

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

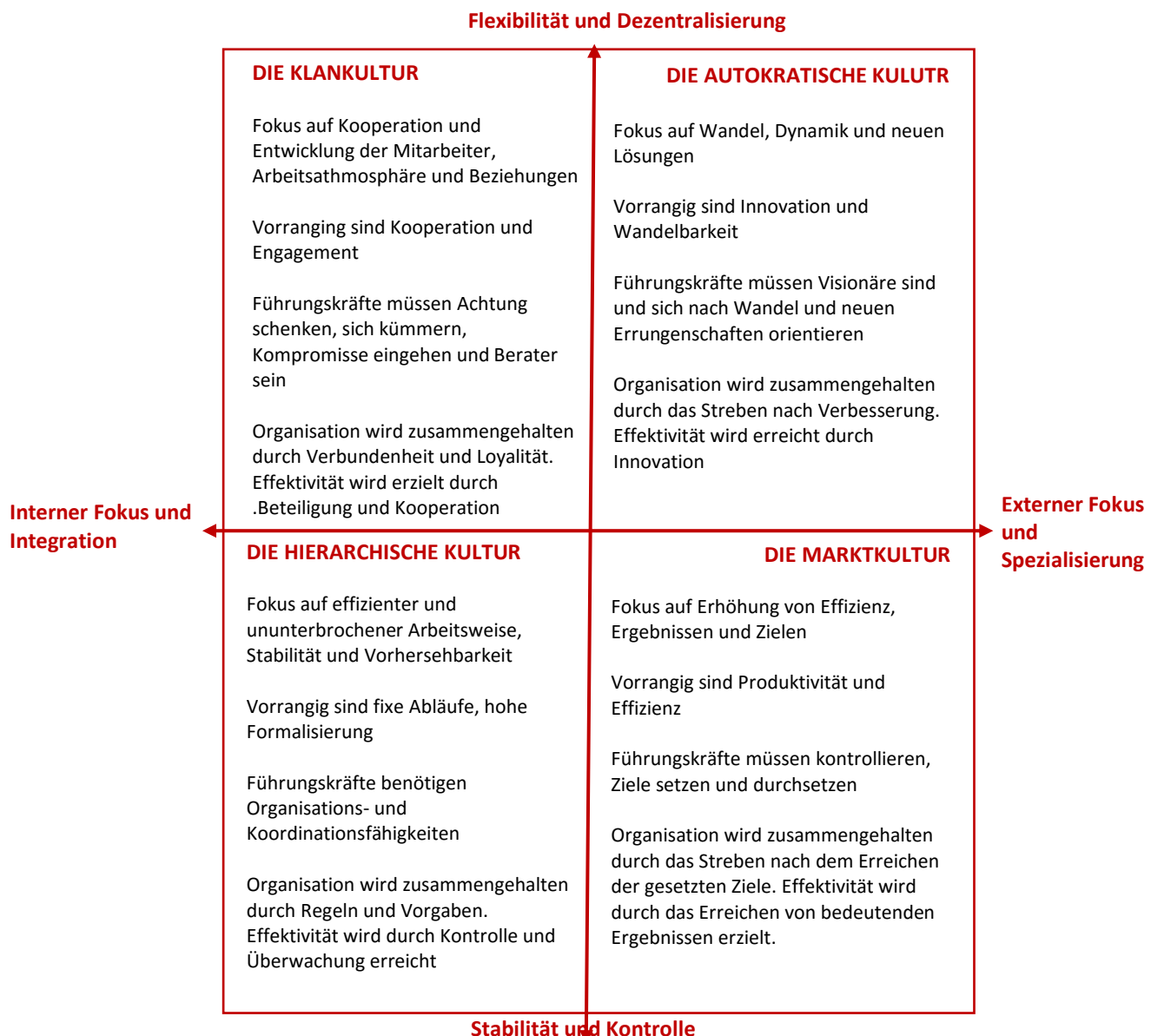
Nach der Theorie von K. S. Cameron und R. Quinn besteht Organisationkultur aus 4 Bereichen:

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:



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.