

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİLİK ÇALIŞMASI

Öğr.Gör. Nejat İRA

Kocaeli Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Eğitim Bölümü

Yrd.Doç.Dr. Semiha ŞAHİN

Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü

ÖZET

Örgüt kültürünün, örgütsel etkililik üzerinde etkili olduğu ile ilgili araştırmaların sayısı gittikçe artmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel kültürün yönetilmesi ve kullanılması, örgütlerde etkililiği sağlamada önemli avantajlar sağlayabilir (LaCasse, 2010). Bundan hareketle, çalışmanın amacı, İpek (1999) tarafından geliştirilen Örgütsel Kültür Ölçeğinin eğitim fakültelerinde geçerlilik ve güvenilirliğini sağlamaktır. Araştırmanın evrenini, 2010-2011 öğretim yılında iki kamu üniversitesinin eğitim fakültelerinde görev yapmakta olan 350 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Bu öğretim elemanlarına ulaşmada, "Basit Seçkisiz (tesadüfi) Örneklem" yöntemi kullanılmıştır ve araştırma örneklemine 103 kişi alınmıştır. Ölçeğin faktör yapısı açımlayıcı faktör analizi ile incelenmiş, ölçeğin Üç faktörlü bir yapı gösterdiği belirlenmiştir. Ölçeğin boyutlarının Cronbah Alfa iç tutarlılık katsayıları, "güç kültürü" .67, "başarı kültürü" .84 ve "destek kültürü" .91'dir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Eğitim Fakültesi, Öğretim Elemanı

A STUDY OF VALIDITY AND RELIABILITY OF ORGANIZATIONAL CULTURE SCALE

ABSTRACT

Researchers are increasingly observing that the culture of organizations has an important influence on organizational effectiveness. In this sense, the usage and management of the organizational culture can supply crucial advantages in supplying the effectiveness in organizations. (LaCasse, 2010). From this point of view, the purpose of this to determine the validity and reliability of Organizational Culture Scale. The study population based on 350 educational faculty stuff who work in 2 public universities in 2010-2011. In the study which was held by the method of "simple random sampling", 103 persons were given as examples. The factor structure of the scale was examined by exploratory factorial analysis and it was identified that the scale has a three factorial structure. The Cronbah Alfa coefficient numbers of the scale are: "power culture" .67, "achievement culture" .84 "support culture" .91.

Key Words: Organizational Culture, Education Faculty, Lecturer

I- GİRİŞ

Örgütlerde insan davranışlarını düzenleyen, etkileyen ve ortak amaca yönelmelerini sağlayan bir kültür yapısı vardır. Örgüt kültürü olarak adlandırılan bu yapı, uygun şekilde yönlendirilmezse, örgütün amaçları istenilen düzeyde gerçekleştirilemez. Böyle bir durum örgütün varlığını tehlikeye sokar. Bu anlamda yükseköğretim örgütlerinin, örgütsel kültürünün anlaşılması, yorumlanması, nasıl değiştirilip geliştirileceğinin belirlenmesi, onların bilimsel ve akademik gelişimlerine katkının yanında, etkili olarak yönetilmelerini de sağlayacaktır.

Örgütler, insanlar ve gruplar arası ilişki ağlarından türeyen, ortak değerler dünyasının yanında zihinsel ve duygusal ilişkileri düzenleyen bir yapıyı da oluşturmaktadırlar. Örgütü şekillendiren zihinsel ve duygusal dünya, örgütsel kültürü oluşturan öğeleri içermektedir. Örgütlerin yarattıkları kültürel dünya açısından analiz edilmelerinin temel nedeni, bireyleri amaçları doğrultusunda yönlendiren ve işbirliğini temele alan sosyal örgütler olmalarıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

Örgüt kültürünün oluşumunda, örgüt içindeki işleyiş, yönetim, yapı, insan kaynakları uygulamaları, iş ilişkileri, iletişim tercihleri vb. süreçler örgütün kuruluşundaki kültürel yapıdan etkilenir. Örgütte çalışanların çalışma yaşamına ilişkin varsayımlarına etki eden önemli bir faktörde çalışanların meslekleridir. Özellikle aynı meslekte çalışanların yoğunlukta olduğu örgütlerde, o mesleğin değerlerinin egemen olacağı söylenebilir. Bununla birlikte örgütün içinde bulunduğu toplumun kültürel özellikleri örgüte bir şekilde taşınır. Bu yönüyle örgüt kültürü çok değişkenli ve karmaşık bir sürecin sonunda şekillenmektedir (Erdem, 2007).

A- Örgüt Kültürü

“Örgüt Kültürü” terimi Amerikan akademik literatürüne Pettigrew’in 1979 da Administrative Science Quarterly de çıkan “Örgütsel Kültürleri İncelerken” (On Studying Organizational Cultures) adlı makalesinde yer alarak girmiştir. Benzer terim, Amerikan yönetim literatüründe Blake ve Mouton (1964) tarafından gelişigüzel bir şekilde kullanılmış ve diğerleri tarafından daha sonra “iklim” olarak ifade edilmiştir (Hofstede ve diğ., 1990).

1970’lerin sonundan itibaren örgüt kültürü konusu popülerlik kazanmaya başlamış ve bu konuda birçok araştırma yapılmıştır. Özellikle popüler yönetim kitapları olan Peters ve Waterman (1982)’in In Search of Excellence (Mükemmelliğin Araştırılması), Deal ve Kenney (1982)’in

Corporate Culture (Örgüt Kültürü) kitaplarında, örgütlerin başarısını örgüt kültürüne bağlamaları önemli derecede etkili olmuştur (LaCasse, 2010).

Örgütlerin ekonomik, politik ve teknolojik çevreye uyum sağlayıp, kendilerini geliştirmelerinde kültür ve alt kültürlerin önemli rol oynadığı görülmektedir. Kültür, bir grup tarafından inanılan, kabul edilen ve farklı çevrelerde nasıl algılanacağını, düşünüleceğini, tepki gösterileceğini belirleyen varsayımlar setidir. Normlar, bu kabul edilmiş varsayımların oldukça açık şekilde ortaya çıkan yansımalarıdır. Önemli olan, bu normların altında, derininde üyelerin birçoğunun sorgulamadan kabul ettiği varsayımlar olduğudur. Sahip olunan kültürün üyeleri, başka bir kültür ile karşılaşınca kadar bunun farkında bile değildirler (Schein, 1996).

Desphande ve Webster (1989)'e göre örgüt kültürü, “bireyin örgütsel işleyişi anlamasına yardımcı olan ve örgüt içinde davranışlara norm oluşturan, ortak değerler ve inançlar şablonu” olarak tanımlanmaktadır (Akt: Mamatoğlu, 2004).

Örgüt kültürünün önemi onun yönetilebilir olmasından kaynaklanmaktadır. Birçok araştırmacı tarafından, başarılı örgütlerin çalışanlarının ortak örgütsel değerleri paylaştıkları varsayılmaktadır. Rekabet ortamında ayakta kalabilmek ve değişen çevre şartlarına uygun tepkiler verebilmek için örgütlerin kültürel özelliklerini yönetmek önemlidir. Örgüt kültürü bütün çalışanları kolektif düşünme, davranma ve hareket etmeye yöneltmesi açısından önemlidir (Erdem, 2007).

Örgüt kültürü ile ilgili olarak geliştirilen modellerden biri de Pheysey (1993)'nin örgüt kültürü modelidir. Bu araştırmanın kuramsal temelini Pheysey'nin geliştirmiş olduğu örgütsel kültür modeli oluşturmaktadır.

B- Pheysey'in Örgütsel Kültür Modeli

Pheysey (1993) örgütsel kültür modelini, Harrison ve Handy'nin örgütsel kültür modellerinden yararlanarak geliştirmiştir. Bu model güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü, ve destek kültüründen oluşmaktadır. Modeldeki her bir boyut aşağıda açıklanmaktadır.

a-Güç kültürü

Mafya örgütleri güç kültürüne örnek gösterilebilir. Bunlar suç örgütleridir. Bağlılığı sürdürebilmek için eşkıyalığa bel bağlamışlardır. Güç kültürü, akılsız güç veya suç eylemleri ile ilişkilendirilerek buna bel bağlayan

bir kültür değildir. Güç kültürünün içinde yer alan belli başlı kişiler, baskın olanlar ve itaat edenlerdir (Pheysey, 1993).

Güç kültürünün egemen olduğu örgütlerde en iyi olan yön, liderlikte güç, adalet ve iyiliğin temel alınmasıdır. Liderlerden bütün gücün sahibi olmalarının yanında her şeyi bilmeleri de beklenmektedir. Liderin emri altında olanların veya astların itaatkâr ve gönüllü olmaları beklenir. En kötü olan ise bu örgütlerde kurallara uymanın temelinde korkunun olmasıdır (Harrison, 1972; Akt: Pheysey, 1993).

b-Rol kültürü

Büyük örgütler buna örnek olarak verilebilir. Örgütün belirlenmiş olan amaçları ve yetkileri örgütün hissedarları tarafından yöneticilere devredilmiştir. Yöneticilerin altında, birbirinden farklı düzeyde alt yöneticiler bulunur. Bununla birlikte alt düzeyde ki görevleri yerine getirmek için görevlendirilmiş memurlar ve işçiler yer almaktadır. Bütün örgüt piramit şeklinde yapılandırılmıştır. En üst düzeyde üst düzey yönetici olarak birkaç kişi yer almaktadır. Hiyerarşik olarak yapılanmada alt düzeylerde sadece bir departman değil, her düzeyde birden daha fazla sayıda departman yer almaktadır (Pheysey,1993).

Rol kültürüyle yönetilen örgütlerde, çalışanların rol görevleri yalın, net, sınırlı ve ölçülebilir şekilde yapılandırılırsa, etkili ve yeterli çalışacakları kabul edilmektedir. Rollerin, prosedürlerin tam ve açık olarak ifade edilmesinin temel nedeni örgütün bütün parçalarının bir makine gibi uyumlu çalışmasıdır (Harrison, 1972; Akt: Pheysey, 1993).

c-Başarı kültürü

Başarı kültürüne örnek geleneksel ve bölgesel örgütlerdir. Bu örgütler kurallara uymaktan daha çok işin yapılmasına odaklanmışlardır. Başarı kültüründe çalışanlar yapmakta oldukları işe odaklanmışlardır. Bütünüyle işlerine yoğunlaşmışlardır. Küçük danışmanlık örgütleri ve araştırma enstitüleri başarı kültürüne sahip örgütlere örnek verilebilir. Başarı kültüründe çalışanlar, bu kültürle etkileşimin sonucu olarak, kendi sorunlarını kendileri çözmeye motive olmuşlardır (Pheysey, 1993).

Başarı kültürünün egemen olduğu örgütlerde, çalışanlardan zamanlarının ve enerjilerinin çoğunu örgüte harcamaları beklenmektedir. Bu kültürde, insanların doğaları gereği, kendilerini memnun eden görevlerin bulunduğu bir işte çalışmayı sevdikleri kabul edilmektedir (Harrison, 1972; Akt: Pheysey, 1993).

d-Destek kültürü

Çin'de 1967-1970 yılları arasında gerçekleşen kültürel devrim sürecinde üretim yapan fabrikalar destek kültürüne örnek olarak verilebilir. Devrim'in lideri Mao hiyerarşiye, uzmanlaşmaya ve rutine karşıydı. Fabrikaları yöneten devrimci komiteler bürokrasiye savaş açtılar ve çalışanların yönetime katılacağı yeni karar mekanizmaları oluşturdular (Pheysey, 1993).

Destek kültürü ile yönetilen örgütler, sağladıkları ortamla, üyeler arası ilişkilerinden gelişen; ortaklık, aitlik ve dostluk gibi değerlerin oluşumunu sağlamaktadır. Bu kültürde, çalışanların kendini örgüte ya da bir gruba tam olarak ait hissetmesi, örgütte veya grupta payının olduğuna inanmasını sağlayacaktır. Bu da çalışanların örgüte bağlılığına katkıda bulunacaktır (Harrison, 1972; Akt: Pheysey, 1993).

Örgütlerin sahip oldukları kültüre göre denetim yöntemleri de değişmektedir. Bir başka deyişle, örgütün kültürü denetim yöntemlerinin de belirleyicisi olmaktadır. Rol ve güç kültürünün egemen olduğu örgütlerde, hiyerarşiye dayalı denetim yöntemleri kullanılmaktadır. Bu tip örgütlerde denetleme bireysel olmayan düzenlemeler, yönetmelik ve rol görevleri aracılığıyla yapılmaktadır (Pheysey, 1993).

Başarı kültürünün egemen olduğu örgütlerde ise bireyin kendi kendini kontrol etmesi ve bireysel olarak hesap verme söz konusudur. Bu da belirlenmiş olan başarıların, gerçekleşip gerçekleşmediğine göre yapılmaktadır. Burada önemli olan problem çözme ve hedefe ulaşmadır. Destek kültüründe ise ortak hesap verme vardır. Burada denetim, işbirlikçi olarak çalışanların bir birini denetlemesiyle sağlanmaktadır. Örgütün dışında gelişen olaylara yönelik olarak, dinamik bir bağ ve değişim vardır. Başarı ve destek kültüründe denetim, takdir etme yoluyla sağlanmaktadır (Pheysey, 1993).

II- ÇALIŞMANIN ÖNEMİ

Örgütsel kültür, örgütün içersindeki güç, yapı, rol, motivasyon, işbirliği, inançlar ve değerler üzerinde etkili olarak, çalışma ortamının belirleyicisi olmaktadır. Yükseköğretim örgütlerinin, akademik ve bilimsel olarak gelişmesinde örgütsel kültür oldukça önemlidir. Bu bağlamda örgüt kültürü ile ilgili olarak bir ölçme aracı geliştirilmesinin, yükseköğretim örgütlerinin ve özellikle eğitim fakültelerinin örgütsel kültürünü belirlemeye yönelik çalışmalara katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

III- YÖNTEM

A- Katılımcılar

Araştırmanın evrenini iki kamu üniversitesinin eğitim fakültelerinde görev yapmakta olan 350 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Bu öğretim elemanlarına ulaşmada, “Basit Seçkisiz (tesadüfi) Örneklem” yöntemi kullanılmıştır ve araştırma örnekleme 103 kişi alınmıştır. Basit seçkisiz örneklem yöntemi, örneklem uzayında her bir örnekleme eşit seçilme olasılığı vermektedir. Bir başka deyişle her birim eşit seçilme şansına sahiptir ve bir birimin seçilmesi diğerlerini etkilememektedir. Bu tür örneklemede eşitlik ve bağımsızlık olasılığı olduğu için, yansızlık kuralının uygulanabildiği bir örnekleme yöntemidir (Çıngı, 1990; Balcı, 2001; Altunışık ve ark.,2005).

Katılımcılardan 52’si A Eğitim Fakültesinden (%50,5), 51’i B Eğitim Fakültesinden (%49,5) ve 55’i kadın (%53,5), 48’i erkektir (%46,6). Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı ise; 24 ve daha aşağı yaş aralığında 5 kişi (%4,9), 25-34 yaş aralığında 43 kişi (%43,7), 35-44 yaş aralığında 34 kişi (%33,0) ve 45 ve üzeri 19 kişidir (%18,4). Unvan gruplarına göre dağılımı ise; profesör 3 kişi (%2,9), doçent 9 kişi (%8,7), yardımcı doçent 27 kişi (%26,2), öğretim görevlisi 24 kişi (%23,3), araştırma görevlisi 26 kişi (%25,2), okutman 13 (12,2) ve uzman 1 kişidir (%1,0). Bölümlere göre dağılımı ise; bilgisayar ve öğretim teknolojileri 10 kişi (%9,7), eğitim bilimleri 26 kişi (%25,2), güzel sanatlar eğitimi 4 kişi (%3,9), yabancı diller eğitimi 16 kişi (%15,5), ilköğretim sınıf öğretmenliği 26 kişi (%25,3), ortaöğretim fen ve matematik alanı 4 kişidir (%3,9), ilköğretim sosyal alanlar 11 kişi (%10,7) ve Türkçe eğitimi 6 kişidir (%5,8). Çalıştığı fakültedeki görev süresine göre; 5 yıl ve daha az 41 kişi (%39,8), 6-10 yıl 31 kişi (%30,1), 11-15 yıl arası 18 kişi (%17,5) ve 16 yıl ve üzeri çalışanlar 13 kişidir (%33,0). Meslekteki, kıdem sürelerine göre; 5 yıl ve daha az 27 kişi (%26,2), 6-10 yıl 24 kişi (%23,3), 11-15 yıl arası 18 kişi (%17,5) ve 16 yıl ve üzeri çalışanlar 34 kişidir (%33,0). Yönetim görevlerine göre; yönetim görevi olmayan 86 kişi (%83,5), bölüm başkanı 2 kişi (%1,9), bölüm başkan yardımcısı 5 kişi (%4,9), anabilim dalı başkanı 7 kişi (%6,8) ve birim müdürü 3 kişidir (%2,9).

B- Ölçme Aracının Geliştirilmesi

Örgüt kültürü ölçeği Physey’in (1993) kuramı temel alınarak İpek (1999) tarafından ortaöğretim kurumlarına yönelik olarak, “güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü” alt boyutlarında 36 maddelik bir ölçek olarak geliştirilmiştir. İpek (1999) tarafından ölçeğin geliştirilmesi süreci, çalışma evreninden seçilen biri resmi diğeri özel iki lisede gerçekleştirilmiştir. Resmi lisede 50 kişiden oluşan yönetici ve öğretmen grubu ile 100 öğrenciye; özel lisede ise 25 kişiden oluşan yönetici ve öğretmen grubu ile 55 öğrenciye

anket dağıtılmıştır. Resmi lisede yönetici ve öğretmen grubundan 31, öğrenci grubundan 90; özel lisede ise yönetici ve öğretmen grubundan 20 ve öğrenci grubundan 54 anket geri dönmüştür. Elde edilen verilere dayalı olarak, ölçekte literatüre göre saptanan boyut ya da alt ölçeklerin yapı geçerlikleri faktör analizi, iç tutarlılıkları ise Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ile sınanmıştır. Örgütsel Kültür Ölçeği, birbirinden bağımsız dört alt ölçekten oluşturulmuştur. Güç Faktörü Alt Ölçeği'nin iç tutarlılığının göstergesi olarak hesaplanan güvenilirlik (alpha) katsayısı .60'dır. Rol Faktörü Alt Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı .69'dur. Başarı Faktörü Alt Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı .78'dir. Destek Faktörü Alt Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı .90'dır.

Ölçeğin kullanımı ile ilgili olarak yazardan gerekli yazılı izin alındıktan sonra örgüt kültürü ölçeğinde yer alan maddelerde, gerekli değişiklikler yapılarak, yükseköğretim örgüt yapısı içerisinde yer alan fakültelere uygun hale getirilmiştir. Bu sağlandıktan sonra geçerliliğini sağlamak amacı ile ölçeğin tamamı öncelikli olarak alan* uzmanlarına gösterilerek, ölçeğin ifadelerinin ölçmek istenen konuları dengeli olarak ölçmesi için kapsam ve ölçeğin hangi özelliği ölçtüğü ile ilgili olarak görünüş geçerliliğine bakılmıştır. Ölçeğin tamamını inceleyen alan uzmanlarından, ölçekte yer alan ifadelerden üç tanesinin çıkarılması yönünde görüş alınmış ve ölçekte yer alan ifadelerden üçü ölçekten çıkarılmıştır. Böylece ölçek 33 ifadenin yer aldığı bir ölçek halini almıştır. Kapsam geçerliliği ve görünüş geçerliliği uzman görüşüne dayanmaktadır. Uzmanlar bir ölçme aracının, ölçmek istediğini ne ölçüde ölçebildiğine ve hangi özellikleri ölçtüğüne karar verirler (Balci,2001).

C- Veri Toplama Süreci

Evreni oluşturan 2 kamu üniversitesine bağlı eğitim fakültelerinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarına araştırma anketi dağıtılmış ve araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretim elemanları araştırma kapsamına dahil edilmiştir. 2010 Eylül ve Ekim ayı içerisinde öğretim elemanlarına 310 anket dağıtılmış ve 103 adet geri dönüş olmuştur.

D- Araştırma Verilerinin Analizi

Ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması ve alt ölçeklerin oluşturulması amacı ile açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 17.0 programı kullanılmıştır. Aritmetik ortalama, yüzde, KMO, Barlett testi, faktör analizi ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Faktör analizi, aynı

* Eğitim Yönetimi ve Denetimi anabilim dalından sekiz öğretim üyesinden uzman görüşü alınmıştır.

yapıyı ya da niteliği ölçen değişkenleri bir araya toplayarak ölçmeyi ve az sayıda faktörle açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir.

Açımlayıcı faktör analizi yapılırken, her bir faktörde yer alacak maddelerin anlam ve içerik açısından tutarlı olması, faktör özdeğerlerinin (eigenvalue) 1 ya da 1'in üzerinde olması, bir maddenin yer aldığı faktörde “.30” ve daha fazla bir faktör yüküne sahip olması, maddelerin buldukları faktörlerdeki yük değerleri ile diğer faktörlerdeki yük değerleri arasındaki farkın en az “.10” ve daha yukarı olması ölçütleri (Büyüköztürk,2002) göz önünde bulundurulmuştur.

IV- BULGULAR

Örneklem uygunluğunu belirlemek amacıyla hesaplanan Kaiser Mayer Olkin (KMO) katsayısı “.823” bulunmuştur. Bu değer faktör analizi yapılması için önerilen en düşük değer olan .60'dan büyüktür. Barlett Testi sonucu elde edilen Ki-Kare değeri : 1347,189, df:300, p:.000 anlamlı bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlar örneklem üzerinde faktör analizi yapabilmek için maddeler arasında yeterli düzeyde korelasyonlar olduğunu göstermektedir. Tablo 1'de Örgütsel Kültür Ölçeğine ait KMO ve Bartlett Testi sonuçları verilmektedir.

Tablo-1: Örgütsel Kültür Ölçeğine Ait KMO ve Bartlett Testi sonuçları

KMO		,823
Bartlett Testi	Chi-Square	1347,189
	df	300
	p	,000

Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için temel bileşenler analizi ve varimax dik döndürme yapılmıştır (Gülbahar ve Büyüköztürk, 2008; Usluel ve Vural, 2009; Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Tablo 2 incelendiğinde yapılan faktör analizi sonucunda toplam varyansın %50,589 unu açıklayan ve özdeğeri (eigenvalue) 1,00'ın üzerinde 3 faktörlü bir yapı elde edilmiştir.

Tablo 2'de Faktör Analizi Sonucu Çıkan Faktörlerin Özdeğer ve Açıklanan Varyans Oranları sonuçları verilmektedir.

Tablo-2: Faktör Analizi Sonucu Çıkan Faktörlerin Özdeğer ve Açıklanan Varyans Oranları

Faktörler	Özdeğer(Eigenvalue)	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
1	7,792	31,169	31,169
2	2,813	11,252	42,422
3	2,042	8,167	50,589

Varimax dönüşümü sonucunda, faktör yük değerleri ile diğer faktör yük değerleri “.10”un altında olan 5 madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu maddeler ölçekten çıkarıldıktan sonra tekrar döndürme yapılmış 3 madde daha ölçekten çıkarılmıştır. Anlam ve içerik bakımından içinde yer aldığı faktörle tutarlı olmayan 3 madde daha çıkarılarak ölçeye son şekli verilmiştir. Benzer istatistiksel analiz teknikleri ve uygulamalar Gülbahar ve Büyüköztürk (2008); Usluel ve Vural (2009); Kılıçer ve Odabaşı'nın (2010) yaptıkları ölçek uyarlama çalışmalarında da kullanılmıştır.

Faktör analizi sonuçlarını değerlendirmede temel ölçütü faktör yükleri oluşturmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri “.791” ile “.352” arasında değişmektedir.

Tablo 3'te Güç Kültürü Faktörü Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları sonuçları verilmektedir.

Tablo 3: Güç Kültürü Faktörü Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları

Maddeler	Faktör Yükü	Madde-Toplam Korelasyonları
Hiç kimse fakülte yönetimiyle ters düşmek istemez	,692	,489
Fakültede olup biten her şey, fakülte yönetiminin denetimindedir	,525	,349
Fakültede değişim ve yenilikler fakülte yönetimince başlatılır	,512	,388
Fakültede ast-üst arasındaki ilişkiler çok resmi (mesafeli)'dir	,670	,465
Anlaşmazlıklar fakülte yönetiminin isteği doğrultusunda çözülür	,624	,439
Fakülte yöneticisi, sık sık kurallara uyulmasını hatırlatır	,579	,321
Güçlü bir rekabet söz konusudur	,352	,264

Birinci faktördeki yük değerleri .692-.352 arasındadır. Tabachnick ve Fidell (2001)'e göre her bir değişkenin yük değerinin .32 ve üzerinde olması gerekir (Akt: Çokluk, Şekercioğlu ve Öztürk, 2010).

İlk faktörde yer alan maddelerin “güç kültürü” başlığı altında toplandığı gözlemlenmiştir. “Güç Kültürü” alt ölçeğinden elde edilen puanlar için hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı .67'dir.

Tablo 4'te Başarı Kültürü Faktörü Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları sonuçları verilmektedir.

Tablo 4: Başarı Kültürü Faktörü Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları

Maddeler	Faktör Yüğü	Madde-Toplam Korelasyonları
Fakülte de her şeyin bir standardı vardır	,525	,525
Fakülte de formalitelerden çok, sonuca önem verilir	,636	,636
Fakülte de başarı desteklenir ve teşvik edilir	,787	,787
Ödüllendirmede başarı esas alınır	,759	,759
Yanlış kimin yaptığı değil, sonuçları tartışılır	,584	,584
Fakülte yönetimi her seviyeden gelen fikir ve önerilere açıktır	,621	,621

İkinci faktördeki yük değerleri .787-.525 arasındadır. İkinci faktörde yer alan maddelerin “başarı kültürü” başlığı altında toplandığı gözlemlenmiştir. “Başarı kültürü” alt ölçeğinden elde edilen puanlar için hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı .84’tür.

Tablo 5’te Destek Kültürü Faktörü Maddelerinin Faktör Yüğüleri ve Madde Toplam Korelasyonları sonuçları verilmektedir.

Tablo 5: Destek Kültürü Faktörü Maddelerinin Faktör Yüğüleri ve Madde Toplam Korelasyonları

Maddeler	Faktör Yüğü	Madde-Toplam Korelasyonları
Fakülte de herkes başarı düzeyinin yüksek olması için çabalar	,791	,746
Herkes başarılı olmak için rahatlıkla risk üstlenebilir	,787	,767
Kişisel bilgi ve yetenekler ön planda tutulur	,731	,740
İşbirliği rekabete tercih edilir	,563	,597
Herkes birbirinin fikir ve görüşlerine saygılıdır	,664	,711
Herkes fakültenin başarısı için sorumluluk duyar	,720	,767
Fakülte de herkes fakülteyle gurur duyar	,781	,714
Fakülte de herkes fakülteyi dışa karşı korur ve savunur	,790	,661
Fakülte de herkes kendini fakültenin bir parçası olarak görür	,728	,624

Üçüncü faktördeki yük değerleri .791-.563 arasındadır. Üçüncü faktörde yer alan maddelerin “destek kültürü” başlığı altında toplandığı gözlemlenmiştir. “Destek Kültürü” alt ölçeğinden elde edilen puanlar için hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı .91’dir.

Ölçeğin tamamından elde edilen puanlar için hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı .86'dır.

V- TARTIŞMA ve SONUÇ

Ortak tutum, davranış, alışkanlık, inanç, bilgi, sanat, gelenek görenek, benzeri yetenek ve beceriler, felsefe, ideoloji ve benzeri öğeler, insanları bir arada tutan ve toplumsal amaçların gerçekleşmesini sağlayan insan etkinlikleridir. Örgütlerin içinde de böyle bir sistemli etkinlikler bütünü vardır. Böyle bir sistem, insanları bir arada tutarak, ortak amaçlara yönelmelerini sağlar ve örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesini olanaklı kılar. İnsanlar dünyaya ve doğaya egemen olurken kullandıkları kültürü, örgütün içindedir oluşturarak, örgütün amaçlarını gerçekleştirip başarılı olmasını sağlamaktadırlar (Berberoğlu,1990).

Örgütsel kültür, örgütün, bölümün, takımın ortak değerleri, sembolleri, inanışları ve davranışlarıdır. Kültür, işyerinde konu üzerinde çalışırken veya bir ürün üretirken ortak bir yol izlenmesini sağlayarak, örgüt üyelerinin ortak bir düşünce tarzı oluşturmaya olanak verir. Genel olarak paylaşılan varsayımlar, inançlar ve değerler sözel değil üstü kapalıdır. Üstü kapalı olmasına rağmen, kazanan bir örgüt ile kaybeden bir örgüt arasındaki farkın belirleyici unsuru olabilirler. Birey için ise aynı durum bağlılık ve sevgisizlik olarak kendini gösterir. Yani bir yanda işyerinde olmanın verdiği bir mutluluk, diğer yanda ise angarya söz konusu olabilir (Goffee ve Jones, 2001).

Örgüt kültürü konusunun iyi anlaşılması, neden değişik örgütlerin değişik biçimde çalıştıklarının, örgütlerin nasıl değiştirilebileceğinin ve bireylerin üretken bir biçimde örgüt yaşamının değişimlerine “uygun hale getirilebileceğinin” anlaşılmasına yardımcı olacaktır (Schemel, 1997).

Örgüt Kültürü Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında yapılan faktör analizleri sonucunda üç boyut belirlenmiştir. Bunlar “güç kültürü”, “başarı kültürü” ve “destek kültürü”dür. Ölçek puanları ile yapılan analizlerde, faktör yüklerinin “.791” ile “.352” arasında olması, faktörlerin güvenilirliklerinin “güç kültürü” .67, “başarı kültürü” .84 ve “destek kültürü” .91 olması, ölçeğin tamamı için .86 olması ölçeğin yapı geçerliliği ve güvenilirliği için kanıt olarak görülmektedir.

Sonuç olarak, Örgüt Kültürü Ölçeğinin eğitim fakültelerinin örgütsel kültürünü “güç kültürü”, “başarı kültürü” ve “destek kültürü” boyutlarında belirlemede kullanılabilir olduğu söylenebilir.

VI- ÖNERİLER

Örgütsel kültür ölçeğinin geçerliliğine ve güvenilirliğine ilişkin araştırmalar, yükseköğretim örgütlerinin eğitim fakülteleri dışındaki farklı fakültelerinden ve yüksekokullarından örneklem grubu oluşturularak da tekrarlanabilir. Yükseköğretim içerisinde yer alan diğer fakülteler ve yüksekokulların örgütsel kültürünü belirlemek amacıyla yapılacak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında, farklı boyutların ortaya çıkması sağlanabilir.

Örgüt kültürü ölçeği, yönetsel etkililik, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel güven, örgütsel kültür gibi konularla ilişkilendirilerek yordama amacıyla kullanılabilir. Böylelikle örgüt kültürünün etkileşimde olduğu diğer konular ve etkileşim oranları ortaya çıkarılarak daha farklı boyutlarda, daha kapsamlı sonuçlar elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- ALTUNIŞIK, Remzi; COŞKUN, Recai; YILDIRIM, Engin; BAYRAKTAROĞLU, Serkan (2001). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı. Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- BALCI, Ali. (2001). Sosyal Bilimlerde Araştırma, Yöntem, Teknik ve İlkeler. PegemA
- BERBEROĞLU, Güneş (1990). “Örgüt Kültürü ve Yönetsel Etkinliğe Katkısı”. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi C:VIII, S: 1-2. Eskişehir
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2002). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. PegemA Yayıncılık. Ankara
- ÇINGİ, Hülya. (1990). Örneklem Kuramı. Ankara: Hacettepe Üniversitesi
- ÇOKLUK, Ömer; ŞEKERCİOĞLU, Güçlü; BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik : SPSS ve LISREL Uygulamaları. Pegem Akademi. Ankara
- ERDEM, Ramazan (2007). Toplumsal Kültürün Örgüt Kültürüne Yansımaları. Erdem, R. ve Çukur C.Ş. (Ed.). Kültürel Bağlamda Yönetsel ve Örgütsel Davranış. Türk Psikologlar Derneği Yayınları. Ankara
- GOFFEE, Rob ; JONES, Gareth (2002). Kurum Kültürü. Kapital Medya. Ankara
- GÜLBAHAR, Y.; BÜYÜKÖZTÜRK, Ş.(2008). “Değerlendirme Tercihleri Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması”. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. S:35 s: 148-161. Ankara
- HOFSTEDE, Geert ; NEUIJEN, Bram ; OHAYV, Denise Daval ; SANDERS, Geert (1990). “Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and

- Quantitative Study Across Twenty Cases”. *Administrative Science Quarterly*. C:35. S:2. s:286
- İPEK, Cemalettin (1999). *Resmi Liseler ile Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi
- KILIÇER, Kerem; ODABAŞI, H.Ferhan (2010). “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. S:38 s: 150-164. Ankara
- LACASSE, JoDee A (2010). *A Multimethod Organizational Culture Analysis of a State Correctional Institution Using a Modified Denison Organizational Culture Survey*. Unpublished Doctoral Dissertasion. The University of St. Thomas St. Paul. Minnesota
- MAMATOĞLU, Nihal (2004). “Örgütsel Kültür Tipi Ölçeği”. *Psikiyatri Psikoloji Psikofarmoloji Dergisi*. C:12. S:4. Ankara
- PHEYSEY, Diana.C .(1993). *Organizational Cultures: Types and Transformations*. London: Routledge.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat; TÜZ, Melek (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Alfa Aktüel Basım Yayım. Bursa
- SCHEMEL, Robert (2007). *Yönetim Eğitimi Araştırmaları Kuramdan Uygulamaya*. Türk Psikologlar Derneği Yayınları. Ankara
- SCHEİN, H.Edgar (1996). “Three Cultures of Management: The Key to Organizational Learning”. *Sloan Management*. C:38-(1). s:9-20
- USLUEL, Yasemin Koçak; VURAL, Funda Kurt (2009). “Bilişsel Kapılma Ölçeğinin Türkçeye Uyarlama Çalışması”. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. C:42, S:2, s:77-92. Ankara

