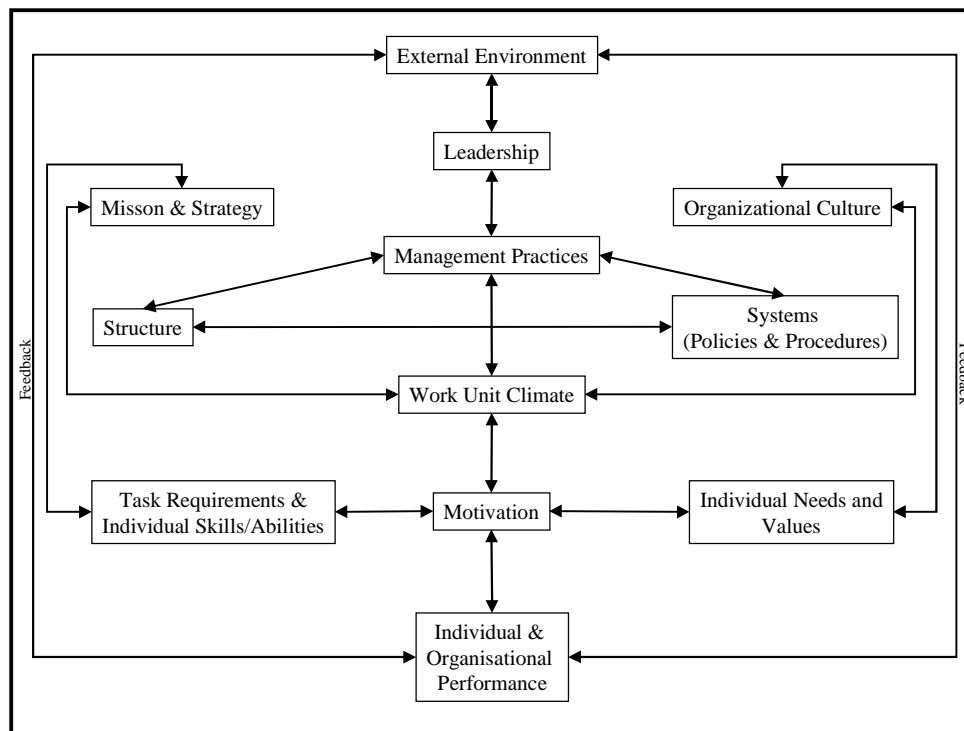


The Burke Litwin Model of Organizational Performance



Quelle: Carr, Hard, Trahan; Managing the Change Process, 1996, S.147

Das Burke Litwin Modell basiert auf empirischen Untersuchungen. Es werden Variablen, die das Verhalten von Organisationsmitgliedern beeinflussen und Auswirkungen auf die Performance einer Unternehmung haben, klassifiziert. Wird das Modell effektiv eingesetzt, fördert es das Verständnis für die Notwendigkeit eines Wandels und veranschaulicht, in welchen Bereichen Veränderungen stattfinden sollen. Die Variablen des Modells sind hierarchisch angeordnet (e.g. Leadership, Mission and Strategy). Je höher die entsprechende Variable in der hierarchischen Ordnung steht, desto stärker ist der Einfluß auf untergeordnete Variablen im Fall von Veränderungen.

Die Variablen können in zwei Kategorien unterteilt werden:

Transformationale Elemente sind in erster Linie mit dem Wandel an sich beschäftigt (z.B. Kreieren der Vision, Kommunizieren der Vision, Einbringen von Ideen) und stehen in enger Verbindung mit der Führung (Leadership). Variablen auf transformationaler Ebene (z.B. Werte) beeinflussen bzw. sind verstärkt beeinflusst durch Organisationskultur.

Bei transaktionalen Elementen liegt der Fokus auf dem Prozess des Wandels (z.B. Kreieren von Motivation, Identifizierung und Lösung von Problemen). Sie stehen in engem Bezug zu Management Praktiken (Management Practices). Variablen auf transaktionaler Ebene sind geprägt durch organisatorische Klima (alltägliche Interaktionen).