

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ KAVRAMI



Posted on 16 Ağustos 2018 by Sezgin



Category: [Yönetim ve Organizasyon](#)

Organizasyonlar sosyal bir boşlukta çalışmazlar ve sosyal çevrelerinden önemli ölçüde etkilenmektedirler. Örgüt kültürü, örgütü birbirine bağlayan bir çeşit tutkal olarak düşünülmektedir. Bu nedenle, örgütsel değişim ve yenilenmeyi yönetmek için en önemli ön şartlardan biri olarak kabul edilmekte ve aynı zamanda çok kritik bir örgütsel sermaye biçimi olarak görülmektedir. Örgüt kültürünün farklı tanımlamaları mevcuttur:

Örgüt kültürü, yıllar içinde bir örgütün üyeleri tarafından paylaşılan, örneklendirilen ve pekiştirilen temel inançlar, değerler ve varsayımlar olarak,

- Örgüt kültürü, köklü değerler veya ortak normlar, ahlaki veya estetik ilkeler,
- Örgüt kültürü, bir organizasyonda işlerin yapılması için rutin olarak tanımlanmış yollar olarak tanımlanmaktadır.
- Örgüt kültürünün üç farklı seviyesi vardır Bu seviyeler yapay doku, benimsenen değerler ve temel varsayımlardır.

Yapay doku, örgüt üyelerinin farklı bir kültürden gelen yeni bir grupta karşılaştıklarında gördükleri, duydukları ve hissettikleri her şey olarak görülebilir. Diğer taraftan, benimsenen değerler, organizasyonun üyelerinin davranışlarını, davranışlarını ve kararlarını yönlendiren bir kurumun değerlerinin, ilkelerinin, ahlakının, misyonunun ve vizyonunun göstergesi olarak görülebilir. Son olarak, temel varsayımlar, kuruluşun tamamı tarafından paylaşılan ve kabul edilen ve yıllar içinde örgüt üyeleri tarafından kabul edilen ve kabul edilen varsayımlardır.

Bir şirketin kültürünü yakalamak ve değerlendirmek gerçekten zor olmaktadır. Bu nedenle, pek çok araştırmacı örgüt kültürünü birçok farklı şekilde analiz etmeyi etti. Örneğin, örgüt kültürünü değerlendirmek için kullanılan iyi bilinen modellerden biri, (1983) 'te Quinn & Rohrbaugh tarafından orijinal olarak yaratılan Rekabet Değerleri Çerçevesi'dir (CVF). Değer yaratmaya karşı çelişkili yaklaşımları temsil eden iki boyuta dayanmaktadır (1) rekabet ortamının esneklik veya kontrol gerektirdiği derece; ve (2) kurumun iç veya dış odaklanma derecesi.

Bu iki boyut, uyarlanabilirlik, misyon, klan ve bürokratik olmak üzere dört çeyrek oluşturuyor. Her çeyrek, liderlerin ve kuruluşların rekabet avantajı elde etmek için kullandıkları uygun stratejileri, yetkinlikleri ve değerleri yakalar. Bir başka kavramsal çerçeve Denison ve Neale (1996) tarafından

geliştirilmiştir. Denison, örgütsel performansa etki eden dört örgütsel kültürel türü belirlemiştir: (1) katılım, (2) tutarlılık, (3) uyarlanabilirlik ve (4) misyonu.



Örgüt Kültürü Türleri Açıklamaları:

- **Uyarlanabilirlik** (Desenler..., Trendler ..., Pazar...). Bu kuruluşların odak noktası her zaman müşteriler olmaktadır. Risk almaya her zaman hazır ve hatalarından öğrenmeye odaklanmaktadır. Değişime veya kendi başlarına yaratmaya her zaman hazır olmaktadır. Çevrenin etkilerini kendi işlerine göre yorumlayabildikleri için, müşterileri için değer yaratacak şekilde organizasyonlarını sürekli olarak değiştirmekte ve geliştirmektedir.
- **Misyon** (Yön... Amaç... Tasarım). Misyon organizasyonlarının açık bir amacı ve bir yönü vardır. Kararlı bir gelecek için hedeflerini ve stratejik hedeflerini önceden tanımlar ve harekete geçer.
- **Katılım** (Taahhüt ... Sahiplik ... Sorumluluk). Bu kuruluşlar çalışanlarını güçlendirir ve insan

potansiyelinden faydalanmaya çalışır. Bu amaçla, bu kuruluşlar çalışanlarını bir ailenin parçası olduklarını hissettirir.



Tutarlılık (Sistemler ... Yapılar ... Süreçler). Tutarlılık kurumları, güçlü, istikrarlı ve iyi senkronize edilmiş kültürleri olan organizasyonların verimli olabileceğine inanmaktadır. Bu tür organizasyonlarda, davranışın sabit bir değerler kümesiyle hizalanması beklenmektedir. Bu kuruluşlarda yüksek düzeyde uygunluk görmek yaygındır. Bu tür bir tutarlılık, iç entegrasyon ve uzun vadeli istikrarın anahtarı olarak görülmektedir.

Yukarıdaki şemadan görülebileceği gibi, uyum ve misyon kültürleri dış çevreye odaklanırken, katılım ve tutarlılık kültürleri bir kurumun iç dinamiğine odaklanmakta, ancak dış çevreyi dikkate almamaktadır. Diğer taraftan, Katılım ve Adaptasyon esnekliğinin ve değişimin önemini vurgularken, Tutarlılık ve Misyon kültürleri daha çok istikrar ve hedeflere odaklanmaktadır.

