



ANKARA
MÜZİK VE
GÜZEL SANATLAR
ÜNİVERSİTESİ

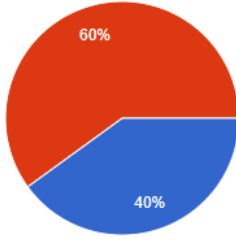
ANKARA MGÜ ÖRGÜT KÜLTÜRÜ / ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ

Kalite Koordinatörlüğü

2023

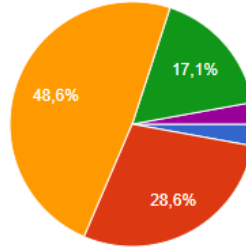
Ankara Müzik ve Güzel Sanatlar Üniversitesi Örgüt Kültürü / Örgütsel Bağlılık anketi 21.06.2023-28.07.2023 tarihleri arasında yapılmış olup söz konusu çalışmaya 70 kişi katılmıştır. Katılım istatistiksel analizlerin yapılabilmesi için yeterli olmadığından ilgili çalışma skorlar üzerinden değerlendirilmiştir.

Kadro Türünüz:



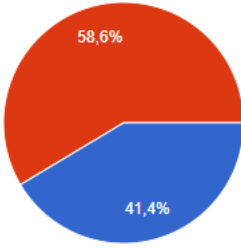
Yaşınız:

● Akademik
● İdari



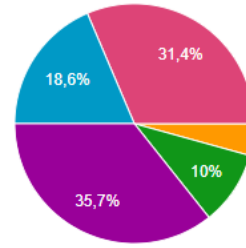
● 18-25
● 26-35
● 36-45
● 46-55
● 55+

Cinsiyetiniz:



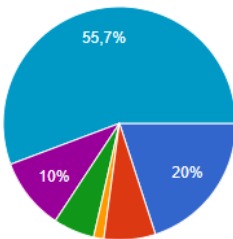
● Kadın
● Erkek

Eğitim Düzeyiniz:



● İlkokul
● Ortaokul
● Lise
● Önlisans
● Lisans
● Yüksek Lisans
● Doktora / Sanatta Yeterlik

Hizmet Yılıınız:

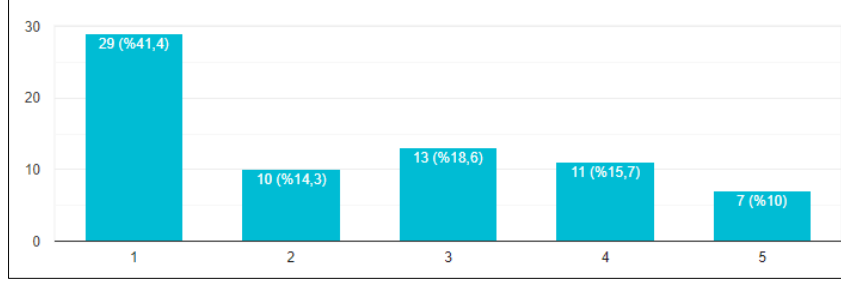


● 1'den az
● 1
● 2
● 3
● 4
● 5+

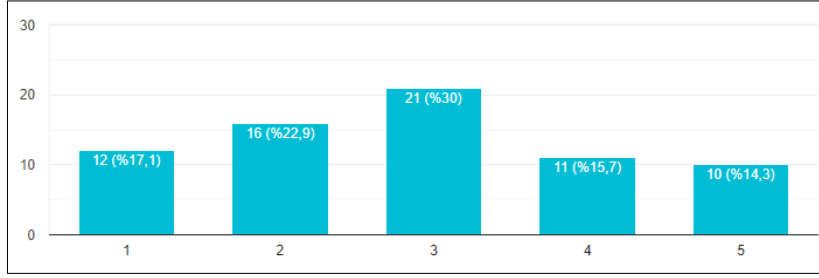
Aşağıda yer alan ifadelere verilen yanıtlar şu ölççeğe göre değerlendirilmektedir:

- 1 : Kesinlikle Katılmıyorum
- 2 : Katılmıyorum
- 3 : Kararsızım
- 4 : Katılıyorum
- 5 : Kesinlikle Katılıyorum

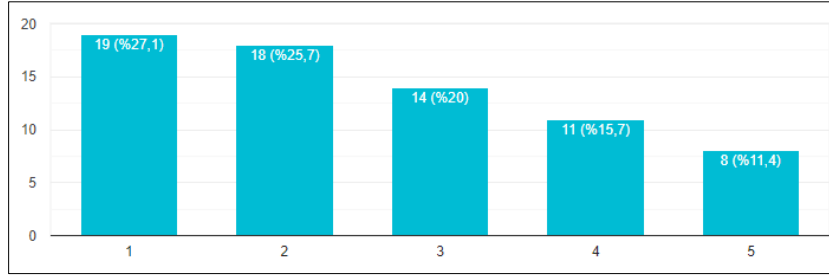
1. Kurumumuzda cezalandırılma korkusu, işlerin ve kuralların yerine getirilmesini sağlar/motive eder.



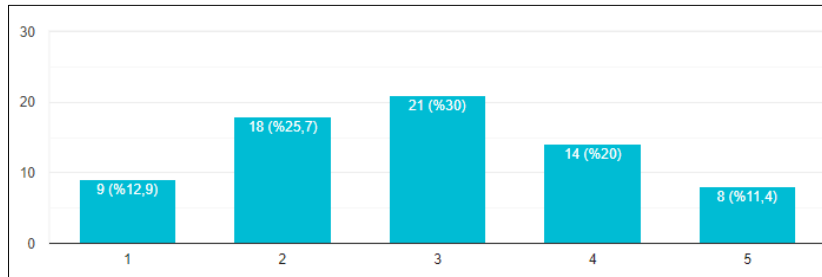
2. Kurumumuzda grup kararından çok yöneticinin (bireysel) kararları üzerinde durulur.



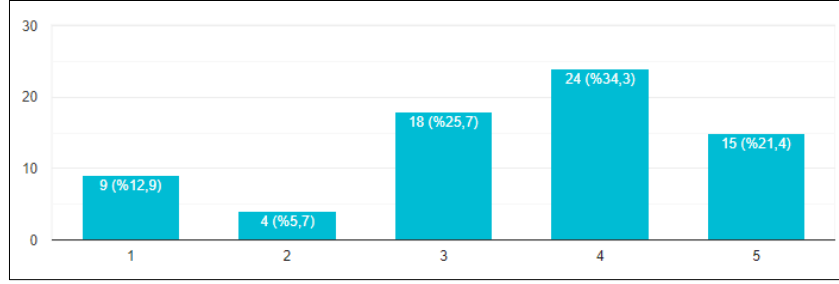
3. Kurumumuzdaki otokratik yapı (yönetimin baskıcı tutumu), çalışanlardan yükselen/yükselebilecek itirazları bastırır.



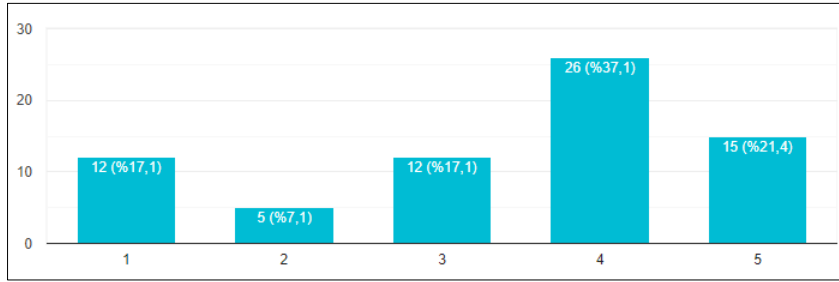
4. Kurumumuzda işler az sayıda kural ve işlemlerle yürütülür, var olan çoğu kural açıkça ifade edilmemiş, ima yoluyla gelişmiştir.



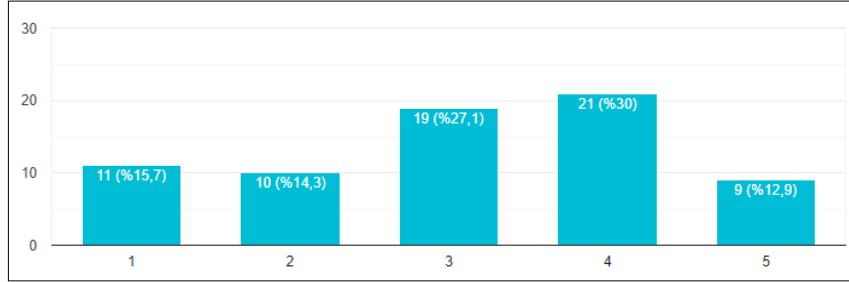
5. Çalıştığımız kurum birey ve grup amaçlarını kurum başarısı için birleştirmeyi hedefler.



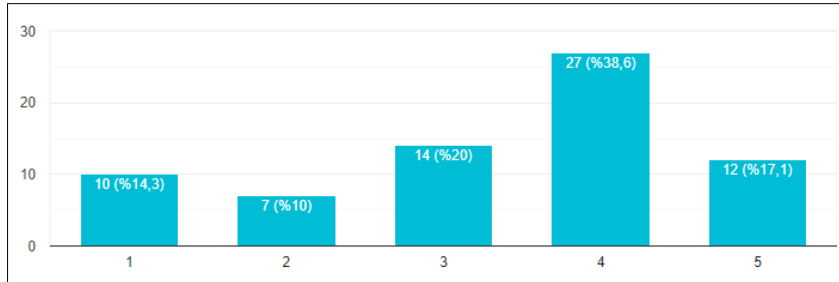
6. Kurumumuzda işlerin başarıya ulaşmasında; olaylara tepki hızı, duyarlılık ve yaratıcılık oldukça önemlidir.



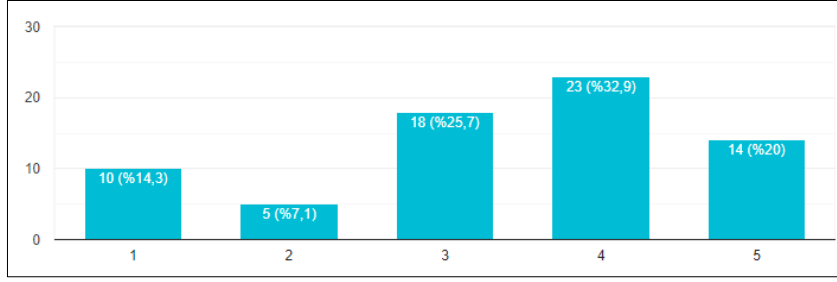
7. Kurumumuzda işlerin başarıya ulaşmasında nüfuz, pozisyon veya kişisel güç yerine uzman gücü ön plandadır.



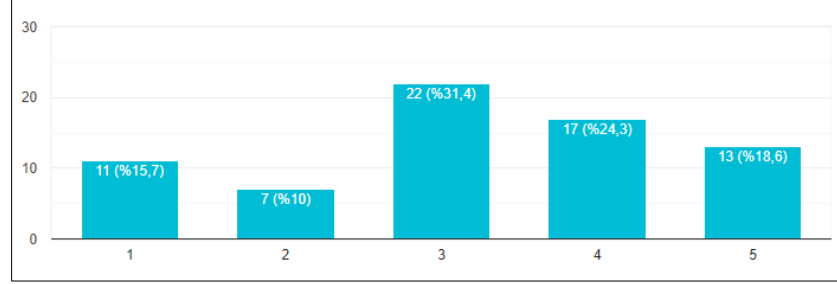
8. Kurumumuzda başarıya ulaşmak için; bireysel ya da takım çalışması gibi her türlü çalışma tarzı benimsenir.



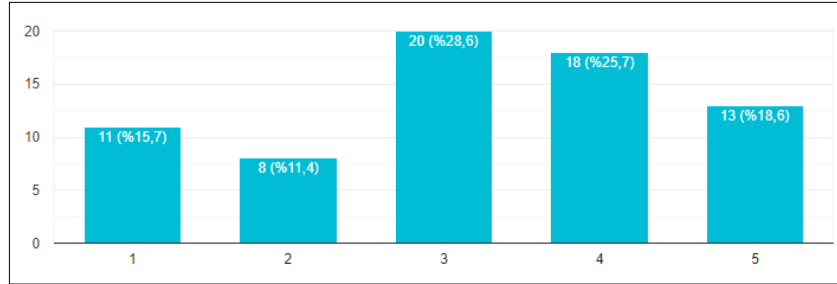
9. Kurumumuzda personelin kendini yetiştirme ve gelişmesine önem verilir.



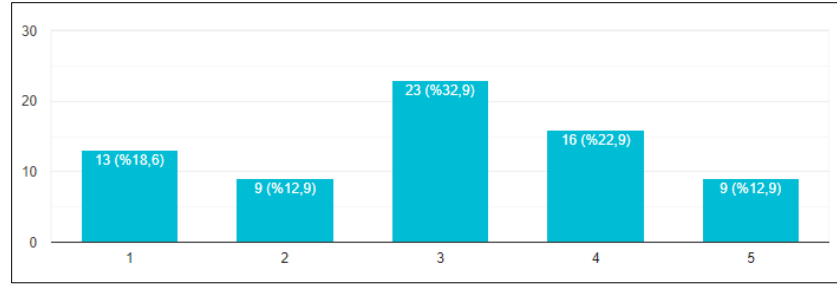
10. Kurumumuzda arkadaşlık ilişkilerine ve dostluğa önem verilir.



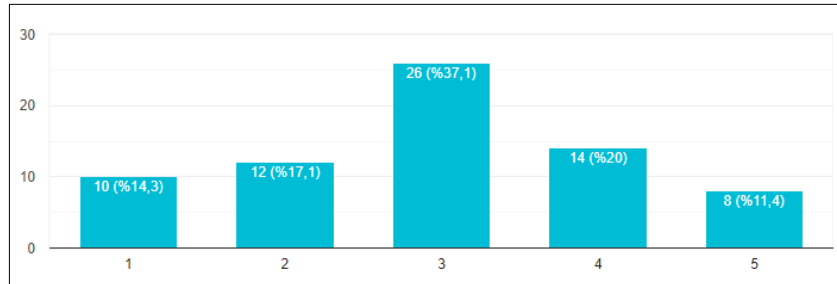
11. Kurumumuzda kişilerin birbirine yardım etmesi önemsenir.



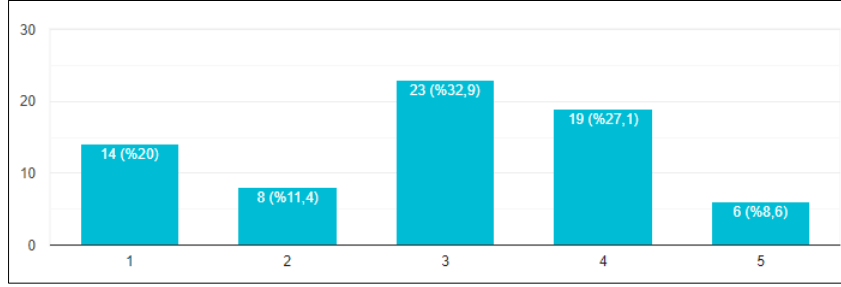
12. Kurumumuzda nüfuz/güç/otorite tüm çalışanlar tarafından paylaşılır.



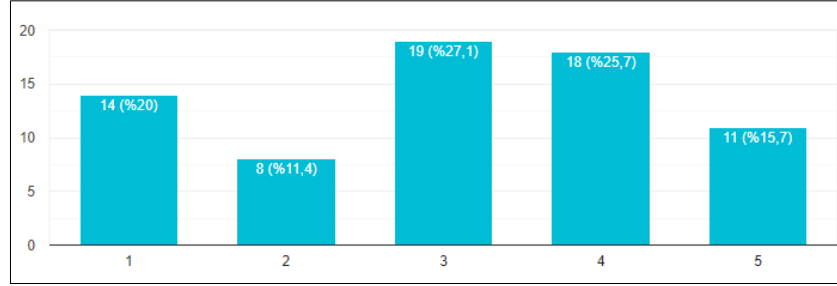
13. Kurumumuz dış dünyadaki değişikliklerden çok kolay etkilenmeyecek, istikrarlı bir yapıya sahiptir.



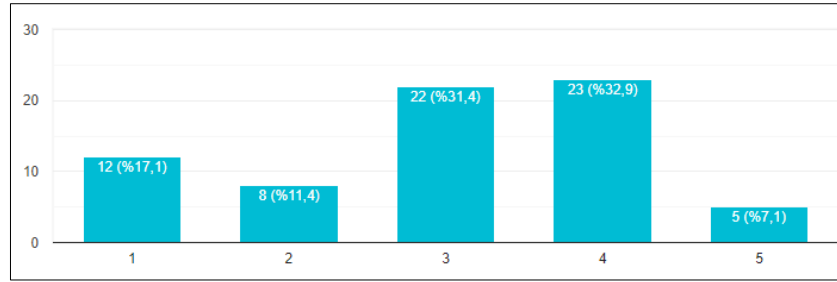
14. Kurumumuzda çalışma programları uzun vadeli yapılıır.



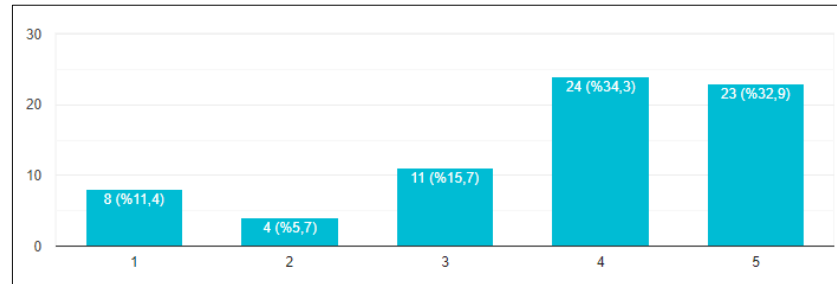
15. Kurumumuzda iş rollerine, işi tatmin edici bir şekilde yapabilecek olan kişilerin seçilmesine önem verilir.



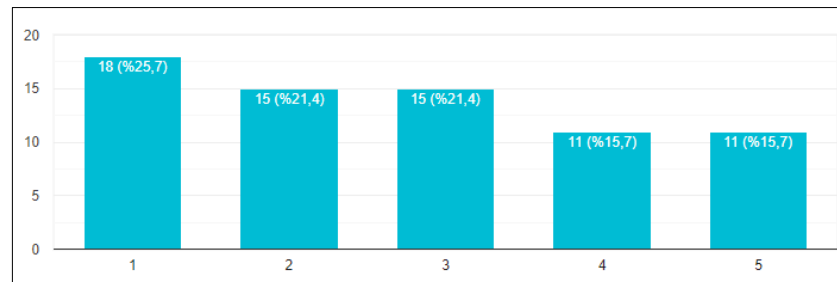
16. Kurumumuzdaki mevcut yapı çalışanlara, nereye kadar ilerleyebileceğini kestirme/öngörme imkanı sağlar.



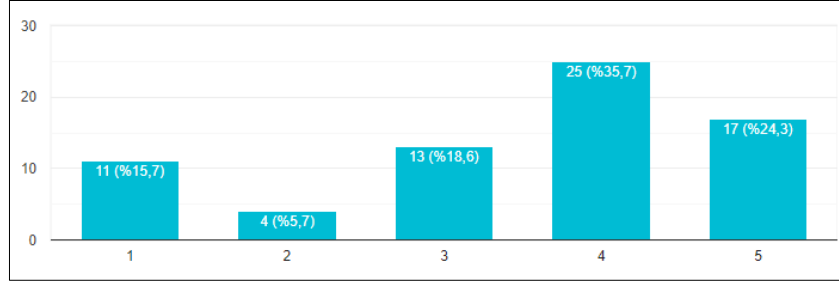
17. Kurumun sorunlarını, kendi sorunlarım gibi görürüm.



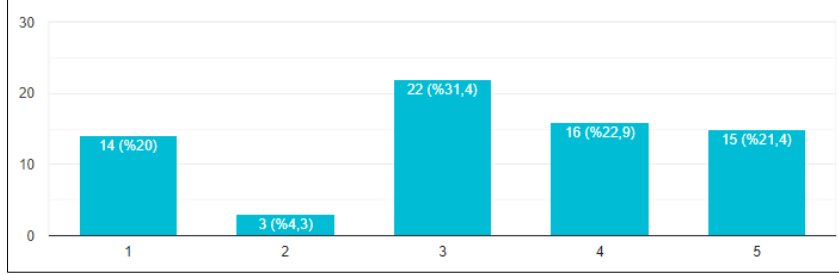
18. Kurumda, kendimi “aileden biri” gibi hissetmiyorum.



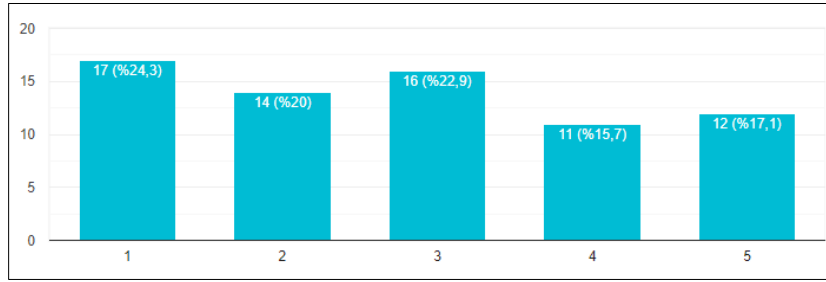
19. Kurumun, kişisel açıdan benim için büyük bir önemi vardır.



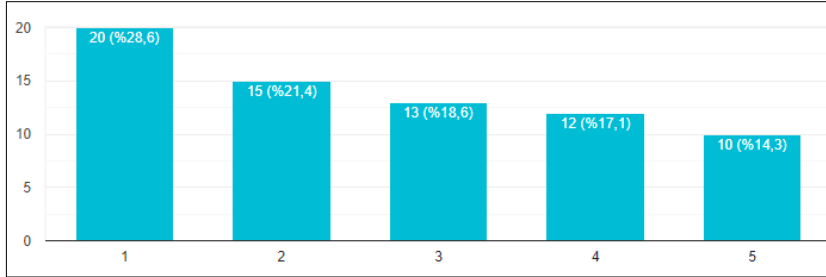
20. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmekten büyük mutluluk duyarım.



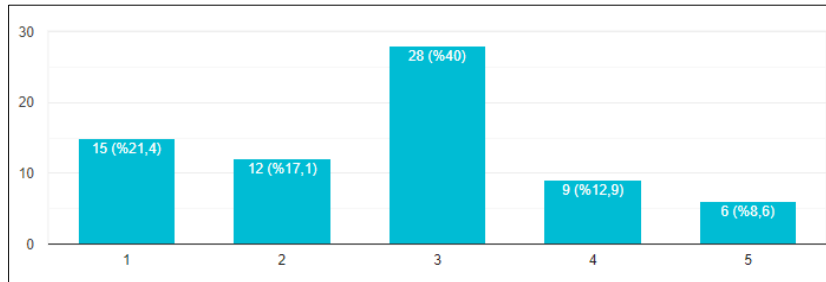
21. Kuruma karşı güçlü bir “aidiyet” duygusu hissetmiyorum.



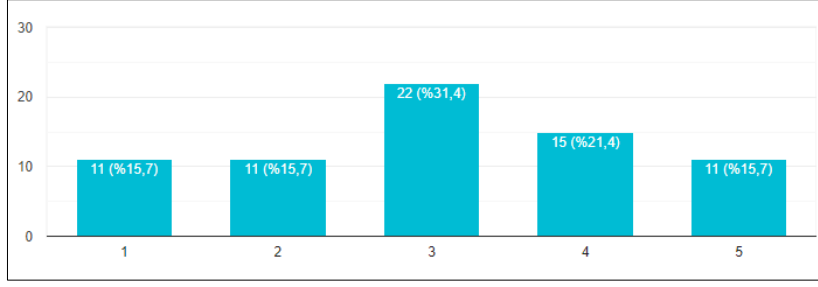
22. Kendimi, kuruma karşı “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.



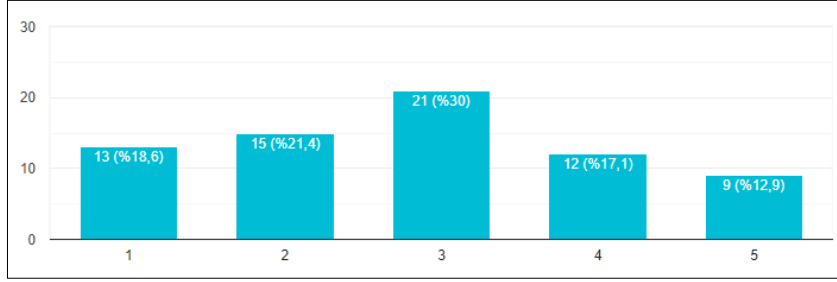
23. Eğer bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.



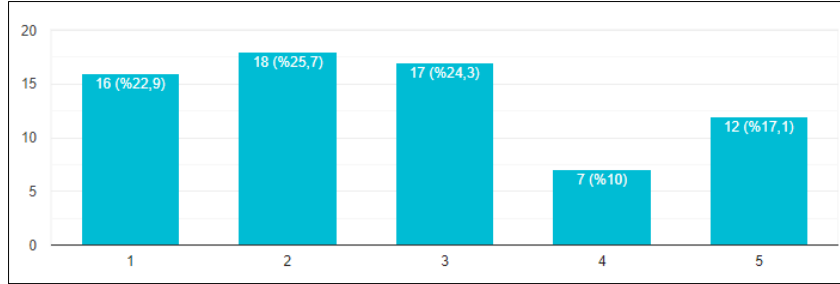
24. Kurumdan Őu anda ayrılmaya karar vermem halinde, hayatımdaki pek çok Őey bundan olumsuz etkilenecektir.



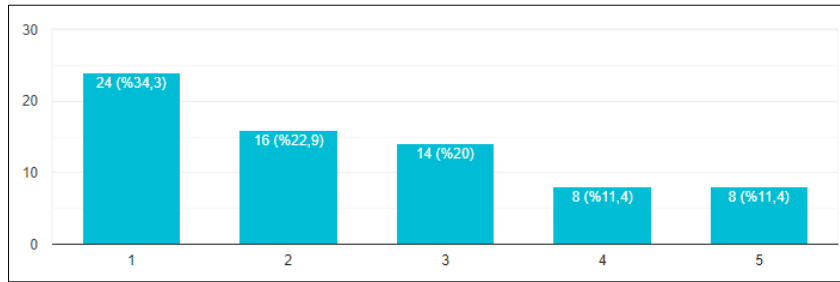
25. Kurumdan ayrılmak konusunda çok az seĀeneđimin olduđunu dŐŐnŐyorum.



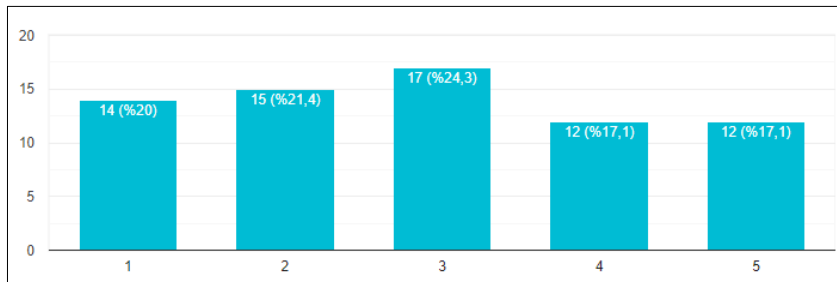
26. Kurumdan ayrılmannın yol aĀacađı olumsuz sonuĀlardan biri de alternatif iŐ olanaklarının az olmasıdır.



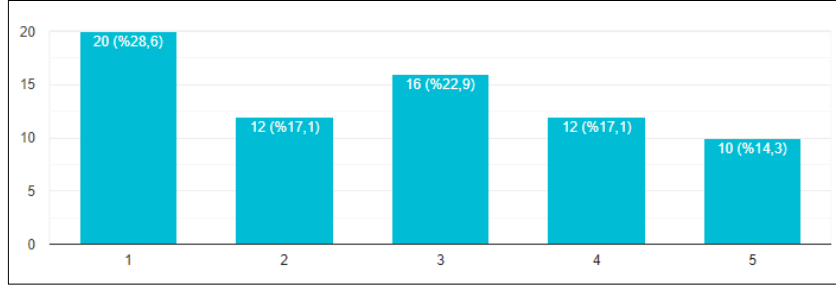
27. Őu an zorunlu olduđum iĀin bu kurumda ĀalıŐmaya devam ediyorum.



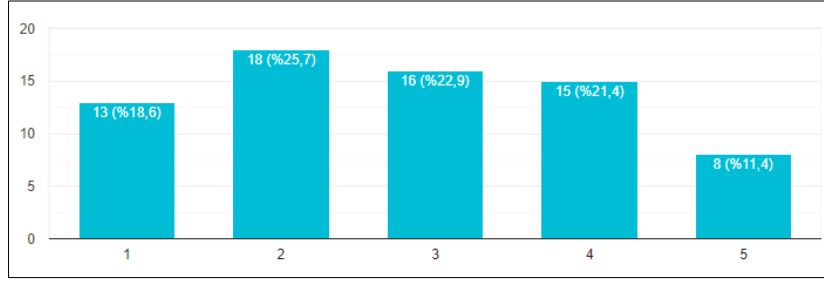
28. Kurumdan ayrılmak istesem bile, Őu anda bunu yapmak benim iĀin Āok zor olurdu.



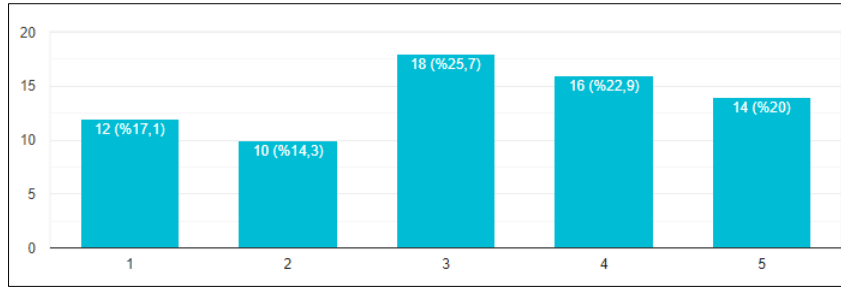
29. Kurumdan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.



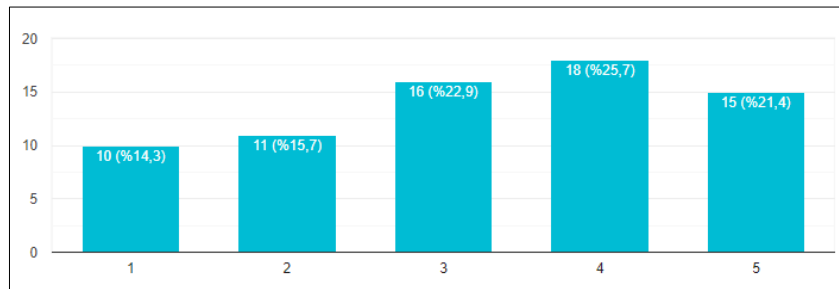
30. Kurumda çalışmaya devam etmem konusunda herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.



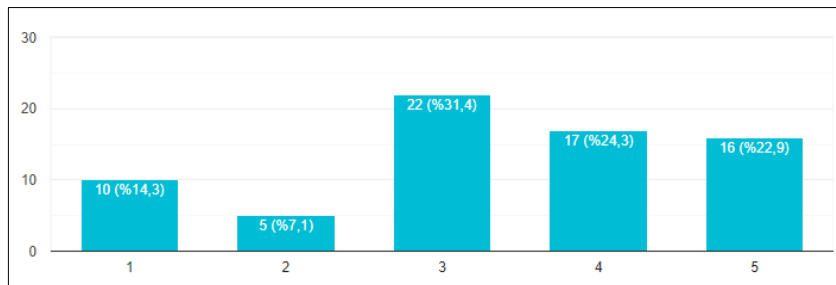
31. Benim için avantajlı sonuçları olsa bile, işten ayrılmamın kuruma karşı uygun bir davranış olacağını düşünmüyorum.



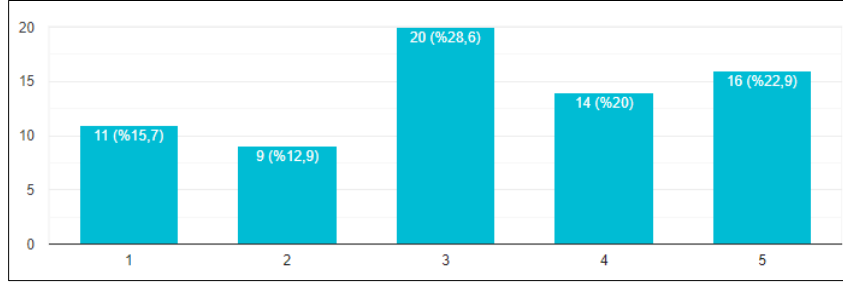
32. Kurumdan şu anda ayrılmazdım çünkü buradaki insanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum.



33. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.



34. Kurumuma karşı büyük minnettarlık hissediyorum.



GENEL DEĞERLENDİRME

İlgili çalışmada Yasemin TÜKENMEZ¹ tarafından derlenen ve geçerlik-güvenirliği test edilen ankete ait sorular kullanılmıştır.

Söz konusu çalışmada soruların dağılımı şu şekildedir:

Örgüt Kültürü Ölçeği	1.-4. Sorular	: Güç Kültürü
	5.-8. Sorular	: Başarı Kültürü
	9.-12. Sorular	: Destek Kültürü
	13.-16. Sorular	: Hiyerarşi Kültürü
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	17.-22. Sorular	: Duygusal Bağlılık
	23.-28. Sorular	: Devam Bağlılığı
	29.-34. Sorular	: Normatif Bağlılık

Güç Kültürü, hiyerarşinin ön planda olduğu ve örgütte gücün belirli kişilerde veya bir kişide toplandığı örgüt kültürü tipidir. Bu kültürde güç, statü, itaat ve denetim gibi kavramlara vurgu vardır. Çalışmaya katılanların güç kültürü ile ilgili ifadelerle verdikleri yanıtlar incelendiğinde; kurumda işlerin cezalandırılma kaygısı ile yapılmadığı, kurumdaki yapının çalışan itirazlarını bastırmadığı görülmekle birlikte, kurum içerisinde yöneticilerin bireysel kararlarının hâkim olduğu, işlerin az sayıda kural ve işlemlerle yürütüldüğü ve yazılı kuralların yetersiz olduğu görüşü söz konusudur.

Bu alandaki eksikliklerin giderilmesi için birim bazlı yönetici performansı değerlendirme çalışmaları yapılabilir, yürütülen işlere ilişkin yazılı talimatlar geliştirilebilir. Verilen cevaplar incelendiğinde güç kültürünün baskın olmadığı ancak geliştirilmesi gereken hususlar olduğu sonucuna varılabilir.

Başarı kültürü, bir işletmede çalışanlarının kişisel enerjilerini ortak yararlar hedefinde yönlendirmek şeklinde ifade edilmektedir. Çalışmaya katılanların başarı kültürü ile ilgili ifadelerle verdikleri yanıtlar incelendiğinde; kurumun birey ve grup amaçlarını kurum başarısı ile birleştirmeyi hedeflediği, olaylara tepki hızı, duyarlılık ve yaratıcılığın işlerin başarıya ulaşmasında ön planda olduğu ancak uzmanlık gücünün göz ardı edildiği, bireysel çalışma ve takım çalışmasının kurumda desteklenmediği görüşü söz konusudur.

Bu alandaki eksikliklerin giderilmesi için; katılımcılığı destekleyen politikalar geliştirilebilir, görevlendirme kriterleri açıkça belirlenebilir ve bu konudaki çekincelerin giderilmesi için tüm personel ile paylaşılabilir. Verilen cevaplar incelendiğinde başarı kültürünün geliştirilmesi yolunda adımlar atıldığı ancak geliştirilmesi gereken hususlar olduğu sonucuna varılabilir.

Destek Kültürü, örgüt üyeleri arasında karşılıklı ilişki, ortak karar alma ve bağlılığın söz konusu olduğu örgüt kültürü tipidir.

¹ Tükenmez Y., “Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi - Konya Odalar Örneği”, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, 2017.

Çalışmaya katılanların destek kültürü ile ilgili ifadelere verdikleri yanıtlar incelendiğinde; kurumda personelin kendini yetiştirmesi ve geliştirmesine olanak tanıyan bir iklimin hâkim olduğu, arkadaşlık dostluk ilişkilerinin görece iyi olduğu görülmekle birlikte, nüfuz/güç/otoritenin tüm çalışanlar tarafından paylaşıldığı hususunda kararsız olanların fazla olduğu görülmektedir.

Bu alandaki eksikliklerin giderilmesi için; kurum içi eğitimler, workshoplar vasıtasıyla çalışanlara kendilerini geliştirme imkânı sunulabilir, personelin iletişim kurabileceği ortamlar yaratılarak kişisel ilişkilerin geliştirilmesi sağlanabilir, otorite paylaşımı yahut otoriteden beklentiler konusunda birimler bazında geri bildirimler alınarak çalışanların bu konudaki çekincelerinin giderilmesi mümkün olabilir. Verilen cevaplar incelendiğinde destek kültürünün varlığı hissedilmektedir ancak geliştirilmesi gereken hususlar olduğu sonucuna varılabilir.

Hiyerarşi Kültürü, çok fazla yapılandırılmış ve biçimlendirilmiş örgütleri ifade eder. Önceden belirlenen kural ve politikalar örgüt içinde veya dışında yaşanan değişimler ne olursa olsun kolay kolay değişmezler. Çalışmaya katılanların hiyerarşi kültürü ile ilgili ifadelere verdikleri yanıtlar incelendiğinde; çoğunlukla kararsız kaldığı görülmektedir.

Bu alandaki eksikliklerin giderilmesi için; çalışma programlarının yapımında daha sistematik tekniklerin kullanımına dikkat edilmeli, işlere işi tatmin edici şekilde yapabilecek kimselerin getirilmesine önem verilmelidir. Böylece kurum daha istikrarlı bir yapı kazanarak dış dünyadaki değişimlerden daha az etkilenecek, bu durum personelin performansına yansiyacaktır. Verilen cevaplar incelendiğinde hiyerarşi kültürü konusunda geliştirilmesi gereken hususlar olduğu sonucuna varılabilir.

Duygusal Bağlılık, kişinin çalıştığı örgüt ile özdeşleşmesi ve örgüt faaliyetlerine isteyerek katılım göstermesi olarak ifade edilmektedir. Çalışmaya katılanların duygusal bağlılık ile ilgili ifadelere verdikleri yanıtlar incelendiğinde; çalışanların kuruma karşı yabancılik hissetmedikleri, nispeten aidiyet duygusuna sahip oldukları, kurumun sorunlarını içselleştirebildikleri görülmektedir. Kararsız yönde cevap verenlerin varlığı göz önüne alındığında kurumsal aidiyeti güçlendirecek faaliyetlerin / ortamların planlanmasının yararlı olacağı açıktır. Verilen cevaplar incelendiğinde duygusal bağlılığın varlığı hissedilmektedir ancak geliştirilmesi gereken hususlar olduğu sonucuna varılabilir.

Devam Bağımlılığı, çalışanların çalışmakta oldukları örgütten ayrılmalarının kendileri için çok maliyetli olacağı düşüncesiyle örgütlerine bağlılık hissetmeleri şeklinde ifade edilmektedir. Bu gruptaki ifadeler verilen yanıtlar incelendiğinde kararsız yönde puanlamaların yüksek olduğu görülmektedir. Kişilerin örgüt ile olan ilişkisinden kişisel fayda elde ettiği sürece örgütten ayrılmadığı ve devam bağımlılığı gösterdikleri göz önüne alındığında, daha kuvvetli çalışan profili ve kararsızların kazanılması için duygusal bağımlılığı geliştirici faaliyetlere önem verilmesi gerektiği açıktır.

Normatif Bağlılık, çalışanların sadakat, görev anlayışı ve ahlaki zorunluluk gibi his ve düşüncelerle örgütte kalmayı arzulamaları şeklinde ifade edilmektedir. Bu gruptaki ifadeler verilen yanıtlar incelendiğinde kararsız yönde puanlamaların yüksek olduğu ancak pozitif cevapların da bir o kadar fazla olduğu görülmektedir. Bu durum normatif bağımlılığın varlığı ancak geliştirilebilirliğini göstermektedir. Normatif bağlılık duygusal ve devam bağımlılığından farklı olarak örgütün amaç veya misyonu ile ilişkilendirilecek bir ihtiyacı yansıtmaz ve örgüt ile kişi arasındaki ilişkide belirgin bir dışsal alışveriş yoktur. Buradan hareketle bu bağımlılığı geliştirmek için çalışanlara verilen eğitimler sıklaştırılabilir yahut personelin iyi ilişkiler geliştirebileceği ortamlar yaratılabilir.