

Orgutsel Kultur Yonetimi Nedir?

Calisma Kagidi

Orgutsel kultur, isin nasil yapildigini karakterize eden paylasilan degerler, davranislar ve varsayimlar kumesidir. Kulturü yonetmek, bu ogeleri liderlik, semboller, hikayeler ve guclendirme yoluyla kasitli olarak sekillendirmek anlamina gelir.

Sorular

1. Liderler kulturu sekillendirmenin en guclu yolu

- A) Misyön beyani yazmak
- B) Degerleri kendileri modellemek
- C) Tum-hands toplantilari yapmak
- D) Kultur el kitabi olusturmak

2. Yeni bir ise alinan kisi surekli toplantilarda fikir elestirisi yapar. Inovatif bir kulturdé, bu muhtemelen

- A) Hoslanmazlik cezasi
- B) Saglikli tartisma olarak karsilanmasi
- C) Liderlik tarafindan gormezden gelinme
- D) Sorun olarak gorulmesi

3. Kultur suruklenmesi nedir?

- A) Yavas calisan devir
- B) Soylenen ve yasanan degerler arasinda gradual yanlis hizalama
- C) Pazar degisimleri
- D) Yeni urun lanmanlari

4. Kriz sirasinda, bir sirketin gercek kulturu tarafindan ortaya cikar

- A) Pazarlama mesaji
- B) Hangi paydaslar kararlar icinde oncelik verilir
- C) Orgutsel semasi
- D) Calisan el kitabi

5. Sirket A'nin hiz ve risk alma kulturu vardir ('hizli basarisiz ol'). Bu ise almada nasil gorunebilir?

6. Sirket B, musterî tutkusu ve seffalikla gurur duyar. Bir yonetici musterileri olumsuz etkileyen karar alir. Ne olur?

7. Guclu muhendislik kulturuñe sahip bir startup, daha buyuk, burokrat bir sirkete satin alinir. Neden calisanlar ayrilabilir?

8. Tanimla: Orgutsel kultur nedir?

9. Tanimla: Kulturün uc katmanini adlandirin (yapitlar, soylenen degerler, varsayimlar).

10. Tanimla: Isletmede kultur neden onemli?

Cevap Anahtari

1. B) Degerleri kendileri modellemek - Calisanlar sozcukleri sozleri degil liderler eylemleri izlerler. Gorunur modelleme en guclu kultur sinyalidir.
2. B) Saglikli tartisma olarak karsilanmasi - Inovatif kulturler sorgulama ve fikir cesitlilikini degerlendir. Fikirleri sorgulamak tesvik edilir.
3. B) Soylenen ve yasanan degerler arasinda gradual yanlis hizalama - Kultur suruklenmesi, soylenen degerler artik liderlik tarafından guclendirilmedigi veya modellendigi zaman olusur.
4. B) Hangi paydaslar kararlar icinde oncelik verilir - Kriz kararlar gercek degerleri ortaya cikarir. Kimin onceliklendirildiği (calisanlar, musteriler, kr, toplum) gercek kulturu gosterir.
5. Sirket A, belirsizlik ve hizli donus yapanlara rahat olan insanlari ise alir. Girisim ve deneme yolunda olanlara, mukemmelliyetciye degil, bakin. Onboarding basarili 'basarisizlik' ve ogrenme hikayelerini icerir.
6. Guclu kultur sirketleri herkesin (liderler dahil) degerlere sorumlu olmasini saglar. Bu karar sorgulanir, tersine cevrilir veya yoneticisi sonuc yuzle alir. Bu kultur degerlerinin pazarlikli olmadigini guclendirir.
7. Kultur catismasi: cevik ozerklik kati sureci karsilar. Calisanlar inovasyon ve ozerklik gibi degerlerin artik yasanmadigini hissederler. Kasitli kultur entegrasyonu olmadan, satin almalar genelde en iyi yetenekleri kaybeder.
8. 'Isleri bu sekilde yapariz' tanimi yapan paylasilan degerler, inanclar, normlar, semboller ve varsayimlar kumesi.
9. Yapitlar: gorunur semboller, ritueller, hikayeler. Soylenen: belirtilen degerler. Temel: derin, verilmiş varsayimlar.
10. Guclu kultur calisan katilimi, tutma, karar alma hizi ve stratejiye uyumu saglar.

Bounlu

Tum kartlar, adim adim cozumler ve AI hoca destegi Notek uygulamasinda.
Sinav tarihlerini Promy otomatik hatirlaticiya ceviris.