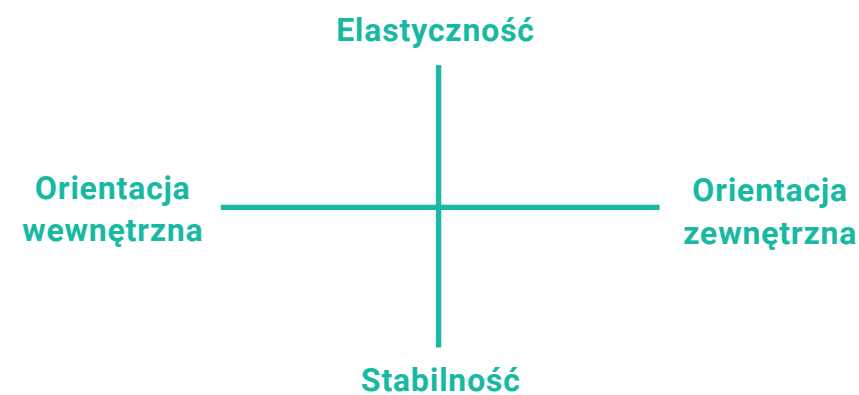
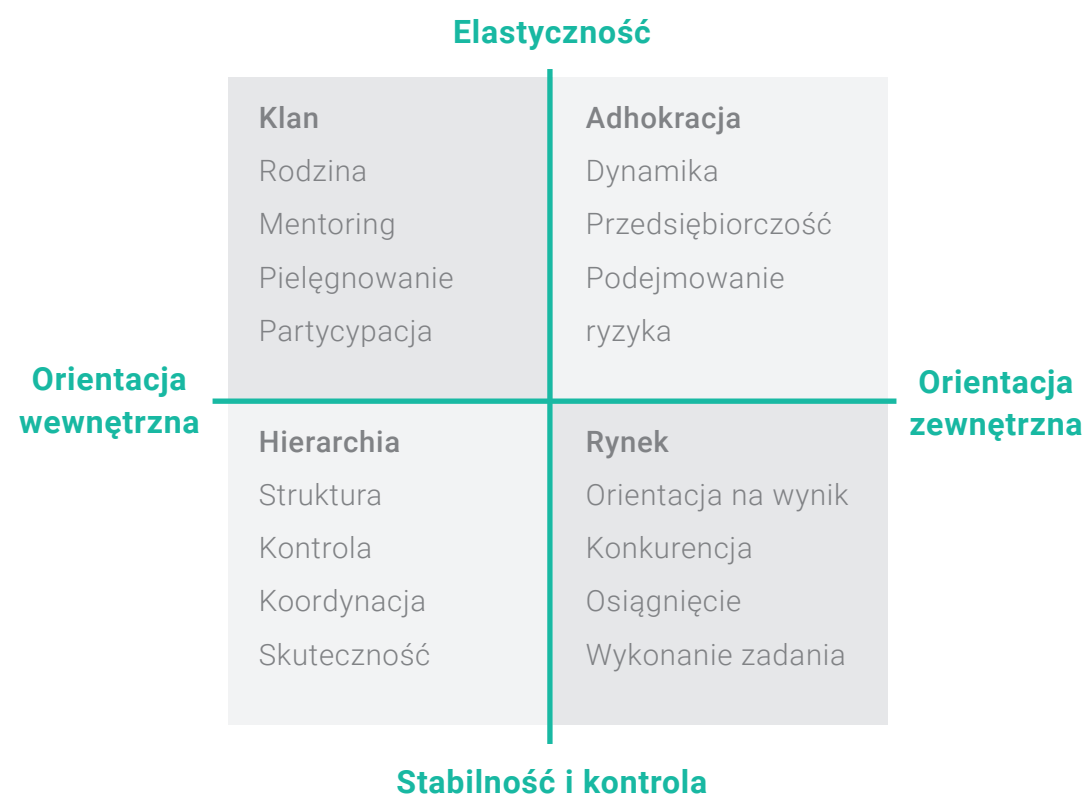


05 STRUKTURA RYWALIZUJĄCYCH WARTOŚCI



Struktura rywalizujących wartości
Cameron & Quinn (1999)



Struktura rywalizujących wartości jest oparta na dwóch osiach. Pionowa wskazuje poziom dynamiki organizacji, z “elastycznością” na jednym jej krańcu i “stabilnością” na drugim. Elastyczność wskazuje na to, że co dnia wszystko jest w waszej organizacji nowe, spontaniczne i nieprzewidywalne. Stabilizacja oznacza, że praca postępuje zgodnie z jasno określonymi, sformalizowanymi rolami, według ustalonych ścieżek i procedur.

Horyzontalna oś opisuje orientację energii organizacji, tj. do jakiego stopnia ma ona orientację “wewnętrzną” lub “zewnętrzną”. Organizacje zorientowane do wewnątrz poświęcają wiele czasu procesom wewnętrznym takim jak spotkania, ustalanie zasad, raportowanie. W ekstremalnych przypadkach może wydawać się, że nie pracujecie “na serio”. Zewnętrznie zorientowane organizacje spędzają czas w akcji, wypełniając swoją misję, realizując projekty i służąc klientom. W ekstremalnych przypadkach organizacja może być tak pochłonięta tym, co na zewnątrz, że pracownicy gubią kontakt ze sobą.

Ta struktura jest używana, by opisywać różne kultury organizacji i style przywództwa.

DODATKOWA LEKTURA:

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.