

**ÖRGÜTSEL KÜLTÜR
(DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)**

Nejat İRA

145320

**Dokuz Eylül Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü**

**Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı İçin Öngördüğü**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

olarak hazırlanmıştır.

İzmir

2004

ÖRGÜTSEL KÜLTÜR (DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)

Nejat İRA

**Dokuz Eylül Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü**

**Danışman:
Yrd.Doç.Dr.Ali AKSU**

**Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı İçin Öngördüğü**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

olarak hazırlanmıştır.

İzmir

2004

TUTANAK

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼ę¼'ne

İş bu alışma, J¼rimiz Tarafından **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Y¼netimi ve Denetimi** Bilim Dalında Y¼KEK LİSANS TEZİ Olarak Kabul edilmiştir.

Reside

Prof. Dr. Reside KABIRDAŖI

Ali Aksoy

Yrd. Doç. Dr. Ali Aksoy

Aydan Yaka

Yrd. Doç. Dr. Aydan Yaka

Onay

Yukarıda adı geçen imzaların, adı geçen ¼ğretim ¼yelerine ait olduğunu onaylarım

.....

Prof. Dr.

Enstit¼ M¼d¼r¼

**YÜKSEK ÖĞRETİM KURULU DÖKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ FORMU**

Tez No :

Konu Kodu :

Üniv. Kodu :

- **Not : Bu bölüm merkezimiz tarafından doldurulacaktır.**

Tez yazarını

Soyadı : İra

Adı : Nejat

Tezin Türkçe adı: Örgütsel Kültür (Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği)

Tezin yabancı dildeki adı: Organizational Culture (Dokuz Eylül University Sample)

Tezin yapıldığı

Üniversite: DOKUZ EYLÜL

Enstitü: EĞİTİM BİLİMLERİ Yılı:2004

Diğer kuruluşlar

Tezin türü:

- 1- Yüksek Lisans
- 2- Doktora
- 3- Sanatta Yeterlilik

Dili: Türkçe

Sayfa sayısı: 116

Referans sayısı: 63

Tez Danışmanlarını

Ünvanı: Yrd. Doç. Dr. Adı: Ali

Ünvanı: Adı:

Soyadı: Aksu

Soyadı:

Türkçe anahtar kelimeler:

- 1- Örgütsel Kültür
- 2- Eğitim Elemanı
- 3- Üniversite
- 4-
- 5-

İngilizce anahtar kelimeler:

- 1- Organizational Culture
- 2- Lecturer
- 3- University
- 4-
- 5-

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Örgütsel Kültürü (Dokuz Eylül Üniversitesi örneği)**” adlı çalışmada, tarihimden bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığına ve yaratıldığını yaptırım kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara gönderme yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onuruma doğrularım.

19.04.2004

Nejat İRA



TEŞEKKÜR

Bu araştırma ile, öğretim elemanlarının, örgütsel kültüre ilişkin algıları belirlenerek, yüksek öğretimde güçlü bir örgüt kültürü oluşturabilmek için yapılması gerekenler ile ilgili olarak veriler elde ederek, katkı yapmak amaçlanmıştır.

Araştırma konusunun netleşmesine, araştırmanın yürütülmesine ve raporun yazılmasına pek çok kişinin katkısı olmuştur. Bunlardan bazıları burada anılmıştır.

Öncelikli olarak, beni her zaman destekleyen ve araştırmanın çeşitli aşamalarında bana yardımcı olan eşim Nur İRA'ya yardım ve sabırlarından dolayı teşekkür ediyorum.

Anketlerin dağıtılmasında ve toplanmasında desteklerini esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Özlem Ege ORUÇ, Yrd. Doç. Dr. Hakan YENAL ve Yrd. Doç. Dr. Mehmet Çakmakçı'ya teşekkür ediyorum.

Araştırmanın istatistiksel çözümlenmelerinin yapılması, yazılması ve düzenlenmesi aşamalarında katkılarını esirgemeyen arkadaşım Öğr. Gör. İhsan YILMAZ'a teşekkür ediyorum.

Araştırmanın yürütülmesinde ve raporun yazılmasında katkısı tartışmasız büyük olan danışmanım Yrd. Doç. Dr. Ali AKSU'ya teşekkürün az olacağı kanısındayım.

Nejat İRA

İzmir

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
TEŞEKKÜR.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
TABLO LİSTESİ.....	vi
ŞEKİL LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR.....	xiii
ÖZET VE ANAHTAR SÖZCÜKLER.....	xiv
ABSTRACT AND KEYWORDS.....	xvi
1. GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
1.1. Kültür Kavramı Ve Örgüt-Kültür İlişkisi	2
1.2. Örgüt Kültürünün Anlam ve Önemi	4
1.3. Örgüt Kültürünün Temel Öğeleri	8
1.3.1. Artefaktlar	8
1.3.2. Değerler	9
1.3.3. Temel Sayılıtlar	9
1.4. Örgüt Kültürünün İfade Biçimleri (Görünen Yüzü)	9
1.4.1. Semboller	9
1.4.2. Kahramanlar	10
1.4.3. Hikayeler.....	10
1.4.4. Sloganlar	10
1.4.5. Seremoni	11
1.4.6. Mitler	11

1.4.7. Dil	11
1.4.8. Ritüeller (Adetler).....	12
1.5. Çevrenin Örgüt Kültürü Üzerindeki Etkileri	12
1.5.1. Baskın Kültür.....	12
1.5.2. Alt Kültür.....	13
1.6. Güçlü Örgüt Kültürü.....	13
1.7. Örgüt Kültürüyle ilgili Sınıflamalar	16
1.7.1. Quinn ve Cameron Modeli	16
1.7.1.1. Adhokrasi (Girişimci) Kültür.....	17
1.7.1.2. Klan (İşbirliğine Dayalı) Kültür.....	18
1.7.1.3. Hiyerarşi (Yapılaşmış) Kültür.....	18
1.7.1.3. Piyasa (Pazar-Market Merkezli Kültür).....	18
1.7.2. Deal ve Keneddy Örgüt Kültürü Modeli	18
1.7.2.1. Yetki Kültürü.....	18
1.7.2.2. Atılgan Kültür.....	19
1.7.2.3. Kapalı Hiyerarşi kültürü.....	19
1.7.2.4. Aktivite kültürü.....	19
1.7.3. Charlas Handy Örgüt Kültürü Modeli	19
1.7.3.1. Güç/Otorite Kültürleri.....	19
1.7.3.2. Bürokratik / Rol Kültürleri.....	20
1.7.3.3. İş-Süreç Kültürü.....	20
1.7.3.4. Birey Kültürü.....	20
1.8. Örgüt Kültürü-Örgüt İklimi	21
1.9.Örgüt Kültürü-Sosyal Sermaye.....	22

1.9.1.Sosyal Sermayenin Ögeleri.....	22
1.9.1.1 .Güven.....	22
1.9.1.2 .Şebekeler ve Topluluklar.....	23
1.9.1.3.Sosyal Konuşma ve Hikaye Anlatma.....	23
1.10. Örgüt Kültürüne Yaklaşımlar	24
1.11. Üniversitenin İşlevi.....	25
1.11.1. Bir Örgüt Olarak Üniversite ve Kültür.	26
1.11.2. Türkiye’de Üniversitelerin Oluşumu ve Bugünkü Yapısı	28
1.11.3. Dokuz Eylül Üniversitesi.....	31
1.12. İlgili Araştırmalar	31
1.12.1.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	31
1.12.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	35
1.13. Sorun.....	38
1.13.1. Alt Sorunlar	38
1.14. Amaç.....	40
1.15. Önem.....	40
1.16. Varsayımlar.....	41
1.17. Sınırlılıklar.....	41
1.18. Tanımlar.....	41
2.YÖNTEM	43
2.1. Araştırmanın Modeli.....	43
2.2. Evren ve Örneklem	43
2.3. Veri Toplama Aracı	50

2.4. Verilerin Toplanması	52
2.4. Verilerin Çözümlemesi	53
3. BULGULAR VE YORUM	54
3.1. Birinci Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum.....	54
3.2.İkinci Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum.....	63
3.3.Üçüncü Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum	68
3.4. Dördüncü Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum.....	75
3.5. Beşinci Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum	80
3.6. Altıncı Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum	85
3.7. Yedinci Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum.....	90
4.SONUÇ, YARGI VE ÖNERİLER.....	97
4.1. Sonuç	97
4.2. Yargı	99
4.3. Öneriler	99
KAYNAK DİZİNİ.....	101
İNTERNET KAYNAKÇASI.....	105
EKLER	106
Ek I Anket Formu	107
Ek II Evrende Yer Alan Fakülteler, Yüksekokullar, MeslekYüksekokulları, Enstitüler ve Rektörlüğün Öğretim Elemanları Dağılımı	109
Ek III Faktör Analizi Tablosu	112
Ek III Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğünün İzin Yazısı.....	113
Ek IV Yönetim Kurulu Kararı.....	114

TABLO LİSTESİ

Sayfa No

TABLO 2.2.1. Evrendeki Fakültelerin, Yüksek Okulların, Meslek Yüksek Okullarının, Enstitülerin ve Rektörlüğün Öğretim Elemanı Dağılımı	43
TABLO 2.2.2. Araştırma Evrenini Oluşturan Öğretim Elemanlarının Akademik Ünvanlarına Göre Dağılımı	45
TABLO 2.2.3. Evren ve Örnekleme Bulunan Öğretim Elemanlarının Ünvanlarına Göre Dağılımı Ve Örnekleme Oranı.....	46
TABLO 2.2.4. Evren ve Örnekleme Bulunan Fakültelerin, Yüksek Okulların, Meslek Y.O.'larının, Enstitülerin, Rektörlüğün Dağılımı ve Örnekleme Oranı.....	46
TABLO 2.2.5. Örnekleme Alınan Öğretim Elemanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	47
TABLO 2.2.6. Örnekleme Alınan Öğretim Elemanlarının Medeni Hal Durumlarına Göre Dağılımı	48
TABLO 2.2.7. Örneklem Grubundaki Öğretim Elemanlarının Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı	48
TABLO 2.2.8. Örneklem Grubunda Yer Alan Öğretim Elemanlarının Ünvanlarına Göre Dağılımı	48
TABLO 2.2.9. Örneklem Grubundaki Öğretim Elemanlarının İdari Görevlerinin Olup Olmamasına Göre Dağılımı	49
TABLO 2.2.10. Örneklem Grubundaki Öğretim Elemanlarının Lisansüstü Eğitim Sırasında Yurtdışında Bulunup Bulunmamalarına Göre Dağılımı	50
TABLO 2.3.1.1. Araştırmanın Değişkenleri.....	52
TABLO 2.4.1. Dağıtılan ve Geri Dönen Anketlere İlişkin Veriler.....	53
TABLO 2.5.1. Seçeneklere Verilen Puanlar ve Puan Aralıkları.....	53
TABLO 3.1.1 Örgütsel Kültürün Yönetim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının Katılma Dereceleri	54
TABLO 3.1.2. Örgütsel Kültürün Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının Katılma Dereceleri.....	55
TABLO 3.1.3. Örgütsel Kültürün Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının Katılma Dereceleri.....	57

TABLO 3.1.4. Örgütsel Kültürün Ödül Sistemi Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının Katılma Dereceleri	59
TABLO 3.1.5. Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının katılma Dereceleri.....	60
TABLO 3.1.6 Örgütsel Kültürün Törenler-Toplantılar,Dil,Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının Katılma Dereceleri	62
TABLO 3.2.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Yönetim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Cinsiyetlerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.....	63
TABLO 3.2.2. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Yönetim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Medeni Durumlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.....	64
TABLO 3.2.3. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Yönetim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Sürelerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	65
TABLO 3.2.4. Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin ünvanlarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi.....	65
TABLO 3.2.5. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Yönetim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Yönetim Görevinin Olması Ve Yönetim Görevinin Olmamasına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.....	66
TABLO 3.2.6. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Yönetim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmalarına Ve Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmamalarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.....	67
TABLO 3.2.7. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Yönetim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Yerleri Olan Fakülte, Yüksekokul Ve Meslek Yüksek Okullarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....	67
TABLO 3.3.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Cinsiyetlerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.....	68
TABLO 3.3.2. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Medeni Durumlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-testi.....	69
TABLO 3.3.3. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Sürelerine	

TABLO 3.4.5. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Yönetim Görevinin Olması ve Yönetim Görevinin Olmamasına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.....	78
TABLO 3.4.6. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmalarına ve Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmamalarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi	79
TABLO 3.4.7. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Yerleri Olan Fakülte, Yüksekokul Ve Meslek Yüksek Okullarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....	80
TABLO 3.5.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Ödül Sistemi Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Cinsiyetlerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.....	81
TABLO 3.5.2. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Ödül Sistemi Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Medeni Durumlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.....	81
TABLO 3.5.3. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün, Ödül Sistemi Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Sürelerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....	82
TABLO 3.5.4. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün, Ödül Sistemi Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Ünvanlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....	82
TABLO 3.5.5. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Ödül Sistemi Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Yönetim Görevinin Olması Ve Yönetim Görevinin Olmamasına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.....	83
TABLO 3.5.6. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Ödül Sistemi Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmalarına ve Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmamalarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.....	84
TABLO 3.5.7. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün, Ödül Sistemi Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Yerleri Olan Fakülte, Yüksekokul Ve Meslek Yüksek Okullarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....	84
TABLO 3.6.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Cinsiyetlerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.....	85

- TABLO 3.6.2. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Medeni Durumlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.....86
- TABLO 3.6.3 Öğretim Elemanlarının, Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Sürelerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....87
- TABLO 3.6.4. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Ünvanlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....87
- TABLO 3.6.5. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Yönetim Görevinin Olması Ve Yönetim Görevinin Olmamasına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.....88
- TABLO 3.6.6 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmalarına ve Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmamlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.....89
- TABLO 3.6.7. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Yerleri Olan Fakülte, Yüksekokul ve Meslek Yüksek Okullarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....90
- TABLO 3.7.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün, Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Cinsiyetlerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi91
- TABLO 3.7.2. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Medeni Durumlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.....92
- TABLO 3.7.3. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Sürelerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi93
- TABLO 3.7.4. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Ünvanlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....93

TABLO 3.7.5. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Yönetim Görevinin Olması Ve Yönetim Görevinin Olmamasına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.....94

TABLO 3.7.6. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmalarına Ve Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmalarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi95

TABLO 3.7.7. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Yerleri Olan Fakülte, Yüksekokul Ve Meslek Yüksek Okullarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....96



ŞEKİL LİSTESİ**Sayfa No**

Şekil 1.7.1.1 Örgüt Kültürü Modeli.....17



KISALTMALAR

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi.

Öğretim Elemanı : 2003 Yılı içinde Dokuz Eylül Üniversitesinde çalışan öğretim elemanı.

Görev Süresi : Öğretim elemanlarının Dokuz Eylül Üniversitesinde çalıştıkları hizmet yılı.

Yönetim Görevi : 2003 Yılında Dokuz Eylül Üniversitesinde yönetim görevinde bulunan öğretim elemanı.

Görev Yeri : Dokuz Eylül Üniversitesinde öğretim elemanlarının çalıştıkları Fakülte, Yüksekokul ve Meslek Yüksekokulları.

Ünvan : Öğretim elemanlarının sahip oldukları akademik kadro.

YÖK : Yüksek Öğretim Kurulu

ÖZET VE ANAHTAR SÖZCÜKLER

Örgütsel Kültür (Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği)

Bu araştırma, Nejat İRA tarafından yapılmıştır.

Bu araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi öğretim elemanlarının örgüt kültürü ile onun alt boyutlarında yapılan uygulamalara katılma derecelerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini 2003 yılında Dokuz Eylül Üniversitesine ait Fakülteler, Yüksekokullar, Meslek Yüksek Okulları, Enstitüler ve Rektörlük kadrosunda çalışan 2946 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırma anketi, araştırma örnekleme alınan 492 öğretim elemanına uygulanmış, 477 araştırma anketi değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, örgüt kültürü ile örgüt kültürünün alt boyutlarında yer alan uygulamaları ölçmeye yarayan likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin analizinde, veri gruplarının türüne göre t, r ve tek yönlü varyans analizi testleri kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi testi sonucunda farkın önemli çıktığı durumlarda, farkın hangi grup ya da grupların ortalamasından kaynaklandığını bulmak için LSD testi kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkenleri olan “örgüt kültürü ile onun alt boyutlarında yapılan uygulamalara katılma dereceleri” ile bağımsız değişkenleri öğretim elemanı özellikleri (cinsiyetleri, medeni halleri, Dokuz Eylül Üniversitesinde görev yapma süreleri, ünvanları, idari görev, lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunma, görev yerleri) arasındaki ilişki ele alınmıştır.

Yapılan istatistiksel çözümlene sonucunda Şu bulgular elde edilmiştir:

- 1. Medeni durumlarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, yönetim alt boyutunda boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir.**
- 2. İş yerindeki ünvanlarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir.**
- 3. Yönetmel görevinin olması ve yönetmel görevinin olmamasına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir.**
- 4. Cinsiyetine, yönetmel görevinin olması ve yönetmel görevinin olmamasına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir.**
- 5. Cinsiyetine, yönetmel görevinin olması ve yönetmel görevinin olmamasına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir.**
- 6. Görev yerlerine göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinde önemli farklılık bulunmaktadır.**

ANAHTAR SÖZCÜKLER

Örgütsel Kültür, Öğretim Elemanı, Üniversite

ABSTRACT AND KEYWORDS

Organizational Culture

This research has been done by Nejat İRA.

This survey is carried on to clarify to what degree Dokuz Eylül University lecturers join in organizational and the applications applied to its lower dimensions.

The survey consists the faculties, high schools, profession schools, institutions, belongs to the Dokuz Eylül University in 2003 and 2946 lecturers employed in chancellor's staff. The survey questionnaire is applied to 492 lecturers, 477 questionnaires are assessed.

In this survey as a mean of data collecting, the likert type which is used to scale organizational culture and the applications in the organizational culture's low dimensions is applied.

In the analysis of data, t, r, and One Way ANOVA tests have been used according to the type of data groups. In case of significant difference at the end of One Way ANOVA test, LSD test has been applied in order to find out which group's average caused the difference.

In the survey, the relation between survey's dependent variables "to what degree they participate the applications done in organizational culture and its low dimensions" and independent variables "lecturers' properties (sex, marriage status, how long they have been employed in Dokuz Eylül University, titles, administrative missions, being abroad, place of occupation)" is dealt with.

As a result of statistical analyze, these are the findings:

- 1. According to marital status, there is a significant difference in lectures' participation degree in applications done in organizational culture's administration low dimension.**
- 2. According to their titles in the office, there is a significant difference in their participation degree in application done in organizational culture's low dimension of loyalty-adaptation to the organization.**
- 3. According to whether they have a mission in administration or not there is a significant difference in their participation degree in applications done in organizational culture's low dimension of adaptation to the changes in office conditions.**
- 4. According to their sexes and whether they have a mission in administration or not, there is a significant difference in their participation degree in applications done in organizational culture's low dimension of cooperation-communication.**
- 5. According to their sexes and whether they have a mission in, there is a significant difference in their participation degree in applications done in organizational culture's low dimension of ceremonies-meetings, language, the elements of physical culture.**
- 6. According to their occupation place, there is a significant difference in their participation degree in applications done in organizational culture's low dimension of loyalty to the organization and adaptation to the organization.**

KEYWORDS

Organizational Culture, Lecturer, Univercity

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Bu bölümde araştırmanın önemini ve gerekçesini içeren sorun durumu, sorun cümlesi, alt sorunlar , varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlamalar yer almaktadır.

Örgütler, insanların işbirliği gereksiniminden ortaya çıkmıştır. İnsanlar, toplumsal yaşam içerisinde bir çok gereksinimini örgütler aracılığıyla karşılamaktadır. Böylece, bireysel güçlerini aşan amaçlarını, işbirliği yoluyla gerçekleştirmiş olurlar.

Schein (1977)'a göre örgüt; iş ve işlev bölümü sonucu, bir yaptırım gücü ve sorumluluk sıra düzeni içinde ortak ve açık bir amacın gerçekleşmesi için bir insan topluluğunun etkinliklerinin eşgüdümü olarak tanımlanabilir (Terzi, 2000, s.1).

Yönetim biliminin bilinmesi gereken temel gerçeği, insanoğlunun hayatının her döneminde topluluk içinde yaşadığıdır. Toplum yaşamı zorunlu olarak örgütlenmeyi yada en azından yönlendirmeyi gerektirmektedir. Birden çok kişinin bir araya geldiği, toplu çaba girişimleri özü gereği yönlendirmesiz ya da örgütsüz olamaz. Yapılan tarih incelemelerinde ilk insansı yaratıklarda bile toplu çalışma örneklerine rastlanılmaktadır. İnsanlık tarihinin her döneminde “örgüt” olgusunun bulunduğunu ve gereksinildiğini kesinlikle söyleyebiliriz. Örgüt, en bilinen ve benimsenen yaklaşımla, “iki ya da daha çok kişinin bilinçli biçimde eşgüdümlemiş eylem ya da güçlerinden oluşan etkinlikleri sistemi” olarak tanımlanabilir (Fişek, 1975, s.135).

Toplumsal yaşam içerisinde, örgütler yaşamımızın her yönünü kapsamıştır. Yaşamımızın çoğu örgütlerde geçer ya da dolaylı yoldan onlardan bir şekilde etkileniriz. Toplumsal yaşam içinde çoğunlukla bir şirketin, bir okulun, sosyal, kültürel, ekonomik herhangi bir örgütün üyesiyizdir. Bu ilişkilerde bazen işgören, bazen öğrenci, kimi zamanda müşteri, hasta ya da vatandaş konumunda bulunuruz. İnsan ve toplum hayatının, modernleşmesinin temel sonuçlarından biri de, insan ihtiyaçlarının artmasıdır. Yeryüzündeki, kaynakların sınırlı olması, insan ihtiyaçlarının sınırsız olması, insan ihtiyaçlarının, rasyonel bir biçimde giderilmesini zorunlu kılar. Bu rasyonellik, örgütler aracılığıyla sağlanabilir. Bu nedenle çağdaş dünyaya örgütler dünyası diyebiliriz (Can, 1999, s.3).

Çağdaş örgütlerin ürün üretmek ve işgörenlerin gereksinimlerini karşılamak olarak ifade edilebilecek iki amacı vardır. Birinci amaç ekonomik, ikinci amaç ise daha çok insan

ilişkilerine dayalıdır. Her iki amaç da aynı değerde ve yeterli düzeyde gerçekleştirilmelidir (Başaran, 1992, s.11).

Toplumsal yaşamımızın, her evresinde bulunan örgüt, bir yapıdır. Bu yapının iyi kurulabilmesi, iyi bir modele dayanmasıyla olanaklıdır. Yapıyı işleten süreç ise yönetimdir. Örgüt, üyeleri ve kendisi ile ilgili, diğer örgütlerle olan ilişkilerin bir örgüsüdür. Bu ilişkiler ne kadar güçlü olursa, örgüt o kadar verimli olur. Örgüt, üyeleri tarafından kurulan bir koalisyon olarak görülebilir. Bu koalisyonun koşulları, uzlaşma, uyma ve kontroldur (Bursalıoğlu, 1994, s.14).

Barnard'a göre bir örgütün olabilmesi için üç öge gereklidir. Bunlar:

- 1-Birbiriyle iletişimde bulunabilecek bireyler,
- 2-Amacın gerçekleştirebilmesine katkıda bulunma isteği,
- 3-Gerçekleştirilmesi gereken ortak bir amaç (Aydın, 1994, s.).

Örgütün, amaçlarını istenilen nitelikte gerçekleştirilebilmesi için, örgüt içersinde yer alan bireylerin, amaç etrafında birleşmelerini sağlayacak bir yapı ve ilişkiler örgüsü oluşturulmasının gerektiği söylenebilir.

Örgüt kavramına ve toplumsal yaşam içersindeki önemine değindikten sonra, toplumsal yaşam içersinde, en önemli olgulardan biri olan, kültür kavramına ve insan ilişkilerinin yoğun bir şekilde yaşandığı, örgütlerde de örgüt-kültür ilişkisine değinmenin gerektiği söylenebilir. Aşağıda bu ilişki üzerinde durulmaktadır.

1.1. Kültür Kavramı Ve Örgüt-Kültür İlişkisi

Kültür kavramı ile ilgili bir çok tanım vardır ve her bilim dalı kültür kavramını kendine göre tanımlamıştır. Kültür kavramı çok geniş boyutlu ve çok anlamlı bir kavramdır (Çeçen, 1996 ; Güvenç, 1996).

Kültür, antropoloji dilinde ve eserlerinde şu temel kavramlar karşılığında kullanılan soyut bir sözcüktür (Güvenç, 1996, s.95);

- 1- Kültür, bir toplumun ya da bütün toplumların birikimli uygarlığıdır.
- 2- Kültür belli bir toplumun kendisidir.

- 3- Kùltür, bir dizi sosyal süreçlerin bileşkesidir.
- 4- Kùltür, bir insan ve toplum kuramıdır.

Kùltür, zekası ve eylem gücüyle insanların doğaya egemen olma yolunda ürettikleri her şeydir (Çeçen, 1996 ; Güvenç, 1996 ; Gökberk, 1997).

Kùltür tarihçileri, insanoğlunun hayatta kalma ve varlığını sürdürme savaşındaki başarısını, kültürel bir varlık oluşuna, yani yaşayarak öğrendiklerini kültüründe saklayıp yeni kuşaklara aktarma yeteneği ile becerisine bağlı görürler, insan biyolojik uyum gücüyle değil, kültürüyle dünyaya egemen olmuş; varlığını kültürüyle sürdürmüştür (Güvenç, 1996, 103).

Ozankaya(1984)'ya göre kùltür, insanların toplumsal ve tarihsel gelişim içinde yarattıkları özdeksel ve tinsel öğelerin toplamıdır. Teknik ilerlemenin, üretimin, eğitimin, bilimin, edebiyat ve öbür güzel sanatların belli bir toplumsal gelişme aşamasındaki düzeyini gösterir. Halk yığınlarmın, etkinliklerinin ürünüdür.

Tylor'a göre kùltür, kùltür ya da uygarlık, toplumun üyesi olarak, insan türünün öğrendiği, edindiği, bilgi, sanat, gelenek-görenek ve benzeri yetenek, beceri ve alışkanlıkları içine alan karmaşık bir bütündür. Bilimsel anlamda kùltür yani uygarlık toplumun üyesi olarak insanın, yaşayarak, yaparak öğrendiği ve öğrettiği özdeksel ve tinsel her şeyden oluşan karmaşık bir bütündür (Güvenç, 1996, s.101).

Ortak tutum, davranış, alışkanlık, inanç, bilgi, sanat, gelenek görenek, benzeri yetenek ve beceriler, felsefe, ideoloji ve benzeri öğeler insanları bir arada tutan ve toplumsal amaçların gerçekleşmesini sağlayan insan etkinlikleridir. Bunlar sayesinde, insanlar toplum halinde yaşayarak, sistemli bir etkinlikler bütünü oluşturmaktadır. Bu bütün, sistemli bir şekilde insanları bir arada tutar ve toplumun amaçlarını gerçekleştirmesini sağlar. Örgütlerin içinde de böyle bir sistemli etkinlikler bütününe gereksinim vardır. Böyle bir sistem, insanları bir arada tutarak, ortak amaçlara yönelmelerini sağlayacak ve örgüt amaçlarının gerçekleştirmesini olanaklı kılacaktır. İnsanlar dünyaya ve doğaya egemen olurken kullandıkları kültürü, örgütün içindedeki oluşturarak, örgütün amaçlarını gerçekleştirip başarılı olmasını sağlamaktadır. Örgütün içinde oluşturdukları, kültürel değerleri yeni katılan bireylere aktararak örgütün yaşamasını sağlamaktadırlar (Berberoğlu, 1990, s.27).

Toplumsal olarak, insan davranışını düzenleyen iki kaynak vardır. Bunlardan biri, grup içindeki davranışların yapısı, diğeri grubun kültürüdür; grup üyelerini bütünleştiren ortak inanç ve yönelimlerdir (Aydın, 1994, s.197).

Kültür, grup içinde davranış için normatif bir yol gösterici işlevi görür. Bireyler toplumsal etkileşimde buldukça, istenilen ve onaylanır nitelikteki davranışlarla ilgili ortak kavramlar geliştirirler. Ortak değerler ve toplumsal normlar oluştururlar. Değerler, insan davranışlarının sonuçlarını tanımlar, normlar ise izlenecek yollardır (Aydın, 1994, s.198).

Örgütsel yaşam içersinde, çok önemli bir kavram olan ve örgütsel amaçların gerçekleşmesinde de önemli bir rolü olan “örgüt kültürü” kavramının açıklanması önemli olabilir. Aşağıda, örgüt kültürü kavramının anlamı ve önemi üzerinde durulmaktadır.

1.2. Örgüt Kültürünün Anlam ve Önemi

Kültür, insanlar tarafından oluşturulan ve belli amaçlara sahip sosyal sistemler kadar eski bir olgu olmasına rağmen örgüt kültürünün kavramlaştırılması ve çalışılması görece olarak yenidir (Gizir, 2003, s.376).

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş ile birlikte yönetim anlayışında da gelişmeler ve değişmeler sağlanıp, örgüt ve örgütte işgören konumunda bulunan insana bakış açısı değişmiştir. Bilgi ve bilgiyi yaratan ve entellektüel sermaye olarak nitelendirilen “insan” örgütlerin en temel varlığı haline gelmiştir.

Günümüzde, temel ekonomik kaynak, üretim araçları, sermaye, doğal kaynaklar ve emek değildir. Bugün temel ekonomik kaynak bilgidir ve gelecekte de bilgi olacaktır. Geleneksel üretim faktörleri ikinci plana düşmüştür. Bilgiye dayalı çalışanlar yani bilgi işçileri örgütleri yönlendirerek örgütlerin en değerli varlığı haline gelecektir (Drucker, 1993, s.25). Örgütlerde, doğada yaşayan canlılar gibi, yaşamak ve ayakta kalmak zorunda olan sistemler olarak açıklanmaya başlanmasından itibaren, örgütlerin içinde yer alan insan, örgütlerin temel kaynağı haline gelmiştir.

Örgütlerin sistem yaklaşımıyla açıklanmaya başlanması ve sosyal sistem olarak ele alınmalarıyla birlikte başarılarının sadece yapı, stratejiler, teknolojiler gibi öğelerle

açıklanamayacağına farkına varılmıştır. Örgütleri, beton binalar, programlar, yıllık bütçeler ve bir çok aracın ötesinde açıklayıp, örgütlerin manevi yönüne eğilme, çözümü “insan” da arama, ancak 1970’ li yıllardan sonra mümkün olmuştur. Bu bakış açısı “çalışan insanı” temel alan bir özellik taşımaktadır. Yönetim düşüncesinin gelişiminde ilk kez neo-klasik dönemde fark edilip, etkileri görülmüş olan ve bugün için durumsallıktan öte “mükemmeliyetçi yaklaşım”ın uzantısı olan ve gerçekte örgütlerin faaliyete başladıkları ilk günden beri var olan öge “örgüt kültürü” dür (Gürçay,2002, s.1).

Örgütlerde işbölümü, derece ve görev, yapı ve kontrol alanı, örgütsel kuramlardan klasik kuramın getirdiği kavramlardır. Bu kuramın davranış bilimlerinden gereğince yararlanmadığı anlaşılmış, neo-klasik kuramla insan ilişkilerine ve davranış bilimlerine yer verilmiştir (Bursalıoğlu, 1994, s.16).

Quchi'nin Z teori'si, Peters ve Waterman'ın yönetimde mükemmellik yaklaşımları, bugüne kadar süregelen yönetim anlayışına yenilik ve tazelik getirmiştir. Yönetim teorileri ve uygulamalarına önemli katkıda bulunan bu yaklaşımlar, yönetimde insan, insana insanca davranma, yenilik, deneycilik, müşteriye yakınlık, temel değerler, müşteri tatmini ve kalite gibi noktaları ön plana çıkarmış; daha sonraları da “Örgüt kültürü” kavramını gündeme getirmiştir (Vural,2003, s.193).

Örgüt içersinde, kültürü, teknik açıdan ele aldığımızda, kültür örgütün genel değer yargılarını, sembollerini, davranışlarını ve varsayımlarını birleştiren ögedir. Basit ve net bir biçimde ifade edecek olursak, kültür, o yerde "işlerin nasıl yürüdüğüünün" bir göstergesidir. Bir binanın temelini sağlam bir kriş, ızgara ve alt yapı oluşturuyorsa, örgütlerde de sosyal mimarinin temelini örgütsel kültür oluşturmaktadır (Gofee ve Jones, 2001, s.28-29).

Her işgören, içgüdüsel olarak, kültürün ne olduğunu bilir. Örgütsel kültür, örgütün, bölümün, takımın ortak değerleri, sembolleri, inanışları ve davranışlarıdır. Kültür, işyerinde konu üzerinde çalışırken veya bir ürün üretirken ortak bir yol izlenmesini sağlayarak, örgüt üyelerinin ortak bir düşünce tarzı oluşturmasına olanak verir. Genel olarak paylaşılan varsayımlar, inançlar ve değerler sözel değil üstü kapalıdır. Üstü kapalı olmasına rağmen, kazanan bir örgüt ile kaybeden bir örgüt arasındaki farkın belirleyici unsuru olabilirler. Birey içinse aynı durum bağlılık ve sevgisizlik olarak kendini gösterir. Yani bir yanda işyerinde olmanın verdiği bir mutluluk, diğer yanda ise angarya (Gofee ve Jones, 2001, s.35).

Peter ve Weterman' a göre örgüt kültürü “Baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara sembolik anlamlarla yansıyan, örgüt içindeki, hikayeler, inançlar, sloganlar ve masallardan meydana gelmiş bir yapı” olarak tanımlanmaktadır. E.Schein'a göre örgüt kültürü “örgüt içinde çalışan grupların keşfettiği, geliştirdiği temel fikirler ve düşüncelerdir”. Bu düşünceler yardımıyla örgüt kendi dışında meydana gelen sorunlarına ve kendi içsel sorunlarına çözümleyici yaklaşımlar geliştirir (Özkalp ve Kirel, 2001, s.97).

E.Schein' a göre örgüt kültürü üç katmana ayrılarak incelenir. Her katman kültürün yansımaları ve anlaşılmasına katkıda bulunur. Birinci katman fiziksel düzen ve sosyal çevredir. Orta katmanda ise, davranışlara rehber olan ve sorun çözüm yollarını oluşturan değer yargılarını görmekteyiz. Grup üyeleri yazılı olmayan, bu değer yargılarını birbirleri ile konuşarak birbirlerine aktarırlar ve aşarlar. Alt katmanda ise, örgütte genel kabul görmüş varsayımlar vardır. İnanç ve değerlerin oluşmasında bu varsayımların tüm üyelerce bilinmesi ve farkında olunması gerekir (Eren, 2000, s.122).

Örgüt kültürü kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmakta ve değişik şekillerde ifade edilmektedir (Şişman, 2002; Vural, 2003; Okay,2002; Berberoğlu,1990; Özkalp ve Kirel,2001). Örgütsel etkililik ve örgütün amaçlarını gerçekleştirme derecesi düşünüldüğünde önemli ve geliştirilmesi gereken bir konudur. Örgüt kültürü kavramını net ve açık bir şekilde tanımlamak için, örgütün çalışma alanına ve çalışma biçimine bakarak, örgütsel kültür konusunda, daha net açıklamalar yapabiliriz. Örgüt kültürü, örgütlerin kendi amaç ve çalışma yapısından kaynaklanan özellikleri ile toplumsal değerlerin bir bileşimidir (Berberoğlu, Besler ve Tonus, 1998, s.34).

Örgüt kültürü; örgütte çalışan bireyler tarafından paylaşılan, örgütü toplumda diğer örgütlerden ayırt eden bir sistemdir ve örgütün değerli saydığı temel özellikleri içerir. Temel özellikler örgütün yukarıdan aşağı olan hiyerarşisi içinde değişen özelliklerde bulunur (Berberoğlu, Besler ve Tonus, 1998, s.34).

Kozlu (1998)'ya göre örgüt kültürü, bir örgütün temel değerleri ve inançları ile bunları çalışanlara ileten simge, seremoni ve mitolojilerin bütünüdür.

Örgütlerin, amaçlarını etkili ve verimli bir biçimde gerçekleştirebilmesi için, amaçlarını destekleyen, kendine ait bir kültür oluşturması gerekir. Oluşturulan kültürün içinde politikalar, stratejiler, çalışma ilkeleri , değerler, normlar, roller ve gelenekler bu kültürün birer parçası olmalıdır. Böylelikle, örgütün iç ve dış çevrede kendine özgü biçimde tanınması sağlanır (Berberoğlu, Besler ve Tonus, 1998, s.34).

Her örgütsel kültürün derinliklerinde, üyelerinin, örgütün çevresinde neler olup bittiğini anlamasına yardım eden ve onların davranışlarını şekillendiren, bir temel değerler ve normlar topluluğu vardır. Örgütlerin, üyelerini etkilemesi ve yönlendirmesi örgütteki biçimsel yapı ve kültür ile sağlanır. Örgütün yapısı, çalışma alanından belirlenir, yetki ve sorumluluk ilişkilerine, bölümlere ve görevlere yansır. Örgüt kültürü ise toplumdan, örgütün çalışma alanından ve üyelerinden kaynaklanır. Örgütün bütününde uyulan, kural, gelenek, değer, alışkanlık ve tutumlar biçiminde ortaya çıkar. Bu yolla örgüt üyelerinin davranışlarının zaman geçtikçe bütünleştiği örgüt kültürü, bir tür mantıksal programlamaya dönüşür. Bu yolla organizasyon üyelerinin davranışlarında tek düzelik ve dış çevre ile ilişkilerde etkinlik sağlanır (Berberoğlu,1990, s. 24).

Örgüt kültürü ile ilgili tanımların ortak noktalarından hareket ederek örgüt kültürünün kapsadığı temel öğeleri sıralarsak; örgütsel değerler, normlar, semboller, liderler, kahramanlar, kuruluş hikayeleri ve kullanılan dil şeklinde sıralayabiliriz. Örgüt kültürünün öğelerini, bir örgütün sahip olduğu örgüt kültürünün özelliklerini somutlaştırdığı görüşünden hareket ederek örgüt kültürü ile ilgili ve örgütte var olan öğeleri, şu şekilde sıralayabiliriz (Berberoğlu,1990, s.27):

a-Amaçlar ve hedefler

b-Amaçlara ve hedeflere ulaşmada benimsenen genel yaklaşım ve yönetim anlayışı

c-Kuruluşta, geçmişte bugünkü dönemde mevcut önemli kişiler ve olaylar

d-Biçimsel yapı ve bu yapıya ilişkin bağlılık derecesi

e-Çalışma ilişkileri

f-İletişim kanallarının çalışma yöntemi ve biçimi

g-Biçimsel olmayan ilişkiler ve boyutları

h-Motivasyon anlayışı

j-Dış çevre ile etkileşim tarzı

k-Organizasyona özel sembol, söylem, giyim, tarzı ya da kullanılan dil.

Örgüt kültürünün, tanımından ve öneminden yola çıkarak, örgüt kültürünün öğelerini belirledikten sonra, bunların açıklanmasının gerekli olduğu düşünülebilir. Aşağıda, örgüt kültürünün temel öğeleri üzerinde durulmaktadır.

1.3. Örgüt Kültürünün Temel Öğeleri

Kültür konusunda her disiplin kendi açısından değişik yaklaşımlar getirmiştir. Kültür bir tanım içersinde ortaya konamayacak kadar geniş boyutlara sahip bir kavramdır (Çeçen, 1996, s.12).

Tierney ve Rousseau' ya göre örgüt araştırmacıları ve antropologlar kültürü sosyal bir grup açısından, o grubun üyelerince paylaşılan bilişsel donanım olarak görürler. Bu bilişsel donanım, çeşitli kültürel öğelerin bireylere benimsetildiği sosyal öğrenme ve sosyalleşme süreci ile kazanılır (Gizir, 2003, s.378).

Örgüt kültürü araştırmacıları, örgüt kültürünün temel öğeleri ile ilgili değişik yaklaşımlar göstermekte ve değişik sınıflamalar yapmaktadırlar (Şişman, 1994; Terzi, 2003; Gizir, 2003).

Pettigrew, örgüt kültürünün öğelerini semboller, ritüeller(adetler), dil, inançlar ve mitler olarak açıklamaktadır. Meek, semboller, mitler, düşünce sistemleri ve ritüeller olarak tanımlamaktadır (Terzi, 2000, s.37).

Duncan, örgüt kültürü öğelerini gözle görülen ve görülemeyen olarak sınıflandırmakta. Schein örgüt kültürünün öğelerini artifaktlar, değerler ve sayılıtlar olmak üzere üç boyutta sınıflandırır (Gizir, 2003, s.379).

Schein tarafından yapılan sınıflandırmayı temel olarak alıp açıklayacak olursak;

1.3.1. Artifaktlar

Kültürün gözle görülen yönü olup teknoloji, üyelerce gerçekleştirilen sanat-mitler, semboller, hikayeler, efsaneler ve görülen-işitilen davranış örüntüleridir (Şişman, 2002, s.84).

Young (2000)'a göre artifaktlar, temel kültürel sayılıtların görülebilir ve işitilebilir doğal yansımalarıdır. Örneğin davranış örüntüleri, gelenekler, fiziksel çevre, giyim tarzları, örgütsel hikaye ve efsaneler (Gizir, 2003, s.380).

1.3.2. Değerler

Örgüt üyelerinin olay, durum ve davranışları değerlendirme ve yargılamada benimsedikleri ölçütlerdir. Örgütte neyin arzu edilir olduğunu gösteren ve olay, durum, uygulamalar karşısında iyi, kötü biçiminde değerlendirme ve yargılamada kullanılan ölçütlerdir (Şişman, 2002, s.84-94).

Young (2000)'a göre değerlerin, örgütsel olay ve olguların neden böyle olması gerektiğinin sebepleridir ve bunlar kolayca anlaşılabilir. Örneğin; kurallar, değer cümleleri, etik kodlar vb.

1.3.3. Temel Sayıtlar

Örgüt üyelerinin çevreyle ilişkiler, gerçek zaman, mekan insan eylemleri ve insan ilişkilerinin doğası konularında paylaştıkları temel inançlardır. Temel sayıtlar örgüt kültürünün temelini, özünü, iç dünyasını oluşturmaktadır. Temel değerler ve artifaktlar sayıtların değişik biçimlerdeki görünüşleri olarak nitelendirilebilir (Şişman, 2002, s.84-85).

Fistone, Louis ve Clement'e göre temel sayıtlar oldukça derinlerde yer etmiş olmaları nedeniyle araştırmacılar tarafından bile doğrudan bilinmesi ya da fark edilmesi oldukça zordur (Gizir, 2003, s.381).

1.4. Örgüt Kültürünün İfade Biçimleri (Görünen Yüzü)

1.4.1. Semboller

Semboller, içsel inanışın dışsal işaretidir. Kültürün anlamını açıklayarak örgütün derinliklerindeki değerleri simgelerler. Sembolleri, örgütün içersindeki bir takım fikirlerin, değerlerin ve duygusal anlatımların iletilmesini mümkün kılan ve göründüklerinden daha fazla anlam yüklü nesnelere, objelere veya eylemler olarak ifade edebiliriz (Terzi, 2000, s.54-55).

Semboller üyelerin birbirlerini tanımalarına , yaklaşmalarına ve dayanışmalarını güçlendirmelerine de aracılık eder. Örneğin, giysiler, üniformalar, yakalarda taşınan rozetler, duvarlara asılı anlamlı tablolar ve afişler (Eren, 2000, s.120).

1.4.2. Kahramanlar

Güçlü kültürlerde bir değil bir çok kahraman vardır. Bu insanlar geçmişte örgütlerine yapmış oldukları yararlı hizmetlerle devleşmiş, örgütü amaçlarına erdirtmede, zafere ulaştırmış başarılı kimselerdir. Örgüt üyeleri için kahramanlar örgüt kültürünün gerektirdiği rolü layıkıyla yerine getiren, model oluşturan kimselerdir (Eren, 2000, s.120).

1.4.3. Hikayeler

Daft'a göre hikayeler gerçek olaylara dayalı ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ve yeni işgörenleri örgüt hakkında bilgilendirmek için anlatılan öykülerdir. Örgütler başarı ve başarısızlık hikayeleriyle doludur. Örgütsel olaylar ve işgörenler hakkındaki hikayeler, örgütsel kültürün boyutlarını canlandırır (Terzi, 2000, s.50-51).

Kahramanların, örgütün amaç, norm, standart ve değerlerine nasıl hizmet ettikleri ve davranışlarıyla nasıl bir ahlaksal değer modeli oluşturduklarına ilişkin hikayelerde örgüt kültürünün yerleşmesi için önemli bir araç, üyelerinin davranışlarının düzenlenmesi ve bu konuda töre ve alışkanlıklar edinmeleri için önemli bir rehberdir (Eren, 2000, s.121).

1.4.4. Sloganlar

Örgüt üyelerini duygulandıran ve heyecandıran, enerjilerini açığa çıkartan ve onları harekete geçiren diğer bir hususta sloganlardır. Slogan, kültürün benimsendiğini, üyelerin buna her zaman ve gerektiği her yerde hazır oldukları izlenimini veren bir araçtır. Koontz ve Wehrich' e göre "Slogan, bir örgütün bir değerini, bir amacını, bir inancını ya da normunu başarı ile ifade eden, satır veya cümledir" (Eren, 2000, s.122).

1.4.5. Seremoni

Seremoni, özel bir olay için bir araya gelen örgüt üyelerine düzenlenen faaliyettir. Bu faaliyetle örgütün araçlarına, değer ve normlarına kusursuz bir şekilde hizmette bulunmuş kimselerin, başarıları dile getirilir ve diğer üyelere örnek olmaları sağlanır (Eren, 2000, s.120-122).

Robbins'a göre seremoniler, örgütün temel değerlerini, en önemli amaçlarını, kimin önemli olduğunu kimin feda edilebileceğini açıklayan ve pekiştiren hareketlerdir (Terzi, 2000, s.48).

1.4.6. Mitler

Genel olarak kritik edilmeden kabul edilen tecrübe edilmemiş inançlardır. Mit, insana yapmaya hazırlandığı şeyin daha önceden yapılmış olduğu konusunda güvence vererek, girişiminin sonucunda aklına gelebilecek kuşkuvarın giderilmesine yardımcı olur (Terzi, 2000, s.51-52).

Dill'e göre mit, bir sahte inanç olarak değil, bir örgütün ayırt edici tarihi, efsaneleri, hatıraları olarak tanımlanmalıdır. Mit geçmişi bugüne bağlar ve örgütsel yaşamın toplumsal uygulamalarını meşrulaştıran bir anlam oluşturur (Terzi, 2000, s.51-52).

1.4.7. Dil

Dil, temelde bir iletişim aracıdır ve kültürün yaşamasındaki en önemli öğelerden biridir. Fairholm'a göre dil, basit anlatımların iletilmesi kadar, sosyal değerlendirmeleri, ima yoluyla anlatılan uyarımları da ifade eder. Dil, ortak bir semboldür ve böyle olması sıfatıyla da kültürün görüntüsüdür (Terzi, 2000, s.56).

Daft'a göre örgütlerin kendine özgü olan dili, şarkılar, işaretler, metaforlar (mecazlar) ve işgörenlerin oluşturduğu ve özel anlam yüklediği dil biçimleri (argo) örnek olarak verilebilir (Terzi, 2000, s.56).

1.4.8. Ritüeller (Adetler)

Ulrich'e göre ritüeller kültürel kalıp ve değerleri güçlendirmek için yapılan törensel eylemlerdir. Örgütün içersinde önemli, alışılmış ve tekrarlanmış eylemlerdir. Ritüeller, değerlendirme ve ödüllendirme süreçleri, personel toplantıları, veda törenleri, çalışma programları gibi öğeleri kapsar (Terzi, 2000, s.49).

Güçlü kültürlere sahip örgütlerde, ritüeller ayrıntılarıyla ve detaylarıyla açıklanarak bu ritüellerin takip edilmesi istenir (Terzi, 2000, s.50).

Örgüt kültürünün, gelişip güçlenmesinde önemli olan bir özellikte, örgütün içinde yaşadığı çevredir. Örgüt kültürünün belirlenmesinde, örgüt içi çevrenin ve dış çevrenin önemli etkileri vardır. Örgüt kültürü çevre ilişkisinin açıklanmasının gerekli olduğu düşünülebilir. Aşağıda, örgüt kültürü çevre ilişkisi üzerinde durulmaktadır.

1.5. Çevrenin Örgüt Kültürü Üzerindeki Etkileri

Çalışma alanı, üretim konusu ve bunlara uygun olarak belirlenen örgütsel amaç ve hedefler, kurucular ve sahipler, yöneticiler ve yönetim yaklaşımı, üretim tipi ve teknolojisi ve alt kültürler örgüt kültürünün oluşumunu, özelliklerini ve gücünü belirleyen iç çevre öğeleridir (Berberoğlu, Besler ve Tonus, 1998, s.34).

Örgütün kültürünün oluşmasında, örgütün iç çevresinde, baskın olan kültürün yanında, bir de alt kültürler bulunmaktadır. Bunları tanımlayacak olursak;

1.5.1. Baskın Kültür

Luthons'a göre baskın kültür (dominant culture),örgüt bireylerinin çoğunluğu tarafından paylaşılan temel değerleri ifade eder. Baskın kültürün, örgüte belli bir kişiliği veren, kültürün makro bakış açısı olduğunu söyleyebiliriz (Vural, 2003, s.47).

1.5.2. Alt Kültür

Alt kültürler, bir departman veya üniteadaki bireylerin karşılaşabileceği ortak problemler, durumlar ve deneyimleri yansıtmak üzere, daha çok büyük örgütlerde yatay ve dikey bir şekilde oluşmaktadır (Vural, 2003, s.47).

Dış çevrenin örgüt kültürü üzerindeki etkisi, örgütlerin özelliklerine göre değişmektedir. Dış çevre ile ilişkileri yoğun ise, bu etki daha fazla, çalışmaları daha çok içe dönük olan örgütlerde ise daha düşüktür. Toplum yapısı ve kültür değerleri, içinde bulunulan sektörün yapısı, devlet ve yasalar, tüketiciler, rakipler ve iletişimde bulunulan her türlü dış unsur, örgüt kültürünü etkileyen dış çevreyi oluşturur. Bunların, iç çevre öğelerinde olduğu gibi, değişen ölçülerde örgüt kültürüne etkileri söz konusu olmaktadır (Berberoğlu, Besler ve Tonus, 1998, s.34).

Örgütün amaç ve gereksinimleri yönetsel politikaların, ilkelerin, rollerin belirlenmesinde önemli bir etkiye sahiptir; tutum, davranış, değer, norm, gelenek ve alışkanlıklar ise örgütün çalışma alanı ile ilgili olmakla birlikte, ulusal kültür özelliklerinden büyük ölçüde etkilenir. Her örgütün, örgüt kültürü farklı özellikler yansıtır. Bu farklılığın temel kaynağı, amaç ve gereksinimlerin başka oluşudur. Bir üniversite ile bir sanayi işletmesindeki çalışma ortamı ve olması istenen politikalar, ilkeler, roller ve benzeri özelliklerin aynı olmayacağı açıktır. Buna karşılık, örneğin Türk insanının genel tür özelliklerinden gelen gelenek, değer, inanış ve alışkanlıklar her iki tür organizasyonda benzerlik gösterebilir (Berberoğlu,1990, s.24).

Örgütlerin, yaşamlarına devam etmeleri amaçlarını gerçekleştirebilmeleri ile yakından ilgilidir. Örgütlerin, yaşamlarına devam edip, işbirliğini oluşturmada önemli ve etkili olan öğelerden biri de güçlü bir örgüt kültürüdür. Güçlü kültüre sahip olan örgütler bunu başarılı bir şekilde sağlamaktadırlar. Burada güçlü kültür kavramının tanımlanması ve açıklanmasının gerekli olduğu söylenebilir. Aşağıda, bu konu üzerinde durulmaktadır.

1.6. Güçlü Örgüt Kültürü

Bir örgütte iş görenler, hem kendi yararları hem de görevler için birlikte davranmak zorundadırlar. Birlikte davranmak iş görenlerin aynı dili kullanmaları; aynı inanç ve ilkede birleşmelerini, aynı kuralları, görüşleri uygulamalarını gerektirir (Başaran,1991).

Örgütsel verimliliğin sadece yapı,süreç ve teknolojik değişikliklerle değil,başarının esas kaynağı olan "Önce İnsan" felsefesiyle ve bilinçli, güçlü bir örgüt kültürüyle sağlanacağı gerçeği anlaşılmıştır (Vural, 2003, s.11-12). Eren (2000)'e göre, güçlü kültürlerin oluştuğu kuruluşlarda, güven duygusu artar ve işgörenler kendilerini böylelikle daha güçlü ve enerjik hissederler.

Güçlü kültür, bir örgütün üyelerinin temel kültürel sayıltı, inanç ve değerleri, ne ölçüde paylaştıklarıyla yakından ilgilidir. Örgüt içersinde temel değer, inanç ve sayıltılar yeterince paylaşılmışsa burada güçlü bir kültürün varlığından söz edebiliriz (İra, 2003,s.7).

Güçlü bir örgüt kültürü, örgüt üyeleri üzerinde yazılı kurallardan ya da üslerin otoritesinden daha etkili olabilir. Örgüt kültürü yeterince güçlü etkiye sahipse, örgütü çalışmalarıyla çalışanlarıyla tüm donanımı ile bir arada tutar. Uyumlu bir ortam, çalışanların morali ve verimliliği üzerinde olumlu etki yapar (Berberoğlu, Besler ve Tonus, 1998, s.34). Böyle bir ortamda, aktif insan ilişkileri oluşur,insanlar ve topluluklar birbirine bağlanır. Eşgüdümü ve işbirliğini olanaklı kılan ilişkiler meydana gelir.

Amerika Öğretmenler Federasyonunun Başkanı Albert Shanker, okul ve sınıflardaki kültürün gücünü şöyle ifade etmektedir: "Onbin yeni öğretmen her yıl emeklilik, ölüm, iş değişimi ve ayrılma nedeniyle Newyork Kenti okul sistemine girmektedir. Bu yeni öğretmenler, ülkenin her yanından gelir; farklı dinler, ırklar, politik inançlar ve eğitsel örgütleri temsil ederler. Fakat şaşırtıcıdır ki, üç haftalık sınıf deneyiminin ardından onları yerlerini aldıkları meslektaşlarından ayıramazsınız." (Aksu, 2002, s.83). Bu örnek kültürün önemini, gücünü ve eğitim örgütlerindeki etkililiğini göstermek açısından çarpıcıdır.

Örgütlerin kültürünün ve güçlü örgüt kültürlerinin, oluşmasında başlıca etken, o örgütlerin başındaki liderlerin ve yöneticilerin, davranış tarzları ile çalışanlara ve göreve yönelik yaklaşımlarıdır (Okay, 2002; Vural, 2003; Şişman, 2002; Eren, 2000).

Kültür, boyutları kendi koşullarına göre değişen bir süreç içinde kendiliğinden oluşur. Sözü edilen koşullar, kültür ortamını çevreleyen iç ve dış çevre koşullarıdır. Örgütlerin içinde buldukları çevre öğelerinin, değişik güçlerdeki etkileriyle, güçlü ya da zayıf, esnek ya da gelenekçi örgüt kültürleri ortaya çıkar (Berberoğlu ve diğerleri, 1998).

Güçlü kültüre sahip örgütlerin özelliklerini sıralayacak olursak;

1. Çalışanların, yaratıcı ve başarılı olmaları teşvik edilir.
2. Görevlerin yerine getirilmesinde çalışanlara büyük ölçüde özerlik verilir.
3. Örgüt üyeleri arasında yarışmayla işbirliği arasında iyi bir denge kurulur.
4. Çalışanlar, yaptıkları işlerle ilgili konularda sorumluluk üstlenmeye teşvik edilir, isteklendirilir ve yaptıkları işlerle ilgili konularda sorumluluk almaktan kaçınmaz.
5. Örgütte esnek bir yapı bulunur ve çalışanların kontrol edilmesinde yakından denetim yerine, uzaktan denetim biçimi tercih edilir. Örgütte egemen olan kurallar, değişmez katı kurallar değildir. Yazılı kurallardan çok yazılı olmayan kurallar (kültürel ölçütler) önemli görülür.
6. Örgütte hoşgörü ortamı egemen olup örgütsel çatışmalar karşılıklı anlayış içinde çözümlenir ve çatışmadan yararlanır.
7. Çalışanların görevine olduğu kadar sosyal yaşantısına da ilgi gösterilir. Çalışanlar arasında arkadaşlık ilişkileri teşvik edilir. Örgüt, bir aile, köy, klüp havası taşır. Çalışanlar arasında hoşgörü, güven ve dostluk bulunur.
8. Çalışanlar arasında uyum ve ahenk bulunur.
9. Örgütte adil bir ödül-ceza sistemi bulunur.
10. İş, örgüt üyeleri tarafından yaşamak için gerekli bir uğraş olarak görülür. Örgütte yapılan her iş, örgütün amaçlarının gerçekleşmesi ve örgütün başarısı içindir (Şişman, 2002, s.147-148).

Örgütlerin sahip olduğu bilinçli ve güçlü bir kültür, hem kendilerine örgütsel başarıyı sağlayacak, hem de satın alınıp taklit edilemediğinden, rekabet avantajı sağlayacaktır (Vural, 2003, s.196).

Örgüt üyeleri, temel değerlerin önemi konusunda ne kadar fikir birliğine varırsa, bu değerleri ne kadar benimseyip bağlanırsa, örgütün örgüt kültürü de o kadar güçlü olmaktadır. Hikayeler, törenler, değerler, kahramanlar ve simgelerle yaratılan örgüt kültürü, ne kadar benimsenmişse o kadar güçlü olurken, bunlara sahip olmayan örgütlerin kültürleri de, o kadar zayıf olmaktadır. Yani, mevcut kültür, örgütün hedeflerine hizmet etmemekte ve bilinçli bir düşünce sonunda oluşmamaktadır. Bunlar modelleri, öyküleri, törenleri ile çalışanlara, çelişkili ve çapraşık mesajlar verdiği için anlaşılmayan, paylaşılmayan kültürlerdir (Kozlu,1998, s.46).

Güçlü örgüt kültürleri örgütün performansını da arttırmaktadır. Bu tür kültürler, çalışanların motivasyonunu ve yenilikçiliğini azaltan, resmi bürokrasiye dayanmadan, gerekli yapı ve kontrolü sağlamaktadır (Vural, 2003, s.50).

Güçlü bir örgüt kültürünün olumlu etkileri ise şunlardır;

1. Güçlü bir örgüt kültürü kurumdaki karmaşayı azaltmasından dolayı, davranış oryantasyonu sağlar.
2. Güçlü örgüt kültürlerinde şeffaflığa dayanan geniş iletişim ağları söz konusudur.
3. Güçlü örgüt kültürü hızlı bilgi işleme ve karar vermeyi sağlamaktadır.

4. Örgüt kültürü plan ve projelerin hızlandırılmış uygulamasını sağlamaktadır.
5. Örgüt kültürü düşük bir kontrol gereği sağlamaktadır.
6. Örgüt kültürü yüksek motivasyon ve sadakat sağlamaktadır.
7. Ortak oryantasyon örnekleri korkuyu azaltıp sağlamlık ve kendine güvenin gelişimini sağlamaktadır (Okay, 2002, s.236-237).

Güçlü örgüt kültürü kavramını açıkladıktan sonra, örgüt kültürüyle ilgili, yapılan diğer sınıflamalara değinmek, örgüt kültürünü tüm boyutlarıyla tanımamızı sağlayacağı söylenebilir. Aşağıda bu konu üzerinde durulmaktadır.

1.7. Örgüt Kültürüyle ilgili Sınıflamalar

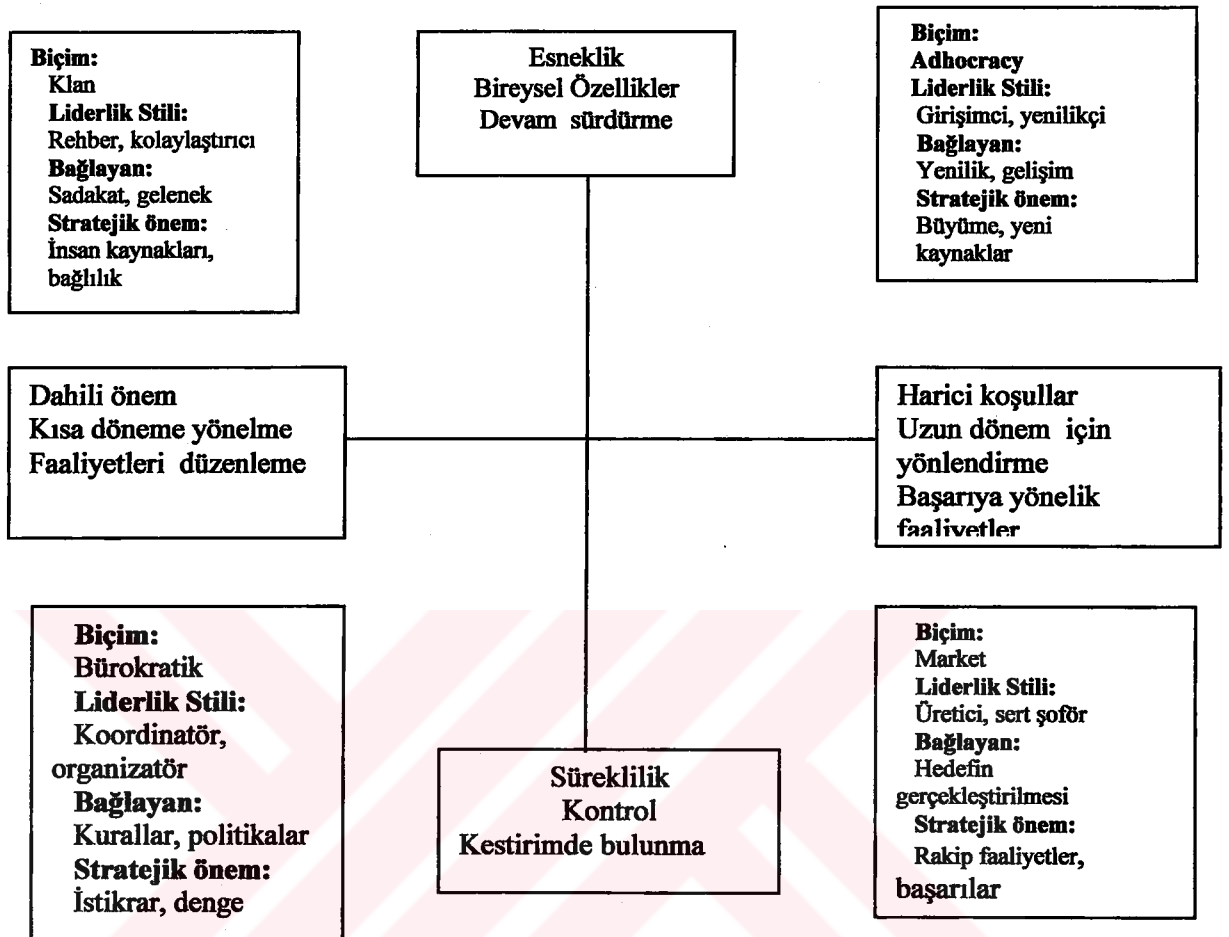
Örgüt kültürüyle ilgili yaygın olarak yapılan sınıflama biçimi güçlü ve zayıf kültürler olarak sınıflandırılmasıdır (Şişman, 2002, s.141). Bunun yanında değişik bir çok sınıflama biçimleri de bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır;

1.7.1. Quinn ve Cameron Modeli

Örgüt kültürü modelinde, örgüt içinde geliştirilen kültür ile bunun örgütsel başarı ya da etkinliğe etkilerini araştırmışlardır. Örgütsel başarı ile örgüt kültürü arasındaki ilişkileri inceleyen, Quinn ve arkadaşları “Rekabetçi Değerler” adını verdikleri bir model geliştirmişlerdir. Quinn ve Cameron’a göre kültür, değer yargıları, varsayımlar ve yorumlamalarla ifade edildiğine ve bu unsurlar bazı ortak hususlar yardımıyla düzenlenebileceğine göre kültür tipleriyle ilgili bir model yaratılabilir (Eren, 2000, s.131).

Rekabetçi değerler modelinde 4 kültür tipi tanımlanmıştır. Klan, Adhokrasi, Hiyerarşi, Piyasa. Kültür tiplerinin tanımlandığı şema iki eksenden oluşmaktadır. Dikey eksen organik süreçlerden mekanik süreçlere doğru yayılımı göstermektedir. Organik süreçler örgütte esnekliğe, kendiliğinden oluşmaya önem verirken, mekanik süreçler ise kontrole, düzene ve dengeye daha fazla önem vermektedirler. Yatay eksen ise içsel koruma ve dış konumlandırma boyutları üzerine kurulmuştur. İçsel koruma bütünleşmeyi ve düzenleme çabalarını ifade ederken dış konumlandırma rekabet ve farklılaşmaya ağırlık vermektedir.

Şekil 1.7.1.1 Örgüt Kültürü Modeli



Kaynak: Cameron and Ettington (1988), Higher Education: Handbook of Higher theory and research, Vol.4, pp.356.; Akt. Arslan ve Doyuran, 2003, s.7

1.7.1.1. Adhokrasi (Girişimci) Kültür

Bu kültür, belirsizlik veya fazla enformasyon yüklemesi karşısında uyum esneklik ve yaratıcılığı teşvik eder. Örgütsel yapılaşma ve rehberlik, düşük düzeyde olup bireysel yaratıcılık ve yenilik özendirilir. Dinamik, yaratıcı bir iş ortamının söz konusu olduğu bu kültürde, insanların deneyim, yenilik ve risk ile bütünleşmesi beklenir. Bu kültürün gözlenebileceği bazı örgütler, yazılım şirketleri, danışmanlık şirketleri olabilir (Şişman, 2002, s.144-145).

1.7.1.2. Klan (İşbirliğine Dayalı) Kültür

Bu kültürün egemen olduğu örgütler, geniş bir aileye benzerler. Ortak değerlerin paylaşılması, takım çalışması, birlik duygusu, çalışanların katılımı, çalışanların örgütle bütünleşmesi ve kendilerini geliştirmeleri teşvik edilir. Dostça ilişkiler ön plandadır. Liderler birer yol gösterici olup, çalışanlar arasında bağlılık, sadakat ve bütünleşme ileri düzeydedir. Sağlık kurumları, Üniversiteler ve bazı endüstri firmalarında bu tür kültür gözlemlenebilir (Şişman, 2002, s.144-145).

1.7.1.3. Hiyerarşi (Yapılaşmış) Kültür

Bu örgütlerde, açık bir otorite sınırı, standart kurallar, prosedürler, ileri düzeyde formallik, yapılaşma söz konusudur. Tüm faaliyetler gözetim, değerlendirme ve yönlendirme gerektirir. İş etkinliğini ölçme, açıkça belirtilmiş hedeflere ulaşma derecesi hesaplanarak belirlenebilir (Eren, 2000, s.134). Bu gruba girebilecek bazı örgütler, ot fabrikaları, büyük doğal kaynak işletmeleri, dini, askeri ve resmi örgütler, gelişmiş fast food işletmeleri olabilir.

1.7.1.3. Piyasa (Pazar-Market Merkezli Kültür)

Pazar üzerinde yoğunlaşan örgütler, piyasada önemli bir yere sahip olmak için çaba gösterirler. Bu örgütler, daha çok sonuç merkezli çalışma yaşamını öngörür. Bu örgütlerde liderler kararlı ve isteklidir. Çalışanların, beklentileri yüksek olup bu beklentiler sürekli artış gösterir (Şişman, 2002, s.144-145).

1.7.2. Deal ve Keneddy Örgüt Kültürü Modeli

Geliştirilmiş olan matriste, ordinatta kurum aktiviteleri ile bağlantılı riskleri, apiste seçilen stratejinin başarısı üzerinden enformasyon akışı taşınmaktadır (Şişman, 2002, s.144-145).

1.7.2.1. Yetki Kültürü

Bu kültür tipi yüksek risk, fakat yavaş feed-back anlamına gelmektedir. Bu tipe yüksek yatırımlarda bulunan, fakat başarı hakkında fazla emin olmayan örgütler dahildir. Bu

kültür bölümsel yetkiye zorunlu olarak büyük değer vermekte, ancak genel yetki merkezde toplanmıştır. Bu örgüt kültürleri için, kısa süreli konjoktür dalgalanmaları tehlikelidir (Şişman, 2002, s.144-145).

1.7.2.2. Atılgan Kültür

Bu kültürde, yüksek risk, hızlı enformasyon geri bildirim ile koordine edilmiştir. Bu kültürün özelliği, pazara hızlı bir biçimde yenilik getirmesinde yatmaktadır; ancak örgüt içinde, personelle olan ilişkilerde problemler söz konusu olabilmektedir (Okay, 2002, s.218-219).

1.7.2.3. Kapalı Hiyerarşi kültürü

Bu kültür tipi, düşük risk ve yavaş enformasyon geri bildirim ile belirlenmiştir. Bu tipte, pozitif olarak işleyen akışlar değerlendirilir, negatif olan nokta ise güçlü bir bürokrasinin olmasıdır. Ünvanlarda ve formalitelerde kendini gösteren, sıkı hiyerarşi yapıları bu modelin özellikleridir(Okay, 2002, s.218-219).

1.7.2.4. Aktivite kültürü

Bu kültür tipinde aktivite merkez noktadır. En çok satışı yapanlara kahraman gözüyle bakılmaktadır (Okay, 2002, s.218-219).

1.7.3. Charlas Handy Örgüt Kültürü Modeli

Chales Handy örgütleri, yapıları, yönetim tarzları ve zihniyetleri açısından dört grupta toplamaktadır.

1.7.3.1. Güç/Otorite Kültürleri

Bu tip örgütler, genellikle merkezi yönetimin ağırlık taşıdığı kurumlardır. Bu tür örgülerde, güç ve denetim merkezde toplandığı için, iletişim yapısı da merkezi bir özellik taşımaktadır. Üst düzey yönetimin güvenini kazanmış kişiler, karar ve uygulamalarında oldukça serbest davranabilmektedirler. Bu nedenle, kural ve prosedürler en aza

indirgenmiştir. Bu kültürün egemen olduğu örgütlerde, orta kademe yöneticiler arasında iş değiştirme oldukça yüksektir (Okay, 2002, s. 215-216).

1.7.3.2. Bürokratik / Rol Kùltürleri

Bu tür örgütlerde, fonksiyonel yapıların, iş tanımlarının ve süreçlerin yazılı olması nedeniyle, bu kültüre sahip olan örgütler olarak adlandırılmaktadırlar. Uzmanlaşmanın gerektirdiği işbölümü, rol kültürünün ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu kültüre sahip örgütlerdeki bölümlerin, faaliyetlerini sürdürebilmeleri, diğer bölümlerle ilişkilerinin ve iletişimlerinin iyi olmasına bağlıdır (Okay, 2002, s. 215-216).

1.7.3.3. İş-Süreç Kùltürü

Bu tür kültüre sahip olan örgütlerde, işi gerçekleştirmek, sorunu çözmek için proje bazında ekipler oluşturulmaktadır. Bu ekiplerin liderleri katılımcı bir tarz ortaya koyarak, vizyonu ekibe aktararak, anlaşılmasını ve benimsenmesini sağlarlar. İş kültürünü benimseyen örgütler müşteri odaklı çalışırlar ve görev tamamlandığında ekipler dağılarak, yeni projelere göre biçimlenebilmektedirler (Okay, 2002, s. 215-216).

1.7.3.4. Birey Kùltürü

Birey kültürüne sahip olan örgütlerde birey ön plandadır ve birey örgüt için çalışacağından, örgüt bireye hizmet etmektedir. Bu tür kültürün geçerli olduğu örgütler, bireylerin kendi çıkarları için bir araya gelerek oluşturdukları örgütlerdir. Bu tür örgütlerde hiyerarşi olmadığından, denetim mümkün değildir, ancak örgütü oluşturan üyelerin ortak rızası ile bir kendi kendini denetim mekanizması geliştirilebilmektedir. Bu tür kültüre sahip örgütlere, örnek olarak meslek odaları ve barolar verilebilmektedir (Okay, 2002, s.215-216).

Örgüt kültürü ile ilgili sınıflamalara değindikten sonra örgüt kültürü-örgüt iklimi ilişkisinin açıklanmasının gerekli olduğu düşünülebilir. Aşağıda, bu ilişki üzerinde durulmaktadır.

1.8. Örgüt Kültürü-Örgüt İklimi

Örgütün psikolojik ortamına örgütsel iklim denir. Örgütsel iklim, arkadaşlık destek alma, risk üstlenme gibi değişkenlerle belirlenir. Örgüt iklimine etkide bulunan temel etmenler kişilerin güdülenmesi, önderlik tarzları ve örgütsel iletişimidir (Can, 1999, s.217).

Erdem (1996)'e göre örgütsel iklim, işyerine ilişkin olarak çalışanlar tarafından algılanan ve onların tutum ve davranışlarını etkileyen öğeler bütünüdür (Şişman,2002, s.156).

Örgüt iklimi çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir. Davranış bilimcilerin üzerinde en çok durdukları sınıflama açık ve kapalı iklimdir.

Açık iklim, örgüt üyelerinin ileri ölçüde birlik duygusuna sahip oldukları bir durumu belirtmektedir. Böyle bir örgütte insan ilişkileri istenen düzeydedir (Aydm, 1986, s.113).

Kapalı iklim, otoriter önderlerin katılık isteyen davranışları sonucu emir komuta zincirlerine aşırı uyma eğilimi, yakından denetim, sıkı sorumluluk politikası ile verim isteyen yüksek amaçlar seçilmesine karşın bunların elde edilmesine engel bir iklim doğurur (Can, 1999, s.217).

Varol (1989) iklim ve kültür ilişkisinde iklimi, “ örgüt kültürünün örgütte meydana getirdiği hava” olarak tanımlamaktadır. Buna göre güçlü kültürlerin, örgüt üyelerinin iş tutumunu, iş doyumunu ve sonuçta örgüt iklimini olumlu yönde etkilediği; zayıf kültürlerin ise bu değişkenleri olumsuz yönde etkilediği söylenebilir (Şişman, 2002, s.157).

İşgörenler, hakim kültür değerlerini benimsediğinde olumlu ve güçlü bir örgütsel iklim, benimsemediği durumlarda ise, iklim olumsuz ve zayıf bir özellik gösterir. İklim geçici bir özelliğe sahipken, kültür genellikle uzun dönemli, stratejik, değişimi çok zor bir özellik taşır (Schwartz ve Davis, 1981, s.33; Akt: Terzi, 2000, s.93).

Örgütsel iklim ile örgütsel kültür arasındaki fark, iklim işgörenlerin davranışsal ve tutumsal özelliklerini sergilemektedir ve daha çok deneysel ve dış gözlemlere

dayanmaktadır. Örgütsel kültür, temel grupsal değerleri ve mesajları kapsar (Çelik, 2000, s.53).

Moran ve Wolkein (1992)'e göre Örgütsel kültür eylemlerde süreklilik, örgütsel davranışlarda uyum sağlayarak örgütsel iklimin ortaya çıkmasında önemli bir rol oynar (Çelik, 2000, s.54).

Örgüt kültürü ile ilişkisi olan bir başka kavramda sosyal sermaye kavramıdır. Sosyal sermaye kavramı ve öğelerinin açıklanmasının önemli olduğu düşünülebilir. Aşağıda, bu konu üzerinde durulmaktadır.

1.9.Örgüt Kültürü-Sosyal Sermaye

Günümüzde, örgütlerin başarısında bir çok öğenin önemli roller oynadığının farkına varılmaktadır. Örgütlerin, yakaladıkları başarıyı yıldan yıla sürdürebilmeleri, örgütün sosyal mimarisinin temelinde yatan bir kültür sorunudur. Örgüt içi ilişkilerin doğası yani işyerinde çalışanların birbirlerine olan davranış şekilleri, örgütün “sosyal sermayesi”ni oluşturmaktadır. Güçlü bir örgüt kültüründe sahip olunan sosyal sermaye, örgütte var olan sistemin diğer örgütler tarafından taklit edilmesini zorlaştırır (Goffee ve Jones, 2001, s.35).

Örgütte, insanların birbiriyle kurdukları güvene dayalı bağlantılar ve işbirliği temelinde faaliyet göstermelerini sağlayan şebeke ve topluluklar sosyal sermayeyi oluşturmaktadır. Bir örgütte güven, anlayış, yakınlık ve bir tür aidiyet duygusu örgütü ayakta tutan öğelerdir (Cohen ve Prusak,2001).

1.9.1.Sosyal Sermayenin Öğeleri

1.9.1.1.Güven

Sosyal sermaye güvene dayalıdır. Sosyal sermayeyi karakterize eden ilişkiler, topluluklar, iş birliği ve karşılıklı bağlılıklar, makul bir güven düzeyi olmadan var olamazlar. Güven sosyal sermayenin bir ön koşulu, bir göstergesi, bir ürünü, ondan sağlanan yarar olduğu kadar, aynı zaman diğer yararların elde edilmesini mümkün kılan unsurlardan biridir (Cohen ve Prusak,2001).

Düşük güven düzeyine sahip örgüt ve toplumların gelişmesi durmuştur. Güven ekonomik bir değere sahiptir. Düşük güven düzeyli örgütler sürekli denetlemeye yer verdiklerinden zaman ve enerji kaybederler (Fukuyama,1998).

1.9.1.2.Şebekeler ve Topluluklar

Şebekeler ve topluluklar her şeyden önce, örgütlerdeki sosyal sermayenin kaynağı ve biçimidir, insanlar arasındaki işbirliği bağlarının temel göstergesidir. Bu şebeke ve toplulukların desteklenmesi sosyal sermayenin büyümesini teşvik eder. Bunlar, aidiyet ve bağlılık duygusunun kaynağıdır. Bunlar örgütsel öğrenme alanları ve bilginin geliştiği temel yerleridir (Cohen ve Prusak,2001).

1.9.1.3.Sosyal Konuşma Ve Hikaye Anlatma

Konuşma ve hikaye anlatma sosyal sermayenin sesidir.Bu sırada değerler, davranışlar, anlayışlar ve amaçlar- grupları tanımlayan ve bireyleri grup mensupları haline getirme her türlü kültürel mesaj -aktarılmış olur. Konuşmalar sırasında iş arkadaşları bir çok teknik ve uzmanlık bilgisini birbirleriyle paylaşırlar (Cohen ve Prusak,2001).

1.9.1.4.Bağlanmak İçin Mekan Ve Zaman

Sosyal ilişkiler mekanlarda gelişir.İnsanları topluluk haline getiren bağları oluşturup güçlendirirler. Rastlantısal buluşmalar önceden planlanmamış konuşmalar çok değerlidir. Sosyal sermaye açısından bilgi alışverişinin sağlanması ve şebekelerle, toplulukları biçimlendiren ilişkileri pekiştirerek sosyal sermaye üretilmesi sağlanır (Cohen ve Prusak,2001).

Bir örgütte iş görenler hem kendi yararları hem de görevler için birlikte davranmak zorundadırlar.Birlikte davranmak iş görenlerin aynı dili kullanmaları;aynı inanç ve ilkede birleşmelerini;aynı kuralları görüşleri uygulamalarını gerektirir (Başaran,1991).

Örgüt içerisinde iş görenler bunları ne ölçüde paylaşırlarsa hem örgütün sosyal sermayesi artmış olacak hem de örgütte güçlü bir örgüt kültürü oluşmuş olacaktır.

Araştırmacıların, örgüt kültürüne yaklaşımlarının nasıl olduğunun bilinmesi araştırmada, temel alınan bakış açısının anlaşılması açısından gerekli olduğu düşünülebilir. Aşağıda bu konu üzerinde durulmaktadır.

1.10. Örgüt Kültürüne Yaklaşımlar

Örgüt kültürü ile ilgili, iki tür düşünce vardır. Birincisi, örgütün sahip olduğu bir değişken olarak ele alınması, toplumdan organizasyona geçen ya da yönetim tarafından yaratılan bir olgu olması. İkincisi ise kültürün organizasyonla özdeşleştirilmesidir. Kültürün, bireylerle gelen, ortak bir takım sembol ve ifadelerin ürünü olduğu savunulduğunda, kaynağının sosyal bütünleşme olduğu kabul edilir. Bu durumda, örgüt ve kültürü özdeşirler. Örgüt üyeleri, sembol ve ifadelerle bütünleşmekle kalmaz, kültürü zaman içerisinde yeniden ve değiştirerek üretirler (Berberoğlu, 1990; Eren, 2000; Şişman, 2002). Birinci yaklaşımda, örgüt kültürü pozitivist bakış açısı ile işlevsel açıdan ele alınmaktadır. Diğer yaklaşımda ise örgüt kültürü anti-pozitivist açıdan yorumsamacı, fenemolojik olarak ele alınmaktadır.

Şişman (2002) tarafından yapılan grupta, örgütlerde kültür kavramını ele alan araştırmacılar, ele alış biçimlerinden dolayı iki grupta toplanmaktadır. Bunlar, kültürü örgütler ve yönetim açısından bir paradigma ya da teori olarak ele alan yaklaşımla, onu bir değişken ya da alt sistem olarak ele alan yaklaşımlardır.

Örgüt ve yönetim biliminde, konulara esas itibariyle pozitivist paradigma açısından yaklaşılmaktadır. Örgütler, birer nesnel varlıklar ve sosyal olgular olarak görülmektedir. Kültürü, bir değişken ya da alt sistem olarak görenler, sosyal gerçeğe daha objektif ve işlevsel bakış açısından, pozitivist paradigmadan yaklaşmaktadırlar. Dolayısıyla kültüre bu tür bir yaklaşım, işlevsel yaklaşım olarak adlandırılmaktadır. Bu yaklaşımda bir örgütü geliştirmek, güçlendirmek için örgütle ilgili sosyo-kültürel alt sistemin etkilenmesi gereği ile kültürün yönetimi ve değişmesi / değiştirilmesi konuları üzerinde durulmaktadır (Şişman, 2002, s.111).

Araştırmanın amacı, üniversitelerde nasıl bir örgüt kültürü olduğunu belirlemek olduğundan ve kültürün belirlenmesinde en önemli öğelerden birinin, örgütün çalışma alanı olmasından dolayı bir eğitim ve bilimsel araştırma örgütü olan üniversitelerin işlevinin, yapısının ve örgütsel açıdan analizinin belirlenmesinin gerekli olduğu düşünülebilir. Aşağıda bu konu üzerinde durulmaktadır.

1.11. Üniversitenin İşlevi

Yükseköğretim eğitim sisteminin tepesinde yer almaktadır. Yüksek öğretimin amacı sadece eğitim vermek değil, bilimsel araştırmalarla bilgi üretmek ve ürettiği bilgiyi toplumun kalkınması ve gelişmesi, nitelikli bireyler yetiştirilmesi için toplumun hizmetine sunmaktır.

Üniversiteler yeni düşünce normları geliştirirler ve bunları topluma aktarırlar(Kaya, 1984, s.237). Üniversitenin evrensel işlevi bilimin üretilmesi ve yayılmasıdır. Yani üniversiteler bir yandan bilimdeki gelişmeleri en son şekli ile topluma yansıtırken, diğer yandan bu gelişmelere katkıda bulunmak, yeni bilgiler üretmek durumundadır. Bu bağlamda üniversiteler toplumdaki bilimsel ve teknolojik gelişmelerin öncüsü olmak durumundadır (Açıkgöz, 1992, s.31).

Üniversite bir toplumda hem aydın sınıfı hem de üst düzey meslek adamlarını ve araştırmacıları yetiştirmektedir. Hem piyasa hem de araştırma gücünü sağlayarak, topluma çok yönlü katkılarda bulunmaktadır. Gittikçe karmaşık bir durum alan modern dünyada, belirli uzmanlık alanı için, daha çok disiplinli, yaratıcı düşünceli, sağlam yargı ve geniş bir sosyal anlayış gibi nitelikleri olan bireylerin yeterli bir yüksek öğrenim sisteminden geçerek yetiştirilmeleri gerekmektedir (Güven, 2000, s.261).

Üniversite, bilim üretmek için yeterliliklere ve özgürlüklere sahip olmalıdır. Özerklik, üniversitenin işlevlerini yapabileceği özgürlüğüne sahip olması demektir. Üniversitenin eğitim yapma işlevi, çağın bilim, teknoloji, sanat ve değerlerini eğitim ortamında davranışa dönüştürecek ve ülkemizin ihtiyaç duyduğu “iyi insan, iyi vatandaş ve iyi meslek adamı” yetiştirmek üzere eğitimin temel değişkenlerini nicelik ve nitelik olarak düzenleyerek üretim sürecine ilaştirmek demektir (8.B.Y.K.P, 2000, s.13).

Üniversite öğretiminin amacı iki boyutlu olmak durumundadır. İlk boyutta, öğrencilere belli bir alandaki bilgi ve becerilerin kazandırılması yer almaktadır. ”Destekleyici öğrenme” adı verilen ikinci boyutta ise, öğrencilere araştırmacılık, yeniliğe açıklık, problem çözme yeteneği, bilimsel anlayış, uygarca tartışabilme, entellektüel ilgi, başkalarıyla işbirliği yapabilme, içinde yaşadığı toplumun ve çağın sorunlarına duyarlılık gibi özelliklerin kazandırılması amaçlanmalıdır (Açıkgöz, 1992, s.31).

Üniversite, hem insan malzemesinin belli disiplinler bazında mükemmelliğe ulaştırıldığı bir öğretim kurumu, hem de ülkenin ulusal araştırma geliştirme ağının odak noktaları olan kurumlardır (8.B.Y.K.P, 2000, s.13).

Üniversitenin işlevi açıklandıktan sonra bilim ve eğitim örgütü olan üniversitenin örgütsel kültürle ilişkisinin açıklanması önemli olabilir. Aşağıda bu konu üzerinde durulmaktadır.

1.11.1. Bir Örgüt Olarak Üniversite ve Örgütsel Kültür

Birnbaum 'a göre üniversiteler, geçirgen sınırlara sahip örgütler olmaları ve örgüt sistemlerinin elementleri ile çevre arasında çok çeşitli ilişkilerin varlığı, kısacası açık bir sistem olmaları nedeni ile oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir. Bunun yanı sıra, bir örgüt olarak üniversite, insanlar, fikirler, kaynaklar ve diğer kurum ve sistemlerle iç içe olmak gibi net olarak değerlendirilemeyen ve kontrol edilemeyen birçok karmaşık girdiye sahiptir. (Sıdika, 2002, s.220).

Trow' a göre üniversite sistemleri birçok yarı özerk ve gevşek eş güdümlü alt sistemlerden oluşur ve çalışanlar ile görevleri geniş bilgi yığınlarına göre, yani üniversitelerin alt birimleri işlerini yapmak için kullandıkları beceriler ve düşünce yapılarının niteliklerine göre gruplandırılır (Sıdika, 2002,s.220).

Bilgi alanlarının bu şekilde gruplandırılması, üniversitelerin temel görevleri olan öğretim ve bilimsel araştırma faaliyetlerini kolaylaştırmaktadır. Bu gruplandırmaların en geniş yapıda olanları, genellikle “ fakülte” olarak bilinirken en dar yapıda gruplandırılanlar genellikle bir disiplinin bütün olarak veya temel bir meslekteki uzmanlığın içerildiği “enstitü veya bölüm” adı ile bilinirler (Clark, Millet; Akt: Sıdika, 2002, s.220).

Üniversitelerin karmaşık yapıları (yüksek derecede farklılaşma, birimlerin ve standartların çeşitliliği, öğretim elemanlarının özerkliği, farklı kontrol ve yönetim felsefeleri ve mekanizmaları) gittikçe artmakta ve bu da yükseköğretim kurumlarının yönetimini güçleştirmekte ve engellemektedir. Çoklu amaca sahip olmayan birçok özel işletmeler bile, hiyerarşik yapıları arttıkça, etkili ve verimli olarak çalışmaları azalmaktadır. Üniversiteler

biricik özellikleri ile kar amaçlı işletmelerden çok farklıdır. Bu farklılığın en önemli elementlerinden biri olarak, kurumsal akademik yönetimin kültürel öğelerden çok fazla etkilenmesidir (Arslan ve Doyuran, 2003, s.2).

Üniversiteler, profesyonellerin örgütleridir. Profesyoneller de üst düzeyde otonomi uygularlar. “ Ne okutulacak, nasıl okutulacak, nasıl araştırma yapılacak?” konularında profesyonellerin anlamlı etkileri vardır. Aynı zamanda onların kollektif karar alma, katılma gelenekleri vardır, alanlarında kurumları dışında daha geniş bilim adamları topluluklarına bağlılıkları vardır (Balcı, 2000, s.216).

Profesyonelle yönetici arasında kültürel geçmişlerinden, farklılıklarından kaynaklanan anlaşmazlıklar bulunmaktadır. Bir örgütte profesyonelin ihtiyacı olan değişiklikleri yapmada, yönetici daha etkin konumdadır. Bu nedenle uzlaştırma stratejisinde asıl iş yöneticiye düşer. Hiç kuşkusuz zaman zaman, kendi iş çevrelerini iyileştirmede birey olarak profesyonelle de görevler düşmektedir (Raelin, 1999, s.169).

Üniversitedeki hiyerarşik yapıda bulunan profesörler, doçentler, yardımcı doçentler ve akademik olmayan personel farklı kültür çeşitlerini üniversitelerine yansıtmaktadırlar. Bu alt kültürlerdeki değer ve inançlar birbirlerinden anlamlı bir şekilde ayrılmaktadır. Buna ek olarak, eğer bu öğretim elemanları kısa bir süre öncesine kadar farklı üniversitelerden gelmişlerse, önceki kültürel değerlerini yeni buldukları üniversiteye aktarmaya ve yaymaya çalışmaktadırlar. Üniversite yöneticileri, kurumda çalışanların ve onlara ait alt birimlerin farklı kültürlere sahip olabileceklerinin bilincinde olmalıdırlar (Arslan ve Doyuran, 2003, s.1).

Bir çok olayda, rektörler ve dekanlar yeni bir kültür oluşturma çabası içinde değillerdir. Bunun yanında, onlar varolan kültürü korumaya veya daha da güçlendirmeye çalışırlar. Kültür, örgütlerin diğer örüntüleri gibi ve diğer bütün sistemler gibi, kesinlikle enerji kaybeder ve düzensizliğe doğru hareket eder (Bensimon, 1989, s.6). Yöneticiler enerjilerini, örgütün kültürünün örgütten ayrı düşmesini önlemek için harcamalıdırlar. Örgüt kendi kendisine yabancılaşmamalıdır. Yönetici örgütü geçmişte yapılanlarla değil, geleceğe doğru yönlendirerek yönetmelidir (Arslan ve İra ,2001,s.4-5).

Üniversite yöneticilerinin asıl sorumluluğu, örgütte varolan sosyal bağları sıkı bir şekilde pekiştirmek, devam ettirmek ve geliştirmek olmalıdır. Üniversiteler özel tarama birimlerini, üst kontrol sistemlerini, iletişimi sürekli açık tutma birimlerini ve benzerleri oluşturmaları gerekmektedir. Bu birimlerin amaçları daha fazla bilgi toplamak, toplanan bilgiyi sentezlemek, yanlışlıkları düzeltmek, uyum sağlama sorunlarını en aza indirmek ve zorunlu kararların seçimini yapmak olmalıdır (Cameron, 1978, s.621).

Çağdaş bir üniversite yönetimi, öğrenci beklentilerine duyarlı olmalı ve örgütsel amaçları yerine getirmede kabul edilebilir esnekliğin dışına çıkmamalıdır. Sistemin alt ve üst basamakları arasında sürekli bilgi akışı sağlanmalı ve bilgi hiç kimsenin tekelinde ve yönlendirmesinde olmamalıdır. Alınan bütün kararlar açık ve şeffaf olmalı, kritik ve acil kararların dışında alınacak kararlar, sanal ve gerçek ortamda tartışmaya sunulmalı ve en çok kabul gören karar yaşama geçirilmelidir (Arslan ve İra, 2001, s.6).

İdari birimlerin bürokratik süreçler üzerinde yoğunlaşması ve öğretim elemanlarının akademik çalışma alanları üzerinde yoğunlaşmasından meydana gelen çelişki, yükseköğretim kurumlarında farklı kültürlerin meydana gelmesine neden olmaktadır. İdari birimler merkezi otorite tarafından etkilenmekte ve akademik birimler ise, akademik hedefler tarafından yönlendirilmektedirler. Bu nedenle, üniversite yönetiminin bu iki bölümün bütünleşeceği güçlü bir tek ve güçlü kültürü oluşturmak, birikimli bir deneyimi (cumulative experience) ve tarihsel bir geçmişi gerektirir (Arslan ve Doyuran, 2003, s.2).

Araştırmada, Dokuz Eylül Üniversitesinin örgütsel kültürünün belirlenmesinden dolayı Türkiye'deki üniversitelerin oluşumu, yapısı ve işleyişinin bilinmesinin, araştırma açısından önemli olduğu düşünülebilir. Aşağıda bu konu üzerinde durulmaktadır.

1.11.2. Türkiye'de Üniversitelerin Oluşumu ve Bugünkü Yapısı

Üniversitenin bilimsel yönden evrenselliği, kendine özgü topluluğu ve özerkliği, eski bir tarihe uzanmaktadır. Ortaçağda, doğuda İslam ve batıda Hıristiyan dinlerinin öğretileri üzerinde duran üniversite, öğretim heyeti ve öğrencileri ile idari bağımsızlığa sahip bir kurum haline gelmiştir (Varış, 1973, s.).

Üniversiteler Batıda Ortaçağdan sonra bilim üretiminde hızlı bir gelişme sürecine girmiştir. Ülkemiz bu sürece ancak cumhuriyetle birlikte katılma şansına kavuşabilmiştir (MEB, 1998, s.1).

Endüstri devrimi, geleneksel üniversitenin bilgi yayma işlevini, anlam ve kapsam yönünden değiştirmiştir. Endüstri toplumunda, ihtiyaç duyulan yeni bilgi ve beceriler sonucu, yeni mesleklerin gelişmesi ve kademelenmesi ile yüksek öğrenim görmüş kişinin rolü belirlenmiştir. Bu evrim, genellikle her ülkede, özellikle batı dünyasında evrensel bir üniversite profili yaratmıştır; bununla beraber, üniversite, içinde bulunduğu toplumsal koşulların etkisini de devam ettirmiştir. 18. ve 19. yüzyıllarda gelişen yeni metodoloji anlayışı ve endüstrileşme hareketleri, Avrupa’da farklı bir üniversite anlayışı ve işleyişi geliştirirken Türkiye’de bu ihtiyaç, genç Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşundan sonra gerçekleşmiştir (Varış, 1973, s.).

Cumhuriyetle birlikte, yeni bir ulus anlayışının ortaya konmasının sonucu olarak, yükseköğretim kurumlarının yapılanmasında Atatürkçülük ve Batılılaşma ideolojilerinin rolünün de, etkisinin de olduğu kabul edilmektedir (Güven, 2000, s.262).

12 Eylül 1980 askeri müdahalesinden sonra, bir yılı aşkın bir süre yapılan çalışmalar sonucunda Milli Güvenlik Konseyince yeni bir Yükseköğretim Kanunu çıkarılmıştır. 1946 ve 1973’te çıkarılan kanunlar yalnızca üniversiteleri kapsadığından, onlar üniversiteler kanunu adını taşımıştı. Bu defa bütün yükseköğretim kurumları üniversite çatısı altında toplandığından bu yasal düzenlemeye Yükseköğretim Kanunu adı verilmiştir(MEB, 1998, s.189-190).6 Kasım 1981’de 1750 sayılı üniversiteler kanunu kaldırılarak 2547 sayılı yükseköğretim kanunu yürürlüğe konuldu. Yasa, orta öğretim üzerine öğretim yapan tüm okulları, yükseköğretim adı altında toplayıp yükseköğretime bütünlük getirdi.

1983 tarihli ve 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilat Yasasına göre bir üniversite, fakülte, enstitü, yüksekokul, meslek yüksekokulu, araştırma ve uygulama merkezi ile benzeri kuruluşlardan oluşur (Başaran, 1994, s.101).

1981 Anayasası’na göre, Yükseköğretim Kurulu (YÖK), üniversiteler üstü anayasal bir kuruluş olarak öngörülmekte ve anayasanın 131. maddesine göre, yükseköğretim kurumlarının öğretimini planlamak, düzenlemek, denetlemek, bilimsel araştırma

faaliyetlerini yönlendirmek, kaynakların etkili biçimde kullanılmasını sağlamak, öğretim elemanlarının yetişmesi konusunda planlama yapmak görevleri ile donatılmış bulunmaktadır (Korkut, 2002, s.19).

Rektör, Üniversite tüzel kişiliğinin temsilcisi olup, üniversite öğretim üyelerinin gizli oyla seçeceği altı, Yükseköğretim Kurulu'nun tespit edeceği üç aday arasından, Cumhurbaşkanı tarafından dört yıl süreyle atanır. Üniversite sisteminin 2547 sayılı yasayla oluşturulan organlarını en önemlilerinden birisi rektörlük olduğu söylenebilir. Rektör göreve geliş biçimi ve yetkileri bakımından kamuoyunda sürekli ilgi merkezi olmuş, rektörlerin atama ile göreve gelmeleri, gerek kamuoyunda, gerekse üniversite çevrelerinde demokrasi ve özerklik kavramlarına, dolayısıyla çağdaş üniversite anlayışına ters düştüğü savunulmuştur (Korkut, 2002, s.21).

Üniversitenin en üst düzey akademik organı senatodur. Senatonun başkanlığını rektör yapar. Senato, üniversitenin eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetlerinin esaslarını belirleme, üniversitenin tümü ile ilgili kanun taslaklarını hazırlama, üniversitenin eğitim-öğretim programlarının takvimini karara bağlama, üniversite veya bağlı birimlerin yönetmeliklerini hazırlama gibi görevler yapar. Fakülte, dekan tarafından, enstitü ve yüksekokullar müdürleri tarafından yönetilirler. Her üçünde de, fakülte kurulu, enstitü kurulu ve yüksekokul kurulları ile yönetim kurulları vardır (Korkut, 2002, s.23-24).

1981 yılında yürürlüğe giren 2547 Sayılı Kanun 'dan önce ekonomi ve ticaret alanında, mühendislik alanında, meslek elemanı yetiştiren akademiler, ayrıca mesleki formasyonu güçlü öğretmen yetiştirmeyi amaçlayan yüksek okullar, bir dönem çok başarılı sonuçlar verirken, zaman içinde politik etkilerin altına girmeleri ve politik kadrolaşmalara zorlanmaları nedeniyle üniversite çatısı altına girme zorunluluğunu duymuşlardır. Reform yasası olarak takdim edilen yürürlükteki Yükseköğretim Yasası uygulamaları, meslek elemanı yetiştirmeye yönelik okulların ortadan kalkmasından sonra, ülkemizin gereksinim duyduğu ara insan gücünün nitelik ve nicelik açısından yeterli düzeyde yetiştirilip yetiştirilemediği tartışmasını önleyememiştir (Korkut, 2002, s.17).

Örgütsel kültürün belirlenmesinde en önemli öğelerden biri de örgütün tarihçesidir. Kültürün oluşmasında ve gelişmesinde örgütün tarihinin büyük önemi vardır. Bunun için

Dokuz Eylül Üniversitesinin tarihçesinin bilinmesinin gerekli olduğu söylenebilir. Aşağıda bu konu üzerinde durulmaktadır.

1.11.3. Dokuz Eylül Üniversitesi

Dokuz Eylül Üniversitesi , 20 Temmuz 1982'de Yüksek Öğretim Kurumları Teşkilatı Hakkında 41 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulmuştur. Kuruluşunda, Ege Üniversitesi, Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı ve Ankara İktisadi ve Ticari Bilimler Akademisi'nden eski 17 kurum üniversiteye geçmiştir. Böylece, 1982'de kanunla kurulan Dokuz Eylül Üniversitesi 7'si yeni olmak üzere, toplam 24 birimle kurulmuştur. Bünyesinden ayrılan birimlerle Ege Bölgesi'ndeki 4 yeni üniversitenin kurulmasına destek veren, Dokuz Eylül Üniversitesi, bugün yaklaşık 40.000 öğrenci ve 3000 akademik personeli ile hizmet vermektedir. Dokuz Eylül Üniversitesi on fakülteye sahiptir. Tıp , Eğitim, Mühendislik , Mimarlık, İktisat, İşletme, Güzel Sanatlar, İlahiyat, Fen-Edebiyat ve Hukuk Fakültelerinde toplam 2346 öğretim elemanı bulunmaktadır (“<http://www.deu.edu.tr/deu/Icerik/Displayer.jsp?KOD=282#nowhere>”).

1.12. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde ilgili araştırmalar ve yayınlar başlığı altında örgüt kültürü ile ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılan araştırmalardan ulaşılan bazıları tanıtılmaktadır.

1.12.1.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Güven' in (1996) “Üniversitelerde Örgüt Kültürü- Osman Gazi Üniversitesi' nde Örgüt Kültürü,, adlı tez çalışmasında, 53 yönetim görevi bulunan akademik personel ile 90 yönetim görevi olmayan akademik personel olmak üzere toplam 143 akademik personel örneklem olarak alınmıştır. Osman Gazi Üniversitesi akademik personelinin, üniversitedeki örgütsel kültürün altı boyutuna ilişkin algılarının ortalamaları en az “Orta derecede katılıyorum,,ile en çok “Büyük oranda katılıyorum ,, seçeneklerinde toplanmıştır. Osman Gazi Üniversitesi akademik personelinin algılarına göre, üniversitede güçlü bir örgüt kültürünün oluşmamış olduğu belirtilmiştir.

Gizir 'in (2002) Ortadoğu Teknik Üniversitesi'nde yaptığı “Üniversite ve İletişim : Bir Durum Çalışması ,, adlı araştırmada, araştırma örneklemine her bölümden 10'ar kişi

olmak üzere toplam 50 kişi alınmıştır. Araştırmaya dahil edilen bütün bölümlerde, görüşülen öğretim elemanları iletişimi olumsuz yönde etkileyen unsurlar olarak bölümlerin içe dönük yapısını ve bilimsel çalışmalarda yetersiz iş bölümünü belirtmişlerdir. Öğretim elemanları, bireysellik ve motivasyon eksikliğini akademik mesleğin bir doğası olarak görmektedirler.

Arslan ve Doyuran' ın (2003) "Yükseköğretimde Örgütsel Kültürün İncelenmesi,, adlı araştırmasında, araştırma kapsamını ikisi köklü üniversitesi diğerleri ise yeni devlet üniversitesi (1992'den sonra kurulanlar) olmak üzere toplam yedi üniversite oluşturmaktadır. Bu üniversitelerde çalışan 296 öğretim elemanı, örneklem olarak alınmıştır. 1992' den sonra kurulan devlet üniversiteleri ile daha önce kurulan devlet üniversitelerinin, sahip oldukları kültürel öğeler ve kültür tipleri araştırılmıştır. Her iki grupta da bürokratik kültür daha baskın bulunmuştur. Eski devlet üniversitelerindeki, bürokratik kültür, yeni devlet üniversitelerine göre daha baskın görülürken, market kültürü daha etkisiz çıkmıştır.

Demir (1999) tarafından yapılan, "Dokuz Eylül ve İnönü Üniversiteleri Eğitim Fakültelerinde Örgütsel İklimi Belirleme" adlı çalışmada, örnekleme yoluna gidilmemiş, Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi ve İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültelerinde çalışan tüm öğretim elemanları araştırma kapsamına alınmıştır. Bu fakültelerde görevli topla 222 öğretim elemanının, 157'si Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesinde, 65'i ise İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesinde çalışmaktadır. Dokuz Eylül ve İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültelerinde çalışan öğretim elemanlarını, görev yaptıkları fakültelerin örgütsel iklimini "orta" derecede yeterli olarak algıladıklarını göstermektedir. Alt boyutların algılanmasında ise "işin ilginçliği ve önemi" ni en yüksek boyutta algıladıkları, "yükselme ve gelişme olanaklarını", "en az" derecede algıladıkları görülmüştür. İlgili çalışmada Dokuz Eylül Üniversitesi ve Buca Eğitim Fakültesi arasında örgütsel iklimin yeterlilik derecesi bakımından önemli fark bulunmamıştır.

Açıkgöz (1994), eğitim yöneticisinin dört önemli sorumluluğundan birinin okulun kültürel havasını, örüntülerini yaşatmak, okulun ve çevresinin kültürel kurallarını ve geleneklerini güçlendirmeyi ve beslemeyi sağlamak olduğunu belirtmektedir.

Balcı (1993), etkili okulda kültürü şöyle açıklamaktadır; okul personelinin birikimleri, karşılıklı etkileşimleri zamanla okulda o okula özgün bir kültürün gelişmesine neden olmaktadır. Bu kültür norm, inanç, tutum, beklenti, davranış ve eğilimlerden oluşmaktadır.

Sonunda okulda nelere önem verildiği, nelerin değersiz bulunduğu, nasıl hareket edileceği konusunda personel arasında bir ortaklaşma doğmaktadır.

Celep' in (2002) "İlköğretimde Öğrenme Kültürü" adlı araştırmasında, okulda öğrenme kültürünü olumsuz yönde etkileyen en önemli etkenlerden birisi de grup bütünlüğünü ve grup kimliğini olumsuz biçimde etkileyen yaklaşım, yönetimin ayrıcalıklı davranma biçimi olduğu belirtilmiş, öğretimde mükemmellik ile ayrıcalıklı davranma arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Genel olarak, araştırmanın yapıldığı okullarda öğretmenler, ayrıcalıklı davranmanın önemli ölçüde olmadığını belirtmişlerdir.

Sakin' in (2000) Eskişehir merkezinde yer alan iki ilköğretim okulunda yaptığı "Okul Yöneticisinin Sembolik Liderlik Davranışları" adlı tez çalışmasında, araştırma örneklemini 1998-1999 öğretim yılında Eskişehir merkez ilköğretim okullarından Adalet ilköğretim Okulundan 58 ve Pilot Binbaşı Ali Tekin İlköğretim Okulundan 30 olmak üzere toplam 88 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, elde edilen sonuçlar şunlardır:

- 1-Okul yöneticisinin sembolik liderlik kapsamında yer alan davranışlardan bir kısmını kullanmakta fakat önemli bir bölümünü kullanmamaktadır.
- 2-Okul yöneticilerinin okul açıklamada başarıyı ön planda tutmakta fakat bunu nasıl yapacaklarını bilmemektedirler.
- 3-Okul yöneticilerinin okulu bir aile gibi gördüğü söylenebilir. Fakat okul içinde aile ortamının nasıl oluşturulacağı konusunda bazı sıkıntılarının olduğu söylenebilir.

Töremen 'in (2002) "Okullarda Sosyal Sermaye : Kavramsal Bir Çözümleme" adlı çalışmasında, okul liderlerinin örgütlerdeki sosyal sermayelerini koruma ve artırma görevleri kendileri açısından önemli bir görev olduğunu belirtmekte ve sosyal sermayenin yapısal kalitesinin okulların öğrencilerinin durumuna, programlarına ve politikalarına yada uygulamalarına etki eden okul kültürüne bağlı olduğunu belirtmektedir. Okulların sosyal sermayelerini, okulda güveni tesis etmek, örgüt üyelerinin karşılıklı olarak konuşmalarına zemin hazırlayıp teşvik etmek, onların bir araya gelebilecekleri sosyal ortamları ve zamanları hazırlamak, örgüte ait kültürün bir unsuru olan örgütsel hikayeleri yaygınlaştırmak ve işbirliğini özendirmek yoluyla arttırabileceklerini belirtmektedir.

Atay (2001) tarafından Erzurum merkezindeki ilköğretim okullarında yapılan "Öğretmen Yönetici ve Denetmenlerin Bakış Açısından Okul Kültürü ve Öğretmen Verimliliğine Etkisi" adlı çalışmada, örneklem olarak 50 ilköğretim okulu ve buralarda çalışan 150 öğretmen ve yönetici ile birlikte denetmen olarak ta Erzurum il merkezinde

bulunan 43 denetmenin tamamı alınmıştır. Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rolünü oynamada başarılı olamadıkları ortaya çıkmıştır. Araştırma kapsamına alınan okullarda güçlü bir örgüt kültürünün olmadığı sonucu belirlenmiştir.

Şişman (1994) tarafından yapılan doktora tezinde Eskişehir il merkezindeki ilkokullarda örgüt kültürü araştırılmıştır. Araştırmanın bazı sonuçları şunlardır;

- 1- İnsanın çevresiyle ilişkileri konusunda ilkokullarda görevli yönetici ve öğretmenler arasında farklı sayıtlar egemen olup bu konuda grup içinde ortak ve güçlü bir algı dayanağı oluşmamıştır.
- 2- İlkokullarda egemen olan kültürün gelişme ve uzlaşmadan yana bir kültür olma özelliği ağır basmaktadır. Bunun yanında, söz konusu kültür çevreyle ilişkilerde çevreyi etkileme ve değiştirme konusunda fazla etkin görünmemektedir.
- 3- Yönetici ve öğretmenler, genel olarak mesleki yönden gelişme ve ilerleme isteği içinde olup bu konuda kendilerine fırsat verilmesinden yanadır.
- 4- İnsan doğası konusunda güçlü, ortak bir algı dayanağı gelişmemiş olup farklı eğilimler egemen olmasına karşın bu konudaki genel eğilim, insan doğasıyla ilgili olarak ileri sürüle iki temel karşıt tezden daha çok iyimser olan çağcıl yaklaşıma uygun düşmektedir.

İra ve Yılmaz (2003) tarafından yapılan “ Örgüt Kültürü Bağlamında Sosyal Sermaye ve Etik “ adlı çalışmada örgüt kültürünün içinde yer alan değer ve normların etik süreçleri içermesinin yanında insan ilişkilerinde de bunun vurgulanması gerektiği belirtilip, örgüt içerisinde geliştirilen etik bilincin insanlık onurunu taşıyan bir görüş olması gerektiği vurgulanmaktadır.

Bulut (2003) tarafından T.S.K. inde bulunan subaylar üzerinde örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmada K.K.K’ lığı mensubu subayların, T.S.K.’ ne karşı sadece rasyonel yani maddi yönden bağlılık göstermedikleri, bundan daha yüksek oranda duygusal ve ahlaki yönden bağlılık gösterdikleri bulunmuştur. Subaylar, sınırlı iş imkanına sahip olduklarından dolayı ya da T.S.K’ nden ayrıldıkları takdirde görecekleli zararlar ve yapacakları fedakarlıklardan ötürü T.S.K’ ne bağlılık göstermiyorlar. Subaylar, T.S.K’ nin üyesi olmaktan gurur duyuyorlar. T.S.K ’nin amaç ve değerleri ile subayların amaç ve değerleri arasında bir uyum söz konusudur. Kendilerini T.S.K’ ne adanmışlardır ve örgütsel amaçlar uğruna beklenenden daha fazla çaba harcamaya hazırdırlar. Bu da bize güçlü bir örgüt kültürünün olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılığın artırılmasında önemli bir rol üstlenen örgütsel kültür ne kadar güçlü olursa örgütlerde çalışanların örgütsel bağlılıkları da o derece güçlü olacaktır.

Taşdelen (1997) tarafından 5 özel, 5 kamu sektörüne ait işletmede yapılan araştırmada iş yerlerini (Kamu-özel) kültür bağlamı içerisinde ele alarak, şu sonuçlara varmıştır:

Kamu sektöründe yönetilenler yöneticilerini daha kapitalist algularlar ki, bu da yönetici davranışının bürokratik ortamda sosyalist sınıflandırmasına giremeyecek kadar sınıflandırılması ve yöneticilerin gerçekten kapitalist olmaları ile açıklanabilir. Kamu işyerlerinde uygulanacak daha az bürokratik daha modern yönetim tarzları bunu ortadan kaldıracaktır.

Tozkoparan ve Susmuş 'un (2001) "Üretim ve Hizmet İşletmelerinde Örgüt Kültürüne İlişkin Karşılaştırmalı Bir Araştırma" adlı çalışmasında, örneklem olarak her iki sektörden orta ve üst düzey yönetici ile idari personel olarak çalışan toplam 140 kişi alınmıştır. Çalışanı alınmıştır. Uygulama kapsamında olan işletmelerin kültürel değerleri birbirine eşit çıkmıştır.

Uygur' un (2003) "Çalışma Ahlakının Kültürel Göreliliği : Nitel Bir Araştırma" adlı çalışmasında, örneklem olarak 36 özel sektör çalışanı alınmıştır. İşe ve ortama ilişkin değerlerden "maddi getiri" temasının, çalışmaya yüklenen değerlerden "maddi boyut " teması ile ilgili olduğu ortaya çıkmıştır. Her iki temada da insan ilişkilerini ön planda tutan ifadeler sıklıkla kullanılmıştır. Bu durum, toplumumuzun bire bir insani ilişkilere daha çok önem veren yapısı ile açıklanmıştır.

1.12.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Aydın'ın (1993) aktardığına göre Hoy ve Miskel, eğitim kurumunda görevli bir bireyin performansını belli ölçüde kişiliği, belli ölçüde de örgütsel örgütsel ortam tarafından biçimlendirildiğini, ortamın kültür, atmosfer, duygu, nitelik ya da iklim ile ifade edildiğini belirtip, bu terimlerin, örgütün üyeleri tarafından yaşanan iç niteliğini ifade ettiğini belirtmektedir.

Şişman 'ın (2002) aktardığına göre, Simirch (1938), Morgan (1980) ve Nord (1985)'e göre örgüt kavramıyla kültür kavramını özdeşleştirmekte, her örgüt başlı başına bir kültür olarak ele alınıp açıklanmaktadır. Dolayısıyla bu yaklaşımda kültür, örgütün bizzat kendisi

olarak görülmektedir. Kültürü bir metafor olarak görmek, gerçeği açıklamada nesnellikten çok öznel, yorumsamacı ve fenomenolojik bir temele dayanmaktadır.

Şişman 'ın (2002) aktardığına göre, J.Martin 'in yaptığı sınıflamada, kültür merkezli araştırmalar üç grupta toplanmıştır. Gerek ulusal düzeyde, gerekse örgütler düzeyinde kültür merkezli olarak yapılan araştırmalarda, kültür üç düzeyde araştırma konusu olmaktadır. Birinci grup araştırmalarda, kültürün genel özellikleri belirlenmeye çalışılmaktadır. Gerek ulusal, gerekse örgütsel düzeyde yapılan bu araştırmalarda baskın (dominant) kültürün özellikleri bazı boyutlarda, yapılan araştırmalara bağlı olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bu yaklaşımda, kültürün bütünleştirici işlevi ön plana çıkmaktadır.

İkinci grup araştırmalarda ise gerek ulusal, gerekse örgütsel düzeyde alt kültürler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Örgütle ilgili bu yaklaşımla, yapılan araştırmalarda örgüt içinde çeşitli bölge, meslek, bölüm ve statü farklılıklarına dayalı olarak oluşabilecek alt kültürler çalışma konusu yapılmaktadır. Bu çalışmalarda, söz konusu alt kültürler arasında olabilecek uyum, farklılaşma ya da çatışma gibi konulara dikkat çekilmektedir.

Üçüncü bakış açısı ise, kültüre ilişkin daha çok postmodern bir bakış açısını benimsemekte, kültürün bir bütünlük taşımadığını, kültür konusunda genelde belirsizliğin egemen olduğunu, söz konusu kültürlerin birbiriyle yarışmasından söz edilebileceğini ileri sürmektedir. Araştırmalar, genel olarak ilk iki boyutta yoğunlaşmaktadır.

Goffee ve Jones (2002), sosyalleşme ve dayanışma öğelerini temele alarak örgüt kültürünü açıklamaktadırlar. Bu doğrultuda iş, çalışma ve yönetim öğeleri ile doğrudan ilintili şebekeleşmiş, kar amacı güden, bölümlenmiş, ve topluluksal olmak üzere dört çeşit kültür tanımlamaktadırlar.

Vural (2003) aktardığına göre, Robbins 'a göre bir örgütün kültürü varsa, tanımlanıp ölçülebilen belirli boyutlarının olması gerektiği belirtilmektedir. Bir araya geldiğinde örgütün özünü oluşturan ve örgütten örgüte farklılık gösteren 10 boyuttan söz etmektedir bunlar; 1.Bireysel inisiyatif 2.Risk toleransı 3.Yön 4.Bütünleşme 5.Yönetimin desteği 6.Kontrol 7.Kimlik 8.Ödül sistemi 9.Fikir ayrılıklarına verilen tolerans 10.İletişim modelleri.

Zamor (2003), örgütlerde insani değerlere dayalı çalışma ortamının, hem çalışana hem de örgüte faydası olduğunu ve bu tür çalışmaların, dünyada birçok kuruluş tarafından desteklediğini belirtmektedir.

Vural (2003) aktardığına göre, Luthans' a göre güçlü kültürün oluşmasında, güçlü bir liderliğin yanında, kültürün paylaşılması ve bunun yoğunluğu da önemlidir.

Paylaşma derecesi, örgüt üyelerinin ne kadarının aynı temel değerlere sahip olduğunu göstermektedir. Paylaşma derecesi de iki faktörden etkilenmektedir: Oryantasyon ve Ödüllendirme. Örgüt üyelerinin temel değerleri paylaşması için öncelikle bunların neler olduğunu bilmesi gerekir. Oryantasyon, yeni gelenlere örgütün felsefesini ve iş yapma metotlarını göstermektedir. Bu oryantasyon, yöneticilerin ve diğer çalışanların hem sözde hem de davranışta temel değerleri paylaştıkları iş yerinde verilmektedir. Paylaşmayı etkileyen bir diğer faktör de ödüllendirme. Temel değerlere bağlı olanlara, örgütün vereceği çeşitli ödüller, diğerlerin de bu temel değerleri anlamasına yardımcı olacaktır. Ödüllendirme sisteminin bir sonucu olarak yoğunluk ise, örgüt üyelerinin ne kadarının, bu değerlere bağlı olduğunu göstermektedir. İşleri, örgütün istediği gibi yaptığında, ödüllendirileceklerini anlayan iş görenlerin, bunları gerçekleştirme isteği daha da artacaktır.

Joseph A. Raelin (1999), örgütsel kültürü profesyonellerin bakış açısından ele almakta, yönetici ve profesyonellerin temel sosyal değerlerini şu şekilde sınıflamaktadır;
Yöneticiler: 1- Hiyerarşi 2- Otoriteye Saygı 3- Örgüt Verimliliği 3- Ekibe Uyum 4- Kariyer
Profesyoneller: 1- Katılım 2- Otoriteye Baş Kaldırma 3- Sosyal Adalet 4- Bireysel İnsiyatif
5- Yaşam Kalitesi

Balcı 'nın (1993) aktardığına göre Michigan State Üniversitesinde Brookover ve diğerlerinin, "etkili okul yaratma projesi" araştırmasında, etkili okulun yeni bir öğrenme çevresi gerektirdiği görülmüştür. Bu değişimde informal liderliğin önemi belirtilmiştir. İnfomal liderlik öğretim beklentilerinden hareket ederek olumsuz beklenti, inanç ve normları olumluya dönüştürmeyi başarmıştır. Bu amaçla "okul iklimi gözleme süreci" yaklaşımı uygulanmıştır. Öğretmenlerin bir aradaki konuşmaları dinlenerek öğretmenler olumlu yöne yönlendirilmişlerdir. Bu değişme stratejisi tüm okuldaki tutum ve uygulamaların değişmesine dayalıdır. Sonuçta grup normu bireylerin davranış ve inançlarını etkilemektedir. Ortak normların değişmesi bireyin değişmesi için grup desteğini almasını sağlamaktadır.

Şişman 'ın (2002) aktardığına göre Dimmock tarafından belirtilen okul merkezli yönetim ile ilgili olarak tartışılan ve üzerinde durulan konulardan bazıları şunlardır;

1- Okul toplumunu oluşturan bütün üyelerin ve tarafların katılımı ile ortaklaşa planlamaya önem verilmesi.

- 2- Okul yöneticilerinin yeni roller üstlenmesi.
- 3- Okul kadrosu arasında bütünleşme ve işbirliğinin sağlanması.

Çelik 'in (2000) aktardığına göre Lincoln ve Guba tarafından değer stratejilerini araştırmak ve açıklamak için yapılan araştırmada, kaynaşmış değerlerin, başarılı öğrenciler, güçlü kültürel içerik ve okul yöneticisinin kültürel liderliğine bağlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Çelik'in (2000) aktardığına göre Rouche ve Baker tarafından liderlik niteliği ve örgütsel iklim algılarını belirlemeye yönelik olarak kolejlerde yapılan araştırmada, sonuç olarak işgörenin örgütsel değerlerinin örgütsel kültürü büyük ölçüde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Bütün bu açıklamalar ve araştırmalar dikkate alınarak bu araştırmada Dokuz Eylül Üniversitesinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının örgüt kültürü ile onun alt boyutlarında yapılan uygulamalara katılma derecelerinden, üniversitede nasıl bir örgüt kültürü olduğu tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu yapılırken, örgüte pozitivist paradigmadan yaklaşılarak, kültür işlevsel olarak ele alınmıştır. Kültürün örgütte bütünleştirici işlevi üzerinde durularak, öğretim elemanlarının katılma derecelerine ve bazı özelliklerine göre üniversitedeki kültürün, güçlü ya da zayıf bir kültür mü olduğu, örgütsel kültürün, altı alt boyutunda incelenerek araştırılmıştır. Bununla ilgili olarak aşağıdaki sorun ve alt sorunlar oluşturulmuştur.

1.13. Sorun

Dokuz Eylül Üniversitesi'nde, öğretim elemanlarının örgüt kültürünün alt boyutlarına yönelik yapılan uygulamalara katılma dereceleri nelerdir? Katılma dereceleri öğretim elemanlarının bazı özelliklerine göre önemli farklılıklar göstermekte midir?

1.13.1. Alt Sorunlar

1-Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim, örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme, çalışma ortamı-değişikliklere uyum, ödül sistemi, işbirliği-iletişim, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutlarında yapılan uygulamalara katılma dereceleri nelerdir?

2-Örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara, öğretim elemanlarının katılma dereceleri, onların bazı özelliklerine göre önemli bir farklılık göstermekte midir? (Cinsiyetleri, medeni durumları, üniversitedeki çalışma süreleri, işyerindeki ünvanları, yönetsel görevlerinin olup olmaması, lisansüstü çalışmalarında yurtdışında bulunup bulunmamaları, görev yerleri).

3-Örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara, öğretim elemanlarının katılma dereceleri, onların bazı özelliklerine göre önemli bir farklılık göstermekte midir? (Cinsiyetleri, medeni durumları, üniversitedeki çalışma süreleri, işyerindeki ünvanları, yönetsel görevlerinin olup olmaması, lisansüstü çalışmalarında yurtdışında bulunup bulunmamaları, görev yerleri).

4-Örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara, öğretim elemanlarının katılma dereceleri, onların bazı özelliklerine göre önemli bir farklılık göstermekte midir? (Cinsiyetleri, medeni durumları, üniversitedeki çalışma süreleri, işyerindeki ünvanları, yönetsel görevlerinin olup olmaması, lisansüstü çalışmalarında yurtdışında bulunup bulunmamaları, görev yerleri).

5-Örgütsel kültürün ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara, öğretim elemanlarının katılma dereceleri onların bazı özelliklerine göre önemli bir farklılık göstermekte midir? (Cinsiyetleri, medeni durumları, üniversitedeki çalışma süreleri, işyerindeki ünvanları, yönetsel görevlerinin olup olmaması, lisansüstü çalışmalarında yurtdışında bulunup bulunmamaları, görev yerleri).

6-Örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara, öğretim elemanlarının katılma dereceleri onların bazı özelliklerine göre önemli bir farklılık göstermekte midir? (Cinsiyetleri, medeni durumları, üniversitedeki çalışma süreleri, işyerindeki ünvanları, yönetsel görevlerinin olup olmaması, lisansüstü çalışmalarında yurtdışında bulunup bulunmamaları, görev yerleri).

7-Örgütsel kültürün törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara, öğretim elemanlarının katılma dereceleri onların bazı özelliklerine göre önemli bir farklılık göstermekte midir? (Cinsiyetleri, medeni durumları, üniversitedeki

çalışma süreleri, işyerindeki ünvanları, yönetsel görevlerinin olup olmaması, lisansüstü çalışmalarında yurtdışında bulunup bulunmamaları, görev yerleri).

1.14. Amaç

Bu araştırmanın amacı; Dokuz Eylül Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının, örgüt kültürü ile onun alt boyutlarında yapılan uygulamalara katılma derecelerini belirleyerek, üniversitede ki örgüt kültürünün mevcut durumunu belirlemektir. Böylece, nitelikli bir insan gücü yetiştirmek, bilimsel üretimde bulunmak ve kalkınmayı sağlamakla görevli olup eğitim sisteminin en üst kademesinde yer alan üniversitede, öğretim elemanlarının, örgüt kültürü ile onun alt boyutlarında yapılan uygulamalara katılma derecelerine göre nasıl bir örgütsel kültür sergilendiğini ortaya koyacaktır.

Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi ile sınırlı olmakla birlikte güncel olarak yeniden yapılandırma sürecinin sürdüğü üniversitelerde, üniversite yönetiminin etkililiğini artırıcı öneriler geliştirmek amaçlanmıştır.

1.15. Önem

Ülkemizdeki, üniversitelerde bulunan örgütsel kültürü belirlemek için yapılan bu araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi'nin örgütsel kültürünü ortaya koyarken ilgili kurumların örgüt kültürü açısından güçlü ve zayıf yönlerini öğretim elemanlarının, örgüt kültürü, ile onun alt boyutlarında yapılan uygulamalara katılma derecelerini belirleyerek, yöneticilere üniversitelerin yönetiminde gerekli uygulamaları yapıp, etkililiği sağlama ve güçlü bir örgüt kültürü oluşturma konusunda katkıları olması beklenmektedir.

Yükseköğretim yasası bugünlerde yoğun bir şekilde ülkemizde tartışılmaktadır. Tek parti hükümeti tarafından yükseköğretim ile ilgili hazırlanan taslak üzerinde üniversiteler görüş bildirmekte, medya da konu ile ilgili bir çok program yapılmakta, öğretim elemanları görüşlerini bildirmekte, gazetelerde ve bilimsel dergilerde de konu ile ilgili bir çok makale yayımlanmaktadır. Bu araştırmanın böyle önemli bir dönemde olması ile birlikte üniversitelerde güçlü bir örgüt kültürü oluşturularak, daha nitelikli eğitim, araştırma ve insan gücünün topluma kazandırılmasında da olumlu katkılar getireceği umulmaktadır.

1.16. Varsayımlar

1-Üniversitedeki örgüt kültürünü belirlemeye yönelik olarak , ankette altı alt boyutta yer alan maddeler Dokuz Eylül Üniversitesindeki örgüt kültürünün mevcut durumunu belirlemek için yeterlidir.

2-Öğretim elemanlarının, üniversite öğretim elemanlarının bireysel özellikleri anketi ile üniversite örgüt kültürü anketine verdikleri yanıtlar varolan durumu yansıtmaktadır.

3-Seçilen araştırma yöntemi bu araştırmanın amacına konusuna ve sorunların çözümlenmesine uygundur.

4-Araştırmada kullanılan çözümlene yöntemleri verilere ve araştırmanın amacına uygundur.

1.17. Sınırlılıklar

1-Araştırmada, araştırma kapsamına Dokuz Eylül Üniversitesinde çalışmakta olan öğretim elemanları alınmıştır.

2-Ortaya konulmaya çalışılan Dokuz Eylül Üniversitesindeki mevcut örgüt kültürü, üniversite akademik personelini araştırmanın yapıldığı tarihteki örgütsel uygulamalara katılma dereceleri ile sınırlıdır.

3- Bu araştırma Dokuz Eylül Üniversitesinde çalışmakta olan öğretim elemanlarının, örgüt kültürü, ile onun alt boyutlarında yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile sınırlıdır.

4- Öğretim elemanı sayısı beşten az olan birimlere anket verilmemiştir.

1.18. Tanımlar

Örgüt Kültürü : Baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara sembolik anlamlarla yansıyan, örgüt içindeki, hikayeler, inançlar, sloganlar ve masallardan meydana gelmiş bir yapı.

Örgüt Kültürünün Alt Boyutları: Örgüt kültürünün mevcut durumunu belirlemeye yönelik olarak hazırlanmış, örgütsel uygulamalara ilişkin alt boyutlar, “yönetim boyutu, örgüte bağlılık – örgütle, özdeşleşme boyutu, çalışma ortamı değişikliklere uyum boyutu, ödül sistemi boyutu, işbirliği – iletişim boyutu, törenler – toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri boyutu” olmak üzere altı alt boyut.

Öğretim Elemanlarının Bazı Özellikleri : Bu kavram öğretim elemanlarının a-Cinsiyetleri b-Medeni durumları c-Üniversitedeki çalışma süreleri d-İş yerindeki ünvanları e-Yönetmelik görevinin olup olmaması f-Lisans üstü çalışmalarında yurt dışında bulunup bulunmaması g-Görev yerleri gibi değişkenler bakımından, durumlarını ifade etmektedir.

Öğretim Elemanı : Yüksek öğrenim kurumlarında görevli öğretim üyeleri ile öğretim yardımcılarıdır (2547 S.K.).

Öğretim Yardımcısı : Yüksek öğretim kurumlarında belirli süreler için görevlendirilen araştırma görevlileri, okutmanlar, uzmanlar, çevirciler ve eğitim öğretim planıcıları ile belirli konularda eğitim öğretim ve uygulama yaptıran öğretim görevlileridir (2547 S.K.).

Fakülte : Yüksek düzeyde eğitim öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan; kendisine enstitü yüksekokul ve benzeri kuruluşlar bağlanabilen bir yükseköğretim kurumudur.

2.YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama teknikleri, veri toplama aracı, ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel çözümlene teknikleri sunulmaktadır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, varolan bir durum , varolduğu biçimi ile betimlendiği için “ tarama” modeli benimsenmiştir. Tarama modelleri geçmişte ya da hala varolan durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar , 1999, s.77). Alan yazın taraması yapılarak, elde edilen veriler istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Betimsel nitelik taşıyan bu araştırmanın evrenini 2003 yılında Dokuz Eylül Üniversitesine ait Fakülteler, Yüksekokullar, Meslek Yüksek Okulları, Enstitüler ve Rektörlük kadrosunda çalışan 2946 öğretim elemanı oluşturmaktadır.

Tablo 2.2.1’de, Dokuz Eylül Üniversitesinde bulunan Fakülteler, Yüksekokullar, Meslek Yüksek Okulları, Enstitüler ve Rektörlük kadrosunda çalışan öğretim elemanlarının dağılımı sayıları ile birlikte verilmektedir.

Tablo 2.2.1. Evrendeki Fakültelerin, Yüksek Okulların, Meslek Yüksek Okullarının, Enstitülerin ve Rektörlüğün Öğretim Elemanı Dağılımı

Fakülte, Y.O, M.Y.O, Enst. ve Rektörlük	n	%
Tıp Fakültesi	836	28.37
Buca Eğitim Fakültesi	221	7.50
Fen-Edebiyat Fakültesi	124	4.20
Hukuk Fakültesi	71	2.41
İlahiyat Fakültesi	82	2.78
İşletme Fakültesi	79	2.68
İktisadi ve İdari Bil. Fak.	159	5.39

Tablo 2.2.1. Evrendeki Fakültelerin, Yüksek Okulların, Meslek Yüksekokullarının Enstitülerin ve Rektörlüğün Öğretim Elemanı Dağılımı (Devam)

Fakülte, Y.O, M.Y.O, Enst. ve Rektörlük	n	%
Mühendislik Fakültesi	353	11.98
Mimarlık Fakültesi	65	2.20
Güzel Sanatlar Fakültesi	134	4.54
Yabancı Diller Y.O.	144	4.88
Deniz İşlt. ve Yön. Y.O.	27	0.91
Hemşirelik Y.O.	36	1.22
Fizik Ted. ve Reh. Y.O.	42	1.42
Devlet Konservatuarı	34	1.15
İzmir Meslek Y.O.	93	3.15
Torbali Meslek Y.O.	17	0.57
Sağlık Hiz. Meslek Y.O.	27	0.91
Adalet Meslek Y.O	6	0.20
İlahiyat Meslek Y.O.	2	0.06
Hemodializ ve Transplantas.Ens.	10	0.33
Onkoloji Ens.	27	0.91
Deniz Bilimleri ve Tek. Ens.	34	1.15
Sosyal Bilimler Ens.	31	1.05
Eğitim Bilimleri Ens.	12	0.40
Güzel Sanatlar Ens.	7	0.23
Atatürk İlk. ve İnk. Tar. Ens.	10	0.33
Fen Bilimleri Ens.	71	2.41
Sağlık Bilimleri Ens.	25	0.84
Rektörlük	167	5.66
Toplam	2946	100

Tablo 2.2.1'de görüldüğü gibi, evrende 10 Fakülte, 5 Meslek Yüksekokulu, 5 Yüksek Okul, 9 Enstitü ve Rektörlük yer almaktadır. Toplam 2946 öğretim elemanının önemli bir kısmı fakültelerde çalışmaktadır.

Araştırma evreni kapsamında yer alan öğretim elemanlarının akademik ünvanlarına göre dağılımı Tablo 2.2.2’de gösterilmiştir.

Tablo 2.2.2. Araştırma Evrenini Oluşturan Öğretim Elemanlarının Akademik Ünvanlarına Göre Dağılımı

Unvan	n	%
Araştırma Görevlisi	1127	38.25
Uzman – Okutman – Öğretim Görevlisi	681	23.11
Yardımcı Doçent	563	19.11
Doçent	164	5.56
Profesör	441	14.96
Toplam	2946	100

Tablo 2.2.2’de görüldüğü gibi araştırma evrenini oluşturan öğretim elemanları içerisinde en büyük orana sahip olan araştırma görevlileridir.

Örneklem olarak, 2946 kişiden basit tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 477 kişi alınmıştır. Çıngı (1990)’ya göre basit rastgele örneklem yöntemi, örneklem uzayında her bir örnekleme eşit seçilme olasılığı verilerek ve seçilen örneklem birimi yerine konulmaksızın uygulanan örnekleme yöntemidir.

İyi bir tahminde bulunmak için örneklemin kitleyi iyi temsil etmesi gerekmektedir. Bilindiği gibi örnekleme çalışmalarının ana problemi ortalama, varyans ve yığın oranı gibi yığın parametrelerini tahmin etmektir. Tahmin problemi, yığın parametrelerinin iyi tahminlerini bulmaktır. İyi bir tahmin ediciyle, durumu tahmin edilecek yığın parametresine yakın civarda yoğunlaşan bir tahmin edici kastedilmektedir (Yamane ,2001, s. 28). Yapılan bu çalışmada bunu sağlamaktadır.

Tablo 2.2.3’de evren ve örneklemde bulunan öğretim elemanlarının ünvanlarına göre dağılımı ve örnekleme oranı verilmektedir.

Tablo 2.2.3. Evren ve Örneklemde Bulunan Öğretim Elemanlarının Ünvanlarına Göre Dağılımı Ve Örnekleme Oranı

Ünvan	Evren		Örneklem	
	N	%	n	%
Araştırma Görevlisi	1127	38.25	196	41.1
Uzman – Okutman – Öğretim Görevlisi	681	23.11	102	21.4
Yardımcı Doçent	563	19.11	89	18.7
Doçent	164	5.56	37	7.8
Profesör	441	14.96	53	11.1
Toplam	2946	100	477	100

Tablo 2.2.3'e bakıldığında, örneklem kapsamında yer alan öğretim elemanlarının yüzde dağılımı ile evrendeki yüzde dağılımına yakın bir şekilde oluşmuştur.

Tablo 2.2.4'de evren ve örneklemde bulunan fakültelerin, yüksek okulların, meslek yüksek okullarının, enstitülerin, rektörlüğün dağılımı ve örnekleme oranı verilmektedir.

Tablo 2.2.4. Evren ve Örneklemde Bulunan Fakültelerin, Yüksek Okulların, Meslek Y.O 'larının Dağılımı ve Örnekleme Oranı

	Evren		Örneklem	
	N	%	n	%
Tıp Fakültesi	836	28.37	81	17,0
Buca Eğitim Fakültesi	221	7.50	42	8,8
Fen-Edebiyat Fakültesi	124	4.20	30	6,3
Hukuk Fakültesi	71	2.41	17	3,6
İlahiyat Fakültesi	82	2.78	16	3,4
İşletme Fakültesi	79	2.68	18	3,8
İktisadi ve İdari Bil. Fak.	159	5.39	49	10,3
Mühendislik Fakültesi	353	11.98	87	18,2
Mimarlık Fakültesi	65	2.20	16	3,4
Güzel Sanatlar Fakültesi	134	4.54	19	4,0
Yabancı Diller Y.O.	144	4.88	27	5,7

Tablo 2.2.4. Evren ve Örneklemde Bulunan Fakültelerin, Yüksek Okulların, Meslek Y.O 'larının Dağılımı ve Örnekleme Oranı (Devam)

	Evren		Örneklem	
	N	%	n	%
Deniz İşlt. ve Yön. Y.O.	27	0.91	18	3,8
Hemşirelik Y.O.	36	1.22	12	2,5
Fizik Ted. ve Reh. Y.O.	42	1.42	10	2,1
Devlet Konservatuarı	34	1.15	10	2,1
İzmir Meslek Y.O.	93	3.15	10	2,1
Torbalı Meslek Y.O.	17	0.57	8	1,7
Sağlık Hiz. Meslek Y.O.	27	0.91	7	1,5

Tablo 2.2.4'de görüldüğü gibi, örneklem kapsamında yer alan akademik birimlerin, örneklemdeki dağılımları ile evrendeki yüzde dağılımları birbirine yaklaşmaktadır.

2003 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi'nde 2946 öğretim elemanı çalışmaktadır. Bu evrenden 477 kişi araştırma örneğine alınmıştır.

Örneklem alınan öğretim elemanlarının cinsiyete göre dağılımı tablo 2.2.4'teki gibidir.

Tablo 2.2.5. Örneklem Alınan Öğretim Elemanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	214	44,9
Erkek	263	55,1
Toplam	477	100,0

Tablo 2.2.5'e bakıldığında, örneklem kapsamına alınan öğretim elemanlarının cinsiyetlere göre dağılımında erkekler daha fazladır.

Örneklem alınan öğretim elemanlarının medeni hal durumlarına göre dağılımı tablo 2.2.6'da görülmektedir.

Tablo 2.2.6. Örnekleme Alınan Öğretim Elemanlarının Medeni Hal Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Hal	N	%
Evli	294	61,6
Bekar	183	38,4
Toplam	477	100,0

Tablo 2.2.6'da görüldüğü gibi, örnekleme alınan öğretim elemanları büyük bir oranda evlidir.

Örneklem grubundaki öğretim elemanlarının mesleki kıdem durumlarına göre dağılımı tablo 2.2.7'de görülmektedir.

Tablo 2.2.7. Örneklem Grubundaki Öğretim Elemanlarının Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı

Kıdem	n	%
0-5	209	43,8
6-15	192	40,3
16 yıl ve üzeri	76	15,9
Toplam	477	100,0

Tablo 2.2.7'de görüldüğü gibi, örneklemedeki öğretim elemanlarının kıdem süreleri büyük oranlarda 0-5 ile 6-15 yıl arasındadır.

Örneklem grubunda yer alan öğretim elemanlarının ünvanlarına göre dağılım durumları, sayı ve yüzdeler halinde tablo 2.2.8'de verilmektedir.

Tablo 2.2.8. Örneklem Grubunda Yer Alan Öğretim Elemanlarının Ünvanlarına Göre Dağılımı

Unvan	n	%
Araştırma Görevlisi	196	41,1
Uzman – Okutman – Öğretim Görevlisi	102	21,4

Tablo 2.2.8. Örneklem Grubunda Yer Alan Öğretim Elemanlarının Ünvanlarına Göre Dağılımı (Devam)

Unvan	n	%
Yardımcı Doçent	89	18,7
Doçent	37	7,8
Profesör	53	11,1
Toplam	477	100,0

Tablo 2.2.8’de örneklem grubunda yer alan öğretim elemanlarının ünvanlarına göre dağılımı görülmektedir. Örneklem grubundaki öğretim elemanlarının büyük bir kısmının araştırma görevlileri olmasının nedeni, evrendeki öğretim elemanlarının dağılım oranlarıdır (Tablo 2.2.2).

Örneklem grubunda yer alan öğretim elemanlarının idari görevlerinin olup olmamasına göre dağılımı Tablo 2.2.9’da verilmiştir.

Tablo 2.2.9. Örneklem Grubundaki Öğretim Elemanlarının İdari Görevlerinin Olup Olmamasına Göre Dağılımı

İdari Görev	N	%
Evet	80	16,8
Hayır	397	83,2
Toplam	477	100,0

Tablo 2.2.9’da görüldüğü üzere örneklem grubunun büyük çoğunluğunu idari görevi olmayan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Bunun nedeni evrende bulunan idari görevlerin sınırlı sayıda olmasıdır.

Örneklem grubundaki öğretim elemanlarının lisansüstü eğitim sırasında yurtdışında bulunup bulunmamasına göre dağılımı tablo 2.2.10’da görülmektedir.

Tablo 2.2.10. Örneklem Grubundaki Öğretim Elemanlarının Lisansüstü Eğitim Sırasında Yurtdışında Bulunup Bulunmamalarına Göre Dağılımı

Yurtdışında Bulunma	n	%
Evet	113	23,7
Hayır	364	76,3
Toplam	477	100,0

Tablo 2.2.10’da görüldüğü gibi araştırma kapsamına giren öğretim elemanlarının büyük bölümü lisansüstü eğitim sırasında yurtdışında bulunmamıştır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Öğretim elemanlarının Dokuz Eylül Üniversitesi’ndeki örgüt kültürü ile onun alt boyutlarında yapılan uygulamalara katılma derecelerini ölçmek için, Güven (1996) tarafından geliştirilen likert tipi “Örgüt Kültürü” ölçeği kullanılmıştır.

Veri toplama aracının geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Güven (1996) tarafından yapılmıştır. Geçerlilik için benzer araştırmalarda kullanılan anket sorularından yararlanılmak suretiyle 60 maddelik bir soru havuzu hazırlanmıştır. Daha sonra, bu sorular içerik ve ifade yönünden değerlendirilmek üzere, Üniversite akademik personelinden oluşan bir gruba sunulmuştur. Ayrıca, uzman görüşü alınmış, bütün bunların sonucunda bazı sorular çıkarılmış, bazıları da ifade yönünden değiştirilmiştir.

Veri toplama aracı ilk olarak uygulanan akademik personelin dışında başka bir gruba yeniden uygulanmış ve bu uygulamada da bazı ifadeler içerik yönünden değiştirilmiştir. Böylelikle ankete son şekli verilmiş ve kapsam geçerliliği sağlanmıştır.

Son şekli verilen veri toplama aracı (anket), her fakülteden 4’er kişilik, yüksekokul ve enstitülerden ise 2’şer kişilik olmak üzere toplam 20 kişilik bir gruba iki hafta arayla iki kez uygulanmıştır. Yapılan kontrollarda, verilen cevapların birbiri ile tutarlı olduğu gözlenmiştir. Cronbach Alfa katsayısına bakılmış ve .96 olarak belirlenmiştir. Özdamar (2002)’a göre “Alfa Katsayısı 0.80- 1.00 ise ölçek yüksek düzeyde güvenilir bir ölçektir”. Bu nedenle anketin yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

Ölçme Aracının Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırmanın veri toplama aracı olarak kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların cinsiyet, medeni hal, Dokuz Eylül Üniversitesi’ndeki çalışma

süreleri, akademik unvan, idari görevi olup olmadığı, lisansüstü çalışması sırasında yurtdışında bulunup bulunmadığına ilişkin olan bireysel özellikleri belirleyen bilgileri toplayan sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise Dokuz Eylül Üniversitesi'ndeki Örgüt Kültürünü belirlemeye yönelik olarak hazırlanmış altı boyuttan oluşan alt ölçek maddeleri bulunmaktadır.

Altı boyuttan oluşan alt ölçekler şunlardır:1-Yönetim 2-Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme 3-Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum 4-Ödül Sistemi 5-İşbirliği-İletişim 6-Törenler, Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri

Araştırmada kullanılan bu ölçek, eğitim yönetimi alanındaki uzman kişilere verilerek örgüt kültürünün alt boyutlarına yönelik durumları ölçüp-ölçemeyeceği konusunda görüşleri alınmıştır. Bu çalışmanın sonucunda ölçme aracının kapsam geçerliliği sağlanmıştır.

Ölçek 120 kişilik bir gruba uygulanmış ve ölçeğin alt boyutlarıyla ilgili güvenilirlik analizi yapılmıştır. Buna göre ölçeğin alt boyutlarıyla ilgili yapılan güvenilirlik analizinin sonuçları, yönetim alt boyutunda Cronbach Alfa 0.79, örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda Cronbach Alfa 0.73, çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda Cronbach Alfa 0.69, ödül sistemi alt boyutunda Cronbach Alfa 0.60, işbirliği-iletişim alt boyutunda Cronbach Alfa 0.89, törenler, toplantılar dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda Cronbach Alfa 0.81 olarak bulunmuştur. Özdamar (2002)'a göre "Alfa katsayısı 0.60-0.80 ise oldukça güvenilir, alfa katsayısı 0.80- 1.00 ise ölçek yüksek düzeyde güvenilir bir ölçektir". Buna göre ölçeğin alt boyutlarının oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Alt boyutların faktör yükleri hesaplanmış ve faktör yükleri yüksek bulunmuştur. Böylelikle alt boyutların bu biçimde kullanılmasına karar verilmiştir (Ek-III). Büyüköztürk (2002)'e göre maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması, bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddelerin oluşturduğu bir küme var ise bu bulgu, o maddelerin birlikte bir kavramı-yapıyı-faktörü ölçtüğü anlamına gelir. Faktör yük değerinin, 0.45 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada az sayıda madde için bu sınır değer, 0.30'a kadar indirilebilir.

Hazırlanan "Örgüt Kültürü" ölçeğinde toplam 54 madde bulunmaktadır. Ölçekte "Hiç Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum", "Tamamen Katılıyorum" seçenekleri kullanılmıştır. Olumlu ifadeler aynı sırayla "5" ten, "1" e doğru, olumsuz ifadeler

ise tersine puanlandırılmaktadır. Buna göre ölçekten alınan yüksek puan olumlu tutumu yansıtmaktadır.

Hazırlanan anketin alt ölçeklerini oluşturan boyutlarında soruların dağılımı ve sıralaması şöyledir: Yönetim boyutunda 1-9 arası 9 soru, Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme boyutunda 10-22 arası 13 soru, Çalışma Ortamı Değişikliklere Uyum 23-32 arası 10 soru, Ödül Sistemi 33-36 arası 4 soru, İşbirliği-İletişim 37-46 arası 10 soru, Törenler, Toplantılar Dil, Maddi Kültür Öğeleri 47-54 arası 8 soru bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgüt kültürü, ile onun alt boyutlarında yapılan uygulamalara katılma derecelerini ve onların bazı özelliklerine göre önemli farklılıklar gösterip göstermediğini saptamaya çalışan araştırmanın, değişkenlerinin neler olduğu tablo 2.3.1.1’de verilmiştir.

Tablo 2.3.1.1. Araştırmanın Değişkenleri

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler
Öğretim elemanı özellikleri;	Örgütsel kültüre ve onun alt
a- Cinsiyetleri	boyutlarında yer alan
b- Medeni Halleri	uygulamalara ;
c- Dokuz Eylül Üniversitesinde Görev Yapma Süreleri	öğretim elemanlarının
d- Unvanları	a- katılma dereceleri
e- Yönetmelik Görevleri	
f- Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmaları	
g- Görev Yerleri	

2.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama aracının uygulanabilmesi için, 2003 Mayıs ayında Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü’nden izin alındıktan sonra, anketler, ilgili fakültelerde araştırmacı tarafından uygulanmış olup, gerek anketlerin dağıtılması, gerekse toplanması aşamasında, öğretim elemanlarıyla görüşülerek anketler verilmiş ve açıklama yapılmıştır. Dağıtımda görüşülemeyen öğretim elemanlarına ise, anketlere bir not eklenerek bölüm başkanları ve bölümlerde görevli olan öğretim elemanları aracılığı ile ulaşılmaya çalışılmış, ilgili anketlerin bölüm sekreterlerine bırakılması yoluyla, araştırmacı tarafından teslim alınmıştır.

Torbalı Meslek Yüksek Okulu ile telefon görüşmesi yapılarak anketler posta yolu ile gönderilmiş ve geriye dönüşler yine posta yoluyla olmuştur.

Adalet Meslek Yüksek Okulunda altı öğretim elemanı bulunmaktadır, iki öğretim elemanına anket ulaştırılmış, geri dönüş olmamıştır. Veri toplama 2003 Ekim ayında tamamlanmıştır.

Elde edilen veriler yine araştırmacı tarafından kontrol edilmiş, eksik ya da hatalı kodlanmış anketler ayrılarak değerlendirme kapsamına alınmamıştır. Dağıtılan ve geri dönen anketlere ilişkin veriler tablo 2.4.1’de sunulmaktadır.

Tablo 2.4.1. Dağıtılan ve Geri Dönen Anketlere İlişkin Veriler

Anketlere İlişkin Bilgiler	n	%
Anket Verilen Öğretim Elemanı	896	100
Geri Dönen Anket	492	54.91
Geçerli Anket	477	53.23

2.5. Verilerin Çözümlemesi

Bu araştırmada kullanılan beşli değerlendirme ölçeğindeki aralıklar için (5-1) hesaplanan aralık katsayısı ($4/5=0.80$) ile 1’den-5’e kadar olan değerlendirme ölçeği beş eşit parçaya bölünerek seçenek aralıkları şöyle belirlenmiştir (Şişman,1994; Akçadağ, 2003);

Tablo 2.5.1. Seçeneklere Verilen Puanlar ve Puan Aralıkları

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Hiç Katılmıyorum	1	1.00 – 1.79
Katılmıyorum	2	1.80 – 2.59
Kararsızım	3	2.60 – 3.39
Katılıyorum	4	3.40 – 4.19
Tamamen katılıyorum	5	4.20 – 5.00

Elde edilen veriler, araştırmacı tarafından bilgisayara aktarılmış ve puanlar, SPSS 9.0 for Windows paket programına yüklenmiştir. Analizler, araştırmacı ve İhsan YILMAZ tarafından yapılmıştır. Verilerin çözümlemesinde, frekans, aritmetik ortalama, yüzde, t testi, anova , LSD testi , güvenirlilik testi ve faktör analizi uygulanmıştır.

3. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgular ile söz konusu bulgulara dayanarak yapılan yorumlar birlikte sunulmaktadır.

3.1. Birinci Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt sorunu “Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim, örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme, çalışma ortamı-değişikliklere uyum, ödül sistemi, işbirliği-iletişim, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutlarında yapılan uygulamalara katılma dereceleri nelerdir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili X ve Ss’lar tablo 3.1.1’de görülmektedir.

Tablo 3.1.1. Örgütsel Kültürün Yönetim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının Katılma Dereceleri

No	Yönetim Boyutu	X	Ss
1.	Üniversitede her düzeydeki yöneticiler kurumla, ilgili görevlerinde başarılıdır.	2,65	0,99
2.	Yöneticiler, görevlerinin insan ilişkileri yönünde başarılıdır.	2,95	0,98
3.	Yöneticiler, öğretim elemanları arasında olabilecek görüş ayrılıklarını uzlaştırıp sonuca ulaşmada başarılıdır.	2,81	0,96
4.	Yöneticiler, öğretim elemanlarını kurum amaçları doğrultusunda çaba göstermeye teşvik etmektedir.	3,19	1,01
5.	Yöneticiler, öğretim elemanlarına görevleriyle ilgili konularda her türlü yardımı sağlar.	3,05	1,03
6.	Yöneticiler, personeli grup halinde çalışmaya teşvik eder.	2,98	1,07
7.	Yöneticiler, Öğretim elemanlarının çalışmalarını yakından denetler.	2,99	1,07
8.	Yöneticiler, hatalara karşı hoşgörülüdür.	3,25	0,91
9.	Yöneticiler, öğretim elemanlarının çalışmalarında risk üstlenme konusunda teşvik eder.	2,96	0,94
ORTALAMA		2.98	0.99

Tablo 3.1.1'deki bulgulara göre, “yöneticiler, hatalara karşı hoşgörülüdür” ($X=3.25$) en yüksek katılma puanına sahip olan durum olup, ortalama olarak “kararsızım” aralığında bulunmaktadır. Bu durum orta düzeyde bir katılmanın olduğunu göstermektedir.

Bu durumla ilgili olarak, öğretim elemanlarının örgütsel kültürün, yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerine göre, esneklik ve hoşgörünün diğer durumlara göre daha üst düzeyde olduğu fakat yetersiz olduğu söylenebilir.

Tablo 3.1.1'deki bulgulara göre, “Üniversitede her düzeydeki yöneticiler kurumla, ilgili görevlerinde başarılıdır” ($X=2,65$) en düşük katılma puanına sahip durum olup, ortalama olarak “kararsızım” aralığında bulunmaktadır. Bu durum orta düzeyde bir katılmanın olduğunu göstermektedir.

Bu durumla ilgili olarak, öğretim elemanlarının, üniversite bünyesinde çalışan her düzeydeki yöneticiyi başarılı bulmadıkları söylenebilir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili X ve Ss'lar tablo 3.1.2'de görülmektedir.

Tablo 3.1.2. Örgütsel Kültürün Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının Katılma Dereceleri

No	Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme	X	Ss
10.	Diğer üniversitelerle karşılaştığımda bu üniversiteyi çalışacak ideal bir yer olarak bulurum ve başkalarına da tavsiye ederim.	3,42	1,04
11.	Bu üniversitenin başarılı olması, beni ilgilendirir ve memnun eder.	4,53	0,74
12.	Bu üniversitenin bir üyesi olmanın bana sağladığı prestij, statü ve manevi tatmin her zaman ön planda gelmektedir	3,74	1,08
13.	Üniversiteye kuvvetli bir bağlılık duyuyor ve kendimi onun bir parçası olarak görüyorum.	3,77	1,02
14.	Üniversitenin tüm öğretim elemanları, eldeki kaynaklarla en yüksek çıktıyı sağlama yönünde çaba harcamaktadırlar.	3,05	1,14

Tablo 3.1.2. Örgütsel Kültürün Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının Katılma Dereceleri (Devam)

No	Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme	X	Ss
15.	Üniversitede formalite, prosedür ve kurallar önemlidir. Bunlara tüm öğretim elemanları uyar.	2,95	1,08
16.	Üniversitede yazılı kurallardan çok yazılı olmayan kurallar ve ulaşılan sonuçlar önemlidir.	3,26	1,01
17.	Üniversitenin amaçları ortak inanç, değer yargıları ve normlar tüm öğretim elemanları tarafından benimsenmektedir.	2,73	0,97
18.	Üniversitede egemen kurumsal değerler ve yönetim stratejisi, Üniversitenin bütünlüğünün ve kendine özgü niteliklerinin korunmasına yöneliktir.	3,31	1,01
19.	Toplumda egemen olan kültürel değerlerle üniversitede egemen olan kültürel değerler benzerlik gösterir.	3,15	1,11
20.	Üniversitede öğretim elemanları, görevleriyle ilgili sorumluluk almaktan kaçınmaz.	3,22	1,00
21.	Üniversite öğretim elemanları arasında birlik ve beraberlik vardır	2,61	1,03
22.	Üniversitede insan unsuruna önem verilir.	3,19	1,06
ORTALAMA		3.30	1.02

Tablo 3.1.2'deki bulgulara göre "Bu üniversitenin başarılı olması, beni ilgilendirir ve memnun eder" ($X=4.53$) en yüksek katılma puanına sahip olan durum olup, ortalama olarak "kesinlikle katılıyorum" aralığında bulunmaktadır. Bu durumla ilgili olarak üst düzeyde bir katılmanın olduğunu göstermektedir.

Bu durumla ilgili olarak, öğretim elemanlarının üniversitenin başarısına ilgi gösterdikleri ve üniversitenin prestijinin artmasının kendilerine de yararlar sağlayacağını farkında oldukları söylenebilir.

Tablo 3.1.2'deki bulgulara göre "Üniversiteye kuvvetli bir bağlılık duyuyor ve kendimi onun bir parçası olarak görüyorum", ($X=3.77$) "Bu üniversitenin bir üyesi olmanın bana sağladığı prestij, statü ve manevi tatmin her zaman ön planda gelmektedir" ($X=3.74$) "Diğer üniversitelerle karşılaştığımda bu üniversiteyi çalışacak ideal bir yer olarak

bulurum ve başkalarına da tavsiye ederim” ($X=3.42$) durumlarına ait katılma puanları, ortalama olarak “katılıyorum” aralığında bulunmaktadır. Bu durumlarla ilgili üst düzeyde bir katılmanın olduğunu göstermektedir.

Bu durumla ilgili olarak, öğretim elemanlarının üniversiteye ait olma ve onun bir parçası olma ile ilgili güçlü duygu ve tutumlarının olduğu, böylelikle de örgüte bağlanma ve özdeşleşmenin olduğu söylenebilir.

Tablo 3.1.2’deki bulgulara göre, “Üniversite öğretim elemanları arasında birlik ve beraberlik vardır”(X=2.61) “Üniversitenin amaçları ortak inanç, değer yargıları ve normlar tüm öğretim elemanları tarafından benimsenmektedir” (X=2.73) en düşük katılma puanına sahip durumlar olup, ortalama olarak “kararsızım” aralığında gerçekleşmektedir. Bu durumlarla ilgili orta düzeyde bir katılmanın olduğunu göstermektedir.

Bu durumlarla ilgili olarak, öğretim elemanlarında örgüte bağlanma ve özdeşleşme ile ilgili güçlü duygularının ve tutumlarının olduğu fakat birlik beraberliği sağlayıp, ortak inanç, değer yargıları ve normlar etrafında birleşmeyi sağlayacak ortam ve uygulamaların yeterli olmadığı söylenebilir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili X ve Ss’lar tablo 3.1.3’de görülmektedir.

Tablo 3.1.3. Örgütsel Kültürün Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının Katılma Dereceleri

No	Çalışma Ortamı Değişikliklere Uyum	X	Ss
23.	Üniversitede esnek bir çalışma ortamı vardır.	3,40	1,05
24.	Üniversitenin, çalışma zamanını ve temposunu belirlemede öğretim elemanlarına tanıdığı özgürlük yeterlidir.	3,32	1,13
25.	Üniversite öğretim elemanları, çalışma yaşamında bağımsız düşünebilme ve hareket edebilme serbestisine sahiptir.	3,18	1,10
26.	Üniversite öğretim elemanları, üniversite ile ilgili düşüncelerini çekinmeden açıkça söyleyebilir.	2,99	1,16

**Tablo 3.1.3. Örgütsel Kültürün Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum
Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının
Katılma Dereceleri (Devam)**

No	Çalışma Ortamı Değişikliklere Uyum	X	Ss
27.	Genel olarak üst yöneticilerin, kurumun işleyişi üzerinde etkisi fazladır.	3,90	0,91
28.	Üniversite öğretim elemanlarının kendi görevlerini ilgilendiren konularda karar verme sürecine katılma hakları vardır.	3,36	1,05
29.	Kanun ve yönetmeliklerde yer almayan konularda karar verilirken geçmişteki uygulamalara bakılır.	3,36	0,90
30.	Üniversitede grup kararları, bireysel kararlardan daha çok tercih edilir.	3,32	0,96
31.	Üniversite öğretim elemanları, kendi çalışma tarzlarını etkileyebilecek değişiklikleri süratle benimseyip, onlara ayak uydurur.	3,14	0,91
32.	Üniversite öğretim elemanları, kurum içi ve kurum çerçevesindeki değişimlere kolayca uyum sağlar.	3,11	0,91
ORTALAMA		3.30	1.00

Tablo 3.1.3'deki bulgulara göre "Genel olarak üst yöneticilerin, kurumun işleyişi üzerinde etkisi fazladır" ($X=3.90$) en yüksek katılma puanına sahip durum olup, ortalama olarak "katılıyorum" aralığında gerçekleşmektedir. Bu durum üst düzeyde bir katılmanın olduğunu göstermektedir.

Bu durumla ilgili olarak, üniversitede bulunan çalışma ortamının belirlenmesinde üst yöneticilerinin yaptığı uygulamaların önemli derecede etkilerinin olduğu söylenebilir.

Tablo 3.1.3'deki bulgulara göre "Üniversite öğretim elemanları, üniversite ile ilgili düşüncelerini çekinmeden açıkça söyleyebilir" ($X=2.99$) en düşük katılma puanına sahip durum olup, "kararsızım" aralığında yer almaktadır. Bu durumla ilgili orta düzeyde katılmanın olduğunu göstermektedir.

Bu durumla ilgili olarak, üniversitedeki çalışma ortamı içerisinde öğretim elemanlarının fikirlerini ve düşüncelerini rahatça söyleyebilecekleri istenilen düzeyde bir ortamın ve uygulamaların olmadığı söylenebilir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili X ve Ss'lar tablo 3.1.4'de görülmektedir.

Tablo 3.1.4. Örgütsel Kültürün Ödül Sistemi Alt Boyutunda

Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının Katılma Dereceleri

No	Ödül Sistemi	X	Ss
33.	Üniversitede kurumsal amaçlara ulaşılmasının yanı sıra bireylerin gelişmesine ve bireysel amaçlarına ulaşmalarına da hizmet eden bir ödül sistemi vardır.	2,71	1,13
34.	Üniversite öğretim elemanları için unvan değişikliği, hem maddi hem de manevi ödüdür.	3,94	0,96
35.	Personel başarısı değerlendirilirken, mesleki idealler, meslek tutumları, iş görenin Performansı ve işindeki becerisi dikkate alınır.	2,91	1,12
36.	Üniversite öğretim elemanları arasında, mesleki konularda sürekli yapıcı yönde bir rekabet vardır.	2,74	1,05
ORTALAMA		3.07	1.06

Tablo 3.1.4'deki bulgulara göre "Üniversite öğretim elemanları için unvan değişikliği, hem maddi hem de manevi ödüdür" ($X=3.94$) en yüksek katılma puanına sahip durum olup ortalama olarak "katılıyorum" aralığında yer almaktadır. Bu durumla ilgili orta düzeyde katılmanın olduğunu göstermektedir.

Bu durumla ilgili olarak, öğretim elemanlarının bir üst kadroya geçmelerinin ve ünvan almalarının onlar için çok önemli olduğu söylenebilir.

Tablo 3.1.4'deki bulgulara göre "Üniversitede kurumsal amaçlara ulaşılması yanı sıra bireylerin gelişmesine ve bireysel amaçlarına ulaşmalarına da hizmet eden bir ödül sistemi vardır" ($X=2.71$) en düşük katılma puanına sahip durum olup, "kararsızım"

aralığında yer almaktadır. Bu durumla ilgili orta düzeyde katılımın olduğunu göstermektedir.

Bu durumla ilgili olarak, öğretim elemanlarının ödül sistemini ve ödül sistemi ile ilgili uygulamaları yeterli bulmadıkları söylenebilir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili X ve Ss'lar tablo 3.1.5'de görülmektedir.

Tablo 3.1.5. Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının Katılma Dereceleri

No	İşbirliği ve İletişim	X	Ss
37.	Aynı bölüm ve birimlerde görevli öğretim elemanları arasında işbirliği ve yardımlaşma vardır.	2,92	1,13
38.	Farklı bölüm ve birimlerde görevli öğretim elemanları arasında işbirliği ve yardımlaşma vardır.	2,79	0,99
39.	Üniversite öğretim elemanları arasında ilişkiler uyumludur.	2,90	1,02
40.	Üniversitede bireyler ve bölümler arasında karşılıklı bir güven duygusu vardır.	2,73	0,94
41.	Üniversite öğretim elemanları arasında olabilecek çatışmalar uzlaşarak çözümlenir.	2,99	1,03
42.	Üniversitede işlerin en iyi şekilde yapılması için yöneticiler, öğretim elemanlarına bilmeleri gereken her şeyi söyler.	2,88	1,04
43.	Yöneticiler ile öğretim elemanları arasında sürekli bir görüş alış-verişi vardır.	3,00	1,07

Tablo 3.1.5. Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının Katılma Dereceleri (Devam)

No	İşbirliği ve İletişim	X	Ss
44.	İş ile ilgili konularda yöneticilere ulaşmak ve iletişim kurmak kolaydır.	3,31	1,03
45.	Üniversitede, her kademede yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya ve çapraz (çok yönlü) iletişim kanalları açıktır.	3,09	1,06
46.	Üniversitede, işlerin yürütülmesi ve kurumsal amaçlara ulaşmada geri bildirim (feedback) mekanizması yapıcı bir biçimde işlemektedir.	2,89	0,99
ORTALAMA		2.95	1.03

Tablo 3.1.5'deki bulgulara göre "İş ile ilgili konularda yöneticilere ulaşmak ve iletişim kurmak kolaydır" (X=3.31) en yüksek katılma puanına sahip durum olup ortalama olarak "kararsızım" aralığında yer almaktadır. Bu durumla ilgili orta düzeyde katılımın olduğunu göstermektedir.

Bu durumla ilgili olarak, üniversitede iletişim kanallarının yeterince açık olmadığı ve varolan uygulamanın yetersiz olduğu söylenebilir.

Tablo 3.1.5'deki bulgulara göre "Üniversitede bireyler ve bölümler arasında karşılıklı bir güven duygusu vardır" (X=2.73) en düşük katılma puanına sahip durum olup ortalama olarak "kararsızım" aralığında yer almaktadır. Bu durumlarla ilgili orta düzeyde katılımın olduğunu göstermektedir.

Bu durumla ilgili olarak, kültürü oluşturan sosyal sermayenin ögesi olan güven duygusunun örgüt içinde yeterince var olmadığı söylenebilir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün törenler-toplantılar, dil , maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili X ve Ss'lar tablo 3.1.6'da görülmektedir.

**Tablo 3.1.6. Örgütsel Kültürün Törenler–Toplantılar, Dil , Maddi Kültür
Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının
Katılma Dereceleri**

No	Törenler, Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri	X	Ss
47.	Öğretim üyeleri ve öğrencilerin özel kıyafetleri ile katıldıkları törenler, üniversitenin bütünleşmesini sağlamaktadır.	3,39	1,05
48.	Üniversitede belirli sıklıkta düzenlenen törenler ve toplantılar, egemen olan kültürel değerlerin pekişmesine yardımcı olur.	3,50	1,04
49.	Yapılan toplantı ve törenlere tüm öğretim elemanlarının davet edilmeleri onlarda kurum içinde önemli görüldükleri duygusunu uyandırır.	3,71	,99
50.	Üniversitede her alt birimin mesleki ve kurumsal terminolojisini oluşturan kendine özgü bir dili vardır.	3,66	,85
51.	Birimlere özgü olan dil, kurum varlığının korunmasına ve devamlılığına katkıda bulunur.	3,63	,87
52.	Üniversitede, fiziksel mekanlar, araç ve gereçler yeterlidir ve her öğretim elemanının kullanımına açıktır.	2,69	1,17
53.	Üniversitede fiziksel mekanların düzenlenişi o mekanı kullanan öğretim elemanları için birer statü sembolüdür.	3,34	1,04
54.	Üniversitenin ortak kullanımına açık mekanlarına tüm öğretim elemanları sahip çıkar.	3,19	1,06
ORTALAMA		3.38	1.00

Tablo 3.1.6'daki bulgulara göre “Yapılan toplantı ve törenlere tüm öğretim elemanlarının davet edilmeleri onlarda kurum içinde önemli görüldükleri duygusunu uyandırır” (X=3.71), “Üniversitede her alt birimin mesleki ve kurumsal terminolojisini oluşturan kendine özgü bir dili vardır” (X=3.66), “Birimlere özgü olan dil, kurum varlığının korunmasına ve devamlılığına katkıda bulunur” (X=3.63), “Üniversitede belirli sıklıkta düzenlenen törenler ve toplantılar, egemen olan kültürel değerlerin pekişmesine yardımcı olur” (X=3.50) en yüksek katılma puanına sahip durumlar olup ortalama olarak

“katılıyorum” aralığında yer almaktadır. Bu durumlarla ilgili üst düzeyde katılmanın olduğunu göstermektedir.

Bu durumla ilgili olarak, öğretim elemanlarının örgütsel kültürü oluşturan törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğelerine önem verdikleri ve bu doğrultuda yapılan uygulamaları olumlu buldukları söylenebilir.

Tablo 3.1.6'daki bulgulara göre “Üniversitede, fiziksel mekanlar, araç ve gereçler yeterlidir ve her öğretim elemanının kullanımına açıktır” ($X=2.69$) en düşük katılma puanına sahip durum olup ortalama olarak “kararsızım” aralığında yer almaktadır. Bu durum orta düzeyde katılmanın olduğunu göstermektedir.

Bu durumla ilgili olarak, üniversitede bulunan fiziksel mekanların, araç-gereçlerin yeterli olmadığı ve her öğretim elemanının gerektiği gibi yararlanamadığı söylenebilir.

3.2.İkinci Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt sorunu; örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara, öğretim elemanlarının katılma dereceleri, onların bazı özelliklerine göre önemli bir farklılık göstermekte midir? (Cinsiyetleri, medeni durumları, üniversitedeki çalışma süreleri, işyerindeki ünvanları, yönetsel görevinin olup olmaması, lisansüstü çalışmalarında yurtdışında bulunup bulunmamaları, görev yerleri) şeklinde ifade edilmişti.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin cinsiyetlerine göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.2.1'de görülmektedir.

Tablo 3.2.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Yönetim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Cinsiyetlerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Kadın	214	3,01	0,57	475	1,08	.28
Erkek	263	2,95	0,57			Önemsiz

Tablo $t=1,96$ $p>0,05$

Tablo 3.2.1’de görüldüğü gibi, kadın ve erkek öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermemektedir, $t(475)= 1.08, p>.05$.

Bu durum ile ilgili olarak Güven ’in (1996) yaptığı çalışmada, kadın ve erkek öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerin de önemli fark bulunmamıştır. Bu durum yapılan çalışmayı desteklemektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin medeni durumlarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.2.2’de görülmektedir.

Tablo 3.2.2. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Yönetim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Medeni Durumlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Medeni Durum	N	X	Ss	Sd	T	Önem denetimi
Evli	294	2,92	0,57	475	-2,86	.004
Bekar	183	3,07	0,56			Önemli

Tablo $t=1,96 \quad p<0,05$

Tablo 3.2.2’de görüldüğü gibi, evli ve bekar öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmaktadır,

$t(475)= -2.86, p<.05$.

Bekar öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri, evli öğretim elemanlarından yüksek çıkmıştır. Bu durum, evli öğretim elemanlarının ailevi sorumluluklarının daha fazla olması, bakmakla yükümlü oldukları eşleri veya çocuklarının bulunması gibi nedenlerden dolayı, yönetimden beklentilerinin, bekar öğretim elemanlarına göre daha yüksek olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin görev sürelerine göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 3.2.3'de görülmektedir.

Tablo 3.2.3. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Yönetim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Sürelerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	Önem Denetimi
GA	2,16	2	1,08	0,03	.968
Gİ	157,23	474	.33		Önemsiz
GN	157,25	476			

Tablo 3.2.3'ün incelenmesinden anlaşılacağı gibi görev sürelerine göre, öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermemektedir, $F(2-474) = .03$, $p > .05$.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin ünvanlarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 3.2.4'de görülmektedir.

Tablo 3.2.4. Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin ünvanlarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	Önem Denetimi
GA	1,19	2	.29	0,90	.47
Gİ	156,06	472	.33		Önemsiz
GN	157,25	476			

Tablo 3.2.4'ün incelenmesinden anlaşılacağı gibi ünvanlarına göre, öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri anlamlı farklılık göstermemektedir, $F(2-472) = .09$, $p > .05$.

Dokuz Eylül Üniversitesi'nin eski (köklü) bir üniversite olması, öğretim elemanlarını genellikle kendi içinden yetiştirmesi farklılığın olmamasının nedeni olabilir.

Bu durum ile ilgili olarak, Güven 'in (1996) yaptığı çalışmada, ünvanlarına göre öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.2.5'de görülmektedir.

Tablo 3.2.5. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Yönetim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Yönetim Görevinin Olması Ve Yönetim Görevinin Olmamasına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Yönetim Görevi	N	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Evet	80	3,09	0,52	475	1,89	.59
Hayır	397	2,95	0,58			Önemsiz

Tablo t=1,96 p>0,05

Tablo 3.2.5'de görüldüğü gibi, yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermemektedir, $t(475)= 1.89, p>.05$.

Bu durum ile ilgili olarak, Güven 'in (1996) yaptığı çalışmada, yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinde önemli farklılık bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmalarına ve lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmamalarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.2.6'da görülmektedir.

Tablo 3.2.6. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Yönetim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmalarına Ve Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmamalarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunma	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Evet	113	2,96	0,60	475	-0,32	.746
Hayır	364	2,98	0,56			Önemsiz

Tablo $t=1,96$ $p>0,05$

Tablo 3.2.6'da incelenmesinden anlaşılacağı gibi, lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmalarına ve lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmamalarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamaktadır, $t(475)=-0,32$, $p>.05$.

Söz konusu durumda, katılma derecelerinin orta düzeyde olduğu düşünülünce, lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunan ve lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmayan öğretim elemanlarının örgütsel kültürün, yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalarla ilgili olarak güçlü bir kültür algılamadıkları söylenebilir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksek okullarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 3.2.7'de görülmektedir.

Tablo 3.2.7. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Yönetim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Yerleri Olan Fakülte, Yüksekokul Ve Meslek Yüksek Okullarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	Önem Denetimi
GA	1,09	2	.54	1,66	.19
Gİ	156,16	474	.32		Önemsiz
GN	157,258	476			

Tablo 3.2.7 incelendiğinde görüldüğü gibi görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksek okullarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamaktadır, $F(2-474)= 1.66, p>.05$.

Bu durum ile ilgili olarak, görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksek okullarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin aynı olduğunu söyleyebiliriz.

Bu durum ile ilgili olarak Güven 'in (1996) yaptığı araştırmada, görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksek okullarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamıştır. Bu durum yapılan araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir.

3.3.Üçüncü Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt sorunu; örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara, öğretim elemanlarının katılma dereceleri, onların bazı özelliklerine göre önemli bir farklılık göstermekte midir? (Cinsiyetleri, medeni durumları, üniversitedeki çalışma süreleri, işyerindeki ünvanları, yönetsel görevlerinin olup olmaması, lisansüstü çalışmalarında yurtdışında bulunup bulunmamaları, görev yerleri) şeklinde ifade edilmişti.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin cinsiyetlerine göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.3.1'de görülmektedir.

Tablo 3.3.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Cinsiyetlerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Kadın	214	3,33	0,48	475	1,27	.20
Erkek	263	3,27	0,54			Önemsiz

Tablo $t=1,96$ $p>0,05$

Tablo 3.3.1'de görüldüğü gibi, kadın ve erkek öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermemektedir, $t(475)= 1.27, p>.05$.

Bu durum ile ilgili olarak, Güven 'in (1996) yaptığı araştırmada, kadın ve erkek öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin de önemli fark bulunmamıştır. Bu durum yapılan araştırmayı desteklemektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin medeni durumlarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.3.2'de görülmektedir.

Tablo 3.3.2. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Medeni Durumlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-testi

Medeni Durum	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Evli	294	3,29	0,51	475	-0,58	.56
Bekar	183	3,31	0,52			Önemsiz

Tablo $t=1,96 \quad p>0,05$

Tablo 3.3.2'de görüldüğü gibi, evli ve bekar öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamaktadır, $t(475)= -0.58, p>.05$.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin görev sürelerine göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 3.3.3'de görülmektedir.

Tablo 3.3.3. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Sürelerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	Önem Denetimi
GA	0,25	2	0,12	0,47	.62
Gİ	127,62	474	.26		Önemsiz
GN	127,87	476			

Tablo 3.3.3'ün incelenmesinden anlaşılacağı gibi görev sürelerine göre, öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri anlamlı farklılık göstermemektedir, $F(2-474) = .47, p > .05$.

Bu durum ile ilgili olarak Arslan ve Doyuran 'ın (2003) yaptığı araştırmada, üniversite öğretim elemanları kısa bir süre öncesine kadar farklı bir üniversiteden gelmişlerse, önceki kültürel değerlerini yeni buldukları üniversiteye aktarmaya ve yaymaya çalışmakta oldukları belirtilmiştir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin ünvanlarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 3.3.4'de görülmektedir.

Tablo 3.3.4. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Ünvanlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	Önem Denetimi
GA	3,54	2	.88	3,36	.01
Gİ	124,33	472	.26		Önemli
GN	127,87	476			

Tablo 3.3.4'ün incelenmesinden anlaşılacağı gibi ünvanlarına göre, öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir, $F(2-472)= 3.36, p<.05$.

Tek yönlü varyans analiziyle saptanan bu farklılığın hangi grup yada gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan LSD testi sonuçları, ilgili ortalamalarla birlikte tablo 3.3.5'te verilmektedir.

Tablo 3.3.5. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Ünvanlarına Göre Gösterdiği Önemli Farklılığın Belirlenmesi İçin Yapılan LSD Testi

Ünvan	1	2	3	4	5	X
Araştırma Görevlisi	1	*				3,23
Uzman-Okutman-Öğretim Görevlisi	2	*	*			3,44
Yardımcı Doçent	3		*			3,25
Doçent	4					3,31
Profesör	5					3,35

Tablo 3.3.4'de sunulan tek yönlü varyans analizi ile saptanan farklılığın tablo 3.3.5'teki bulgulardan, örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara araştırma görevlisi ile uzman-okutman-öğretim görevlisi ve yardımcı doçent ile uzman-okutman-öğretim görevlisi katılma derecelerinin farklı olmasından kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Araştırma bulgusuna dayanarak, uzman-okutman-öğretim görevlilerinin, örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin daha fazla çıkması; uzman-okutman ve öğretim görevlilerinin sadece derse girmekle yükümlü olmaları, kendilerinden bilimsel nitelikte çalışma beklentisinin çok yüksek olmaması, araştırma görevlileri ve yardımcı doçentlerden bilimsel çalışma yapmalarının istenmesi ve ders yüklerinin yanında bunları yapmak zorunda olmaları, örgüte bağlılığı ve örgütle özdeşleşmeyi etkileyen durumlar olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Bu durum ile ilgili olarak Güven 'in (1996) yaptığı araştırmada, ünvanlarına göre öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu durum yapılan araştırmayı desteklemektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.3.6'de görölmektedir.

Tablo 3.3.6. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Yönetim Görevinin Olması Ve Yönetim Görevinin Olmamasına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Yönetim Görevi	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Evet	80	3,38	0,43	475	1,58	.11
Hayır	397	3,28	0,53			Önemsiz

Tablo $t=1,96$ $p>0,05$

Tablo 3.3.6'da göröldüğü gibi, yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermemektedir, $t(475)= 1,58$, $p>.05$.

Söz konusu durum ile ilgili olarak, yönetim görevi olan ve olmayan öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili olarak güçlü bir kültürün olmadığını söyleyebiliriz

Bu durum ile ilgili olarak Güven 'in (1996) yaptığı araştırmada, yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinde anlamlı farklılık bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmalarına ve lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmamalarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.3.7’de görülmektedir.

Tablo 3.3.7. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmalarına ve Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmamalarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunma	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Evet	113	3,33	0,54	475	0,69	.48
Hayır	364	3,29	0,50			Önemsiz

Tablo $t=1,96$ $p>0,05$

Tablo 3.3.7’nin incelenmesinden anlaşılacağı gibi, lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmalarına ve lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmamalarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamaktadır, $t(475)= 0,69$, $p>.05$.

Lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmalarına ve lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmamalarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri orta düzeydedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksek okullarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 3.3.8’de görülmektedir.

Tablo 3.3.8. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Yerleri Olan Fakülte, Yüksekokul Ve Meslek Yüksek Okullarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	Önem Denetimi
GA	3,03	2	1,51	5,76	.003
Gİ	124,88	474	0,26		Önemli
GN	127,87	476			

Tablo 3.3.8 incelendiğinde görüldüğü gibi görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksek okullarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmaktadır, $F(2-474)= 5.76, p<.05$.

Tek yönlü varyans analiziyle saptanan bu farklılığın hangi grup yada gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan LSD testi sonuçları, ilgili ortalamalarla birlikte tablo 3.3.9'da verilmektedir.

Tablo 3.3.9. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Yerleri Olan Fakülte, Yüksekokul ve Meslek Yüksek Okullarına Göre Gösterdiği Önemli Farklılığın belirlenmesi için Yapılan LSD Testi

Görev Yerleri	1	2	3	X
Fakülte	1	*		3,29
Yüksekokul	2	*	*	3,50
Meslek Yüksek Okulu	3		*	3,15

Tablo 3.3.8’de sunulan tek yönlü varyans analizi ile saptanan farklılığın tablo 3.3.9’deki bulgulardan, fakülte ile yüksekokul ve yüksekokul ile meslek yüksek okulu öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin farklı olmasından kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Araştırma bulgusuna dayanarak, yüksekokulda çalışan öğretim elemanlarının katılma derecelerinin, örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin daha fazla çıkması; yüksekokullarda bulunan öğretim elemanı sayısının az olmasından dolayı, güçlü ilişkiler ve güçlü bir kültürün oluşması şeklinde yorumlanabilir.

Bu durum ile ilgili olarak Güven ’in (1996) yaptığı araştırmada, görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksek okullarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamıştır.

3.4.Dördüncü Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt sorunu; örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara, öğretim elemanlarının katılma dereceleri, onların bazı özelliklerine göre önemli bir farklılık göstermekte midir? (Cinsiyetleri, medeni durumları, üniversitedeki çalışma süreleri, işyerindeki ünvanları, yönetsel görevlerinin olup olmaması, lisansüstü çalışmalarında yurtdışında bulunup bulunmamaları, görev yerleri) şeklinde ifade edilmişti.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin cinsiyetlerine göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.4.1’de görülmektedir.

Tablo 3.4.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Cinsiyetlerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	X	Ss	Sd	T	Önem denetimi
Kadın	214	3,31	0,60	475	0,21	.83
Erkek	263	3,30	0,55			Önemsiz

Tablo t=1,96 p>0,05

Tablo 3.4.1’de görüldüğü gibi, kadın ve erkek öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermemektedir, $t(475)= 0.21, p>.05$.

Bu durum ile ilgili olarak Güven ’in (1996) yaptığı araştırmada, kadın ve erkek öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinde önemli fark bulunmamıştır. Bu durum yapılan araştırmayı desteklemektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin medeni durumlarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.4.1’de görülmektedir.

Tablo 3.4.2. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Medeni Durumlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Medeni Durum	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Evli	294	3,28	0,61	475	-1,28	.19
Bekar	183	3,35	0,51			Önemsiz

Tablo $t=1,96$ $p>0,05$

Tablo 3.4.2’de görüldüğü gibi, evli ve bekar öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamaktadır, $t(475)= -1.28, p>.05$.

Medeni durumlarına göre öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri orta düzeydedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin görev sürelerine göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 3.4.3’de görülmektedir.

Tablo 3.4.3. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Sürelerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	Önem Denetimi
GA	0,11	2	5,86	0,17	.83
Gİ	157,71	474	.33		Önemsiz
GN	157,83	476			

Tablo 3.4.3'ün incelenmesinden anlaşılacağı gibi görev sürelerine göre, öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermemektedir, $F(2-474) = .17, p > .05$.

Arslan ve Doyuran 'ın (2003) yaptığı araştırmada, üniversitede öğretim elemanlarının akademik çalışmalar üzerinde yoğunlaştıkları ve üniversitede yer alan akademik birimler ile akademik hedefler tarafından yönlendirildikleri belirtilmektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin ünvanlarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 3.4.4'de görülmektedir.

Tablo 3.4.4. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Ünvanlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	Önem Denetimi
GA	0,11	2	.42	1,29	.27
Gİ	156,11	472	.33		Önemsiz
GN	157,83	476			

Tablo 3.4.4'ün incelenmesinden anlaşılacağı gibi ünvanlarına göre, öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermemektedir, $F(2-472) = 1.29, p > .05$.

Bu durum ile ilgili olarak Güven 'in (1996) yaptığı araştırmada, ünvanlarına göre öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmuştur.

Akademisyenler, disiplinlerinin sahip olduğu kültür aracılığıyla kuram, yöntem, teknikler ve sorunlar hakkındaki inançların oluşmasına hem katkıda bulunmakta hem de paylaşmaktadırlar (Clark 'tan aktaran, Sıdika , 2002, s.230).

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.4.5'de görülmektedir.

Tablo 3.4.5. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Yönetim Görevinin Olması ve Yönetim Görevinin Olmamasına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Yönetim Görevi	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Evet	80	3,47	0,48	475	2,76	.006
Hayır	397	3,27	0,58			Önemli

Tablo $t=1,96$ $p<0,05$

Tablo 3.4.5'de görüldüğü gibi, yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir, $t(475)= 2.76$, $p<.05$.

Yönetim görevi olan öğretim elemanlarının örgütsel kültürün, çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri, yönetim görevi olmayanlara oranla daha yüksek çıkmıştır. Bu durum ile ilgili olarak, yönetim görevi olan öğretim elemanlarının, sahip oldukları yetki ile çalışma ortamlarında kendilerine uygun bir kültür oluşturabilecek uygulamalar yaptıkları ve üst yönetimle iletişim kurma olanaklarının daha fazla olmasından dolayı, çeşitli sorunları rahatlıkla dile getirebildikleri ve çözüm üretebildikleri söylenebilir.

Bu durum ile ilgili olarak Güven 'in (1996) yaptığı araştırmada, yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinde önemli farklılık bulunmuştur. Bu durum, araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmalarına ve lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmamalarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.4.6'da görülmektedir.

Tablo 3.4.6. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmalarına ve Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmamalarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunma	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Evet	113	3,35	0,58	475	1,01	.30
Hayır	364	3,29	0,57			Önemsiz

Tablo $t=1,96$ $p>0,05$

Tablo 3.4.6'da incelenmesinden anlaşılacağı gibi, lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmalarına ve lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmamalarına göre öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamaktadır, $t(475)= 1.01$, $p>.05$.

Lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmalarına ve lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmamalarına göre öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri orta düzeydedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksek okullarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 3.4.7'de görülmektedir.

Tablo 3.4.7. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Yerleri Olan Fakülte, Yüksekokul Ve Meslek Yüksek Okullarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	Önem Denetimi
GA	0,72	2	0,36	1,09	.33
Gİ	157,10	474	0,33		Önemsiz
GN	157,83	476			

Tablo 3.4.7. incelendiğinde görüldüğü gibi görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksek okullarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamaktadır, $F(2-474)= 1.09, p>.05$.

Bu durum ile ilgili olarak Güven 'in (1996) yaptığı araştırmada, görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksek okullarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamıştır. Bu durum, yapılan araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir.

Üniversitedeki her bölüm kadar alt kültürün oluştuğu ve bu alt kültürlerin, kampüs içi ve dışındaki, davranış ve olayların benzer şekilde yorumlanmasına algı dayanağı oluşturduğu varsayılabılır (Peterson, Spencer ve Clark'tan aktaran, Sıdika, 2002, s.230).

3.5.Beşinci Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın beşinci alt sorunu; örgütsel kültürün ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara, öğretim elemanlarının katılma dereceleri onların bazı özelliklerine göre önemli bir farklılık göstermekte midir? (Cinsiyetleri, medeni durumları, üniversitedeki çalışma süreleri, işyerindeki ünvanları, yönetsel görevlerinin olup olmaması, lisansüstü çalışmalarında yurtdışında bulunup bulunmamaları, görev yerleri) şeklinde ifade edilmişti.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin cinsiyetlerine göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.5.1'de görülmektedir.

Tablo 3.5.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Ödül Sistemi Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Cinsiyetlerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	X	Ss	Sd	T	Önem denetimi
Kadın	214	3,12	0,72	475	1,37	.16
Erkek	263	3,03	0,73			Önemsiz

Tablo $t=1,96$ $p>0,05$

Tablo 3.5.1’de görüldüğü gibi, kadın ve erkek öğretim elemanlarının örgütsel kültürün ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermemektedir, $t(475)= 1.37$, $p>.05$.

Bu durum ile ilgili olarak Güven ’in (1996) yaptığı araştırmada, kadın ve erkek öğretim elemanlarının örgütsel kültürün ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinde önemli fark bulunmamıştır. Bu durum, yapılan araştırmayı desteklemektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin medeni durumlarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.5.2’de görülmektedir.

Tablo 3.5.2. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Ödül Sistemi Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Medeni Durumlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Medeni Durum	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Evli	294	3,05	0,73	475	0,90	.36
Bekar	183	3,11	0,73			Önemsiz

Tablo $t=1,96$ $p>0,05$

Tablo 3.5.2’de görüldüğü gibi, evli ve bekar öğretim elemanlarının örgütsel kültürün ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamaktadır, $t(475)= 0.90$, $p>.05$.

Medeni durumlarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri orta düzeydedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün, ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin görev sürelerine göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 3.5.3'de görülmektedir.

Tablo 3.5.3. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün, Ödül Sistemi Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Sürelerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	Önem Denetimi
GA	0,76	2	0,38	0,71	.49
Gİ	255,11	474	.53		Önemsiz
GN	255,88	476			

Tablo 3.5.3'ün incelenmesinden anlaşılacağı gibi görev sürelerine göre, öğretim elemanlarının örgütsel kültürün ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermemektedir, $F(2-474) = .71, p > .05$.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün, ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin ünvanlarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 3.5.4'de görülmektedir.

Tablo 3.5.4. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün, Ödül Sistemi Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Ünvanlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	Önem Denetimi
GA	0,61	2	.15	0,28	.89
Gİ	255,27	472	.54		Önemsiz
GN	255,88	476			

Tablo 3.5.4'ün incelenmesinden anlaşılacağı gibi ünvanlarına göre, öğretim elemanlarının örgütsel kültürün, ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermemektedir, $F(2-472) = .09, p > .05$.

Güven 'in (1996) araştırmasında, ünvanlarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamıştır, yapılan araştırmayı desteklemektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.5.5'de görülmektedir.

Tablo 3.5.5. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Ödül Sistemi Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Yönetim Görevinin Olması Ve Yönetim Görevinin Olmamasına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Yönetim Görevi	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Evet	80	3,12	0,68	475	0,71	.47
Hayır	397	3,06	0,74			Önemsiz

Tablo $t=1,96$ $p>0,05$

Tablo 3.5.5'de görüldüğü gibi, yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre öğretim elemanlarının örgütsel kültürün, ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermemektedir, $t(475)= 0.71$, $p>.05$.

Bu durum ile ilgili olarak Güven 'in (1996) yaptığı araştırmada, yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinde önemli farklılık bulunmamıştır. Bu durum, yapılan araştırmayı desteklemektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmalarına ve lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmamalarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.5.6'da görülmektedir.

Tablo 3.5.6. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Ödül Sistemi Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmalarına ve Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmamalarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunma	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Evet	113	3,09	0,71	475	0,26	.79
Hayır	364	3,07	0,73			Önemsiz

Tablo $t=1,96$ $p>0,05$

Tablo 3.5.6'da incelenmesinden anlaşılacağı gibi, lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmalarına ve lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmamalarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamaktadır, $t(475)= 0,26$, $p>.05$.

Lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmalarına ve lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmamalarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri orta düzeyde gerçekleşmektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün, ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksek okullarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 3.5.4'de görülmektedir.

Tablo 3.5.7. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün, Ödül Sistemi Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Yerleri Olan Fakülte, Yüksekokul Ve Meslek Yüksek Okullarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	Önem Denetimi
GA	0,98	2	0,49	0,91	.40
Gİ	254,89	474	0,53		Önemsiz
GN	255,88	476			

Tablo 3.5.7 incelendiğinde görüldüğü gibi görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksek okullarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, ödül sistemi alt

boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamaktadır, $F(2-474) = .91, p > .05$.

Bu durum ile ilgili olarak Güven 'in (1996) yaptığı araştırmada, öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamıştır. Bu durum, yapılan araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir.

3.6. Altıncı Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın altıncı alt sorunu; örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara, öğretim elemanlarının katılma dereceleri onların bazı özelliklerine göre önemli bir farklılık göstermekte midir? (Cinsiyetleri, medeni durumları, üniversitedeki çalışma süreleri, işyerindeki ünvanları, yönetsel görevlerinin olup olmaması, lisansüstü çalışmalarında yurtdışında bulunup bulunmamaları, görev yerleri) şeklinde ifade edilmiştir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin cinsiyetlerine göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.6.1'de görülmektedir.

Tablo 3.6.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Cinsiyetlerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Kadın	214	3,07	0,72	475	3,26	.001
Erkek	263	2,84	0,75			Önemli

Tablo $t=1,96$ $p>0,05$

Tablo 3.6.1'de görüldüğü gibi, kadın ve erkek öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir, $t(475) = 3.26, p > .05$.

Söz konusu durum, üniversite de kadın öğretim elemanlarına daha sempati ve hoşgörü ile yaklaşılmasından ve kadın öğretim elemanlarının, üniversite bünyesinde bir çok yönetsel görevi üstlenmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Bu durum ile ilgili olarak Sıdika'nın (2002) yaptığı araştırmada, erkek akademisyenler ve kadın akademisyenler arasında iletişimin algılanması açısından önemli farklılık çıkmıştır. Bu durum yapılan araştırmayı desteklemektedir.

Bu durum ile ilgili olarak Güven'in (1996) yaptığı araştırmada, kadın ve erkek öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinde önemli fark bulunmamıştır.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin medeni durumlarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.6.2'de görülmektedir.

Tablo 3.6.2. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Medeni Durumlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Medeni Durum	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Evli	294	2,90	0,72	475	-1,60	.10
Bekar	183	3,01	0,79			Önemsiz

Tablo $t=1,96$ $p>0,05$

Tablo 3.6.2'de görüldüğü gibi, evli ve bekar öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamaktadır, $t(475)=-1.60$, $p>.05$.

Medeni durumlarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri orta düzeyde gerçekleşmektedir.

Öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin görev sürelerine göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 3.6.3'de görülmektedir.

Tablo 3.6.3 Öğretim Elemanlarının, Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Sürelerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	Önem Denetimi
GA	0,45	2	0,22	0,39	.67
Gİ	268,66	474	.56		Önemsiz
GN	269,11	476			

Tablo 3.6.3'ün incelenmesinden anlaşılacağı gibi görev sürelerine göre, öğretim elemanlarının öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermemektedir, $F(2-474) = .39$, $p > .05$.

Sıdika'nın(2002) araştırmasında öğretim elemanları, özellikle profesörlerin uzun süre emekli olmadan buldukları pozisyondan ayrılmadıklarını ve üniversitede yeterince öğretim elemanı sirkülasyonunun yaşanmadığını, bunda iletişim ve motivasyon eksikliğine neden olduğunu belirtmişlerdir.

Bu durum ile ilgili olarak Güven 'in (1996) yaptığı çalışmada, üniversitelerin insan ilişkileri yoğun örgütler olduğu bundan dolayı çalışma ortamının işbirliği ve iletişime dayalı olması gerektiği belirtilmektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin ünvanlarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 3.6.4'de görülmektedir.

Tablo 3.6.4. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Ünvanlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	Önem Denetimi
GA	1,98	2	.56	0,87	.47
Gİ	267,13	472	.49		Önemsiz
GN	269,11	476			

Tablo 3.6.4'ün incelenmesinden anlaşılacağı gibi ünvanlarına göre, öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermemektedir, $F(2-472) = .09, p > .05$.

Sıdıka'nın (2002) araştırmasında, öğretim elemanlarının bilimsel çalışmalarda işbirliğini yetersiz gördükleri ve bölümler arasında resmi iletişim kanallarının çalışmamasının bilimsel çalışmalarda yetersiz paylaşımına neden olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu durum ile ilgili olarak Güven'in (1996) yaptığı çalışmada, ünvanlarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.6.5'de görülmektedir.

Tablo 3.6.5. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Yönetim Görevinin Olması Ve Yönetim Görevinin Olmamasına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Yönetim Görevi	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Evet	80	3,10	0,70	475	1,99	.04
Hayır	397	2,91	0,75			Önemli

Tablo $t=1,96$ $p<0,05$

Tablo 3.6.5'de görüldüğü gibi, yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir, $t(475) = 1.99, p < .05$.

Söz konusu durum, öncelikli olarak yöneticilerin kendi yetki ve sorumluklarında bulunan birimler ve diğer yöneticiler hakkında, olumsuz dönüt vermek istememelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Bir ikinci durum ise yöneticilerin iletişim kanallarının açık olması, üstlerle ve astlarla daha etkili, hızlı bir iletişim kurmaları ve bunun yanında işbirliğini bölümlerde istedikleri gibi düzenleyebilmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Bu durum ile ilgili olarak Güven 'in (1996) yaptığı araştırmada, yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinde önemli farklılık bulunmamıştır.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmalarına ve lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmamalarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.6.6'da görülmektedir.

Tablo 3.6.6 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmalarına ve Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmamalarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.

Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunma	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Evet	113	2,90	0,77	475	-0,80	.42
Hayır	364	2,96	0,74			Önemsiz

Tablo t=1,96 p>0,05

Tablo 3.6.6'da incelenmesinden anlaşılacağı gibi, lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmalarına ve lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmamalarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamaktadır, $t(475) = -0,80$, $p > .05$.

Lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmalarına ve lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmamalarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri orta düzeydedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksek okullarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 3.6.7’de görülmektedir.

Tablo 3.6.7. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Yerleri Olan Fakülte, Yüksekokul ve Meslek Yüksek Okullarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	Önem Denetimi
GA	1,99	2	0,99	1,77	.17
Gİ	267,11	474	0,56		Önemsiz
GN	269,11	476			

Tablo 3.6.7 incelendiğinde görüldüğü gibi görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksek okullarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamaktadır, $F(2-474)= 1.77, p>.05$.

Bu durum ile ilgili olarak Güven 'in (1996) yaptığı araştırmada, görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksek okullarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamıştır. Bu durum, yapılan araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir.

Sıdika'nın(2002) araştırmasında, öğretim elemanlarınca en sık sözü edilen iletişim sorunları şöyle sınıflandırılmıştır: Bilimsel çalışmalarda yetersiz işbirliği, sadece kişisel temas, yönetsel sorunlar, bölümlerin içe dönük yapısı, kampüsün büyüklüğü, marjinalleşme, bilgi akışı ve fakültenin fiziki yerleşim yeri.

3.7.Yedinci Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın yedinci alt sorunu; örgütsel kültürün törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara, öğretim elemanlarının katılma dereceleri onların bazı özelliklerine göre önemli bir farklılık göstermekte midir? (Cinsiyetleri, medeni

durumları, üniversitedeki çalışma süreleri, işyerindeki ünvanları, yönetsel görevlerinin olup olmaması, lisansüstü çalışmalarında yurtdışında bulunup bulunmamaları, görev yerleri) şeklinde ifade edilmişti.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin cinsiyetlerine göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.7.1’de görülmektedir.

Tablo 3.7.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün, Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Cinsiyetlerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Kadın	214	3,47	0,63	475	2,65	.008
Erkek	263	3,31	0,65			Önemli

Tablo t=1,96 p<0,05

Tablo 3.7.1’de görüldüğü gibi, kadın ve erkek öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir, $t(475)= 2.65, p<.05$.

Cinsiyetlerine göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerine ilişkin olarak kadın öğretim elemanlarının algılamaları üst düzeyde iken erkek öğretim elemanlarının katılma dereceleri orta düzeydedir.

Gizir (2002)’in ODTÜ’ de yaptığı araştırmada elde ettiği bulguya göre erkek akademisyenler bilimsel bilgiyi ve örgütsel bilgiyi iletişim sürecinin merkezine koyarken, kadın akademisyenler, iletişimi tanımlarken duyguları da ana mesaj olarak belirtmişlerdir. Bu bağlamda düşündüğümüzde, söz konusu durum, kadın öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalarda duygulara ve estetiğe daha fazla önem vermelerinden dolayı, kültür öğelerini daha anlamlı bulup, güçlü bir duygusal bağ kurmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Bu durum ile ilgili olarak Güven 'in (1996) yaptığı araştırmada, kadın ve erkek öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin de önemli farklılık bulunmamıştır.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin medeni durumlarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.7.2'de görülmektedir.

Tablo 3.7.2. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Medeni Durumlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Medeni Durum	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Evli	294	3,88	0,65	475	-0,35	.72
Bekar	183	3,40	0,64			Önemsiz

Tablo $t=1,96$ $p>0,05$

Tablo 3.7.2'de görüldüğü gibi, evli ve bekar öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamaktadır, $t(475)=-0.35$, $p>.05$.

Medeni durumlarına göre, öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri üst düzeyde gerçekleşmektedir. Bu durum, örgütsel kültürün bu alt boyutu ile ilgili olarak, öğretim elemanlarının yapılan uygulamaları olumlu bulduklarını ve desteklediklerini göstermektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin görev sürelerine göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 3.7.3'de görülmektedir.

Tablo 3.7.3. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Sürelerine Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	Önem Denetimi
GA	4,42	2	2,21	0,05	.94
Gİ	202,12	474	.42		Önemsiz
GN	202,17	476			

Tablo 3.7.3'ün incelenmesinden anlaşılacağı gibi görev sürelerine göre, öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermemektedir, $F(2-474) = .05$, $p > .05$.

Söz konusu durum, öğretim elemanlarının görev süreleri ne olursa olsun törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğelerine üst düzeyde önem vermelerinden ve gerekliliklerine inanmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin ünvanlarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 3.7.4'de görülmektedir.

Tablo 3.7.4. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Ünvanlarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	Önem Denetimi
GA	1,44	2	.36	0,85	.49
Gİ	200,72	472	.42		Önemsiz
GN	202,17	476			

Tablo 3.7.4'ün incelenmesinden anlaşılacağı gibi ünvanlarına göre, öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda

yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermemektedir, $F(2-472)= .49$, $p>.05$.

Bu durum ile ilgili olarak Güven 'in (1996) yaptığı araştırmada, ünvanlarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.7.5'de görülmektedir.

Tablo 3.7.5. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Yönetim Görevinin Olması Ve Yönetim Görevinin Olmamasına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Yönetim Görevi	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Evet	80	3,52	0,49	475	2,10	.03
Hayır	397	3,36	0,67			Önemli

Tablo $t=1,96$ $p<0,05$

Tablo 3.7.5'de görüldüğü gibi, yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir, $t(475)= 2.10$, $p<.05$.

Yönetim görevinde bulunan öğretim elemanlarının katılma dereceleri, yönetim görevinde bulunmayan öğretim elemanlarına göre daha üst düzeydedir. Söz konusu durum yöneticilerin kendi yetki ve sorumluluklarında bulunan birimler ve diğer yöneticiler hakkında, olumsuz dönüt vermek istememelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Bu durum ile ilgili olarak Güven 'in (1996) yaptığı araştırmada, yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma

derecelerde anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu durum, yapılan araştırmayı desteklemektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmalarına ve lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmamalarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi tablo 3.7.5’de görülmektedir.

Tablo 3.7.6. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmalarına Ve Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunmamalarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

Lisansüstü Eğitimde Yurtdışında Bulunma	n	X	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Evet	113	3,38	0,67	475	-0,11	.90
Hayır	364	3,39	0,64			Önemsiz

Tablo $t=1,96$ $p>0,05$

Tablo 3.7.6’da incelenmesinden anlaşılacağı gibi, lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmalarına ve lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmamalarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamaktadır, $t(475)=-0,11$, $p>.05$.

Lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmalarına ve lisansüstü eğitimde yurtdışında bulunmamalarına göre, öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri orta düzeyde gerçekleşmektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinin görev yerleri olan fakülte,

yüksekokul ve meslek yüksek okullarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 3.7.7’de görülmektedir.

Tablo 3.7.7. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Derecelerinin Görev Yerleri Olan Fakülte, Yüksekokul Ve Meslek Yüksek Okullarına Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	Önem Denetimi
GA	0,58	2	0,29	0,68	.50
Gİ	201,59	474	0,42		Önemsiz
GN	202,17	476			

Tablo 3.3.7 incelendiğinde görüldüğü gibi görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksek okullarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamaktadır, $F(2-474) = .68, p > .05$.

Bu durum ile ilgili olarak Güven 'in (1996) yaptığı araştırmada, görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksek okullarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmamıştır. Bu durum, yapılan araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir.

Sıdıka'nın(2002) araştırmasında, bölümün büyük olmasının, verimsiz formal toplantılara ve bilimsel bilginin yetersiz paylaşımına neden olduğunu belirtmişlerdir.

4. SONUÇ, YARGI VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın sonuçları ve bu sonuçlara dayalı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen yargı ve öneriler bulunmaktadır.

4.1. Sonuç

Bu araştırmada, öğretim elemanlarının örgüt kültürü ile onun alt boyutlarında yapılan uygulamalara katılma dereceleri incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırma evrenini, Dokuz Eylül Üniversitesinde çalışmakta olan öğretim elemanları oluşturmaktadır.

Öğretim elemanlarından, örgütsel kültürün yönetim, örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme, çalışma ortamı-değişikliklere uyum, ödül sistemi, işbirliği-iletişim, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutlarında yapılan uygulamalara katılma dereceleri istenmiştir.

Araştırma verilerinin çözümlenmesiyle aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

1- Medeni durumlarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık gösterirken, cinsiyetleri, üniversitedeki çalışma süreleri, iş yerindeki ünvanları, yönetsel görevlerinin olması ve yönetsel görevlerinin olmaması, lisans üstü çalışmalarında yurt dışında bulunmaları ve lisans üstü çalışmalarında yurt dışında bulunmamaları ile görev yerleri değişkenlerine göre önemli bir farklılık göstermemektedir.

2- Ünvanlarına ve görev yerlerine göre, öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık gösterirken, cinsiyetleri, medeni durumları, üniversitedeki çalışma süreleri, yönetsel görevlerinin olması ve yönetsel görevlerinin olmaması, lisans üstü çalışmalarında yurt dışında bulunmaları ve lisans üstü çalışmalarında yurt dışında bulunmamaları değişkenlerine göre önemli bir farklılık göstermemektedir.

3- Yönetmel görevlerinin olması ve yönetmel görevlerinin olmamasına göre öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık gösterirken, cinsiyetleri, medeni durumları, iş yerindeki ünvanları, üniversitedeki çalışma süreleri, lisans üstü çalışmalarında yurt dışında bulunmaları ve lisans üstü çalışmalarında yurt dışında bulunmamaları ile görev yerleri değişkenlerine göre önemli bir farklılık göstermemektedir.

4- Öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri, cinsiyet, medeni durumları, üniversitedeki çalışma süreleri, iş yerindeki ünvanı, yönetmel görevinin olması ve yönetmel görevinin olmaması, lisans üstü çalışmalarında yurt dışında bulunmaları ve lisans üstü çalışmalarında yurt dışında bulunmamaları ve görev yerleri değişkenlerine göre önemli bir farklılık göstermemektedir.

5- Cinsiyetlerine, yönetmel görevlerinin olması ve yönetmel görevlerinin olmamasına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık gösterirken, medeni durumları, üniversitedeki çalışma süreleri, iş yerindeki ünvanları, lisans üstü çalışmalarında yurt dışında bulunmaları ve lisans üstü çalışmalarında yurt dışında bulunmamaları ile görev yerleri değişkenlerine göre önemli bir farklılık göstermemektedir.

6- Cinsiyetlerine, yönetmel görevlerinin olması ve yönetmel görevlerinin olmamasına göre, öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık gösterirken, medeni durumları, üniversitedeki çalışma süreleri, iş yerindeki ünvanları, lisans üstü çalışmalarında yurt dışında bulunmaları ve lisans üstü çalışmalarında yurt dışında bulunmamaları ile görev yerleri değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

4.2. Yargı

Öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün “yönetim, örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme, çalışma ortamı-değişikliklere uyum, ödül sistemi, işbirliği-iletişim, törenler-toplantılar, dil , maddi kültür öğeleri ”boyutlarındaki uygulamalara ilişkin algıları “orta düzeyde“ gerçekleşmektedir. Bu durum da üniversitede güçlü bir örgüt kültürünün oluşmadığı yargısına varılabilir.

4.3. Öneriler

Üniversitelerin, kendisinden beklenen fonksiyonları yerine getirebilmesi, başarılı bir şekilde yönetilebilmesine bağlıdır. Bunun için üniversitedeki yöneticiler, üniversitenin örgütsel kültürünü güçlendirmelidir.

Yapılan araştırmalar, güçlü örgüt kültürüne sahip örgütlerin daha başarılı olduklarını göstermektedir. Örgütsel kültüre gereken önemin verilmesi, örgüt yaşamı açısından son derece önemlidir. Yöneticiler önemle bu konu üzerinde durmalıdır.

Üniversitede örgütsel kültürün hangi boyutlarının güçlü, hangi boyutlarının zayıf olduğu bilinmeli ve örgütsel kültürün zayıf olduğu boyutlardaki uygulamaların, güçlendirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Üniversite yöneticileri aynı zamanda örgütsel kültürün de lideridir. Güçlü bir örgüt kültürü oluşturmak için kültürel liderlik de yapmalıdırlar.

Yöneticiler ortak inanç, değer yargıları, normlar etrafında birleşmeyi gerçekleştirerek birlik ve beraberliği sağlayacak ortam oluşturulmalı ve uygulamalar yapmalıdırlar.

Yöneticiler, öğretim elemanlarının gösterdikleri performans doğrultusunda hakkettikleri kadroyu alabilecekleri bir değerlendirme sistemi uygulamalıdır.

Bölüm içi ve bölümler arası iletişim kanalları yeterince açık olmalıdır. Yöneticilerin dışında öğretim elemanlarının da rahatlıkla üst yönetimle iletişim kurabileceği bir ortam oluşturulmalıdır.

Öğretim elemanlarının fikirlerini ve düşüncelerini rahatça ifade edebilecekleri bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır.

Güçlü bir örgüt kültürü oluşturmak için sosyal sermayenin güçlendirilmesine ihtiyaç vardır. Bunun için üniversitede insan ilişkilerini geliştirecek ve güçlendirecek uygulamalar yapılmalıdır.

Üniversitede, bölüm içinde ve bölümler arasında yeterli işbirliği sağlanarak, bireyler arasında karşılıklı güven duygusu oluşturulmalıdır.

Güçlü bir kültür oluşturmak için, yönetim tarafından törenler-toplantılar, dil ve maddi kültür öğelerine gereken önem verilmelidir.

Fiziksel mekanlar, araç ve gereçler yeterli hale getirilerek öğretim elemanlarının kullanımına sunulmalıdır.

Örgüt kültürü, örgüt ve çalışanlar arasında manevi bir bağ oluşturmaktadır. Örgütteki temel değerler paylaşıldığı ölçüde bu bağ güçlenmekte ve böylelikle amaçlara ulaşılmakta, huzurlu bir ortam meydana gelmekte, iş doyumunu sağlanmaktadır. Bunun için örgütsel kültürün güçlendirilmesinde, geliştirilmesinde ve bütünlüğün sağlanmasında akademik personelde yönetime destek olmalı ve gereken çabayı göstermelidir.

KAYNAK DİZİNİ

- AÇIKGÖZ, Kamile; AÇIKGÖZ, Kemal (1992). **Üniversite Denilen Yer**.Malatya: Ugurel Matbaası
- AÇIKGÖZ, Kemal (1994). **Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları**. İzmir: Kanyılmaz Matbaası
- AKSU, Mualla (2002). **Eğitimde Stratejik Planlama ve Toplam Kalite Yönetimi**.Ankara : Anı Yayıncılık
- ARSLAN, Hasan; İRA, Nejat (2001). **Üniversiteler Nasıl Yönetiliyor ve Nasıl Yönetilmeli?** Eskişehir: I. Eğitim Yönetimi Toplantıları 30 Ağustos- 2 Eylül
- ARSLAN, Hasan; Doyuran, Soheyda (2003). **Yükseköğretimde Örgütsel Kültürün İncelenmesi**. Antalya: Eğitim Bilimleri Kongresi
- ATAY, Kenan (2001). **Öğretmen ve Denetmenlerin Bakış Açısından Okul Kültürü ve Öğretmen Verimliliğine Etkisi**. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. Yıl:7, Sayı: 26, s.179-194
- AYDIN, Mustafa (1994). **Eğitim Yönetimi: Kavramlar, Kuramlar, Süreçler, İlişkiler**. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi
- AYDIN, Mustafa (1993). **Çağdaş Eğitim Denetimi**. Ankara: Pegem
- BALCI, Ali (1993). **Etkili Okul: Kuram, Uygulama, Araştırma**. Ankara: Ereğ Ofset
- BALCI, Ali (2000). **Örgütsel Gelişme: Kuram ve Uygulama**. Ankara: PegemA Yayıncılık
- BAŞARAN,İ.Ethem (1994). **Türkiye Eğitim sistemi**.Ankara
- BAŞARAN,İ.Ethem (1991). **Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü**.Ankara: Gül Yayınevi
- BENSİMON, E. (1989). **In On Becoming a President: Advice to New College and University CEOs**. Washington, D.C. American Association for Higher Education.
- BERBEROĞLU, Güneş (1990). **Örgüt Kültürü ve Yönetimsel Etkinliğe Katkısı**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi C:VIII , S: 1-2
- BERBEROĞLU, Güneş; BESLER, Senem; TONUS, H.Zümrüt (1998). **Örgüt Kültürü : Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örgüt Kültürü Araştırması**.Eskişehir:Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi C:14 S: 1-2
- BULUT, Muhsin (2003). **T:S.K.' inde Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırma**. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- BURSALIOĞLU, Ziya (1994). **Okul yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara: Pegem

- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2002). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- CAN, Halil (1999). **Organizasyon ve Yönetim**. Ankara: Siyasal Kitapevi
- CAMERON, K.S. (1978). " **Measuring Institutional Effectiveness in Institutions of Higher Education.**" *Administrative Science Quarterly*
- ÇEÇEN, Anıl (1996). **Kültür ve Politika**. Ankara: Gündoğan Yayınları
- ÇELİK, Vehbi (2000). **Okul Kültürü ve Yönetimi**. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- CELEP, Cevat (2002). **İlköğretim Okullarında Öğrenme Kültürü**. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. Yıl:8, Sayı: 31, s.356-373
- ÇINGİ, Hülya (1990). **Örnekleme Kuramı**. Ankara: Hacettepe Üniversitesi
- DEMİR, Teoman (1999). **Dokuz Eylül ve İnönü Üniversiteleri Eğitim Fakültelerinde Örgütsel İklim**. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- DON,C.;PRUSAK,L.(2001).**Kavrayamadığımız Zenginlik: Kuruluşların Sosyal Sermayaesi**.İstanbul:MESS Yayınları
- DPT (2000).**Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005**, Ankara
- DRUCKER,Peter. (1993).**Kapitalist Ötesi Toplum**.İstanbul:İnkılap Kitapevi
- EREN, Erol (2000). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Yayıncılık
- FİŞEK, Kurthan (1975). **Yönetim**. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi
- FUKUYAMA,F. (1998).**Güven:Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması**. Ankara:Türkiye İş Bankası Yayınları
- GÖKBERK, Macit (1997). **Değişen Dünya Değişen Dil**. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları
- GOFFEE, Rob;JONES,Gareth,(2002). **Kurum Kültürü**.Ankara:Kapital Medya
- GÜVEN, Ayşe Sevinç, (1996). **Üniversitelerde Örgüt Kültürü-Osmangazi Üniversitesinde Örgüt Kültürü Araştırması**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- GÜVEN, İsmail (2000). **Türkiye'de Devlet Eğitim ve İdeoloji**. Ankara: Siyasal
- GÜVENÇ, Bozkurt (1996). **İnsan ve Kültür**. İstanbul: Remzi Kitapevi
- İRA, Nejat (2003). **Güçlü Bir Örgüt Kültürünün Oluşturulmasında Sosyal Sermayenin Rolü**. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi. 28-30 Mayıs II.Kalite Sempozyumu
- İRA, Nejat; İhsan, Yılmaz (2003). **Örgüt Kültürü Bağlamında Sosyal Sermaye ve Etik**. Ankara: Hacettepe Üniversitesi. 1. Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi 17-19 Eylül. s. 531-538
- KARASAR, Niyazi (1999). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

- KAYA, Yahya Kemal (1984). **Eğitim Yönetimi: Kuram ve Türkiye'deki Uygulama**. Ankara: TODAİE
- KORKUT, Hüseyin (2002). **Sorgulanan Yükseköğretim**. Ankara: Anı Yayıncılık
- KOZLU, Cem (1998). **Kurumsal Kültür: Amerika, Japonya ve Türkiye, Başarılı Firma Yönetimlerinde Kurumsal Kültürün Rolü**. İstanbul: Defne Yayıncılık ve Tanıtım
- MEB (1998). **Cumhuriyetin 75. Yılında Yükseköğretim**. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi
- OKAY, Ayla (2002). **Kurum Kimliği**. İstanbul: Kapital Medya A.Ş
- OZANKAYA, Özer (1984). **Toplumbilimine Giriş**. Ankara: S Yayınları
- ÖNCÜL, Remzi (2000). **Eğitim ve Eğitim Bilimleri Sözlüğü**. İstanbul: Milli Eğitim Yayınları
- ÖZKALP, Enver; KIREL, Çiğdem (2001). **Örgütsel Davranış**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi
- ÖZKALP, Enver (1999). **Örgütlerde Kültürel Sorunlar ve Örgüt Kültürünün Korunmasında ve geliştirilmesinde uygulanabilecek programlara ilişkin Eskişehir' de yapılan bir araştırma**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi C:15 S: 1-2
- ÖZDAMAR, Kazım (2002). **Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi**. Eskişehir: Kaan Kitapevi
- RAELİN, Joseph A. (1999). **Kültürlerin Çatışması: Yönetenler ve Yönetilenler**. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları
- SAKİN, Ahmet (2000). **Okul Yöneticisinin Sembolik Liderlik Davranışları**. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- SIDIKA, Gizir. (2002). **Üniversite ve İletişim: Bir Durum Çalışması**. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. Yıl:8, Sayı: 30, s.219-244
- SIDIKA, Gizir. (2003). **Örgüt Kültürü Çalışmalarında Yöntemsel Yaklaşımlar**. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. Yıl: 9, Sayı: 35, s.374-397
- ŞIŞMAN, Mehmet (2002). **Örgütler ve Kültürler**. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- ŞIŞMAN, Mehmet (2002). **Eğitimde Mükemmellik Arayışı: Etkili Okullar**. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- TOZKOPORAN, Güler, SUSMUŞ, Türker (2001). **Üretim ve Hizmet Sektörü İşletmelerinde Örgüt Kültürüne İlişkin Karşılaştırmalı Bir Uygulama**. İzmir: Ege Akademik Bakış. Cilt:1, Sayı:1, s. 202-223
- TAŞDELEN, Ali (1997). **Yönetilenlerin Algılamalarına Göre Yönetici Kişilik Özellikleri**. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- TERZİ, Ali Rıza (2000). **Örgüt Kültürü**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

TÖREMEN, Fatih (2002). **Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme**. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. Yıl:8, Sayı: 32, s.556-573

UYGUR, Selçuk (2003). **Çalışma Ahlakının Kültürel Görelliği: Nitel Bir Araştırma**. Ankara: Hacettepe Üniversitesi. 1. Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi 17-19 Eylül. s. 531-538

VARIŞ, Fatma (1973). **Türkiye’de Lisansüstü Eğitim: Sosyal Bilimlerde**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları

VURAL, Beril Akıncı (2003). **Kurum Kültürü**. İstanbul: İletişim Yayınları

YAMANE, Taro (2001). **Temel Örneklem Yöntemleri**. İstanbul: Literatür Yayıncılık



İNTERNET KAYNAKÇASI

GÜRÇAY, Cemile (2002). İşletmelerde Örgüt Kültürü Faktörlerinin Farklı Boyutlarda Oluşmasında Sektörel Farklılık Etkisi: Hizmet Ve Sanayi Sektörlerindeki Yöneticiler Üzerinde Yapılan Bir Araştırma Sonuçları. :<http://www.isguc.org/cgurcay1.htm>, (son ulaşım: 24 Eylül 2003)

ZAMOR, J. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. American Society for Public Administration. May/June 2003. <http://proquest.umi.com>, (son ulaşım: 17 Ekim 2003)

<http://www.deu.edu.tr/deu/Icerik/Displayer.jsp?KOD=282#nowhere> (son ulaşım: 10 Eylül 2003).



EKLER

Ek I

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ANKETİ



İZMİR

2004

Sayın Öğretim Elemanı,

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde Yüksek Lisans öğrencisiyim. Dokuz Eylül Üniversitesi'nin örgüt kültürünü belirlemeye yönelik bir araştırma yapmaktayım. Araştırma verileri, sadece tez amacıyla ilgili olarak kullanılacaktır. Anketlere adınızı ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur.

Buna yönelik olarak aşağıdaki örnekteki gibi anketi doldurarak sağlayacağınız katkılardan dolayı teşekkür ederim.

Her bir ifadeyi okuduktan sonra, anket üzerinde ilgili yeri "X" işareti ile işaretleyiniz.

Nejat İRA

Şurada size uygun olan bilgileri lütfen işaretleyiniz

insiyetiniz

Kadın

Erkek

u anda

Evliyim

Bekarım

okuz Eylül Üniversitesinde kaç yıldır çalışıyorsunuz?

0-5

6-15 yıl arası

16 yıl ve üzeri

yerindeki ünvanınız:

Araştırma Görevlisi

Uzman – Okutman – Öğretim Görevlisi

Yardımcı Doçent

Doçent

Profesör

u anda idari göreviniz var mı?

Evet

Hayır

isansüstü çalışmanız sırasında yurtdışında bulundunuz mu?

Evet

Hayır

Aşağıda, "Dokuz Eylül Üniversitesindeki Örgüt Kültürünün" durumunu ortaya çıkaracağı düşünülen işelsel kültür ile ilgili uygulamalara öğretim elemanlarının katılma derecelerini belirlemeye yönelik 54 madde yer almaktadır. Lütfen her cümlede ifade edilen uygulama ya da durum hakkındaki beş önerme arasından görüşünüzü yansıtan seçeneği işaretleyiniz. Bu beş öneriden en olumsuzdan başlayarak derece derece en olumlu abaya doğru sıralanmıştır.

Seçenekler: Hiç katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Tamamen katılıyorum.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
üniversitede her düzeydeki yöneticiler kurumla, ilgili görevlerinde başarılıdır.	()	()	()	()	()
öneticiler, görevlerinin insan ilişkileri yönünde başarılıdır.	()	()	()	()	()
öneticiler, öğretim elemanları arasında olabilecek görüş ayrılıklarını uzlaştırıp sonuca mada başarılıdır.	()	()	()	()	()
öneticiler, öğretim elemanlarını kurum amaçları doğrultusunda çaba göstermeye ik etmektedir.	()	()	()	()	()
öneticiler, öğretim elemanlarına görevleriyle ilgili konularda her türlü yardımı sağlar.	()	()	()	()	()
öneticiler, personeli grup halinde çalışmaya teşvik eder.	()	()	()	()	()
öneticiler, Öğretim elemanlarının çalışmalarını yakından denetler.	()	()	()	()	()
öneticiler, hatalara karşı hoşgörülüdür.	()	()	()	()	()
öneticiler, öğretim elemanlarının çalışmalarında risk üstlenme konusunda teşvik eder.	()	()	()	()	()
Diğer üniversitelerle karşılaştığımda bu üniversiteyi çalışacak ideal bir yer olarak rum ve başkalarına da tavsiye ederim.	()	()	()	()	()
bu üniversitenin başarılı olması, beni ilgilendirir ve memnun eder.	()	()	()	()	()
bu üniversitenin bir üyesi olmanın bana sağladığı prestij, statü ve manevi tatmin her an ön planda gelmektedir.	()	()	()	()	()
üniversiteye kuvvetli bir bağlılık duyuyor ve kendimi onun bir parçası olarak ılıyorum.	()	()	()	()	()
üniversitenin tüm öğretim elemanları, eldeki kaynaklarla en yüksek çıktıyı sağlama ünde çaba harcamaktadırlar.	()	()	()	()	()
üniversitede formalite, prosedür ve kurallar önemlidir. Bunlara tüm öğretim elemanları r.	()	()	()	()	()
üniversitede yazılı kurallardan çok yazılı olmayan kurallar ve ulaşılan sonuçlar mlidir.	()	()	()	()	()
üniversitenin amaçları ortak inanç, değer yargıları ve normlar tüm öğretim elemanları findan benimsenmektedir.	()	()	()	()	()
üniversitede egemen kurumsal değerler ve yönetim stratejisi, Üniversitenin inlüğünün ve kendine özgü niteliklerinin korunmasına yöneliktir.	()	()	()	()	()
Toplumda egemen olan kültürel değerlerle üniversitede egemen olan kültürel değerler zerlik gösterir.	()	()	()	()	()

üniversitede öğretim elemanları, görevleriyle ilgili sorumluluk almaktan kaçınmaz.	()	()	()	()	()
Üniversite öğretim elemanları arasında birlik ve beraberlik vardır.	()	()	()	()	()
Üniversitede insan unsuruna önem verilir.	()	()	()	()	()
Üniversitede esnek bir çalışma ortamı vardır.	()	()	()	()	()
Üniversitenin, çalışma zamanını ve temposunu belirlemede öğretim elemanlarına tığı özgürlük yeterlidir.	()	()	()	()	()
Üniversite öğretim elemanları, çalışma yaşamında bağımsız düşünebilme ve hareket ilme serbestisine sahiptir.	()	()	()	()	()
Üniversite öğretim elemanları, üniversite ile ilgili düşüncelerini çekinmeden açıkça eylebilir.	()	()	()	()	()
Genel olarak üst yöneticilerin, kurumun işleyişi üzerinde etkisi fazladır.	()	()	()	()	()
Üniversite öğretim elemanlarının kendi görevlerini ilgilendiren konularda karar verme celine katılma hakları vardır.	()	()	()	()	()
Kanun ve yönetmeliklerde yer almayan konularda karar verilirken geçmişteki ilamalara bakılır.	()	()	()	()	()
Üniversitede grup kararları, bireysel kararlardan daha çok tercih edilir.	()	()	()	()	()
Üniversite öğretim elemanları, kendi çalışma tarzlarını etkileyebilecek değişiklikleri ile benimseyip, onlara ayak uydurur.	()	()	()	()	()
Üniversite öğretim elemanları, kurum içi ve kurum çerçevesindeki değişimlere kolayca n sağlar.	()	()	()	()	()
Üniversitede kurumsal amaçlara ulaşılması yanı sıra bireylerin gelişmesine ve bireysel çlımlarına ulaşmalarına da hizmet eden bir ödül sistemi vardır.	()	()	()	()	()
Üniversite öğretim elemanları için unvan değişikliği, hem maddi hem de manevi ödüldür.	()	()	()	()	()
Personel başarıları değerlendirilirken, mesleki idealler, meslek tutumları, iş görenin ormansı ve işindeki becerisi dikkate alınır.	()	()	()	()	()
Üniversite öğretim elemanları arasında, mesleki konularda sürekli yapıcı yönde bir ibet vardır.	()	()	()	()	()
Aynı bölüm ve birimlerde görevli öğretim elemanları arasında işbirliği ve yardımlaşma vardır.	()	()	()	()	()
Farklı bölüm ve birimlerde görevli öğretim elemanları arasında işbirliği ve yardımlaşma lır.	()	()	()	()	()
Üniversite öğretim elemanları arasında ilişkiler uyumludur.	()	()	()	()	()
Üniversitede bireyler ve bölümler arsında karşılıklı bir güven duygusu vardır.	()	()	()	()	()
Üniversite öğretim elemanları arasında olabilecek çatışmalar uzlaşılarak çözümlenir.	()	()	()	()	()
Üniversitede işlerin en iyi şekilde yapılması için yöneticiler, öğretim elemanlarına eleri gereken her şeyi söyler.	()	()	()	()	()
Yöneticiler ile öğretim elemanları arasında sürekli bir görüş alış-verişi vardır.	()	()	()	()	()
İş ile ilgili konularda yöneticilere ulaşmak ve iletişim kurmak kolaydır.	()	()	()	()	()
Üniversitede, her kademedeki yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya ve çapraz (çok lü) iletişim kanalları açıktır.	()	()	()	()	()
Üniversitede, işlerin yürütülmesi ve kurumsal amaçlara ulaşmada geri bildirim dback) mekanizması yapıcı bir biçimde işlemektedir.	()	()	()	()	()
Öğretim üyeleri ve öğrencilerin özel kıyafetleri ile katıldıkları törenler, üniversitenin inleşmesini sağlamaktadır.	()	()	()	()	()
Üniversitede belirli sıklıkta düzenlenen törenler ve toplantılar, egemen olan kültürel erlerin pekişmesine yardımcı olur.	()	()	()	()	()
Yapılan toplantı ve törenlere tüm öğretim elemanlarının davet edilmeleri onlarda kurum de önemli görüldükleri duygusunu uyandırır.	()	()	()	()	()
Üniversitede her alt birimin mesleki ve kurumsal terminolojisini oluşturan kendine özgü jili vardır.	()	()	()	()	()
Birimlere özgü olan dil, kurum varlığının korunmasına ve devamlılığına katkıda bulunur.	()	()	()	()	()
Üniversitede, fiziksel mekanlar, araç ve gereçler yeterlidir ve her öğretim elemanının anımına açıktır.	()	()	()	()	()
Üniversitede fiziksel mekanların düzenlenişi o mekanı kullanan öğretim elemanları için r statü sembolüdür.	()	()	()	()	()
Üniversitenin ortak kullanımına açık mekanlarına tüm öğretim elemanları sahip çıkar.	()	()	()	()	()

EVRENDE YER ALAN FAKÜLTELER, YÜKSEKOKULLAR

Ek II

MESLEKYÜKSEKOKULLARI, ENSTİTÜLER VE REKTÖRLÜĞÜN

ÖĞRETİMELEMANLARI DAĞILIMI



BİRİM ADI	Prof.		Docent		Yrd.Doc.		Araş.Gör		Ogr.Gör		Okutman		Uzman		Cevirici		Eğ.O.pl.		TOPLAM		GENEL TOPLAM
	D	B	D	B	D	B	D	B	D	B	D	B	D	B	D	B	D	B	D	B	
DENİZ BİLİMLERİ VE TEK.ENST.	5		4		8		11		4		2								34		34
SOSYAL BİLİMLER ENS.							31												31		31
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTUSU					3		7		2										12		12
GÜZEL SANATLAR ENSTİTUSU							7												7		7
ATATURK İLK.VE İMK.TAR.ENS.	1				4		4		1										10		10
FEN BİLİMLERİ ENSTİTUSU							71												71		71
SAGLIK BİLİMLERİ ENSTİTUSU							25												25		25
T O P L A M	441		164		633		1127		326		207		148					2946		2946	

FAKTÖR ANALİZİ TABLOSU



Örgütsel Kültürün Yönetim Alt Boyutuna İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör Yük Değeri
5	,784
4	,779
6	,745
3	,729
2	,707
1	,690
8	,613
9	,607
7	,605

Örgütsel Kültürün Örgütle Bağlılık - Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutuna İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör Yük Değeri
22	,740
21	,726
17	,718
18	,684
10	,678
13	,628
14	,614
12	,598
20	,586
15	,498
11	,437
16	,419
19	,348

Örgütsel Kültürün Çalışma Ortamı - Değişikliklere Uyum Alt Boyutuna İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör Yük Değeri
26	,740
25	,739
24	,675
28	,634
30	,588
23	,578
31	,526
32	,516
29	,472
27	,437

Örgütsel Kültürün Ödül Sistemi Alt Boyutuna İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör Yük Değeri
35	,799
33	,777
36	,750
34	,359

Örgütsel Kültürün İşbirliği – İletişim Alt Boyutuna İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör Yük Değeri
45	,900
44	,826
46	,813

Örgütsel Kültürün Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutuna İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör Yük Değeri
49	,784
48	,770
47	,770
51	,725
50	,713
54	,537
53	,530
52	,345



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ

ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI

SAYI: B.30.2.DEÜ.0.70.72.01./500

KONU:

01143

27 Mayıs 2003

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
İZMİR

LGİ: 13.05.2003 tarih ve B.30.2.DEÜ.0.F8.00.01-500/1022 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi yüksek sans programı öğrencisi Nejat İRA'nın "Örgütsel Kültür" konulu yüksek lisans teziyle ilgili Üniversitemiz kurumlarında anket ile ilgili talebi uygun bulunmuştur. Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. N. Ömür ÖZMEN
Rektör Yardımcısı

TELEFON EVRAK	
TARİHİ	28.05.03
SAYI	1205
BÖLGE NO	

17.06.2003/9

23.2003



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
YÖNETİM KURULU KARARI

PLANTI TARİHİ : 15.05.2002
YI : 15

RAR-4-:Öğrencilerin danışmanları tarafından önerilen tez adları görüşüldü.

rüşmeler sonunda;

ağda adı yazan öğrencinin tez adının önerildiği gibi kabul edilmesine, kararın danışmana öğrenciye bildirilmesine, oy birliği ile karar verildi.

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ

YAT İRA

z Adı: "Örgütsel Kültür (Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği)

(Yönetim Kurulu Üyelerinin İmzaları)

