



Örgütsel Davranış Boyutları ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki: Ahşap Panel Levha Sektörü Örneği

İlker AKYÜZ^{1*}, Uğur SARAÇ¹, Nadir ERSEN²

¹ Karadeniz Teknik Üniversitesi, Orman Fakültesi, Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü, 61100, TRABZON

² Artvin Çoruh Üniversitesi, Artvin Meslek Yüksekokulu, Ormancılık Bölümü, 08000, ARTVİN

Öz

Bu çalışmada, ahşap panel levha sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların örgütsel davranış boyut ve örgüt kültürü algılarının araştırılması ve örgütsel davranış boyut ile örgüt kültürü arasında nasıl bir ilişki olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, örgütsel davranış boyutlarının ve örgüt kültürü düzeylerinin işletmelere göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmiştir. Bu kapsamda, Ordu ve Samsun illerinde orman endüstri sanayi sektöründe faaliyet gösteren kontrplak ve yonga levha tesislerinde araştırmalar yapılmış ve yüz yüze anket yöntemiyle 224 kişiye anket uygulanmıştır. Örgütsel davranış boyutu 19 boyutta ve örgüt kültürü ise Goffe ve Jones (2003)'in sınıflandırması baz alınarak incelenmiştir. Çalışma sonucunda, örgütsel davranış eğilimleri ortalama değerlerinin yüksek olduğu ve yonga levha ve kontrplak işletmelerinde en baskın örgüt kültürlerinin sırasıyla topluluksal kültür ve kar amacı güden kültür olduğu bulunmuştur. Ayrıca, genel olarak davranış boyutları ile örgüt kültürü arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yonga levha ve kontrplak işletmeleri, davranış boyutları, örgüt kültürü.

The Relationship Between Organizational Behavior Dimensions and Organization Culture: The Case of Wood Panel Board

Abstract

In this study, it is aimed to investigate the organizational behavior dimension and organization culture perceptions of the employees in the wood panel board sector and to determine the relationship between organizational behavior dimension and organization culture. In addition, it has been determined whether organizational behavior dimensions and organization culture levels differ according to enterprises. In this context, researches were carried out in plywood and particle board enterprises operating in the forest industry sector in Ordu and Samsun provinces and a questionnaire was applied to 224 people by face-to-face survey method. Organizational behavior dimension was examined in 19 dimensions and organization culture was examined based on Goffe and Jones (2003) classification. As a result of the study, it has been found that the average values of organizational behavior tendencies are high and the most dominant organizational cultures in particle board and plywood enterprises are community culture and profit-making culture, respectively. In addition, it was found that there is a weak positive relationship between behavior dimensions and organization culture, in general.

Keywords: Particle board and plywood enterprises, behavior dimensions, organization culture.

*Sorumlu Yazar (Corresponding Author):

İlker AKYÜZ (Dr); Karadeniz Teknik Üniversitesi, Orman Fakültesi, Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü, 61100, Trabzon-Türkiye. Tel: +90 (462) 377 1529, E-mail: iakvuz@ktu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4241-1118

Geliş (Received) : 08.08.2019
Kabul (Accepted) : 26.11.2019
Basım (Published) : 15.12.2019

1. Giriş

Kültür kavramının işletmelerde kullanılması Hawthorne araştırmalarına kadar dayanmaktadır. Özellikle Ouchi'nin Z kuramı, Peters ve Waterman'ın Mükemmellik Yaklaşımları sonrası kültürlerin örgüt üzerindeki etki ve önemleri üzerinde durulmaya başlanmıştır (Terzi, 2016). 1980'li yıllarından itibaren iyice önem kazanan örgüt kültürünün tanımı ile ilgili tam bir uzlaşma sağlanamamıştır (Erkmen, 2010; Yücel, 2007). Her ne kadar ortak bir tanım yapılamamış olsa da örgüt kültürü, “bir topluluğun, bir grubun üyelerince paylaşılan, süreç içerisinde üyeler tarafından öğrenilen veya sonradan kazanılan, düzenli ve sürekli bir şekilde kendini tekrarlayan davranış kalıplarından meydana gelen ve üyelerin bilinç düzeyinde inançlar ve değerler şeklinde yer alan bir olgudur” (Eren, 2006). Örgütlerde kültür, çalışanların örgütsel amaçlar etrafında birleşmesinde etkin rol oynamasından dolayı, örgütün amaç, karar, strateji, plan ve politikalarının oluşturulmasında, örgütün başarıya ulaşmasında önemli bir faktördür. Genel olarak ele alındığında, her örgüt bu amaç ve hedeflerine ulaşabilmek için üyelerinin destek ve katılımını ister. Örgütteki kültürel özelliklere uyum sağlayan üyeler, yönetimin beklentilerine pozitif katkı sağlar. Başarılı örgütlere bakıldığında ise, çalışanların kendilerini örgütle özdeşleştirdikleri, kolaylıkla örgüt için özveride buldukları görülmektedir (Köse vd., 2001). Bir işletme için iyi sonuçlar ortaya koyan ideal bir kültürün diğer örgütlerde de aynı sonuçları doğuracağından bahsetmek ise pek doğru bir yaklaşım değildir. Çünkü her örgütün, her grubun kendine has, onu diğer örgüt ve gruplardan farklılaştıran, üyelerin davranış ve düşünce düzeylerine yön veren bir kültürel yapısı bulunmaktadır (Duygulu ve Erogluer, 2006).

Kültür örgütlere özgü ve farklılık gösteren bir kavram olduğu için değişimi konusunda da mutlak iyi sonuç ortaya koyabilecek bir yöntemi yoktur. Örgütlerin kendilerini diğer örgütlerle kıyaslayarak, uygulanmış ve başarılı sonuçlar ortaya koymuş değişim yöntemlerini kendi kültürel özelliklerini dikkate almadan kullanmaları istenmeyen sonuçlara neden olabilmektedir. Şayet, bu şekilde başarılı sonuçlar elde edilse de bu süreç tesadüfi niteliktedir (Terzi, 2016). Belirli bir düzeyde arzulanan örgüt kültürünü oluşturmak her ne kadar zor gibi görünse de, daha önceden oluşmuş ve örgüte hakim olan mevcut örgüt kültürünü değiştirmekte bir o kadar zor ve karmaşık bir süreçtir. Özellikle yeni bir organizasyonda, örgüte yeni katılan üyeler ile bir kültür oluşturmak, mevcut üyelerle belirli bir kültürün egemen olduğu mevcut örgüt kültürünü değiştirmekten daha kolay bir süreçtir (Alamur, 2005). Ayrıca, rekabetin artarak devam ettiği günümüzde işletmelerin varlıklarını devam ettirebilme ve rekabet avantajı sağlayabilmeleri için önemli olan kurum kültürü akademisyen ve yazarlar tarafından farklı sınıflandırılarak incelenmiştir. Goffe ve Jones kurum kültürünü, şebekeleşmiş kültür, kar amacı güden kültür, bölümlenmiş kültür ve topluluksal kültür olarak sınıflandırmıştır (Goffe ve Jones, 2003; Dereli, 2010).

Çalışmada da Goffe ve Jones tarafından yapılan bu sınıflandırma kullanılmıştır. Şebekeleşmiş kültürde çalışanlar mesai saatlerini daha çok sosyalleşmek için kullandığı için iş saatleri uzayabilmekte ve bundan dolayı çalışanlar ceza ve yaptırımla karşı karşıya gelmemektedir. Sosyalliğin çok yüksek düzeyde olduğu bu kültürler de insanlar birbirlerini kısa zaman içinde tanımaktadırlar. Bu kurum kültüründe çalışanların çalışma ofislerinin kapıları genellikle kapalı değil ve çalışanlar birbirinin ofisine rahatça girip çıkabilirler. Sosyalliğin ön planda olduğu bu kültürde bir dostluk ve nezaket durumu hakimken, olumsuz olması halinde aşırı hoşgörülü olma nedeniyle hiç bir amaca ulaşamayan, daha çok karşılıklı konuşmalarla geçen gereksiz toplantılar ve işlerin zamanında bitmemesi gibi ortaya çıkabilmektedir (Goffe ve Jones, 2003; Dereli, 2010). Diğer bir kurum kültürü olan kar amacı güden kurum kültüründe ise çalışanlar için mesai saatleri çok değerli olup, çalışırken başkaları tarafından rahatsız edilmesinden pek hoşlanmazlar. Çünkü çalışanlar elindeki işini bitirmeden işten ayrılmazlar. Şebekeleşmiş kurum kültürünün aksine çalışanların rolleri dışında birbirlerini tanıma imkanı zordur. Gereksiz ve bir amaca ulaşılmayan sohbetler çalışanlar tarafından zaman kaybı olarak görülmektedir. Örgüt içindeki iletişim ise son derece hızlı, doğrusal ve iş odaklıdır (Goffe ve Jones, 2003; Dereli, 2010). Bölümlenmiş kültürde ise çalışanlar ofisleri zorunlu olduklarında gitmekte olup, bu örgütte zaman değil başarı ölçüdür. Çalışanların yıllarca birbirini tanımadan çalışması mümkündür. Çalışanlar çalışma engel olan herşeyi zaman kaybı olarak görmektedir. Çalışma alanları çalışanları dışarıdan herhangi bir şey rahatsız etmeyecek şekilde tasarlanmış olup ofis kapıları açık tutulmaz. Koridorda veya telefonda yapılan konuşmalar kısadır (Goffe ve Jones, 2003; Dereli, 2010). Topluluksal kültür çalışanların özel yaşamlarını yok denecek kadar az olduğu bir kültürdür. Çalışanlar genellikle evlerine iş götürebilirler. Çalışanlar için iş bir yaşam biçimi haline gelmiş olup, profesyonel ilgi alanları dışındaki sosyal aktiviteler zaman kaybı olarak görülebilir. Bu kurum kültüründe resmi veya gayri resmi yer paylaşımı fazladır. Hangi kişinin ofisine girdiğinizi anlamak zor olabilir. Ancak bu kültürde sözel ve yüzyüze teknikler kullanılmaktadır (Goffe ve Jones, 2003; Dereli, 2010).

Bu çalışmada ahşap panel levha sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların örgütsel davranış boyut ve örgüt kültürü algılarının araştırılması ve örgütsel davranış boyutu ile örgüt kültürü arasında nasıl bir ilişki olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, örgütsel davranış boyutlarının ve örgüt kültürü düzeylerinin işletmelere göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmiştir.

2. Materyal ve Metot

Karadeniz bölgesinde panel levha sektöründe faaliyet gösteren yonga levha üretim işletmesi ile kontrplak işletmesinde çalışanlar araştırma evrenini oluşturmaktadır. Kişisel görüşme yolu tercih edilmiş ve toplamda 300 adet anket dağıtılmış olup geri dönen anket sayısı 238 olmuştur. Geri dönüş sağlanan anketlerden 14 tanesi çeşitli eksikliklerden ötürü elenmiş ve 224 adet anket uygun bulunarak araştırmaya dahil edilmiştir. Anketlerin geri dönüş oranı ise %74.6 olarak hesaplanmıştır. Anket formu örgüt kültürü ile ilgili kitaplarda esinlenerek hazırlanmıştır (Terzi, 2000; Şişman, 2002; Doğan, 2007; Akıncı Vural ve Bat, 2008; Doğan, 2012; Terzi, 2016).

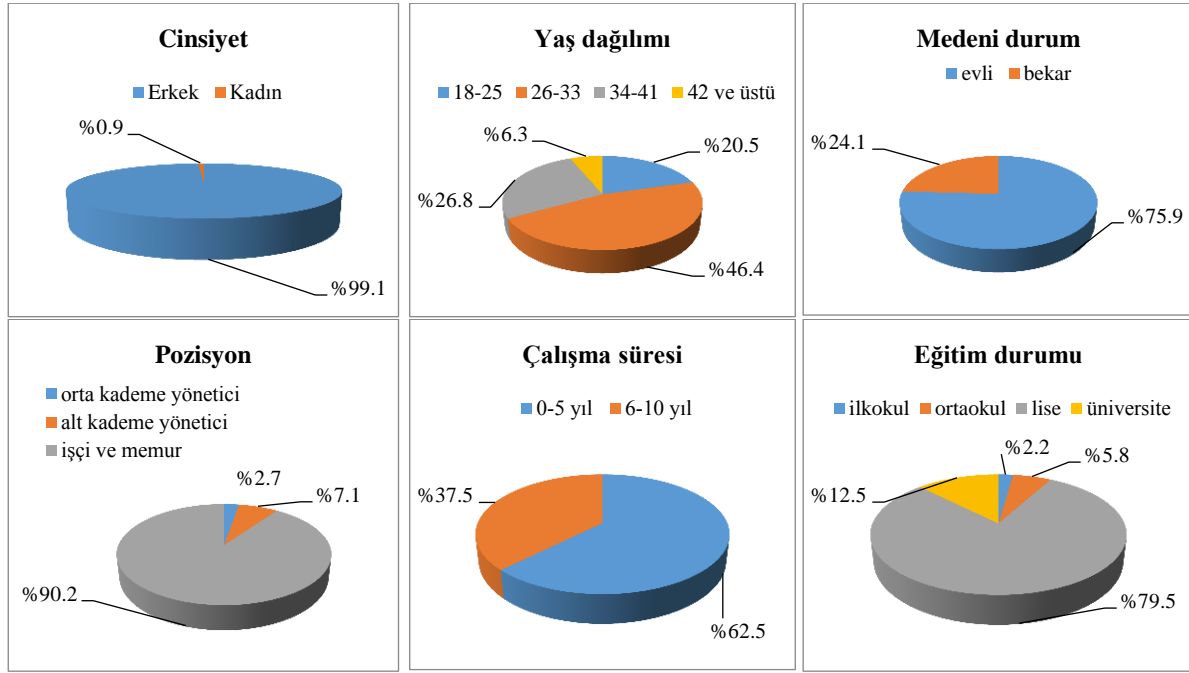
Hazırlanan anket üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım demografik özellikler ile ilgili ifadelerden, ikinci kısım örgütsel davranış boyutları ile ilgili ifadelerden ve üçüncü kısım örgüt kültürü ile ilgili ifadelerden oluşmaktadır. Örgütsel Davranış Boyutu, yönetim yardım boyutu (yyb), yönetim başarı boyutu (ybb), yönetim iletişim boyutu (yib), işbirliği ve yardımlaşma boyutu (iib), işletme içi iletişim boyutu (ib), ödüllendirme boyutu (öb), değişime uyum boyutu (dub), çalışma ortamı esneklik boyutu (çob), denetim boyutu (db), kararlara katılım boyutu (kkb), güven boyutu (gb), amaç birliği boyutu (abb), bağlılık boyutu (bb), çevreyle benzerlik boyutu (çbb), vizyon boyutu (vb), prosedür ve kurallar boyutu (pb), rekabet boyutu (rb), takım çalışması boyutu (tb), işletmeyi sahiplenme boyutu (sb) olmak üzere 19 boyutta incelenmiştir. Yönetim yardım ile ilgili 3 soru, yönetim başarı ile ilgili 3 soru, yönetim iletişim ile ilgili 5 soru, işbirliği ve yardımlaşma ile ilgili 4 soru, işletme içi iletişim ile ilgili 4 soru, ödüllendirme ile ilgili 3 soru, değişime uyum ile ilgili 3 soru, çalışma ortamı esneklik ile ilgili 4 soru, denetim ile ilgili 1 soru, kararlara katılım ile ilgili 7 soru, güven ile ilgili 1 soru, amaç birliği ile ilgili 3 soru, bağlılık ile ilgili 7 soru, çevreyle benzerlik ile ilgili 1 soru, vizyon ile ilgili 3 soru, prosedür ve kurallar ile ilgili 2 soru, rekabet ile ilgili 2 soru, takım çalışması ile ilgili 3 soru ve işletmeyi sahiplenme ile ilgili 2 soru olmak üzere davranış boyutu ile 61 soru hazırlanmıştır.

Örgüt Kültürü de Goffe ve Jones (2003) sınıflandırması baz alınarak incelenmiş olup, şebekeleşmiş örgüt kültürü ile ilgili 22 soru, kar amacı güden örgüt kültürü ile ilgili 19 soru, bölümlenmiş örgüt kültürü ile ilgili 20 soru ve topluluksal örgüt kültürü ile ilgili 26 soru hazırlanmıştır. Her bir örgüt kültürü de fiziksel çalışma alanları, iletişim, zaman ve kişinin özbenliği olmak üzere 4 başlıkta incelenmiştir. Hazırlan anket sorularında beşli Likert ölçeği (1: tamamen red ediyorum, 2: kısmen red ediyorum, 3: kararsızım, 4: kısmen kabul ediyorum, 5: tamamen kabul ediyorum) kullanılmıştır. Örgütsel davranış boyutlarının Cronbach α değeri 0.924 ve örgüt kültürünün α değeri ise 0.920 çıkmıştır.

Anket yoluyla elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 23.0 programı yardımıyla değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistik yöntemler (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart Sapma), örgütsel boyutlar ve örgüt kültürünün işletmeye göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız iki örnek t-testi ve örgütsel boyutlar ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise korelasyon analizi uygulanmıştır.

3. Bulgular

Şekil 1'de görüldüğü gibi çalışma kapsamında ankete katılan çalışanların nerde ise tamamı erkektir (%99.1). Ankete katılan tüketicilerin yaş dağılımını incelediğimizde çalışanların büyük çoğunluğu 26-33 yaş aralığındadır. Araştırmaya dahil olan çalışanların medeni durumlarına bakıldığında %75.9'unun evli, %24.1'inin ise bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun işletmedeki pozisyonu işçi ve memurdur (%90.2). Katılımcıları %62.5'i 0-5 yıl arası hizmet süresine sahip iken, %37.5'i ise 6-10 yıl arası hizmet süresine sahiptir. Çalışanların eğitim seviyeleri ise şu şekildedir: %2.2'si ilkökul mezunu, %5.8'i ortaokul mezunu, %79.5'i lise mezunu, %12.5'i üniversite mezunudur.



Şekil 1. Ankete katılanların demografik özellikleri

Tablo 1’de çalışmaya katılan çalışanların örgütsel davranış boyut algılarının puan ortalaması verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, en yüksek ortalamaya sahip olan davranış boyutları sırasıyla PB (prosedür ve kurallar boyutu) , DB (denetim boyutu), RB (rekabet boyutu) ve ABB (amaç birliği boyutu) iken, en düşük ortalama puana sahip olan boyutlar sırasıyla ÇB (çevre ile benzerlik boyutu), GB (güven boyutu) ve ÇOB (çalışma ortamı esneklik boyutu) olduğu görülmektedir. Buradan anlaşılacağı üzere çalışanların algıladıkları performans önem düzeyi en yüksek olurken, çalışma ortamı önem düzeyleri en düşük olduğu anlaşılmaktadır. Genel olarak çalışanların örgütsel davranış boyutlarına verdikleri cevapların ortalamalarının orta düzeyde (3.93) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 1. Örgütsel davranış boyutlarının ortalamaları

Örgütsel Davranış Boyutları	N	Ortalama	Standart Sapma
YYB	224	4.003	0.819
YBB	224	3.790	0.976
YİB	224	3.769	0.814
İİB	224	3.824	0.744
İB	224	3.781	0.806
ÖB	224	3.964	0.797
DUB	224	4.030	0.745
DB	224	4.174	0.928
ÇOB	224	3.637	0.806
KKB	224	3.792	0.582
GB	224	3.656	1.008
ABB	224	4.116	0.763
BB	224	3.823	0.645
PB	224	4.275	0.611
RB	224	4.154	0.676
ÇBB	224	3.746	0.859
SB	224	4.033	0.661
VB	224	4.042	0.722
TB	224	4.054	0.604

Tablo 2’ye göre, şebekeleşmiş örgüt kültürü algıları üzerinde en yüksek ortalamaya sahip boyutun “zaman”, en düşük ortalamaya sahip olan boyutun ise “iletişim” olduğu görülmektedir. Kar amacı güden örgüt kültürü algıları üzerinde ise en yüksek ortalamaya sahip boyutun “kişinin öz benliği”, en düşük ortalamaya sahip olan

boyutun ise” iletişim” olduğu görülmektedir. Zaman ve fiziksel çalışma alanlarının ise birbirine yakın ortalamalara sahip olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanların bölümlenmiş örgüt kültürü eğilimleri üzerinde iletişim ve kişinin özbenliği değişkenlerinin birbirine yakın ortalamalarla etki ettiği tespit edilmiş olup, en yüksek ortalamaya sahip boyutun “zaman”, en düşük ortalamaya sahip olan boyutun ise “fiziksel çalışma alanları” olduğu görülmektedir. Son olarak, çalışanların topluluksal örgüt kültürü eğilimleri üzerinde en yüksek ortalamaya sahip boyutun “iletişim”, en düşük ortalamaya sahip olan boyutun ise “zaman” olduğu görülmektedir. Araştırmaya dahil olan katılımcıların topluluksal örgüt kültürü eğilimleri üzerinde fiziksel çalışma alanları ve kişinin özbenliği ifadeleri ortalamalarının birbirine oldukça yakın düzeyde kültürel eğilim üzerinde etki yaptığı anlaşılmaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde çalışmaya katılan çalışanların çoğunluğu işletmelerinin topluluksal örgüt kültürüne sahip olduğunu söylemişlerdir. Diğer bir ifade ile, işletmede çalışanlarının özel yaşamlarının az olduğunu, çalışanların evlerine iş gördüklerini, yapılan bir sosyal etkinliğin profesyonel ilgi alanı dışında ise çalışanlarda tarafından o aktivitenin zaman kaybından başka bir şey olmadığını, sözel ve sözel olmayan iletişim önemli olduğunu, işletmede kılık kıyafetin önemli olduğunu, ofislerin kurumun misyon, prestij, yargılarını yansıtacak biçimde tasarlandığını, gerek resmi gerekse de gayri resmi çalışma alanlarının paylaşımını çok fazla olduğunu, kurumda rekabetin olduğunu, yapılan işlerin kurum içerisinde kaldığını ve çalışanların kuruma aşırı bağlı olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 2. Örgüt kültürü düzeylerinin ortalamaları

	Örgüt kültürleri	N	Ortalama	Standart sapma	Genel ortalama
Şebekeleşmiş örgüt kültürü	Fiziksel çalışma alanları	224	3.590	0.682	3.623
	İletişim	224	3.587	0.815	
	Zaman	224	3.714	0.844	
	Kişinin özbenliği	224	3.602	0.786	
Kar amacı güden örgüt kültürü	Fiziksel çalışma alanları	224	3.977	0.610	3.959
	İletişim	224	3.864	0.514	
	Zaman	224	3.990	0.625	
	Kişinin özbenliği	224	4.006	0.565	
Bölümlenmiş örgüt kültürü	Fiziksel çalışma alanları	224	3.447	0.800	3.759
	İletişim	224	3.629	0.685	
	Zaman	224	3.982	0.511	
	Kişinin özbenliği	224	3.978	0.537	
Topluluksal örgüt kültürü	Fiziksel çalışma alanları	224	3.843	0.580	3.988
	İletişim	224	4.195	0.417	
	Zaman	224	3.834	0.872	
	Kişinin özbenliği	224	4.080	0.581	

Örgütsel davranış boyutları ve örgüt kültürü düzeyleri işletme türüne göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız iki örnek t-testi belirlenmiştir. İşletme türüne göre örgütsel davranış boyutlarının (işletme içi iletişim boyutu, değişime uyum boyutu, denetim boyutu, çalışma ortamı esneklik boyutu, kararlara katılım boyutu ve işletmeye sahiplenme boyutu hariç) istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. İstatistiksel açıdan anlamlı olanlar tablo 3’te verilmiştir. Tablo 3’e bakıldığında, yonga levha işletmesinde çalışanların dostluk ve güven boyutu, işletmeye bağlılık boyutu, prosedür ve kurallar boyutu ile ilgili ifadelerle katılım düzeylerinin, kontrplak işletmesinde çalışan personele göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Ancak kontrplak işletmesinde çalışan personelin yönetici teşvik boyutu, yönetimin başarı boyutu, yönetici iletişim boyutu, çalışanlar arası işbirliği ve yardımlaşma boyutu, ödüllendirme boyutu, amaç birliği boyutu, rekabet boyutu, işletme-çevre arası benzerlik boyutu ve takım çalışması boyutu ifadelerine daha yüksek düzeyde puan verdikleri saptanmıştır.

Tablo 3. Örgütsel davranış boyutları için t-testi sonuçları

Örgütsel davranış boyutları	İşletme türü	Ortalama	t	p
YYB	Yonga Levha	3.806	-5.464	0.000**
	Kontrplak	4.325		
YBB	Yonga Levha	3.528	-6.275	0.000**
	Kontrplak	4.220		
YİB	Yonga Levha	3.551	-5.963	0.000**
	Kontrplak	4.125		
İİB	Yonga Levha	3.590	-7.295	0.000**
	Kontrplak	4.206		
ÖB	Yonga Levha	3.830	-3.662	0.000**
	Kontrplak	4.184		
GB	Yonga Levha	3.906	5.001	0.000**
	Kontrplak	3.247		
ABB	Yonga Levha	3.902	-6.074	0.000**
	Kontrplak	4.467		
BB	Yonga Levha	4.145	12.38	0.000**
	Kontrplak	3.297		
PB	Yonga Levha	4.374	3.009	0.003*
	Kontrplak	4.112		
RB	Yonga Levha	3.996	-5.060	0.000**
	Kontrplak	4.412		
ÇBB	Yonga Levha	3.583	-3.884	0.000**
	Kontrplak	4.012		
VB	Yonga Levha	4.127	2.286	0.023*
	Kontrplak	3.902		
TB	Yonga Levha	3.983	-2.250	0.025*
	Kontrplak	4.169		

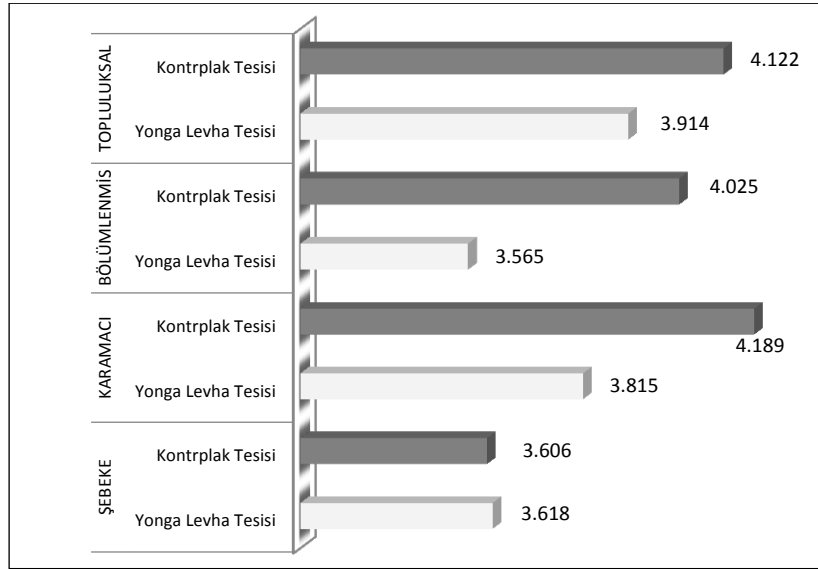
*: 0.05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır, **: 0.001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Şebekeleşmiş örgüt kültürü dışındaki bütün örgüt kültürü düzeyleri işletme türüne farklılık göstermektedir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4 ve Şekil 2’de verilmiştir. Kontrplak işletmesindeki kar amacı güden örgüt kültürü ($t=-8.418$; $p=0.000<0.05$), bölümlenmiş örgüt kültürü ($t=-8.890$; $p=0.000<0.05$) ve topluluksal örgüt kültürü ($t=-4.336$; $p=0.000<0.05$) ifadelerine katılım düzeyinin yonga levha işletmesine göre daha yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4. Örgüt kültürü düzeyleri için t-testi sonuçları

Örgüt Kültür Tipleri	İşletme Türleri	Ortalama	t	p
Şebekeleşmiş Örgüt Kültürü	Yonga Levha	3.618	0.197	0.844
	Kontrplak	3.606		
Kar Amacı Güven Örgüt Kültürü	Yonga Levha	3.815	-8.418	0.000**
	Kontrplak	4.189		
Bölümlenmiş Örgüt Kültürü	Yonga Levha	3.565	-8.890	0.000**
	Kontrplak	4.025		
Topluluksal Örgüt Kültürü	Yonga Levha	3.914	-4.336	0.000**
	Kontrplak	4.122		

** : 0.001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.



Şekil 2. İşletmelerin örgüt kültür eğilimleri

Örgütsel davranış boyutları ile örgüt kültürü düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon testi yapılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Korelasyon analizi sonuçları

	Şebekeleşmiş	Kar Amacı Güden	Bölümlenmiş	Topluluksal
YYB	0.247**	0.354**	0.209*	0.329**
YBB	0.123	0.296**	0.130	0.230*
YİB	0.127	0.324**	0.152*	0.280**
İİB	0.102	0.253**	0.164*	0.293**
İB	0.200*	0.222*	0.065	0.345**
ÖB	0.349	0.345**	0.249**	0.509**
DUB	0.202*	0.290**	0.228*	0.361**
DB	0.116	0.190*	0.148*	0.172*
ÇOB	0.226*	0.233**	0.136*	0.301**
KKB	0.262**	0.338**	0.176*	0.329**
GB	-0.036	-0.092	-0.156*	-0.022
ABB	0.268**	0.495**	0.325**	0.475**
BB	0.145*	-0.077	-0.218*	0.078
PB	0.097	0.039	-0.018	0.137*
RB	-0.011	0.158*	0.174*	0.047
ÇBB	0.089	0.280**	0.236**	0.130
SB	0.060	0.244**	0.209*	0.224*
VB	0.287**	0.103	0.192*	0.181*
TB	0.141*	0.185*	0.205*	0.286**

*: Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlıdır, **: Korelasyon 0.001 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 5'e bakıldığında, yönetimin yardım boyutu, iletişim boyutu, değişime uyum boyutu, çalışma ortamı esneklik boyutu, kararlara katılım boyutu, amaç birliği boyutu, bağlılık boyutu, vizyon boyutu ve takım çalışması boyutu ile şebekeleşmiş örgüt kültürü arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Güven boyutu, işleme bağlılık boyutu, prosedür ve kurallar boyutu, vizyon boyutu ile kar amacı güden örgüt kültürü arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki (korelasyon) olmadığı ve bunların dışındaki örgütsel davranış boyutları ile kar amacı güden örgüt kültürü arasında pozitif

yönlü zayıf bir ilişkinin var olduğu bulunmuştur. Örgütsel davranış boyutları ile bölümlenmiş örgüt kültürü arasındaki ilişki incelendiğinde, yönetimin başarı boyutu, işletme içi iletişim düzeyi, prosedür ve kurallar boyutu ile bölümlenmiş örgüt kültürü arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir ilişkinin olmadığı, ancak diğer tüm boyutlar ile bölümlenmiş örgüt kültürü arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin var olduğu söylenebilir. Dostluk ve güven boyutu, bağlılık boyutu, rekabet boyutu, işletme-çevre arası benzerlik boyutu haricindeki tüm örgütsel davranış boyutları ile topluluksal örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki ödüllendirme boyutu hariç pozitif yönlü zayıf bir ilişkidir. Ödüllendirme boyutu ile topluluksal örgüt kültürü arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

İç piyasa koşulları içerisinde çalışma ortamını şekillendiren ve imalat sanayi içerisinde işyeri sayısı açısından %25'lik kısmı oluşturan orman ürünleri sektörü, birincil ve ikincil imalat sanayi olarak faaliyet göstermekte olup, birincil imalat sanayi kereste ve parke, kaplama ve kontrplak, yonga ve lif levha gibi sektörlerle ayrılırken ikinci imalat sanayisi de mobilya, doğrama, ahşap parke, prefabrik ev, palet, ambalaj gibi sektörlerle ayrılmaktadır (Cındık vd., 2002; Akyüz vd., 2004; Serin vd., 2002; Akyüz, 2006).

Orman ürünleri sektörünün alt sektörlerinden olan ahşap panel levha sektöründe örgütsel davranış boyutu ve örgüt kültürü ile ilgili çalışmanın yapılmasının temel nedeni; son yıllarda gittikçe önemi artan ve hız kazanan örgüt kültürü çalışmalarının orman ürünleri sektöründe uygulamak ve sektörde çalışan personelin genel olarak örgütsel davranışları ve örgüt kültürü eğilimleri hakkında bilgi sağlayabilmektir.

Yapılan çalışma sonucunda, çalışanların örgütsel davranış eğilimlerine bakıldığında, en yüksek algının işletmede düzen sağlayıcı prosedür ve kurallar (4.275), en düşük algının ise işletmedeki çalışma ortamı boyutları (3.673) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde örgütsel davranış eğilimleri ortalama değerlerinin orta düzeyde olduğu görüşü ağırlık kazanmaktadır.

Kontrplak ve yonga levha işletmelerinde çalışanların örgüt kültürü eğilimlerine bakıldığında, şebekeleşmiş örgüt kültürü üzerinde en çok sırasıyla zaman, kişinin öz benliği ve iletişim etkili olurken, en az fiziksel çalışma alanları etkili olmuştur. Çalışanların kar amacı güden örgüt kültürü eğilimleri üzerinde ise en çok zaman ve fiziksel çalışma alanları etkili olurken, en az iletişim etkili olmuştur. Çalışanların bölümlenmiş örgüt kültürü üzerinde en fazla etkiye sahip olan değişkenler zaman, kişinin öz benliği ve iletişim iken, topluluksal örgüt kültürü üzerinde en çok etkiye sahip olan değişkenin iletişim ve kişinin öz benliği olduğu saptanmıştır.

Son olarak, yonga levha işletmesinde baskın örgüt kültürü eğilimlerinin topluluksal örgüt kültürü (3.914) ve kar amacı güden örgüt kültürü (3.815) olduğu ve en az etkili olan kültür eğiliminin şebekeleşmiş (3.618) ve bölümlenmiş örgüt kültürü (3.565) olduğu tespit edilmiştir. Kontrplak işletmesinde ise baskın örgüt kültürünün kar amacı güden örgüt kültürü (4.189) ve topluluksal örgüt kültürü (4.122) olduğu belirlenmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde ise ahşap panel levha sektöründe faaliyet gösteren örgütlerin büyük çoğunluğunun topluluksal örgüt kültürüne sahip olduğu bulunmuştur.

Örgütsel davranış boyutu ile örgüt kültürü arasındaki korelasyon sonuçları incelendiğinde, genel olarak örgütsel davranış boyutları ile örgüt kültürleri arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Sadece ödüllendirme boyutu ile topluluksal örgüt kültürü arasında orta düzeyli bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Reklam Hizmet Ajansına yönelik çalışmada Akıncı Vural ve Bat (2008) kurum kültürünü yönetimin yönlendirmesi, yönetimin başarısı, yönetimin işbirliği, departmanın işbirliği, iletişim, ödüllendirme, değişime uyum, denetim, çalışma ortamı, kararlara katılım, güven, amaç birliği, bağlılık, prosedür, rekabet, çevre, sembol, vizyon, takım çalışması ve diğer maddi kültür öğeleri boyutları olmak üzere 20 boyutta araştırmış ve bu boyutların demografik özellikler (cinsiyet, çalışma süresi ve yaş) ile ilişkisini incelemiştir. Kurum kültürünün boyutlarının demografik faktörlerle ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgüt kültürü türleri ile ilgili farklı alanlarda yapılan çalışmalar incelendiğinde, Akıncı Vural ve Çataler (2007) tarafından yapılan çalışmada, Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi'nin bölümlenmiş örgüt kültürü özellikleri taşıdığı bulunmuştur. Kavi (2008) çalışmasında, İstanbul'da özel finans ve özel bankacılık alanında faaliyet gösteren işletmelerin örgüt kültürü incelemiş ve çalışma konu olan üç işletmeninde çoğunlukla topluluksal örgüt kültürüne sahip olduğunu belirlemiştir. Bıyık (2014)'de yaptığı çalışmada, Türk medya sektörünün örgüt kültürü türü olarak topluluksal örgüt kültürüne sahip olduğunu bulmuştur. Düzce'deki KOBİ'ler üzerine yapılan çalışmada, yöneticilerin büyük çoğunluğu işletmelerin bölümlenmiş örgüt kültürüne sahip olduğunu söylemişlerdir (Taşgıt ve Fettahoğlu, 2017). Dereli (2010) tarafından yapılan yükseklisans tez çalışmasında, Marmaris ilçesinde faaliyet gösteren turizm işletmelerinde kar amacı güden, şebekeleşmiş ve topluluksal örgüt

kültürlerinin baskın ve bölümlenmiş örgüt kültürünün de etkilerinin olduğu bulunmuştur. Örgüt kültürü ve örgütsel davranış boyutları arasındaki ilişki ile ilgili farklı alanlarda yapılan çalışmalar incelendiğinde, Demirel vd. (2012) Adana’da polyster, elyaf ve flament üretimi yapan bir işletmeyi örneklem olarak kullanarak örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasındaki ilişkiyi incelemiş olup, örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. Ankara’da faaliyet gösteren bir bakanlığın bir dairesinde çalışanlara yapılan çalışmada, örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu bulunmuştur (Sökmen vd., 2017). Ankara’da mobilya imalatı gerçekleştiren özel bir üretim işletmesine yapılan bir çalışmada da örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Şimşek, 2019). Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ile ilgili uluslararası alanında çalışmalar olup bu çalışmalarda da örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Ebrahimpour vd., 2011; Mohanty ve Rath, 2012; Purnama, 2013; Harwiki, 2016; Deselle vd., 2018)

İşletmelerdeki örgütsel davranışlar örgüt kültürü ile şekillendiği için örgütsel davranış boyutları ile örgüt kültürü arasında uyumun olması gerekmektedir. Bu uyumun olabilmesi için şunlar gerekmektedir; örgüt içindeki kararlarada çalışanların görüşlerinin alınması, örgütte karşılıklı bir dostluk ve güvenin olması, çalışanların örgütü kendi işletmesi gibi görerek elinden gelenin en iyisini yapması, çalışanlar arasında iyi bir yardımlaşma ve işbirliğinin olması, yöneticilerin çalışanların sosyal yaşamlarına ilgi göstermesi, yöneticilerin ve çalışanların iletişime açık olmalı, yöneticilerin çalışanların gelişimi için her türlü desteği vermeli, çalışanların teşvik eden iyi bir ödüllendirme sistemi olmalı, örgütteki tüm çalışanlar ortak amaç/amaçlara yönlendirilmeli ve daha özgür ve samimi bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır.

Bilgilendirme

Bu çalışma Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü’nde “Levha Ürünleri Sanayinde Örgüt Kültürü Üzerine Bir Araştırma (Karadeniz Bölgesi Örneği)” isimli Uğur SARAÇ tarafından yapılan Yüksek Lisans tez çalışmasından elde edilmiştir.

Kaynaklar

1. Akıncı Vural, Z. B., Bat, M. (2008). Kurum kültürü analizi: reklam hizmet ajansına yönelik bir araştırma. *Selçuk İletişim Dergisi*, 5(2), 35-60.
2. Akıncı Vural, B., Çataler, O. (2007). Kurum kültürü analizi: ege üniversitesi iletişim fakültesi örneği. *Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Yeni Düşünceler Hakemli E-Dergisi*, 2, 255-288.
3. Akyüz, K. C. (2006). Avrupa Birliği sürecinde Türkiye orman ürünleri sanayinin rekabet düzeyi. *ZKÜ Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 8(9), 83-94.
4. Akyüz, K. C., Akyüz, İ., Serin, H., Cındık, H. (2004). Batı akdeniz bölgesinde yer alan orman ürünleri sanayi işletmelerinin ihracat problemleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 1, 97-110.
5. Alamur, B. (2005). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir, 36 s.
6. Bıyık, A. (2014). Türk medya sektöründe kurum kültürü araştırması. *NWSA-Humanities*, 9(4), 157-171.
7. Cındık, H., Serin, H., Akyüz, K. C., Akyüz, İ. (2002). Doğu karadeniz ve doğu akdeniz bölgesi KOBİ niteliğindeki orman ürünleri sanayi işletmelerinin sosyo-ekonomik yönden incelenmesi (Trabzon ve İçel örneği). *II. Ulusal Ormancılık Kongresi*, 925-933, 15-18 Mayıs 2002, Artvin.
8. Demirel, Y., Seçkin, Z., Özçınar, M. F. (2012). İşletme kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. *Akademik Bakış Dergisi*, 29, 1-17.
9. Dereli, Ö. (2010). Örgütsel Kültürün Örgütsel İletişim Üzerine Etkisi: Örgütlerde Resmi ve Gayri Resmi İletişim Dengelerini Ölçmeye Yönelik Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir, 32-33 ss.
10. Deselle, S.P., Raja, L., Andrews, B., Lui, J. (2018). Perceptions of organizational culture and organizational citizenship by faculty in U.S. colleges and schools of pharmacy. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 10, 403-412.
11. Doğan, B. (2007). *Örgüt Kültürü*. Beta Yayınları: İstanbul.
12. Doğan, B. (2012). *Örgüt Kültürü*. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.: İstanbul.
13. Duygulu, E., Eroğluer, K. (2006). Örgüt kültürünün çalışanların iş doyumuna etkisi: bir firma uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 21(2), 1-21.

14. **Ebrahimpour, H., Zahed, A., Khaleghkhah, A., Sepehri, M. (2011).** A survey relation between organizational culture and organizational citizenship behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1920-1925.
15. **Eren, E. (2006).** *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Yayıncılık: İstanbul.
16. **Erkmen, T. (2010).** *Örgüt Kültürü-İşletmelerin Başarısından En Büyük Paradigma*. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.: İstanbul.
17. **Goffe, R., Jones, G. (2003).** *Kurum Kültürü*. MediaCat Yayınları: İstanbul, pp: 75-79.
18. **Harwiki, W. (2016).** The impact of servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship behaviour (OCB) and employee performance in woman cooperatives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 283-290.
19. **Kavi, E. (2008).** Çift S modeli boyutuyla örgüt kültürünün motivasyon düzeyine etkisi, bankacılık ve özel finans kurumlarında karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(54), 117-137.
20. **Köse, S., Tetik, S., Cuma, E. (2001).** Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF-Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1), 220-242.
21. **Mohanty, J., Rath, B.P. (2012).** Influence of organizational culture on organizational citizenship behavior: A Three-Sector Study. *Global Journal of Business Research*, 6(1), 65-76.
22. **Purnama, C. (2013).** Influence analysis of organizational culture organizational commitment job and satisfaction organizational citizenship behavior (OCB) toward improved organizational performance. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 86-100.
23. **Serin, H., Akyüz, İ., Cındık, H., Akyüz, K. C. (2002).** İçel ili küçük ve orta ölçekli orman ürünleri sanayi işletmelerinin yapısı, sorunları ve çözüm önerileri. *Gazi Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 2(1), 34-46.
24. **Sökmen, A., Benk, O., Gayaker, S. (2017).** Örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler fakültesi Dergisi*, 19(2), 415-429.
25. **Şimşek, T. (2019).** Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Ruhsal İyi Oluş İlişkisi: Mobilya Sektöründe Bir Araştırma. Doktora Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara, 63 s.
26. **Şişman, M. (2002).** *Örgütler ve Kültürler*. Pegem Akademi Yayıncılık: Ankara.
27. **Taşgıt, Y. E., Fettahoğlu, E. (2017).** Sektör yapısı, kurum kültürü ve yenilikçilik stratejileri arasındaki ilişkiler: Düzce'deki kobiler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(3), 659-682.
28. **Terzi, A. R. (2000).** *Örgüt Kültürü*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
29. **Terzi, A. R. (2016).** *Örgüt Kültürünü Değiştirmek*. Detay Yayıncılık: Ankara.
30. **Yücel, İ. (2007).** Öğrenen Örgütler ve Örgüt Kültürü. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzurum, 60 s.