

Vragenlijst organisatiestijlen

Hierna volgen 28 stellingen. Geef elke stelling punten, afhankelijk van de mate waarin de stelling van toepassing is in jouw bedrijf.

Let op: het gaat erom hoe het er echt in de praktijk aan toegaat.

0 = helemaal niet of nauwelijks van toepassing

1 = een beetje van toepassing

3 = grotendeel of helemaal van toepassing

Stelling	Score
1 <i>Bij een verschil van mening ontstaat er een discussie, en de beste wint.</i>	...
2 <i>Bij een verschil van mening wordt het conflict aan de leidinggevende voorgelegd, die dan een beslissing neemt.</i>	...
3 <i>Bij een verschil van mening gaan we met elkaar na wat het beste voor het organisatie is en dan wordt dat gedaan.</i>	...
4 <i>Over een verschil van mening wordt gediscussieerd, waarna ieder doet wat hem het beste lijkt.</i>	...
5 <i>Als zich een bijzondere kans voordoet, worden regels en procedures niet snel aan de kant geschoven om resultaat te behalen.</i>	...
6 <i>Als zich een bijzondere kans voordoet, gaat iedereen die ermee te maken heeft snel informatie verzamelen om de haalbaarheid te toetsen; als alles positief lijkt (en de kans is nog niet verkeken), doen we het.</i>	...
7 <i>Als zich een bijzondere kans voordoet gaan we er meestal alleen mee aan de slag als de hele groep belangstelling heeft; overigens heeft natuurlijk niemand er bezwaar tegen als een of enkele mensen het aanpakken.</i>	...
8 <i>Als zich een bijzondere kans voordoet, beslist de directie en zegt vervolgens aan allen wat ze moeten doen en laten.</i>	...

- 9 *Mensen zetten zich in omdat de klus geklaard moet worden en daar staan ze met z'n allen voor.* ...
- 10 *Mensen zetten zich in omdat ze in de organisatie alleen wat bereiken als ze er hard tegenaan gaan; bovendien krijgen ze de baas op hun nek als ze er niet aan trekken.* ...
- 11 *Mensen zetten zich in omdat het werk hun belangstelling heeft en het een stuk van henzelf is geworden.* ...
- 12 *Mensen zetten zich in omdat er van hen verwacht wordt dat ze regelmatig doorwerken en een faire prestatie leveren.* ...
- 13 *Als iemand ruzie heeft met zijn leidinggevende, zullen we met hem praten en helpen de zaak op te lossen. Als dat niet lukt, zullen ze wel ruzie houden en elkaar voortaan ontlopen (of de betrokkene zoekt een andere baan).* ...
- 14 *Als iemand ruzie heeft met zijn leidinggevende is er een beroepsprocedure die hij kan volgen om een bindende uitspraak te krijgen.* ...
- 15 *Als iemand ruzie heeft met zijn leidinggevende zal hij misschien proberen de leidinggevende eronder te krijgen, maar meestal geeft hij toe.* ...
- 16 *Als iemand ruzie heeft met zijn leidinggevende is het de vraag of dat voor het werk belangrijk is. Zo nee, dan is het niet zo interessant; zo ja, dan zorgen we ervoor dat de ruzie wordt bijgelegd.* ...
- 17 *Als iemand niet tevreden is met zijn werk zal hij gewoonlijk de leidinggevende of personeelszaken om ander werk of om overplaatsing verzoeken.* ...
- 18 *Als iemand niet tevreden is met zijn werk zal hij gewoonlijk een andere bijdrage gaan leveren binnen het totale pakket werk.* ...
- 19 *Als iemand niet tevreden is met zijn werk zal hij gewoonlijk voor een promotie vechten.* ...

- 20 *Als iemand niet tevreden is met zijn werk zal hij gewoonlijk ander werk gaan doen of een andere baan gaan zoeken.* ...
- 21 *Als iemand niet zo goed meer mee kan, zal hij zich verschansen, een sterke positie proberen te vinden en terugvechten.* ...
- 22 *Als iemand niet zo goed meer mee kan, zal hij gewoonlijk worden overgeplaatst of weggepromoveerd.* ...
- 23 *Als iemand niet zo goed meer mee kan, accepteren we dat en helpen hem dat te aanvaarden.* ...
- 24 *Als iemand niet zo goed meer mee kan, krijgt iemand anders zijn job en gaat hij ander werk doen als dat er is.* ...
- 25 *Als plotseling een leidinggevende uitvalt, wordt gewoonlijk diegene als plaatsvervangend leidinggevende benoemd die er het langste is; die persoon moet natuurlijk wel de juiste papieren hebben en goede beoordelingen.* ...
- 26 *Als plotseling een leidinggevende uitvalt, wijst de directie iemand aan die zij geschikt en competent acht.* ...
- 27 *Als plotseling een leidinggevende uitvalt, kiezen we iemand die als leider kundig is en als persoon het vertrouwen van de mensen heeft.* ...
- 28 *Als plotseling een leidinggevende uitvalt, zoeken we iemand die deze job goed aankan en die de zaak goed bij elkaar kan houden.* ...

Scoretabel organisatiestijl

Zet je scores in de tabel hieronder naast het nummer van de vragen en tel vervolgens je scores van elke stijl op.

Machtscultuur		Rolcultuur		Persoonscultuur		Taakcultuur	
1	...	2	...	3	...	4	...
8	...	5	...	6	...	7	...
10	...	12	...	9	...	11	...
15	...	14	...	16	...	13	...
19	...	17	...	18	...	20	...
21	...	22	...	24	...	23	...
26	...	25	...	27	...	28	...
Totaal	...	Totaal	...	Totaal	...	Totaal	...

Maak een staafdiagram van je scores.

