





Das folgende Material soll Ihnen dabei helfen, mit der Organisationskultur und den 4 Bereiche vertraut zu werden.

Nach der Theorie von K. S. Cameron und R. Quinn besteht Organisationkultur aus 4 Bereichen:

- 1. Flexibilität und Dezentralisierung
- 2. Externer Fokus und Spezialisierung
- 3. Stabilität und Kontrolle
- 4. Interner Fokus und Integration

Folgende Typen der Organisationskultur können von diesen Bereichen abgeleitet werden. Wie im Clip 20 bereits erwähnt wurde, gibt es vier Haupttypen von Organisationskultur:

- 1. Die hierarchische Kultur
- 2. Die Klankultur
- 3. Die autokratische Kultur
- 4. Die Marktkultur

Was bedeutet es für die Praxis, wenn ein bestimmter Kulturtyp dominiert? In Kürze können diese folgendermaßen charakterisiert werden:

Flexibilität und Dezentralisierung

DIE KLANKULTUR DIE AUTOKRATISCHE KULUTR Fokus auf Kooperation und Fokus auf Wandel, Dynamik und neuen Entwicklung der Mitarbeiter. Lösungen Arbeitsathmosphäre und Beziehungen Vorrangig sind Innovation und Vorranging sind Kooperation und Wandelbarkeit Engagement Führungskräfte müssen Visionäre sind Führungskräfte müssen Achtung und sich nach Wandel und neuen schenken, sich kümmern, Errungenschaften orientieren Kompromisse eingehen und Berater Organisation wird zusammengehalten durch das Streben nach Verbesserung. Organisation wird zusammengehalten Effektivität wird erreicht durch durch Verbundenheit und Loyalität. Innovation Effektivität wird erzielt durch **Externer Fokus** .Beteiligung und Kooperation **DIE HIERARCHISCHE KULTUR** DIE MARKTKULTUR **Spezialisierung** Fokus auf effizienter und Fokus auf Erhöhung von Effizienz, ununterbrochener Arbeitsweise. Ergebnissen und Zielen Stabilität und Vorhersehbarkeit Vorrangig sind Produktivität und Vorrangig sind fixe Abläufe, hohe Effizienz Formalisierung Führungskräfte müssen kontrollieren, Führungskräfte benötigen Ziele setzen und durchsetzen Organisations- und Koordinationsfähigkeiten Organisation wird zusammengehalten durch das Streben nach dem Erreichen Organisation wird zusammengehalten der gesetzten Ziele. Effektivität wird durch Regeln und Vorgaben. durch das Erreichen von bedeutenden Effektivität wird durch Kontrolle und Ergebnissen erzielt. Überwachung erreicht

Stabilität und Kontrolle

Interner Fokus und Integration







Nach Forschungsergebnissen des Think Tank's *Diversity HUB* würde sich die Generation Y die Klankultur als Organisation, in der sie arbeiten möchten, wünschen. Dies zeigt, dass sie eine Arbeitsorganisation erwarten, die sie leitet, Unterstützung anbietet und sie anlernt. Es zeigt auch, dass der Generation Y zwischenmenschliche Beziehungen wichtig sind.

Es gibt jedoch einen Bereich, in dem die Ergebnisse signifikant abweichen, nämlich den Bereich der Führung. Bei der Befragung, welche Erwartungen junge Leute an Führungskräfte stellen, zeigen die Ergebnisse deutlich, dass sie eine Führungspersönlichkeit wünschen, die in der hierarchischen Kultur angesiedelt ist, nämlich diejenige, die Stabilität, Vorhersehbarkeit und klare Anweisungen bezüglich der Anforderungen und Strukturen bietet.