

SONUÇ

Kültürel Sermaye Ekseninde Kamu Kurum Kültürü Tipolojileri İle İş Yaşam Kalitesi ve Etik İklim Arasındaki İlişki” adlı çalışmada; literatürde tartışılan ve benimsenen tipolojik betimlemelerinden farklı olarak, Türkiye’deki 29 ilin Kamu kurumlarında (Valilik, İl Sağlık Müdürlüğü, İl Milli Eğitim, Defterdarlık ve Tapu Müdürlüğü) ve Ankara’da yer alan RTÜK, BTK, EPDK ve Rekabet Kurumu olmak üzere dört düzenleyici ve denetleyici kurumlardan 85 orta düzey yönetici ile bilişsel haritalama, 40 üst düzey yönetici ile derinlemesine görüşme ve 2521 kamu kurumu çalışanı ile anket çalışması yapılmıştır. Kamu kurum kültürü boyut ve tipolojilerini oluşturabilmek için kurum kültürüne ilişkin maddeler, bilişsel haritalama ve derinlemesine görüşmeler yoluyla elde edilmiş ve tamamen Türk kamu kültüründen hareketle geçerlilik ve güvenilirlik prosedürlerine uyularak oluşturulmuştur. Buna göre oluşturulan anketle yapılan nicel analiz sonucunda; kamu kurum kültürünün “İşte ve İlişkilerde Etkinlik”, “Yeniliklere Açıklık ve Çözüm Odaklılık”, “Destekleyici ve Örnek Yönetim”, “Gelişim Fırsatı Sunan Adil Yönetim”, “Eşitlikçi, Yenilikçi, Demokrat Kurum”, “Yozlaşma ve Siyasi Baskı”, “Vatandaş Memnuniyeti”, “Fedakarlık ve İşyeri Kuralları” olmak üzere sekiz boyuttan oluştuğu ve kamuda “İş ve Beşeri Odaklılık” ile “Sosyal Sermaye Odaklılık” olmak üzere iki kurum kültürü tipolojisinin bulunduğu ortaya çıkarılmıştır. İş Yaşam Kalitesinin ise “Yetkinlik ve Katılım”, “Ayrıcalıklı Muamele ve Standartlar” ve “Yapı ve İletişim” olmak üzere üç boyutlu bir değişken olduğu belirlenmiştir. Yüksek ve düşük kültürel sermaye gruplarından hareketle yapılan ayırma analizine göre kültürel sermaye değişkenlerinden “Yabancı Dil Konuşma”, “Mesleği Dışında Kitap Okuma”, “İlk 15 Yılın Geçirildiği Yer”, “Eğitim Durumu”, “Yurt Dışı Eğitimi Durumu”, “Babanın Eğitimi” ve “Annenin Eğitimi” olmak üzere 7 tanesinin belirleyici özelliğe sahip olduğu söylenebilir.

Yukarıda ifade edilen kamuya aitü, özgün bulguların yanında literatürdeki örgüt kültürü ile örgüt iklimi arasındaki karmaşaya yönelik olarak da net bir sonucun ortaya çıktığı söylenebilir. Bu araştırma bulgularına göre etik iklimi, kamu kurum kültürünün bir parçasıdır ve kamu kurum kültürü etik iklimi kapsamaktadır. Ayrıca araştırmada örgüt kültürü ile iş yaşam kalitesinin birbirinden bağımsız, ayrı değişkenler olduğunun istatistiki olarak tespit edilmiş olması da çalışmanın geçerliliği için önemli bulgulardan biridir.

Yapılan araştırmanın bir diğer özgün bulgusu da; kültürel sermaye gruplarına göre örgüt kültürü tipolojilerinin farklılaşmadığının, ancak sadece bir istisna dışında örgüt kültürü tipolojilerinin iş yaşam kalitesi ile pozitif yönlü ilişki içinde olduğunun ortaya çıkarılmış

olmasıdır. Buna göre sadece “iş ve beşeri sermaye odaklılık” kamu kurum tipolojisi ile iş yaşam kalitesinin “yapı ve ilişkiler” boyutu arasında ilişki bulunmamaktadır. Dolayısıyla, iş ve beşeri sermaye odaklılık kamu kurum tipolojisi ile iş yaşam kalitesinin yapı ve ilişkiler boyutu hariç, kamu kurum kültüründe “iş ve beşeri sermaye odaklılık” ve “sosyal sermaye odaklılık” arttıkça iş yaşam kalitesi de artmaktadır.

Türk Kamu kurumundaki kültürel sermaye açısından ise; sadece konuşulan yabancı dil, yaşamın geçirildiği ilk 15 yıldaki yer, yurt dışında eğitim alma durumu, anne ve babanın eğitim durumuna göre kişilerin yüksek ve düşük kültürel sermaye grubunun oluştuğu ve bunlara göre yüksek ve düşük kültürel sermaye gruplarına göre kamu kurum kültürü boyutlarının farklılaştığı gözlemlenmiştir. Buna göre yüksek ve düşük kültürel sermayeye sahip kamu çalışanları açısından anlamlı derecede farklılaşan boyutlar Tablo 66’daki gibi özetlenebilir.

Tablo 66: Kültürel Sermaye Grubuna Göre Faktörlerin Farklılaşması

	Anlamlı Farklılık Olan Faktörler	Düşük Sermaye Grubuna Göre Yüksek Olan Faktör	Yüksek Sermaye Grubuna Göre Yüksek Olan Faktör
12. Yabancı Dil	• Destekleyici Örnek Yönetim • Yozlaşma ve Siyasi Baskı	Yozlaşma ve Siyasi Baskı	Destekleyici Örnek Yönetim
13. Mesleği Dışında Kitap Okuma	• Vatandaş Memnuniyeti • Yapı ve İletişim	Yapı ve İletişim Katı ve hiyerarşik bir yapının olduğunu düşünüyorlar	Vatandaş Memnuniyeti
14. İlk 15 yılını geçirdiği yer	• Yeniliklere Açıklık ve çözüm odaklılık • Gelişim Fırsatı Sunan Adil Yönetim	• Yeniliklere Açıklık ve çözüm odaklılık • Gelişim Fırsatı Sunan Adil Yönetim	

15. Eğitim Durumu	• Yeniliklere Açıklık ve çözüm odaklılık • Eşitlikçi, yenilikçi, Demokrat Kurum • Yozlaşma ve Siyasi Baskı • Yetkinlik ve Katılım	• Yeniliklere Açıklık ve çözüm odaklılık • Eşitlikçi, yenilikçi, Demokrat Kurum • Yozlaşma ve Siyasi Baskı • Siyasi Baskı • Yetkinlik ve Katılım	
16. Yurt Dışı Eğitimi	• Yozlaşma ve Siyasi Baskı • Fedakarlık ve İşyeri Kuralları • Yapı ve İletişim	• Yozlaşma ve Siyasi Baskı • Fedakarlık ve İşyeri Kuralları	Yapı ve İletişim
17. Babanın Eğitimi	• Yozlaşma ve Siyasi Baskı • Yapı ve İletişim	Yozlaşma ve Siyasi Baskı	Yapı ve İletişim
18. Annenin Eğitimi	• Eşitlikçi, yenilikçi, Demokrat Kurum	Eşitlikçi, yenilikçi, Demokrat Kurum	

Örgüt kültürü tipolojisi açısından, yüksek kültürel sermaye grubundakiler ile düşük kültürel sermaye grubundakilere göre ise destekleyici, örnek yönetim, vatandaş memnuniyeti, yeniliklere açıklık, çözüm odaklılık, girişim fırsatı sunan adil yönetim ile yozlaşma ve siyasi baskı faktörleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu, diğer örgüt kültürü boyutları açısından ise kültürel sermaye ye göre farklılık olmadığı ortaya çıkarılmıştır.

Örgüt kültürü ile iş yaşam kalitesine yönelik ilişkileri ortaya çıkarmak için yapılan regresyon analizine göre kamu kurum kültüründe yapılacak olumlu değişimler iş yaşam kalitesinde %50'lik bir iyileşme kaydedilmesini sağlayacaktır. “Yozlaşma ve Siyasi baskı” ile “Fedakarlık ve İşyeri kuralları” faktörlerinin iş yaşam kalitesini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

“İşte ve İlişkilerde Etkinlik” ve “Gelişim Fırsatı Sunan Adil Yönetim” faktörlerinin regresyon analizi sonucunda modelde yer almaması gerektiği sonucu çıkarılmıştır.

Bu çalışma sonucunda çıkan örgüt kültürü boyutlarının geçerliliği için kamunun değişik kesimlerinde yeni araştırmalar yapılması, araştırmanın değişkenleri ve modelinin başka örneklerde de gözlemlenmesi oldukça yararlı olacaktır. Her ne kadar çalışma kendi içinde teorik geçerliliği sağlamışsa da yeni örneklerle araştırmanın tekrarlanması ve hatta özel sektör örneğinde modelin işleyip işlemediğinin ortaya çıkarılması literatüre ve uygulamaya değer katacaktır.