

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ALGISINDA CİNSİYET FAKTÖRÜNÜN ETKİSİ VE BİR UYGULAMA¹

THE EFFECT OF GENDER FACTOR ON ORGANIZATIONAL CULTURE PERCEPTION AND AN APPLICATION

Dr. Umut Can Öztürk²

Özet

İnsan duygu ve düşünce yapısı itibariyle değişken niteliklere sahip bir sosyo-ekonomik canlıdır. Duygu ve düşüncelerin şekillenmesinde cinsiyet faktörünün yeri sıklıkla tartışılmaktadır. Erkek ve Kadınların çevreleri ve karşılaştıkları problemleri algılamasında farklılıklar gözlenmektedir. Bu durumun örgüt kültürü algısındaki yeri bir araştırma konusudur. Bu çalışmada “çeşitli demografik özelliklere sahip kişilerin bir araya gelmesiyle oluşan örgüt içinde meydana gelen örgüt kültürü algısal anlamda cinsiyet faktörü değişkeninden nasıl etkilenmektedir?” sorusu tartışılacaktır. Bu nedenle Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Hastanesinde cinsiyet faktörünün örgüt kültürü algısı üzerindeki etkisi “Denison Ölçeği” ile test edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Cinsiyet, Denison Ölçeği

Abstract

Human beings are socio-economic life form that have the qualifications of a changing As the structure of emotion and

¹ ** Bu çalışma Umut Can ÖZTÜRK’ün “Örgütsel Oratoryo: Meta Tiyatro Olarak Örgüt Kültürü” adlı yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

² Doktor, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta Meslek Yüksek Okulu, Yönetim Ve Organizasyon Programı, umut.sdu@gmail.com

thought. Place of sex factor is often discussed in shaping the emotions and thoughts. Observed differences in the perception of men's and women's environment and the problems faced. This situation is the research object that in the perception of organizational culture. Question of "In the organization; due to a combination of people with different demographic characteristics that occur, organizational culture, how affected by gender variable factor in perceptual dimension way?" discussed in this study. Therefore, the effect of gender factor in the perception of organizational culture has been tested with "Denison Scale" in Suleyman Demirel University Research Hospital.

Key Words: Organizational Culture, Gender, Denison Scale

1. GİRİŞ

Örgüt kavramı, insanların bir takım ortak amaçlar ve değerler uğruna ortaya koydukları bir anlaşmayı ve birlikteliği içermektedir (Malinowski, 1990:41). Örgüt, tanım olarak bakıldığında oldukça sade ve anlaşılması kolay bir yapıdadır. Fakat derinine inilip anlaşılmaya ve çözmeye başlanıldığında ise anlaşılan kısmının sadece buz dağının görünen kısmı olduğunu görülür. Örgüt bir amaç uğruna bir çok farklı yapıda kişinin bir araya gelmesiyle ve kordineli bir şekilde hareket etmesiyle meydana gelir. Bu noktada asıl önemli soru bu derece farklı sosyo-demografik yapıdaki kişiyi bir arada çalışmasını sağlayan ve örgütü birbirine tutturun şey ne olduğudur. Cevap yine örgütün kendi içindedir; örgüt elemanlarının birlikte oluşturdukları hem etkileyip hem etkilendikleri örgüt kültürüdür.

Örgüt kültürü bireysel bir olgu değildir; anlam, değer ve sembollerle birlikte sosyo-kültürel bir gerçekliktir (Durgun, 2006). Başka bir ifadeyle kişi tek başına ne bir örgüttür ne de oluşturduğu

değer tek başına bir örgüt kültürünü oluşturur. Örgüt kültürü örgütün tüm bireylerini kaplayan bir atmosfer içinde ortaya çıkabilir. Fakat şu da bir gerçektir ki, insan bir birey olarak sabit yapıya değildir, fikirleri ve algıları bir çok değişkene göre değişir. Yaşlı bir kişinin kültürel bir olaya (örneğin: dövme yaptırma) bakışıyla genç bir kişinin olaya bakışı aynı olması genellikle beklenemez. Ya da benzer doğrultuda bir bayanın yaşanan durumu algılamasıyla bir bayanın algılaması farklılık gösterebilir. Özellikle cinsiyet faktörünün algılamaya etkisi gündelik hayatta oldukça çok tartışılmaktadır. Benzer şekilde bu konu sosyoloji ve psikoloji araştırmalarına da konu olmuştur. Bu noktada araştırılması gereken konu cinsiyet faktörü örgüt kültürü algısında herhangi bir değişime neden olmaktadır?

Bu çalışmanın temel amacı, örgüt kültürü kavramını algısal boyutta değerlendirmek ve örgüt kültürü algısında cinsiyet faktörünün etkisi incelemektir. Çalışma iki temel bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde uygulama bölümünün daha net anlaşılabilmesi adına örgüt kültürü kavramı, algısı, teorik temelleri ve elemanları incelenmiştir. İkinci bölümde ise, örgüt kültürü algısında cinsiyet faktörünün etkisini test edebilmek adına Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Hastanesinde “Denison Örgüt Kültürü Ölçeği” kullanılarak anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen bulgular uygulama bölümünde detaylı olarak incelenmiştir.

2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ALGISI

Sosyal bilimler alanında belki de en zor süreçlerden biri soyut ve somut kavramları açıklamak ve anlamlandırmaktır. Bir şeyin kesin bir tanımına fen ya da matematik bilimlerindeki kadar net ulaşılamamaktadır. Bu tür bilim dallarında bir formülün aynı ya da benzer koşullar altında varacağı sonuç aynıdır. Ancak sosyal bilimlerde anlamlandırılan herhangi bir olgu, ülkeden ülkeye değişebileceği gibi aynı ülke içinde farklı bölgelerde bile farklı ele alınabilir. Tanımlanacak ya da sınırları belirlenecek olan konu

kültür olunca durum daha da zorlaşmaktadır. Bu nedenle uygulama bölümünde elde edilen sonuçların daha verimli olarak algılanabilmesi için örgüt kültürü kavramının temel yapısının irdelenmesi daha doğru olacaktır.

2.1. Örgüt Kültürü Tanımı Ve Teorik Temelleri

Kültür tanımı yapılması oldukça güç bir kavramdır. Tarih boyunca kültürle ilgili birçok kavram karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden kültür kavramı için net bir tanım yapmak zordur. Kültürün ne olduğuna ilişkin aydınlatıcı bilgiler ve açıklamalar aşağıda bazı örneklerle belirtilmiştir. Kültür şeklinde ifade edilen içerik, günlük dilse farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Kavram farklı toplumları ve farklı yaşam tarzlarını birbirinden ayırmak üzere kullanılmagelmiştir (Doğan, 2007, 9). Sosyal bilimlerde kültür olgusu, insan toplumunda biyolojik olarak değil, toplumsal araçlarla aktarılıp iletilen hemen her şeyi anlatmaktadır. Bu bağlamda kültür, insan toplumunun sembolik ve öğrenilmiş yönlerini anlatan genel bir terimi ifade etmektedir (Marshall, 1999, 442).

Genel anlamda kültür konusunda yapılan değerlendirmelerde de belirtildiği üzere, değerler yığınlarının anlamlı bir bütünü kültürü oluşturur. Aynı durum örgüt kültürü için de geçerlidir. “örgüt kültürü”, “kurum itibarı”, “müşteri sadakati”, gibi yukarıda sayılan olguların her biri kurum kültürü içinde kendisine yer bulur. Deyim yerinde ise karşılıklı bir ilişki söz konusudur. Bu kavramların her biri örgüt kültürünü şekillendirirken, aynı zamanda örgütün mevcut kültürü işletmenin fonksiyonlarına yön verir. Örneğin firmalar sosyal sorumluluk projelerini belirlerken, kendi kurum kültürleri yansıtacak projeler belirler, kurumsal itibar stratejileri oluştururken kendi kültürlerine uygun bir yol haritası oluştururlar.

Örgüt kültürü ile ilgili tanımlar incelendiğinde, örgütlerin ruhunun daha kolay anlaşılmasına başlandığı görülecektir. Tipolojik

ÖZTÜRK

sınırlar çok keskin biçimde çizilmiş net çizgiler gibi görünmekteyse de, bunun ana nedeni örgütleri daha rahat anlayabilmek ve gerekli hallerde tedbir almayı ya da onlara yol göstermeyi sağlamaktır. Zaman içerisinde pek çok bilim insanı örgüt kültürünü incelemiş ve kültürel tipolojiler geliştirmiştir. Bu nedenle, örgüt kültürü ile ilgili, tarafımıza önemli görülen ve bu kavramın ilk ortaya çıktığı anlardan itibaren, üzerine yapılan bazı tanımların incelenmesinde fayda vardır.

- İşlerin yapılaş şeklinin ve örgüte hakim olan genel düşünce tarzının örgüt çapında kabul görmesi ve örgüte yeni gelenler tarafından öğrenilmesi(Jacques,1952)
- Aklın kolektif bir şekilde programlanması(Hofstede,1980)
- Bir grubun kendi içinde yaşadığı bütünleşme süreci boyunca ve dış çevreye karşı verdiği hayatta kalma mücadelesi sırasında üstesinden geldiği sorunlar sonucunda öğrendiği değerler(Shein,1984)
- Baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara sembolik anlamlarla yansıyan, örgüt içindeki hikayeler, inançlar, sloganlar ve masallardan meydana gelmiş bir yapı (Peters ve Waterman, 1995)

Yönetim literatüründe onlarca farklı örgüt kültürü tanımına ulaşmak mümkündür. Sözü geçen tanımların belirli ortak noktaları bulunmaktadır. Bu özellikleri aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Köse ve diğerleri, 2001 aktaran Demir ve Öztürk,2011) ;

- Örgüt kültürü öğrenilmiş ya da sonradan kazanılmış bir olgudur.
- Örgüt kültürü grup üyeleri arasında paylaşılır.
- Örgüt kültürü yazılı bir metin halinde değildir. Örgüt üyelerinin düşünce yapılarında, bilinç ve belleklerinde inanç ve değerler olarak yer alır.
- Örgüt kültürü düzenli bir şekilde tekrarlanan ya da ortaya çıkarılan davranışsal kalıplar şeklindedir.

2.2. Örgüt Kültürü Algısı

Örgüt kültürü oldukça rasyonel bir yapıda görülebilmektedir. Fakat esas itibariyle algısal ve durumsal bir yapıya sahiptir. Çünkü örgüt kültürünü meydana getiren değerler bütünü; işgörenlerin düşünsel ve zihinsel yapıları ve ortak çabalarıyla ürettikleri inanç ve değerler, davranışlar, maddi olarak meydana getirdikleri her türlü soyut-somut tüm değerleri kapsamaktadır. Bu değerler örgütten örgüte ve zamandan zaman değişiklik gösterebilir. Bu anlamda örgüt kültürünü meydana getiren değerleri kavrayabilmek ve doğru analiz edebilmek, başta Schein(1984) olmak üzere birçok bilim insanı tarafından “Buz Dağı” olarak adlandırılan örgüt kültürünün kompleks yapısının çözümüne ve anlaşılması büyük fayda sağlayacaktır.

Örgüt kültürü olgusunu önemli kılan ve bu kadar çok çalışmaya konu olmasını sağlayan birincil neden; zaman içinde öğrenme ve algılama yoluyla kalıplaşmış ve bir anlamda kurumsallaşmış gelenekleri değer aktarıcılar olarak kullanıp sonraki nesillere ve dönemlere aktarma işlevini üstlenmesidir. Bu sayede kurumu simgeleyen bütün değerler dönemden döneme/ nesilden nesile taşınarak devamlılık kazanmış olur. Bu özellik örgüt kültürüne metaforik ve değişken-canlı bir yapı katarken aynı zamanda üst düzey bir bağlayıcılığı ve paylaşılabirliliği vardır.

Bunun yanında örgüt içindeki değerlerin kültür haline dönüşmesi, örgütsel kültürün özellikleri ile de ilgilidir. Bu nedenle, Algılama, davranma, bağlılık yaratma, uyum yaratma gibi kavramlar örgütün değerlerini anlamlı bir bütüne dönüştürür.

Algılama:, nesnel dünyayı duyular yoluyla öznel bilince aktarma sürecidir (Hançerlioğlu, 1996, 9'dan aktaran, Tamimi, 2005, 15). Yani bu süreç doğuştan olmayıp, bireyin çevresindeki olay, nesne ve tepkileri fark etmesidir. Birey, kültürel çevresi içinde gözlemlerine ve ilişkilerine anlam vermeye başladığı an,

ÖZTÜRK

yorumlama sürecini başlatır. Yorumlama, algılamalardan anlam çıkarma sürecidir (Satır, 1998, 32'den aktaran, Tamimi, 2005, 15). Kültür, bireylere örgütte olup bitenleri anlamalarını ve yorumlamalarını sağlayan bir kod sunar. Bu algı ve yorum şekli, örgütte kazanılan deneyimlerin örgüt üyelerine aktarılması sonucu ortaya çıkar (Erdem, 1996, 28).

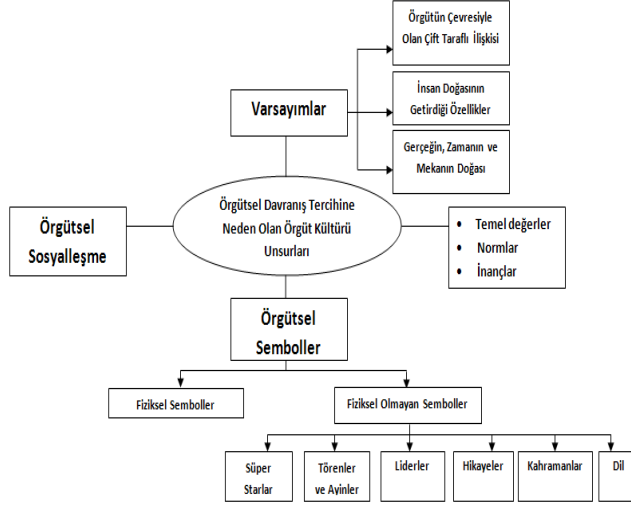
Davranma: Kültürel kod, örgüt üyelerinin çevrelerine uymak için nasıl bir eylem tarzı belirlemeleri gerektiğinin resmini çizer. Örgüt üyeleri tarafından geliştirilen tepki mekanizmaları, bu resmin genel bir yansımasıdır.

Yargılama (Değerlendirme) Kültür, kişileri ve davranışları yargılamada da bir kod oluşturur. Yargılama, doğruluk ya da yanlışlık bildiren bir düşüncedir. Örgüt üyeleri, kültürün kendilerine kazandırdığı bakış açıları ile; doğru, yanlış, iyi ve kötü olanı belirler (Tamimi, 2005, 16)

2.3. Örgüt Kültürü Elemanları

Örgüt kültürü elemanları örgütün kendine özelliğini tanımlayan, karakterini yansıtan, diğer örgütlerden farklılığını ortaya koyan ve çalışanlar tarafından benimsedikleri kültürü anlamlandıran, temel unsurlardır

Şekil 1: Örgüt Kültürü Elemanları



Kaynak: Öztürk (2011; 44)

2.3.1. Varsayımlar

Örgüt kültürüne ilişkin tüm stratejiler varsayımlar ekseninde oluşur. Stratejiler, bilgi temelli olarak görünseler bile, bu bilgilerin yorumlanması inanç, değer ve varsayımlara bağlıdır. Varsayımlar ise, örgütün mevcut yapıları için hem önemli hem de risklidir. Varsayımlar, bu bağlamda, stratejik planlamaları yapanlar ve üst düzey yöneticiler tarafından şirket kültürüne uyumlu bir şekilde oluşturulmaktadır (Şimşek ve diğerleri, 2001, 34).

Örgütsel iletişim, bir kurumda ast ve üst konumdaki bireylerle ya da aynı düzeydeki kişiler arasında bilgi, veri, algı ve düşüncelerin aktarılmasına hizmet eden ve bu kişilerin belirli bir yapı içerisinde anlaşmalarını sağlayan bir köprü görevi görmektedir (Şimşek ve diğerleri, 2001, 118).

İnsanın doğası ve iş rolleri hakkında temel varsayımlar: Açıklanması en zor olan bileşendir. Temel varsayımlar örgüt üyeleri tarafından paylaşılan davranış ve değerlerin çekirdeğidir. Bunlar direkt işletme ile değil, yönetim felsefesine yönelik konuları kapsar. Adalet, dürüstlük, doğruluk, tevazu, yardım severlik, merhamet, bireysel saygınlık ve tok gözlülük gibi değerleri kapsamaktadır.” (Özmutaf, 2007, 87)

Bu iki olgu işletme literatüründe bölümsel ve bütünsel zaman algısı olarak yorumlanmaktadır. Bölümsel zaman algısı, akıp giden bir kavramı ifade ederken, bütünsel zaman ise, eylemler arasındaki uyum ön plana çıkmaktadır. Bölümsel zaman algısına yakın olan toplum veya işletmelerde bütünsel zaman algısına göre bazı farklılıklar göstermektedir (Doğan, 2007, 79).

2.3.2. Örgütsel Sosyalleşme

Basit anlamda örgütsel sosyalleşme kavramına bakıldığında “işgörenlerin iş ortamının kültürünü ve kendi rollerini öğrenmeleri sürecidir (Schein,1988)”. Bu süreç içerisinde çeşitli yöntem ve uygulamalarla mevcut olan örgütsel kültüre ait değerler taşınmış ve devam ettirilmiş olur.

2.3.3. Temel Değerler, Normlar, İnançlar

Örgütteki tüm bireylerin ortaklaşa inandığı ve paylaştığı temel değerler, örgüt kültürünün önemli bir ögesidir. Aslında, kültür insanların paylaştığı değer ve inançlarla başlar ve örgüt içindeki temel anlayış sistemini oluşturur (Vural, 2005, 159).

Değerler, örgüt üyelerinin çalışmalarını, eylemlerini nitelendirmeye ve değerlendirmeye yarayan ölçütlerin kaynağıdır. Bireylerin tutum ve davranışları, büyük ölçüde ahlaki ve dinsel değerlerle örf ve adetlerin içerdiği değerlerin etkisi altındadır (Turan ve diğerleri, 2010, 84).

Değerlerin yanı sıra normlarda örgüt kültürünün temel unsurları olarak ele alınabilir. Normlar, davranışı doğrudan etkileyen, genellikle yazılmamış ve informal beklentilerdir. Normlar, temel varsayımlardan ve değerlerden çok daha fazla belirgin olduklarından örgütsel yaşamın kültürel görünümünün anlaşılmasında daha somut araçlardır. Normlar, işgörenin giyim, konuşma ve davranış şekillerini belirleyerek, işgörene örgüt içerisinde neyi ne nicelikte yapması gerektiğini gösterir (Savaş, 2006, 18-19).

2.3.4. Örgütsel Semboller

Her örgüt kültüründe, üyelerin örgütün çevresinde neler olup bittiğini anlamasına yardım eden ve onların davranışlarını şekillendiren bir semboller topluluğu vardır. Bunlar fiziksel yapıda olabileceği gibi fiziksel özellikler taşımayabilir de.

Fiziksel semboller, örgüt üyeleri tarafından somut bir şekilde algılanan unsurlardır. Fiziki semboller, örgüt üyelerine çalıştıkları kurum hakkında fikir verir ve mevcut kültürü somutlaştırmalarına yardımcı olur (Şişman, 1994, 76; Doğan, 2007, 55).

Fiziksel olmayan örgütsel semboller çalışanların iş süreçlerine katılımları ile birlikte daha fazla algılanmaya başlar. Fiziksel olmayan sembollerin başlıcaları aşağıda verilmiştir (Özkalp ve Kirel, 2010:185-190, Şimşek vd, 2008:50-52, Güney, 2001:179-181);

- **Seremoniler:** örgüt üyelerinin organizasyonlarına ait mitleri, sembolleri ve kahramanları kutladıkları özel olaylardır.
- **Törenler:** özel bir fikrin iletilmesi veya belli bir amacın gerçekleştirilmesi için yapılan seremonik aktivitelerdir. Örgütsel törenlerden bazıları şunlardır:

ÖZTÜRK

- a) **Geçiş töreni:** örgüte yeni katılan üyelere örgüt kültürünü nakletmek için kullanılır. Buna en iyi örnek askeri eğitim kamplarıdır.
- b) **Değer düşürme töreni:** iş görenler düşük verim vb nedenlerle başka bölüme transfer edilirse, pozisyonları düşürülürse veya işten çıkarılırsa buna değer düşürme töreni denir.
- c) **Geliştirme, yüceltme töreni:** şirketin kabul edilebilir limitlerini göstermeye yönelik özel bir olaydır.
- d) **Bütünleşme töreni:** amaç örgüt üyelerinin onları birbirine bağlayan ortak örgütsel duygulardan haberdar olmasını sağlamaktır.

- **Ayinler:** kültürel değerleri ve normları yerleştirmeye yönelik düzenli olarak yapılan hareketler ve törenlerdir.
- **Hikayeler:** derin kültürel değerleri ve normları aktaran geçmişteki olaylardır.
- **Mitler:** açıklanması karmaşık ve zor olan aktiviteleri ve olayları açıklamaya yardımcı olan masalvari hikâyelerdir.
- **Kahramanlar:** örgütte ve onun kültürel yapısında ulaşabilecek en üst limitleri kendi kişiliklerinde toplayan ve sergileyen sıra dışı bireylerdir.
- **Süper starlar:** örgütte ve onun kültürel yapısında ulaşabilecek en üst limitleri kendi kişiliklerinde toplayan ve sergileyen sıra dışı bireylerdir.
- **Liderler:** Temel değerler ve inançlar örgüt kültürünün alt yapısını meydana getirirken, liderler de bunların, sembolleri kendi kişiliklerine bunları yansıtan modelleri veya temsilcileridir (Vural, 2005, 162).

- **Lisan (dil):** örgütün kültürünü yansıtan kelime ve semboller topluluğudur.

2.4. Örgüt Kültürü Modelleri

Örgüt kültürünün tanımı, evrimi ve günümüzdeki nitelikleri bu kavramın örgütler için ne denli hayati bir role sahip olduğunun kanıtı niteliğindedir. Bunun yanında, örgüt kültürünün inceleme ve uygulanma alanı arttıkça hem kuramsal hem de uygulamaya yönelik farklı yaklaşımlar söz konusu olmuştur. Çeşitli araştırmacılar kendi incelemelerine göre farklı ancak bir o kadar da benzerlikler taşıyan örgüt kültürü modelleri geliştirmişlerdir.

Örgüt kültürünü modellerine ilişkin yapılan incelemede aslında birbirleri ile önemli benzerlikler taşıyan bu modellerin sınıflandırılması ve niteliklerinin tanımlanmasında her araştırmacının farklı bakış açıları söz konusudur. Bu farklılık elbette ki, farklı sınıflandırmalara neden olmuştur.

Gerek ulusal gerekse uluslararası literatür incelendiğinde belli başlı birkaç modelin üzerinde durulduğu görülmektedir. Tablo 1’de sözü geçen modeller ve boyutları verilmiştir.

Tablo 1: Örgüt Kültürü Modelleri

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ MODELİ	ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN BOYUTLARI
Schein Modeli	-Örgütün Çevresi ile İlişkisi -İnsan Faaliyetlerinin Özelliği -Gerçek “doğruluk” kavramı -Zaman Kavramı -İnsan Doğası -İnsan İlişkileri -Homojenlik & Çeşitlilik
Hofstede Modeli	-Güç Mesafesi

ÖZTÜRK

	<ul style="list-style-type: none">-Belirsizlikten Kaçınma-Bireysellik-Maskülen & Feminen-Uzun-Kısa Döneme Yönelme
Sonnenfeld Modeli	<ul style="list-style-type: none">-Beyzbol Takımları-Kulüpler-Akademiler-Kaleler
Quinn ve Cameron Modeli	<ul style="list-style-type: none">-Klan Kültürü-Hiyerarşi Kültürü-Adhokrasi Kültürü-Piyasa Kültürü
Ouchi Modeli	<ul style="list-style-type: none">-Tip A (Amerikan Tarzı Örgüt Kültürü)-Tip J (Japon Tarzı Örgüt Kültürü)-Tip Z (Amerikan Tarzına Uyarlanmış Örgüt Kültürü)

Kaynak: Öztürk(2011; 57)

Örgüt kültürü teorileri arasında dikkat çeken ve ilgili çalışmanın uygulama kısmında da model alınan diğer bir model Don Denison'a aittir. Araştırmacı "örgütsel kültür ve etkinlik" isimli çalışmasında örgüt kültürüne ilişkin alternatif yaklaşımlar geliştirmiştir. Literatürde "Denison modeli" olarak anılan yaklaşıma göre kültürel unsurlar ile örgütün çevresi arasında uyum olmalıdır.

Denison ve Mishra (1995'den aktaran, Yahyagil,2004). örgüt kültürü kavramına ölçülebilir nitelik kazandırmak (operationalisation) amacıyla öncelikle 2 ana eksen tanımlamıştır. Birinci ana eksen bir işletmenin kontrolü dışında kalan çevresel (dış) koşullara (müşterilerin değişen nitelikleri, istekleri, teknolojik uygulamalar ve yenilikler v.b.) uyum yapabilme derecesidir. İkinci ana eksen ise dış koşullara uyum yapabilmek için, işletmenin kendi bünyesinde gerekli yapısal ve işlevsel değişimleri gerçekleştirme kapasitesidir. Bu 2 ana eksen de kendi içinde ikiye ayrılarak örgüt kültürüne ilişkin 4 temel kavramsal boyut oluşmuştur.

ÖZTÜRK

Bunlardan ilki “Uyum yeteneği”dir. Bu kültür tipinde, örgütün düş çevreye uyumlu şekilde stratejilerini geliştirmesi durumu söz konusudur. Farklı bir anlatımla, stratejiler şekillendirilirken, stratejiler dışsal çevreye ilişkin istek ve gereksinimlere göre belirlenir (Daft, 1997: 323).

Denison modelinde sözü geçen ikinci kültür tipi ise, “Katılım Kültürü” dür. Örgüt çalışanları ya da genel anlamda üyeleri, katılımı esas alan bir değerler zinciri geliştirir. İşgörenlerin katılımcılığını ve dolayısıyla performansını arttırmak için izlemeleri gereken yollar, katılım kültürünün üzerinde durduğu konulardandır. Katılım olgusu bağlamında, alt kavramsal boyutlar içine yetkilendirme, takım çalışması ve yetenek geliştirme söz konusudur.

Üçüncü kültür tipi ise “Tutarlılık (Denge) Kültürü” dür. Bu kültür tipi çerçevesinde, içsel dengeler önemsenir. İçsel dengenin dış çevreye muhtemel yansımaları konusunda araç ve yöntemler geliştirilir. Temel değerler, Uzlaşma ve koordinasyon ise, tutarlılık boyutunun alt kavramlarıdır.

Dördüncü olarak ise, “Misyon (Görev) Kültürü” karşımıza çıkmaktadır. Dış çevredeki değişimleri yakalamak ya da izlemek ana amaçtır. Örgütsel amaç, üyelerce paylaşılan bir imaj olduğunda da önemlidir.

3. ARAŞTIRMA BÖLÜMÜ

Araştırmada kullanılan Denison örgüt kültürü ölçeği, Denison ve Mishra (1995) ve Jae Cho (2000) tarafından geliştirilmiştir. Yahyalıgil tarafından 2004 yılında Türkçeye çevrilmiş ve uyarlanmıştır (Yahyalıgil, 2004). Amacı doğrultusunda demografik sorularla birlikte 32 adet soru belirlenmiştir. 27 adet likert ve 5 adet sosyo-demografik soru

ÖZTÜRK

bulunmaktadır. Ölçekte daha önce de teorik bölümde belirtildiği üzere örgüt kültürü dört boyutta değerlendirilmiştir. Bunlar; Vizyon, Uyum Yapma, Tutarlılık ve Katılım kültürü boyutlarıdır.

Katılımcılara sorulan sorular, anketin cevaplandırılmasını kolaylaştırmak, araştırmacının verileri daha hızlı değerlendirmesini sağlamak amacıyla kapalı uçludur. Araştırmada kullanılan Likert Ölçeği, kolaylığı nedeni ile tercih edilmiştir. Anketi yanıtlayan kişilere verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu doğru sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre;

- (5) kesinlikle katılıyorum
- (4) katılıyorum
- (3) kararsızım
- (2) katılmıyorum
- (1) kesinlikle katılmıyorum.

şeklinde bir ölçek kullanılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı Ve Kapsamı

Araştırmanın amacı teorik kısımda özellikle üstünde durulan örgüt kültürü algısında cinsiyet faktörünün etkisini olup olmadığını ortaya koyabilmektir. Bu amaç doğrultusunda örgüt kültürü algısı üzerinde cinsiyet faktörü değişkeninin etkisi kontrol edilerek algısal farklılaşmaya etkileri test edilecektir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada nicel araştırma tekniklerinden hazır ölçekli anket uygulanmıştır. Anket sorularının hazırlanmasında soruların katılımcılar tarafından anlaşılır olmasına, konunun farklı boyutlarına açıklık getirmesine, araştırmanın varsayımlarıyla doğrudan ilişkili ve bu varsayımları sınavıcı özellikte olmasına çaba harcanmıştır. Araştırmanın anketinde, sonuçların daha rahat

ÖZTÜRK

analiz edilmesi için kapalı uçlu sorular sorulmuştur. Kullanılan ölçek daha önceden birçok araştırmacı tarafından test edilmiş ve geçerliliği kabul edilmiş bir örgüt kültürü analizi ölçeğidir.

Anket, çalışanların sosyo-demografik özellikleri, çalışma yaşamına ilişkin özellikleri, iş ve işyerine ilişkin düşünceleri, değerleri, tutum ve davranışlarını, örgütteki kültürü oluşturan unsurlara ilişkin değerlendirmelerini içeren sorulardan oluşmuştur.

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları iki boyutta ele almak doğru olacaktır. Birinci ve en önemli kısıt; Türkiye genelinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektördeki işletmeler ve çalışanların tamamına ulaşmanın imkansız olması ve çalışmanın zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle sadece Isparta'da tek bir örgütte uygulanması araştırmanın temel kısıdını oluşturmaktadır. Bu yüzden, araştırma sonuçlarına dayanarak Ülke genelinde; araştırmaya konu olan değerler arasındaki korelasyonların ve etkileşimlerin hakkında genelleme yapmak doğru olmayacaktır.

3.4. Örneklem Ve Veri Toplama

Araştırmalarda incelenen konularda ana kitlenin tümünü incelemek çok zaman alıcı ve maliyeti çok yüksek olduğu için ana kitleyi temsil etme yeteneği olan bir örnek kitlenin belirlenmesi tercih edilir.

Bu çalışmanın evreni; Isparta ilinde bulunan Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Hastanesi'dir. Örgüt kültürü analizlerinde tek bir işletme kullanılması gerekmektedir. Çünkü yapısı gereği aynı ilden dahi olsalar farklı işletmelerden toplanacak veriler örgüt kültürü özelliğini taşımayacaklar, ortaya çıkacak benzerliklerde bölgesel kültürün etkisi söz konusu olacaktır.

ÖZTÜRK

Hastanenin personel sayısının tamamı üzerinden basit tesadüfi yöntemle toplam örneklem sayısına ulaşılmıştır. Örgüt içerisinde 354'ü kadrolu, 96'sı sözleşmeli, 42'si dışarıdan görevlendirmeli (uzun dönemli) toplam 492 personel; 54'ü profesör, 39'u Doçent, 61'i Yardımcı Doçent, 221 Araştırma görevlisi, 1'i Öğretim Görevlisi olmak üzere toplam 376 akademik personel vardır. Genel olarak bakıldığında örgüt içinde görev yapan 868 personel bulunmaktadır.

Çalışmada kullanılan veri toplama tekniği anket olarak belirlenmiştir. Katılımcılara dağıtılan anketlerin önemli bir kısmı bireysel olarak ulaştırılarak cevap alınmıştır. Sonuç olarak, araştırma sonunda 243 anket toplanmış bunların 230 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Bu sonuçlara bağlı olarak %90 güven aralığında 868 kişilik bir evrende 230 örnek kitle %4,65'lik bir hata oranına denk gelmektedir.

3.5. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Hipotez testleri olarak t-testi analizleri yapılmıştır.

3.6. Bulgular

Araştırma kapsamında Isparta'da faaliyet gösteren Süleyman Demirel Araştırma Hastanesi'nde çalışmakta olan 230 kişiye yapılan anketlerin bulguları ve yorumları bu bölümde ayrıntılı olarak verilmiştir. Aşağıda öncelikle demografik

özelliklere ilişkin bilgiler verilmiştir. Daha sonra “Örgüt Kültürü” ile ilgili olarak oluşturulan likert ölçeği kullanılarak değerlendirilen ifadelere ilişkin temel bulgular değerlendirilmiştir.

3.6.1. Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Tablo 2’de anket katılımcılarına ait demografik özelliklerin dökümleri verilmiştir. Tabloya genel hatlarıyla baktığımızda; %70’e yakın bir bölümünün 30 yaş ve altı olduğunu görmek mümkündür. Başka bir ifadeyle örneklem genç jenerasyondan olduğunu söylemek mümkün olacaktır. Buna bağlı olarak büyük bir çoğunluğunun (%75’den fazla) işletmede 6 yıldan az sürede çalıştığı gözlenmektedir. Yine %90 yakın olan bir bölümü ise üniversite ve altı eğitim seviyesine sahiptir. Örneklem grubunun idari pozisyonlara göre dağılımı ise homojen sayılabilecek bir yapıdadır. Sözü edilen veriler Tablo 2’de detaylı olarak verilmiştir.

Tablo 2: Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Yaş	Frekans	Yüzde (%)
25 ve altı	82	35,7
26-30	78	33,9
31-35	28	12,2
36-40	26	11,3
41 yaş ve üstü	16	7,0
Toplam	230	100,0
Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde (%)
1 yıldan az	22	9,6
1-3 yıl	93	40,4
4-6 yıl	60	26,1
7-9 yıl	31	13,5
10 yıl ve üstü	24	10,4
Toplam	230	100,0
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Lise ve altı	110	47,8

ÖZTÜRK

Üniversite	98	42,6
Y.Lisans-Doktora	22	9,6
Toplam	230	100,0
İşyerindeki Pozisyon	Frekans	Yüzde (%)
Teknik Personel	68	29,6
Danışma Görevlisi	91	39,6
İdari Personel	71	30,9
Toplam	230	100,0

Tablo 3. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Bayan	106	46,1
Bay	124	53,9
Toplam	230	100,0

Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan işletme çalışanlarının 106'sı (% 46,1) bayan, 124'ü (% 53,9) baydır.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan İşletme Çalışanlarının Örgüt Kültürü Ölçeği Alt boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Katılım kültürü	K	106	3,328	0,261	1,221	0,223
	E	124	3,287	0,242		
Tutarlılık kültürü	K	106	3,709	0,281	0,373	0,709
	E	124	3,696	0,254		
Uyum yapma	K	106	3,589	0,344	0,453	0,651

ÖZTÜRK

kültürü	E	124	3,568	0,355		
Vizyon	K	106	3,050	0,578	-0,038	0,970
kültürü	E	124	3,052	0,571		

Araştırmaya katılan işletme çalışanlarının kültür puanlarının ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4’de verilmiş olup, tüm kültür alt grupları için yapılan analiz sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır. Tablo 4 üzerindeki değerler ele alındığında cinsiyet değişkeninin belirli bir fark yaratmadığı görülmektedir. “Katılım Kültürü” için t değeri 1,221’ken p değeri 0,223’tür, “Tutarlılık Kültürü” için t değeri 0,373’ken p değeri 0,709’dur, “Uyum Yapma Kültürü” için t değeri 0,453’ken p değeri 0,651’dir, aynı şekilde “Vizyon Kültürü” için t değeri -0,038’ken p değeri 0,970’dir. Tüm “p” değerleri 0,05’den büyük olduğu için yukarıda da belirtildiği gibi anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Örgüt kültürü algısında cinsiyet değişkeninin oluşturacağı farklılık beklenildiği gibi istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Başka bir ifadeyle işgörenin bayan ya da bay olması örgüt kültürü algısında kayda değer bir fark yaratmamaktadır. Daha önce yapılmış çalışmalara da bakıldığında benzer yönde sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Aksu (2008; 131) çalışmasında çalışanların farklılıklarla ilgili algılamaları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yaptığı analiz sonucu cinsiyet değişkeniyle örgüt kültürü algısında herhangi bir farklılık bulunamamıştır. Aynı doğrultuda Güneş (2011; 106) çalışmasında öğrencilerin cinsiyetlerine göre üniversite örgüt kültürüne ilişkin algı düzeyleri incelemiş; bayan öğrencilerin daha olumlu algıları ortaya çıkmış olsa da bu fark istatistiksel anlamda anlamlı bulunmamıştır. Eroğlu ve Özkan(2009) bu çalışmada kullanılmış olan “Denison Ölçeğini” kullanmış olup, analizleri benzer

doğrultuda yapmıştır. Sonuç olarak Aksu (2008) ve Güneş(2011) çalışmalarında olduğu gibi cinsiyet faktörünün örgüt kültürü algısında anlamlı bir farklılık yapmadığı sonucunu destekler nitelikte verilere ulaşmıştır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzün sabit olmayan ve sert rekabet koşulları altında rekabet avantajını elde etmek zordur. Fakat asıl zor ve karmaşık olan elde edilmiş olan rekabet avantajının devamlılığını sağlayabilmektir. Bugünün teknik imkanlarıyla bir malı kopyalamak oldukça kolaydır, diğer taraftan insan ve insani değerleri kopyalamak veya taklit etmek oldukça zor hatta imkansızlık boyutundadır. Bu nedenle insani değerler ve örgütü biriciklik kazandıran örgüt kültürü önem kazanmakta, akademik çalışmalara konu olmaktadır. Buna bağlı olarak örgüt kültürünün örgüt elemanları tarafından algılanması konusu da başlı başına bir araştırma konudur.

İnsan doğası incelendiğinde aldığı kararlarda birçok farklı ve çeşitli değişkenin etkisi olduğu aşikârdır. Örneğin bir resim sergisinde aynı resme birçok farklı göz bakmaktadır; karşılardaki resim aynıdır fakat o resmin (simgesel açıdan) izleyiciler üzerindeki etkisi ve zihinlerinde canlandırdığı imaj farklı olabilmektedir. Ya da yağmurun yağması kimi insanlara huzur verirken kimi insanlara korku, endişe ve kimilerine ise hüzün verir. Sadece cinsiyet ayrımına bile baktığımızda olaylara bakış açısı ve kabullenışı oldukça çeşitlilik göstermektedir.

Örgüt kültürü homojen şekilde yayılma imkanı bulursa bu kadar çeşitliliğin içinde dahi ortak bir bilinç ve davranış tarzı oluşturmaktadır. Büyük oranda örgüt üyelerinin cinsiyetinin önemi kalmamakta; örgüt üyeleri tarafından örgüt kültürü benimsenmektedir. Başka bir ifadeyle bu çalışmada da tespit edildiği üzere örgüt içinde çalışan üyelerin bay ya da bayan olmasının örgüt kültürü algısında bir değişikliğe neden olmadığı her iki cinsinde örgüt kültürünü aynı düzlemde ve şiddette algıladığı tespit edilmektedir. Çalışmanın içerisinde de belirtildiği

ÖZTÜRK

gibi bilinçli olarak ya da araştırmaların akışı içerisinde gerek ulusal literatürde gerekse uluslararası bilim dünyasında birçok defa ortaya ıkmiş sözü geçen sonucun, bu çalışmayla beraber altı ısrarla çizilmiştir.

KAYNAKÇA

AKSU, N. (2008), Örgüt Kültürü Bağlamında Farklılıkların Yönetimi Ve Bir Uygulama, Uludaė Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Bursa.

CHO, H. J. (2000), The validity and reliability of the organizational culture questionnaire, http://www.denisonculture.com/culture/culture_under.html, erişim tarihi: 05.06.2011

DEMİR,C. ve ÖZTÜRK, U.C (2011). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama. Dokuz Eylöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:26, Sayı:1, ss.17-41.

DENİSON, D. R. ve MİSHRA, A.K. (1995), Towards a theory of organizational culture and effectiveness, Organization Science, 6(2); 204-223.

DOğAN, B. (2007), Örgüt Kültürü, Beta Yayınları, İstanbul.

DURėUN, S. (2006). “Örgüt Kültürü Ve Örgütsel İletişim” Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi. Aralık 2006. Cilt:III, Sayı:II, 112-132

ERDEM, F. (1996), İşletme Kültürü, Friedrich-Nauman – Vakfı ve Akdeniz Üniversitesi iktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Yayınları, Ankara.

EROğLU, E. ve ÖZKAN, G. (2009), Örgüt Kültürü ve İletişim Doyumu İle Bireysel Özellikler Arasındaki İlişkinin

ÖZTÜRK

Değerlendirilmesi: Bir Uygulama Örneği, Selçuk İletişim Dergisi, 5(4); 50-61.

GÜNEY, S. (2001). Yönetim ve Organizasyon, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

GÜNEŞ, H. (2011), Öğrencelerin Üniversite Örgüt Kültürü Algılamaları: Gazi Üniversitesi İİBF’de Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

HANÇERLİOĞLU, O. (1996), Felsefe Sözlüğü, İstanbul: Remzi Kitabevi.

HOFSTEDE, G. (1980), Culture’s Consequences. Beverly Hills, CA: Sage.

JAQUES, E. (1951), The Changing Culture Of A Factory London: Tavistock Institute Press, London.

KÖSE, S.; TETİK, S. ve ERCAN, C. (2001), Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 7(1); 219-242.

MALINOWSKI, B. (1990). İnsan ve Kültür, Çeviren: Gümüş, F., V Yayınları, Ankara.

MARSHALL, G. (1999), Sosyoloji Sözlüğü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.

ÖZALP, E., KIREL, C. (2000). Örgütsel Davranış, Beşinci Baskı, Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi Ders Kitapları, Yayın No:11, Eskişehir.

ÖZMUTAF, N.M. (2007), Liderliğin Örgüt Kültürü İçinde Değişimsel Boyutta Değerlendirilmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(6); 83-98.

ÖZTÜRK

ÖZTÜRK, U.C. (2011). Örgütsel Oratoryo: Meta Tiyatro Olarak Örgüt Kültürü. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bölümü Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

PETERS, T. ve J., WATERMAN, R. H. (1995), Yönetme ve Yükselme Sanatı: Mükemmeli Arayış (Çev: Selami Sargut), Altın Kitaplar, İstanbul.

SATIR, Ç. (1998), iletişim Sistemi Olarak Örgüt Kültürü ve Metaforlarla Analizi. Doktora Tezi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

SAVAŞ, G.(2006), Örgüt Kültürü Ve Kütahya Altın Çini Seramik Sanayi A.Ş. Uygulaması, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bölümü Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

SCHEIN, E. (1988). Process Consultation:Its Role In Organization Development. USA: Addison-Wesley Publishing Company.

SCHEIN, H. E.(1984), Coming to a New Awareness of Organizational Culture, Sloan Management Review, 25(2); 3-16.

ŞİMŞEK, Ş.; AKGEMCİ, T. ve ÇELİK, A. (2001). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

TAMİMİ, Y. (2005), Örgüt Kültürünün Metaforlarla Analizi (Tekstil Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

TURAN, S. ve diğerleri, (2010), Üniversite Yöneticilerinin Benimsedikleri İdari Ve Kültürel Değerler, yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd13/sbd-13-18.pdf, erişim tarihi:12.05.2011.

VURAL Z. B. A. (2005), Kurum Kültürü, İletişim Yayınları, İstanbul,

ÖZTÜRK

YAHYAGİL, M.Y. (2004), Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: Ampirik Bir Uygulama, İ.Ü. İşletme İktisadı Enstitüsü, Yönetim Dergisi, İstanbul,47; 3-76.