



Rekabet Halindeki Değerler Çerçevesi
Cameron & Quinn (1999)



Rekabet Halindeki Değerler Çerçevesi iki eksen etrafında geliştirilmiştir. Dikey eksen, bir ucunda “Esneklik” diğesinde “İstikrar” olmak üzere bir örgütün dinamizm düzeyini gösterir. Esneklik, örgütünüzde her gün her şeyin yeni, doğaçlama ve kestirilemez olduğunu kast eder. İstikrar ise işin sabitlenmiş rutinler, roller ve açıkça tanımlanmış ve formüle edilmiş usullere göre yapıldığını ima eder.

Yatay eksen bir örgütün enerjisinin yönelimini, yani “Dış” odağa karşı ne derecede bir “İç” odağı olduğunu betimler. İçe odaklanmış örgütler, toplantılar, kural tanımlamalar ve raporlama gibi iç süreçlere çok zaman ayırırlar. Uç örneklerde durumunuz hiç “gerçek” iş çıkmıyormuş gibi görünebilir. Dışarıya odaklanmış örgütler zamanlarını sahada, misyonları yönünde çalışarak, projeler yaparak ve müşterilere hizmet vererek geçirirler. Uç örneklerde, bir örgüt o kadar dış odaklı olabilir ki çalışanlar birbirleriyle bağlantılarını kaybetmiş görünebilirler.

Çerçeve farklı örgüt kültürleri ya da liderlik tarzlarını betimlemek için kullanılır.

Tamamlayıcı Okuma:

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.



İç İletişim ve Kararlar

Yöntem Kartı 07 ■ ■ ■