museo De La Salle, may ilang aspetong hindi tumutugma dito. Kaya naman, lumikha ng panibagong uri ng kultura na batay sa *power culture* ngunit may ilang pagbabago.

Ang huling kabanata ay nauukol sa Konklusyon sa pag-aaral. Kabilang dito ang ebalwasyon ng mga datos na base kay Habermas at sa kaniyang konsepto ng kapangyarihan sa pangmundong pananaw. Kasunod nito ay ang rekomendasyon para sa mga susunod na pag-aaral sa Museo De La Salle.

KABANATA II

KASAYSAYAN NG MUSEO DE LA SALLE

Ang pagtatayo ng isang museo sa loob ng Unibersidad ng De La Salle ay mula sa ideya ni Bro. Andrew Gonzalez, FSC, dating kalihim ng Kagawaran ng Edukasyon at dating Presidente ng DLSU System. Nang makarating siya sa tahanan ng mga Panlilio sa Bacolor, Pampanga noong 1986 ay nagkaroon siya ng hilig sa bahay na bato at koleksyon ng mga kasangkapan na napanatili sa ilalim ng pangangalaga ni Jose Ma. Ricardo Panlilio, inapo ng mga Panlilio sa Pampanga. Matapos ang isang taon, ay muling nabuksan ang ideya ni Bro. Andrew sa pagtatayo ng museo sa DLSU System at naisip niyang makakabuting si Ginoong Joey ang mag-asikaso nito sa kadahilanang bukod sa hilig nito sa mga lumang bahay at pangongolekta ng mga antigong kasangkapan, ay isa itong interior designer at dalubhasa sa ika-19 dantaong pamumuhay ng mga Pilipino.

Ang trahedya ng pagsabog ng Pinatubo noong 1991 ay nagdulot ng malaking pagbabago hindi lamang sa Pampanga at mga karatig pook nito kungdi maging sa Cavite partikular sa Unibersidad ng De La Salle. Ang pagsabog ay hindi naman nagdulot ng malaking pinsala

sa tahanan ng mga Panlilio sa Pampanga. Sa katunayan, matapos ang pagsabog ay nagawang mapanatili at maisaayos ni Ginoong Joey ang mga bahagi ng bahay at kasangkapan na nagkaroon ng bahagyang pinsala. Ngunit nang tumindi ang pagbaha ng lahar noong 1993, ay naisip niyang magiging imposible na ang pagpapanatili ng bahay sa Bacolor. Muling nabuhay ang usapan ng pagtatayo ng isang museo para sa DLSU sa pagitan nina Bro. Andrew at Ginoong Joey Panlilio.

Ang balak ng dalawa ay ang pagtatayo ng isang maliit at simpleng museo na magiging tahanan ng mga mana't manang gamit ng mga Panlilio at Arnedo-Gonzales. Ang gusali ay magiging kawangis ng bahay ng mga Panlilio sa Bacolor at may istruktura base sa bahay na bato. Nagsimula ang pagtatayo ng museo noong 1996 mula sa pinansiyal na tulong mula sa mga kaibigan. Si Ginoong Panlilio ang tumayong interior designer at namuno sa pagpapatupad ng proyekto. Bahagi naman ng kita ni Bro. Andrew ay buong puso niyang pinagkaloob bilang dagdag sa pinansiyal na pangangailangan ng museo.

Ang pagtatayo ng Museo ay hindi naging madali para sa mga naka-isip nito. Dumating din ang mga panahong nawawalan na sila ng pondo upang

maipagpatuloy ang konstruksiyon ng gusali. May mga panahong ding hindi nila alam kung kanino hihingi ng tulong upang maipagpatuloy ang proyekto. Dulot ng pagnanasang makapagpatayo ng museo at ang dedikasyon sa proyekto, ay naipagpatuloy ang naising maitayo ang Museo De La Salle. Kaya naman, ang layuning makapagpatayo ng simpleng gusali para sa mga koleksyon ng museo ay nahigitan pa ang plano. Ang pagiging metikuloso ni Ginoong Joey sa detalye ng konstruksiyon at ang kagustuhang magkaroon ng mahusay na kakalabasan ang proyekto, ay nagdulot upang maitayo ang bahay na bato ng tatlong beses na malaki higit sa tahanan ng mga Panlilio sa Bacolor.

Ayon kay Ginoong Joey, ang katuparan ng proyekto ay bunga ng mga tulong na ibinigay ng mga taong naniniwala sa kahalagahan ng pagpapanatili ng ating kultura. Kabilang sa mga ito ay sina Corazon Alvina, dating presidente ng Metropolitan Museum ng Maynila, Augusto Villalon ng National Commission for Culture and The Arts (NCCA), Augusto Gonzalez III, and Oscar Benjamin Mapua, apo ni Don Tomas Mapua at mga arkitekto ng Unibersidad ng De la Salle.

Kabilang naman sa mga nagkaloob ng ilang mahahalagang koleksyon ng museo ay sina Dr. Jaime

Laya, Commissioner ng NCCA at Dr. Eleuterio Pascual, isang antique collector. Malaking bahagi naman ng koleksyon ng museo ay mula sa donasyon ng mga Arnedo-Gonzales at higit pa, ay mula sa tahanan ng mga Panlilio sa Bacolor, Pampanga.

KABANATA III

PAGSASALARAWAN SA MUSEO DE LA SALLE

ANG MUSEO DE LA SALLE

Ang Museo De La Salle ay itinayo ayon sa istruktura ng mga bahay na bato sa Pilipinas. Ang mga bahagi nito ay itinulad sa tahanan ng mga Constantino sa Balagtas, Bulacan; ang tahanan ng mga Arnedo-Gonzales sa Sulipan, Apalit, Pampanga; at ng tahanan ng mga Santos-Joven-Panlilio sa Bacolor, Pampanga. Ang kabuuan ng gusali ay naaayon sa itsura ng bahay na bato sa mga panahong iyon. Ang mga dingding nito ay gawa sa adobe at ang baldosang bubong ay nagdudulot ng maaliwalas na pakiramdam sa loob ng Museo. Matatagpuan din sa likod ng Museo ang hardin na natataniman ng mga halamang laganap noong ika-19 na dantaon. Ayon kay rechile, isa sa mga boluntaryong *tour guide* ng Museo, ang mga halaman na itinanim sa hardin ay sinaliksik pa upang ganap na maipakita ang pamumuhay ng mga Pilipino noon. Kabilang sa mga halamang matatagpuan dito ay ang champaca, cadena de amor, campanilla, sampaguita, dama de noche, adelfa, at ilang-ilang kasama ang iba't-ibang uri ng gumamela.

Ang pangunahing daanan ng Museo ay ang ang puerta mayor o ang pangunahing pintuan ng bahay na bato. Ito

ay binubuksan lamang para sa mga kalesa at carrozas. Ito ay yari sa balayong. Bahagi ng puerta mayor ay ang postigo na daanan naman para sa mga bisita. Ang ikalawang bahagi ng Museo ay kinabibilangan ng caida, sala mayor, comedor, cocina, azotea, oratorio at cuarto.

Ang caida ay ang silid kung saan tinatanggap ang mga bisita at lugar para sa mga ordinaryong usapan at kwentuhan.

Caida

Kuha ni Mr.Rey Ortiz



Ang sala mayor naman ay higit na malaki sapagka't dito isinasagawa ang mga malalaking kasiyahan. Ang mga pagtitipong ito ay tinatawag na *tertulias*. Ang mga lamesa at silya sa silid ay yari sa mga magagaang materyales upang maging mas madali ang paglilipat ng mga ito tuwing may mga *tertulias*.



sala mayor
kuha ni Mr.Rey Ortiz

Ang *comedor* naman ay halos kasing laki rin ng sala mayor. Dito ay matatagpuan ang mga aparador na naglalaman ng mga



Comedor
Kuha ni Mr.Rey Ortiz

kagamitang pangkusina at sa kisame ay nakabitin ang *punkahs*, ang pamaypay na may mahabang tali sa gilid na

hinihigit ng mga katulong tuwing may kumakain sa hapag-kainan.

Ang *cocina* ay kalimitang itinatayo na nakahiwalay sa pangunahing istruktura ng bahay na bato. Ito ay sa kadahilanang malapit sa sunog ang kusina kaya upang maiwasan ang mas malaking perwisyo sakaling magkasunog, itinatayo ito ng nakahiwalay sa bahay na tanging idinurugtong ng isang pasilyo.

Cocina
Kuha ni Mr.Rey Ortiz



Ang romantikong azotea naman, na kalimitang nagiging lugar na labahan at patuyuan ng damit ay lugar rin para sa mga pagkakape sa tanghali. Dito rin matatagpuan ang *aljibe*, na ipunan ng tubig tuwing tag-ulan.



Azotea
Kuha ni Mr.Rey Ortiz

Ang kabuan ng Museo ay mula sa mga istilo noong panahon ng pananakop ng mga kastila noong 1850 hanggang 1880, ang Philippine art nouveau noong 1890 at noong panahon ng pananakop ng mga Amerikano.

VISION-MISSION NG MUSEO DE LA SALLE*

Vision

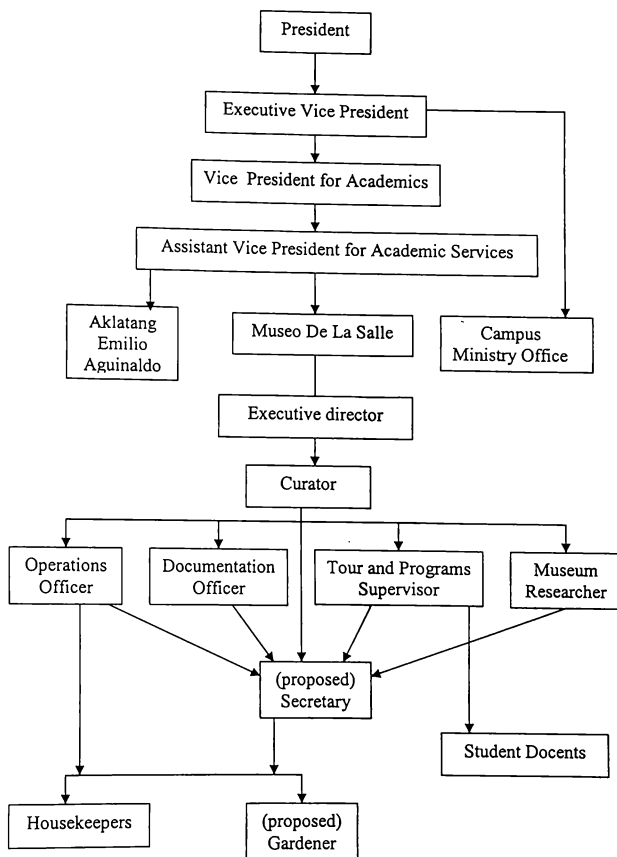
The museo envisions itself to be a leading contributor to the Philippine University museums' movement.

Mission

- *It seeks to form productive partnerships that serve communities in creative ways.*
- *It vows to assist the member schools of the system in the core areas of teaching, research, community outreach, and administration.*
- *Through active collaboration with other museums in the nation, it promotes the interests of museology and upholds appreciation of the arts and the culture.*

*hinalaw mula sa mga hand-outs ng Museo De La Salle

ORGANIZATIONAL CHART NG MUSEO DE LA SALLE*



*hinalaw mula sa hand-outs ng Museo De La Salle

MGA PROGRAMA

Ayon kay Mrs. Cecille Gelicame, tours and programs supervisor, hindi pa ganap at pormal ang mga programa ng Museo De La Salle. Dahil na rin sa bago pa lamang ito. Kabilang sa mga regular na programa ng Museo ay *wokshops*, poesia(poetry reading), outreach programs, lectures at processions. Matatagpuan sa Appendix A ang listahan ng mga programa ng Museo na naisakatuparan ng Museo De La Salle sa apat na taon nitong operasyon.

LEBEL NG KULTURA

"Artifacts"

Arkitektura at Dekorasyon

Isang silid lamang ang inookopahan ng empleyado ng Museo De La Salle. Sa loob nito ay matatagpuan ang opisina ng mga pinuno ng apat na komite. Kinabibilangan ito ng mga mesa nina Mr. Joffrey Anthony Baylon, Museum Researcher, Mrs. Cecille T. Gelicame, Tours and Programs Supervisor, Mr. Raymund Anthony Juanillo, Operations Officer and Mr. Victor Riñon, Documentations Officer. Walang indikasyon o nasusulat sa mga mesa na makapagsasabi kung alin ang mesa ng mga taong nabanggit. Hindi indikasyon ng posisyon sa organisasyon ang laki ng mesang mayroon ang isang empleyado. Wala ring basehan kung anong uri ng mesa ang mapupunta sa bawat miyembro sapagkat lahat ng mesang matatagpuan sa opisina ay mga antique. Ang mesa ni Mrs. Gellicame at Mr. Baylon ang pinakamalapit sa pintuan ng opisina. Gayunpaman, ang pagtanggap ng bisita ay depende kung sino ang may oras para magbukas ng pinto. Nang nagsisimula pa lamang ang Museo, ilan pa lamang ang mga computers na mayroon dito kaya may isang mesa para sa mga ito. Samantala ang posisyon ng mga mesa sa kasalukuyan ayon kay Mr. Baylon ay halos

walang pinagkaiba sa posisyon nito noon. Nabawasan lamang ng isang mesa ng may umalis na empleyado ang Museo. (Tingnan ang Appendix B)

Sa opisina rin tumitigil ang mga boluntaryo at mga nagtatrabahong estudyante sa Museo. Walang dibisyon ang silid, kaya naman mas madali ang komunikasyon sa pagitan ng mga empleyado. May kubo rin na matatagpuan sa likod ng gusali kung saan kumakain ang lahat ng empleyado kasama ang gwardiya at mga tagapangalaga.

Ang dekorasyon sa loob ng opisina ay kakikitaan ng mga istilo mula sa ika-19 na siglo katulad ng mga kabinet sa loob.

Ang pagkaka-ayos ng opisina ay hindi nangangailangan ng pagsang-ayon mula sa Unibersidad. Ang mga empleyado ang nagdiskusyon ukol dito at ang desisyon ay ipina-alam kay Sir Panlilio.

Paraan ng Pananamit

May unipormeng sinusunod ang mga empleyado ng organisasyon. Ngunit hindi naman mahigpit sa pagpapatupad nito. Kalimitan ang uniporme nila, na may kulay berde, ay ginagamit ng mga empleyado sa mga araw ng Martes, Huwebes, Biyernes at Sabado at sa mga

okasyong espesyal. May mga araw rin namang hindi ito isinusuot. Ang istilo nito ay magkakatulad para sa lahat. (Tingnan ang Appendix C) Kasabay rin ng alituntunin ng Unibersidad ng De La Salle ang kanilang wash day na tuwing Miyerkoles. May I.D. rin ang mga empleyado ng Museo na kalimitang ginagamit lamang sa pagpasok sa library.

Ang gwardiya, sa kadahilanang ito ay mula sa ahensya, ay obligadong magsuot ng uniporme. Mahalaga rin ito para malaman kung ano siya sa loob ng Museo at kilalanin ang mga tungkulin nito kasama na ang paninigurong lahat ng mga estudyante ng De La Salle ay nakasuot ang kanilang mga I.D. Ang mga tagapangalaga naman o housekeepers, ay hindi nangangailangan ng uniporme. Ngunit, ayon kay Felipe Maullon, isa sa mga tagapangalaga ng Museo, isa sa mga tuntunin na binigyang diin sa kanilang oryentasyon sa pagpasok sa Museo na isinagawa ni Mr. Juanillo sapagkat siya ay nasa ilalim ng Operations Officer, ay ang tamang kasuotan sa trabaho. Kaswal lamang ang kinakailangan at kung sa ano komportablemg suotin ng mga empleyado sa trabaho. Ngunit ang pagiging kaswal ay nalilimitahan kung ano ang presentable sa tingin ng mga kasamahan at ibang tao.

Ang kanilang pananamit ay nagsasalamin sa dalawang imahe ng organisasyon, ang pormal at impormal. Ayon sa opinyon ni Mr. Baylon, ang pormal na imahe ay tumutugon sa pakikitungo nila sa mga tao. Katulad nga ng pagsusuot ng uniporme tuwing may mga espesyal na bisitang darating. Ang impormal naman, ay ang kaswal na sarili. Ayon pa sa kaniya, ang impormal na imahe ay nagpapatibay ng samahan sa loob ng Museo. Sa pamamagitan nito ay mas naaabot nila ang lahat ng miyembro ng organisasyon kasama ang mga taga-pangalaga. Gayunpaman, hindi nangangahulugang hindi nagkakaroon ng pormal na pakikitungo sa ibang tao ang mga miyembro sa mga pagkakataong naka-pormal silang kasuotan. Kahit naka-uniporme sila ay maaari pa rin silang makipag-biruan sa mga miyembro sa tamang oras at lugar. Sa kabilang banda, naisasagawa rin naman ang impormalidad kahit naka-pormal na kasuotan ang mga empleyado ngunit higit na nababawasan ang pormalidad ng komunikasyon at layo sa pagitan ng mga empleyado kapag naka-kaswal na kasuotan ang mga miyembro nito. Bilang resulta nagkakaroon ng magandang relasyon sa pagitan ng bawat miyembro. Halimbawa, kailangan ng isang bisita ng lift para makapasok sa Museo. Kahit sino, maging si Mr. Riñon ay maaaring humila dito

gayong mataas ang posisyon niya. Ayon sa kaniyang opinyon, ang impormalidad sa likod ng pormal na imahe ng Museo ang dahilan ng magandang komunikasyon sa loob nito. Ang impormalidad ay susi sa tagumpay ng museo sa pagpapatupad ng kanilang layunin at maipakita sa iba ang pormal nitong imahe.

Ang pagsusuot ng uniporme ng mga empleyado ay batay sa patakaran ng Unibersidad ng De La Salle. Gayunpaman, ang mga kasuotan ng *housekeepers* ay base sa itinakdang pamantayan ng Museo partikular ni Sir Panlilio.

Paraan ng Pananalita

Malaking bagay ang lenggwahe sa paraan ng komunikasyon sa bawat miyembro ng isang organisasyon. Ang madalas na pag-uusap ay nangangailangan ng iisang lenggwaheng ginagamit. Bagama't mula rin sa iba't-ibang lalawigan ang mga empleyado ng Museo De La Salle, may ilang Waray at Ilonggo, malaking bagay na ang kakayahang magsalita at makaintindi ng bawat miyembro ng tagalog. Ginagamit nila ang berbal na pakikipag-usap sa pormal na usapang may kaugnayan sa trabaho. Maari ring *memo* at *text messages* ang ginagamit ng mga miyembro na paraan ng komunikasyon

para sa mga impormasyong ukol sa mga *tours*, pagpupulong at mga iskedyul. Kalimitan naman ay mga kwentuhan din ang bahagi ng mga pag-uusap ng mga miyembro ng organisasyon. Ngunit, katulad nga ng sinabi ni Ginoong Victor Riñon walang *language barrier* sa pagitan ng mga empleyado ng organisasyon. Gayunpaman, ang tono ng pakikipagusap ng mga empleyado ay umaayon sa taong kaharap o sa isyung pinag-uusapan.

Teknolohiya

Sapat sa pangangailangan ng mga miyembro ang mga kagamitan sa opisina ng Museo. Mayroong mga computers ang bawat mesa para sa pagdu-dokumento ng mga kaganapan at mga koleksyon ng Museo. Ang mga computers na ito ay maaaring gamitin ng mga boluntir sa Museo sa paggawa ng kanilang mga proyekto sa paaralan, ito ay isa sa mga benepisyo na nakukuha nila bilang mga boluntir ng Museo, ngunit nangangailangan pa rin magpaalam sa taong nagmamay-ari ng computer. May telepono para sa komunikasyon at pagtanggap ng tawag mula sa mga nais marating ang Museo De La Salle. Ang pagtanggap ng tawag ay depende kung sino ang nasa may pinakamalapit na posisyon sa pagtunog ng telepono o kung sino ang walang ginagawa. May Fax machine rin

para sa mga opisyal na trabaho. Ang refrigerator ay isa sa mga *convenience* na naipagkakaloob sa mga empleyado. Hindi naman kinakailangang moderno sa mga kagamitan ang museo, lalo pa't ang nais nilang maipakita ay ang dating pamumuhay ng mga Pilipino at ang ating kasaysayan.

Produkto at Serbisyo

Ang pangunahing serbisyo ng Museo De La Salle ay ang pagpapakita ng mga materyal na kultura ng mga Pilipinong Ilustrado noong ika-19 na siglo. Ngunit bukod pa rito, matatagpuan sa Museo ang *La Buena Comida*, isang café na pinatatakbo ng mga estudyante ng DLSU-D College of International Hospitality Management. Kabilang sa mga isinisilbi dito ay kombinasyon ng iba't-ibang mga putahe at sari-saring pagkaing Pinoy. Matatagpuan din dito ang Cavite Studies Center na naglalaman ng mga pag-aaral ng kasaysayan ng Cavite. Ito ay maari ring bisitahin ng mga nag-aral ukol sa bayan ng Cavite. Layunin nito na makakalap ng mahahalagang impormasyon ukol sa kasaysayan ng probinsiya ng Cavite. Ang *Museum Shop* naman ay tindahan ng mga *CDs*, *audio tapes* at *coffeetable books* tungkol sa mga Sining at kultura sa

Pilipinas. Maaari ring makabili ng mga subenir mula sa *shop* na ito. Nagtitinda rin ng mga *pastries* at kape sa *shop* para sa mga naglibot sa loob ng Museo. Ilan pa sa mga serbisyo na inihahandog ng Museo ay mga espasyo para sa mga pagpupulong at *exhibit, film showing, mga workshops* at mga *musical* at *dance performances*. Mayroong maayos na relasyon sa pagitan ng mga *shops* na ito at sa Museo. Sa mga okasyon ng Museo kalimitan ang nagpapakain sa mga bisita ay ang La Buena Comida, kaya kailangan ng magandang pakikisama sa mga ito.

"Mga Kaugalian at Paniniwalang Pinahahalagahan"

Ayon sa mga empleyado ng Museo, ang pinakamahalagang bagay sa pagpasok mo sa organisasyon ay ang *commitment* ng isang tao sa trabaho. Walang ganap na depinisyon ang Museo sa aspetong ito ngunit ayon sa mga miyembro makikita ito sa pamamagitan ng pagmamalasakit at pagmamahal ng mga miyembro sa Museo De La Salle. Mahirap sukatin at walang ganap na batayan ng pagsukat sa *commitment* ng isang miyembro sa organisasyon. Gayunpaman, makikita ito mula pa lamang sa pagtatayo ng Museo kung saan ang mga nagpasimula ng Museo ay punong-puno ng pagpapahalaga sa pagsasakatuparan ng layunin ng Museo. Ang kakulangan

sa pondo at iba pang suliranin ay hindi naging hadlang upang matapos ito. Kaya naman, isa sa mga magandang ugali na nais maibahagi at hinahanap ng mga lider ay ang *Commitment* ng mga empleyado sa trabaho at sa Museo sa pangkalahatan. Ayon kay Mr. Riñon, nang mag-aplay siya sa trabaho, ang unang itinanong sa kanya ay "*Are you really committed to work here?*". Ngunit, isa pa ring malaking tanong kung gaano nga ba siya ka-commited sa trabaho. Para sa kanila isang malaking tanong ang "*one is committed but how?*" Ayon nga kay Mr. Baylon, ang antas ng commitment ay hindi magkakatulad sa lahat ng mga tao. Halimbawa, sa oras ng pagpasok. Isang empleyado ang pumapasok araw-araw ng ika-8 ng umaga hanggang ika-5 ng hapon. Ginagawa niya ang trabaho niya sa mga oras na ito batay sa kontrol sa oras ng organisasyon. Ngunit may empleyado namang dumarating ng ika-10 ng umaga gayong mas maaga ang simula ng trabaho niya at nagagawang tapusin ang trabaho ng hanggang ika-2 ng hapon. Parehong kakikitaan ng commitment ang dalawang empleyado dahil pumapasok sila upang matugunan ang pangangailangan ng organisasyon at matapos ang mga dapat nilang gawin. Ang una lamang ay may higit na kontrol mula sa mga patakaran ng organisasyon sa oras. Ang konsepto ng

commitment ng Museo De La Salle, ayon kay Mr. Baylon, ay sumusunod sa model ng Commitment ni Walton. Para sa buong organisasyon, ang commitment ang pinakamahalagang bagay na hinihingi sa mga miyembro. Bukod pa rito, isa itong magandang elemento ng kultura ng Museo De La Salle na naiki-kintal sa mga taong pumapasok sa organisasyon. Kasama rin dito ang sakripisyo, pagod, at pakikisama upang maitaguyod ang mga prinsipyong nais maipalaganap ng organisasyon.

Ang ganitong mga kaugalian at mga paniniwalang pinahahalagahan ay nagmumula sa mga pamantayang nais ibahagi ng lider sa Museo De La Salle upang matugunan ang layunin ng organisasyon.

"Assumptions ukol sa organisasyon at sa kapaligiran"

Kaakibat rin ng commitment ay ang pagpapahalaga sa ating kultura. Importante ito lalo na sa mga taong kabilang sa mga organisasyong naglalayong panatilihin ang ating kultura, katulad ng Museo De La Salle. Ayon kay Mr. Riñon, siya ay nagtapos ng kursong Pilosopiya, ang pagtratrabaho sa loob ng isang museo ay iba sa nakagawian niya. Nagsimula siyang magtrabaho sa Museo ng Malacañang noong 1994. Dati-rati ay binabasa lamang niya ang mga script bilang tour guide,

dumaan ang panahong napagtanto niya ang kahalagahan ng mga bagay na pinapakita sa loob ng isang museo. Hindi lamang sa kadahilanang minsan ay wala siyang maisagot sa mga tanong ng mga tao kundi naramdaman niya ang tunay na pagmamahal sa ating materyal na kultura at naisabuhay na rin niya ang layunin ng museo na mapalawig ang karanasan ng mga tao sa kanilang kasaysayan. Ito rin daw, ayon kay Mr. Riñon, ang isa sa mga bagay na importante sa Museo De La Salle at sa mga miyembro nito.

Pagiging mulat at pagsasabuhay ng mga layunin ng museo ang sa tingin ng mga empleyado ang naging importante para sa organisasyon. Kaya naman, lahat ng miyembro nito ay mulat sa mga bagay-bagay na nilalayan ng Museo. Ayon nga kay Mr. Baylon, kahit sino sa loob ng Museo, mula gwardiya hanggang tagapangalaga ay maaaring mag-tour sa mga bisita dahil lahat sila ay batid kung ano ang layunin at dahilan kung bakit itinayo ang Museo De La Salle. Pag-pasok pa lamang, ay nagkakaroon ng isang linggong oryentasyon sa mga gawain, na isinasagawa ng mga heads ng Museo kabilang si Sir Panlilio. Ang kakayahang ito ng mga empleyado ay bunga rin ng mga seminar at workshops na isinasagawa sa Museo kung saan nagiging bahagi ang

lahat ng miyembro ng organisasyon sa mga ito. Bilang resulta, mula sa itaas hanggang sa baba ay isinasabuhay ng mga miyembro ang layunin ng organisasyon.

Para naman sa mga miyembro, mahalagang bagay ito dahil nararapat lamang na sa kanila magsimulang mabuhay ang mga layunin ng museo bago ito maisakatuparan sa target na publiko. Pero ayon sa kanila, hindi pa naabot ng Museo ang layunin nito bilang isang organisasyon. Bagama't ilang taon na rin ang operasyon ng Museo, mangilan-ngilan pa rin ang nakaka-alam at nakaka-rating dito lalo na sa mga taga-Dasmariñas, na ayon kay Mrs. Gellicame ay ang lugar na pinag-tutuunan na maabot ng Museo De La Salle. Kaya naman patuloy ang kanilang mga programa upang maipaabot sa mga tao ang layunin ng Museo. Gayunpaman, naging maganda na ang pundasyon nito sa kanila kaya't hindi imposibleng matamo nila ang mga layuning ito.

Ang pag-alam sa mga suliranin ng Museo ay naisasagawa sa pamamagitan ng mga pagpupulong at ang mga solusyon sa mga problema ay batay sa mga diskusyon sa pagitan ng mga miyembro.

May ilang mga suliranin ang Museo na nabanggit ni Mr. Baylon. Una, ang pagpapatakbo ng Museo sa loob ng

sistema ng Unibersidad. Bilang isang organisasyon sa loob ng isa pang organisasyon, mahirap mag-desisyon para sa mga programa nito at mga pangangailangan. Ang suliraning ito ay natutugunan halimbawa, nakikipagtulungan ang museo sa Board of Trustees ng De La Salle sa pamamagitan ng mga mitings upang matugunan ang mga pangangailangan nila. Ikalawa, ay ang aspeto ng *marketing*. Ninanais na Museo De La Salle na makilala at manguna sa larangang kinapapalooban nito. Isa sa mga malaking pagsubok ng organisasyon ay ang higit na makilala ang Museo. Ang *marketing* ng Museo ay nakasalalay sa Unibersidad sapagkat may isang departamentong nakalaan para lamang dito. Pero dahil ang departamentong ito ang naghahawak sa lahat ng aspeto ng *marketing* ng Unibersidad, hindi nabibugyan ng prayoridad ang Museo. Ang solusyon ng Museo dito ay ang malimit na pagkonsulta sa Board of Trustees at sa mga sangay ng DLSU system na may kaugnayan sa kanilang mga suliranin.

DIMENSIYON NG KULTURA

Panloob (internal)

Paraan ng Komunikasyon

Ang Museo De La Salle ay isa lamang bago at maliit na organisasyon. Isang magandang bagay ito sa Museo sapagkat nagdudulot ito ng magandang komunikasyon sa pagitan ng mga miyembro. Ayon sa mga empleyado, nakakausap nila ng pormal o impormal man ang lahat ng miyembro ng organisasyon. Ang komunikasyon sa pagitan ng mga empleyado ay ukol sa trabaho. Maaari ito sa pormal na paraan at maging sa impormal rin. malimit rin ang komunikasyong naglalaman ng mga kwentuhan. Ito ay kalimitang nasa impormal na paraan. Halos lahat ng miyembro ay nakakausap ang bawat isa, maging seryoso man ito o katuwaan lamang. Gayunpaman, mahalaga pa rin ang respeto sa mga nakakataas kaya naman may mga pagkakataong hinihingi ang kaukulang paraan ng komunikasyon.

Bunga nito ay magandang pagsasamahan sa pagitan ng bawat miyembro. Lahat ay magkakakilala at walang nagiging problema sa pagitan ng mga ito dahil lahat ay nagtutulungan at may respeto sa isa't-isa. Ang mga suliranin sa pagitan ng mga miyembro ay nireresolba sa pamamagitan ng pakikipag-usap at pakikisama.

Sa simula pa lang kasi ng pagpasok ng isang empleyado sa museo ay nagkakaroon na ng oryentasyon. Ang oryentasyon ay isinasagawa ng mga heads ng museo kabilang si Sir Panlilio na tumatagal ng isang linggo. Kasama sa oryentasyon ang pagpapakilala ng mga miyembro ng organisasyon kabilang ang mga pinuno at mga kasamahan. Ipinaliliwanag rin sa oryentasyon ang kasaysayan ng Museo De La Salle at mga alituntunin na ipinatutupad sa loob ng Museo. Mahalagang bagay ito sapagka't kung tatanungin ang mga empleyado kung para saan ang Museo ay nasasagot nila ito at kahit sino sa kanila ay may kakayahang mag-tour sa loob ng Museo. Halos lahat ay nagsabing ang museo ay isang paraan upang maranasan ng mga tao, bata man o matanda, ang pamumuhay ng mga Pilipino noong ika-19 na siglo at sa pamamagitan nito ay matututunan nila at mamahalin ang ating kasaysayan.

Tuntunin at Patakaran

Isa mga tuntunin na ipinapatupad ay ang tamang oras ng pagpasok sa trabaho. Ika-8 ng umaga ang simula ng trabaho ng mga empleyado ng Museo. Karamihan sa mga ito ay dumarating bago mag alas-otso bagama't may ilang lumalampas sa oras na itinakda. Ayon kay Ginoong

Joffrey Baylon, isa sa mga dahilan kung bakit may ilang hindi nakakarating sa takdang oras ay sa kadahilanang kalimitan sa mga natratrabaho sa mga organisasyong pang-sining ay sa hapon nagsisimulang gumana ang mga isip. Gayunpaman, bumabawi naman sila ng pagtratrabaho sa hapon kaya minsan ay inaabot pa sila ng gabi. Ang bagay na ito ay hindi naman pinahihintulutan ng patakaran ng Unibersidad. Ngunit isang kaluwagan sa Museo ay ang pagpapatupad ng oras sa pagpasok. ayon kay Mr. Riñon, halimbawang hindi makakapasok ang isang empleyado sa takdang oras o kinakailangan nitong lumiban ay maari niyang gawin ang mga gawain ng iba. Ang palakarang ito ayon muli sa kaniya ay gumagana sa loob ng Museo ngunit hindi ito maganda kung ipagpapatuloy at kung sakaling lumaki na ang organisasyon.

Ang bawat isa ay may kani-kaniyang bahagi na dapat gawin sa Museo. Isa sa mahalagang tuntuning kanilang sinisunod ay ang wastong pagtatrabaho sa loob ng Museo. Para sa mga tagapangalaga ng mga koleksyon ay ang pag-iingat sa mga gamit na kanilang nililinis at isinasaaayos. Dahil na rin sa kahalagahan ng mga koleksyon, mahalagang pag-ingatan ang mga gamit sa loob ng Museo. Ayon kay Mr. Baylon, ang lahat ng

Museum staff ay nagsagawa ng pagsasanay sa ilalim ng pangangasiwa ng National Museum. Karamihan sa mga housekeepers ay may kasanayan na sa pangangalaga ng Museo sapagkat nanggaling ang mga ito sa ibang Museo at ang iba naman ay nalilinya rin sa sining. Ayon pa kay Mr. Baylon, ang sinusunod nilang pamantayan ay mula sa museum system sa Pilipinas at sa ibang bansa.

Ang mga patakaran at tuntunin sa loob ng Museo ay batay sa Unibersidad ng De La Salle ngunit may ilang kaluwagan sa pagpapatupad sa mga patakarang ito sa Museo. Gayunpaman, ang kaluwagang ito ay nababatay pa rin sa pagpapatupad ng mga tuntunin ng lider na si Sir Panlilio.

Kapangyarihan at Pagdedesisyon

Ang mga programa at proyekto ng Museo ay sumasailalaim sa pagpapalitan ng mga kuro-kuro at opinyon sa pagitan ng mga empleyado partikular ang mga puno. Minsan ay hinihingan din ng opinyon ang mga kasamahan kung ang mga isyung nasasakop ay may kaugnayan sa kanila. Ang pagpa-plano at diskusyon ay kalimitang isinasagawa nina Mrs. Gellicame, Mr. Riñon, Mr. Baylon at Mr. Juanillo. Pagkatapos ay ipinapakita nila ito kay Sir Panlilio na tuwina'y sumasang-ayon sa

kanilang desisyon o mga programa. Wala pa namang nangyaring problema kaugnay sa pagdedesisyon. Mayroon man, ito ay maliliit na bagay kaugnay ng mga detalye ukol sa mga programang ipine-presenta. Ang pangkalahatang pagpupulong ay kalimitang ipinapatawag ng Vice President for Academics ng Unibersidad ngunit sa loob ng Museo ay si Sir Joey ang tumatawag ng pagpupulong.

Ayon nga kay Mrs. Gellicame, wala namang *direct handling* si Sir Panlilio sa mga programa ng Museo, kalimitan pagsang-ayon lamang ang hiningi nila mula rito bilang paggalang sa posisyon nito at sa dedikasyon sa Museo. Isa namang dahilan ng paglapit nila kay Sir Panlilio ay upang maging mas madali ang pagkuha ng mga koneksyon kaugnay sa mga proyekto ng Museo.

Gantimpala at Parusa

Sa isang organisasyong katulad ng Museo De La Salle na nasa loob ng isang unibersidad, ilan sa mga patakarang sinusunod nila ay base sa *faculty manual* ng pamantasan. Ang bawat miyembro ng Museo ay isa ring guro sa ibang kategorya. Gayunpaman, sila ay nasa ilalim ng school system. Sila ay tinatawag na *academic*

service faculty. Kung saan bukod sa kanilang posisyon sa Museo ay may kaukulan ding posisyon sa unibersidad. Samakatwid, ang mga gantimpala at parusa sa kanilang aksyon sa loob ng unibersidad at maging sa Museo ay nasa ilalim pa rin ng tuntunin ng Unibersidad.

Ang pagtaas ng posisyon ay isa sa mga gantimpalang maaaring matamo ng isang empleyado. Sa kasalukuyan, ang pinakamataas na posisyon na maaring makamit ng isang empleyado ay ang pagiging curator ng Museo. Ngunit ang posisyong ito ay kinakailangan ng paghirang mula sa mga matataas. Ang pagkakaluklok sa posisyong ito ay batay sa mga nakamit ng isang indibidwal. Ayon sa faculty manual may mga hinihinging kaukulan bagay para sa pagtaas ng posisyon sa Museo. (Tingnan ang Appendix D)

Taun-taon ay nagkakaroon ng promosyon ang Unibersidad ng De La Salle sa mga faculties nito at kabilang dito ang mga empleyado ng Museo. Isinasagawa ito tuwing Mayo. Noong nakaraang taon, apat ang nagkaroon ng promosyon. Si Mr. Baylon ay naging ASF I-2, si Mrs. Gellicame at si Mr. Riñon ay naging ASF I-4, at si Mr. Juanillo ay naging ASF I-5.

Samantala, sa kanilang trabaho sa loob ng Museo, ang nakikita nilang gantimpala para sa mga

pagsusumikap nila at pagtugon sa mga gawain ay ang mga reaksyong nakukuha mula sa mga taong bumibisita sa lugar. Ayon kay Mr. Riñon, ilan sa mga ito ay ang mga komentaryong katulad ng *"this is a world class museum"* at *"I'm gonna bring my relatives and friends here"*. Para sa kanila, ang rekognisyon mula sa mga taong bumibisita, ang kasiyahan nila sa kanilang trabaho.

Batay man sa Unibersidad ang promosyon ng mga empleyado malaking bahagi rin ang paghirang ng lider sa pagiging curator sa loob ng Museo.

Kwento sa loob ng organisasyon

Ang aspetong ito ay hindi pa matatag sa Museo De La Salle dahi na rin sa apat na taon pa lamang ito. Wala pa silang mga istorya na nagkwekwento tungkol sa mga taong naging inspirasyon nila. Pero masasabing isang magandang halimbawa para sa lahat sina Bro. Andrew Gonzales at Sir Pnalilio sa pagpapakita nila ng dedikasyon sa Museo.

Panlabas (internal)

Misyon at mga estratehiya

Itinayo ang Museo De La Salle base sa misyon ng De La Salle University Dasmariñas. (Tingnan ang

Appendix E) Ito ay bahagi ng plano ni Bro. Andrew na makalikha ng isang complex kung saan matatagpuan ang mga mahahalagang bahagi ng lipunan kabilang ang simbahan, pamahalaan, plaza at ang pamilya, na isinisimbolo ng Museo bilang bahay na bato. Ito ay sumasangayon sa tema ng Unibersidad na "excellence built in tradition". Layunin ni Bro. Andrew na magkaroon ng ika-19 na siglong atmospera ang unibersidad. Sa gayon, ay maipapakita na ang pagkakaayos ng Unibersidad ay tumutugon sa misyon nito at makita ang imahe nito bilang isang kultural na organisasyon na nag-uugat sa Pilipinong tradisyon. Ang Museo De La Salle ang magsisilbing instrumentong responsable sa pagtataguyod ng misyon ng buong Unibersidad. Bilang resulta, ang misyon ng Museo ay ang maipakita ang mga materyal na kultura ng mga pilipino at nang sa huli ay maging "sentro ng sining at kultura" hindi lamang ang museo kundi maging ang buong Unibersidad.

Upang makamit ng Museo ang misyon nito, itinatataguyod nila ang mga programa ng organisasyon. Ayon kay Mrs. Gellicame, ang buhay ng Museo ay base sa mga programa. "It's a dead museum if it doesn't have programs". Isa mga hangarin ng Museo ay ang makapag-

bigay kaalaman sa mga tao. Isinasagawa nila ito sa pamamagitan ng mga *educational programs* na isinasagawa tuwing pasukan. Mayroon rin silang mga regular na programa, wokshops, poesia(poetry reading), outreach programs, lectures at processions. Hindi masasabing regular na ang mga programang ito sapagkat apat na taon pa lamang ang museo.

Layunin

Naghahanda ang museo ng mga bagong programa. Nilalayon nito na makalikha ng mga programa tungo sa iisang layunin. Isa na nga rito ay base sa tema ng ICOM na makapagpakita ng mga "*intangible heritage*". Balak ng Museo na makalikha ng mga programa sa darating na taon base sa layuning ito ng ICOM. Bahagi ang mga ito ng *short term goals* ng organisasyon.

Sa kabilang banda, ayon kay Mrs. Gellicame ang long term goal ng Museo ay malaman ng mga tao partikular ang mga taga-Dasmariñas ang pagkakaroon ng isang Museo De La Salle at matuto mula dito.

Isang paraan ng Museo upang makamit ang layuning ito ay ang kanilang mga outreach program. Kaya naman sa tulong ng Unibersidad ng De La Salle, sa pamamagitan ng La Sallian Community Development

Center, ay naisasakatuparan ng Museo ang mga programang kailangan ng implementasyon sa mga tao.

Nasusukat ang katuparan ng mga layunin at misyong ito sa pamamagitan ng dami ng taong pumupunta sa Museo. Bukod pa dito malaking bagay ang mga lumalabas na mga artikulong nasusulat ukol sa Museo. Isa itong basehan ng tagumpay ng mga programa at kasabay nito ay higit na nakikilala ang museo.

Isa sa mga suliraning kinakaharap ng museo ukol sa mga programa ay ang promosyon ng organisasyon sa mga publiko. Bagama't may isang departamento ang unibersidad na humahawak sa aspeto ng *marketing* ng buong Unibersidad ng De La Salle, hindi nito ganap na natutugunan lahat ng gawain ng Unibersidad partikular ang sa Museo. Ang tanging nagagawa na lamang ng Museo ay magpadala ng mga sulat sa mga paaralan. Sa susunod na taon, kasama sa plano ng Museo ang makipagtulungan sa Office of the Superintendent ng mga division school upang maging madali ang paglawak ng impormasyon ukol sa Museo.

KABANATA IV

PAGSUSURI SA DATOS

Sa pamamagitan ng nabuong balangkas ng mga konsepto nakita ang mga sumusunod base sa nasuring *organizational culture* ng Museo De La Salle:

Una, isang tao lamang ang gumagawa ng desisyon at maliit na bahagi ang ginagampanan ng lahat ng miyembro sa diskusyon. Ang executive director, si Sir Panlilio, ang nagdedesisyon para sa Museo De La Salle. Ngunit, mahalagang pansinin na ang Museo De La Salle ay nasa ilalim ng pangangasiwa ng DLSU system, dahilan upang mahalagang ikonsidera ang desisyon at opinyon ng Unibersidad. Gayunpaman, itinuturing pa rin malaking bahagi ng pagdedesisyon si Sir Panlilio. Ilang halimbawa nito ay ang pagsasa-ayos ng opisina, ang mga patakaran sa mga kasuotan ng mga *housekeepers*, ilang mga tuntunin sa loob ng Museo at ang pagdedesisyon sa mga programa ng Museo De La Salle ay batay sa pagdedesisyon ni Sir Panlilio. Ang mga miyembro naman, katulad ng mga *housekeepers* at gwardiya, ay nahihingan rin ng opinyon ngunit hindi sila ganap na kabilang sa diskusyon at pagdedesisyon.

Ikalawa, ang sentral na indibidwal ay kakikitaan ng karisma sa mga kwentong maririnig sa mga miyembro

ng organisasyon. Ayon sa mga ito, kung may problema ang organisasyon sa koleksiyon para sa Museo, alam nila na si Sir Panlilio ang makakatulong sa kanila sapagkat marami na itong kakilala at koneksiyon sa larangan ng sining.

Ikatlo, kaunti lamang ang mga patakaran sa loob ng Museo De La Salle. Ang mga house rules ay may kaugnayan sa pagsasaayos at pagpapanatili ng mga kagamitan sa Museo, tamang pananamit at pakikitungo sa mga bisita ng Museo. Ang iba pang patakarang sinusunod ng mga empleyado ay batay sa patakaran ng Unibersidad.

Ikaapat, maliit lamang ang organisasyon ng Museo De La Salle. Kaunti lamang ang mga miyembro nito. labing dalawa lamang lahat-lahat ang mga miyembro ng Museo kasama na nag mga *housekeepers*, janitor, gwardiya at mga pinuno.

Ikalima, kaunti lamang ang mga programa ng Museo De La Salle. Kabilang dito ang Poesia, workshops, outreach programs, lectures at processions. Hindi pa pormal ang mga ito sapagkat marami pa ring pagbabago ang nagaganap sa Museo.

Ang mga katangiang ito ng Museo De La Salle ang sumasang-ayon sa indikasyon ng mga katangian ng *power culture*. Gayunpaman, may ilang katangian ang kultura

ng Museo na hindi tumutugma sa nasabing uri ng organizational culture. Bilang pagtugon sa mga pagkaka-ibang ito ay isang uri ng kultura ang nabuo upang higit na sumalamin sa kultura ng organisasyon. Ito ay ang Kultura ng Kapangyarihan Batay sa Diwa na Pakikiisa sa Kabuuan.

**"Kultura ng Kapangyarihan Batay sa Diwa ng
Pakikiisa sa Kabuuan"**

Ito ay kultura ng isang organisasyon sa loob ng isa pang organisasyon. Ang kapangyarihan ay nagmumula sa lider at sa mas malaking organisasyong nakakasakop dito. Ang kapangyarihan ng lider ng organisasyon ay natatamo bunga ng kagandahang loob, respeto at pakikipag-kapwa tao nito sa kaniyang nasasakupan. Ang lider at mga miyembro ay kakikitaan ng pakikiisa sa layunin ng organisasyon.

Kaunti lamang ang mga miyembro ng organisasyong ito kaya kalimitang isang tao lamang ang humahawak at gumagawa sa loob ng isang departamento. Ang pagdedesisyon sa loob ng organisasyon ay isinasagawa ng iisang tao para sa pormalidad at maayos na proseso ng pagpapasiya. Samantala ang malaking bahagi ng diskusyon at suhestiyon ay nagmumula sa mga pinuno ng

bawat departamento. Ang pagdedesisyon at diskusyon ay nauukol sa pakikiisa ng mga miyembro sa layunin ng organisasyon.

Ang mga kwento at alamat sa loob ng organisasyon ay kalimitang ukol sa lider at sa iisang tao na nagpapakita kung papaano, sa simula ng operasyon ng organisasyon, ay naipakita ng taong ito ang pakikiisa sa layunin ng organisasyon upang patuloy na umunlad ito.

Bilang isang organisasyon sa loob ng isa pang organisasyon, ang mga patakarang ipinatutupad dito ay base sa mas malaking organisasyong nakakasakop dito. Gayunpaman, may ilang mga patakaran ang organisasyon kaugnay sa pagpapanatili ng kanilang mithiing maabot ang mga layunin ng samahan.

Maliit lamang ang opisina ng organisasyon. Bunga ng maliit na bilang ng mga miyembro, hindi nangangailangan ng malaking espasyo para sa opisina. Sa pamamagitan nito, madali ang pagpoproseso ng mga gawain.

Ang mga programa at aktibidades na ipinatutupad ay nasa proseso ng pagbabago kaya naman kaunti lamang ang mga programang ito sapagkat maliit lamang ang organisasyon. Mahirap para sa organisasyon na

magsagawa at makontrol ang maramihang programa at aktibidades. Gayunpaman, ang mga programa ay patungo sa pag-abot sa layunin ng organisasyon.

Ang kalakasan ng kulturang ito ay makikita sa magandang relasyon sa pagitan ng mga miyembro. Maliit lamang ang bilang ng mga miyembro kaya madaling makisama. Malalim ang mga samahang nabubuo dito kaya nagiging madali na ang humingi ng pabor, tulong pinansyal at pagtakpan ang isa't-isa. Ngunit, ang katangiang ito ay maari ring magresulta ng mga away at personal na galit sa mga miyembro.

Maganda ang pundasyon ng relasyon ng mga tao kaya't isa itong haligi sa tagumpay ng organisasyon.

Modelo ng isina-kontekstong Balangkas ng organizational culture batay sa Pilipinong konsepto ng Kapangyarihan

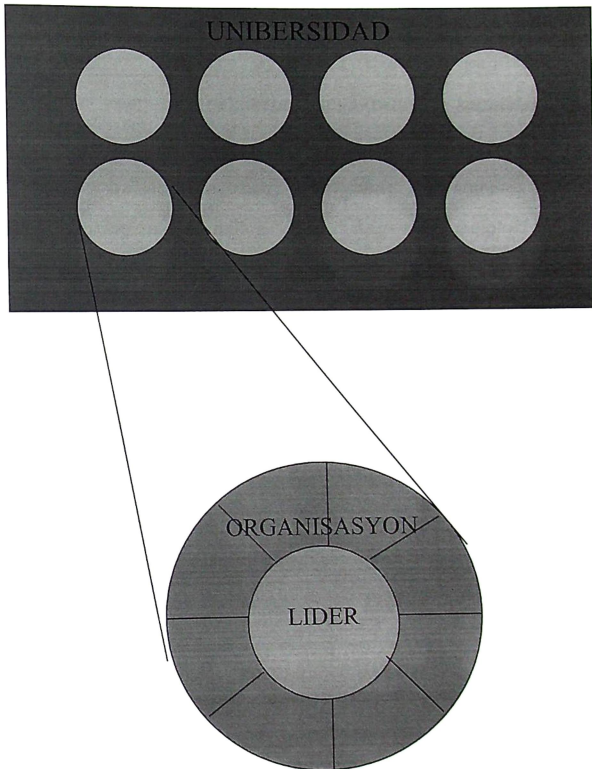


Figura 2

Ang modelo nito ay isang pie na napapaloob sa isang malaking parisukat at may maliit na bilog sa gitna. Ang maliit na bilog sa loob ng pie ay sumisimbolo sa pinuno na gumagawa ng mga desisyon. Ang kapangyarihan ay nagmumula sa lider sa gitna ngunit ang kapangyarihang ito ay hindi base sa pagdodomina kungdi sa respeto, pakikipagkapwa-tao at kagandahang-loob. Ang mga bahagi ng pie ay ang mga miyembro ng organisasyon. Ang malaking parisukat ay ang malaking organisasyong nakakasakop dito. Ang mga tungkulin at patakaran sa loob ng organisasyon ay nababatay rin sa mas malaking organisasyong nakakasakop dito.

Ang uri ng kulturang nabuo mula sa pag-aaral ng organizational culture ng Museo De La Salle ay hango sa konsepto ng power culture. Nilapatan lamang ito ng ilang pagbabago. Ang ilang pagbabago sa power culture patungo sa pagsasakonteksto nito sa Pilipinong konsepto ng kapangyarihan ay higit na umakma sa kasalukuyang kondisyon ng Museo De La Salle.

Ang kulturang ito na matatagpuan sa Museo De La Salle ang bumubuo sa Panloob na dimensyon ng organisasyon. Sa pamamagitan ng mga manipistasyon ng kultura ay nalaman ang mga pamantayan sa loob ng

Museo De La Salle. Mayroong maayos na daloy ng komunikasyon sa loob ng Museo sapagkat ang bawat indibidwal ay nakikiisa sa layunin ng organisasyon. Ang mga gantimpalang natatanggap ng mga empleyado ay hindi nila ibinabase sa materyal na bagay lamang kungdi maging sa mga papuri mula sa katrabaho at bisita ng Museo na nagpapakita ng kanilang dedikasyon sa trabaho. Bilang kabuuan, ang pamantayan sa loob ng Museo ay umiikot sa pakikiisa ng lahat ng miyembro sa layunin ng Museo De La Salle.

Sa pamamagitan ng nabuong kultura sa loob ng Museo ay matutugunan ng organisasyon ang maabot ang kanilang layunin na maitaguyod ang pagpapanatili ng ilang aspeto at materyal na kultura ng pamumuhay ng mga Pilipinong Ilustrado noong ika-19 na siglo. Sa pag-abot sa layuning ito ay masasalamang ang kulturang mayroon sila at kung papaano nakakatulong ito upang makamit ang misyon ng organisasyon.

KABANATA V

KONKLUSYON

Sa kabuuan, nakita na ang *organizational culture* ng Museo De La Salle ay maituturing na *power culture* base sa ilang katangian. Ang pangunahing katangian nito na tumutugma sa diwa ng *power culture* ay ang pagkakaroon nito ng isang *charismatic figure* na siya ring pinagmumulan ng desisyon sa loob ng organisasyon. Gayunpaman, ang pagkakailalim ng Museo De La Salle sa DLSU system ang bumabalakid upang ituring na *power culture* ang *organizational culture* nito.

Kung kaya ang aking konklusyon ay bagama't masasalamang ang ilang katangian ng *power culture* sa *organizational culture* ng Museo De La Salle, ito ay nababawasan ng diwa dahil sa pagkakailalim nito sa isa pang higit na malaking organisasyon. Dahil dito, ang ilan sa mga pagdedesisyon at pamamalakad ng Museo ay inia-ayon sa sistema ng Unibersidad ng De La Salle.

Kung kaya naglatag ng pagbabago sa makabanyagang konsepto ng *power culture* sa pamamagitan ng pagsasakonteksto nito sa pantayong pananaw. Nabuo ang panibagong uri ng *organizational culture* na batay sa pilipinong konsepto ng kapangyarihan. Ang "**Kultura ng Kapangyarihan Batay sa Diwa ng Pakikiisa sa Kabuuan**",

ay isang uri ng *organizational culture* na naaayon sa kasalukuyang kondisyon ng Museo De La Salle.

Bilang ebalwasyon, ang ideya ni Habermas sa konsepto ng kapangyarihan ang pinagtuunang-pansin. Ang konsepto ng kapangyarihan sa pag-aaral ng Museo De La Salle ay kaiba sa kanluraning konsepto nito na base sa pagdodomina at opresyon. Sa pag-aaral, ang ipinakitang uri ng kapangyarihan ay ipinagkakaloob base sa kagandahang loob, respeto at pakikipag-kapwa tao. Sa pamamagitan nito ay nabibigyan ng kapangyarihan ang lider ng Museo De La Salle. Ang kapangyarihang iniaatang sa kaniya ay mula sa mga tao at hindi mula sa pagdodomina niya sa kaniyang nasasakupan. Kaya naman, hindi lamang siya ang nabibigyan ng kapangyarihan kungdi maging ang kaniyang nasasakupan. Ang mga miyembro ng Museo De La Salle ay nakakaramdam rin ng kapangyarihan dulot ng magandang pakikisama mula sa itaas.

Sa ganitong uri ng oryentasyon, ang mga tao ay gumagalaw hindi lamang dahil sa nais kumita ng pera kungdi dahil sila ay nakikiisa sa kabuuan. Ang kanilang mga kilos at gawi ay base sa layunin ng Museo De La Salle. Kaya naman, magiging madali para sa Museo ang maabot ang kanilang layunin sapagka't ang lahat ng

mga miyembro ay nakikisa sa isang misyon ng Museo De La Salle.

REKOMENDASYON

Dahil sa napapanahong paglulunsad ng mga *university museum*, katulad ng Museo De La Salle, isang malalim na pag aaral sa sistemang mayroon ito bilang isang organisasyon sa loob ng isa pang organisasyon ay magandang pagtuunan ng pansin. Ang pag-aaral na ito ay makakatulong para malaman ang mga tiyak na suliraning kinakaharap ng ganitong uri ng sistema at ang mga kabutihan nito para sa organisasyon.

BIBLIYOGRAPIYA

Drummond, Helga. Introduction to Organizational Behavior.
New York: Oxford University Press Inc., 2000.

Garrat, Bob. Creating a Learning Organizatio: A Guide
Leadership, Learning and Evaluation. England: Director
Brooks, 1990.

Goldhaber, Gerald M. Organizational Communication, 5th
edition. USA: Wm. C. Brown Publishers, 1990.

Hollenbeck, John R. and Wagner, John III A. Management of
Organizational Behavior, 2nd edition. New Jersey:
Prentice-Hall, Inc, 1995.

Hunt, James G., Osborn Richard N. and Schermerhorn, John
Jr. R. Managing Organizational Behavior, 4th dition.
USA: John Wiley and Sons, Inc, 1991.

Lau, James B. and Shani A.B. Behavior in Organizations, 6th
edition. USA: Times Mirror Higher Education Group
Inc., 1996.

Luthans, Fred. Organizational Behavior, 8th edition. USA:
McGraw-Hill Inc., 1998.

Schein, Edgar H. Organizational Culture and Leadership, 2nd
edition. California: Jassey- Bass Inc., 1992.

Westwood, R.I. Organisational Behaviour. HongKong: Longman
Group Ltd., 1992.

White, Stephen K. The Cambridge Comapnion to Habermas.
United Kingdom: Press Syndicate of the University
of Cambridge, 1995.

TESIS

Chacker, Maria Dolores. "Factors Factors in Organizational
culture Affecting Diversity in the Workplace: A Case
Study of Lopez Inc." Unpublished Thesis (BA),
Unibersidad ng Pilipinas, Abril 2003.

Torres, Mary Grace. "Leader's nonverbal Communication of Corporate Culture, a case study of the Philippine National Bank Financial Center" Unpublished Thesis (BA) Unibersidad ng Pilipinas, Abril 2003.

MULA SA INTERNET

"Notes on Organization Climate".(Online). Retrived last January 11, 2004 from the World Wide Web:
<http://www.ils.unc.edu/daniel/614/orgculturenotes.html>

"Organizational Culture Defined".(Online). Retrived last January 11, 2004 from the World Wide Web:
<http://www.pamij.com/hickok.html>

INTERBYU

Baylon, Joeffrey Anthony. Personal na Interbyu. Pebrero 26, 2004.

Gelicame, Cecille T. Personal Interbyu. Pebrero 26, 2004.

Riñon, Victor. Personal na Interbyu. Pebrero 26, 2004.

APENDISE

//

**Museo De La Salle
Educational Programs
SY 2000-2001**

MONTH	DATE	ACTIVITY	VENUE
August		Poesia	La Buena Comida
November	24 Nov - 15 Dec	Exhibition: <i>ICONS: Mirrors of Faith</i> (From the collection of Dr Romeo Ariniego, MD)	Function Room, Museo De La Salle
January	13 Jan	Escena de Encuentro Photo Contest	Museum Complex
	24 Jan	Exhibition: Escena de Encuentro	Function Room, Museo De La Salle
February	14 Feb	Exhibition: <i>Wood, Stones and Shells</i> (in cooperation with Metropolitan Museum of Manila)	Function Room, Museo De La Salle
	14 Feb	Lecture: <i>19th Century Architecture and its 20th Century Use</i> by Augusto Villalon	Zaguan, Museo De La Salle
		Lecture: <i>Traditional Filipino Houses</i> by Fernando Zialcita	Zaguan, Museo De La Salle
April	04 Apr	Exposure Trip with Museo Volunteer Assistant	Museums in Manila
May	May 10- 11	Volunteer Training Program for DLSU-D Faculty	Function Room, Museo De La Salle

**Museo De La Salle
Educational Programs
SY 2001-2002**

MONTH	DATE	ACTIVITY	VENUE
July	13 Jul - 31 Aug	Exhibition: Glimpses of Cavite's Past: From the Collection of Don Gervasio Panglinan (in cooperation with the Cavite Studies Center)	Function Room, Zaguán, Museo De La Salle
August	10 Aug	Poesia: Ang Wika, Buhay at Pag-ibig sa mga Tula ni Lope K Santos, (with Languages Department, CLA)	La Buena Comida, Museo De La Salle
	31 Aug	Book Launching: Cavite In Focus edited by Emmanuel F Calalro (in cooperation with the Cavite Studies Center)	Museo De La Salle
September	13 Sept. - 10 Dec	Exhibition: SANGGOL (in cooperation with Metropolitan Museum of Manila)	Function Room, Zaguán, Museo De La Salle
October		Exhibition: SANGGOL (in cooperation with Metropolitan Museum of Manila)	Function Room, Zaguán, Museo De La Salle
November	Nov 15- 16/22-23	Museo Volunteer Training Program for Students	Function Room, Zaguán, Museo De La Salle
December	07 Dec	Outreach: Halina sa Museo (in cooperation with Lasallian Community Development Center)	Museo De La Salle
	03 Dec	Workshop: Malikhaing Pagsulat/Creative Writing Workshop (with Languages Dept., CLA)	Museo De La Salle
	15 Dec	Exhibition: Baro't Saya: An Exhibition on the Evolution of the Filipino Dress	Virata Room
January	16 Jan- 01 Jun	Exhibition: Flora de Filipinas (in cooperation with the Metropolitan Museum of Manila)	Function Room, Zaguán, Museo De La Salle
February	14 Feb	Poesia: Romancing with Words (in cooperation with Languages Department, CLA/British Council)	Museo De La Salle
April	12 Apr	Lecture on Museum Appreciation by John Silva	Zaguán, Museo De La Salle
	Apr 24- 26	Workshop: Oleo (Oil Painting Workshop) by Noel Escultura (National Museum)	Zaguán, Museo De La Salle

Museo De La Salle Calendar of Activities SY 2002-2003
--

MONTH	DATE	ACTIVITY	VENUE
June	17 June - 17 Aug	Exhibition: Participants of the Oil Painting Workshop	Function Room, Zaguán Museo De La Salle
July	02 July	Piano Concerto: Ingrid Sala Santamaría and Reynaldo G Reyes	Zaguán, Museo De La Salle
	09 July	Tribute to Esteban de Ocampo (Cavite Studies Center)	Zaguán, Museo De La Salle
Sept	Sept 13- 30 Oct	Exhibition: Anting-Anting Group/ Emmanuel Garibay (w/ICO)	Zaguán, Museo De La Salle
	Sept 21 & 28	Painting Workshop: Collateral activity to the Anting-Anting Group's exhibit	Zaguán, Museo De La Salle
	Sept 3 - 13	Exhibition: CCP Dangal ng Lahing Pilipino	Aklatang Emilio Aguinaldo Main Gallery
October	Until 30 October	Exhibition: Anting-Anting Group/ Emmanuel Garibay (w/ICO)	Function Room, Zaguán, Museo De La Salle
Nov	15 Nov	Dangal ng Lahing Pilipino (Stage Performance by CCP for DLSU-D@ 25)	Palaruang La Salle, 5:30pm
	15 Nov, 10am	CCP Dangal ng Lahing Pilipino: National Artist Forum (CCP)	Alumni Social Hall
	28 Nov - 16 Dec	Exhibition: Saulog Works (w/ Institutional Communications Office)	Function Room, Zaguán, Museo De La Salle
Dec	07 Dec	Outreach: Halina sa Museo/ (In cooperation with Lasallian Community Development Center)	Museo De La Salle
Jan		Lasallian Week Celebration	
Feb	24Feb	Poesia (In cooperation with Languages Department, CLA)	Azotea, Museo De La Salle
March	March 6-7	Film Screening: Dangal ng Lahing Pilipino, CCP	Luis Aguado Viewing Room, AEA
	15 March	Exhibition: ICONS: The Victorina Vizcarra-Amelingan Collection	Function Room, Museo De La Salle
April	25 April	Magkwentuhan Tayo sa Museo: A Storytelling for Kids (In cooperation with the Children's Library)	Museo De La Salle
	29 April	Exposure Trip: Museo Faculty and Staff	Metro Manila Museums
May	May 17-18	International Museums Day Seminar	National Museum of the Philippines

**Museo De La Salle
Calendar of Activities
SY 2003-2004**

MONTH	DATE	ACTIVITY	VENUE
July	05 July	Volunteer Training Program	
	02 August	Workshop Series: Pencil Drawing	
Aug	23 Aug	Workshop Series: Papier Mache	Function Room, Museo De La Salle
	15 Aug	Poetry Reading: Buwan ng Wika (w/Lasallian Women's Circle)	La Buena Comida
Sept	06 Sept	Dedication of DM Guevara Collection	Zaguan Museo De La Salle
	Oct 20-22	Basic Conservation Workshop for SLAM Members by PASCON (In Celebration of Heritage Month), 23 participants	
Oct	October 03	Procession: Our Lady of the Holy Rosary	DLSU-D Campus
Nov	15 Nov	I Love Museums by John Silva (In Celebration of Museums and Galleries Month), 30 participants	Zaguan
Dec	12 Dec	Outreach: Hallina sa Museo 54 children from Bautista Community	Museo De La Salle
Jan		Teatro Workshop: Lasallian Day Celebration	Function Room, Museo De La Salle
Feb		Poesia: Arts Month/Love Month	La Buena Comida
		Contest: Card Design Contest	
		Picture/Pictorial: Photo Session at the Museo De La Salle	
March	March 07- Apr 03	Workshop: Papier Mache for Adults	Camarin, Museo De La Salle
April	Apr 19-21	Workshop: Visual Arts Workshop for Kids	Camarin, Museo De La Salle
May	15 May	Workshop: Kite-Making and Kite Flying	Camarin/Plaza, Museo De La Salle
	07 May - 19 June	Workshop: Volunteer Training for Adults	Zaguan, Museo De La Salle



Dating pagsasa-ayos ng mga kagamitan
(larawan mula sa Museo)



Uniporme ng mga empleyado
(larawan mula sa Museo)

**REQUIREMENTS FOR RANKING AND PROMOTION FOR
ACADEMIC SERVICE FACULTY**

Ranks and Levels	Necessary Requirements for Promotion
ASF I - 5	Comprehensive exam in Master's program passed
ASF II - 1	Master's degree earned
ASF II - 5	Master's degree with at least 5 years of experience in the profession in the tertiary level
ASF III - 1	At least 12 units in a doctoral program
ASF III - 2	At least 24 units in a doctoral program
ASF III - 3	At least 36 units in a doctoral program
ASF III - 4	At least 48 units in a doctoral program
ASF III - 5	Completed academic requirements for doctorate degree and passed the comprehensive exam
ASF IV- 1	Doctorate degree
ASF IV- 2	Doctorate degree, one publication in a professional journal
ASF IV- 3	Doctorate degree, one completed research*
ASF IV- 4	Doctorate degree, one research and one publication in a professional journal
ASF IV- 5	Doctorate degree, one research and one publication in a professional journal
	*Research may be basic or applied and should be single authored.
	Entry Requirements for New Hires
ASF II - 1	Maximum level earned by a new graduate of a Master's program
ASF III - 5	Maximum level earned by a new graduate of a doctoral program



DE LA SALLE UNIVERSITY-DASMARIÑAS VISION-MISSION STATEMENT

VISION

De La Salle University-Dasmariñas is a Filipino Catholic University established and managed by the De La Salle Brothers and their lay partners in the historic province of Cavite in response to the needs of the Church and the Nation for human and Christian education, particularly the youth at risk. Guided by the Lasallian values of *Religio*, *Mores*, and *Cultura*, the University participates meaningfully in the process of social transformation by forming God-centered, people-oriented, and patriotic persons who serve as responsible and professionally competent stewards of creation.

MISSION

To realize this vision, the University shall strive to become a leading institution nationally and globally in the integral formation of the youth by offering relevant, responsive, and community-oriented academic programs, research and extension services, and promoting a keen sense of history, arts and culture. Following in the footsteps of Saint John Baptist De La Salle, the University shall continue transforming itself into a caring community guided by Gospel values with a fervent spirit of service, love for learning and excellence through a wholistic formation of its members.

/Revised as of June 10, 2002

University of the Philippines-Manila
College of Arts and Sciences
Padre Faura, Manila

January 14, 2004

Dear Sir/ Madam,

Greetings! I am Haidee Paulette M. Bedruz, a senior student of the B.A. Philippine Arts Program, DAC, CAS, University of the Philippines Manila. As a graduating student, I will present a Bachelor's Thesis on the organizational culture of the Museo De La Salle.

In line with this endeavor, I am requesting that you allow me to visit the museum to gather data relevant to my research problem.

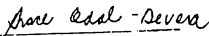
If you have any query regarding my study, you may contact our Professor through the U.P. Manila Department of Arts and Communication at 5231628, or call me at 09272687793.

I am hoping for your favorable reply to this request. Thank you very much.

Yours truly,


Haidee Paulette M. Bedruz
4th year BA Philippine Arts

Noted:


Prof. Grace Odal-Devora
Thesis Adviser

THE UNIVERSITY OF THE PHILIPPINES-MANILA
College of Arts and Sciences
Padre Faura, Manila

February 26, 2004

Dear Madam,

Greetings! I, Haidee Paulette M. Bedruz, 4th year B.A. Philippine Arts student at the University of the Philippines-Manila is undergoing a research on the organizational culture of the Museo De La Salle. This paper will discuss the historical background of the museum as well as its culture in relation to the implementation of the organization's mission-vision.

In line with this research, I would like to ask for your support and cooperation in finishing this paper by allowing me to browse the books at your library, rest assured that I will use them with total care and in accordance to your rules and regulations.

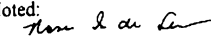
Hoping for your kind consideration.

Thank you very much.

Sincerely yours,

Haidee Paulette M. Bedruz
4th year B.A. Philippine Arts

Noted:


ROSA L. DE LEON
College Librarian in charge

Librarian
College of Arts and Sciences
University of the Philippines-Manila

Name:

Age:

Address:

Position:

Date of entry to the organization:

Job/task:

1. Ano pong oras ang simula ng trabaho? Anong oras po kayo dumarating sa trabaho?
2. Ano po ang mga bahagi ng inyong trabaho?
3. May mga sinusunod po ba kayong pamantayan at mga regulasyon dito bilang empleyado ng Museo? Ano-ano po ang alam at sinabi sa inyo? (dress code, time regulation, behavior, etc.)
4. Nang nagsisimula po kayo dito, paano po pinakilala sa inyo ng mga heads ang mga regulasyon at batas ng organisasyon? Yung mga pwede at hindi pwedeng gawin.
5. May mga gantimpala po ba sa mga bagay na nagagawa nyo na makakabuti sa organisasyon? Paano ito naipapakita sa mga miyembro ng Museo?
6. Kakilala niyo po ba lahat ng mga miyembro ng organisasyon? Paano po kayo ipinakilala? (Kung bago lang, pano pinakitunguhan ang mga dati ng miyembro/kung dati na, paano pinakitunguhan ang mga bagong miyembro)
7. Kapag may problema po ang organisasyon, kabilang po ba kayo sa pagpapasiya? O hinihingan kayo ng opinyon?
8. Sino po ang nagdedesisyon?
9. Nakakausap niyo po ba ang mga heads ng museo? Paano? Pormal o impormal. Paano po sila makisama sa mga under ng supervision nila.
10. Yung iba pong mga empleyado, nakakausap niyo po ba sila? May mga nagiging problema po ba sa pakikipag-usap? Sa mga pagkakaiba po sa salita/dialect?
11. Pag may mga projects at programs ang organisasyon, ano po ang mga bahagi niyo?
12. Alam niyo po ba kung para saan ang mga naka-exhibit sa museo? Paano niyo po nalaman?
13. Ano po sa tingin niyo ang kabutihan ng museo na ito sa ating lugar?

APENDIKS I

1. Ano po ang misyon ng Museo?
2. Ano po ang mga estrahiya na isinasagawa niyo upang maabot ang mga misyong ito?
3. Ano po ang mga layunin niyo? *Long term at short term.*
4. Ano po ang mga paraan niyo para makamit ang mga layuning ito?
5. Ano po an paraan niyo upang masukat ang tagumpay ng pagkamit sa mga layuning ito?
6. Kung may mali sa mga ito, paano ito naisasatama?
7. Ano ang mahahalagang bagay para sa Museo?
8. Lahat ba ng miyembro ay sumasang-ayon sa mga pinahalalagahan ng Museo?
9. Sa mga problema, paano ang proseso ng pagreresolba sa mga ito?
10. Paano naluluklok sa pwesto ang mga miyembro ng Museo?
11. Sino ang naglalagay sa kanila dito?
12. Paano ang sistema ng gantimpala at parusa sa pagsunod at paglabag sa mga tuntunin ng Museo?



Ekhibit at Poesia
(larawan mula sa Museo)



Workshops (Art Consevation)
(larawan mula sa Museo)