

Bir Üniversitenin Örgütsel Hikâyelerinin Örgütsel İletişim Kuramları Bağlamında İrdelenmesi¹

(Araştırma Makalesi)

Evaluation on Organizational Stories in the Context of Organizational Communication Theories in a University

Doi: 10.29023/alanyaakademik.807967

Nesrin ADA

Doç. Dr., Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
nesrin.ada@ege.edu.tr

Phone: +90 232 311 3071

Orcid No: 0000-0001-2345-6789

Bihter BİÇER OYMAK

Sosyal Bilimler Doktora Öğrencisi, Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
bihterbiceroymak@hotmail.com

Phone: +90 256 315 46 99-1516

Orcid No: 0000-0002-1934-6605

Bu makaleye atıfta bulunmak için: Ada, N., & Biçer Oymak, B. (2021). Bir Üniversitenin Örgütsel Hikâyelerinin Örgütsel İletişim Kuramları Bağlamında İrdelenmesi. *Alanya Akademik Bakış*, 5(1), Sayfa No. 441-451.

Anahtar kelimeler:

Yorumlayıcı Örgüt Kültürü, Örgütsel İletişim, hikayeler

Makale Geliş Tarihi:

08.10.2020

Kabul Tarihi:

04.12.2020

ÖZET

1980'lerde kültürel yaklaşım teorisi örgütlerin sembolik ve buna bağlı olarak linguistik yerler olduğu ortaya çıkarmıştır ve örgütsel yaşamda örgüt kültürü ve örgütsel iletişim kavramlarının bir arada ele alınması gerektiğini vurgulamıştır ve bu kuramların birbirinden ayıramaz nitelikte oldukları sonucuna varılmıştır. Bu çalışmanın amacı yorumlayıcı örgüt kültürü yaklaşımını ve gelişimini ve örgütsel iletişim kuramlarını literatür taraması ile ortaya çıkarmak ve bir üniversitenin örgütsel hikâyelerini örgütsel iletişim kuramları bağlamında araştırmaktır. Araştırma niteliksel yöntem kapsamında ele alınıp hikaye analizinden faydalanılmıştır. Bir üniversitenin 2019 yılında yayınlanan 681 adet haberleri analiz edilerek kategorilere ayırıp her bir kategorinin üniversite kültürünü ve iç ve dış iletişimini etkilediği literatür taraması sonucunda tespit edilmiştir. Nitel çalışma tek bir üniversitenin basında yer alan hikâyeleri üzerinden araştırılmıştır ve üniversitenin basın sayfası arşivinden faydalanılmıştır. Çalışmanın ileride yapılabilecek çalışmalara bir temel teşkil edeceği düşünülmektedir. Böylece çalışmalar arası mukayese yöntemi ile kurumlar arası farklılıkların ortaya çıkara bilinmesi öngörülmektedir.

ABSTRACT

¹ İrdelenmek/Evaluation: "Bir konunun incelenmesi ve eleştirilmesi gereken bütün yönlerini birer birer incelemek, araştırmak, tetkik ve tettebu etmek, mütalaa etmek"(TDK, 2019).

Keywords:

*interpretive
organizational
culture,
organizational
communication
theories, stories*

In the 1980s, the theory of cultural approach revealed that organizations were symbolic and consequently linguistic places and emphasized that organization-al culture and organizational communication should be considered together in organizational life and these theories were inseparable from each other. The aim of this study is to reveal the interpretive organizational culture approach and its development and organizational communication theories through litera-ture review and to investigate the organizational stories of a university in the context of organizational communication theories. The research was handled within the scope of qualitative method and story analysis was used. 681 news published in the year 2019 of a university have been analyzed and put into cat-egories. Analyzing literature has determined that each category affects the cul-ture of the university and the internal and external communication. The qualita-tive study was researched through the stories of a single university in the press and therefore the press archive of the university was utilized. It is thought that this study will provide a basis for future studies. Thus, it is envisaged that the differences between the institutions will be revealed by comparison method between studies.

1. GİRİŞ

1980'lerde kültürel yaklaşım teorisi örgütlerin sembolik ve buna bağlı olarak linguistik yerler olduğu ortaya çıkarmıştır ve örgütsel yaşamda örgüt kültürü ve örgütsel iletişim kavramlarının bir arada ele alınması gerektiğini vurgulamıştır ve bu kuramların birbirinden ayrılmaz nitelikte oldukları sonucuna varılmıştır.

Her örgütün kendine ait bir kültürün geliştirdiği varsayılmaktadır ve böylece bağımsız kültürel topluluklar olduklarını göstermektedirler. Örgüt kültürü, örgüt mensuplarının içsel ve dışsal davranışlarını şekillendirmektedir ve böylece her bir bireyin davranışları örgüt kültürünü yansıtmaktadır (Zielowski, 2006: 4; Ebers, 2013: 142). Örgüt kültürünün iletilmesinde ve geliştirilmesinde takma adları, hikayeler, fıkralar, destanlar ve efsaneler sembolik örgüt kültürü teorisyenleri tarafından önerilmiştir (Keskin vd., 2016: 393). Bu tür lingusitik formlar içerisinde aktörlerin birbirleriyle olan ilişkileri, pozisyonları, güven, hiyerarşi ve bağlılık gibi özellikler ortaya çıkar ve örgütsel metinler ile örgütün okunması sağlanır (Fairhurst ve Putnam, 2004: 18).

Pacanowsky ve Trujillo-O'Donell (1982: 123) göre benzer şekilde, örgütlerin iletişim modeller-ine bakarak örgüt kültürünün anlaşılabilceği araştırılmıştır. Bu araştırmacılara göre örgüt kültürü, örgütsel iletişime bakma aracılığıyla, anlaşılabilir. İletişimin içeriğinin ve anlamının anlaşılmasıyla örgüt kültürünün tam olarak anlaşılabilceğini Reilly ve DiAngelo (1990: 135) da aynı şekilde öne sürmektedir.

Schein (1985: 19), iletişim ve kültürün önemini vurgulayıp, (Morley ve Shockley-Zalabak, 1997: 259) örgütsel felsefenin, kasıtlı rol model ve liderler tarafından koçluk formal ifadelerde olduğu gibi açık ya da mesajlar ile kültürün iletilildiğini ve bunun sonucu olarak kültürün örgütte şekillendiğini ifade etmiştir (Morley ve Shockley-Zalabak, 1997: 259).

Bu çalışmada ilk önce kültür yaklaşımları, daha sonra örgütsel kültür yaklaşımları ve yorumlayıcı örgüt kültürü yaklaşımı ele alındıktan sonra, buna bağlı olan yorumlayıcı kültür teorisinde semboller ve sembolizm açıklık kazanacaktır ve örgüt kültürünün iletilmesinde

yardımcı olan hikayeler yer alacaktır. Örgütsel iletişim kuramlarına açıklık getirdikten sonra birbirinden ayrılmayan örgüt kültürü ve örgütsel iletişimin birbirlerine olan etkileri yer alacaktır. Bundan sonra çalışmanın yöntemi açıklanıp uygulaması yapıldıktan sonra çalışmanın bulguları ve onların yorumlamaları yapıp çalışmanın sonuçları ortaya çıkarılacaktır.

2. KÜLTÜR YAKLAŞIMI

Kültürel antropologlar², doğa bilimlerini sosyal bilimlerden ayırabilmek adına, insanları diğer canlılardan ayıran farklılıkları ortaya çıkarmışlardır ve kültürün insanı diğer canlılardan ayıran özellik olduğu tanımlanmıştır. Kültür, bireyler tarafından edinilen bilgi, inanç, sanat, değerler ve sosyal olarak iletilebilen yetkinliklerin tümünü kapsayan özelliklerin alışkanlığı olarak ifade edilmektedir. Kültür önemlidir çünkü bireysel ve toplumsal gelişimi sağlamaktadır (Hatch ve Cuncliff, 2006: 55; Brumlik, 2006: 62).

2.1. Örgütsel Kültür Yaklaşımları

Örgütsel kültür terimi Kummerow ve Kirby'ye göre (2014: 3) literatüre ilk defa 1951 de girmiştir. Örgütsel kültür terimine açıklık getirmeden önce örgüt terimi açıklanmalıdır. Bu Nerdinger ve Schaper'e (2014: 150) göre örgütler, insanların uzun süre beraber çalıştığı, sosyal sitemlerdir. Zamanla, topluluklarda olduğu gibi örgütlerde de değerler, standartlar ve bağımsız davranışlar ortaya çıkmaktadır. Örgütün mensupları hangi davranışların istenildiğini veya hangilerinin uygun olduğunu ve örgüte yeni katılanlardan nelerin beklenildiğine dair bir anlayış geliştirirler (Jacques, 1951: 251). Bu kurulmuş değerler ve standartlar yazılı olmayan kanun gibi, bütün örgüt mensupları için geçerlidir ve bunun etkisi örgütsel kültür olarak betimlenilir (Nerdinger ve Schaper, 2014: 151). Saffold (1988: 546) değerleri örgütsel kültürün çekirdeği olarak görmektedir ve örgüt mensuplarının bu değerleri paylaşma derecesi, örgütün gücünü oluşturduğunu savunmaktadır. Kobi ve Wüthrich (1986: 34) Saffold'un düşüncesine katılmak ile beraber, örgütsel kültüründe bütün örgüt mensupları tarafından paylaşılan değerlerin, standartların ve düşünce biçimlerinin örgüt görünümünü şekillendirdiklerini ortaya sürmektedir. Schein (2009: 19) göre örgütsel kültür değerleri ve standartları belirlemektedir ve böylece örgütün içerisindeki eylemleri ve davranışları şekillendirir ve aynı zamanda örgütün stratejik kararlarını, hedeflerini ve fonksiyonlarının temelini atmaktadır. Schein (1985: 19) „Organizational Cultur and Leadership“en çok atıf alan kitabında örgütsel kültürü tanımlamıştır. Bu tanımın özelliği ise sadece örgütsel kültüre bağlı kalmadan örgütün kültür oluşu sürecini de işlemektedir ve kültürün hangi görevleri uyguladığını ele alır: Kültür, bir grup tarafından dışsal uyum ve iç entegrasyon sorunlarını çözdüğü için, geçerli sayılacak kadar iyi çalışan ortak varsayımların bir modelidir ve bu nedenle, yeni üyelere bu problemlerle ilgili doğru yolu fark etmelerine ve öğrenmelerine yardımcı olur (Schein, 2009: 27).

Elliot Jacques (1951: 251) örgütsel kültür terimini kitabında “The Changing Culture of a Factory” şu şekilde tanımlamıştır: Fabrikanın kültürü, tüm üyeleri tarafından bazen daha fazla bazen ise daha az derecede paylaşılan geleneksel düşünme ve eylem gösterme biçimidir ve firmadaki yeni üyeler tarafından öğrenilip en azından kısmen kabul etmelidir.

² Antropoloji insanların geçmiş ve günümüz topluluklarının çeşitli yönlerini incelemektedir. Aynı zamanda insan iskeleti ve kafatası gibi fiziki yapıları da araştırır ve böylece insan tarihinin en eski dönemlerinin aydınlanmasında faydalı olur (Özbudun vd., 2006).

2.2. Yorumlayıcı Örgüt Kültürü Yaklaşımları

Teorisyenler örgütleri, yorumlayıcı örgüt kültüründe, kültürel olgular olarak görmektedir ve örgüt kültürünü ortaya çıkaran bileşenlerin rasyonel bir sistem ya da kültürel ağ olarak bilinmesini reddeder. McAuley vd. (2007: 2) örgütün kültürel ağının katı ve kesin bir taklit ile analiz edilemeyeceğini ve anlaşılamayacağını iddia eder.

Yorumlayıcı örgüt kültürü yaklaşımı, örgütleri değerlerden oluşan doğal ve öznel olarak ortaya çıkarak biçimlenen sistemler olarak görmektedir ve kültürü, paylaşılan referans çerçeveleri ve düşünce şekilleri olduğunu savunur. Modern örgüt teorisi bunun aksine, örgüt teorisinde kültürü, örgütün bir ögesi, objektif bir büyüklük olarak değerlendirmektedir (Keskin vd., 2016: 378).

Örgüt kültürünü anlayabilmek için, yorumlayıcı örgüt kültürü yaklaşımı bu yüzden, örgütsel hikayelerinin, alışkanlıklarının, ritüellerin, sosyal etkileşim biçimlerinin, güç ilişkilerinin ve sembollerin açıklamasını önermektedir (Keskin vd. 2016: 378; Ebers, 2013: 142). Demers'e (2007: 43) göre hikayeler, semboller, ritüeller, ortak dil kullanımı, benzetmeler, resmi ve resmi olmayan iletişim biçimleri, kıyafet biçimi, fiziksel çevre gibi yapay göstergeler, etkileşimlerde kullanılan jestleri incelemeyi önerir.

2.2.1. Yorumlayıcı kültür teorisinde semboller ve sembolizm

Kültür, sembollerden elde edilen ve iletilen modellerden oluşmaktadır (Jetzke, 2015: 34). Sembol bir örgütün bayrağını, logosunu, gelenek ve ritüellerini, benzetmelerini, ortak dilini anlatılan hikayelerini ve bunların örgütü nasıl temsil ettiğini simgeleyen bir gösterimdir. Bunlar sözel, yazılı ya da fiziksel olabilir. Semboller çoklu anlamları temsil ederek, duyguları harekete geçmektedir ve nesne, dilbilimine, davranış ve ilişkilere bağlı olarak insanları eyleme zorlamaktadır (Keskin vd., 2016: 390).

Örgütsel kültürün değer ve düşünme şekilleri semboller ile iletilmektedir. Her örgütün kendine ait bir kültürün geliştirdiği varsayılmaktadır ve böylece bağımsız kültürel topluluklar olduklarını göstermektedirler. Örgüt kültürü, örgüt mensuplarının içsel ve dışsal davranışlarını şekillendirmektedir ve böylece her bir bireyin davranışları örgüt kültürünü yansıtmaktadır (Zielowski, 2006: 4; Ebers, 2013: 142).

2.2.2. Örgüt kültürünün iletilmesi- hikayeler

Örgüt kültürünün iletilmesinde ve geliştirilmesinde takma adları, hikayeler, fıkralar, destanlar ve efsaneler sembolik örgüt kültürü teorisyenleri tarafından önerilmiştir (Keskin vd., 2016: 393). Örgütte işlerin nasıl ilerlediğini, örgüt üyeleri arasındaki ilişkiler, çalışma ortamlarının nasıl düzenlendiğini, nasıl bir atmosferin hakim olduğunu ve çalışma ortamında nasıl şakalar yapıldığını, örgütlere yeni katılan üyeler ve örgütün dışında bulunan topluluk, örgütsel hayatın deneyimlerini anlatan hikayelerden öğrenmektedirler. Zaferlerden koridor sohbetlerine veya yenilgiler hakkında ortaya çıkarılan başarı efsanelerine ve örgütün geleceği ile ilgili toplantı ya da bildirimlere kadar, hikaye kavramı çok çeşitli olabilmektedir (Martin ve Culture, 2001: 29).

2.3. Örgütsel İletişim Kuramları

Öncelikle İletişim ve örgütsel iletişimi daha iyi anlayabilmek adına bu iki farklı terim açıklanmalıdır. İletişim genel bir bilgi alışverişinden söz ediyorken Lewis (1987: 250) ve Kim (2008: 53) örgütün tüm mensupların bilinçaltında yatan birleşik bir onaya bağlı olan örgüt hedeflerine ulaşmak için uygun bir iletişim şekline sahip olduklarıdır.

Bir örgütün iletişim araçları³ mektuplar, e-mailler, örgütün gazetesi, dergiler, resmi ve resmi olmayan toplantılar olabilmektedir (Lewis, 1987: 251). Örgütsel iletişim örgüt içerisinde bir süreçtir ve örgüt mensupları arasında bir beraberlik oluşturmaktadır. Örgütsel iletişim kavramının gelişimi modern toplumda organizasyonların oluşumu ve gelişimi ile yakın bir bağlantısı vardır. Örgüt kuramı örgütlerin kurulmasını ve gelişimini analiz ediyorken, örgütsel iletişimin amacı örgütün iletişim yapısını, yöntemlerini ve iletişim durumunu ortaya çıkarmaktır (Kim, 2008: 54).

İnsanlar toplu biçimlerde beraber yaşamaya başlamalarından itibaren iletişim, toplumun etkileşimlerinde sembolik mesajların karşılıklı ulaştırılmasıdır (Telman ve Ünsal, 2005: 143). Bu süreç örgütleri ve toplumları bir arada tutup önemli bir harç işlevi göstermektedir (Gürgen, 1997: 132). İletişim, bireylerin örgütlerde bir araya gelip ortak bir amacı gerçekleştirdikleri için, hayati bir önem sahiptir. Örgütsel iletişim ise örgüt mensupları ve grupları arasında uygun etkileşimi sağlayan unsurdur (Vural, 2003: 122). Örgütsel iletişim, tüm örgütsel süreçlerde merkezi bir öneme sahiptir çünkü bir örgütün varlığını ve sürdürmesini sağlamaktadır (Gizir ve Şimşek, 2005: 214) ve (Kocabaş, 2005: 248). Bir örgütün içerisinde sağlıklı bir örgütsel iletişim sağlanmadan yönetim süreci başarısız olmaya mahkumdur (Kaya, 1999: 54). Örgüt üyelerinin ortak bir amaca yönelik çalışabilmeleri ancak iletişimin yeterli olduğu örgütlerde mümkündür (Aydın, 2000:156). Krone, Jablin ve Putnam (Jensen, 2003: 34; Fulk ve Boyd, 199: 422), örgütsel iletişime ilişkin dört perspektif bulunduğunu savunmaktadırlar. Bunlar mekanistik, psikolojik, yorumlayıcı-sembolik ve sistem-etkileşimi perspektifleridir (Gizir, 2002: 235; Jensen, 2003: 35).

Bu dört perspektif, şimdiye kadar örgütsel iletişim çalışmalarında kullanılan en kapsamlı ve etkili bakış açıları oldukları düşünülmektedir (Jensen, 2003: 35).

Mekanistik perspektif iletişimi, bir kanal aracılığıyla mesajın belli bir noktadan diğer bir noktaya ulaşma sürecidir (Jensen, 2003: 36). İletişim, mekanistik perspektifte materyalist bir şekilde ele almaktadır. İnsan iletişiminde, mekanistik perspektif vurguyu iletişim kanalları üzerine yaparken, psikolojik perspektif insanların özellikleri ve bunların iletişimi nasıl etkilediklerine odaklanmaktadır (Gizir ve Şimşek, 2005: 218; Jensen, 2003: 36). Gönderici ve alıcının bilişsel adımlarını kontrol edebileceğini savunan mekanistik perspektif, iletişim kanal ve mesajını etkili bir şekilde iletilmesini vurgulamaktadır. İçsel süreçler, girdiler ve çıktılar, psikolojik perspektife göre doğrudan izlenemezler veya gözlenebilmeleri oldukça sınırlıdır (Jensen, 2003: 37).

³ Örgütsel iletişimin örgütsel iletişim araçlarının fonksiyonları:

- 1) İşbirlikçi eylemin meydana gelebilmesi için bilgi ve bilgiyi kişiden kişiye aktarır.
- 2) Bir yönetici veya danışman astları bir projeyi üstlenmeye teşvik ettiği zaman insanları bir şeyler yapmaya motive etmeye ve yönlendirmeye görevini görür.
- 3) Tutumları şekillendirmeye, ikna etmek için bir konuya inanmalarını sağlamak ve davranışları etkilemek için yardımcı olur.
- 4) İnsanları fiziksel ve sosyal çevrelerine yönlendirmeye yardımcı olur (Beach, 1975: 580).

Örgüt mensupları iletişim aracılığıyla, kendi sosyal gerçeklerini yorumlayıcı-sembolik perspektife göre oluşturmaktadırlar (Jensen, 2003: 37). Bu iletişim biçiminin, örgütlerin inşa edilmesi ve sürdürülmesi için belli boyutta olan koordineli davranış modellerinden oluştuğu iddia edilmektedir (Gizir, 2002: 238).

Bireylerin diğer bireylere tepkilerini ve eylem veya sözcüklerini ne anlama geldiğini anlaşılması üzerine oluşturulmuş bakış açısı yorumlayıcı-sembolik perspektiftir. Bu perspektife göre sosyal eylem, olaylar ve faaliyetleri ortaya çıkarmak örgüt mensuplarının anlam vermesine bağlıdır (Jensen, 2003: 39).

Dördüncü bakış açısı, sistem-etkileşimi perspektifi, temel çözümleme birimi olarak dış faktörlerin davranışlarına odaklanmaktadır (Gizir, 2002: 239; Gizir ve Şimşek, 2005: 220) ve (Jensen, 2003: 37). Bu perspektifte ardışık modellenme ve biçimlendirme kategorilerine yoğunlaşmaktadır. Davranışların artıp tekrarlanması belirsizlikleri azaltmaktadır ve mesaj davranışının ve düzeninin ortaya çıkma olasılığını belirlemektedir. Bu perspektifte birey eylemin ana unsuru değildir, davranışsal rutinler ve davranışsal modeller ön plandadır. Açıklık kazanan perspektiflerin hiçbiri doğru veya yanlış olmamaktadır çünkü örgütsel iletişim bu bakış açılarının hepsini içinde barındırmaktadır ve örgütsel iletişiminin anlaşılmasına hepsi katkı sağlamaktadır (Jensen, 2003: 38).

Örgütsel iletişim kültürel bir fenomen⁴ olarak görülüp, örgüt içerisinde etik ve değerlerin oluşturulması, değiştirilmesi ve sürdürülmesi süreçleri örgütsel iletişim alanında, kültür metaforunun⁵ öne çıkması ile birlikte, önemli olmaya başlamıştır (Seeger, 2001: 6).

2.4. Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim

Kültür ve iletişim birbirlerini etkilemektedirler. Kültür, dil ile iletilmektedir ve örgüt mensuplarının iletişim yolu ve tarzı bireyler veya gruplar arasında uzun süre paylaşıldıkça dil kültürünü değiştirebilir (Gudykunst, 1997: 236).

Örgütlere sembolik ve linguistik yerler olarak bakılmaya başlanmıştır çünkü kültür metaforu örgütlerde 1980'lerde öne çıkmaya başlamıştır (Seeger, 2001: 7). Kültür ve iletişim arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak adına kültür ve araştırma çalışmaları artmıştır. Bu çalışmalara göre kültürün iletişimi etkilediği ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde iletişim de kültürü oluşturmaya yardımcı olmaktadır (Kowalski, 2000: 7).

Örgütün biçimsel yapısı iletişimi nasıl etkilediğini anlayabilmek için, örgüt kuramcıları iletişimin örgütün yapısıyla ilgili bağımlı değişken olarak analiz etmişlerdir. Diğer tarafta iletişim, iletişim araştırmacıları tarafından bağımsız değişken olarak ele alınıp, örgüt yapısının oluşturup etkileşim yaratan modellere ulaşmaya çalışmışlardır. Bu çalışmaların sonucunda örgüt yapısının örgütsel iletişimi biçimlendirdiği ortaya çıkarılmıştır (Jensen, 2003: 42). Sosyal düzenlemeler artık günümüzde bürokratik ve hiyerarşik yapıların önüne geçmiş bulunmaktadır. Örgütsel iletişim alanı süreç üzerine yoğunlaşmaya başlayıp, yapı düşüncesinden uzaklaşıp, hikaye ilgisine doğru odaklanmaya başlamıştır (Poole vd., 1997:

⁴ Her kültürün kendine özgü yarattığı, devamlı olarak değişen, ama kültürün kimliği ile beraber ele alınması gereken toplu davranış biçimi (Ekşi Sözlük, 2011).

⁵ Dünya üzerindeki kültürleri anlama ve karşılaştırmada yeni bir yöntem, (Ekşi Sözlük, 2009)

131). Sosyo-semiyotik⁶ yaklaşıma göre, örgütler artık sosyal gerçeklikler ve sembolik süreçler olarak düşünülmektedir. Örgütler, bu nedenle sosyal yapıyı anlamak için onu bir hikaye gibi tasarlanmasını en doğru yol olduğunu düşünmektedirler. Sosyo-semiyotik yaklaşım örgütsel yapıyı bir hikaye boyutunda gördüğü için, her örgütün bir hikayeye benzetilebileceğini öne sürmektedir (Cooren, 1999: 298).

Lingüistik formlar içerisinde aktörlerin birbirleriyle olan ilişkileri, pozisyonları, güven, hiyerarşi ve bağlılık gibi özellikler ortaya çıkar ve örgütsel metinler ile örgütün okunması sağlanır (Fairhurst ve Putnam, 2004: 18). Sembol yapıları öznel arası kullanılıp, gerçeklik oluşturulmaktadır. Böylece bütün kuramlar ve eylemler aktörlerin söylem pratikleri ile oluşturulurlar ve bunun dışında anlaşılabilirler (Brown, 2002: 374). Pacanowsky ve Trujillo-O'Donell (1982: 123) göre benzer şekilde, örgütlerin iletişim modellerine bakarak örgüt kültürünün anlaşılabilirliği araştırılmıştır. Bu araştırmacılara göre örgüt kültürü, örgütsel iletişime bakma aracılığıyla, anlaşılabilir. İletişimin içeriğinin ve anlamının anlaşılmasıyla örgüt kültürünün tam olarak anlaşılabilirliğini Reilly ve DiAngelo (1990: 135) da aynı şekilde öne sürmektedir.

Hall, kültürü iletişim ile eşit saymıştır ve böylece iletişimin kültür ile ve kültürün iletişim ile aynı olduğunu savunmuştur (Gudykunst, 1997: 339; Rogers vd., 2002: 17).

Schein, iletişim ve kültürün önemin vurgulayıp, (Morley ve Shockley-Zalabak, 1997: 259) örgütsel felsefenin, kasıtlı rol model ve liderler tarafından koçluk formal ifadelerde olduğu gibi açık ya da mesajlar ile kültürün iletildiğini ve bunun sonucu olarak kültürün örgütte şekillendiğini ifade etmiştir (Morley ve Shockley-Zalabak, 1997: 259). Kowalski, (2000: 8)'e göre iletişim ve kültür en önemli sosyal süreçler olarak, örgütsel davranışı etkilerler ve örgütsel semboller örgüt mensuplarının sosyalizasyonunu hızlandırır.

3. YÖNTEM

Araştırmada niteliksel yöntemlerden hikaye analizi kullanılmıştır. Analiz Türkiye'de bir üniversite kapsamında gerçekleştirilmiştir ve bunun için üniversitenin Basın ve Halkla İlişkiler sayfasında yer alan haber arşivinden faydalanılmıştır. 2019 senesine ait 681 haberden oluşan tüm haberler incelenip, kategoriler oluşturulmuştur. Bu şekilde üniversitenin paydaşlarına ve topluma yansıyan okul kültürünün niteliği ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Çalışmada ilk olarak günlük fiyat serilerinin doğal logaritmik getirileri hesaplanmış ve aşağıdaki eşitlik kullanılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Tablo 1'de üniversitenin arşivinden toplanan 681 haberin tümünü içermektedir. Bu haberlere uygun kategoriler ortaya çıkarılmıştır ve sene içerisinde kategorilere göre haber dağılımları hesaplanmıştır.

Tablo 1: Üniversitenin Arşivinden Toplanan 681 Örgütsel Haber

		Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık	Toplamlar	100,00%
	Haber Kategorileri														
	1 Öğretim Üveleri ile ilgili haberler	0	2	0	4	1	0	5	1	5	0	3	0	21	3,08%
	2 Sosyal/ Kültürel Faaliyetler	6	14	11	25	18	12	12	4	7	3	11	6	129	18,94%
	3 Seminerler/Sempozyumlar/ Kongreler	0	0	2	2	6	0	2	0	1	2	13	8	36	5,29%
	4 Rektör Makamında Ziyaretler	9	15	5	2	0	0	0	1	0	5	2	3	42	6,17%
	5 Toplantı/ Konferans	0	1	2	6	5	2	3	0	0	4	6	5	34	4,99%
6	6 Ödüller	1	1	9	13	13	8	4	6	5	1	5	4	70	10,28%
	7 Tıbbi/ Sağlık	3	2	4	6	5	3	7	5	1	4	17	10	67	9,84%
	8 Eğitim/ Kurslar/ Projeler/ Çalıştaylar	5	19	8	16	11	4	3	9	8	10	10	18	121	17,77%
	9 Sosyal Sorumluluk	2	8	10	5	4	5	4	4	3	10	8	10	73	10,72%
	10 Teknoloji/ Dijitalleşme/ AR-GE	2	4	5	1	0	1	2	0	2	1	4	2	24	3,52%
	11 Törenler/ Konserler/ Kutlamalar	2	0	1	3	8	5	0	1	0	0	1	0	21	3,08%
	12 Spor	0	5	5	2	1	1	0	3	2	1	0	1	21	3,08%
	13 Açılışlar	0	0	2	2	1	0	3	0	1	0	0	0	9	1,32%
	14 Diğerleri	4	0	0	4	0	4	0	0	1	0	0	0	13	1,91%
	Toplam	34	71	64	91	73	45	45	34	36	41	80	67	681	100,00%

Elde edilen haberlerin dağılımlarına göre birinci sırada 129 haber, yani 18.94% ile Sosyal/ Kültürel ve Faaliyet haberleri yer almaktadır, daha sonra 121 haber ile, yani 17.77% ile Eğitim/ Kurslar/ Projeler ve Çalıştaylar, 73 haber, yani 10.72% ile Sosyal Sorumluluk, 70 haber, yani 10.28% ile Ödüller, 67 haber, yani 9.84% ile Tıbbi/ Sağlık haberleri, 42 haber, yani 6.17% ile Rektör Makamında Ziyaretler, 36 haber, yani 5.29% ile Seminerler/ Sempozyumlar ve Kongreler, 34 haber, yani 4.99% ile Toplantı ve Konferans, 24 haber, yani 3.52% ile Teknoloji, Dijitalleşme ve AR-GE, 21 adet haber, yani 3.08% ile Öğretim Üyeleri ile ilgili haberler, 21 haber, yani gene 3.08% ile Törenler/ Konserler ve Kutlamalar, 21 haber, yani 3.08% ile Spor ve 13 haber, yani 1.91% Diğerleri ve 9 haber, yani 1.32% ile Açılışlar yer almaktadır.

Bu sonuçlara bakıldığında 18.94% ile Sosyal/ Kültürel ve Faaliyetin ve 17.77% ile Eğitim/ Kurslar/ Projeler ve Çalıştayların yer aldığı çok yüksek kültürel ve eğitim bazlı bir okul kültürünün yaşandığını ortaya çıkarmaktadır. Sosyal sorumluluğun 19.72% ile ortaya çıkmış olması ayrıca üniversitenin bu konuda faaliyetleri olduğu, topluma değer verdiği ve halkın beklentilerini karşıladığı son derece önemli bir sonuçtur. Bunun dışında, faaliyet yılının içerisinde birçok ödüle layık görüldüğü üniversitenin başarısını vurgulamaktadır. Tıbbi alanda yapılmış olan 67 haber üniversite hastanesinin yoğun çalışmalarını ve dile getirmektedir ve sağlık alanındaki gelişmeleri vurgular. Bu ilk yüksek değerlendirme alan alanlar kurumun güçlü olduğu yönlerini ortaya çıkarmaktadır ve bu alanlarda güçlü bir okul kültürüne sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar örgütsel kültürü olumlu etkilediği gibi çünkü örgüt kültürü, örgüt mensuplarının içsel ve dışsal davranışlarını şekillendirmektedir ve böylece her bir bireyin davranışları örgüt kültürünü yansıtmaktadır. Ayrıca, örgütsel kültürden ayrılmayan örgütsel iletişimi ve böylece üniversitenin halka ve öğrencilerine yansıttığı kültürü de olumlu etkilemektedir, çünkü daha önce de yukarıda dile getirildiği gibi örgütte işlerin nasıl ilerlediğini, örgüt üyeleri arasındaki ilişkiler, çalışma ortamlarının nasıl düzenlendiğini, nasıl bir atmosferin hakim olduğunu ve çalışma ortamında nasıl şakalar yapıldığını, örgütlere yeni katılan üyeler ve örgütün dışında bulunan topluluk, örgütsel hayatın deneyimlerini anlatan hikayelerden öğrenmektedirler. Lingüistik formlar içerisinde aktörlerin birbirleriyle olan ilişkileri, pozisyonları, güven, hiyerarşi ve bağlılık gibi özellikler de ortaya çıkar ve örgütsel metinler ile örgütün okunmasını sağlar. Örgütsel metinler bu çalışmada haber olarak karşımıza çıkıp mesajları ile örgütün kültürünü dışa iletmektedir ve bunun sonucu olarak örgütün kültürü bu iletişim aracı ile dışa yansımaktadır. Bu çalışmada elde edilen güçlü haber sonuçları böylece üniversitenin olumlu bir örgüt kültürüne ve böylece de olumlu bir örgüt iletişimine sahip olduğu söylene bilinmektedir.

5. SONUÇ

1980'lerde kültürel yaklaşım teorisi örgütlerin sembolik ve buna bağlı olarak linguistik yerler olduğu ortaya çıkarılmıştır ve örgütsel yaşamda örgüt kültürü ve örgütsel iletişim kavramlarının bir arada ele alınması gerektiğini vurgulamıştır ve bu kuramların birbirinden ayrılmaz nitelikte oldukları sonucuna varılmıştır.

Kültür, sembollerden elde edilen ve iletilen modellerden oluştuğu ve sembol bir örgütün bayrağını, logosunu, gelenek ve ritüellerini, benzetmelerini, ortak dilini anlatılan hikayelerini ve bunların örgütü nasıl temsil ettiğini simgeleyen bir gösterim olduğu bu çalışmada açıklık kazanmıştır.

Bu bağlamda, örgütsel hikayeler genel anlamda bir örgütün ve konumuz itibariyle üniversitenin kültürünü belirleyen temel faktörlerden biridir. Hikayeler örgüt kültürünü analiz ederken yardımcı olurlar, ancak örgüt kültürünü tüm boyutları ile ortaya koymada yeterli değildirler.

Araştırmada üniversitenin haber arşivinden elde edilen 681 haber analiz edilip konularına göre ayrıldıktan sonra üniversite kültürü hakkında önemli veriler sağlanmıştır. Haber analizleri sonucunda elde edilen veriler üniversitenin örgüt kültürünün bir yansımasıdır ve haber iletişim aracı ile dışa yansımaktadır. Bu çalışmada elde edilen güçlü haber sonuçları böylece üniversitenin olumlu bir örgüt kültürüne ve böylece de olumlu bir örgüt iletişimine sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır.

İlerideki çalışmalarda, bir üniversitenin kültürünü tam analiz edebilmek için başka çalışmaların ve farklı kanallardan haber edinip onların yansız analizinin yapılması sağlanmalıdır. Haberlerin analizi ile üniversitenin olumlu bir üniversite kültürünü yansıttığı görülmektedir. Bu tür çalışmalarda, üniversitede yapılmış olan niteliksel hikaye araştırması benzer çalışmalarda farklı haber kanallarını da kullanıp veya başka üniversitelerin haberleri ile kıyaslanıp yapılabileceğini ve böylece çok boyutlu sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- AYDIN, M. (2000). "Eğitim Yönetimi" (6. baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayınevi
- BEACH, D. Stuart (1975): "Personnel: The management of people at work", New York, Macmillan und London, Collier Macmillan.
- BROWN, R. H. (2002). "Retorik, Tekstüalite ve Sosyolojik Teoride Postmodern Dönüş İçinde Arslan", H. (Edt.). Retorik, Hermeneutik ve Sosyal Bilimler: İnsan Bilimlerinde Retoriğe Dö-nüş (ss. 369-380). İstanbul: Paradigma Yayınları.
- BRUMLIK, M. (2006). " Kultur" ist das Thema. Pädagogik als kritische Kulturwissenschaft Zeitschrift für Pädagogik 52 (2006) 1, S. 60-68 urn:nbn:de:0111-opus-44454
- COOREN, F. (1999). "Applying Socio-Semiotics to Organizational Communication". Management Communication Quarterly, 13(2), 294-304.
- DEMERS, C. (2007). "Organizational change theories: A synthesis". sage.
- EBERS, M. (2013). "Organisationskultur: ein neues Forschungsprogramm?" (Vol. 33). Springer-Verlag.Kulturwissenschaft. Zeitschrift für Pädagogik, 52(1), 60-68.
- EKSI SOZLUK, (04.07.2011- 13.07.2011), <https://eksisozluk.com/kulturel-fenomen--2906023,15.12.2019, 02:07>.
- EKSI SOZLUK, (09.11.2009), <https://eksisozluk.com/kulturel-metafor--2236267, 15.12.2019, 02:12>.
- ERDAL, G. (2017). "Logolar, Dil ve Semiyotik". Ulakbilge Sosyal bilimler Dergisi, 5(11), 683-699.
- FAIRHURST, G. T., & PUTNAM, L. L. (2004). "Organizations as Discursive Constructions. Communication Theory", 14, 5-26.

- FULK, J., & BOYD, B. (1991). "Emerging Theories of Communication in Organizations. *Journal of Management*", 17(2), 407-446.
- GIZIR, S. (2002). "Üniversite ve İletişim: Bir Durum Çalışması". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 30, 219-244.
- GIZIR, S., & SIMSEK, H. (2005). "Communication in a Academic Context". *Higher Education*, 50, 197-221.
- GUDYKUNST, W. B. (1997). "Cultural Variability in Communication. *Communication Research*", 24(4), 327-348.
- GURGEN, H. (1997). "Örgütlerde İletişim Kalitesi. İstanbul": Der Yayınları.
- HATCH, M. J., & CUNLIFFE, A. L. (2006). "Modern, symbolic, and postmodern perspectives". Oxford University Press.
- JACQUES, E. (1951). "The Social Structure of a Factory".
- JENSEN, M. T. (2003). "Organizational Communication a Review": Research and Development Report, No.1/2003, Anderforskning, Norway
- JETZKE, T. (2015). "Zukunftsforschung und Organisationskultur–Organisationskulturelle Zukunftskonzepte als Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit von Organisationen". *Zeitschrift für Zukunftsforschung*, 4(1), 32-55.
- KAYA, Y. K. (1999). "Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye'deki Uygulama" (7. Baskı). Anka-ra: Bilim Yayıncılık.
- KESKIN, H., AKGUN, A. E., & KOCOGLU, I. (2016). "Örgüt teorisi". *Nobel Dağıtım*, 153-154.
- KIM, S. G. (2008). "Die Gewerkschaftskrise und der Reformprozess des Gewerkschafts-systems in Südkorea: eine Untersuchung des aktuellen Gründungsprozesses eines Indus-triegewerkschaftssystems" (Doctoral dissertation).
- KOBI, J. M., & WUTHRICH, H. A. (1986). "Unternehmenskultur verstehen, erfassen und gestalten". Verlag Moderne Industrie.
- KOCABAS, F. (2005). "Değişime Uyum Sürecinde İç ve Dış Örgütsel İletişim Çabalarının Entegrasyonu Gerekliliği". *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 247-252.
- KOWALSKI, T. J. (2000). "Cultural Change Paradigms and Administrator Communication". *Contemporary Education*, 71(2), 4-12.
- KUMMEROW, E., & KIRBY, N. (2014). "Organisational Culture: Characteristics of Good Workers". World Scientific.
- LEWIS, P.V. (1987): "Organizational Communication: The Essence of EffectiveM-anagement", John Wiley & Sons Inc.
- MARTIN, J., & CULTURE, O. (2001). "Mapping the terrain". Thousand Oaks.
- MCAULEY, J., DUBERLEY, J., & JOHNSON, P. (2007). "Organization theory: Challenges and perspectives". Pearson Education.

- MORLEY, D. D., & SHOCKLEY-ZALABAK, P. (1997). "Organizational Communication and Culture: A Study of 10 Italian High-Technology Companies". *The Journal of Business Communication*, 34(3), 253-268.
- NERDINGER, F. W., & SCHAPER, N. (2014). "Formen des Arbeitsverhaltens. In *Arbeits- und Organisationspsychologie*" (pp. 441-459). Springer, Berlin, Heidelberg.
- OZBUDUN, S., SAFAK, B., & ALTUNTEK, N. S. (2006). "Antropoloji: kuramlar, kuramcılar". Dipnot Yayınları.
- PACANOWSKY, M. E., & TRUJILLO-O'DONELL, N. (1982). "Communication and Organizational Culture". *The Western Journal of Speech Communication*, 46, 115-130.
- POOLE, M. S., PUTNAM, L. L., & SEIBOLD, D. R. (1997). "Organizational Communication in the 21st Century". *Management Communication Quarterly*, 11, 127-138.
- REILLY, B. J., & DIANGELO, J. A. (1990). "Communication: A Cultural System of Meaning and Value". *Human Relations*, 43(2), 129-140.
- ROGERS, E. M., HART, W. B., & MIIKE, Y. (2002). "Edward T. Hall and History of Intercultural Communication: The United States and Japan". *Keio Communication Review*, 24, 1-24.
- SAFFOLD, G. S. (1988). "Culture traits, strength, and organizational performance: Moving beyond "strong" culture". *Academy of management review*, 13(4), 546-558.
- SCHEIN, E. H. (1985). "Defining organizational culture. *Classics of organization theory*", 3(1), 490-502.
- SCHEIN, E. H. (2009). "The corporate culture survival guide" (Vol. 158). John Wiley & Sons.
- SEEGER, M. W. (2001). "Ethics and Communication in Organizational Contexts: Moving from the Fringe to the Center". *American Communication Journal*, 5, 1-10.
- TELMAN, N., & UNSAL, P. (2005). "İnsan İlişkilerinde İletişim". İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- TURK DİL KURUMU SOZLUKLERİ (2019) İrdelemek, <https://sozluk.gov.tr/?kelime=%C4%B0RDELEME>, 15.12.2019, 02:15.
- VURAL, B. A. (2003). "Kurum Kültürü". İstanbul: İletişim Yayınları.
- ZIELOWSKI, C. (2006). "Managementkonzepte aus Sicht der Organisationskultur: Auswahl, Ausgestaltung und Einführung". Springer-Verlag.