



KURUMSAL AİDİYET



Dr. Filiz AKAR
Yozgat Bozok Üniversitesi
Hizmet İçi Eğitim / 5 Temmuz 2021

İÇERİK

- **Aidiyet**
- **Kurumsal aidiyet**
- **Kurumsal aidiyeti etkileyen faktörler**

AİDİYET

Sözcük anlamı

İlişkin olma

Mensubiyet

Bireyin kendini, içinde bulunduğu çevrenin anlamlı, değerli ve önemli bir parçası olarak algılaması



KURUMSAL AİDİYET

- Çalışanın iş ve işletmeyle özdeşleşmesi
- İşin farklı yönlerinin etkisiyle oluşan çalışan tutumu
- Kurumun hedeflerine yönelik davranışlar sergileme
- Çalışanın kendisini örgütü ile bütünleştirmesi
- Çalışanların kurumsal değer ve hedeflere sahiplenmesi, bu hedeflere ulaşmak için çaba sarf etmesi ile kurum üyeliğini sürdürme isteğidir.

BİREYİN HERHANGİ BİR KURUMA DAİR HİSSETTİĞİ BÜTÜNLEŞME VE ÖZDEŞLEŞME BOYUTUDUR.

▪ ÜÇ BİLEŞEN



Çalışan, kurum içinde kalmak konusunda tereddütsüz kesinlik içinde olması



Kurum için çaba göstermeye istekli olması



Kurumun amaçlarını kabul etmesi

KURUMSAL AİDİYET

Çalışanlarının kendilerini çalıştıkları kurum ile özdeşleştirerek, kurumun hedefleri ve kültürü sayesinde kural ve normları benimsemesi, kurum etkinliklerine katılımda motivasyon gösterme; kurumsal amaçlar doğrultusunda hareket etme güdüsü

**AİDİYET DUYGUSUNUN
OLUŞMASI İÇİN BİREYİN,
İÇSELLEŞTİRME,
ÖZDEŞLEŞME VE UYUM
SÜREÇLERİNDEN GEÇMESİ
GEREKMEKTEDİR**
(Balay, 2000)



KURUMSAL BAĞLILIK

UYUM

Birey kurumun kurallarını ve kültürünü gönüllü olarak kabul eder ve gönüllü olarak uyma davranışı gösterir

ÖZDEŞLEŞME

Birey kendisini kurumun bir parçası olarak kabul eder.

İÇSELLEŞTİRME

Birey davranışlarını kurum normlarına göre düzenler, sosyal ve kurumsal kurallara uygun davranır.

(Balay,2000, Akt. Karayağız, 2018)

UYUM

- Kurumu yüzeysel düzeyde destekler
- Kuruma inanmaktan çok, uyumlu davranışlar yoluyla ödül almak, cezadan kaçınmak istenir
- Birey yaptığını, yapmak zorunda olduğundan yapar
- Bağlılık, kurumdan sağlanan ödül oranı ile ödül kazanmak için harcanan maliyetlerle ilişkiye dayanır.
- Emirlere uyulur ama bağlılık azdır.
- Çalışanın gelecekte beklentilerinin karşılanacağına ilişkin algısı, kurumda kalıp kalmayacağına, PERFORMANSINA yansır.

ÖZDEŞLEŞME

- Bireyler, doyum verici ve kendilerini tanımlayıcı ilişkileri korumak için diğerlerinin etkilerini kabul eder.
- Yakın olma isteğine bağlı kurumsal bağlılık
- Diğer kişi ve gruplarla iletişim içinde olmak ve sürdürmek için, başkalarının davranışlarını benimsiyorsa özdeşleşme var.
- Yüksek düzeyli hoşnutluk, kolay kaybolabilir
- Amaca inanma ve amacı ortaya çıkaran bireyleri destekleme



(Balay,2000)

İÇSELLEŞTİRME

- Bireysel ve kurumsal değerlerin karşılıklı uyumlu olması
- Kurumun değerleri, bireyin davranışlarını etkiler
- İçselleştirme zor ve zaman alıcıdır
- Kurumun değerleri iselleőtirildięinden, kendilięinden yeni davranıř ve beceriler sergilenir ve bu sürdürülebilirdir
- alışan, kurum yararı için iten gelerek davranır
- Basit düzeyli maddi kazanç dışında psikolojik bağlılık
- Rol fazlası (extra role) davranışlar bu düzeyde bağlılık gerektirir.
- İşgören devri özdeşleşme ve içselleőtirmede daha az uyumda daha çoktur.



KURUMSAL BAĞLILIK BİLEŞENLERİ



DUYGUSAL BAĞLILIK

- Çalışan, kendi değerleriyle kurumun değerlerinin örtüştüğünü hissedince örgüte duygusal olarak bağlanır
- Özdeşleşme ve bütünleşmeyi kapsar
- Gereksinim duyduklarından değil, daha çok bunu kendileri istediği için örgütte kalmaya devam etmektedirler
- Kurumsal amaç ve değerleri kabullenir
- Kurum yararına olağanüstü çaba sarf eder
- İşin cazibesi, rol ve amaç açıklığı, önerilere açıklık, çalışanlar arasında uyum, kurumsal güvenilirlik, eşitlik, bireye önem verilmesi, geri besleme ve katılım **duygusal bağlılığı** etkiler.

DEVAM BAĞLILIĞI

- Çalışanın kuruma yaptığı yatırım ve maliyetleri dikkate alarak örgütte kalmayı bir ihtiyaç olarak görmesidir. (**algılanan maliyet**)
- Çalışan, ayrılması halinde daha az seçeneği olacağı fikrine sahiptir.
- Devam bağlılığını etkileyen faktörler ise yetenekler, eğitim, yer değiştirmek, bireysel yatırım, emeklilik primi, toplumsal yapı, iş görenin yaşı ve iş görenin karşılaştığı seçenekler

NORMATİF BAĞLILIK

- Çalışanın kendini üyesi olduğu kuruma borçlu hissetmesinden doğan bağlılıktır.
- Aldığı eğitimler veya kurduğu iyi ilişkiler çalışanın üyesi olduğu kuruma karşı kendisini borçlu hissetmesi ve minnet duyduğu için çalışmaya devam etmesidir.
- Kurumdaki sosyalleşme süreçleri etkilidir.
- Kurum kültürü etkilidir.



Kurumsal aidiyeti (bağlılık) etkileyen faktörler

Kurumsal faktörler

1. Kurumun büyüklüğü ve yapısı
2. İşin Niteliği
3. Takım Çalışması (Birlikte çalışılanlar)
4. Ücret
5. Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları
6. İş Güvenliği ve İş Güvencesi
7. Bilgi ve Beceri Kullanımı
8. Ödüllendirme
9. Denetim
10. İş Görenin Kişiliği
11. Toplum Koşulları
12. İşgücü Devri ve Devamsızlık
13. İletişim
14. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği
15. Adalet
16. Terfi

Kişisel faktörler

1. Yaş
2. Eğitim
3. Kıdem
4. Zekâ
5. Kişilik
6. Zihinsel Sağlık
7. Cinsiyet
8. Medeni Durum
9. Yetenekler
10. İş tecrübesi



Kurumsal aidiyetin öncülleri ve sonuçları



KURUM KÜLTÜRÜ



KURUM KÜLTÜRÜ

“Bireyin örgütsel işleyişi anlamasına yardımcı olan ve onun örgüt içindeki davranışları ile ilgili normlar sağlayan ortak değer yargıları ve inançlar düzeni”

SEMBOLLER

KAHRAMANLAR

HİKAYELER

MESAJLAR – SLOGANLAR

SEREMONİLER



▪ SEMBOLLER

- Güçlü kültürlere sahip kuruluşlar, kendilerinin ve örgüte yeni giren üyelerinin faaliyet ve çalışmalarına ışık tutacak, güç verecek işaret ve semboller kullanırlar. **Sembol**, kültürün yerleşmesinde ve kökleşmesinde yardımcı olan, çalışanlar için anlam taşıyan bir nesne (cisim), resim, faaliyet ve olaydır. Semboller, üyelerin birbirlerini tanımalarına, yaklaşmalarına ve dayanışmalarını güçlendirmelerine de aracılık eder.

-
- Kùltürün kökleşmesi ve güçlenmesi için gerekli bir diğer kavram da **KAHRAMANLAR**dır. Bunlar yol gösterici birer dev sembol de sayılabilir. Kùltürün gerektirdiği rolü layıkıyla yerine getiren kişiler.
 - **HİKAYE**, geçmişte örgütte yaşanmış gerçek olaylara dayanır, yeri ve zamanı geldikçe tekrarlanır ve üyeler tarafından benimsenerek paylaşılır.
 - Örgüt üyelerini duygulandıran ve heyecanlandıran, enerjilerini açığa çıkartan ve onları harekete geçiren bir diğer husus da **SLOGAN** dir. Slogan, bir örgütün bir değerini, bir amacını, bir inancını ya da normunu başarı ile ifade eden kimse, satır veya cümledir.
 - **SEREMONİ**, özel bir olay için bir araya gelen bir grup için yapılan planlanmış bir faaliyettir. Bu faaliyetle örgütün araçlarına, değer ve normlarına kusursuz hizmet etmiş bulunan kimselerin başarıları dile getirilir.



Kurum kültürü yazılı bir metin halinde değildir.

Kurum üyelerinin düşünce yapılarında, bilinç ve belleklerinde inanç ve değerler olarak yer alır.

- Örgüt kültürü, göre üç katmana ayrılarak incelenir (Schein, 1965):
 - **Birinci katman** fiziksel düzen ve sosyal çevredir. Teknoloji, iş akışı, iş düzeni, ofis düzeni, konuşulan dil, toplantı odası düzeni, toplantıları yapma ve tartışma düzenidir.
 - **Orta katmanda**, davranışlara rehber olan ve sorun çözüm yollarını oluşturan değer yargılarını bulunur.
 - **Alt katmanda** ise, örgütte genel kabul görmüş varsayımlar vardır.

MILES VE SNOW MODELİ

a) Koruyucu kültür tipi

b) Geliştirici kültür tipi

c) Analizci kültür tipi

d) Tepki verici kültür tipi

KURUMSAL AİDİYET NASIL OLUŞUR ?

- Çalışanın ihtiyaçları, değerleri, ilgileri, yetenekleri yaptığı iş ile uyumlu ise
- Yöneticiler, ifadeleri ve davranışları çalışanlara önemli olduklarını hissettirebilecek şekilde davrandıkça, çalışan aidiyet algısı artmakta ve kuruma yönelik pozitif tutum gelişmektedir.



Kurumsal aidiyet geliştirme

KONTROL

STRATEJİ/VİZYON

MÜCADELE

EKİP ÇALIŞMASI

ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ

ORTAK KAZANIMLAR

İLETİŞİM

ÇALIŞANLARA İLĞİ

TEKNOLOJİ

ÇALIŞANLARI YETİŞTİRME VE GELİŞTİRME

KURUMSAL AİDİYET NE YAPAR ?

▪ YÜKSEKSE :

- Yüksek Benlik Saygısı
- Yüksek Akademik Başarı
- Yüksek Doyum Düzeyi
- Düşük Yalnızlık

▪ YOK - DÜŞÜKSE :

- Çoklu ve farklı uyum sorunları
- Bireysel ve kurumsal performans sorunları

TEŐEKKÜRLER ...

