

ÖRGÜTSEL KÜLTÜR (DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)¹ ORGANIZATIONAL CULTURE (DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY SAMPLE)

Öğr.Gör. Nejat İRA, Celal Bayar Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Yard. Doç. Dr. Ali AKSU, Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi

ÖZET :

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

Araştırmanın evrenini 2003 yılında Dokuz Eylül Üniversitesine ait [Fakülteler](#), [Yüksekokullar](#), [Meslek Yüksek Okulları](#), Enstitüler ve Rektörlük kadrosunda çalışan 2946 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırma anketi, araştırma örneklemine alınan 492 öğretim elemanına uygulanmış, 477 araştırma anketi değerlendirilmeye alınmıştır.

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

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

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

Yapılan istatistiksel çözümleme sonucunda şu sonuçlar elde edilmiştir:

1. Medeni durumlarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir.
2. İşyerindeki unvanlarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir.
3. Yönetsel görevinin olması ya da olmamasına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir.
4. Cinsiyetine, yönetsel görevinin olması ya da olmamasına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir.
5. Cinsiyetine, yönetsel görevinin olması ya da olmamasına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir.
6. Görev yerlerine göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinde önemli farklılık bulunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: **Örgütsel Kültür, Öğretim Elemanı, Üniversite**

¹ Not: Bu makale Nejat İra'nın 2004 yılında tamamlamış olduğu Yrd. Doç. Dr. Ali Aksu'nun danışmanlığını yaptığı Yüksek Lisans tezinin özetidir.

ABSTRACT :

The aim of this study is carried on to clarify the Dokuz Eylül University lecturers' perception about organizational culture.

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

In the survey as a means of data collecting "organizational culture" scale is applied.

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

In the survey the realation between the dependent variables lectures' perception of "organizational culture" and the independent variables lecturers (sex, mariage status, howlong he has been employed in the Dokuz Eylül University, title, administrative mission, having master degree abroad, place of work) is dealt with.

In the result of statistical analyze, these are the findings:

1. Lecturers' perception of organizational culture from the point of administration there is meaningful diffrence acording to their marital status.
2. Lecturers' perception of organizational culture from the point of depending on organization and devotion to the organization, there is a meaningful difference according to their titles.
3. Lecturers' perception of organizational culture from the point of adaption to changes in working place there is a meaningful difference according to whether they have a mission in administration or not.
4. Lecturers' perception of organizational culture from the point of cooperation and communication there is a meaningful difference according to their sexes, whether they have a mission in administration or not.
5. Lecturers' perception of organizational culture from the point of ceremonies, meetings, language, concrete, cultural elements, there is a meaningful difference according to lecturers' sexes, whether they have a mission in administration or not.
6. Lecturers' perception of organizational culture from the point of depending on and devotion to the organization there is a meaningful difference according to their working place faculties, high school, profession schools.

Keywords: Organizational Culture, Lecturer, University

GİRİŞ

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

Toplumsal yaşamımızın, her evresinde bulunan örgüt, bir yapıdır. Bu yapının iyi kurulabilmesi, iyi bir modele dayanmasıyla olanaklıdır. Yapıyı işleten süreç ise yönetimdir. Örgüt, üyeleri ve kendisi ile ilgili, diğer örgütlerle olan ilişkilerin bir örgüsüdür. Bu ilişkiler ne kadar güçlü olursa, örgüt o kadar verimli olur. Örgüt, üyeleri tarafından kurulan bir

koalisyon olarak görülebilir. Bu koalisyonun koşulları, uzlaşma, uyma ve kontroldür (Bursalıoğlu, 1994, s.14).

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

Kültür Kavramı ve Örgüt-Kültür İlişkisi

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

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

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

Örgüt Kültürünün Anlam ve Önemi

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

Örgütlerin sistem yaklaşımıyla açıklanmaya başlanması ve sosyal sistem olarak ele alınmalarıyla birlikte başarılarının sadece yapı, stratejiler, teknolojiler gibi öğelerle açıklanamayacağını farkına varılmıştır. Örgütleri, beton binalar, programlar, yıllık bütçeler ve bir çok aracın ötesinde açıklayıp, örgütlerin tinsel yönüne eğilme, çözümü “insan” da arama, ancak 1970’li yıllardan sonra mümkün olmuştur. Bu bakış açısı “çalışan insanı” temel alan bir özellik taşımaktadır. Yönetim düşüncesinin gelişiminde ilk kez neo-klasik dönemde fark edilip, etkileri görülmüş olan ve bugün için durumsallıktan öte “mükemmeliyetçi yaklaşım”ın uzantısı olan ve gerçekte örgütlerin faaliyete başladıkları ilk günden beri var olan öge “örgüt kültürü”dür (Gürçay, 2002, s.1).

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

Örgüt içersinde, kültür, teknik açıdan ele alındığında, kültür örgütün genel değer yargılarını, sembollerini, davranışlarını ve varsayımlarını birleştiren öğedir. Basit ve

net bir biçimde belirtilecek olursa, kültür, o yerde "işlerin nasıl yürüdüğü" bir göstergesidir. Bir binanın temelini sağlam bir giriş, ızgara ve altyapı oluşturuyorsa, örgütlerde de sosyal mimarının temelini örgütsel kültür oluşturmaktadır (Gofee ve Jones, 2001, s.28–29).

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

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

Örgüt kültürü kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmakta ve değişik şekillerde ifade edilmektedir (Şişman, 2002; Vural, 2003; Okay,2002; Berberoğlu,1990; Özkalp ve Kırel, 2001). Kozlu (1998)’ya göre örgüt kültürü, bir örgütün temel değerleri ve inançları ile bunları çalışanlara iletilen simge, tören ve mitolojilerin bütünüdür.

Örgüt Kültürünün Temel Öğeleri

Örgüt kültürü araştırmacıları, örgüt kültürünün temel öğeleri ile ilgili değişik yaklaşımlar göstermekte ve değişik sınıflamalar yapmaktadırlar (Şişman, 2002; Terzi, 2003; Gizir, 2003).

Schein tarafından yapılan sınıflandırmayı temel olarak alıp açıklayacak olursak;

Artifaktlar

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

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

Değerler

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

Young (2000)'a göre değerlerin, örgütsel olay ve olguların neden böyle olması gerektiğinin sebepleridir ve bunlar kolayca anlaşılabilir. Örneğin; kurallar, değer cümleleri, etik kodlar vb. (Gizir, 2003, s.380).

Temel Sayıtlar

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

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

Bir Örgüt Olarak Üniversite ve Örgütsel Kültür

Birnbaum'a göre üniversiteler, geçirgen sınırlara sahip örgütler olmaları ve örgüt sistemlerinin elementleri ile çevre arasında çok çeşitli ilişkilerin varlığı, kısacası açık bir sistem olmaları nedeni ile oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir. Bunun yanı

sıra, bir örgüt olarak üniversite, insanlar, fikirler, kaynaklar ve diğer kurum ve sistemlerle iç içe olmak gibi net olarak değerlendirilemeyen ve kontrol edilemeyen birçok karmaşık girdiye sahiptir. (Gizir, 2002, s. 220).

Trow'a göre üniversite sistemleri birçok yarı özerk ve gevşek eşgüdümlü alt sistemlerden oluşur. Çalışanlar ve görevleri geniş bilgi yığınlarına göre düzenlenir. Üniversitelerin alt birimleri, işlerini yapmak için kullandıkları beceriler ve düşünce yapılarının nitelikleri doğrultusunda gruplandırılır. (Gizir, 2002, s. 220).

Üniversitelerin karmaşık yapıları (yüksek derecede farklılaşma, birimlerin ve standartların çeşitliliği, öğretim elemanlarının özerkliği, farklı kontrol ve yönetim felsefeleri ve mekanizmaları) gittikçe artmakta ve bu da yükseköğretim kurumlarının yönetimini güçleştirmekte ve engellemektedir. Çoklu amaca sahip olmayan birçok özel işletmeler bile, yapıları sıradizineleştikçe (hiyerarşikleştirikçe), daha az etkili ve verimli olarak çalıştıkları söylenebilir. Üniversiteler kar amaçlı işletmelerden çok farklıdır. Bu farklılığın en önemli elementlerinden biri olarak, kurumsal akademik yönetimin kültürel öğelerden çok fazla etkilenmesidir (Arslan ve Doyuran, 2003, s. 2).

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

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

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

Problem

Dokuz Eylül Üniversitesi'nde, öğretim elemanlarının örgüt kültürü ile onun alt boyutlarında yapılan uygulamalara katılma dereceleri nelerdir? Bu dereceler öğretim elemanlarının bazı özelliklerine göre önemli farklılıklar göstermekte midir?

Alt Problemler

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

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

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

4- Örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara, öğretim elemanlarının katılma dereceleri, onların bazı özelliklerine göre (Cinsiyetleri, medeni durumları, üniversitedeki çalışma süreleri, işyerindeki

unvanları, yönetsel görevlerinin olup olmaması, lisansüstü çalışmalarında yurtdışında bulunup bulunmamaları, görev yerleri) bir farklılık göstermekte midir?

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

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

7- Örgütsel kültürün törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara, öğretim elemanlarının katılma dereceleri onların bazı özelliklerine göre (Cinsiyetleri, medeni durumları, üniversitedeki çalışma süreleri, işyerindeki unvanları, yönetsel görevlerinin olup olmaması, lisansüstü çalışmalarında yurtdışında bulunup bulunmamaları, görev yerleri) bir farklılık göstermekte midir?

Bu araştırmanın varsayımları şunlardır:

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

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

Bu araştırmanın sınırlılıkları şöyledir:

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

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

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

Yöntem

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

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, var olan bir durum, var olduğu biçimi ile betimlendiği için "tarama" modeli benimsenmiştir. Tarama modelleri geçmişte ya da hâlâ var olan durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 1999, s. 77). Alanyazın taraması yapılarak, elde edilen veriler istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir.

Evren ve Örneklem

Betimsel nitelik taşıyan bu araştırmanın evrenini 2003 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi'ne ait Fakülteler, Yüksekokullar, Meslek Yüksekokulları, Enstitüler ve Rektörlük kadrosunda çalışan 2946 öğretim elemanı oluşturmaktadır.

Örneklem olarak, 2946 kişiden basit tesadüfî örneklem yöntemi ile seçilen ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 477 kişi alınmıştır. Çingı (1990)'ya göre basit rasgele örneklem yöntemi, örneklem uzayında her bir örnekleme eşit seçilme olasılığı verilerek ve seçilen örneklem birimi yerine konulmaksızın uygulanan örnekleme yöntemidir. Sencer ve Irmak (1984, s. 661)'a göre örneklem, evreni temsil edici niteliktedir.

Veri Toplama Aracı

Öğretim elemanlarının Dokuz Eylül Üniversitesi'ndeki örgüt kültürü ile onun alt boyutlarında yapılan medeni hal, Dokuz Eylül Üniversitesi'ndeki çalışma süreleri, akademik unvan, idari görevi olup olmadığı, lisansüstü çalışması sırasında yurtdışında bulunup

uygulamalara katılma derecelerini ölçmek için, Güven (1996) tarafından hazırlanan ve geliştirilen likert tipi "Örgüt Kültürü" ölçeği kullanılmıştır.

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

İkinci olarak, veri toplama aracı ilk olarak uygulanan akademik personelin dışında başka bir gruba yeniden uygulanmış ve bu uygulamada da bazı ifadeler içerik yönünden değiştirilmiştir.

Güvenilirlik için ise son şekli verilen veri toplama aracı (anket), her fakülteden 4'er kişilik, yüksekokul ve enstitülerden ise 2'şer kişilik olmak üzere toplam 20 kişilik bir gruba iki hafta arayla iki kez uygulanmıştır. Yapılan kontrollerde, verilen cevapların birbiri ile tutarlı olduğu gözlenmiştir. Ayrıca, anketin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alfa katsayısına bakılmış ve .96 olarak belirlenmiştir. Özdamar (2002)'a göre "Alfa Katsayısı 0.80- 1.00 ise ölçek yüksek düzeyde güvenilir bir ölçektir". Bu nedenle anketin yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir. Hazırlanan "Örgüt Kültürü" ölçeğinde toplam 54 madde bulunmaktadır. Ölçekte "Hiç Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum", "Tamamen Katılıyorum" seçenekleri kullanılmıştır. Olumlu ifadeler aynı sırayla "5"ten, "1"e doğru, olumsuz ifadeler ise tersine puanlandırılmaktadır. Buna göre ölçekten alınan yüksek puan olumlu tutumu yansıtmaktadır.

Araştırmanın veri toplama aracı olarak kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların cinsiyeti, bulunmadığına ilişkin olan bireysel özellikleri belirleyen bilgileri toplayan sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise Dokuz Eylül Üniversitesi'ndeki Örgüt

Kültürünü belirlemeye yönelik olarak hazırlanmış altı boyuttan oluşan maddeler bulunmaktadır.

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

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

BULGULAR VE YORUM

Birinci Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum

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

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili \bar{X} ve Ss’lar Tablo 1.’de görülmektedir.

Tablo 1. Örgütsel Kültürün Yönetim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının Katılma Dereceleri

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

Tablo 1’deki bulgulara göre, “yöneticiler, hatalara karşı hoşgörülüdür” ($\bar{X} = 3.25$) en yüksek

katılma puanına sahip olan durum olup, ortalama olarak “kararsızım” aralığında bulunmaktadır. Bu durum orta düzeyde bir katılmanın olduğunu göstermektedir.

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

Tablo 1’deki bulgulara göre, “Üniversitede her düzeydeki yöneticiler kurumla, ilgili görevlerinde başarılıdır” ($\bar{X}=2,65$) en düşük katılma puanına sahip

durum olup, ortalama olarak “kararsızım” aralığında bulunmaktadır. Bu durum orta düzeyde bir katılmanın olduğunu göstermektedir.

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

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili \bar{X} ve Ss’lar Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2. Örgütsel Kültürün Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının Katılma Dereceleri

| No | Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme | \bar{X} | Ss |
|-----|--|-----------|------|
| 10. | Diğer üniversitelerle karşılaştığımda bu üniversiteyi çalışacak ideal bir yer olarak bulurum ve başkalarına da tavsiye ederim. | 3,42 | 1,04 |
| 11. | Bu üniversitenin başarılı olması, beni ilgilendirir ve memnun eder. | 4,53 | 0,74 |
| 12. | Bu üniversitenin bir üyesi olmanın bana sağladığı prestij, statü ve manevi tatmin her zaman ön planda gelmektedir | 3,74 | 1,08 |
| 13. | Üniversiteye kuvvetli bir bağlılık duyuyor ve kendimi onun bir parçası olarak görüyorum. | 3,77 | 1,02 |
| 14. | Üniversitenin tüm öğretim elemanları, eldeki kaynaklarla en yüksek çıktıyı sağlama yönünde çaba harcamaktadırlar. | 3,05 | 1,14 |
| 15. | Üniversitede formalite, prosedür ve kurallar önemlidir. Bunlara tüm öğretim elemanları uyar. | 2,95 | 1,08 |
| 16. | Üniversitede yazılı kurallardan çok yazılı olmayan kurallar ve ulaşılan sonuçlar önemlidir. | 3,26 | 1,01 |
| 17. | Üniversitenin amaçları ortak inanç, değer yargıları ve normlar tüm öğretim elemanları tarafından benimsenmektedir. | 2,73 | 0,97 |
| 18. | Üniversitede egemen kurumsal değerler ve yönetim stratejisi, Üniversitenin bütünlüğünün ve kendine özgü niteliklerinin korunmasına yöneliktir. | 3,31 | 1,01 |
| 19. | Toplumda egemen olan kültürel değerlerle üniversitede egemen olan kültürel değerler benzerlik gösterir. | 3,15 | 1,11 |
| 20. | Üniversitede öğretim elemanları, görevleriyle ilgili sorumluluk almaktan kaçınmaz. | 3,22 | 1,00 |
| 21. | Üniversite öğretim elemanları arasında birlik ve beraberlik vardır | 2,61 | 1,03 |

| | | |
|---|-------------|-------------|
| 22. Üniversitede insan unsuruna önem verilir. | 3,19 | 1,06 |
| | 3.30 | 1.02 |

Ortalama

Tablo 2'deki bulgulara göre "Bu üniversitenin başarılı olması, beni ilgilendirir ve memnun eder" ($\bar{X}=4.53$)

en yüksek katılma puanına sahip olan durum olup, ortalama olarak "kesinlikle katılıyorum" aralığında bulunmaktadır. Bu üst düzeyde bir katılmanın olduğunu göstermektedir.

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

Tablo 2'deki bulgulara göre "Üniversiteye kuvvetli bir bağlılık duyuyor ve kendimi onun bir parçası olarak görüyorum", ($\bar{X}=3.77$) "Bu üniversitenin bir üyesi olmanın bana sağladığı prestij, statü ve manevi tatmin her zaman ön planda gelmektedir" ($\bar{X}=3.74$) "Diğer üniversitelerle karşılaştığımda bu üniversiteyi çalışacak ideal bir yer olarak bulurum ve başkalarına da tavsiye ederim" ($\bar{X}=3.42$) durumlarına ait katılma puanları, ortalama olarak "katılıyorum" aralığında bulunmaktadır. Bu durumlarla ilgili üst düzeyde bir katılmanın olduğunu göstermektedir.

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

Ayrıca "Üniversite öğretim elemanları arasında birlik ve beraberlik vardır" ($\bar{X}=2.61$) "Üniversitenin amaçları ortak inanç, değer yargıları ve normlar tüm

öğretim elemanları tarafından benimsenmektedir" ($\bar{X}=2.73$) en düşük katılma puanına sahip durumlar olup, ortalama olarak "kararsızım" aralığında gerçekleşmektedir. Bu durumlarla ilgili orta düzeyde bir katılmanın olduğu; öğretim elemanlarında örgüte bağlanma ve özdeşleşme ile ilgili güçlü duygularının ve tutumlarının olduğu fakat birlik beraberliği sağlayıp, ortak inanç, değer yargıları ve normlar etrafında birleşmeyi sağlayacak ortam ve uygulamaların yeterli olmadığı söylenebilir.

Balay (2000) yaptığı araştırmada özel ve resmi liseler de, araştırmaya katılanların algılarına ilişkin ortalama puanlara göre, özel liseler resmi liselere; yöneticiler de öğretmenlere göre özdeşleşme boyutunda daha üst düzeyde örgütsel bağlılık algısına sahiptirler. Aynı boyuta ilişkin olarak, özel lise yöneticileri resmi lise yöneticilerine; özel lise öğretmenleri de resmi lise öğretmenlerine göre daha üst düzeyde özdeşleşme algısına sahiptirler. Aynı okul türü içindeki karşılaştırmaya göre ise, özel lise yöneticileri özel lise öğretmenlerine; resmi lise yöneticileri de resmi lise öğretmenlerine göre daha üst düzeyde örgüte ilişkin özdeşleşme algısına sahiptirler.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili \bar{X} ve Ss'lar Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Kültürün Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının Katılma Dereceleri

| No | Çalışma Ortamı Değişikliklere Uyum | \bar{X} | Ss |
|-----------------|---|-------------|-------------|
| 23. | Üniversitede esnek bir çalışma ortamı vardır. | 3,40 | 1,05 |
| 24. | Üniversitenin, çalışma zamanını ve temposunu belirlemede öğretim elemanlarına tanıdığı özgürlük yeterlidir. | 3,32 | 1,13 |
| 25. | Üniversite öğretim elemanları, çalışma yaşamında bağımsız düşünebilme ve hareket edebilme serbestisine sahiptir. | 3,18 | 1,10 |
| 26. | Üniversite öğretim elemanları, üniversite ile ilgili düşüncelerini çekinmeden açıkça söyleyebilir. | 2,99 | 1,16 |
| 27. | Genel olarak üst yöneticilerin, kurumun işleyişi üzerinde etkisi fazladır. | 3,90 | 0,91 |
| 28. | Üniversite öğretim elemanlarının kendi görevlerini ilgilendiren konularda karar verme sürecine katılma hakları vardır. | 3,36 | 1,05 |
| 29. | Kanun ve yönetmeliklerde yer almayan konularda karar verilirken geçmişteki uygulamalara bakılır. | 3,36 | 0,90 |
| 30. | Üniversitede grup kararları, bireysel kararlardan daha çok tercih edilir. | 3,32 | 0,96 |
| 31. | Üniversite öğretim elemanları, kendi çalışma tarzlarını etkileyebilecek değişiklikleri süratle benimseyip, onlara ayak uydurur. | 3,14 | 0,91 |
| 32. | Üniversite öğretim elemanları, kurum içi ve kurum çerçevesindeki değişimlere kolayca uyum sağlar. | 3,11 | 0,91 |
| | | 3.30 | 1.00 |
| Ortalama | | | |

Tablo 3'teki bulgulara göre "Genel olarak üst yöneticilerin, kurumun işleyişi üzerinde etkisi fazladır" ($\bar{X}=3.90$)

en yüksek katılma puanına sahip durum olup, ortalama olarak "katılıyorum" aralığında gerçekleşmektedir. Bu durum yüksek bir katılmanın olduğunu göstermektedir. Üniversitede bulunan çalışma ortamının belirlenmesinde üst yöneticilerinin yaptığı uygulamaların önemli derecede etkilerinin olduğu söylenebilir.

Tablo 3'teki bulgulara göre "Üniversite öğretim elemanları, üniversite

ile ilgili düşüncelerini çekinmeden açıkça söyleyebilir" ($\bar{X}=2.99$) en düşük katılma puanına sahip durum olup, "kararsızım" aralığında yer almaktadır. Bu durumla ilgili orta düzeyde katılmanın olduğunu göstermektedir. Üniversitedeki çalışma ortamı içersinde öğretim elemanlarının fikirlerini ve düşüncelerini rahatça söyleyebilecekleri istenilen düzeyde bir ortamın ve uygulamaların olmadığı söylenebilir.

Balay (2000) yaptığı araştırmada özel ve resmi liseler de, araştırmaya katılanların algılarına ilişkin ortalama puanlarına göre, resmi liseler özel liselere; öğretmenler de yöneticilere göre daha yüksek düzeyde uyuma ilişkin örgütsel bağlılık göstermektedirler. Katılımcıların algıları, lise türü ve görev ortak etkisine bağlı olarak farklılık göstermemekte; yani,

yönetici ve öğretmenlerin bu boyuta ilişkin örgütsel bağlılıkları lise türüne göre farklılaşmamaktadır. Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün ödül sistemi alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili \bar{X} ve Ss'lar Tablo 4'te görülmektedir

Tablo 4. Örgütsel Kültürün Ödül Sistemi Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının Katılma Dereceleri

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

Tablo 4'teki bulgulara göre "Üniversite öğretim elemanları için unvan değişikliği, hem maddi hem de manevi ödüdür" ($\bar{X}=3.94$)

en yüksek katılma puanına sahip madde olup ortalama olarak "katılıyorum" aralığında yer almaktadır. Bu durumla ilgili olarak, öğretim elemanlarının bir üst kadroya geçmelerinin ve unvan almalarının onlar için çok önemli olduğu söylenebilir.

Tablo 4'teki bulgulara göre "Üniversitede kurumsal amaçlara ulaşılması yanı sıra bireylerin gelişmesine ve bireysel amaçlarına ulaşmalarına da hizmet eden bir ödül sistemi vardır" ($\bar{X}=2.71$) en düşük katılma puanına sahip durum olup,

"kararsızım" aralığında yer almaktadır. Bu durumla ilgili orta düzeyde katılmanın olduğunu göstermektedir. Öğretim elemanlarının ödül sistemini ve ödül sistemi ile ilgili uygulamaları yeterli bulmadıkları söylenebilir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili \bar{X} ve Ss'lar Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5. Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının Katılma Dereceleri

| No | İşbirliği ve İletişim | \bar{X} | Ss |
|-----------------|---|-------------|-------------|
| 37. | Aynı bölüm ve birimlerde görevli öğretim elemanları arasında işbirliği ve yardımlaşma vardır. | 2,92 | 1,13 |
| 38. | Farklı bölüm ve birimlerde görevli öğretim elemanları arasında işbirliği ve yardımlaşma vardır. | 2,79 | 0,99 |
| 39. | Üniversite öğretim elemanları arasında ilişkiler uyumludur. | 2,90 | 1,02 |
| 40. | Üniversitede bireyler ve bölümler arasında karşılıklı bir güven duygusu vardır. | 2,73 | 0,94 |
| 41. | Üniversite öğretim elemanları arasında olabilecek çatışmalar uzlaşılarak çözümlenir. | 2,99 | 1,03 |
| 42. | Üniversitede işlerin en iyi şekilde yapılması için yöneticiler, öğretim elemanlarına bilmeleri gereken her şeyi söyler. | 2,88 | 1,04 |
| 43. | Yöneticiler ile öğretim elemanları arasında sürekli bir görüş alış-verişi vardır. | 3,00 | 1,07 |
| 44. | İş ile ilgili konularda yöneticilere ulaşmak ve iletişim kurmak kolaydır. | 3,31 | 1,03 |
| 45. | Üniversitede, her kademedede yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya ve çapraz (çok yönlü) iletişim kanalları açıktır. | 3,09 | 1,06 |
| 46. | Üniversitede, işlerin yürütülmesi ve kurumsal amaçlara ulaşmada geri bildirim (feedback) mekanizması yapıcı bir biçimde işlemektedir. | 2,89 | 0,99 |
| Ortalama | | 2.95 | 1.03 |

Tablo 5'teki bulgulara göre "İş ile ilgili konularda yöneticilere ulaşmak ve iletişim kurmak kolaydır" ($\bar{X}=3.31$)

en yüksek katılma puanına sahip durum olup ortalama olarak "kararsızım" aralığında yer almaktadır. Bu durumla ilgili orta düzeyde katılmanın olduğunu göstermektedir. Üniversitede iletişim kanallarının yeterince açık olmadığı ve varolan uygulamanın yetersiz olduğu söylenebilir.

Tablo 5'teki bulgulara göre "Üniversitede bireyler ve bölümler arasında karşılıklı bir güven duygusu vardır" ($\bar{X}=2.73$) en düşük katılma puanına sahip

durum olup ortalama olarak "kararsızım" aralığında yer almaktadır. Bu durumlarla ilgili orta düzeyde katılmanın olduğunu göstermektedir. Kültürü oluşturan sosyal sermayenin ögesi olan güven duygusunun örgüt içinde yeterince var olmadığı söylenebilir.

Öğretim elemanlarının örgütsel kültürün törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili \bar{X} ve Ss'lar Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6. Örgütsel Kültürün Törenler–Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Öğretim Elemanlarının Katılma Dereceleri

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

Tablo 6'daki bulgulara göre “Yapılan toplantı ve törenlere tüm öğretim elemanlarının davet edilmeleri onlarda kurum içinde önemli görüldükleri duygusunu uyandırır” ($\bar{X}=3.71$), “Üniversitede her alt birimin mesleki ve kurumsal terminolojisini oluşturan kendine özgü bir dili vardır” ($\bar{X}=3.66$), “Birimlere özgü olan dil, kurum varlığının korunmasına ve devamlılığına katkıda bulunur” ($\bar{X}=3.63$), “Üniversitede belirli sıklıkta düzenlenen törenler ve toplantılar, egemen olan kültürel değerlerin pekişmesine yardımcı olur” ($\bar{X}=3.50$) en yüksek katılma puanına sahip durumlar olup ortalama olarak “katılıyorum”

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

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

Tablo 6'daki bulgulara göre “Üniversitede, fiziksel mekânlar, araç ve gereçler yeterlidir ve her öğretim elemanının kullanımına açıktır” ($\bar{X}=2.69$) en düşük katılma puanına sahip durum olup ortalama olarak “kararsızım” aralığında yer almaktadır. Bu durum orta düzeyde katılmanın olduğunu göstermektedir.

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

İkinci Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum

Medeni durumlarına göre, öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili t-testi sonuçları Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7. Medeni Durumlarına Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Yönetim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Dereceleri İle İlgili t-Testi Sonuçları

| Medeni Durum | n | \bar{X} | Ss | Sd | t | Önem denetimi |
|--------------|-----|-----------|------|-----|-------|---------------|
| Evli | 294 | 2,92 | 0,57 | 475 | -2,86 | .004 |
| Bekâr | 183 | 3,07 | 0,56 | | | Önemli |

Tablo t=1,96 p<0,05

Tablo 15'te görüldüğü gibi, evli ve bekâr öğretim elemanlarının örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmaktadır, $t(475) = -2.86, p < .05$.

Bekâr öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri, evli öğretim elemanlarından yüksek çıkmıştır. Bu durum, evli öğretim elemanlarının ailevi sorumluluklarının daha fazla olması, bakmakla yükümlü oldukları eşleri veya çocuklarının bulunması gibi

nedenlerden dolayı, yönetimden beklentilerinin, bekâr öğretim elemanlarına göre daha yüksek olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Üçüncü Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum

Unvanlarına göre, öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 8'de görülmektedir.

Tablo 8. Unvanlarına Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Dereceleri İle İlgili Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

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

Tablo 8'in incelenmesinden anlaşılacağı gibi unvanlarına göre, öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri

önemli farklılık göstermektedir, $F(2-472) = 3.36, p < .05$.

Araştırma bulgusuna dayanarak, uzman-okutman-öğretim görevlilerinin, örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme

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

Bu durum ile ilgili olarak Güven'in (1996) yaptığı araştırmada, unvanlarına

göre öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu durum yapılan araştırmayı desteklemektedir.

Görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarına öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 9'da görülmektedir.

Tablo 9. Görev Yerleri Olan Fakülte, Yüksekokul Ve Meslek Yüksek Okullarına Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Örgüte Bağlılık-Örgütle Özdeşleşme Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Dereceleri İle İlgili Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

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

Tablo 9 incelendiğinde görüldüğü gibi görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri arasında önemli farklılık bulunmaktadır, $F(2-474) = 5.76, p < .05$.

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

Araştırma bulgusuna dayanarak, yüksekokulda çalışan öğretim elemanlarının

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

Dördüncü Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum

Yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre, öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili t-testi sonuçları Tablo 10'da görülmektedir.

Tablo 10. Yönetim Görevinin Olması Yada Olmamasına Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Çalışma Ortamı-Değişikliklere Uyum Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Dereceleri İle İlgili t-Testi Sonuçları

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

Tablo t=1,96 p<0,05

Tablo 10'da görüldüğü gibi, yönetim görevinin olması yada olmamasına göre öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir, $t(475) = 2.76, p < .05$.

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

Bu durum ile ilgili olarak Güven'in (1996) yaptığı araştırmada, yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre öğretim elemanlarının örgütsel kültürün çalışma ortamı-değişikliklere uyum alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerin de önemli

farklılık bulunmuştur. Bu durum, araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir.

Beşinci Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum

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

Cinsiyetlerine göre, öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili t-testi sonuçları Tablo 11'de görülmektedir.

Tablo 11. Cinsiyetlerine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Dereceleri İle İlgili t-Testi Sonuçları

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

Tablo t=1,96 p>0,05

Tablo 11’de görüldüğü gibi, kadın ve erkek öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir, $t(475)=3.26, p>.05$.

Söz konusu durum, üniversitede kadın öğretim elemanlarına daha sempati ve hoşgörü ile yaklaşılmasından ve kadın öğretim elemanlarının, üniversitede birçok yönetsel görevi üstlenmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Bu durum ile ilgili olarak Gizir’in (2002) yaptığı çalışmada, erkek akademisyenler ve kadın akademisyenler arasında iletişimin algılanması açısından önemli farklılık çıkmıştır. Bu durum yapılan çalışmayı

desteklemektedir. Güven’in (1996) yaptığı çalışmada, kadın ve erkek öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinde önemli fark bulunmamıştır.

Yönetim görevinin olması ya da olmamasına göre, öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili t-testi sonuçları Tablo 12’de görülmektedir.

Tablo 12. Yönetim Görevinin Olması ve Yönetim Görevinin Olmamasına Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün İşbirliği-İletişim Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Dereceleri İle İlgili t-Testi Sonuçları

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

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

Tablo 12’de görüldüğü gibi, yönetim görevinin olması ve yönetim görevinin olmamasına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir, $t(475)= 1.99, p<.05$.

Söz konusu durum, öncelikli olarak yöneticilerin kendi yetki ve sorumluluklarında bulunan birimler ve diğer yöneticiler hakkında, olumsuz dönüt vermek istememelerinden kaynaklanıyor olabilir. Bir ikinci durum ise yöneticilerin iletişim kanallarının açık olması, üstlerle ve astlarla daha etkili, hızlı bir iletişim kurmaları ve bunun yanında işbirliğini bölümlerde istedikleri gibi düzenleyebilmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Bu durum ile ilgili olarak Güven’in (1996) yaptığı çalışmada, yönetim

görevinin olması ya da olmamasına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün işbirliği-iletişim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinde önemli farklılık bulunmamıştır.

Yedinci Alt Sorunla İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın yedinci alt sorunu; örgütsel kültürün törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara, öğretim elemanlarının katılma dereceleri onların bazı özelliklerine

göre (Cinsiyetleri, medeni durumları, üniversitedeki çalışma süreleri, işyerindeki unvanları, yönetsel görevlerinin olup olmaması, lisansüstü çalışmalarında yurtdışında bulunup bulunmaması, görev yerleri) bir farklılık göstermekte midir? şeklinde ifade edilmişti.

Cinsiyetlerine göre, öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili t-testi sonuçları Tablo 13'te görülmektedir.

Tablo 13. Cinsiyetlerine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Dereceleri İle İlgili t-Testi Sonuçları

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

Tablo t=1,96 p<0,05

Tablo 13'te görüldüğü gibi, kadın ve erkek öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir. $t(475)= 2.65$, $p<.05$. Cinsiyetlerine göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerine ilişkin olarak kadın öğretim elemanlarının algılamaları üst düzeyde iken erkek öğretim elemanlarının katılma dereceleri orta düzeydedir. Gizir (2002)'in ODTÜ'de yaptığı araştırmada elde ettiği bulguya göre erkek akademisyenler bilimsel bilgiyi ve örgütsel bilgiyi iletişim sürecinin merkezine koyarken, kadın akademisyenler, iletişimi tanımlarken duyguları da ana mesaj olarak belirtmişlerdir. Bu bağlamda düşünüldüğünde, söz konusu durum, kadın

öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalarda duygulara ve estetiğe daha fazla önem vermelerinden dolayı, kültür öğelerini daha anlamlı bulup, güçlü bir duygusal bağ kurmalarından kaynaklanıyor olabilir. Güven'in (1996) yaptığı araştırmada, kadın ve erkek öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerin de önemli farklılık bulunmamıştır.

Yönetim görevinin olması ya da olmamasına göre, öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri ile ilgili t-testi sonuçları Tablo 14'te görülmektedir.

Tablo 14. Yönetim Görevinin Olması Ya da Olmamasına Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kültürün Törenler-Toplantılar, Dil, Maddi Kültür Öğeleri Alt Boyutunda Yapılan Uygulamalara Katılma Dereceleri İle İlgili t-Testi Sonuçları

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

Tablo t=1,96 p<0,05

Tablo 14'te görüldüğü gibi, yönetim görevinin olması ya da olmamasına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri önemli farklılık göstermektedir, $t(475)= 2.10$, $p<.05$.

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

Bu durum ile ilgili olarak Güven'in (1996) yaptığı araştırmada, yönetim görevinin olması ya da olmamasına göre öğretim elemanlarının, örgütsel kültürün, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu durum, yapılan araştırmayı desteklemektedir.

SONUÇ

Araştırma verilerinin çözümlenmesiyle aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

1- Öğretim elemanlarının örgütsel kültürü algılamaları yönetim boyutunda, öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterirken, cinsiyet, üniversitedeki çalışma süreleri, işyerindeki unvanı, yönetsel görevinin olması ya da olmaması, lisansüstü çalışmalarında yurtdışında bulunmaları ya da bulunmamaları değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

2- Öğretim elemanlarının örgütsel kültürü algılamaları örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme boyutunda, öğretim elemanlarının işyerindeki unvanlarına göre anlamlı farklılık gösterirken, cinsiyet, medeni durum, üniversitedeki çalışma süreleri, yönetsel görevinin olması ya da olmaması, lisansüstü çalışmalarında ya da bulunmamaları değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3- Öğretim elemanlarının örgütsel kültürü algılamaları çalışma ortamı-değişikliklere uyum boyutunda, öğretim elemanlarının yönetsel görevinin olması ya da olmamasına göre anlamlı farklılık gösterirken, cinsiyet, medeni durum, iş yerindeki unvanı, üniversitedeki çalışma süreleri, lisansüstü çalışmalarında yurt dışında bulunmaları ya da bulunmamaları değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

4- Öğretim elemanlarının örgütsel kültürü algılamaları ödül sistemi boyutunda, öğretim elemanlarının cinsiyet, medeni durum, üniversitedeki çalışma süreleri, işyerindeki unvanı, yönetsel görevinin olması ya da olmaması, lisansüstü çalışmalarında yurtdışında bulunmaları ya da bulunmamaları değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

5- Öğretim elemanlarının örgütsel kültürü algılamaları işbirliği-iletişim boyutunda, öğretim elemanlarının cinsiyetine, yönetsel görevinin olması ya da olmamasına göre anlamlı farklılık gösterirken, medeni

durum, üniversitedeki çalışma süreleri, işyerindeki unvanı, lisansüstü çalışmalarında yurt dışında bulunmaları ya da bulunmamları değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

6- Öğretim elemanlarının örgütsel kültürü algılamaları törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri boyutunda, öğretim elemanlarının cinsiyetine, yönetsel görevinin olması ya da olmamasına göre anlamlı farklılık gösterirken, medeni durum, üniversitedeki çalışma süreleri, işyerindeki unvanı, lisansüstü çalışmalarında yurt dışında bulunmaları ya da bulunmamları değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

7- Öğretim elemanlarının örgütsel kültürü algılamaları görev yerleri olan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarına göre örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme boyutunda anlamlı farklılık gösterirken, yönetim, çalışma ortamı-değişikliklere uyum, ödül sistemi, işbirliği-iletişim, törenler-toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öneriler

Üniversite yöneticileri aynı zamanda örgütsel kültürün de lideri olmalıdır. Güçlü bir örgüt kültürü oluşturmak için kültürel liderlik de yapılmalıdır.

Yöneticiler tarafından ortak inanç, değer yargıları ve normlar etrafında birleşmeyi gerçekleştirecek ve birlik beraberliği sağlayacak ortam oluşturulmalı ve uygulamalar yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

1-ARSLAN, Hasan; Doyuran, Soheyda (2003). **Yükseköğretimde Örgütsel Kültürün İncelenmesi**. Antalya: Eğitim Bilimleri Kongresi

2-AYDIN, Mustafa (1994). **Eğitim Yönetimi: Kavramlar, Kuramlar, Süreçler, İlişkiler**. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi

3-BALAY, Refik (2000). **Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği)**.

Öğretim elemanlarının düşüncelerini rahatça ifade edebilecekleri bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır.

Üniversitede öğretim elemanlarının gösterdikleri performans doğrultusunda hak ettikleri kadroyu alabilecekleri bir ödül sistemi geliştirilmelidir.

Bölüm içi ve bölümler arası iletişim kanalları yeterince açık olmalıdır. Bunun yanında üst yönetimle de iletişim sağlanmalıdır.

Üniversitede de bölümler içi ve bölümler arasında yeterli işbirliği sağlanmalı ve üniversitede örgütsel kültürün hangi boyutlarının güçlü, hangi boyutlarının zayıf olduğu bilinmeli ve örgütsel kültürün zayıf olduğu boyutlardaki uygulamaların, güçlendirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

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

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

Ankara: Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

4-BALCI, Ali (2000). **Örgütsel Gelişme: Kuram ve Uygulama**. Ankara: Pegem A Yayıncılık

BERBEROĞLU, Güneş (1990). **Örgüt Kültürü ve Yönetsel Etkinliğe Katkısı**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi C:VIII, S: 1-2

5-BERBEROĞLU, Güneş; BESLER, Senem; TONUS, H.Zümrüt (1998). **Örgüt Kültürü: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örgüt**

Kültürü Araştırması. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi C:14 S: 1-2

6-BURSALIOĞLU, Ziya (1994). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış.** Ankara: Pegem

7-CAMERON, K.S. (1978). “ **Measuring Institutional Effectiveness in Institutions of Higher Education.**” Administrative Science Quarterly

8-ÇEÇEN, Anıl (1996). **Kültür ve Politika.** Ankara: Gündoğan Yayınları

9-ÇINGİ, Hülya (1990). **Örnekleme Kuramı.** Ankara: Hacettepe Üniversitesi

10-EREN, Erol (2000). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi.** İstanbul: Beta Yayıncılık

11-GİZİR, Sıdıka (2002). **Üniversite ve İletişim: Bir Durum Çalışması.** Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. Yıl:8, Sayı: 30, s.219-244

12-GİZİR, Sıdıka (2003). **Örgüt Kültürü Çalışmalarında Yöntemsel Yaklaşımlar.** Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. Yıl: 9, Sayı: 35, s.374-397

13-GÖKBERK, Macit (1997). **Değişen Dünya Değişen Dil.** İstanbul: Yapı Kredi Yayınları

14-GÜVEN, Ayşe Sevinç, (1996). **Üniversitelerde Örgüt Kültürü-Osmangazi Üniversitesinde Örgüt Kültürü Araştırması.** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi

15-GÜVENÇ, Bozkurt (1996). **İnsan ve Kültür.** İstanbul: Remzi Kitabevi
KARASAR, Niyazi (1999). **Bilimsel Araştırma Yöntemi.** Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

16-KOZLU, Cem (1998). **Kurumsal Kültür: Amerika, Japonya ve Türkiye, Başarılı Firma Yönetimlerinde Kurumsal Kültürün Rolü.** İstanbul: Defne Yayıncılık ve Tanıtım

17-ÖZKALP, Enver; KIREL, Çiğdem (2001). **Örgütsel Davranış.** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi

18-ÖZDAMAR, Kazım (2002). **Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi.** Eskişehir: Kaan Kitabevi

19-RAELİN, Joseph A. (1999). **Kültürlerin Çatışması: Yönetenler ve Yönetilenler.** İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları

20-Sencer, Muzaffer; Irmak, Yakut (1984). **Toplumbilimlerinde Yöntem.** İstanbul: Say Kitap Pazarlama.

21-ŞİŞMAN, Mehmet (2002). **Örgütler ve Kültürler.** Ankara: Pegem A Yayıncılık

22-ŞİŞMAN, Mehmet (2002). **Eğitimde Mükemmellik Arayışı: Etkili Okullar.** Ankara: Pegem A Yayıncılık

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

24-YAMANE, Taro (2001). **Temel Örnekleme Yöntemleri.** İstanbul: Literatür Yayıncılık

İNTERNET KAYNAKÇASI

1-GÜRÇAY, Cemile (2002). **İşletmelerde Örgüt Kültürü Faktörlerinin Farklı Boyutlarda Oluşmasında Sektörel Farklılığın Etkisi: Hizmet Ve Sanayi Sektörlerindeki Yöneticiler Üzerinde Yapılan Bir Araştırma Sonuçları.** : http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=99&inc=arc&cilt=3&sayi=1&year=2001

(son ulaşım: 01.07.2008)