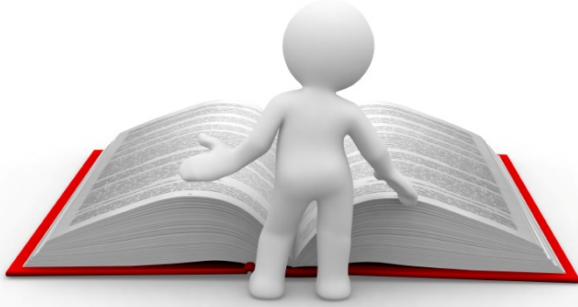




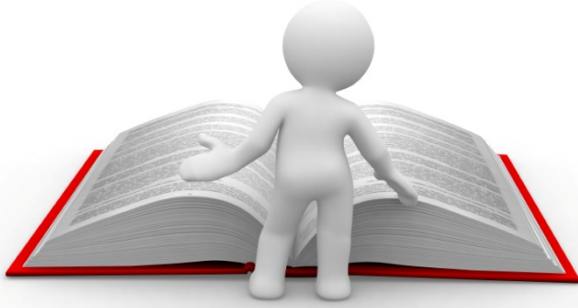
Kurum Kùltürü

R. ŞAFAK KEKLİK



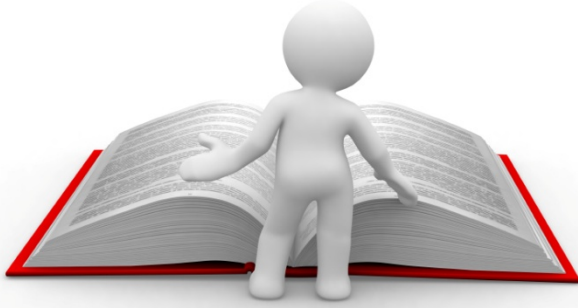
Bir kuruma ilişkin TÜM
ÇALIŞANLAR
TARAFINDAN
paylaşılmış inanç ve
değerler, genel
davranıő ve kalıplar ve
söz konusu kurumda
iőlerin yapılıő őekli
olarak tanımlayabiliriz.

Kurum Kültürü



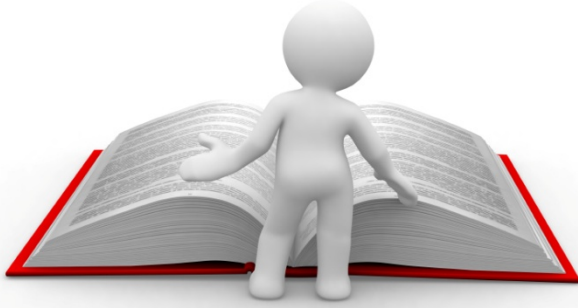
Dayanıklı ve genellikle yazılı olmayan, kurum içerisinde neyin önemli olup olmadığını belirleyen kurallar bütünüdür.

Kurum Kültürü



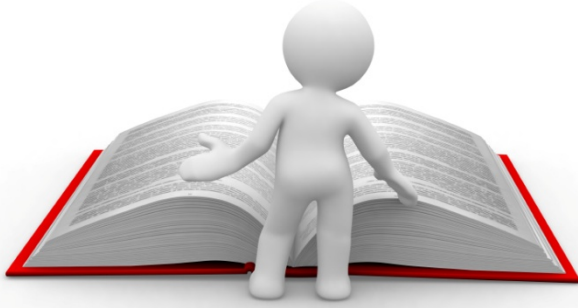
Bir misyona,
Bu misyonu
destekleyen tüm
Çalışanların paylaştığı
deęerlere,
Bu deęerleri temsil
eden rol modellere ve
kahramanlara, sahiptir.

Güçlü Kurum Kültürü



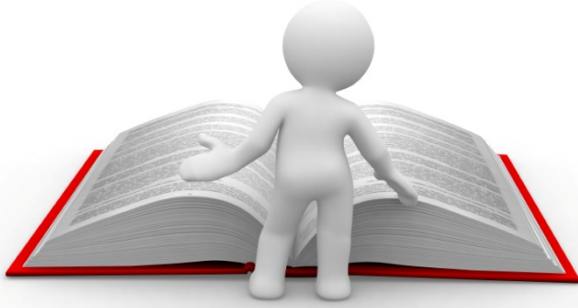
Ayrıca kurum kültürünü
pekiştiren öykülere,
geleneklere ve
törenlere,
Ayrıca kültürlerini
yöneten lider
yöneticilere sahiptirler.

Güçlü Kurum Kültürü



Her kurumdaki kültür
dahili ve harici pek
çok faktör nedeniyle
oluşmaktadır.

Güçlü Kurum Kültürü



Burada önemli olan
bu oluşumu kendi
başına bırakmak değil,
bilinçli bir biçimde
oluşturmak ve
koruyarak
geliştirmektir.

Güçlü Kurum Kültürü



İşteki sosyalleşme kişisel yaşamımızdaki sosyalleşmeden pek de farklı değildir ve kişilerin birbirleriyle dostça, özenli bir biçimde iletişim kurması anlamına gelir.

Sosyalleşme



Bir elemanın doğum
günü varsa kutlanır,
yine bir eleman
hastaneye yatarsa
ziyaretine gidilir.
Birçok durumda işteki
sosyalleşme dışarıya
da taşınır.

Sosyalleşme



İşten sonra birlikte bir şeyler paylaşılır, hafta sonu buluşulup beraber vakit geçirilir.

Sosyalleşme



Bir elemanın doğum
günü varsa kutlanır,
yine bir eleman
hastaneye yatarsa
ziyaretine gidilir.
Birçok durumda işteki
sosyalleşme dışarıya
da taşınır.

Sosyalleşme



Sosyalleşme genelde takım çalışmasını, bilgi paylaşımını ve yeni fikirlere açık hale gelmeyi teşvik ettiği için, yaratıcı olmak adına bir nimettir .

Sosyalleşme



Sağlıklı sosyalleşme
insanların işlerinin
gerektirdiği
formaliteleri de
aşabildikleri bir çevre
yaratır.

Sosyalleşme



Çalışanlar, iş arkadaşlarına yardım etmek adına, normalde gerektiğinden daha fazla çabalar, dış görünüş itibariyle daha iyi görünür ve başarılı olurlar.

Sosyalleşme



Samimiyetin ortama
fazlasıyla hakim
olması sonucunda
Çalışanların
performansları
tahammöl edilemez
düzeylere kadar
düşebilir.

**Sosyalleşmenin
Olumsuzlukları**



Hiç kimse bir dostunu
azarlamak ya da
kovmak istemez

**Sosyalleşmenin
Olumsuzlukları**



Sorunun hallolması
için en doęru olan
özüm değil üzerinde
anlařılan çözüm
uygulamaya geçilir.

**Sosyalleşmenin
Olumsuzlukları**



Eğer ipin ucu kaçarsa, hizipçiliğin, gayri resmiyetin, gizli kapaklı işle ilgisi olmayan bazı gruplaşmaların oluşmasına neden olur ki bu da, o kuruluşun amaç edinilen sürecini geciktirir hatta baltalar.

**Sosyalleşmenin
Olumsuzlukları**



Dayanışma sosyalliğın
tam tersine
duygulardan çok
mantığa dayanır.

Dayanışma



Dayanışma merkezli ilişkiler, katılımcı tarafların yararına olan ortak görevlere, müşterek ilgi alanlarına ve açıkça kavranmış paylaşılan hedeflere dayanır.

Dayanışma



Bu kişilerin birbirlerini
sevmesi ya da
sevmemesi önemli
değildir

Dayaniřma



Bu grupların üyeleri kişisel anlamda birbirlerinden hoşlanmayabilirler ama bunu belli etmemek ve pratiğe dökmek durumundadırlar. Birlikte saat gibi işleyen bir makine gibi çalışırlar.

Dayanışma



Aslında yüksek düzeyde dayanışmanın belirleyici özelliklerinden biri de belirli düzeyde bir merhametsizlik hissi ve kuvvetli bir odaklanma eylemidir.

Dayanışma



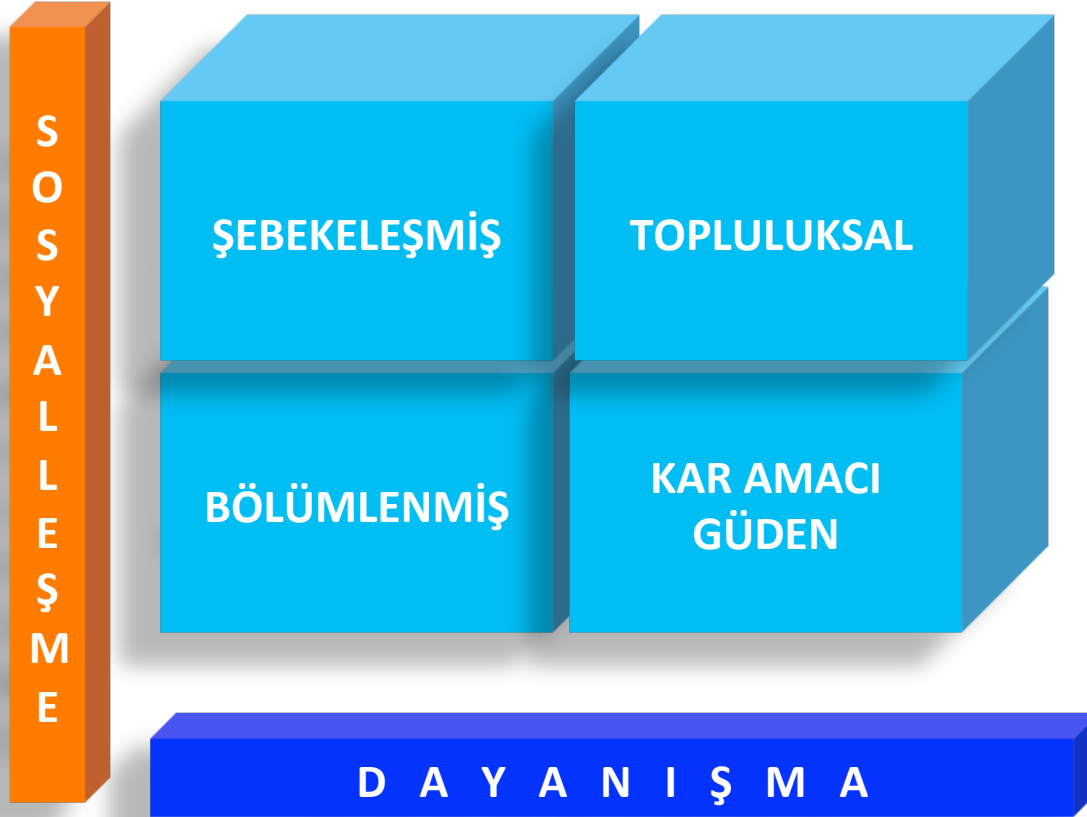
Grubun, hedeflerine ve ihtiyaçlarına aşırı derecede yoğunlaşması grup üzerinde baskı yaratabilir ya da amaca giden bu yolda grubun önüne çıkan engeller bireyler için incitici durumlar yaratabilir.

**Dayanışmanın
Olumsuzlukları**



Çalışanın en ufak hatası
işten atılmasıyla
sonuçlanabilir ; özel ve
geçici sorunlar hoş
görülmez.

**Dayanışmanın
Olumsuzlukları**





Arkadařlar arasında.

şebekeleşmiş



Biz bir ekibiz.

Topluluksal



Birlikte ama yalnız.

Bölümlenmiş



Pazar günü çalışmaya
alışıgız.

Kar Amacı Güden



Şebekeleşmiş yapıya sahip organizasyonlarda insanlar iş yerinde sohbet ederler, öğle yemeğine birlikte çıkarlar, iş sonrası bir araya gelirler, kutlamalar, maçlar düzenlenir.

Şebekeleşmiş



Şebekeleşmiş yapıda
yakın arkadaşlıklar
fikir ayrılıklarının ve
eleştirilerinin
önündedir.

Şebekeleşmiş



Şebekeleşmiş kültürde bağlantılarınız yardımıyla bir yerlere gelmeniz olasıdır. Kişinin kariyeri kimi ne kadar iyi tanıdığına bağlı olarak ilerleyebilir veya mahvolabilir.

Şebekeleşmiş



Şebekeleşmiş yapının
tam tersidir.
Kurum üyeleri
arasındaki iletişim
tamamen iş ile ilgilidir.
İş ve sosyal yaşantı
birbirinden kesin
çizgilerle ayrılır.

Kar Amacı Güden



Sosyal bağların zayıf olması nedeniyle organizasyona bağlılık zayıftır. İnsanları bir arada tutan, hassasiyetler ve duygulardan çok, paylaşılmış deneyimler, hedefler ve ortak ilgi alanlarıdır.

Kar Amacı Güden



Kar amacı güden
kültürlerde sosyalleşme
yalnızca bir araç olarak
kullanılır, size bir şeyler
kazandırır; bilgi, tavsiye,
haber.. Ama kesinlikle
dostluk değil...amaç bu
değildir..

Kar Amacı Güden



Kar amacı güden yapıda
şebekeleşmişin tersine
performansa göre yetki
ve rütbe verilir. Düşük
sosyallik olması aslında
adalet açısından
yerindedir. İyi iş
çıkarırsanız ödülünüzü
alırsınız...

Kar Amacı Güden



Çalışanların kendilerini
organizasyonla
özdeşleştirme düzeyleri
yüksektir. Bireyler kendi
kimliklerini
organizasyonun
kimliğiyle eş tutarlar.

Topluluksal



Dayanışma, hedefler
ve değerler
konusunda kendini
gösterir, işletme
misyonunu belirten
ibareler ofislerde yer
alır.

Topluluksal



Topluluksal yapıdaki
kültürün lideri
kuruluşun gündemini
ve tavrını belirleyen
kişidir,

Topluluksal



Topluluksal kültür
liderleri ahlaki otorite
sağlamaları açısından
bir anlam
kaynağıdırlar.

Topluluksal



Bu tip liderler
firmanın her yerine
hakimdirler. Zirvede
bulunan saygı duyulan
yönetici süreci
yönlendirir diğer
çalışanlara hareket
kazandırır.

Topluluksal



Aidiyet duygusu zayıftır, çalışanlar genellikle kendileri için çalışırlar ve kendilerini sadece mesleki gruplarıyla özdeşleştirirler.

Bölümlenmiş



Kişisel ilişkiler azdır,
projeler sır gibi
saklanır, dedikodu ve
eleştirilerle iş
arkadaşları sabote
edilmeye çalışılır.

Bölümlenmiş



Bölümlenmiş kültürün
hem olumlu hem de
olumsuz biçimi için
geçerli olan en büyük
problem kurumsal
öğrenmeyi
önlemesidir.

Bölümlenmiş



Bilgi
paylaşılmağında
insanlar bunu kendi
başlarına öğrenmek
zorunda kalacaklardır.

Bölümlenmiş



Ayrıca bireysellik
hüküm sürdüğü ve
yalnız başına beyin
fırtınası
yapılamayacağı için
yaratıcılıkta kısır
kalacaktır.

Bölümlenmiş