

## **Thema: Wirkung und Wandel von Organisationskultur**

### **Welche vier Kulturtypologien unterscheidet Jeffrey Sonnenfeld voneinander?**

- (1) Academy Culture: Hochqualifizierte Arbeitnehmer  
---> Stabile Beschäftigung
- (2) Baseball Team Culture: Arbeitnehmer als freie Agenten und hochbezahlt  
---> Starke Fluktuation
- (3) Club Culture: Übereinstimmung mit der Kultur  
---> Senioritätsprinzip
- (4) Fortress Culture: Unsicherheit für Arbeitnehmer  
---> Massive Reorganisation Chancen für spezifische und passende Qualifikationen

### **Definieren Sie den Typologiebegriff und nennen Sie vier passende Gütekriterien.**

# Eine Typologie ist ein mehrdimensionales Konstrukt zur Beschreibung von Objekten (z.B. Organisationskulturen).

# Gütekriterien: Theoriefundierung der Dimensionen, Unabhängigkeit der Dimensionen, Präzision, Trennschärfe und Empirische Anwendbarkeit

### **Nennen Sie drei Merkmale, anhand derer sich starke und schwache Unternehmenskulturen voneinander abgrenzen lassen.**

(1) Prägnanz, (2) Verbreitungsgrad, (3) Verankerungstiefe

### **Benennen und erläutern Sie drei Phasen einer Kurskorrektur bezüglich der Unternehmenskultur.**

(1) Diagnose: Systematische Erfassung der kulturellen Ausdrucksformen und Erschließung der zugrundeliegenden Basis-Orientierung

(2) Beurteilung: Abschätzung der Wirkungen der Ist-Kultur und Ermittlung der Veränderungsbedürftigkeit

(3) Maßnahmen: Entwurf einer Kurskorrektur im Dialog mit den Betroffenen, Einleitung von Interventionen und Bestärkung der Neuorientierung