

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÇALIŞMALARINDA YÖNTEMSEL YAKLAŞIMLAR

Sıdika GİZİR

Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü Doktora Öğrencisi

1980'li yıllardan itibaren yoğun ilgi görmeye başlayan örgüt kültürü kavramı üzerine varolan literatür incelendiğinde, bu kavramın üzerinde uzlaşma sağlanmış bir tanımının olmadığı gözlenmektedir. Bu kavram üzerine yapılan çalışmaların farklı amaçlara sahip olmaları ve kavramın epistemoloji, varlık teorisi ve yöntem yönlerinden farklı varsayımlara sahip farklı paradigmlar tarafından farklı şekillerde tanımlanması, kullanılması ve araştırılması, kavramla ilgili geniş ama kuramsal bütünlüğün sağlanamadığı bir literatürün meydana gelmesine neden olmuştur. Bu çalışmanın amacı, örgüt kültürü çalışmalarında kullanılan nitel ve nicel araştırma yöntemlerini kuramsal açıdan tartışmaktır.

Anahtar sözcükler: örgüt kültürü, örgüt kültürünün öğeleri, nicel araştırma, nitel araştırma.

METHODOLOGICAL ISSUES IN ORGANIZATIONAL CULTURE STUDIES

Sıdıka GİZİR

Middle East Technical University, Dept. Of Educational Sciences, Ph.D. Student

It can be said that there is no any agreement on the definition of the concept of organizational culture when reviewed the literature on cultural phenomena in organizations that has begun to take a ground swell of interest in the 1980s. The differences in research purposes and different conceptualization of the term by different paradigms having different epistemological, ontological and methodological assumptions cause to emerge a large but theoretically unintegrated literature. The main aim of this study is to discuss quantitative and qualitative research methods used in organizational culture studies theoretically.

Key words: *organizational culture, levels of organizational culture, quantitative research, qualitative research.*

sıdka gizir

1980'lerin başından itibaren kültür ve örgüt kültürü üzerine yoğun bir ilginin başladığı görülmektedir. Antropoloji, yönetim, sosyoloji, psikoloji, iletişim ve folklor gibi çeşitli disiplinlerden bilim adamları, örgüt kültürü üzerine birçok kuramsal ve deneysel çalışmalar yapmışlardır. Kültür ve örgüt kültürü üzerine yapılan bu çalışmalar incelendiğinde, bu disiplinlerin konuya birbirinden farklı epistemolojik, yöntemsel, ve teorik açılardan yaklaşımları sebebiyle bir bütünlüğün sağlanamadığı görülmektedir. Bu durum, aynı disipline mensup araştırmacıların da kültür ve örgüt kültürü konusunda ortak bir algı dayanağı oluşturmalarına engel teşkil etmektedir (Şişman, 2002; Alvesson, 1993; Martin, 1992).

Kültür, insanlar tarafından oluşturulan ve belli amaçlara sahip sosyal sistemler kadar eski bir olgu olmasına rağmen örgüt kültürünün kavramlaştırılması ve çalışılması görece olarak daha yenidir. Günümüzde, "kültür" kavramının tanımında çok büyük farklılıklar gözlenmektedir. Özellikle örgüt kültürü üzerine yapılan çalışmalarda, kültür kavramının kullanımındaki farklılıklar dikkat çekicidir. Aşağıda örgüt kültürü konusunda yapılmış bazı tanımlar sıralanmaktadır:

1. Sosyal gerçeklik hakkındaki değerler ve sayıltılar (Alvesson, 1993),
2. Bir grubun üyelerince paylaşılan inanç, sayıltı ve değerler sistemi, grup yaşantısının öğrenilen sonuçları, herhangi bir grubun içsel bütünleşme ve dışsal uyum sorunlarını çözmek amacıyla öğrenme süreci içinde geliştirmiş olduğu sayıltılar örüntüsü (Schein, 1991),
3. Örgütün tarihsel gelişimi içerisinde biçimlenmiş gelenekler, inançlar ve değerler örüntüsü (Deal ve Peterson, 1991),
4. İşgörenlerin ortaklaşa geliştirdikleri değerler ve düzgüler (Başaran, 1991),
5. Sosyal olarak oluşturulan gerçekler (Meyerson ve Martin, 1987),
6. Bir örgütü diğerlerinden ayıran ve seçenekleri yönlendiren temel değerler sistemi (Gagliardi, 1986),
7. Paylaşılmış değerler, inançlar, kahramanlar, merasimler, efsaneler ve öyküler (Kozlu, 1986),

8. Bir grup insan tarafından paylaşılan anlamlar demeti (Louis, 1985),
9. Örgüt üyelerince paylaşılan algılar, anlamlar, inançlar ve değerler (Smircich, 1985).
10. Bir örgütte yapılan herşeyin yapılış biçimi (Deal ve Kennedy, 1982),
11. Belirli bir zamanda, belirli bir grupta ortaklaşa paylaşılan anlamlar sistemi (Pettigrew, 1979),

Terzi (2000), örgüt kültürünün tanımı konusunda görüş birliği olmamakla birlikte, bu konuda yapılan tanımlardan, örgüt kültürünü paylaşılan değerler ve normlar ve bunların taşıyıcısı olan sembollerin oluşturduğunun belirtilebileceğini ifade eder.

Kültür kavramının, örgütler üzerine yapılan çalışmalarda farklı tanımlaması, yapılan çalışmaların amaçları bakımından birbirlerinden farklılıklar göstermelerinden kaynaklanmaktadır (Alvesson ve Billing, 1997). Bu durum, ayrıca, örgüt kültürü araştırmacılarının pozitivist paradigmadan yorumsamacı ve postmodern paradigmalara kadar uzanan çeşitli paradigmalara sahip olmalarından kaynaklanmaktadır (Alvesson, 1993). Şişman (2002), batıda egemen bilim anlayışının, gerçeğe ulaşmada esas itibarıyla deney, gözlem gibi yöntemleri öne çıkaran pozitivist paradigma üzerine inşa olduğunu belirtir. Şişman, pozitivist paradigmaya göre gerçeğin tek olduğunu, olay ve olguların içinde önceden yapılandırılmış ve içkin olarak yer aldığını belirtir. Sadece doğa ile ilgili konularda değil, insan ve toplumla ilgili konularda da gerçeğin evrensel yasaları, sosyal determinist bir tutumun benimsendiği bu paradigmada ışığında gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda tanımlanabilir ve belirlenebilir. Geleneksel örgüt ve yönetim bilimlerinde de geçmişte pozitivist paradigma ve onun türevleri durumunda olan, mantıksal pozitivism, işlevselcilik, yapısal işlevselcilik gibi yaklaşımların egemen olduğunu belirten Şişman, bu paradigmaya yöneltilen eleştirilerin yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren arttığını ve son yıllarda sosyal bilimlerde buna alternatif olarak yorumsamacı paradigma olarak nitelendirilebilecek bir paradigmanın öne çıkmaya başladığından bahseder. Şişman, son yıllarda özellikle yorumsamacı paradigma, fenomenoloji, sembolik etkileşimci yaklaşım ve postmodernizm bağlamında yapılan tartışmaların etkisiyle gerçeğin sosyal bir inşa ediliş olduğunun ve sosyal olarak inşa

edilen bu gerçeğin oluşumunda sosyal aktörlerin aktif bir biçimde yer aldıklarının ileri sürülmeye başlandığını ve bu bağlamda özellikle Frankfurt Okulu içinde gelişen eleştirisel kuramın, dikkati kültür kavramı üzerine çektiğini ve sosyal konularda kültürel çözümlerinin önplana çıktığını belirtir. Sosyal bilimlerdeki bu paradigma dönüşümü, etkisini örgütsel ve yönetsel bilimlerde de göstermeye başlamış ve örgütsel yaşamın öznel, sembolik ve kültürel yönü önem kazanmaya başlamıştır (Şişman, 2002).

Pozitivist ve yorumsamacı paradigmalara dayalı araştırmalarda, bu ikisi arasındaki temel farkı açıklamada açıklayıcı ve anlayıcı yöntemler üzerinde durulması gerekebilir. Açıklayıcı araştırma türünde önceden geliştirilen bir takım denencelerin test edilmesi, doğrulanmaya çalışılması (ya da yanlışlamaya) ve araştırma sonunda genellenebilir bulgular elde etme amacı güdüldürken, anlamaya dayalı araştırma türünde yukarıdakinden farklı olarak konuya daha öznel bir açıdan yaklaşılarak ele alınan araştırma objesinin içeriğini anlamaya çalışma, dolayısıyla anlam üzerinde yoğunlaşma temeldir. Dolayısıyla bu araştırma türünde bulguların genellenmesi amacı güdülmemektedir.

Örgüt kültürü çalışmalarına rehberlik eden farklı felsefi ve kuramsal sayılılar, kültür olgusunun farklı tanımlanması ve kullanılmasında en önemli nedenlerden biridir. Bu açıdan, en belirgin farklılık, objektif (nesnel)-yapısalcı yaklaşım ile subjektif (öznel)-yorumlayıcı yaklaşım arasındaki farklılıktır (Simircich ve Calas, 1987; Burrell ve Morgan, 1979). Kültür kavramının varlık teorisi açısından ve kültür hakkında nasıl bilgi edinileceği hakkındaki görüş farklılıkları, kültür kavramının farklı tanımlanmasına, dolayısıyla örgüt ve kültür konularına farklı yönlerden yaklaşılmasına neden olmaktadır.

1980'lerde, örgütler üzerindeki çalışmalarda, aynı zamanlarda varlığını sürdüren iki farklı eğilimden bahsedilmektedir (Simircich ve Calas, 1987). Bunlardan tutucu olarak adlandırılan birinci eğilimde araştırmacılar, bağımlı değişkenlerin ölçülmesi ve seçimi, araştırmada yapı geçerliğinin sağlanması, deneysel araştırma desenleri ve çok değişkenli istatistiksel yöntemlerin kullanılması ile ilgilenirler. Buna karşın, radikal olarak isimlendirilen ikinci eğilim ise örgütlerin sosyal olarak inşa edildiği görüşündedir ve yönetimin simgesel doğasını (yapısını) araştırır ve çeşitli analiz düzeyleri arasındaki süreçlerle ilgilenir. Bu yaklaşımlar, "bilgi" hakkında nasıl bir karar ya da yargıya varılacağına, bir kuramcının bakış açısına bağlı olduğuna işaret etmektedir.

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖĞELERİ

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 veya sosyalleşme süreci ile kazanılır (Tierney, 1997; Rousseau, 1990). Örgüt araştırmacıları, kültürü oluşturan çeşitli öğeleri farklı nesnellik ve öznellik derecelerine ve araştırmacı ile örgüt üyesi tarafından gözlemlenebilirlik derecelerine göre farklı değerlendirmişler ve bu öğeleri çeşitli şekillerde sınıflandırmışlardır (Zamanou ve Glaser, 1994). Örneğin, Duncan (1989) örgüt kültürü öğelerini gözle görülen ve görülmeyen öğeler olarak iki boyutta sınıflandırırken, Meek (1988) bu öğeleri semboller, ideoloji ve törenler olmak üzere üç boyutta sınıflandırır. Diğer yandan, Louis (1985) örgüt kültürü öğelerini artifaktlar, semboller ve paylaşılan anlamlar olmak üzere üç boyutta, Lundberg (1996) artifaktlar, perspektifler, değerler ve sayılılar olmak üzere dört boyutta, Schein (1991) ise örgüt kültürünün öğelerini artifaktlar, değerler ve temel sayılılar olmak üzere üç boyutta sınıflandırır.

Kültürü oluşturan ve çeşitli şekillerde sınıflandırılan bu öğeler, örgüt araştırmacılarının kültürü kavramlaştırmalarının temelini teşkil eder. Her araştırmacı, üzerinde çalıştığı kültürü derinlemesine tanımlamak için bir araç olarak kültürün öğelerinden birisini seçme eğilimindedir (Ashkanasy v.d., 2000; Rousseau, 1990; Ott, 1989). Bu eğilimin nedeni, araştırılacak olan kültürün betimlenmesinin yöntemsel olarak oldukça karmaşık olmasıdır. Kültürün temel öğelerinin en gözlenebilir ve nesnel olanından, gözlenmesi en zor ve öznel olanına göre belli bir düzen içinde tanımlanması, kültür çalışmaları ve ilgili etkenlerin işlevselleştirilmesine odaklanma konusunda faydalı olacaktır.

Aşağıda, Schein (1991) tarafından yapılan sınıflandırma temel alınarak, örgüt kültürünün öğeleri daha ayrıntılı şekilde açıklanmaya çalışılmıştır.

Artifaktlar

Şişman (2002) artifaktların kültürün gözle görülen yönü olduğunu ve bunların teknoloji, üyelerce gerçekleştirilen sanat-mitler, semboller, hikayeler, efsaneler- ve görülen- işitilen davranış örüntüleri olduklarını belirtir.

sıdka gizir

Young (2000) artifaktları temel kültürel sayıtların görülebilir ve işitilebilir doğal yansımaları olarak tanımlar, örneğin davranış örüntüleri, gelenekler, fiziksel çevre, giyim tarzları, örgütsel hikaye ve efsaneler.

Schein (1996), artifaktların kültürün en gözlenebilir ögesi olduğundan ve onun fiziksel ve sosyal çevrede yapılandığından bahseder. Kültürün bu ögesi bir grubun ya da örgütün teknolojik çıktıları, yazılı ve sözel dili, bazı sanat ürünleri ve çalışanların bazı davranışlarının (iletişim mekanizmaları, eşgüdüm, karar verme gibi) fiziksel yansımaları ve gözle görülür kültürel ürünleri içerir (Clement, 1994; Sackman, 1991; Rousseau, 1990).

Değerler

Şişman (2002) örgütler ve yönetim açısından değerleri örgütte neyin arzu edilir ve istenir olduğunu gösteren ölçütler olarak tanımlar. Örgüt üyelerinin çeşitli durum, eylem, uygulama, nesne ve bireyleri iyi ve kötü biçimde değerlendirmesi ve yargılamasında temel ölçütler olarak tanımlanan değerler, örgüt üyelerinin karşılaştıkları sorunların çözümünde uygun kabul edilebilen çözüm biçimlerini göstermektedir. Şişman değerlerin örgütün genel amaçlarını, ideallerini, standartlarını yansıttığını ve örgütsel yaşamda çeşitli şekillerde dile getirildiğinden bahseder ve çalışkanlık, başarı, sorumluluk, eşitlik, bağımsızlık, güven, bağlılık, saygı, itaat, hoşgörü, dürüstlük, gibi değerlerin, örgütsel yaşamda önemli yer tutan değerlerden bazıları olduklarını ifade eder.

Young (2000) değerlerin, örgütsel olay ve olguların neden böyle olması gerektiğinin sebepleri olduklarını ileri sürer ve bunların oldukça kolay anlaşılabilirliğini belirtir. Örneğin, kurallar, değer cümleleri, etik kodlar vb.

Deal ve Kennedy (1982) ise değerleri bir örgütün temel kavram ve inançları olarak tanımlayarak bunların örgüt kültürünün kalbi olduğunu belirtirler. Ayrıca değerlerin, örgütteki başarıların belirlenmiş standartları olduğunu ve başarıyı çalışanlar için somut terimlerle tanımladıklarını ileri sürerler. Genellikle yazılı olarak ifade edilmeyen değerler, tüm çalışanlara ortak bir yön verir ve günlük davranışlarına rehberlik ederler.

Temel Sayılılar

Temel sayılılar oldukça derinlerde yer etmiş olmaları nedeniyle araştırmacılar tarafından tanımlanması ve çalışılması en zor olan ögedir, hatta örgüt çalışanları tarafından bile doğrudan bilinmesi ya da farkedilmesi oldukça zordur (Firestone ve Louis, 1999; Clement, 1994). Young (2000) gözlenmesi zor olan bu sayılıların, çalışanların örgütün neden dış çevreye karşı varlığını sürdürmesi gerektiği ve örgüt içindeki işlevsel sorunlar hakkında yaptıkları yönünde algıladıkları, düşündükleri ve hissettiklerinin tanımlanabilir nedenlerinden oluştuğunu belirtir. Bu nedenle Rousseau (1990), temel ve bilinçdışı bu sayılıların incelenmesinin, belli bir süre araştırmacı-çalışan etkileşimini gerektirdiğinden bahseder.

Benzer şekilde, Şişman (2002), temel sayılıların, örgüt kültürünün özünü oluşturduğundan ve bir örgütün üyelerinin kendilerini, başkalarını, kısaca dünyayı algılama ve değerlendirme biçimi olarak tanımlanabileceğini ve bunların, bir grubun üyelerine çeşitli durum ve ilişkileri algılama, hissetme, değerlendirme ve yargılamada temel algı dayanağı ve referans çerçevesi oluşturduğunu belirtir. Ayrıca Şişman (2002), temel sayılıların kültürün iç dünyasını, özünü, temelini oluşturmasından dolayı, bir örgütün kültürünün araştırılmasında öncelikle örgütün üyesi olan insanların paylaştıkları bu algı dayanaklarının analiz edilmesi gerektiğini belirtir.

Farklı gözlenebilirlik ve nesnellik dereceleri olan bu öğelerin varlığı, örgüt kültürü araştırmacılarını farklı araştırma yöntemleri kullanmaya yöneltmiştir (Ashkanasy v.d., 2000). Örneğin, derinlerde yer eden ve dolayısıyla yüze çıkarılması ve incelenmesi oldukça zor olan temel sayılılara odaklanmış bir araştırmacı nitel yöntemleri kullanma eğilimindedir (Rousseau, 1990).

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ARAŞTIRMALARINDA YÖNTEM

Yöntembilimciler ve bilim felsefecileri bir araştırmanın en iyi nasıl yapılacağı hakkında uzun soluklu epistemolojik bir tartışma içerisindeyler. Bu tartışma, temel olarak birbirinden farklı olan iki araştırma paradigmasının göreceli değeri üzerine odaklanmıştır: (1) Varsayıma dayanan ve tümdengelimle dayalı genellemeleri doğrulamak ya da yanlışlamak için niceliksel ve deneysel yöntemlerin kullanıldığı

sıdka gizir

mantıksal pozitivism, ve (2) belirli bir ortam içerisindeki insan deneyimlerini tümevarımcı ve bütüncül olarak anlamak için nitel ve doğal yaklaşımları kullanan fenomenoloji (Patton, 1990). Burada, bir paradigmanın diğer bir paradigmaya tercih edilmesi değil, paradigma seçiminin farklı araştırma durumlarına uygun farklı yöntemleri ortaya koyması vurgulanmaktadır.

Daha önce de söz edildiği gibi, farklı araştırma amaçları, bir araştırmanın planlanmasında farklı strateji veya yaklaşımların kullanılmasını gerekli kılmaktadır. Örgüt kültürü konusu üzerine çalışma yapan bir araştırmacının benimsediği paradigma ve çalışmanın amacı olarak kültürün belli bir ögesini seçmesi, bu çalışmada kullanılacak araştırma yönteminin seçimini etkilemektedir. Araştırma yöntemleri, iki temel araştırma yaklaşımı ya da geleneği içerisinde sınıflandırılmaktadır: Nitel araştırma ve Nicel araştırma.

Nicel Araştırma

Bilimsel bir paradigma, ontolojik, epistemolojik ve yöntemsel varsayımlara dayanır. Daha önce bahsedildiği gibi işlevselci paradigma pozitivist, realist, determinist ve nomotetik olarak karakterize edilir (Smircich ve Calas, 1987; Putnam, 1983; Burrell ve Morgan, 1979). Örgüt kültürüne işlevsel açıdan bakan ve nicel araştırma yöntemlerini benimseyen araştırmacılar, örgüt kültürünü diğer örgütsel değişkenleri etkileyen ve bunlardan etkilenen ayrı ve nesnel bir örgütsel değişken olarak görürler. Nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı bir çalışmada araştırmacı, örgüt ortamında diğer değişkenler ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlar, yani her bir değişken için belirli sayıda durumu ele alarak değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini inceler (Brower v.d., 2000; Peterson ve Spencer, 1993).

Nicel araştırma yöntemlerini benimseyen araştırmacılar, sosyal gerçeğin evrende kişiden bağımsız var olduğunu ve onların bu gerçeği deneysel yöntemler aracılığıyla tarafsız olarak test edebileceklerini ve hipotezlerini doğrulayabileceklerini veya yanlışlayabileceklerini ileri sürerler (Toma, 1997). Bu araştırmacılar, araştırılanların kendi varlıklarından etkilenmelerini önlemek için bu kişilerle aralarında mesafe olması gerektiğini ve kendilerinin tarafsız bilgi elde ettiklerini ileri sürerler. Tarafsızlık, nicel yöntemlerin en güçlü yönü olarak görülür. Bilimde

sıdık gizir

tarafsızlığı elde etmenin temel yöntemlerinin ise deneyler ve nicelleştirme olduğu belirtilir. Tarafsız veri toplama araçlarının kişisel becerilere, algılara ve araştırmacının araştırma ortamında bulunup bulunmamasına dayanmadığı ileri sürülür.

Nicel araştırmada, örgüt kültürü hakkında veri elde etme ve kavramsal yapının elemanları hakkında bilgi toplama ve bunları değerlendirmede önceden belirlenmiş ölçme araçlarına ve istatistiksel analizlere ağırlık verilir. Verinin toplanması esnasında, örgüt çalışanları önceden belirlenmiş bir yapılandırmaya maruz bırakılır ve araştırmacı tarafından belirlenen yapılandırılmış sorular, anket, cevap formları gibi yapılandırmalara göre tepkide bulunur. Bu önceden belirlenmiş ve yapılandırılmış bir sınıflamanın uygulanması ve verinin özetlenmesi, karşılaştırmalı analiz gibi nicelleştirme sistemlerini olanaklı kılar (Ashkanasy v.d., 2000). Ayrıca, nicel değişken ve göstergeleri kullanmak, analizde kolaylık ve netlik sağlar. Geçerlik ve güvenirlik rakamsallaştırılabilir ve istatistiksel varsayımlarda bulunulabilir. Özgünlük ve biriciklikten (uniqueness) çok farklılıklara odaklanan bu yöntem kültürlerarası çalışmalara yatkın görülebilir (Peterson ve Spencer, 1993).

Nicel araştırma yöntemlerine birçok eleştiri yöneltmiştir. Alan araştırmaları ve anketlerin karmaşık, derinlerde yer eden ve kolaylıkla tanımlanamayan, ortaya çıkarılamayan kültürel değerlerden çok, tanımlanabilir ve yüzeysel tutumlara değinebileceği ve örgüt içindeki genel örgütsel ortam hakkında yeterli açıklamalar sunamayacağı ya da örgüt profilini, çalışılan gruplar arasındaki anlamlı farklılıkları yeterince açıklamaksızın tekdüze bir şekilde verebileceği ileri sürülmektedir (Peterson ve Spencer, 1993; Schein, 1991). Bu iddia, kültürün niceliksel olarak değerlendirilmesinde daha önce de belirtildiği gibi çeşitli gözlenebilirlik ve ulaşılabilirlik derecelerine sahip kültür öğeleri arasından en gözlenebilir olan öğeye odaklanması dikkate alındığında kabul edilebilir görülmektedir.

Nicel araştırma yöntemlerini benimseyen araştırmacılar, çalışmalarında kullanmak üzere çalışma öncesi çeşitli kuram, daha önce yapılan araştırma ve tecrübelerden yararlanarak belli sınıflandırmalar, boyutlar veya öğeler belirlerler. Bu değişkenleri belirlemek, sağlam bir kuramsal yapılanma, ölçme seviyesinin belirlenmesi ve bir odak seçilmesini gerekli kılar (Rousseau, 1990).

Nicel araştırma yöntemlerini benimseyen araştırmacılar, bir örgüt kültürünün araştırılması için öncelikle, araştırmanın içereceği boyutları, sınıflandırmaları ve öğeleri belirlemeye yönelik bir ön çalışmanın gerekliliğini belirtirler (Rousseau, 1990). Kuramlar ve konuyla ilgili daha önceden yapılmış araştırmalar, bu ön çalışma için belirtilen temel kaynaklardır. Örgüt kültürü üzerine yapılacak bir araştırmanın içereceği boyutları, sınıflandırmaları ve öğeleri belirlemeye yönelik bir ön çalışmanın içeriği genel olarak aşağıda belirtilen üç başlık altında toplanabilir:

1. Kuram

Nicel araştırma yöntemleriyle yapılan bir çalışma, örgütsel ortam veya durumlar üzerine genellenebilir boyutlar hakkındaki varsayımları destekleyen kuram ve araştırmaları temel alır. Diğer bir deyişle, genellenebilir yasa benzeri ifadelerin üretilmesi için çalışılacak boyutun sağlam bir kuramsal temele oturtulması gerekir (Brower, Abolafia, ve Carr, 2000; Smircich ve Calas, 1987). Belirli bir araştırma hipotezi, belli durumları anlamaya yönelik çerçeve sağlayan ve genel yapılardan oluşan kuramsal bir bakış açısını temel alır.

2. Ölçme Seviyesinin Seçimi

Nicel araştırma yöntemleriyle yapılan bir çalışmada odaklanılacak seviyenin belirlenmesi gerekmektedir. Çalışılacak olgunun, örgütsel, bölümsel (birimsel) ve işlevsel, hangi düzeyde çalışılacağına belirlenmesi, çalışılan kişiler arasındaki uzlaşmayı elde etmede ortaya çıkabilecek sorunları engellemektedir. Örgüt çalışanlarının farklı algı dayanakları, çalışma sürecini ve sonuçlarını etkiler. Kuramsal olarak örgüt kültürünün anlamlı bir şekilde çalışılması için çalışılacak olan kültürün nitelikleri açısından seçilen seviye homojen olmalıdır, böylece bir bütün olarak kültür hakkındaki genel ifadeler doğrulanabilmektedir (Hofstede, 1998). Örneğin, kültürün bazı yönleri örgüt genelinde değerlendirilirken, bazıları daha küçük ve belirli birimler çerçevesinde değerlendirilebilir.

2.Odak Seçimi

Nicel araştırmada, araştırma için sınıflandırmalar ve hipotezler belirlendikten sonra çalışılacak olan kişilerin davranışlarını etkileyebilecek olan diğer sınıflandırma ve açıklamalar araştırma dışı bırakılır. Ancak araştırma dışı bırakılan bu değişkenler araştırma öncesi açıkça ifade edilir. Böylece çalışmanın odağı ve sınırları net bir Şekilde ortaya konulmuş olur.

Yönetim bilimlerinde örgüt kültürü konusuna ilginin artmasına paralel olarak, bu olgunun araştırılmasında kullanılmak üzere çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Ashkanasy v.d., 2000; Rousseau, 1990). Bunlardan en yaygın olarak bilinenleri örnek teşkil etmesi amacıyla aşağıda belirtilmiştir.

Bir rgtteki davranış örüntülerini araştırmaya yönelik Norm Belirleme İndeksi (Norms Diagnostic Index) (Allen ve Dyer, 1980); Kilmann ve Saxton Kültür Anketi (Kilmann and Saxton Culture-Gap Survey) (Kilmann ve Saxton, 1983); bir örgütteki değerleri araştırmaya yönelik rgtsel Kültür Profili (Organizational Culture Profile) (O'Reilly, v.d., 1988), rgtsel Değer Uygunluğu leği (Organizational Value Congruence Scale) (Enz, 1986), rgtsel İnanç Anketi (Organizational Belief Questionnaire) (Sashkin ve Fulmer, 1885), ve Ortak Kültür Anketi (Corporate Culture Survey) (Glaser, 1983). Rousseau (1990) rgt kültürünün araştırılması için geliştirilen ve yukarıda örnekleri sunulan bu ölçeklerde davranış ve değerlerin çeşitli boyutlarda incelendiğini belirtir ve bu boyutlardan ortak olanları genel olarak üç sınıfa ayırır: (1) Risk alma ve kalite gibi işle ilgili değerler, (2) rgt yeleri arasındaki iletişim ve destek gibi kişiler arası değer ve davranışlar, ve (3) rgt üyelerinin kişisel gelişimlerini artırmaya vurguda bulunan bireysel değer ve davranışlar (ss. 179).

Örgüt kültürü konusunda nicel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılan araştırmalara en iyi örneklerden birisi Hofstede v.d. (1990) tarafından yapılan çalışmadır. Bu çalışmada araştırmacılar veri toplama aracı olarak anket kullanmış ve Danimarka ile Hollanda'daki on farklı örgütteki 20 birimin çalışanlarından elde edilen veriler istatistiksel analize tabi tutulmuştur. Diğer yandan O'Reilly v.d. (1991), örgüt kültürü ile örgüt – birey arasındaki uyum, örgütsel bütünleşme, iç doyumunu, işgücü devri ve işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada çeşitli örgütlerden veri elde etmek amacıyla anket kullanmışlar ve elde edilen sayısal veriyi istatistiksel olarak zmlemişlerdir. Aynı Şekilde, rgtsel değerler ve bunların örgüt içerisindeki uygulamalarını konu alan çalışmalarında Calori ve Sarnin (1991), temel veri toplama

aracı olarak anket kullanmış ve toplanan veriler istatistiksel analize tabi tutulmuştur. İpek (1999) ise resmi liseler ile özel liselerde örgüt kültürü ve öğretmen – öğrenci ilişkisini konu alan çalışmasında temel veri toplama aracı olarak anket kullanmış ve elde ettiği nicel veriyi istatistiksel analize tabi tutmuştur.

Örgüt kültürünün nicel araştırma yöntemleri kullanılarak çalışılmasına bir başka örnek ise Arbak ve Özmen (2000) tarafından bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışmadır. Bu çalışmada araştırmacılar temel veri toplama aracı olarak anket kullanmışlardır ve elde edilen veriyi istatistiksel olarak çözümlenmişlerdir. Örgüt kültürünün incelendiği diğer bir çalışma ise Arbak v d. (1997) tarafından yapılan çalışmadır. Bu çalışmada araştırmacılar, kişi-kültür uyumunun örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisini konu olarak temel veri toplama aracı olarak yine anket kullanmışlar ve elde edilen nicel veriyi istatistiksel analize tabi tutmuşlardır .

Nitel Araştırma

Nitel araştırmanın sosyal bilimlerde üzerinde uzlaşıya varılmış bir tanımının varlığından bahsetmek oldukça güçtür. Yıldırım ve Şimşek (1999) bunun nedeninin, bu kavramın "etnografi", "antropoloji", "durumsal araştırma", "yorumlayıcı araştırma", "betimsel araştırma", "kuram geliştirme", "içerik analizi" gibi kavramları kapsayan şemsiye bir kavram olarak kullanılması olduğunu belirtirler (ss. 18).

Nitel araştırma yöntemlerini benimseyen araştırmacılar, örgüt üyelerinin kendi ortamlarında kendi deneyimlerine dayanarak oluşturdukları birden fazla gerçekliğin varlığından söz eder ve sosyal bilimlerde öznel olmanın kaçınılmaz olduğunu belirtirler (Yıldırım ve Şimşek, 1999). Ayrıca bu araştırmacılar, nicel araştırmayı benimseyen araştırmacıların da araştırma alanlarını, konularını seçmede ve değişkenleri tanımlamada öznel olduklarından söz ederler. Nitel araştırma desenleri, araştırmacıların araştırma ortamına etkilerini en aza indirmeleri ve araştırma sonuçlarının önceden belirlenip sınırlandırılmaması açısından doğaldır. Bu nedenle, nitel yöntemlerle yapılmış bir çalışma ile, araştırmacının araştırma ortamına etkisi ve dışsal değişkenleri sabit varsayarak araştırma ortamını tamamiyle kontrol altında tuttuğu ve sınırlı sayıdaki çıktı değişkenlerini ölçtüğü deneysel bir çalışma arasında bir tezatlık söz

sıdika gizir

konusudur. Nitel yöntemler, araştırmaya, keşfetmeye ve tümevarımcı bir mantığa odaklanır. Bu nedenle nitel yaklaşımı benimseyen bir araştırmacı, toplanan verilerin çeşitli boyutları arasındaki çoklu ve karşılıklı ilişkileri anlamaya yoğunlaşır. Tümevarımcı anlayışı benimseyen araştırmacılar, bir takım öncül tahminlerde bulunan veya sınırlı şekilde tanımlanmış değişkenler arasındaki doğrudan veya karşılıklı ilişkiler hakkında hipotezler belirleyen nicel araştırmayı benimseyen araştırmacıları eleştirirler.

Nitel araştırma, örgütsel gerçekliğin ve konu olan örgüt kültürü ile ilgili derinlemesine veri elde edebilmek için çalışılacak ortam ve kişilere yakın olmanın önemini vurgulayarak bu ortam ve kişilerden uzak ve ayrı olmanın gerekliliğini ve yararını sorgular. Nitel araştırmayı benimseyen araştırmacılara göre empatik ve sempatik içebakışın olmadığı bir çalışmada, araştırmacı insan davranışını tam olarak algılayamaz (Patton, 1990). Buna karşın nicel araştırmayı benimseyen araştırmacılar, araştırmacının bu şekilde kişisel katılımının olmaması ve çalışılacak kişi ve ortamdaki uzak olmanın objektifliği sağlayacağından ve yanlılığı azaltacağından söz ederler.

Nitel araştırma yöntemleri, kullanılan tekniklerin masraflı ve zaman alıcı olması ve örneklem grubuna seçilen kişilerin kültürü anlamak için anahtar kişiler olmayabileceği, yani bu kişilerin araştırmacıya sağladığı bilgilerin örgütün üzerinde uzlaşıya varılmış inanç ve değerlerini yansıtmayabileceği gibi konularda eleştirilir (Peterson ve Spencer, 1993). Bu eleştirilere karşı nitel araştırmalarda çeşitleme (triangulation) sıklıkla kullanılır. Çeşitleme, aynı olgunun çalışılmasında birden fazla örnekleme yöntemi veya çeşitli türde verilerin kullanılması veya farklı yöntemlerin bir arada kullanılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 1999; Lindlof, 1995; Silverman, 1993; Jick, 1979). Çeşitleme bir veri kaynağından elde edilen verilerin doğrulanmasına yardımcı olur ve geçerlik ve güvenilirliğin ölçümünü sağlar. Bununla birlikte, nitel araştırma yöntemleri ile çalışırken, kültür örgütten bağımsız düşünülmez ve bütüncül olarak ele alınır. Nitel yöntemlerle elde edilen bulguların diğer örgütlere genellenmesi oldukça zordur.

Nitel araştırmayı savunan araştırmacılar, örgüt kültürünün nicel araştırma yöntemleriyle araştırılmasına karşı bir pozisyon alırlar. Bu araştırmacılar, gerçekliğin sosyal oluşumu olarak kültürün sosyal bir grubun üyelerine özgü olduğunu ve bu özgülüğün kültürel süreçlerin çalışılmasında standart ölçümlerin kullanılmasını imkansızlaştırdığını belirtirler (Louis, 1983; Smircich, 1983). Ayrıca, Schein (1991) alan araştırması (survey) esnasında nicel değerlendirmelerin etik olmadığını, bu yöntemde

kullanılan kavramsal gruplamaların örneklemedeki kişilere ait olmadığını, tahminsel genellemelere dayandığını belirtir.

Örgüt kültürü olgusunun nitel araştırma yöntemleriyle ile araştırılması gerektiği görüşünü benimseyen araştırmacıların, nicel araştırmaya karşı pozisyon almalarının nedenleri özet olarak dört ana başlık altında toplanabilir:

1. Bilinçdışının Rolü

Ulaşılamazlık, derinlik veya kültürün bilinçdışı olma niteliği, kültür çalışmalarında nitel araştırma yöntemlerinin kullanılmasının temelini oluşturur. Daha önce belirtildiği gibi kültürün temel öğelerinden birisi olan temel sayılılar yüzeye çıkarılmayı ve incelenmeyi zorlaştıracak kadar derinlere yerleşmiştir. Bazı araştırmacılar kültürü, kişinin dünyayı algılamasında bir "algı dayanağı" olarak görür ve kişinin algı dayanağının farkında olmasının zor olduğundan, geleneksel yöntemlerle değil ama algı dayanağının anlam ve işleyişinin araştırılmasında içerdeki (örgüt üyeleri) ve dışardakinin (araştırmacının) etkileşimde bulunmasıyla bunun ulaşılabilir olacağından bahsederler (Linstead ve Grafton-Small, 1992).

2. Örgütsel Özgünlük

Örgütlerin değerler ve inançlarının kendilerine özgü olması ve biricikliği (unique) nitel araştırmayı benimseyen araştırmacılarca gündeme getirilen diğer bir konudur. Örgütler, değerleri, normları, rolleri farklı derecelerde paylaşımlarıyla ve onları özgün ve biricik yapan beklentileriyle tanımlanırlar. Bununla birlikte örgütün tarihi, belirli aktörlerin ortamı tanımlamaları ve örgüt çalışanlarının ortak yorumları, süregiden etkinliklerin algılanması ve etkileşimler, örgütün özgünlüğünü ve biricikliğini ortaya çıkarır (Allaire ve Firsirotu, 1984). Bu özgünlük ve biriciklik, örgüt kültürünün odağını oluşturur. Örneğin, kültürel yansımalar olarak hikayeler ve gelenekler özgünlük ve tekliği gösteren araçlardır. Rousseau (1990) kültürün bu özgün ve tek olma özelliği nedeniyle dışardan birinin önceden belirlenmiş soru ve ölçümlerin çeşitli örgüt form ve kültürlerini idealize edilmiş bir yapıya indirgeyeceğinden söz eder. Bu, kültürün önceden yapılandırılmış bir yaklaşımla çalışılmasının zayıflığı olarak yorumlanır.

Peterson ve Spencer (1993) kültürün liderlik ve karar verme süreçleri gibi yönetsel olgularla yakından ilgili olduğundan bahseder. Bu olgular bütün örgütler için önemlidir ama her bir olgudaki kültür öğeleri yine her bir örgütün ayırt edici bir karaktere veya kültüre sahip olduğunu gösterir. İççe geçmiş tepkiler ve güçlü savunma ile eleştirilerin toplandığı nitel yöntemler, bir örgütün detaylı olarak tanımlanmasına ve örgütün kendine özgü öğelerinin incelenmesine olanak sağlar (Peterson ve Spencer, 1993; Patton, 1990; Wilkins ve Ouchi, 1983). Örgütlerin bu özgünlük ve tek olma özellikleri bulguların diğer örgütlere genellenmesini zorlaştırır.

3. Epistemoloji

Epistemoloji bilgi ve bilme felsefesidir. Epistemoloji neyin bilinebilir olduğu ve öğrenmenin nasıl meydana geldiği ile ilgili farklı yapılar içerir. Sosyal bilimcilerin benimsediği farklı dünya görüşlerine göre bilgiyi neyin oluşturduğu öznellik-nesnellik düzleminde karakterize edilir (Rousseau, 1990; Burrell ve Morgan, 1979). Gerçekliği somut bir yapı olarak görerek, sosyal dünyayı oluşturan öğeler arasında nedensel ilişkiler ve düzenlemeleri araştırmak için bu sosyal dünyada neler olduğunu tahmin etmeye ve açıklamaya çalışan objektivist bilim adamları laboratuvar deneyleri ve alan araştırmaları gibi fen bilimlerinde kullanılan geleneksel yaklaşımlara dayanan pozitivist epistemolojiyi benimserler (Burrell ve Morgan, 1979). Buna karşın, öznelci bilim adamları sosyal gerçeğin göreceli olduğu ve onun sadece çalışılacak etkinlikler içerisinde doğrudan yer alan kişilerin bakış açılarından anlaşılabilirliğini varsayan anti-pozitivist epistemolojiyi benimserler (Putnam, 1983; Bantz, 1983). Bir etkinliğin ancak katılımcısının görüş açısından anlaşılabilirliğini ileri süren öznelciler, araştırmacının dışardan biri olmaktan çok içerden biri olması gerektiğini belirtirler (Putnam, 1983; Wilkins ve Ouchi, 1983; Kreps, 1983; Mintzberg, 1979).

Görüldüğü gibi, anti-pozitivist epistemolojiyi benimseyen nitel araştırmacılar, nicel araştırmacıların sosyal olarak yapılandırılmış olguları açıklamada uygun ve tatmin edici olmadıklarını tartışırlar.

sıdka gizir

4. Etik

Schein (1991) kültür üzerine yapılan çalışmalarda ilgili bilgilerin elde edilmesinde bazı etik sorunların varlığına vurguda bulunur. Schein, rgt kültürünün bir alan araştırması veya anket ile çalışılmasının etik olmadığını, kültürü bu şekilde çalışan araştırmacıların, araştırılan kişilerin ifadelerinden çok, veriyi elde ettikleri kişiler adına kendi ifadelerini kullandıklarını belirtir. zet halinde olan ve araştırma ortamı ile araya mesafe koyularak dışarıdan toplanmış ve gruplandırılmış bilgilerin bir örgüt üyesinin görüşünü yansıtmayacağı ve yzeyssel bilgiler üretmeye yönelik olduğu, hatta bunun bilgi veren kişilerin görüşlerinin yanlış yorumlanmasına yol açabileceği ileri sürülür (Schein, 1993; Rousseau, 1990; Van Maanen, 1979). Ayrıca bu görüş, kültür çalışmalarına etik ve etik yaklaşım tartışmasını yansıtır (Gudykunst, 1997).

Pozitivist anlayışa dayalı olarak dışarıdan yapılan çalışmalar, kuramsal yapılar oluşturarak evrensel bilgi veya kurallar, genellemeler oluşturmak amacındadır (Sackman, 1991). Buna karşın, içeriden araştırılan, yani örgüt ve üyeleriyle araya mesafe koyulmadan yapılan araştırmalar belli bir araştırma ortamındaki yaşamı anlama çabasındadır. Bu nedenle elde edilen bilgiler ortamsal ve o ortama özgüdür, yani bu bilgi genellenemez (Sackman, 1991; Patton, 1990). İçerden biri olarak araştırmacı araştırılan örgüt yeleri ile etkileşim içerisinde ve katılımcıdır. Hipotez ve kavramlar bu etkileşim sürecinde ortaya çıkar. Bu şekilde çalışan araştırmacılar kültürü örgütün sahip olduğu bir şey değil örgütün kendisi olarak görürler.

Nitel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılan çalışmalara örnek olarak Bate (1990), Sackman (1992), ve Gregory (1983)'in çalışmaları verilebilir. Bate (1990), geniş ölçekli ulusal bir örgüt olan İngiliz Demiryolları'nın geliştirilmesine yönelik üç yıllık bir proje çerçevesinde, örgüt kültürü ve örgütsel değişme üzerine yaptđı çalışmada nitel veri toplama yöntemlerinden birisi olan görüşme aracılığıyla 80 yöneticiden veri elde etmiş ve elde ettiği nitel veriyi kavramsal olarak sınıflandırarak çözümlemiştir. Sackman (1992) ise bir örgütteki varolan alt kültürleri belirlemek ve bu alt kültürlerin oluşumunu incelemek üzere yaptđı çalışmasında, temel veri toplama yöntemleri olan görüşme, gözlem ve döküman analizini kullanmıştır. Sackman aynı örgütün üç farklı bölümündeki 52 çalışanla yaptđı görüşmeler aracılığıyla elde ettiği veriyi içerik analizi yaparak çözümlemiş ve içerik analizi sonucunda elde ettiği bulguları, gözlem ve döküman analizi sonucunda elde ettiği bulgular ile

sıdika gizir

karşılaştırmıştır. Diğer yandan Gregory (1983), Silikon Valley'deki çeşitli bilgisayar şirketlerinde yaptığı çalışmada görüşme, gözlem ve döküman analizi yaparak elde ettiği veriyi içerik analizine tabi tutarak yöneticilerin kullandıkları dili çözümlenmeye çalışmıştır.

SONUÇ

Örgüt kültürü literatürü, yukarıda da belirtildiği gibi kültürü farklı şekillerde ele alan kuram, yaklaşım, araştırma temaları ve araştırma yaklaşımlarını içermektedir. Bu karmaşık durum, örgüt kültürünü anlamak isteyen bir okuyucunun kafasında karışıklık yaratacaktır. Ancak resmin bütününe bakıldığında ister pozitivist ister yorumsamacı paradigma olsun hiçbirinin "kültür" kavramını bütünüyle açıklayamadığı görülmektedir. Her bir kuram kültür kavramının belli bir kısmını ele almakta ve araştırmanın sınırları, örneklem seçimi, veri toplama yöntemleri, analiz seviyesi bu temelde belirlenmektedir. Bu kuramların kültür olgusunu bütünüyle kapsayamamasının yanı sıra bunların hiçbiri tamamen kabul ya da red edilememektedir. Bu nedenle, örgüt kültürü konusunda çalışma yapmak isteyen bir araştırmacı kendi araştırma yaklaşımını belirlemek durumundadır. Kısacası, bu kuramlardan birisini benimseyen bir araştırmacı kültürün bütününe değil, belli bir yönünü görmektedir. Buna karşın kültür olgusunun bütününe çalışmak isteyen bir araştırmacı, birbirini ve araştırma sonucunu etkileyebilecek olan paradigma, araştırma yaklaşımı ve kültür ögesini seçerken eklektik olmak zorundadır. Şüphesiz kültür çalışmalarını etkileyen birçok etken mevcuttur, ancak bunlar çalışma öncesi ve çalışma esnasında belirlenmesi gereken en önemli etkenler olarak görülmektedir.

Bununla birlikte, günümüzde toplumlar ve örgütler oldukça karmaşık bir yapıya sahiptirler. Geçmişte bunların bu kadar karmaşık olmadıkları ya da bazı yönlerin henüz keşfedildiği düşünülebilir. Modern örgütler çeşitli hizmetler veren uzmanlaşmış kişilerin istihdam edildiği çeşitli amaçlara ve işlevlere sahip birimlerden oluşmaktadır. Ayrıca, sosyal, siyasal ve ekonomik süreçlerdeki değişimler, toplum ve örgütlerdeki insan ilişkilerini ve yapılarını etkilemekte, toplum ve örgütlerin karmaşıklaşmasına katkıda bulunmaktadır. Uluslararası örgütlerin ortaya çıkması ve sayılarının gün geçtikçe artması bu değişimlerin en gözlenebilir örneklerindedir.

sıdka gizir

Örgütlerin yapı ve niteliklerindeki bu değişimler, örgüt kültürü kavramının tanımlanma ve çalışılmasına yeni boyutlar eklemiştir. Örneğin, örgütlerin tek bir kültüre sahip olduğu düşüncesi yerini her örgütün kendine özgü bir kültüre sahip olduğu ve bu kültürün de farklı özellikler yansıtan alt kültürler içerdiği düşüncesine bırakmıştır. Örgütün genel kültürü ve alt kültürleri arasında karşılıklı bir ilişki vardır ve örgütün alt kültürlerinden birinde meydana gelen bir değişim örgütün genel kültüründe de değişime sebep olmaktadır. Örneğin, Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ), Türkiye'deki diğer üniversitelerden farklı genel bir kültüre sahiptir ve birçok alt kültürü içerisinde barındırır. Bu üniversitedeki her bir bölüm, farklı disiplinlere ait kültürlerden etkilenen farklı iletişim yöntemleri, iletişim kuralları, örgüt iklimi, çalışma koşulları ve yönetsel mekanizmalara sahiptir (Gizir, 2002).

Örgütün genel kültür ve alt kültürleri arasındaki ilişkiye benzer bir ilişki de örgüt ve çevresi arasında mevcuttur. Bir örgüt içinde bulunduğu çevreden tamamiyle ayrıtı edilemez. Örgüt kendine özgü bir kültüre sahip olabilir ama aynı zamanda çevresini etkiler ve ondan etkilenir.

Örgüt kuramcılarının bu değişimlerden etkilenmemesi kaçınılmaz görünmektedir ve dolayısıyla çeşitli kuram ve araştırma yaklaşımları geliştirilmiştir. Sosyal bilimlerde nicel ölçümlere dayanan araştırma yaklaşımı geleneksel ve yetersiz görülmebaşlanmış ve Pozitif bilimlerde kullanılan yöntemlerin yetersiz taraflarını telafi etmeye yönelik alternatif yöntemlerin gerekliliği tartışılmaya başlanmıştır. Nitel araştırma, bu tartışma ortamında ortaya çıkmıştır. Ancak, bu yaklaşımlardan birinin diğerine tercih edilmesi söz konusu değildir. Araştırmacının kültür kavramını ele alırken sahip olduğu paradigma kullanacağı araştırma yaklaşımını belirleyecektir. Diğer yandan, kültür kavramının bütünsel resminin çizilmesi nitel ve nicel araştırma yöntemlerini aynı çalışmada birlikte kullanılmasını gerektirmektedir.

KAYNAKÇA

- Allaire, Y. ve Firsirotu, M. E. (1984). "Theories of Organizational Culture". **Organization Studies**, 5, 193-226.
- Allen, R. F. Ve Dyer, F. J. (1980). "A Tool for Tapping the Organizational Unconscious". **Personnel Journal**, 192-199.
- Alvesson, M. ve Billing, Y. D. (1997). *Understanding Gender and Organizations*. London: Sage.
- Alvesson, M. (1993). **Cultural Perspective on Organizations**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Arbak, Y. ve Özmen, N. T. (2000). "Eleman Seçiminde Kişi – Kültür Uyumunu Belirlemeye Yönelik Üç Görgül Çalışma". Aycan, Z. (Ed). **Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları**. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Arbak, Y., Özmen, N. T. ve Özcan, H. (1997). "Kültür- Kişi Uyumunu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Fakülte Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama". **5. Ulusal Yönetim Kongresi'nde Sunulan Tebliğ**, Ankara:Başkent Üniversitesi,
- Ashkanasy, N. M., Broadfoot, L. E. ve Falkus, S. (2000). "Questionnaire Measures of Organizational Culture". Ashkanasy, N. M. ve Diğerleri (Ed.). **Handbook of Organizational Culture and Climate**. Thousand Oaks: Sage.
- Bantz, C. R. (1983). "Naturalistic Research Traditions". Putnam, L. L. and Pacanowsky, M F. (Ed). **Communication and Organizations: An Interpretive Approach**. Newbury Park: Sage.
- Başaran, İ. E. (1991). **Örgütsel Davranış**. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bate, P. (1990). "Using the Culture Concept in an Organization Developmet Setting". **Journal of Applied Behavioral Science**, 26, 83-107.
- Brower, R. S., Abolafia, M. Y., ve Carr, J. B. (2000). "On Improving Qualitative Methods In Public Administration Research". **Administration & Society**, 32, 363, 398.
- Burrell, G. ve Morgan, G. (1979). **Sociological Paradigms and Organizational Analysis**. Porstmouth: Heinemann.
- Calori, R. ve Sarnin, P. (1991). "Corporate Culture and Economic Performance". **Organization Studies**, 12, 49-47.
- Clement, R. W. (1994). "Culture, Leadership, and Power: The Keys to Organizational Change". **Business Horizons**, 37, 33-40.

- Deal, T. E. ve Kennedy, A. A. (1982). **Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life**. Massachusetts: Adison-Wesley.
- Deal, T. E ve Petterson, K. D. (1991). **The Principal's Role in Shaping School Culture**. Washington: U.S. Department of Education.
- Duncan, W. J. (1989). "Organizational Culture: Getting a Fix on an Elusive Concept". **The Academy of Management Executive**, 11,229-236.
- Enz, C. (1986). **Power and Shared Values in the Corporate Culture**. An Arbor, MI: UMI.
- Firestone, W. A. ve Louis, K. S. (1999). "Schools as Cultures". Murphy, J and Louis, K. S. (Eds). **Handbook of Research on Educational Administration**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Gagliardi, P. (1986). "The Creation and Change of Organizational Culturs: A Conceptual Framework." **Organizational Studies**, 7/2: 117-134.
- Gizir, S. (2002). "Üniversite ve İletişim: Bir Durum Çalışması". **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, 30, 219-244.
- Gundykunst, W. B. (1997). "Cultural Variability in Communication". **Communication Research**, 24, 327-342
- Hofstede, G. (1998). "Identifying Organiztional Subcultures: An Emprical Approach". **Journal of Management Studies**, 35, 1-12.
- Hofstede, G., ve Diğerleri. (1990). "Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases". **Administrative Science Quarterly**, 35, 286-316.
- İpek, C. (1999). "Resmi Liseler ile Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen - Öğrenci İlişkisi". **Kuramda ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, 19, 411-442.
- Jick, T. D. (1979). "Mixing Qualitative and Quantitative Methods: Triangulation in Action". **Administrative Science Quarterly**, 24, 602-611.
- Kilmann, R. H. Ve Saxton, M. J. (1983). **The Kilmann-Saxton Culture – Gap Survey**. Pittsburgh, PA: Organizational Design Consultants.
- Kozlu, C. M. (1986). **Kurumsal Kültür**. İstanbul: Defne Yayıncılık.
- Kreps, G. L. (1983) "Using Interpretive Research: The Development of a Socialization Program at RCA". Putnam, L. L. and Pacanowsky, M F. (Eds). **Communication and Organizations: An Interpretive Approach**. Newbury Park: Sage.

- Lindlof, T. R. (1995). **Qualitative Communication Research Methods**. London: Sage.
- Linstead, S. ve Grafton-Small, S. (1992). "On Reading Organizational Culture". **Organizational Studies**, 13, 331-355.
- Louis, M. R. (1985). "An Investigator's Guide to Work Place Culture". Frost, J. Ve Diğerleri (Ed.). **Organizational Culture**. California: Sage Pub. 73-93.
- Louis, M. R. (1983). "Organizations as Culture-Bearing Milieux". Shafritz, J. M. and Ott, J. S. (Eds). (1987). **Classics of Organization Theory**. Philadelphia: Harcourt Brace Collage Publishers.
- Lundberg, C. C. (1996). "Designing Organizational Courses: Fundamental Considerations". **Journal of Management Education**, 20, 11-17.
- Martin, J. (1992). **Cultures in Organizations: Three Perspectives**. New York: Oxford University Publishers.
- Meek, V. L. (1988). "Organizational Culture: Origins and Weaknesses". **Organization Studies**, 9, 453-473.
- Meyerson, D. ve Martin, J. (1987). "Cultural Change: An Integration of Three Different Views". **Journal of Management Studies**, 24, 623-647.
- Minzberg, H. (1979). "An Emerging Strategy of Direct Research". **Administrative Science Quarterly**, 24, 582-589.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A. ve Caldwell, D. (1988). **People, Jobs, and Organizational Culture** (Working Paper). Berkeley. University of California.
- Ott, J. S. (1989). **Organizational Culture Perspective**. Pasific Grove, CA Brooks/Cole.
- Patton, M. Q. (1990). **Qualitative Evaluation and Research Methods**. Newbury Park: Sage.
- Peterson, M. W. ve Spencer, M. G. (1993). "Qualitative and Quantitative Approaches to Academic Culture: Do They Tell Us The Same Thing?". Smart, J. C. (Ed). **Higher Education: Handbook of Theory and Research**. Vol. IX. New York: Agathon Press.
- Pettigrew, A. M. (1979). "On Studying Organizational Cultures". **Administrative Science Quarterly**, 24, 570-580.
- Putnam, L. L. (1983). "The Interpretive Perspective: An Alternative to Functionalism". Putnam, L. L. and Pacanowsky, M F. (Eds). **Communication and Organizations: An Interpretive Approach**. Newbury Park: Sage.

sıdıka gızır

- Rousseau, D. M. (1990). "Assessing Organizational Culture: The Case for Multiple Methods". Scheiner, B. **Organizational Culture and Climate**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Sackman, S. A. (1992). "Culture and Subcultures: An Analysis of Organizational Knowledge". *Administrative Science Quarterly*, 37, 140-160.
- Sackman, S. A. (1991). "Uncovering Culture in Organizations". *Journal of Applied Behavioral Science*, 27, 295-318.
- Sashkin, M. ve Fulmer, R. (1985). "Measuring Organizational Excellence Culture with a Validated Questionnaire". **Paper Presented at the August Meeting of the Academy of Management**, San Diego, CA.
- Schein, E. H. (1996). "Culture: The Missing Concept in Organization Studies". *Administrative Science Quarterly*, 41, 229, 241.
- Schein, E. H. (1993). "Legitimizing Clinical Research in the Study of Organizational Culture". *Journal of Counseling and Development*, 71, 703-709.
- Schein, E. H. (1991). **Organizational Culture and Leadership**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Silverman, D. (1993). **Interpreting Qualitative Data**. London: Sage.
- Smircich, L. ve Calas, M. B. (1987). "Organizational Culture: A Critical Assessment". Jablin, F. M. ve Diğerleri (Eds). **Handbook of Organizational Communication**. Newbury Park: Sage.
- Smircich, L. (1985). "Is the Concept of Culture a Paradigm for Understanding Organizations and Ourselves". Frost, P. J. v.d. (Ed.). **Organizational Culture**. California: Sage.
- Smircich, L. (1983). "Concepts of Culture and Organizational Analysis". *Administrative Science Quarterly*, 28, 339-358.
- Şişman, M. (2002). **Örgütsel ve Kùltürler**. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Terzi, A. R. (2000). **Örgüt Kùltürü**. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tierney, W. G. (1997). "Organizational Socialization in Higher Education". *Journal of Higher Education*, 68, 1-16.
- Toma, J. D. (1997). "Alternative Inquiry Paradigms, Faculty Cultures, and The Definition Of Academic Lives". *Journal of Higher Education*, 68, 679-705.

- Van Maanen, J. (1979). "Reclaiming Qualitative Methods of Organizational Research: A Preface". **Administrative Science Quarterly**, 24, 520-527.
- Wilkins, A. L., & Ouchi, W. G. (1983). "Efficient Cultures: Exploring the Relationship Between Culture and Organizational Performance". **Administrative Science Quarterly**, 28, 468-481.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2000). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yay.
- Young, D. W. (2000). "The Six Levers For Managing Organizational Culture". **Business Horizons**, 43, 19-29.
- Zamanou, S. ve Glaser, S. R. (1994). "Moving Toward Participation and Involvement". **Group and Organization Management**, 19, 475-513.

Yazar Hakkında Bilgi

Milli Eğitim Bakanlığı
Hizmetiçi Eğitim Müdürlüğü
Tel: 0312 2236306
e-mail: sgizir@hotmail.com