

Prof. Dr. Refika BAKOĞLU
Doç. Dr. Olcay Bige AŞKUN
Prof. Dr. Hakan YILDIRIM

TÜRKİYE'DE KAMU KURUM KÜLTÜRÜ

İstanbul - 2016

Beta

Yayın No : 3424
İşletme Ekonomi Dizisi : 784

1. Baskı - Mayıs 2016 - İSTANBUL

ISBN 978 - 605 - 333 - 614 - 3

Copyright© Bu kitabın bu basısının Türkiye'deki yayın hakları BETA Basım Yayım Dağıtım A.Ş.'ye aittir. Her hakkı saklıdır. Hiçbir bölümü ve paragrafı kısmen veya tamamen ya da özet halinde, fotokopi, faksimile veya başka herhangi bir şekilde çoğaltılamaz, dağıtılamaz. Normal ölçüyü aşan iktibaslar yapılamaz. Normal ve kanunî iktibaslarda kaynak gösterilmesi zorunludur.

Dizgi : Beta Basım A.Ş.
Baskı-Cilt : Birlik Fotokopi Baskı Ozalit Gıda San. Tic. Ltd. Şti.
Nispetiye Mah. Birlik Sokak No: 2
Nevin Arıcan Plaza 1. Levent/Beşiktaş/İST.
Tel: (0-212) 269 30 00 (Sertifika No. 20179)
Kapak Tasarım : Veysel Coşkun

Beta BASIM YAYIM DAĞITIM A.Ş. (Sertifika No. 16136)
Narlıbahçe Sokak No. 11
Cağaloğlu - İSTANBUL
Tel : (0-212) 511 54 32 - 519 01 77
Fax: (0-212) 513 87 05 - 511 36 50
www.betayayincilik.com

ÖNSÖZ

Kamu kurumları, bir ülkenin en önemli toplumsal işlevlerini yerine getiren kurumların başında gelir. Devletin en önemli faaliyetlerinin yürütücüsü olan bu kurumlar, bir toplumun siyasi, eğitim, sağlık, asayiş...vb konularında çok temel roller üstlenirler. Bugüne kadar kamu kurumları ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında birçok alanda bilimsel çalışma üretildiği görülmüş ancak bu bilimsel çalışmaların kamu kurumları ile ilgili belli bir sınırdan ve oldukça sınırlı örneklerle yapıldığı gözlemlenmiştir. Üstelik toplumun geneline yön vermekle yükümlü olan bu kurumların kendi özellerinde nasıl bir kültürle yaşadıkları ve çalışanlarının kurumlarının kültürünü tanımlarken neleri vurguladıkları konusu dönem dönem yenilenmeye ve yeniden bakılmaya ihtiyaç duyulan dinamik konulardır. İşte bu çalışma Türkiye'deki kamu kurumlarına Kültürel Sermaye ekseninden hareketle bakmaya çalışmış ve bu kurumlardaki örgüt kültürünün ve etik ikliminin, çalışanlarının iş yaşam kalitesini de gözeterek literatürdeki var olan örgüt tipolojilerinden farklarını veya özgünlüğünü anlamaya çalışmaktadır.

Kültürel Sermaye Ekseninde Kamu Kurum Kültürü Tipolojileri ile İş Yaşam Kalitesi ve Etik İklim Arasındaki İlişki adlı çalışmayı tasarlamak ve gerçekleştirmek kuşkusuz maddi ve manevi büyük bir çaba gerektirmeydi. Üstelik bu çalışma evrensel düzeyde ve daha önce birçok kurumda yapılmış hazır ölçekli soruları olan çalışmalardan yararlanmayı değil, kültürel çalışmalarda oldukça zor olan ama bir kültürün kendisini tanıyabilmek için ancak içinde yaşayanların o kültüre verdiği anlamı ortaya koymayı hedefleyen "emik" türü kendisine ana çalışma yöntemi olarak benimsemiştir. Bu bağlamda bu çalışmayı yapabilmemiz için en başta Tübitak kurumunun desteği bizi cesaretlendirmiştir. Üniversite'deki derslerimiz ve sorumluluklarımızı mümkün olduğunca ihmal etmeden ülkemizdeki 5 temel kamu kurumu arasında yer alan Valilikler, İl Sağlık Müdürlükleri, Tapu - Kadastro, Defterdarlıklar, İl Milli Eğitim ve Ankara'da yer alan düzenleyici kurumlarından araştırmamıza destek vermek için izin veren birimlerine bizzat giderek ve alan çalışmasının gerekli tüm hazırlıklarını yapabilmek oldukça fazla zaman almıştır. An-

çak bütün bu kamu kurumlarının hangilerine gidileceği Sege il gelişmişlik endeksinde yer alan 5 farklı gelişmişlik düzeyindeki il kategorilerine göre ve istatistiksel olarak anlamlı olacak bir biçimde seçilmiştir. Öncelikle çalışma ekibinin pilot olarak belirlediği illere gidilmiş ve bu 5 ana kurumun üst düzey yöneticileri ile görüşmeler yapılmış aynı kurumlarda orta düzeyde yer alan yönetici ve çalışanlarla bilişsel haritalama yöntemi uygulanmıştır. Bu çalışmalardan çıkan sonuçlarla 2500 kamu çalışanına gönderilecek olan anket tasarımı yapılmıştır bütün bu çalışmaları yapmak; birçok izini gündeme getirmiştir. Bu izinleri alma sürecimizde bıkmadan ve usanmadan aynı kurumlarda defalarca yazışmamızda bizlere destek veren Marmara Üniversitesi Rektörlüğümüze ve ilgili Rektör Yardımcımız Prof.Dr. Hamza Kandur’a, Bilimsel Araştırma ve Projeler Koordinasyon Birimi Bapko Müdürlüğüne ve projemizden sorumlu Cengiz Kaya’ya, saha araştırmamızı yapmamızda bizlere gerekli bütün desteği titizlikle veren Eksen Araştırma Şirketinden Murat Gündoğdu ve ekibine, bizlerin bizzat gittiği Adana, Gaziantep, İzmir, Kırklareli, Ankara, Erzurum, Trabzon, Şanlıurfa’daki adı geçen kurumlarda araştırmamız için destek veren ve mesaisinden zaman ayırıp görüşme ve alan araştırmasına katılan tüm yönetici ve çalışanlara teşekkürü borç biliriz. Onların katkıları olmasaydı bu çalışmayı yapmamız mümkün olamazdı. Kuşkusuz her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada umarız bu alanda ilgili olabileceklere yön gösterme ve onları yeni yapılacak çalışmalar için cesaretlendirme konusunda katkıda bulunur.

Prof. Dr. Refika Bakoğlu

Doç. Dr. Olcay Bige Aşkun

Prof. Dr. Hakan Yıldırım

İstanbul 2016

İÇİNDEKİLER

I-	GİRİŞ	1
II-	KÜLTÜREL SERMAYE KAVRAMI	4
	2.1. Kültürel Sermayenin Ölçülmesi	8
	2.2. Kültürel Sermaye ile İş İlişkisi ve Kamu Sektörü.....	10
III-	KURUM KÜLTÜRÜ.....	13
	3.1. Kurum Kültürü Kavramı	13
	3.1.1. Kurum Kültürü Çalışmalarının Tarihsel Gelişimi ve Yaklaşımlar	13
	3.1.2. Kurum Kültürünün Tanımı	18
	3.1.3. Kurum Kültürünün Ögeleri.....	25
	3.1.4. Kurum Kültürünün Diğer Kavramlarla İlişkisi.....	32
	3.2. Kurum Kültürü Boyutları ve Tipolojileri	34
	3.2.1. Kurum Kültürünün Boyutları.....	37
	3.2.1.1. Hofstede'nin Kültür Yaklaşımı	37
	3.2.1.2. Peters ve Waterman'ın Örgüt Kültürü Boyutları.....	46
	3.2.1.3. O'Reilly, Chatman ve Caldwell'in Örgüt Kültürü Boyutları.....	47
	3.2.1.4. Reynolds'ın Örgüt Kültürü Boyutları	49
	3.2.1.5. Van der Post, Coning ve Smith'in Örgüt Kültürü Boyutları.....	52
	3.2.1.6. Glaser, Zamanou ve Hacker'in Örgüt Kültürü Boyutları.....	55
	3.2.1.7. Diğer Örgüt Kültürü Boyutları	57
	3.2.2. Kurum Kültürü Tipolojileri.....	58
	3.2.2.1. Harrison ve Handy'nin Kültür Tipolojisi.....	58
	3.2.2.2. Schneider'in Kültür Tipolojisi.....	60
	3.2.2.3. Wallach'ın Kültür Tipolojisi.....	62
	3.2.2.4. Deal ve Kennedy'nin Kültür Tipolojisi.....	63

3.2.2.5.	<i>Sethia ve Glinow’un Kültür Tipolojisi</i>	65
3.2.2.6.	<i>Quinn ve Cameron’ın Kültür Tipolojisi</i>	66
3.2.2.7.	<i>Quinn ve McGrath’ın Kültür Tipolojisi</i>	69
3.2.2.8.	<i>Trompenaars’ın Kültür Tipolojisi</i>	71
3.2.2.9.	<i>Denison ve Mishra’nın Kültür Tipolojisi</i>	72
3.2.2.10.	<i>De Vries ve Miller’in Kültür Tipolojisi</i>	74
3.2.2.11.	<i>Toyohiro Kono’nun Kültür Tipolojisi</i>	76
3.2.2.12.	<i>Diğer örgüt kültürü tipleri</i>	77
IV-	KURUM KÜLTÜRÜ MODEL VE YAKLAŞIMLARI	80
4.1.	Rekabetçi Değerler Modeli (The Competing Values Model)	80
4.2.	Parsons’ın AGIL Yaklaşımı	83
4.3.	Schein’in Kültür Yaklaşımı	84
4.4.	Schwartz’ın Kültür Yaklaşımı	86
V-	ETİK İKLİM	89
5.1.	Etik İklim ve İş Etiği.....	90
5.2.	Etik İklim Boyutları.....	93
5.3.	Analiz Düzeyi Boyutu	98
5.4.	Etik İklim Belirleyicileri.....	99
VI-	İŞ YAŞAM KALİTESİ	101
6.1.	İş Yaşam Kalitesi Tanımı	101
6.2.	İş Yaşam Kalitesinin Amaçları	104
6.3.	İş Yaşam Kalitesinin Önemi ve Çağdaş Yönetim Anlayışında İş Yaşam Kalitesi	104
6.4.	İş Yaşam Kalitesi Unsurları	106
6.4.1.	<i>Uygunluk ve Adil Olma</i>	106
6.4.2.	<i>Güvenli ve Sağlıklı Yaşam Koşulları</i>	106
6.4.3.	<i>İnsan Kapasitesini Kullanma ve Geliştirme</i>	107
6.4.4.	<i>Büyüme ve Güvenlik</i>	107
6.4.5.	<i>Sosyal Bütünleşme (Entegrasyon)</i>	107
6.4.6.	<i>Kurallara Bağlılık</i>	107

6.4.7. <i>İş ve Özel Yaşam Alanları Arasındaki Denge</i>	108
6.4.8. <i>Sosyal İlişkililik</i>	108
6.5. <i>İş Yaşam Kalitesine İlişkin Yapılan Çalışmalar</i>	109
6.6. <i>İş Yaşam Kalitesinin Önemi</i>	115
6.7. <i>İş Yaşam Kalitesinin Boyutları</i>	116
VII- KURUM KÜLTÜRÜ, ETİK İKLİM, İŞ YAŞAM KALİTESİ İLİŞKİSİ	121
VIII- ARAŞTIRMA BÖLÜMÜ	123
8.1. <i>Araştırmanın Amacı</i>	123
8.2. <i>Araştırmanın Sınırlılıkları</i>	123
8.3. <i>Yöntem ve Araştırmanın Geçerliliği Sorunsalı</i>	126
8.4. <i>Araştırmanın Nitel Bölümünün Örneklemi</i>	130
8.5. <i>Araştırmanın Nicel Bölümünün Örneklemi</i>	132
8.6. <i>Anket Formunun Geliştirilmesi ve Geçerliliği</i>	137
8.7. <i>Araştırmanın Nitel Bölümünün Geçerliliği, Bulguları ve Değerlendirme</i>	138
8.7.1. <i>Araştırmanın Nitel Bölümünün Geçerliliği</i>	139
8.7.2. <i>Bilişsel Haritalama Bulguları ve Değerlendirilmesi</i> ...	141
8.7.3. <i>Görüşme Bulguları ve Değerlendirilmesi</i>	151
8.8. <i>Araştırmanın Nicel Veri Analizi</i>	165
8.8.1. <i>Demografik Değişkenlerin Frekans Dağılımları</i>	165
8.8.2. <i>Faktör ve Güvenilirlik Analizi</i>	173
8.8.3. <i>Ayırma (Diskriminant) Analizi</i>	181
8.8.4. <i>Kümeleme Analizi</i>	183
8.8.5. <i>Karşılaştırmalı Hipotez Sınamaları ve Yorumları</i>	184
8.8.6. <i>Faktörler Arasındaki İlişkiler</i>	191
8.8.7. <i>Kurum Kültürü Tipolojileri ile İş Yaşam Kalitesi Boyutları Arasındaki İlişkiler</i>	192
8.8.8. <i>Kurum Kültürü Boyutlarının İş Yaşam Kalitesine Etkisi</i>	193
8.8.9. <i>Nicel Bulguların Değerlemesi</i>	194
SONUÇ	199
YARARLANILAN KAYNAKLAR	203