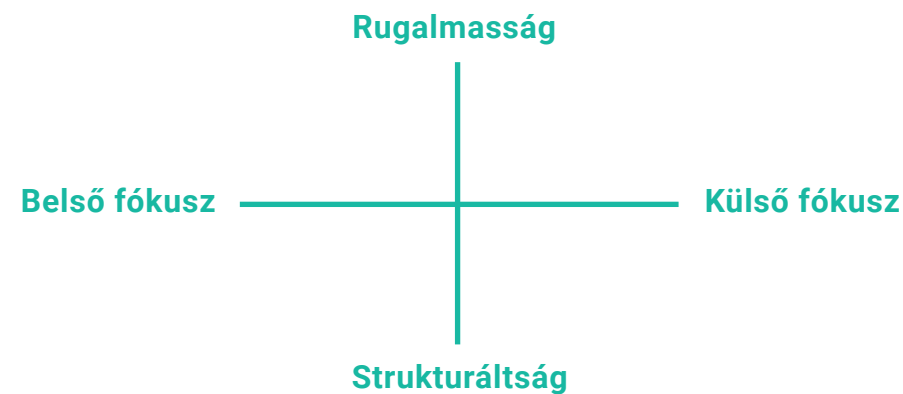


# 05 VERSENGŐ ÉRTÉKEK KERETRENDSZERE



Versengő Értékek Keretrendszer  
Cameron és Quinn (1999)



A versengő értékek keretrendszere két tengely köré szerveződik. A függőleges tengely, amely a „rugalmasság” és a „strukturáltság” között feszül, a szervezet dinamizmusát jelzi. A rugalmasság azt jelenti, hogy minden nap új, spontán és kiszámíthatatlan dolgok történnek a szervezetben. A stabilitás azt jelenti, hogy a munka egyértelmű és formalizált rutinok, szerepek és eljárások szerint zajlik.

A vízszintes tengely a szervezet energiáinak irányát jelzi, vagyis azt, hogy inkább „belső” vagy „külső” fókusszal rendelkezik a szervezet. A belső fókusszal rendelkező szervezetek sok időt fordítanak a belső folyamatokra, például értekezletekre, a szabályok meghatározására és a beszámolókra. Szélsőséges esetekben úgy tűnhet, hogy a szervezet nem végez „valódi” munkát. A külső fókusszal rendelkező szervezetek sok időt töltenek a terepen, a küldetésük elérésén dolgoznak, projekteket végeznek és az ügyfeleiket szolgálják. Szélsőséges esetekben úgy tűnhet, hogy a dolgozók elveszítették egymással a kapcsolatot.

A keretrendszert különböző szervezeti kultúrák vagy vezetési stílusok leírására használják.

## TOVÁBBI OLVASNIVALÓ:

[http://changingminds.org/explanations/culture/competing\\_values.htm](http://changingminds.org/explanations/culture/competing_values.htm)

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. Reading, MA: Addison-Wesley.