

Poniższy materiał pomoże ci zapoznać się trochę dokładniej z teorią kultury organizacyjnej i z jej 4 obszarami.

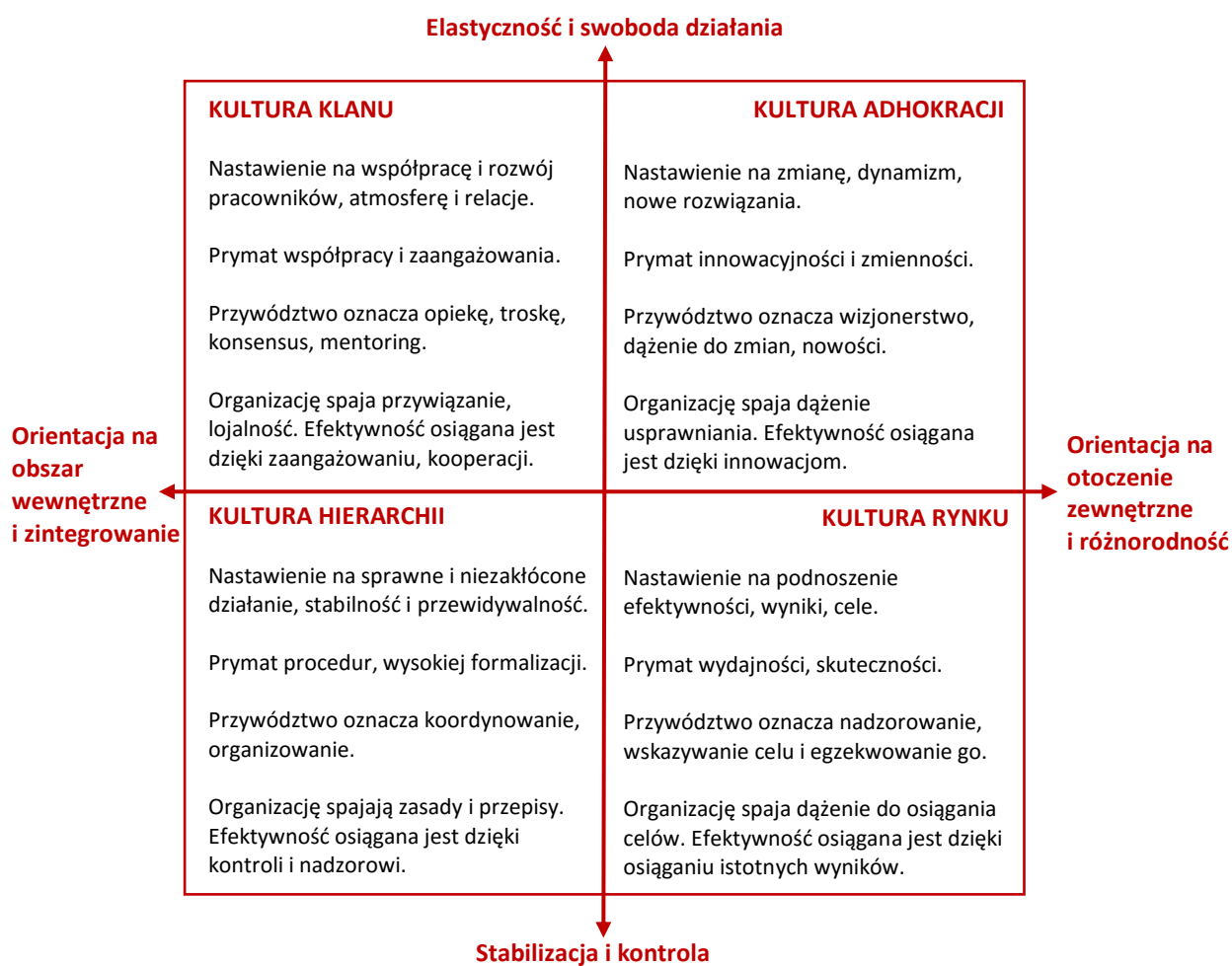
Wg teorii K. S. Cameron i R. Quinn kultura organizacji składa się z 4 obszarów:

1. Elastyczność i swoboda działania
2. Orientacja na otoczenie zewnętrzne i różnorodność
3. Stabilizacja i kontrola
4. Orientacja na obszar wewnętrzne i zintegrowanie

Analiza tych obszarów pozwala stwierdzić typ dominujący kultury organizacyjnej. Zgodnie z informacjami zawartymi w clipie, wyróżnić możemy 4 główne typy kultury organizacyjnej:

1. kultura hierarchii,
2. kultura klanu,
3. kultura adhortacji,
4. kultura rynku.

Co oznacza w praktyce, iż przeważa dany typ kultury? W dużym uproszczeniu przeważającą kulturę można scharakteryzować następująco:



#### Disclaimer

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Wg badań przeprowadzonych przez think tank Diversity HUB pokolenie Y najchętniej wybiera kulturę Klanu jako tą najbardziej oczekiwaną w organizacji, w której chcą pracować. Oznacza to, że od organizacji oczekują przede wszystkim wsparcia, prowadzenia, coachingu i ważne są dla nich relacje.

W jednym obszarze wyniki różnią się natomiast znacząco i jest to obszar przywództwa. Badając oczekiwania młodych w stosunku do liderów wyniki jasno pokazują, że młode pokolenie w tym konkretnym obszarze oczekuje lidera z kultury Hierarchii czyli takiego, który organizuje, daje stabilność, przewidywalność, a przez to jasny przekaz o wymaganiach i strukturze.

#### Disclaimer

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.