



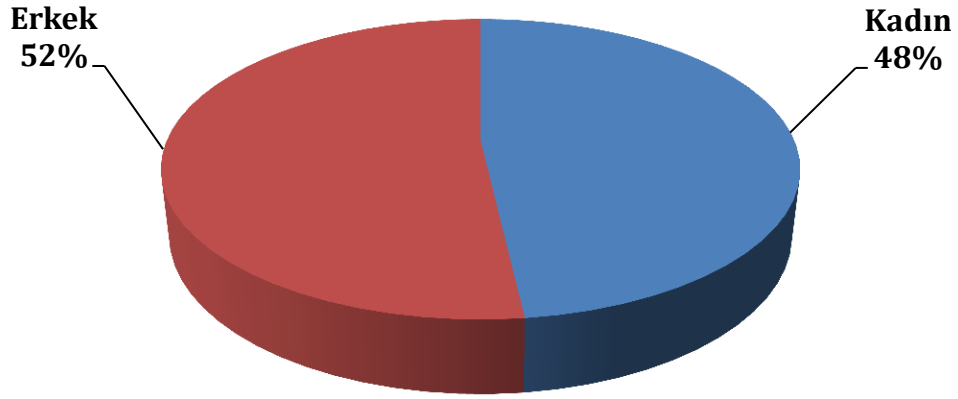
KURUM KÜLTÜRÜ
(AKADEMİK PERSONEL)
2021 YILI

**A- KURUM KÜLTÜRÜNÜ BELİRLEMEYE YÖNELİK ANKETE KATILAN AKADEMİK
PERSONEL İÇİN DEMOGRAFİK DAĞILIM (n=521)**

Tablo 1. Cinsiyete Göre Dağılım

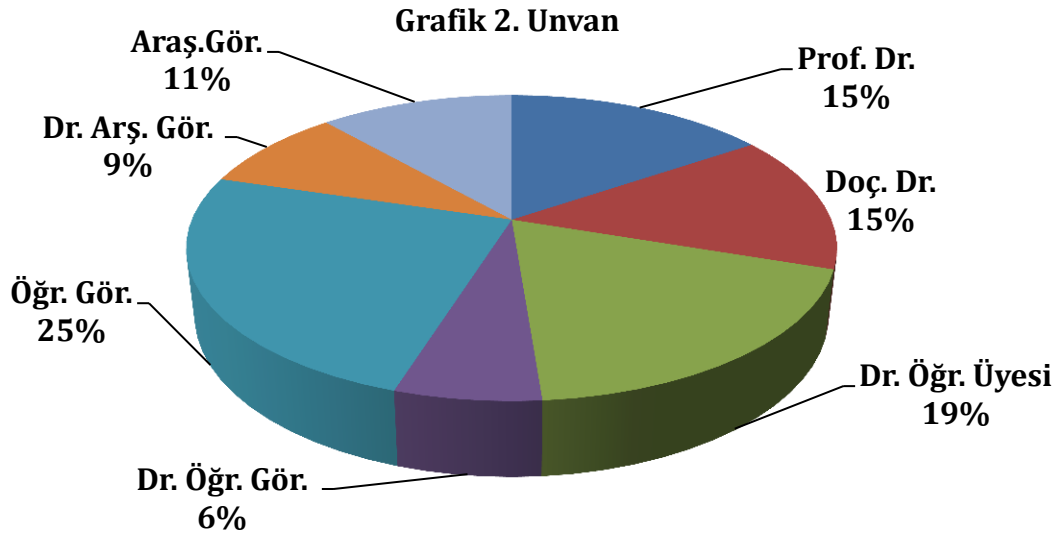
Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	251	48
Erkek	270	52
<i>TOPLAM</i>	<i>521</i>	<i>100</i>

Grafik 1. Cinsiyet



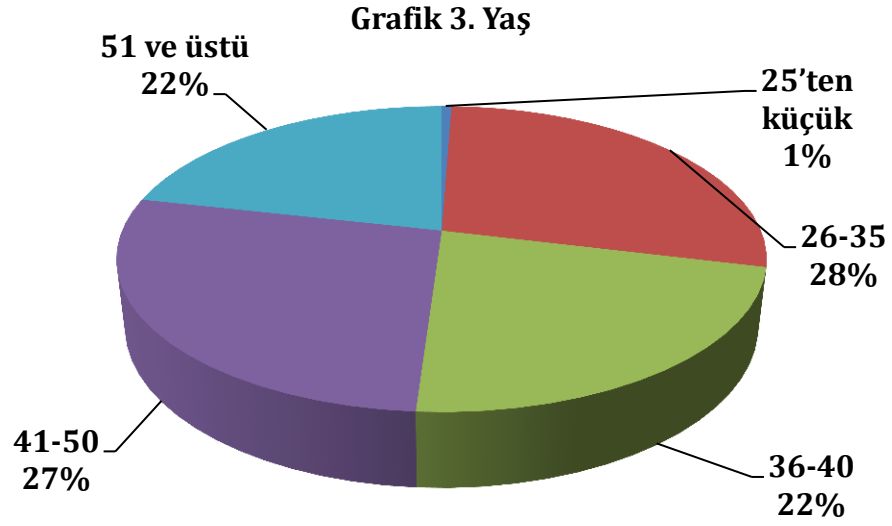
Tablo 2. Unvana Göre Dağılım

Ünvan	Frekans	Yüzde
Prof. Dr.	81	15
Doç. Dr.	76	15
Dr. Öğr. Üyesi	97	19
Dr. Öğr. Gör.	32	6
Öğr. Gör.	129	25
Dr. Arş. Gör.	46	9
Araş.Gör.	60	11
TOPLAM	521	100



Tablo 3. Yaşa Göre Dağılım

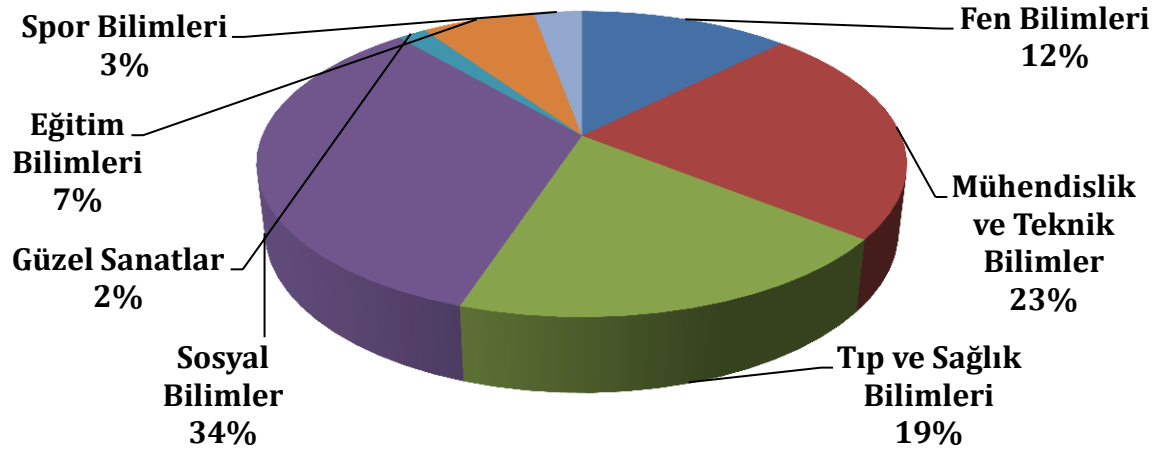
Yaş	Frekans	Yüzde
25'ten küçük	3	1
26-35	147	28
36-40	116	22
41-50	143	27
51 ve üstü	112	22
TOPLAM	521	100



Tablo 4. Akademik Alana Göre Dağılım

Akademik Alan	F
Fen Bilimleri	65
Mühendislik ve Teknik Bilimler	121
Tıp ve Sağlık Bilimleri	101
Sosyal Bilimler	175
Güzel Sanatlar	9
Eğitim Bilimleri	35
Spor Bilimleri	15
<i>Toplam</i>	<i>521</i>

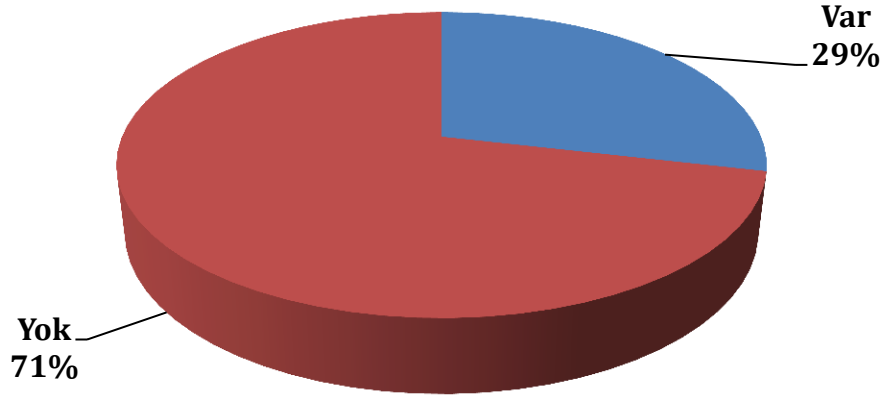
Grafik 4. Akademik Alan



Tablo 5. İdari Görev Durumuna Göre Dağılım

İdari Görev	Frekans	Yüzde
Var	149	29
Yok	372	71
TOPLAM	521	100

Grafik 5. İdari Görev



B- MCBÜ KURUM KÜLTÜRÜ

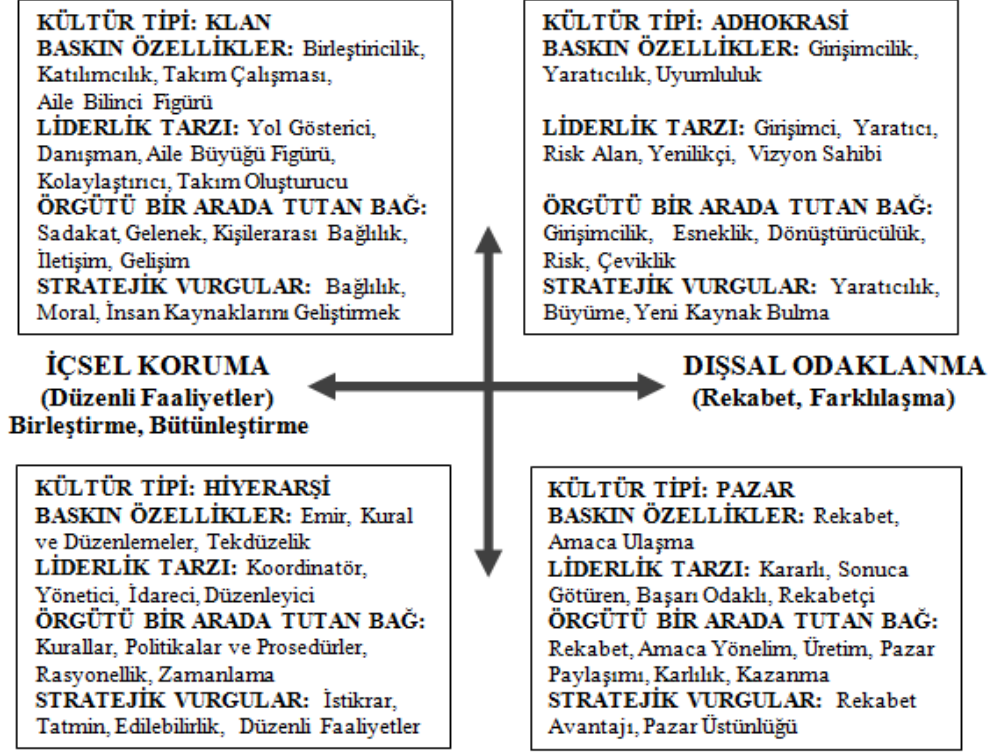
ÖLÇEK?

- **Kurum Kültürünü** ölçmeye çalıştığımız ankette 24 madde bulunmakta ve ölçek 4 alt boyuttan oluşmaktadır.
- **Örneklem :521**



Bu ölçek Cameron ve Quinn tarafından 1999 yılında geliştirilmiştir. Örgüt kültürünü altı boyutta ele alan ölçek, her bir boyutta dört farklı kültür tipini (**Klan, Adhokrasi, Pazar ve Hiyerarşi**) ifade eden dörder seçeneği içermektedir. Ölçek yurtdışındaki birçok çalışmada kullanılmış güvenilirliği ve geçerliliği pek çok kez kanıtlanmış bir ölçektir.

ORGANİK SÜREÇLER
Esneklik, Kendiliğindenlik, Dinamizm



MEKANİK SÜREÇLER
(Kontrol, Emir, Düzen, Denge, Durağanlık)

Klan kültürü, örgütsel amaçların gerçekleşmesinde ortak değerlerin paylaşılmasının önemi üzerinde durmakta, bu açıdan bütünleşmenin ve uyumun bu süreçte kritik rol oynadığını ortaya koymaktadır. **Adhokrasi** kültürü, örgütsel amaçların elde edilmesinde belirsizlikle başa çıkma, esneklik, yenilik yapma, yaratıcılık gibi unsurların önemli olduğunu ve bunların örgütsel ortamda vazgeçilmez bir gereklilik olduğunu öne sürmektedir. Ayrıca yeni şartlar oluştuğunda kendini hızlı bir şekilde yenileyebilendinamik ve uzmanlaşmış örgütsel birimler olarak tanımlanabilmektedir. **Hiyerarşi** kültürü kuralların, normların, süreçlerin ve geleneklerin hakim olduğu istikrarlı kültür biçimi olarak tanımlanmaktadır. Son olarak **Pazar** kültürü ise örgütsel amaçların ancak pazar payı elde etme ile sağlanacağını savunan, örgütsel sonuçların önemli görüldüğü ve ödüllendirildiği bir kültür biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır.

.Performansa göre dışa yönelimli kültürler Adhokrasi ve Pazar kültürleri iken içsel yönelimli kültürler ise Klan ve Hiyerarşi kültürleridir¹

Yapılan araştırmalar, ülkemizde kamu örgütlerinde bürokratik ve hiyerarşik yapıların, özel örgütlerde ise, daha çok insana dönük, değişim ve gelişime önem veren nispeten daha az hiyerarşik yapıların tercih edildiğini göstermiştir.

Hiyerarşi tipi kültüre sahip olan örgütlerde, emirler, kurallar, düzenlemeler ve tekdüzelik hakimdir. Bu tip örgütlerde görülen liderlik stilinde örgütte kontrol, değerlendirme, yöneltme, koordinasyon ve sürekli etkililiği kapsayan bir yapı görülür. Bu anlayış fonksiyonel uzmanlaşma, bireysel olmayan ilişkiler, emir, komuta, otorite gibi özellikleri içermektedir.

Hiyerarşi kültürü, ayrıntılı olarak tanımlanmış kurallar, politika ve düzenlemelere göre çalışılan, kararlı ve kontrol altında tutulan bir işleyişin gözlenmesi ile oluşan bir kültür türüdür. Bu örgütlerde otorite güç ve sıkı kurallar ile sağlanmakta ve herkesin neyi nasıl yapacağı önceden belirlenmektedir. Örgütteki baskın özellikler; emirler, kural ve prosedürler, düzenlemeler ve tekdüzelik olmaktadır. Bu örgütler dışsal odaklanma yerine içsel korumaya yönelmişlerdir ve esneklikten çok denge, düzen ve kontrole önem verilmektedir. Bu örgütlerdeki liderlerin baskın özellikleri; koordinatör, idareci ve düzenleyici olmalarıdır. Teknik bilgisi olanlar aynı zamanda örgüt yönetimine de hakimdir. İyi işleyen bir örgütü korumak çok önemlidir.

Tablo 1’de görüleceği gibi 2021 yılında yapılan ve yukarıda bulgularının sunulduğu ankete göre MCBÜ’nün öne çıkan kültür tipi Hiyerarşi kültürü olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1. MCBÜ Kurum Kültürü Alt Boyut Ortalamaları

Kurum Kültürü Alt Boyutları	Ortalama
Hiyerarşi Kültürü	3,449
Klan Kültürü	3,329
Pazar Kültürü	3,188
Adhokrasi Kültürü	3,255

Ortalamalara göre hiyerarşi kültürünün ardından *ikinci sırada Klan kültürü* gelmektedir. Klan tipi kültüre sahip olan örgütlerde; birleştiricilik, katılımcılık, takım çalışması, aile bilinci figürü hakim olmaktadır. Bu tip örgütlerde görülen liderlik stilinde; ailesel figürler, takım

¹Çavuşoğlu S., (2014) Örgüt kültürü örgütsel sessizlik ilişkisi: Manisa ve İzmir’deki devlet ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma, MCBÜ, Sos.Bil. Ens. Yayınlanmamış doktora tezi, s. 56-63

yapılanmaları, yetenek sahipleri, besleyici / büyütücü olma ve destekleyicilik öne çıkmaktadır.

Klan kültürünün temel varsayımları; faaliyetlerin takım çalışması ve insan kaynaklarının gelişimi ile yönetilebilecek olmasıdır. Ayrıca yönetimin temel görevi, çalışanların katılımını ve bağlılıklarını kolaylaştırmak için geleneklerin sürdürülmesidir. Bu kültürler geniş bir aile yapısı ile benzerlikler taşıdığından klan olarak adlandırılmaktadır. Yine bu örgütlerde uzun dönemde bireysel gelişimin faydaları ve moralin önemi vurgulanmaktadır; örgüt kültürünü tanımlarken klan kültürünün oluşabilmesi için göreceli olarak uzun bir tarihsel geçmiş, güvenilir ve istikrarlı bir üyelik, kurumsal alternatiflerin olmaması ve üyeler arasında yoğun bir etkileşimin bulunması gibi bir takım koşulların gerekliliği üzerinde durmuşlardır.²

² a.g.e,s.56-63