

KESİT AKADEMİ DERGİSİ

ISSN: 2149-9225

The Journal of Kesit Academy

Örgüt Kültürünün Farklı Değişkenler Açısından
Analizi (Kapadokya Üniversitesi Örneği)

Analysis of Organizational Culture in Terms of
Different Variables (A Study on Cappadocia
University)

Mustafa Günay ÖZDEMİR*
Alpaslan GÖZLER**



Makale Türü/ Article Information/ Информация о Статье: Araştırma Makalesi/ Research Article/ Научная Статья

Atıf / Citation / Цитата

Özdemir, M. G. ve Gözler, A. (2023). Örgüt kültürünün farklı değişkenler açısından analizi (Kapadokya üniversitesi örneği). *Kesit Akademi Dergisi*, 9 (36), 354-380.

doi 10.29228/kesit.70492

Geliş/ Submitted/ Отправлено: 06.06.2023
Kabul/ Accepted/ Принимать: 11.09.2023
Yayın/ Published/ Опубликованный: 25.09.2023

Bu makale İntihal.net tarafından taranmıştır. This article was checked by Intihal.net. Эта статья была проверена
Интихал.нет Bu makale Creative Commons lisansı altındadır. This article is under the Creative Commons license. Это
произведение доступно по лицензии Creative Commons.

*✉ Öğr. Gör., Kapadokya Üniversitesi, Türkiye, gunay.ozdemir@kapadokya.edu.tr

**✉ Doç. Dr., Erciyes Üniversitesi, Türkiye, agozler@erciyes.edu.tr

KESİT AKADEMİ DERGİSİ

ISSN: 2149-9225

The Journal of Kesit Academy

Örgüt Kültürünün Farklı Değişkenler Açısından Analizi
(Kapadokya Üniversitesi Örneği)

*Analysis of Organizational Culture in Terms of Different Variables
(A Study on Cappadocia University)¹*

Öğr. Gör. Mustafa Günay ÖZDEMİR

Doç. Dr. Alpaslan GÖZLER

Öz: Bu çalışmanın amacı, öğretim elemanlarının örgüt kültürünü algılama düzeyini ortaya koymak ve farklı değişkenler açısından incelemektir. Veriler, fakülteler, yüksekokullar ve meslek yüksekokulunda çalışan 142 öğretim elemanının katılımıyla toplanmıştır. Örgüt kültürü algılarını ölçmek için Güven (1996) tarafından geliştirilen "Örgüt Kültürü Ölçeği" kullanılmış ve veriler SPSS 25.0 istatistik programıyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçları, çalıştığı birim, akademik unvan, kurumda çalışma süresi, cinsiyet değişkenlerine göre öğretim elemanlarının örgüt kültürü algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Meslekte çalışma süresi değişkeninde ise varyans analizi sonuçlarına göre anlamlı fark bulunmuş, ancak 'Tukey' testi sonucunda ise anlamlı fark bulunmamıştır. İstatistik sonuçlarına göre örgüt kültürü alt boyutlarına katılım düzeyine ilişkin puan ortalamaları en yüksek düzeyde 'Törenler-Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri' alt boyutunda, en düşük düzeyde ise 'Ödül Sistemi' alt boyutunda bulunmuştur. Bu bulgular, Kapadokya Üniversitesi'nde görevli öğretim elemanlarının genel olarak yüksek düzeyde bir örgüt kültürü algısına sahip olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim yönetimi, vakıf, üniversite, örgüt, kültür, öğretim elemanı.

Abstract: The aim of this study is to reveal the level at which academic staff perceive organizational culture and to examine it in terms of different variables. The data were collected with the participation of 142 academic staff working in faculties, schools of higher education and vocational schools. "Organizational Culture Scale" developed by Güven (1996) was used to

¹ Bu çalışma birinci yazarın yüksek lisans tezinden türetilmiştir. This study derived from the first author's master's thesis.

measure the perceptions of organizational culture and the data were analyzed with SPSS 25.0 statistical software. The results of the analysis revealed that there were statistically significant differences in the organizational culture perceptions of the academic staff according to the variables of department, academic title, working time in the institution and gender. In the variable of working time in the profession, a significant difference was determined according to the results of variance analysis, but no significant difference was found as a result of 'Tukey' test. According to the statistical results, the mean scores regarding the level of participation in the sub-dimensions of organizational culture were found at the highest level in the sub-dimension of 'Ceremonies-Meetings Language, Material Culture Elements' and at the lowest level in the sub-dimension of 'Reward System'. These findings show that academic staff working at Cappadocia University have a high level of organizational culture perception in general.

Keywords: Education management, foundation, university, organization, culture, academic staff.

Giriş

Örgüt kültürü, bir örgütün temel unsurlarını yansıtan, değerlerini, inançlarını, davranış kalıplarını ve paylaşılan anlamlarını içeren bir sistemdir. Örgütün üyelerine ortak bir kimlik ve bağlılık duygusu sunmakta ve çalışanların eylemlerini yönlendirmektedir. Örgüt kültürü, örgütün tarihi deneyimlerinden ve hikayelerinden şekillenirken, liderler de örgütün değerlerini vurgulamak ve örnek davranışlar sergilemek suretiyle örgütlerinde oluşan bu kültürü destekleyip güçlendirmektedir. Örgüt kültürü, örgütün amacını, misyonunu temsil ederken, değerler, normlar oluşturarak çalışanların davranışlarını yönlendiren temel inanç ve ilkeleri ifade etmektedir. Kapadokya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt kültürü algılarını incelediği bu araştırmada bir vakıf üniversitesi hüviyetindeki Kapadokya Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının mevcut örgütsel uygulamalara göre genel algıları tespit edilmiş; Üniversite'de örgüt kültürünün nasıl ve ne düzeyde oluştuğu belirlenmeye çalışılmış ve öğretim elemanlarının örgüt kültürü ile ilgili algılarının bazı değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermedikleri incelenmiştir.

Kavramsal Çerçeve

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, bir örgüte ait temel değerler, inançlar, varsayımlar ve davranışların bir bütünüdür. Örgüt kültürünün önemi, bir örgütün kimliğini, değerlerini, davranışlarını ve işleyişini şekillendirmesinde yatar. Kültür, çalışanların tutumlarını, motivasyonlarını ve davranışlarını etkiler. Karar verme süreçlerini etkileyerek örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlar. Schein (1990), örgüt kültürünü, örgütün dış çevreye uyum sağlama ve iç bütünleşme konularında nasıl başa çıkacağını öğrenmek için geliştirdiği temel inançlar dizisi olarak tanımlar. Bu inançlar, yeni üyelere etkili kabul edilen doğru perspektifi aktararak ortak bir anlayış ve uyum sağlama amacını taşır.

Örgüt kültürü kavramı, örgütlerin analizinde bir araç olarak genel kabul gör-

müş olmasına rağmen, ilgili literatürde kavramın farklı yorumları bulunmakta ve tanımını, örgüt araştırmacıları ve örgütlerin yapılarına bağlı olarak farklılık göstermektedir (Gizir, 2003: 376). Çelikten (2003)'e göre, kültürü ifade etmek ne kadar zorsa, örgüt kültürünü ifade etmekte bir o kadar zordur. Bilim insanları arasında, kültürün en iyi şekilde tanımlanması konusunda bir fikir birliği bulunmamaktadır, ancak örgüt kültürü üzerinde çeşitli unsurlar kapsamlı bir şekilde incelenmiş ve tartışılmıştır. Yağmurlu (1997) da örgüt kültürünü anlamak için, 'örgüt' ve 'kültür' kavramlarının tanımlarında zorluklar yaşandığına dikkat çekmektedir. Örgüt kültürü, değerler, varsayımlar, inançlar gibi soyut unsurlardan oluştuğunu ve gözlemlenmesinin zor olabileceğinden, bu nedenle, törenler, ritüeller, öyküler, semboller ve dil gibi gözlemlenebilir yönlerine odaklanmak önemli olduğuna vurgu yapmaktadır.

Schein (2004), kültürün farklı düzeylerde çözümlenebildiğini ancak bu düzeylerin birbirinden ayırt edilemediğini ifade etmektedir. Bu durumun, insanların kültür hakkında kafalarında soru işaretleri taşımasından kaynaklandığını belirtmektedir. Bahsi geçen yazara göre, kültürün kendini gösterdiği seviyeler arasında somut tezahürlerden derinlemesine gömülü varsayımlara kadar uzanan unsurlar bulunur. Bunlar arasında, benimsenmiş inançlar, değerler, normlar ve davranış kuralları gibi unsurlar da yer alır. Ancak kültürün daha derin katmanlarında, temel varsayımlar ve bilinçdışı inançlar bulunur. Schein, kültürü anlamak için derinlemesine bir inceleme ve anlayış gerektiğini vurgular. Bu anlayış, kültürel dinamikleri ve etkileşimleri anlamak ve kültürün değiştirilebileceği veya yönlendirilebileceği konusunda daha derin bir bilgi sağlar.

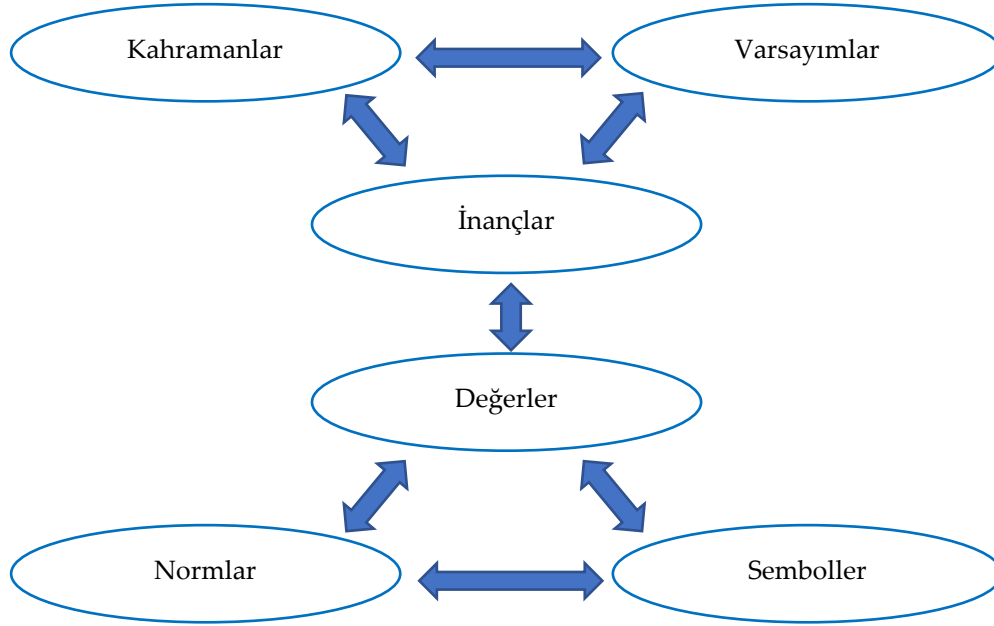
Örgüt kültürünün yönetilmesi ve etkin bir şekilde kullanılması, örgütsel başarı üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Ancak kültür, sürekli olarak keşfedilip anlaşılması gereken dinamik ve karmaşık bir olgudur. Bu nedenle örgütler, kültürlerini sürekli olarak araştırmalı, anlamalı ve yönetmelidir. Kültürün değerlerini ve inançlarını anlamak, örgütün stratejilerini ve politikalarını belirlemek için kritik bir adımdır. Ayrıca, güçlü yönlerini korumak ve istenen değişiklikleri yönetmek için etkili bir kültür yönetimi stratejisi geliştirmek önemlidir.

Örgüt Kültürünün Temel Unsurları

Örgütler, medeniyetler gibi kendi örgüt kültürlerini geliştirirler ve 'küçük toplumlar' olarak adlandırılabilirler. Bu insan yapımı sosyal yapılar, değerlerin, varsayımların, normların, sembollerin, öykülerin, inançların, kahramanların ve diğer unsurların benimsenmesi, geliştirilmesi ve sahiplenilmesi yoluyla kendi kültürlerini inşa ederler (Nişancı, 2012).

Tofur (2018), örgüt kültürünün unsurlarını Schein (1988)'in altı temel başlık altında değerler, varsayımlar, normlar, semboller, öyküler, inançlar ve kahramanlar olarak incelediğini belirtmiştir. Çalışmasında yer alan bu unsurların birbirleriyle olan ilişkileri Şekil 2'de gösterilmektedir.

Şekil 1. Örgüt Kültürü Unsurları Arasındaki İlişki



Not. Örgüt kültürünü oluşturan unsurlar: “Die welle (tehlikeli oyun)” filmi analizi. Turkish Studies Educational Sciences, 13(19), 1765-1780. Tofur, S. (2018). (<https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.13817>)’den alınmıştır.

Güçlü (2003) ise örgüt kültürünün temel unsurlardan ve görülebilen ifade biçimlerinden meydana geldiğini ifade etmiştir. Örgüt kültürünün temel unsurlarının değerler, normlar ve varsayımlardan, görülebilen ifade biçimlerinin ise ritüeller, hikayeler, semboller, dil ve kahramanlardan oluştuğunu belirtmiştir.

Değerler

Değerler, kültürün görünmeyen, kişiye münhasır iç yüzünü oluşturan yönleridir ve örgütle ilgili problemlerin çözümünde mantıklı bir çözüm biçimi olarak ortaya çıkmaktadır. Tüm örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ve inanılan değerler, kurum kültürünün önemli unsurlarından birisidir (Güçlü, 2003: 151).

Rokeach (1973)’a göre, örgütler, benzersiz fikirlere, inançlara, tutumlara ve algılara sahip bireylerden meydana gelir. Bütün inançlar gibi örgütsel değerler, sürekli etkileşim halinde olan ve örgüt üyelerinin eylem ve davranışlarında sergilenen bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bileşenlere sahiptir.

İnsanların yer aldığı her toplumunun kendi değer sistemine sahip olduğu gibi, her kurumsal örgüt de kendi değer sistemine sahiptir. Örgütsel değerler, örgüt içerisinde davranış, iletişim ve karar verme tarzlarından gelişir, yönetim tarafından öne sürülen değerlerdir ve örgütün gelişimi için iyi bir temel oluşturmaktadır. Bu değerler, yaratıcı, enerjik çalışanların istedik hedeflere ulaşmaları için ilham kaynağı olmaktadır. Örgütsel değerler, örgütün stratejik hedeflerini ve misyonunu yansıtmaktadır (Gorenak & Koşir, 2012: 564-565).

Normlar

Normlar, büyük ölçüde bir toplumun kültürünü oluşturan, belirli rollere sahip bireyler tarafından benimsenen ölçüler, buyruklar, kaide ve nizamlardır. Örgüt açısından bakıldığında örgütsel normlar, üyelerin çoğunluğu tarafından uygulanan ve benimsenen örgütsel davranış kuralları olarak tanımlanır. Kültürel açıdan bakıldığında ise değerlere dayanan normlar, amaca erişmek için kişilerin seçtikleri yolları sınırlarlar, doğru ile yanlış ayırt ederler ve davranışlara yön verirler (Köse vd., 2001: 225). Değerler normların temelidir ve aynı zamanda onları şekillendirir. Değerlere göre, normlar maddi unsurlardır (Şişman, 2014: 4). Sosyal değerler, sosyal normlarla benzerlik gösterebilirler fakat normlar, daha geniş anlamda kullanılan değerlerle tutarlı olan hem spesifik hem de belirgin davranış beklentileridir (Hoffman, 1993: 12).

Örgütler, örgüte yeni katılan üyelerinin uyum sorunlarını çözebilmek için onları bir oryantasyon sürecinden geçirmeleri ve sosyalleşmelerini sağlamaları gerekmektedir. Bireylerin nitelikli eleman olmaları yani onların yeterli bilgi, beceri, yetenek ve donanımına sahip olmaları yeterli olmayıp onlardan ilk olarak kurumun normlarını, yani kurumda bazı durumlarda nasıl hareket edeceklerini bildiren resmi veya gayri resmi kuralları öğrenmeleri beklenmektedir (Aydınlı, 2003: 92).

Varsayımlar (İnançlar)

İnsan psikolojisinin temel bileşenleri olan inançlar, kişinin kendi gerçekliğine ilişkin algıları ve tanımlamaları tarafından oluşturulan sürekli bir duygu ağıdır. Bir kişinin davranışları, inançlarına göre iyi ya da olumsuz olarak yorumlanamaz. Bu nedenle tarafsızdırlar. Ancak, aynı inançlar ve fikirleri paylaşan bireyler, paylaşmayanları bastırmaması, farklı görüşlerin rahat bir ortamda tartışılmasına imkân tanınması ve güzellikle problemsiz bir sonuca ulaştırılması gerekmektedir (Karcioğlu, 2001: 277).

Varsayımlar, bir kültürün üyeleri tarafından gerçekliğin nasıl algılandığına ilişkin yaygın inançlardır. Bugünü açıklamaya, geleceği yansıtmaya ve geçmişi anlamaya yardımcı olurlar. Kültürün en temel ve soyut unsuru, diğer kültürel unsurları da etkileyen inançlardır. Bireylerin veya sosyal grupların çevrelerine karşı tutumları, kendi inançlarından etkilenir (Şişman, 2014: 3). Temel varsayımların sorgusuz sualsiz kabulü, çalışanların davranışlarını yönlendirmektedir. Bir örgütün kültürel gelişim açısından başarılı olması bekleniyorsa, varsayımların anlaşılması öncelikli bir durumdur. Varsayımlar, gerçekliğin nasıl algılandığı konusunda bir referans çerçevesi olarak işlev görmektedir (Yıldırım, 2014: 77).

Schein (1985) kültürün 3. seviyesi olarak bahsettiği 'varsayımlar' bölümünde, temel varsayımların bir bilinçaltını temsil ettiği bu seviyede bilinçaltı değerlerin zaman içerisinde dönüştürüldüğünden ve bu varsayımların örgütsel olarak dünyayı algılamının kabul edilebilir bir yolu olarak düşünülmesi gerektiğinden bahsetmektedir. Schein tarafından yapılan bu tanıma göre temel varsayımları yeniden öğrenmek ve değiştirmek çok zordur (Lim, 1995: 16).

Ritüeller

Ritüel, kişi veya gruplara ilişkin belirli değerlerin, ortak özellik ve fonksiyonla-

ra göre sembolik, az çok değişmeyen mütevali davranış kalıpları aracılığıyla uygun zamanlarda tekrarlanmasıdır. Ritüel, yeni bilgi ve deneyimler için bir rehber, geçmiş bugüne ve şimdiye geleceğe bağlayan bir bağlantı ve bireysellikten çok grup bilincini ve birliği ortaya çıkaran duygusal bir kanal görevi görmektedir (Karaman, 2010: 229). Bir örgütün neye çok değer verdiğini ve neleri önemsiz veya önemsenmeye değer bulduğunu gösterme yöntemlerinden birisidir. Örgüt üyeleri, beklenen davranışları planlı ve organize ritüeller aracılığıyla gerçekleştirmektedirler (Sueldo ve Štreimikienė, 2016: 91). Ritüeller, kültürü eyleme aktardıkları için kültürü ortaya çıkarmada yararlı birer araçtır (Masland, 1985: 162).

Sosyal bir topluluk kimliğini bazen ritüeller yoluyla yeniden teyit edebilir. İnsanlar ritüeller vasıtasıyla güçlerini birleştirirler ve kolektif bir kimlik duygusu oluşturmak için bir araya gelirler. Sosyal doğalarını güçlendirmek için ritüeller ile ortak inançların canlılığını koruyabilmektedirler. Bu sebeple topluluk faaliyetlerine katılırlar, topluluğun önemini paylaşırlar ve topluluk tarafından paylaşılan inanç ve değerleri açıkça yeniden teyit ederler (Briody vd., 2018: 190).

Hikayeler

Örgütler, örgütle ilgili hikayeler yoluyla örgüt kültürlerini, politika gerekçelerini ve yönetim felsefelerini çalışanlarına iletmektedirler. Örgüt üyelerine temel idealleri öğretmek için kullanılan hikâyeler özellikle yeni üyelerin sosyalleşmesinde etkili olmaktadır. Geçmişten önemli olayları bugünkü davranışlar haline getiren hikayeler, aynı zamanda bu davranışların yasal geçerliliğini de sağlamaktadır. İşler ters gittiğinde insanlara gerekli gerekçeleri sunmakta ve işler iyi gittiğinde ise sorumluluk vermektedirler. Kurum içi birlik ve yönelimin yanı sıra dış çevrenin güven ve desteğinin korunması hikâyeler yoluyla mümkün olmaktadır (Vural, 1998: 136-138).

Hikâyeler, örgütün geçmişi ile ilgili olayların abartılması sonucu ortaya çıkan ve örgüt kültürü açısından önemli olan kültürel taşıyıcılardır. Örgütsel ideallerin oluşturulmasına ve yayılmasına yardımcı olur. Kahramanlar ve semboller örgüt içerisinde anlatılan geçmişe yönelik hikayelerde kendilerine yer bulurlar ve bu hikayeler yoluyla örgütün kültürüne dair önemli ipuçlarına erişilebilir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 122).

Kahramanları herkesin örnek alabileceği bireyler olarak sunuldukları ölçüde, örgüt hikayeleri genellikle iş motivasyonu için bir uyarıcı görevi görmektedirler. Örgütsel hikayeler, örgütün toplumdaki itibarını artırma eğilimindedirler. Şirket içindeki stresi ve belirsizliği azaltmaktadırlar. Bazı hikayeler, örgütün gelecekte büyümesi için bir mesaj niteliği taşırlar bazıları sadece şirketin standartlarını ve değerlerini temsil eder ve savunur. Belirli örgütsel anlatılar sıklıkla belirli bir kişiyi, genellikle kurucuyu, kuruluşun kendisi ile ilişkilendirir veya yöneticiler ve çalışanlar gibi çeşitli örgüt üyeleri arasında ayrımlar yaparlar (Dion, 1996: 341-342).

Semboller

Jordan (2013)'a göre bir nesneyi veya olayı temsil eden ve onların yerine kullanılan başka nesne ya da olaylar bir sembol olarak kabul edilir. Bir sembolün anlamı kullanıcıları tarafından keyfi olarak belirlenir. Kültür, anlamları onu uygulayanların takdirine bağlı olarak belirlenen bir dizi semboldür. Gençlere kültürel sistemlerinin

sembollerini öğretme eylemi kültürleşme olarak bilinmektedir. Kültürü ileten her şey, dil ve jargon, mitler ve ritüeller, giysiler, mobilyalar, mekânsal düzenler, tüm eserler ve davranış kalıpları dahil birer semboldür

Kişi bir kültürü inceleyerek işaret sistemini öğrenir. Bir Güney Amerika kültürü, birbirinin göğsüne tükürmeyi bir karşılama işareti olarak görmektedir. Birinin üzerine tükürmenin batı kültürlerinde farklı ve daha düşmanca bir sembolik çağrışıma olduğundan, batıların bu işareti yanlış anlamalarını önlemek için bu hareketin sembolik anlamını öğretmek gerekmektedir (Jordan, 2013: 50).

Semboller örgütsel yaşamda çok önemli bir role sahiptir. Örgütsel semboller, örgütlerin dışa dönük, somut temsilleri ve örgütsel yaşamın belirtileridir. Örgütlerde semboller, kültürel, sosyal etkileşimler ve geleneklerle şekillenen önemli anlamlar kazanır. Örgütsel dinamiklerin güçlü, genellikle değiştirilmesi zor göstergeleridir. Hem bir örgütün faaliyet gösterdiği fiziksel ortamı hem de orada yer alan nesnelere içerir ve örgüt bağlamında insanların semboller hakkında ve sembollerde sahip oldukları anlamları, deneyimleri ve fikirleri ifade eder (Rafaeli ve Worline, 2000: 73).

Dil

Terzi (2000)'ye göre dil, iletişimi sağlayan bir araçtır ve aynı zamanda kültürü meydana getiren yapı taşlarından birisidir. Bir ülkenin sahip olduğu ana dil nasıl kendi toplumuna özgü ise, örgütlerin de sadece kendi çalışanlarının anlayabileceği ve kullanabileceği kendisine has bir dili bulunmaktadır. Bu dili öğrenmek suretiyle çalışanlar örgütün kültürünü kabul eder ve korurlar.

Dil, kültürün önemli unsurlarından birisidir ve kültürün aktarılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Kültürün öğrenilmesine, anlamların simgelenmesine, kültür unsurlarının nesiller arasında aktarılmasına, insanlar arasındaki iletişim ve sosyalleşmenin sağlanmasına yardımcı ve aracı olmaktadır (Köse vd., 2001: 230).

Birlik ve beraberliğin nesiller boyu devam etmesi, duygu, düşünce ve fikirlerin kültürel olarak aktarılmasında çok önemli bir role sahiptir. Farklı gruplar tarafından kullanılan 'sloganlar', askeri gruplar için 'marşlar' ve dini gruplar için 'ilahiler'i örgüt diline örnek olarak gösterilebilir (Cora, 2020: 614).

Kahramanlar

Kahramanlar, bir kültürde son derece saygın nitelikler sergileyen ve rol model olarak hareket eden canlı veya ölü, gerçek ya da kurgusal insanlardır. Örgütsel kahramanları tespit etmek için bir örgütte genellikle, 'Burada hangi tür insanların hızlı bir kariyere sahip olma olasılığı daha yüksektir veya kimlerin bu kuruluş için özellikle anlamlı kişilikler olduğunu düşünüyorsunuz' gibi sorulara cevap aranmaktadır (Hofstede vd., 1990: 291-292). Kahramanlar, bir kuruluş için önemli olan, örgüte ait amaç ve ilkeleri sıklıkla yaşayan, örgütün somutlaşmış örnekleri olarak gösterilen, önemli yargılarda bulunan veya davranış açısından örgüte iyi örnek teşkil eden kişilerdir. Bir kurumun kurucuları sıklıkla kahraman olarak gösterilirler ve çalışanların taklit etmek isteyeceği örnek bir karakter haline gelmektedirler (Masland, 1985: 161).

Kahramanlar, güçlü örgüt kültürlerinin gelişimini bıkmadan usanmadan sürdüren

kişilerdir. Kendi örgütleri içerisinde çok iyi bilinmektedir. Örgütte başarılı olmak için herkesin yapması gereken davranışları gösterirler. Örgütsel bağlamda sembolik şahsiyetler olarak işlev görürler. Sezgisel tavırları sayesinde yöneticilerinin yürüttüğü işleri tasarlarlar. Kendi hedeflerini somutlaştırdıkları sürece herhangi bir örgütteki çalışanlar çoğu davranışlarını kahramanlarınkine modellemeye çalışırlar. Dolayısıyla kahramanlar çalışanlara ilham vermektedirler ve her çalışan genellikle örgütsel kahramanların değerlerinden ve davranışlarından etkilenirler (Dion, 1996: 342).

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretim elemanlarının örgüt kültürünü hangi düzeyde algıladıklarını ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın genel amacına bağlı olarak, öğretim elemanlarının örgüt kültürüne ilişkin algılarının çalıştığı birim, akademik unvan, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin alt amaç sorularına yönelik cevap aranmıştır.

Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, öğretim elemanlarının örgüt kültürleri hakkında farkındalık düzeylerini artırarak, bağlı oldukları kuruma ait kültürleri gözden geçirmelerini ve eksikliklerini gidererek etkin bir kültür oluşturulmalarını sağlayabilir. Yapılan literatür taraması sonucunda, Türkiye'de devlet üniversitelerinde benzer konuları ele alan yüksek lisans ve doktora tezlerinin mevcut olduğu, ancak vakıf üniversitelerinde bu konuda yapılan çalışmaların sayısının oldukça az olduğu görülmüştür. Bu durum, vakıf üniversitelerinde bu alanda yeterli bir araştırmanın yapılmadığının bir göstergesidir. Bu nedenle, bu araştırma Türkiye'deki farklı türdeki üniversitelerde mevcut örgüt kültürünün araştırılması konusunda literatürdeki boşluğun doldurulması açısından önem taşımaktadır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2022-2023 akademik yılında Kapadokya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt kültürüne ilişkin görüşleri ile sınırlıdır. Araştırmada ortaya konulmaya çalışılan, basit (raslantısal) örneklem tekniği yöntemine göre Kapadokya Üniversitesi'nde bulunan enstitü, fakülte ve yüksekokullara bağlı bölüm ve programlarda görev yapan öğretim elemanlarının araştırmanın yapıldığı süre zarfındaki algılarıyla sınırlıdır. Araştırma öğretim elemanlarının, uygulanan ölçeğe verdiği cevaplar ve ölçeğin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır. Araştırmada kullanılan tanım veya ifadeler ulaşılabilen sayılar ile sınırlıdır.

Araştırma Modeli

Bu araştırma, Kapadokya Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının mevcut kültüre yönelik algılarının belirlenmesi için betimsel (tarama) modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecinde ise, Güven (1996) tarafından geliştirilen "Örgüt Kültürü Ölçeği" ile kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Evren-Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Kapadokya Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Tablo 1'de öğretim elemanlarının enstitü, fakülte ve yüksekokullara göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Kapadokya Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Enstitü, Fakülte ve Yüksekokullara göre Dağılımı

Enstitü, Fakülte, Yüksekokul	Öğretim Elemanı Sayısı
Beşerî Bilimler Fakültesi	26
Diş Hekimliği Fakültesi	11
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi	15
Kapadokya Meslek Yüksekokulu	107
Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü	---
Mimarlık, Tasarım ve Güzel Sanatlar Fakültesi	5
Rektörlük	---
Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	29
Uygulamaları Bilimler Yüksekokulu	19
Yabancı Diller Yüksekokulu	---

Tablo 1'de yer alan bilgilere göre, Kapadokya Üniversitesi'nde 1 rektörlük, 1 enstitü, 4 fakülte, 3 yüksekokul ve 1 meslek yüksekokulu biriminde 17 profesör, 5 doçent, 64 öğretim üyesi 100 öğretim görevlisi, 26 araştırma görevlisi olmak üzere toplam 212 öğretim elemanı görev yapmaktadır (YÖK, 2022). Araştırmanın örneklemini, basit (rastlantısal) örneklem tekniği yöntemiyle tespit edilmiş fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında görev yapan 115 öğretim elemanı oluşturmaktadır.

Anket, Kapadokya Üniversitesi'nde çalışan 142 öğretim elemanına uygulanmıştır. Tablo 2'de, bu öğretim elemanlarının çalıştıkları birim, akademik unvan, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi ve cinsiyet parametreleri dikkate alınarak hazırlanan betimsel istatistikler yer almaktadır.

Tablo 2. Demografik Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Çalıştığı Birim	n	%
Fakülte	33	23,2
Yüksekokul	26	18,3
Meslek Yüksekokulu	83	58,5
Toplam	142	100,0
Akademik Unvan	n	%
Profesör	4	2,8
Doçent	4	2,8
Doktor Öğretim Üyesi	34	23,9
Öğretim Görevlisi	85	59,9
Araştırma Görevlisi	15	10,6
Toplam	142	100,0

Meslekte Çalışma Süresi	n	%
1-5 Yıl	74	52,1
6-10 Yıl	30	21,1
11-15 Yıl	13	9,2
16-20 Yıl	8	5,6
21-25 Yıl	4	2,8
26 ve üzeri	13	9,2
Toplam	142	100,0
Kurumda Çalışma Süresi	n	%
1-5 Yıl	105	73,9
6-10 Yıl	32	22,5
11-15 Yıl	3	2,1
16 ve üzeri	2	1,4
Toplam	142	100,0
Cinsiyet	n	%
Kadın	75	52,8
Erkek	67	47,2
Toplam	142	100,0

Veri Toplama Süreci

Anket, öğretim elemanlarına e-posta yoluyla ulaştırılmıştır. Gönderilen anketin doldurulması ve yeterli sayıya ulaşılabilmesi amacıyla çalışmanın evrenini oluşturan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanları ile gerektiğinde yüz yüze görüşmeler veya telefon görüşmeleri yapılmıştır.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak Güven (1996) tarafından geliştirilen 'Örgüt Kültürü Ölçeği' kullanılmıştır. Bu ölçek, 54 maddeden oluşan ve 5'li Likert tipinde bir skalaya dayanan bir anket formu olarak hazırlanmıştır. Araştırmacı, ölçeği benzer çalışmalardan elde edilen anket sorularından yararlanarak geliştirmiştir. Ölçekteki cümleler önerme şeklinde sunulmuş ve katılımcılar, önermelere uygunluk derecelerini 1'den 5'e kadar puanlama yaparak belirtmişlerdir.

Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Veri toplama aracının geçerlik ve güvenirlik çalışması için Güven (1996) tarafından soru havuzu oluşturulmuş, uzman görüşleri alınmış, düzenlemeler yapılmış ve ardından bir gruba uygulanmıştır. Yapılan kontrollerde, verilen cevapların tutarlı olduğu ve ölçeğin Cronbach Alfa katsayısının 0,96 olduğu belirlenmiştir (Güven, 1996).

Örgüt Kültürü Ölçeği, toplamda 54 maddeden oluşmaktadır. Derecelendirme ölçeği, "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Tamamen Katılıyorum" gibi seçenekleri içeren 1 ila 5 arasında puanlama sistemine sahiptir. Araştırmada beşli Likert tipi değerlendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte, 1'den 5'e kadar olan değerlendirme aralığı yer almaktadır. Bu aralıklar, 5 eşit parçaya bölünmüş ve önem sırasına göre olumludan olumsuzla doğru (5-1) sıralanmıştır. Ölçek,

uygulamalarla ilgili olarak altı alt boyut içermektedir. Bu boyutlara ilişkin ölçekte bulunan maddeler ve sorular şu şekilde dağıtılmıştır: Anketin 1-9 arasındaki sorular "Yönetim"; 10-22 arasındaki sorular "Örgüte Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşme"; 23-32 arasındaki sorular "Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum"; 33-36 arasındaki sorular "Ödül Sistemi"; 37-46 arasındaki sorular "İş Birliği-İletişim"; 47-54 arasındaki sorular ise "Törenler, Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri" alt boyutlarını ifade etmektedir (Güven, 1996).

Kapadokya Üniversitesi'nde uygulanan ölçeğin alt boyutlarına ilişkin analiz sonuçları şu şekilde dağılım göstermiştir. 1. 'Yönetim' alt boyutunda Cronbach Alfa 0,91; 2. 'Örgüte bağlılık-örgütsel özdeşleşme' alt boyutunda Cronbach Alfa 0,87; 3. 'Çalışma ortamı değişikliklere uyum' alt boyutunda Cronbach Alfa 0,85; 4. 'Ödül sistemi' alt boyutunda Cronbach Alfa 0,76; 5. 'İş birliği-iletişim' alt boyutunda Cronbach Alfa 0,92; 6. 'Törenler, toplantılar dil, maddi kültür öğeleri' alt boyutunda Cronbach Alfa 0,83. Bu sonuçlara göre ölçek alt boyutları iç tutarlılık düzeyinin güvenilir olduğu görülmektedir.

İstatistiksel Veri Analizinde Kullanılan Teknikler

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 25.0 paket programı kullanılmıştır. Elde edilen verilerin çözümlemelerinde betimsel istatistikler kullanılmak suretiyle değişkenler incelenmiş, örgüt kültürüne ait alt boyutların öğretim elemanlarının algılarında farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Hangi grupların farklı olduğunu belirlemek için post-hoc testi (Tukey) yapılmıştır. Ayrıca, demografik değişkenlere göre öğretim elemanlarının alt boyutlarındaki algıları betimleyici istatistiklerle karşılaştırılmış, ilişkinin incelenmesi için t-testi uygulanmıştır.

Dağılımları belirlemek için problemler ve alt problemlere ait özellikler göz önünde bulundurularak yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma değişim ölçüleri kullanılmıştır. Araştırmada, anket cevaplarının uyumu için güvenilirlik analizi ve normallik testleri yapılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde, yapılan çözümlemeler sonucunda elde edilen parametreler sunulmuştur. Analizlere ilişkin detaylar tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 3. Örgüt Kültürü Alt Boyutlarının Normallik Testleri

Alt Boyutlar	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	sd	<i>p</i>	İstatistik	sd	<i>p</i>
Yönetim Boyutu	0,077	142	0,04	0,987	142	0,202
Örgüte Bağlılık – Örgütsel Özdeşleşme Boyutu	0,09	142	0,007	0,982	142	0,061
Çalışma Ortamı Değişikliklere Uyum Boyutu	0,084	142	0,015	0,989	142	0,299
Ödül Sistemi Boyutu	0,125	142	0	0,971	142	0,004*
İş birliği-İletişim Boyutu	0,086	142	0,011	0,977	142	0,019*

Törenler, Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri Boyutu	0,139	142	0	0,949	142	0,000*
---	-------	-----	---	-------	-----	--------

*p ≤ 0,05

Örgüt kültürü ölçeğinin alt boyutlarındaki verilerin normal dağılım gösterip göstermediklerini ölçmek için 'Kolmogorov-Smirnov' ve 'Shapiro-Wilk' normallik testleri uygulanmıştır. Yapılan değerlendirmede 'ödül sistemi', 'iş birliği-iletişim' ve 'törenler-toplantılar dil, maddi kültür öğeleri' alt boyutlarının 'p' değerleri düşük olduğu için Tablo 4'te yer alan basıklık ve çarpıklık katsayılarına bakılmıştır.

Elde edilen verilerin normal olduğunu doğrulamak için tanımlayıcı istatistikler oluşturulmakta ve verilerin normal olup olmadığını belirlemek için çarpıklık ve basıklık kullanılmaktadır. Normal bir dağılımda çarpıklık ve basıklık değerleri sifıra eşittir (Field, 2009; Molhotra, 2008, akt. Muzaffar, 2016: 51) ancak psikometrik amaçlar için -2 ile +2 arasındaki bir değer kabul edilebilir (George ve Mallery, 2021: 114)

Tablo 4. Örgüt Kültürü Alt Boyutlarının Normallik Testine İlişkin İstatistikler

Alt Boyut	Basıklık ve Çarpıklık Katsayısı	İstatistik	Standart Hata
Yönetim Boyutu	Skewness	-0,15	0,20
	Kurtosis	-0,29	0,40
Örgüte Bağlılık – Örgütsel Özdeşleşme Boyutu	Skewness	-0,44	0,20
	Kurtosis	0,43	0,40
Çalışma Ortamı Değişikliklere Uyum Boyutu	Skewness	-0,14	0,20
	Kurtosis	-0,35	0,40
Ödül Sistemi Boyutu	Skewness	-0,44	0,20
	Kurtosis	-0,04	0,40
İş birliği-İletişim Boyutu	Skewness	-0,47	0,20
	Kurtosis	0,54	0,40
Törenler, Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri Boyutu	Skewness	-0,86	0,20
	Kurtosis	1,33	0,40

Tablo 4'te yer alan bilgilere göre örgüt kültürü tüm alt boyutlarına ilişkin basıklık ve çarpıklık katsayısı +2 ile -2 arasında değişkenlik gösterdiği için verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir.

Öğretim elemanlarının örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin katılım düzeylerini gösteren betimleyici istatistikler Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Öğretim Elemanlarının Örgüt Kültürü Alt Boyutlarına İlişkin Katılım Düzeyi

Alt Boyutlar	\bar{X}	ss	Katılım Düzeyi
Yönetim Boyutu	3,5	0,77	Yüksek
Örgüte Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşme Boyutu	3,62	0,63	Yüksek
Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum Boyutu	3,44	0,69	Yüksek

Ödül Sistemi Boyutu	3,4	0,83	Orta
İş birliği-İletişim Boyutu	3,57	0,76	Yüksek
Törenler, Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri Boyutu	3,67	0,69	Yüksek
Genel	3,53	0,62	Yüksek

Tablo 5'te yer alan istatistik sonuçları incelendiğinde örgüt kültürü 'törenler-toplantılar dil, maddi kültür öğeleri', 'örgüte bağlılık-örgütsel özdeşleşme' ve 'iş birliği-iletişim', 'yönetim', 'çalışma ortamı değişikliklere uyum' alt boyutlarına ilişkin puan ortalamalarının yüksek; 'ödül sistemi' alt boyutuna ait puan ortalamalarının ise orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Puan ortalamalarına göre katılım en yüksek düzeyde 'Törenler-Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri' alt boyutunda, en düşük düzeyde ise 'Ödül Sistemi' alt boyutunda gerçekleşmiştir.

Çalıştığı Birim Değişkeni

Çalışmada Üniversitede yer alan fakülteler, yüksekokullar ve meslek yüksekokulu ayrı bir grup olarak değerlendirilmiştir.

Öğretim elemanlarının çalıştığı birim değişkenine göre örgüt kültürü alt boyutları puan ortalamalarını gösteren betimleyici istatistikler Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Çalıştığı Birim Değişkeni ile Örgüt Kültürü Alt Boyutları Arasında Betimleyici İstatistikler

Çalıştığı Birim	Alt Boyutlar	n	\bar{X}	ss
Fakülteler	Yönetim	33	3,77	0,73
	Örgüte Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşme	33	3,72	0,67
	Çalışma Ortamı Değişikliklere Uyum	33	3,66	0,73
	Ödül Sistemi	33	3,55	0,79
	İş birliği-İletişim	33	3,75	0,82
	Törenler-Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri	33	3,72	0,76
Yüksekokullar	Yönetim	26	3,78	0,78
	Örgüte Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşme	26	3,75	0,66
	Çalışma Ortamı Değişikliklere Uyum	26	3,74	0,66
	Ödül Sistemi	26	3,75	0,67
	İş birliği-İletişim	26	3,86	0,66
	Törenler-Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri	26	3,77	0,57
Meslek Yüksekokulu	Yönetim	83	3,31	0,73
	Örgüte Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşme	83	3,54	0,60
	Çalışma Ortamı Değişikliklere Uyum	83	3,26	0,63
	Ödül Sistemi	83	3,23	0,85
	İş birliği-İletişim	83	3,41	0,73
	Törenler-Toplantılar Dil, Maddi Kültür	83	3,61	0,69

Öğeleri

Tablo 6’da yer alan betimleyici istatistik sonuçları incelendiğinde, çalıştığı birim değişkenine göre örgüt kültürü ‘yönetim’, ‘iş birliği-iletişim’ ve ‘törenler-toplantılar dil, maddi kültür öğeleri’ alt boyutlarına ilişkin puan ortalamalarının en yüksek; ‘ödül sistemi’ ve ‘çalışma ortamı değişikliklere uyum’ alt boyutları puan ortalamalarının ise en düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

Öğretim elemanlarının örgüt kültürüne dair algılarında çalıştığı birim değişkenine göre farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Çalıştığı Birim Değişkeni ile Örgüt Kültürü Alt Boyutları Arasında Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Kaynak	KT	sd	KO	F	η	p
Yönetim	GA	7,41	2	3,71	6,83	0,09	0,00*
	Gİ	75,37	139	0,54			
	Toplam	82,78	141				
Örgüte Bağlılık- Örgütsel Özdeşleşme	GA	1,25	2	0,63	1,59	0,02	0,21
	Gİ	54,66	139	0,39			
	Toplam	55,91	141				
Çalışma Ortamı- Değişikliklere Uyum	GA	6,71	2	3,35	7,72	0,10	0,00*
	Gİ	60,42	139	0,44			
	Toplam	67,13	141				
Ödül Sistemi	GA	6,14	2	3,07	4,71	0,06	0,01*
	Gİ	90,60	139	0,65			
	Toplam	96,75	141				
İş birliği-İletişim	GA	5,46	2	2,73	5,01	0,07	0,01*
	Gİ	75,82	139	0,55			
	Toplam	81,28	141				
Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri	GA	0,63	2	0,32	0,67	0,01	0,52
	Gİ	65,97	139	0,48			
	Toplam	66,60	141				

* $p \leq 0,05$

Tablo 7 incelendiğinde, yapılan analiz sonucu elde edilen bulgular neticesinde öğretim elemanlarının, örgüt kültürü ‘yönetim’ ($F(2, 141) = 6,83; p = 0,00$), ‘çalışma ortamı ve değişikliklere uyum’ ($F(2,141) = 7,72; p = 0,00$), ‘iş birliği- iletişim’ ($F(2, 141) = 5,01; p = 0,01$) ve ‘ödül sistemi’ ($F(2, 141) = 4,71; p = 0,01$) alt boyutlarına ilişkin algılarında çalıştığı birime göre anlamlı fark bulunmuştur.

ANOVA sonuçlarına göre öğretim elemanlarının çalıştığı birimler arasındaki farkın hangi gruptan kaynaklandığına ilişkin Tukey testi sonuçları tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Çalıştığı Birim Değişkeni ile Örgüt Kültürü Alt Boyutları Arasında Tukey Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Yönetim	Örgüte Bağlılık – Örgütsel Özdeşleşme	Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum	Ödül Sistemi
Çalışılan Birim	Meslek Yüksekokulu	Meslek Yüksekokulu	Meslek Yüksekokulu	Meslek Yüksekokulu
	*Fakülte	*Fakülte	*Fakülte	*Fakülte
	Meslek Yüksekokulu	Meslek Yüksekokulu	Meslek Yüksekokulu	Meslek Yüksekokulu
	*Yüksekokul	*Yüksekokul	*Yüksekokul	*Yüksekokul

*lehine

Tablo 8’de yer alan Tukey testinin sonuçlarına göre ‘yönetim’, ‘örgüte bağlılık–örgütsel özdeşleşme’, ‘çalışma ortamı ve değişikliklere uyum’ ve ‘ödül sistemi’ alt boyutları puan ortalamaları bakımından meslek yüksekokulu ile fakülteler ve yüksekokullar karşılaştırıldığında fakülteler ve yüksekokullar lehine anlamlı fark bulunmuştur.

Akademik Unvan Değişkeni

Öğretim elemanlarının örgüt kültürüne dair algılarında doktora yapmış ve doktora yapmamış öğretim elemanları arasında akademik unvana göre farklılık olup olmadığını tespit etmek için profesörler, doçentler ve doktor öğretim üyeleri bir grup olarak, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri de ayrı bir grup olarak alınmıştır. Unvan grupları arasındaki farkı bulmak için t- testi uygulanmıştır ve yapılan analiz sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Akademik Unvan Değişkeni ile Örgüt Kültürü Alt Boyutları Arasında Betimleyici İstatistikler ve T- Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Unvan Gruplar	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Yönetim	Prof.-Doç.-Dr.	42	3,66	0,85	140	1,58	0,12
	Öğr. Gör.-Araş.Gör.	100	3,44	0,72			
Örgüte Bağlılık–Örgütsel Özdeşleşme	Prof.-Doç.-Dr.	42	3,79	0,61	140	2,16	0,03*
	Öğr. Gör.-Araş.Gör.	100	3,55	0,63			
Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum	Prof.-Doç.-Dr.	42	3,73	0,76	140	3,29	0,00*
	Öğr. Gör.-Araş.Gör.	100	3,32	0,62			
Ödül Sistemi	Prof.-Doç.-Dr.	42	3,77	0,70	140	3,62	0,00*
	Öğr. Gör.-Araş.Gör.	100	3,25	0,83			
İş birliği-İletişim	Prof.-Doç.-Dr.	42	3,81	0,71	140	2,48	0,01*
	Öğr. Gör.-Araş.Gör.	100	3,47	0,76			
Törenler-Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri	Prof.-Doç.-Dr.	42	3,77	0,71	140	1,15	0,25
	Öğr. Gör.-Araş.Gör.	100	3,63	0,68			

* $p \leq 0,05$

Tablo 9'da yer alan t-testi sonuçlarına göre öğretim elemanlarının örgüt kültürü 'örgüte bağlılık-örgütsel özdeşleşme' ($t(140) = 2,16; p \leq 0,05$), 'çalışma ortamı-değişikliklere uyum' ($t(140) = 3,29; p \leq 0,05$), 'ödül sistemi' ($t(140) = 3,62; p \leq 0,05$), 'iş birliği-iletişim' ($t(140) = 2,48, p \leq 0,05$), alt boyutların ilişkin algılarında akademik unvana göre anlamlı fark bulunmuştur. Öğretim elemanlarının örgüt kültürü 'örgüte bağlılık-örgütsel özdeşleşme' ($\bar{X}=3,79$), 'çalışma ortamı-değişikliklere uyum' ($\bar{X}=3,73$), 'ödül sistemi' ($\bar{X}=3,77$), 'iş birliği-iletişim' ($\bar{X}=3,81$) ortalama sonuçlarının 'profesörler, doçentler ve doktor öğretim üyeleri' lehine olduğu görülmektedir.

Meslekte Çalışma Süresi Değişkeni

Öğretim elemanlarının meslekte çalışma süresi değişkenine göre örgüt kültürü alt boyutları puan ortalamalarını gösteren betimleyici istatistikler Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10. Meslekte Çalışma Süresi Değişkeni ile Örgüt Kültürü Alt Boyutları Arasında Betimleyici İstatistikler

Meslekte Çalışma Süresi	Alt Boyutlar	n	\bar{X}	ss
1-5 Yıl	Yönetim	74	3,69	0,71
	Örgüte Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşme	74	3,69	0,66
	Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum	74	3,54	0,70
	Ödül Sistemi	74	3,53	0,84
	İş birliği-İletişim	74	3,71	0,78
	Törenler-Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri	74	3,74	0,67
6-10 Yıl	Yönetim	30	3,29	0,77
	Örgüte Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşme	30	3,49	0,57
	Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum	30	3,22	0,64
	Ödül Sistemi	30	3,24	0,79
	İş birliği-İletişim	30	3,35	0,68
	Törenler-Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri	30	3,58	0,71
11-15 Yıl	Yönetim	13	3,12	0,69
	Örgüte Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşme	13	3,42	0,43
	Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum	13	3,26	0,60
	Ödül Sistemi	13	3,12	0,71
	İş birliği-İletişim	13	3,29	0,75
	Törenler-Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri	13	3,38	0,66
16-20 Yıl	Yönetim	8	3,07	0,99
	Örgüte Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşme	8	3,43	0,80
	Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum	8	3,28	0,79
	Ödül Sistemi	8	3,25	1,11

	İş birliği-İletişim	8	3,45	0,83
	Törenler-Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri	8	3,39	0,90
21-25 Yıl	Yönetim	4	3,47	1,11
	Örgüte Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşme	4	3,83	0,80
	Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum	4	3,38	0,79
	Ödül Sistemi	4	3,63	0,66
	İş birliği-İletişim	4	3,65	1,00
	Törenler-Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri	4	3,69	0,95
26 Yıl ve Üzeri	Yönetim	13	3,60	0,62
	Örgüte Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşme	13	3,79	0,57
	Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum	13	3,71	0,68
	Ödül Sistemi	13	3,37	0,76
	İş birliği-İletişim	13	3,62	0,67
	Törenler-Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri	13	3,92	0,48

Tablo 10’da yer alan betimleyici istatistik sonuçları incelendiğinde, meslekte çalışma süresi değişkenine göre örgüt kültürü ‘törenler-toplantılar dil, maddi kültür öğeleri’, ‘örgüte bağlılık-örgütsel özdeşleşme’ ile ‘iş birliği-iletişim’ alt boyutlarına ilişkin puan ortalamalarının en yüksek; ‘çalışma ortamı-değişikliklere uyum’ ve ‘ödül sistemi’ alt boyutları puan ortalamalarının ise en düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretim elemanlarının örgüt kültürüne dair algılarında meslekte çalışma süresi değişkenine göre farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Meslekte Çalışma Süresi Değişkeni ile Örgüt Kültürü Alt Boyutları Arasında Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Kaynak	KT	sd	KO	F	η	p
Yönetim	GA	7,57	5	1,51	2,74	0,09	0,02*
	Gİ	75,22	136	0,55			
	Toplam	82,78	141				
Örgüte Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşme	GA	2,17	5	0,43	1,10	0,04	0,37
	Gİ	53,74	136	0,40			
	Toplam	55,91	141				
Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum	GA	3,76	5	0,75	1,61	0,06	0,16
	Gİ	63,37	136	0,47			
	Toplam	67,13	141				
Ödül Sistemi	GA	3,40	5	0,68	0,99	0,04	0,43
	Gİ	93,35	136	0,69			
	Toplam	96,75	141				

İş birliği-İletişim	GA	4,02	5	0,80	1,41	0,05	0,22
	Gİ	77,26	136	0,57			
	Toplam	81,28	141				
Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri	GA	3,17	5	0,63	1,36	0,05	0,24
	Gİ	63,43	136	0,47			
	Toplam	66,60	141				

*p ≤ 0,05

Tablo 11 incelendiğinde, yapılan analiz sonucu elde edilen bulgular neticesinde öğretim elemanlarının örgüt kültürü 'yönetim' ($F(5, 141) = 2,74; p = 0,02$) alt boyutuna ilişkin algılarında meslekte çalışma süresine göre anlamlı fark bulunmuştur.

Meslekte çalışma süreleri arasında olan farkı bulmak amacıyla yapılan Tukey testinin sonuçlarına göre 'yönetim' alt boyutunda çalışma sürelerine göre anlamlı fark bulunmamıştır.

Kurumda Çalışma Süresi Değişkeni

Öğretim elemanlarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre örgüt kültürü alt boyutları puan ortalamalarını gösteren betimleyici istatistikler Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 12. Kurumda Çalışma Süresi Değişkeni ile Örgüt Kültürü Alt Boyutları Arasında Betimleyici İstatistikler

Kurumda Çalışma Süresi	Alt Boyutlar	n	\bar{X}	ss
1-5 Yıl	Yönetim	105	3,62	0,72
	Örgüte Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşme	105	3,65	0,64
	Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum	105	3,47	0,72
	Ödül Sistemi	105	3,50	0,81
	İş birliği-İletişim	105	3,62	0,77
	Törenler-Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri	105	3,70	0,72
6-10 Yıl	Yönetim	32	3,18	0,82
	Örgüte Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşme	32	3,55	0,58
	Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum	32	3,34	0,61
	Ödül Sistemi	32	3,11	0,87
	İş birliği-İletişim	32	3,38	0,74
	Törenler-Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri	32	3,60	0,60
11-15 Yıl	Yönetim	3	2,78	0,95
	Örgüte Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşme	3	3,15	0,80
	Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum	3	3,37	0,64
	Ödül Sistemi	3	3,00	0,66
	İş birliği-İletişim	3	3,33	0,67

	Törenler-Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri	3	3,46	0,26
16 Yıl ve Üzeri	Yönetim	2	3,78	0,00
	Örgüte Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşme	2	4,08	0,00
	Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum	2	3,60	0,57
	Ödül Sistemi	2	3,75	0,71
	İş birliği-İletişim	2	4,00	0,42
	Törenler-Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri	2	3,63	0,53

Tablo 12’de yer alan betimleyici istatistik sonuçları incelendiğinde, kurumda çalışma süresi değişkenine göre örgüt kültürü ‘törenler-toplantılar dil, maddi kültür öğeleri’ ve ‘örgüte bağlılık-örgütsel özdeşleşme’ alt boyutlarına ilişkin puan ortalamalarının en yüksek; ‘ödül sistem’, ‘yönetim’ ve ‘çalışma ortamı-değişikliklere uyum’ alt boyutları puan ortalamalarının ise en düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

Öğretim elemanlarının örgüt kültürüne dair algılarında kurumda çalışma süresi değişkenine göre farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 13’te sunulmuştur.

Tablo 13. Kurumda Çalışma Süresi Değişkeni ile Örgüt Kültürü Alt Boyutları Arasında Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Kaynak	KT	sd	KO	F	η	p
Yönetim	GA	6,52	3	2,17	3,93	0,08	0,01*
	Gİ	76,27	138	0,55			
	Toplam	82,78	141				
Örgüte Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşme	GA	1,32	3	0,44	1,11	0,02	0,35
	Gİ	54,59	138	0,40			
	Toplam	55,91	141				
Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum	GA	0,52	3	0,17	0,36	0,01	0,78
	Gİ	66,61	138	0,48			
	Toplam	67,13	141				
Ödül Sistemi	GA	4,38	3	1,46	2,18	0,05	0,09
	Gİ	92,37	138	0,67			
	Toplam	96,75	141				
İş birliği-İletişim	GA	1,96	3	0,65	1,13	0,02	0,34
	Gİ	79,32	138	0,58			
	Toplam	81,28	141				
Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri	GA	0,36	3	0,12	0,25	0,01	0,86
	Gİ	66,24	138	0,48			
	Toplam	66,60	141				

*p ≤ 0,05

Tablo 13'te varyans analiz sonucu elde edilen bulgular neticesinde öğretim elemanlarının örgüt kültürü 'yönetim' ($F(3, 141) = 3,93; p = 0,01$) alt boyutuna ilişkin algılarında kurumda çalışma süresine göre anlamlı fark bulunmuştur.

ANOVA sonuçlarına göre öğretim elemanlarının kurumda çalışma süreleri arasındaki farkın hangi gruptan kaynaklandığına ilişkin Tukey testi sonuçları tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 14. Kurumda Çalışma Süresi Değişkeni ile Örgüt Kültürü Alt Boyutları Arasında Tukey Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Yönetim
Kurumda Çalışma Süresi	*1-5 yıl 6-10 yıl

*lehine

Tablo 14'te yer alan Tukey testi sonuçlarına göre 'yönetim' alt boyutu puan ortalamaları bakımından kurumda 1-5 yıl ile 6-10 yıl çalışanlar arasında 1-5 yıl çalışanların lehine anlamlı fark bulunmuştur.

Cinsiyet Değişkeni

Cinsiyetler arasındaki farkı bulmak için yapılan t-testine ilişkin analiz sonuçları Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15. Cinsiyet Değişkeni ile Örgüt Kültürü Alt Boyutları Arasında Betimleyici İstatistikler ve T- Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet Değişkeni	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Yönetim	Kadın	75	3,43	0,76	140	-1,14	0,26
	Erkek	67	3,58	0,77			
Örgüte Bağlılık- Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	75	3,55	0,68	140	-1,29	0,20
	Erkek	67	3,69	0,57			
Çalışma Ortamı- Değişikliklere Uyum	Kadın	75	3,33	0,71	140	-2,04	0,04*
	Erkek	67	3,57	0,65			
Ödül Sistemi	Kadın	75	3,33	0,82	140	-1,14	0,26
	Erkek	67	3,49	0,84			
İş birliği-İletişim	Kadın	75	3,50	0,82	140	-1,23	0,22
	Erkek	67	3,65	0,68			
Törenler-Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri	Kadın	75	3,67	0,68	140	0,05	0,96
	Erkek	67	3,67	0,70			

* $p \leq 0,05$

Tablo 15'te yer alan t-testi sonuçlarına göre öğretim elemanlarının örgüt kültürü 'çalışma ortamı-değişikliklere uyum' ($t(140) = -2,04; p \leq 0,05$) alt boyutuna ilişkin algılarında cinsiyete göre anlamlı fark bulunmuştur. Öğretim elemanlarının örgüt kültürü 'örgüte bağlılık-örgütsel özdeşleşme' alt boyutunun ($\bar{X}=3,57$) ortalama sonucunun 'erkekler' lehine olduğu görülmektedir.

Sonuç ve Tartışma

Çalıştığı birim değişkenine göre, öğretim elemanlarının örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin algılarında anlamlı farkların olduğu görülmektedir. Meslek yüksek okulunun ayrı, fakültelerin ve yüksekokulların ise grup olarak değerlendirildiği çalışmada 'yönetim', 'örgüte bağlılık-örgütsel özdeşleşme', 'çalışma ortamı ve değişikliklere uyum' ve 'ödül sistemi' alt boyutlarında fakülteler ve yüksekokullar lehine anlamlı fark bulunmuştur.

Çalıştığı birim değişkenine göre öğretim elemanlarının örgüt kültürü algılarında anlamlı fark bulunan tüm alt boyutların, Güven (1996) tarafından yapılan çalışma ile paralellik gösterdiği tespit edilmiştir. Uslu'nun (2010) yapmış olduğu çalışma ile 'yönetim' ve 'çalışma ortamı değişikliklere uyum' alt boyutları paralellik gösterirken; 'örgüte bağlılık-örgütsel özdeşleşme' alt boyutunda İra ve Aksu (2009) ile, 'örgüte bağlılık' boyutu açısından da Manyas (2018) ile benzerlik tespit edilmiştir.

Akademik unvan değişkenine göre öğretim elemanlarının örgüt kültürüne dair algılarında doktora yapmış ve doktora yapmamış öğretim elemanları arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için profesörler, doçentler ve doktor öğretim üyeleri bir grup olarak, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri de ayrı bir grup olarak değerlendirilmiştir. Yapılan t-testi sonuçlarına göre öğretim elemanlarının örgüt kültürü 'örgüte bağlılık-örgütsel özdeşleşme', 'çalışma ortamı-değişikliklere uyum', 'ödül sistemi', 'iş birliği-iletişim' alt boyutlarına ilişkin algılarında akademik unvana göre anlamlı fark bulunmuştur. Anlamlı fark bulunan boyutların ortalama sonuçlarının 'profesörler, doçentler ve doktor öğretim üyeleri' lehine olduğu görülmektedir.

Kapadokya Üniversitesi'nde akademik unvan değişkenine göre öğretim elemanlarının örgüt kültürü algılarında anlamlı fark bulunan 'çalışma ortamı-değişikliklere uyum', 'iş birliği-iletişim' alt boyutlarının, Güven (1996) ve Uslu (2010)'nun çalışmaları ile paralellik gösterdiği saptanmıştır.

Unvan değişkeninin örgüt kültürü alt boyutlarının hemen hemen tüm çalışmalara göre anlam kazandığı görülmektedir. Bununla birlikte Uslu (2010)'nun araştırmasının en yüksek unvan olan profesörler lehine sonuçlanması, Çimen (2009)'in araştırmasında 'örgütsel iletişim' boyutunda lisans mezunlarının, lise mezunlarına göre daha çok katılımda bulduklarının belirlenmesi, İra ve Aksu (2009)'nun çalışmasında öğretim elemanlarının bir üst kadroya geçerek unvan alınmasının öğretim elemanları için önem arz ettiği sonucuna ulaşmaları, Kapadokya Üniversitesi'nde yapılan araştırmada yer alan öğretim görevlisi ile doktor öğretim üyesi arasında doktor öğretim üyesi lehine sonuç bulunması ile doğru orantılıdır. Bu bakış açısıyla, üniversitelerde unvan derecesi arttıkça örgüt kültürü algısında da pozitif yönde bir ilerleme olduğu söylenebilir.

Meslekte çalışma süresi değişkenine göre öğretim elemanlarının örgüt kültürü 'yönetim' alt boyutuna ilişkin algılarında tek yönlü varyans analiz sonuçlarına göre anlamlı fark bulunmasına rağmen 'Tukey' testi sonuçlarına göre anlamlı fark bulunmamıştır.

Kapadokya Üniversitesi'nde meslekte çalışma süresi değişkenine göre öğretim elemanlarının örgüt kültürü algılarında anlamlı fark bulunan 'yönetim' alt boyutunun, Uslu (2010)'nun çalışması ile paralellik gösterdiği saptanmıştır.

Meslekte çalışma süresi değişkenine göre 'Yönetim' alt boyutu incelendiğinde, öğretim elemanı algısının Kapadokya Üniversitesi'nde 1-5 yıl çalışanlarda en yüksek ortalamaya sahip olması, Uslu (2010)'nun çalışmasında yine 'yönetim' alt boyutunda 1-5 yıl ve 11-15 yıl arasında 1-5 yıl' lehine anlamlı fark bulunmasına bakılarak daha tecrübeli öğretim elemanlarına kıyasla yönetimlerin mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının üzerinde daha etkili olduğu söylenebilir.

Kurumda çalışma süresine göre öğretim elemanlarının örgüt kültürü 'yönetim' alt boyutuna ilişkin algılarında anlamlı fark bulunmuştur. 'Yönetim' alt boyutu puan ortalamaları bakımından kurumda 1-5 yıl ile 6-10 yıl çalışanlar arasında 1-5 yıl çalışanların lehine anlamlı fark bulunmuştur.

Kapadokya Üniversitesi'nde kurumda çalışma süresi değişkenine göre öğretim elemanlarının örgüt kültürü algılarında anlamlı fark gösteren 'yönetim' alt boyutunun, Uslu (2010)'nun ve Fidan (2011)'in çalışmaları ile paralellik gösterdiği saptanmıştır.

Kurumda çalışma süresi değişkenine göre ilgili araştırmalara bakıldığında, Kapadokya Üniversitesi'nde 'yönetim' alt boyutu puan ortalamaları bakımından 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında 1-5 yıl çalışanların lehine anlamlı fark olduğu görülmektedir. Uslu'nun (2010) çalışmasında yine 'yönetim' alt boyutunda 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında 1-5 yıl çalışanların lehine anlamlı fark olduğu anlaşılmaktadır. Fidan (2011)'in çalışması üniversitede 1 yıldan az ve 3 yıldan fazla süredir çalışanlar arasında 1 yıldan az süredir çalışanlar lehine sonuçlar ortaya koymaktadır. Bu bulgular, yeni başlayan öğretim elemanlarının daha tecrübeli olanlara kıyasla yönetimden daha fazla etkilenebileceğini göstermektedir. Ayrıca, Çimen (2009)'in çalışmasında 1-5 yıl çalışanların örgütsel iletişimde en düşük katılımı göstermeleri ve Haymanalı (2022)'nin çalışmasında 1 yıldan daha az kıdem grubunun farklılaşması kurumdaki çalışma süresine göre örgüt kültürü alt boyutlarında farklılıkların olduğu belirtilmektedir. Bu da yeni başlayanların kuruma uyum sağlama, iletişim kurma, destek alma ve başarı elde etme gibi konularda zorluklar yaşayabileceklerini göstermektedir.

Cinsiyet değişkenine göre öğretim elemanlarının örgüt kültürü 'çalışma ortamı-değişikliklere uyum' alt boyutuna ilişkin algılarında 'erkekler' lehine anlamlı fark bulunmuştur.

Kapadokya Üniversitesi'nde cinsiyet değişkenine göre öğretim elemanlarının örgüt kültürü algılarında anlamlı fark bulunan 'çalışma ortamı-değişikliklere uyum' alt boyutunda daha önce yapılan çalışmalar ile paralellik göstermediği saptanmıştır. Yapılan araştırmalar cinsiyet değişkenine göre algılamaların belirgin bir cinsiyetin lehine olmaktan ziyade her iki cinsiyet lehine farklılaşabildiğini göstermektedir. Kapadokya Üniversitesi'nde ise erkeklerin çalışma ortamına ve değişikliklere kadınlara nazaran daha çabuk uyum sağladıkları anlaşılmaktadır.

Öneriler

Araştırmadan elde edilen veriler ışığında şu önerilerde bulunulabilir:

- Bir vakıf üniversitesi olan Kapadokya Üniversitesi örgüt kültürünün bazı alt boyutları açısından devlet üniversiteleri ile büyük oranda paralellikler göstermektedir. Diğer vakıf üniversitelerinde de mevcut örgüt kültürünün tespitine ilişkin yapılacak çalışmalar yoluyla kıyaslamalar yapılabilir.
- Üniversitelerde toplantı, seminer, eğiticinin eğitimi vb. yollarla mevcut örgüt kültürünün geliştirilmesi için çalışmalar yapılabilir, çalışanların örgüt kültürü hakkında farkındalık düzeyleri artırılabilir.
- Üniversitelerde göreve yeni başlayan öğretim elemanlarının oryantasyonlarına ilişkin çalışmalar yapılabilir ve yönetimlerle ile daha çok iletişimde bulunmaları desteklenebilir.

“COPE-Dergi Editörleri İçin Davranış Kuralları ve En İyi Uygulama İlkeleri” beyanları:

Etik Kurul Belgesi:

Erciyes Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler
Etik Kurulu - Tarih: 27/09/2022 Sayı: 409

Çıkar Çatışması Beyanı:

Bu makalenin araştırması, yazarlığı veya
yayınlanmasıyla ilgili olarak yazar/ların
potansiyel bir çıkar çatışması yoktur.

Finansal Destek:

Bu çalışmanın araştırma ve yazım aşamasında herhangi kişi/kurum veya kuruluşlar tarafından finansal destek alınmadığı bildirilmiştir.

Katkı Oranı Beyanı:

%50-%50

Destek ve Teşekkür Beyanı:

Sorumlu Yazar:

Mustafa Günay ÖZDEMİR

Çifte Kör Hakem Değerlendirmesi:

Dış-bağımsız

The following statements are made in the framework of “COPE-Code of Conduct and Best Practices Guidelines for Journal Editors”:

Ethics Committee Approval:

Erciyes University Social and Human Sciences Ethics Committee – Date: 27/09/2022
Number: 409

Declaration of Conflicting Interests:

No conflicts of interest were reported for this article.

Financial Support:

It has been reported that this study did not receive financial support from any person/institution or organization during the research and writing phase.

Author Contributions:

%50-%50

Statement of Support and Acknowledgment:

Corresponding Author:

Mustafa Günay ÖZDEMİR

Double-Blind Peer Review:

External-independent

KAYNAKÇA

- Aydınlı, H. İ. (2003). Örgüt kültürünün yönetim açısından önemi. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 79-99.
- Briody, E. K., Berger, E. J., Wirtz, E., Ramos, A., Guruprasad, G. ve Morrison, E. F. (2018). Ritual as work strategy: A window into organizational culture. *Human Organization*, 77(3), 189-201. <https://doi.org/10.17730/0018-7259.77.3.189>
- Cora, İ. (2020). Örgüt kültürünün temel unsurları ve ahilik kültürü. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(8), 608-623. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2020.532>
- Çelikten, M. (2003). Okul kültürünün şekillendirilmesinde müdürün rolleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(4).
- Dion, M. (1996). Organizational culture as matrix of corporate ethics. *The International Journal of Organizational Analysis*, 4(4), 329-351. <https://doi.org/10.1108/eb028855>
- Fidan, M. (2011). *Yeni kurulan üniversitelerde çalışanların örgüt kültürü algısı: Bilecik üniversitesi örneği* (Tez No. 286534) [Yüksek Lisans, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- George, D. ve Mallery, P. (2021). *IBM SPSS Statistics 27 Step by Step: A Simple Guide and Reference* (17. bs). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003205333>
- Gizir, S. (2003). Örgüt kültürü çalışmalarında yönetsel yaklaşımlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 35(35), 374-397.
- Gorenak, M. ve Koşir, S. (2012). The importance of organizational values for organization. *Management, Knowledge and Learning: International Conference*, 563-569.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Güven, A. S. (1996). *Üniversitelerde örgüt kültürü osmangazi üniversitesi'nde örgüt kültürü araştırmaları* (Tez No. 51348) [Yüksek Lisans, Anadolu Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Haymanalı, B. (2022, Ocak). *Örgüt kültürünün kurumsal imaja etkisi: Bir vakıf üniversitesi örneği*. (Tez No. 713813) [Yüksek Lisans, KTO Karatay Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Hoffman, A. J. (1993). The importance of fit between individual values and organisational culture in the greening of industry. *Business strategy and the environment*, 2(4), 10-18. <https://doi.org/10.1002/bse.3280020402>
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., ve Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative science quarterly*, 35(2), 286-316. <https://doi.org/10.2307/2393392>

- İra, N. ve Aksu, A. (2009). Örgütsel kültür (dokuz eylül üniversitesi örneği). *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 42-62.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Jordan, A. T. (2013). *Business anthropology* (Second Edition). Waveland Press.
- Karaman, K. (2010). Ritüellerin toplumsal etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi* (21), 227-236.
- Karacıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 265-283.
- Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 8(1), 219-242.
- Lim, B. (1995). Examining the organizational culture and organizational performance link. *Leadership ve Organization Development Journal*, 16(5), 16-21. <https://doi.org/10.1108/01437739510088491>
- Manyas, S. (2018). Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: İstanbul üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma (Tez No. 530429) [*Yüksek Lisans tezi*, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Masland, A. T. (1985). Organizational culture in the study of higher education. *The Review of Higher Education*, 8(2), 157-168. <https://doi.org/10.1353/rhe.1985.0026>
- Muzaffar, B. (2016). The development and validation of a scale to measure training culture: the TC Scale. *Journal of Culture, Society and Development*, 23, 49-58.
- Nişancı, Z. N. (2012). Toplumsal kültür-örgüt kültürü ilişkisi ve yönetim üzerine yansımaları. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri*, 1(1), 1279-1293.
- Rafaeli, A. ve Worline, M. (2000). Symbols in organizational culture. *Handbook of organizational culture and climate*, 7, 1-84.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free press.
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychological Association*, 45(2), 109-119. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (Third Edition). Jossey-Bass.
- Sueldo, M. ve Štreimikienė, D. (2016). Organizational rituals as tools of organizational culture creation and transformation: a communicative approach. *Transformations in Business ve Economics*, 15(2(38)), 89-110.

- Şişman, M. (2014). *Örgütler ve kültürler: Örgüt kültürü* (4 b.). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt kültürü*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Tofur, S. (2018). Örgüt kültürünü oluşturan unsurlar: “Die welle (tehlikeli oyun)” filmi analizi. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(19), 1765-1780. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.13817>
- Uslu, A. Ç. (2010). *Öğretim elemanı algılarına göre örgüt kültürü (Ege üniversitesi örneği)* (Tez No. 263242) [Yüksek Lisans, Ege Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Vural, Z. B. (1998). *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yağmurlu, A. (1997). Örgüt kültürü: Tanımlar ve yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 52(01). https://doi.org/https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001988
- Yıldırım, K. (2014). Örgüt kültürünü oluşturan unsurlar. N. Güçlü (Ed.) içinde, *Okul kültürü*. Pegem Akademi.
- YÖK. (2022). Yök Üniversitelerimiz. <https://yokatlas.yok.gov.tr/universite.php>