



# INESJOURNAL

ULUSLARARASI EĞİTİM BİLİMLERİ DERGİSİ  
THE JOURNAL OF INTERNATIONAL EDUCATION SCIENCE

Yıl: 3, Sayı: 9, Aralık 2016, s. 223-232

Münevver ÇETİN<sup>1</sup>, Bahar DOĞAN<sup>2</sup>, F. Şehkar F. KINIK<sup>3</sup>

## YÜKSEKÖĞRETİMDE ÖRGÜTSEL KÜLTÜRÜN ÖĞRENCİLERİN KARAR VERME STİLLERİNE ETKİSİ<sup>4</sup>

### Özet

Örgüt kültürü kavramı, üniversite gibi eğitim örgütlerinde yapılanmaya, gelişmeye ve uygulamaya zemin hazırlayan harekete geçiricileri anlamayı ve analiz etmeyi kolaylaştırmaktadır. Bu kavram, aynı zamanda, üniversitelerin yönetimlerini iyileştirmede, verimliliği arttırmada ve reform stratejileri geliştirmede çeşitli yollar belirler. Bir üniversitedeki örgüt kültürünün analizi, sadece üniversite ile bağlantılı ağların çözümlenmesiyle değil, aynı zamanda tüm paydaşların bu ağları yorumlamaları ile yapılabilir. Bu sebeple, örgüt kültürü, örgütsel bağlamdaki ağların araştırılmasıdır. Zor problemlerden etkilenen her karar mücadele sürecinin bir sonucudur. Karar verme sürecine giden yolda bazı adımların var olması kronolojik olarak algılanmasını sağlamaktadır. Kişinin belli hedef ve amaçlar merkezinde kararın sonuçlarını hesap etmesi ve problemi tanımlaması için sürecin işlerliğini sağlaması gerekir. Bir örgütte karar verme süreçlerinin köşe taşlarından birini teşkil etmesine dayanarak örgüt kültürünün etkisi sorgulanmalıdır. Bu araştırmanın amacı, yükseköğretim kurumlarındaki örgüt kültürünün öğrencilerin karar verme stillerine olan etkisinin belirlenmesidir. Tarama modeli şeklinde tasarlanan araştırmada, örgütsel kültür ve karar stilleri ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da çeşitli devlet üniversitelerinde okuyan 170 kadar üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Toplanan veriler SPSS 22.0 istatistik programında analiz edilmiştir. Lisans öğrencilerinin örgüt kültürü algılarında ve karar verme stillerinde istatistiksel olarak bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla çeşitli analiz teknikleri uygulanmıştır. Örgüt kültürü ile karar verme stilleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizleri sonucunda örgüt kültürü ve karar verme stilleri arasında anlamlı düzeyde ilişki saptanmıştır. Regresyon analizi sonucunda ise, örgüt kültürünün karar verme stillerini anlamlı düzeyde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt kültürü, yükseköğretim, karar verme stilleri

<sup>1</sup> Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi ABD, [mcetin@marmara.edu.tr](mailto:mcetin@marmara.edu.tr)

<sup>2</sup> MEB, İ.B. Şehit Şerife Bacı Çok Programlı Anadolu Lisesi, Avcılar/İstanbul, [04bdogan@gmail.com](mailto:04bdogan@gmail.com)

<sup>3</sup> Öğretim Görevlisi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, [kinik@itu.edu.tr](mailto:kinik@itu.edu.tr)

<sup>4</sup> 3-5 Kasım 2016 tarihlerinde Girne/Kıbrıs'ta gerçekleşen EYFOR 7'de bildiri olarak sunulmuştur.

## THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE DECISION- MAKING STYLES OF THE UNDERGRADUATE STUDENTS IN HIGHER EDUCATION

### Abstract

The concept of organizational culture facilitates the understanding and analysis of triggers predisposing the construct, improvement and practice in educational organizations such as universities. This notion also identifies a variety of ways to improve the administration of universities, increase effectiveness, and develop reform strategies. The analysis of a university's organizational culture can be made through not only resolving of the networks related to the university but also being interpreted these networks by all the stakeholders. Therefore, organizational culture is to investigate the networks in context of an organization. Every decision influenced by hard problems is the result of a struggle period. The existence of some steps in the decision-making process provides chronological perception of decisions. An individual needs to provide the operability of the decision-making process to estimate the results of the decision in the center of specific goals and objectives, and to define the problem. It is highly necessary to question the impact of organizational culture as the cornerstone of decision-making processes in an organization. This study aimed to specify the impact of organizational culture on the decision-making styles of the undergraduate students in higher education. In this study designed using the scan method, the scales of organizational culture and decision-making styles were used. The sampling of the research consisted of 170 undergraduate students studying at various state universities in Istanbul. The data gathered by the research instruments were analyzed through the SPSS 22.0 (Statistical Package for Social Sciences). In order to identify whether there is a statistical significance between the undergraduate students' perception of organizational culture and their decision-making styles, various analysis techniques were used; as a result, it was found out that there is a statistically significant relationship between organizational culture and decision-making styles after correlation analyses. As to the results of regression analyses, organizational culture was revealed to affect decision-making styles statistically significantly.

**Key words:** Organizational culture, higher education, decision-making styles

### GİRİŞ

Örgüt kültürü kavramı, üniversite gibi eğitim örgütlerinde yapılanmaya, gelişmeye ve uygulamaya zemin hazırlayan harekete geçiricileri anlamayı ve analiz etmeyi kolaylaştırmaktadır. Bu kavram, aynı zamanda, üniversitelerin yönetimlerini iyileştirmede, verimliliği arttırmada ve reform stratejileri geliştirmede çeşitli yollar belirler (Lacatus, 2013). Bir üniversitedeki örgütsel kültürün analizi, sadece üniversite ile bağlantılı ağların çözümlenmesiyle değil, aynı zamanda tüm paydaşların bu ağları yorumlamaları ile yapılabilir. Bu sebeple, örgüt kültürü, örgütsel bağlamdaki ağların araştırılmasıdır (Tierney, 1988).

Örgüt kültürü, “bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi” olarak tanımlanabilir (Dinçer, 1992, s. 271). Örgüt kültürü, örgütsel ortamda örgüt mensuplarının oluşturduğu kendilerine özgü değer ve normlardan oluşmaktadır. Yani, örgüt kültürü bu mensupların toplu yaşaması sonucu oluşur (Başaran, 1991). Kültür, insanların nasıl davranması gerektiği gerektiğini belirler ve insanları; ritüeller, törenler, kahramanlıklar ile semboller gibi uygulamaları gerçekleştirmeye iter (Hofstede, 2001). Örgütler için de durum benzerlik gösterir. Örgütsel kültür, kültürün örgüt bağlamında örgüt mensupları tarafından şekillendirildiği karmaşık bir olgudur. Örgüt kültürünün oluşma aşamaları şöyle sıralanabilir (Doğan, 1997, s. 63-64): (1) Örgütün kurucusu

yeni bir girişim fikri oluşturur, (2) örgütün kurucusu bu fikirlerini örgütün anahtar kişileriyle paylaşır ve bu fikirlerin değerli olduğuna inanan anahtar kişilerden bir grup oluşur, (3) örgüt kurucusunun oluşturduğu bu grup örgüt için çalışmalara başlar ve (4) pek çok kişi örgüte dahil olur ve örgüt kültürü hikayesi oluşmaya başlar.

Örgüt kültürü; destek kültürü, başarı kültürü, bürokratik kültür ve görev kültürü olmak üzere sınıflandırılabilir (Terzi, 2005). Destek kültüründe, insan ilişkileri güvene dayalı, karşılıklı anlayış ve bağlılık içinde sürdürülür. Bu kültürde güven, yardımlaşma, dürüstlük ve açık iletişim öne çıkar. Bürokratik kültürde, akılcı ve yasal yapılanmalar önem kazanır, ayrıntılı iş ya da görev tanımları yapılır, kural ve standartlara uyulması zorunludur. Başarı kültüründe, kurallardan çok işlerin yapılması ve amaçların gerçekleştirilmesi ön planda tutulur, bireysel sorumluluğa önem verilir ve sorunlar uygun bir şekilde çözülür. Başarı kültürünün özünde, işlerini başarı ile yapan işgörenlerin desteklenmesi yatar. Görev kültüründe ise, örgütsel amaçlar esas alınır ve iş merkezli bir anlayış vardır. Bu kültürde yapılan her şey amaca yönelik olduğunda, bireysel amaçlardan çok, örgütsel amaçlara öncelik verilir (Sezgin, 2010).

Yükseköğretim kurumlarında örgüt kültürünü tanımlayan modelde Ian McNay (1995) iki önemli boyuta değinmiştir: kontrolün şekli ve yoğunluğu ile politika ve stratejilere odaklanma. McNay'in bu modeli çoğu üniversite türüne uygun dört özelliği ortaya çıkarmaktadır: İşletme olma, şirket politikası ve geniş uygulama kontrolü içermeye, pazara odaklanma, dış fırsatlar ve paydaşlarla olan ilişkiler. Bu modelden de anlaşılacağı üzere, yükseköğretimde örgüt kültürü ortak yaşantılar sonucu ortaya çıkan kodların karmaşık bir sistemler bütünü içerisinde tümleştirilmesi sürecidir. Şüphesiz yükseköğretim kurumları demografik, ekonomik ve politik dış faktörlerden etkilenir; ancak kendi içlerinde oluşturdukları güçlü dinamikler tarafından şekillenir. Bu dinamikler, örgüt çalışmalarının değerlerinden, süreçlerinden ve hedeflerinden oluşmaktadır. Bir örgütün kültürü, ne yapıldığını, nasıl yapıldığını ve kimlerin sürece dahil edildiğini yansıtır. Böylece, örgütsel bağlamda kararlar, eylemler ve iletişim süreçleri örgüt kültürünün etkisi altındadır (Tierney, 1988). Bütün bu dinamikler arasında örgütteki bireylerin karar verme süreçlerinin de örgüt kültürünün bir yansıması olduğu ifade edilebilir. Nitekim, Şahin'e (2010) göre, örgüt kültürü aracılığıyla örgütteki kişiler kendileri ve yer aldıkları örgütleri için doğru ya da yanlış olanın ne olabildiğini öğrenmektedirler. Söz konusu örgütsel değerler bireyler için bir hareket noktası olmasının yanı sıra örgütün stratejisini ve politikalarını da belirleyen karar verme mekanizmalarını da işlevselleştirmektedir. Karar verme, ihtiyacın ortaya çıkması ile birlikte karşılamaya yönelik amaçların belirlenmesi, bilgilerin toplanması, amaçlar ve bilgiler göz önünde bulundurularak seçeneklerin oluşturulması ve en uygun seçeneğin tercih edilmesi olarak açıklanabilir (Gürçay, 2001). Karar verme sürecinde bireyin bulunduğu çevreye uygun tepkiler vermesi, uygun tepkilerle ve onaylama ile karşılanması onun karar verme durumlarını etkilemektedir. Sonuç olarak bireyin çevreden aldığı mesajlar farklı karar verme stilleri geliştirmesini sağlamaktadır (Deniz ve Avşaroğlu, 2014).

Izgar ve Yılmaz (2007), karar verme stillerinin karar verme sürecinde kritik bir belirleyici olduğunu ve bu stillin bireyin tepkileriyle şekillendiğini ifade etmektedir. Karar verme sürecinde dikkatli, kaçınan, erteleyici ve panik karar verme stillerinin kişiler tarafından tercih edilebilir. Dikkatli karar verme sürecinde kişi, gerekli olan bilgiyi arar ve seçenekler belirler. Kaçınan karar verme stilinde ise, kişinin kendi başına karar vermekten çekindiği, kararları başkalarına bıraktığı söylenebilir. Erteleyici karar verme stilinde ise birey, ihtiyaç duyulacak konu hakkında bilgi toplamayı ve seçenekler üretmeyi olabildiğince ertelemektedir. Panik karar verme stilini

sergileyen kişinin aceleci davrandığı bunun sonucunda da düşüncesiz davranışları gösterdiği bilinmektedir (Deniz, 2004).

Güçlü'ye (2003) göre insanların yapmaları gerekenlerin neler olduğunu ve nasıl tepki vermelerini belirleyen duyguları ve sezgileri kültür kazandırmaktadır. Örgüt kültürü, örgütteki kişilerin değer, tutum ve davranışlarını biçimlendirmektedir. Nitekim bu çalışma, karar verme stillerinin, örgüt kültürünün normları, değerleri, inançları ve alışkanlıkları tarafından etkilendiği sayıltısını araştırmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı yükseköğretim kurumlarındaki örgüt kültürünün öğrencilerin karar verme stillerine olan etkisinin belirlenmesidir. Araştırma problemleri şöyle sıralanabilir:

1. Üniversite öğrencilerinin örgütsel kültür algıları ne düzeydedir?
2. Üniversite öğrencilerinin karar verme stillerine ilişkin algıları ne düzeydedir?
3. Üniversite öğrencilerinin karar verme stilleri ile örgüt kültürü algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Örgüt kültürünün üniversite öğrencilerinin karar verme stilleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Yükseköğretim kurumlarındaki örgüt kültürünün üniversite öğrencilerinin karar verme stillerine olan etkisini belirlemek amacıyla nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

### Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni, 2016-2017 akademik yılında İstanbul'daki çeşitli devlet üniversitelerinde okuyan lisans öğrencileridir. Örneklem grubunu oluşturan öğrenciler rastgele olmayan yöntemlerden kolay ulaşılabilirlik yöntemi ile belirlenmiştir. Kolay ulaşılabilirlik yöntemi, araştırmacı için zaman, emek ve maddi açılarından tasarruf sağlar (Marshall, 1996).

**Tablo 1. Üniversite Öğrencilerinin Demografik Bilgileri**

		<i>f</i>	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	64	37,6
	Erkek	106	62,4
<b>Yaş</b>	17-19	100	58,8
	20-22	66	38,8
	23 ve üzeri	4	2,4
<b>Fakülte</b>	Mühendislik	133	78,2
	Fen ve Edebiyat	12	7,1
	Diğer	25	14,7
<b>Sınıf</b>	1.sınıf	156	91,8
	2.sınıf	10	5,9
	3.sınıf	3	1,8
	4.sınıf	1	,6
<b>Toplam</b>		170	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğrencilerin % 37,6’sı kadın, % 62,4’ü ise erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Öğrencilerin % 58,8’i 17-19 yaş, %38,8’i 20-22 yaş, %2,4’ü ise 23 ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır. Mühendislik fakültesine devam eden öğrencilerin oranı %78,2, fen ve edebiyat fakültesine devam edenlerin oranı %7,1, diğer fakültelerde okuyanların oranı ise %14,7’dir. Öğrencilerin %91,8’i 1. sınıf, %5,9’u 2. sınıf, %1,8’i 3. sınıf, % ,6’sı ise 4. sınıf öğrencisidir.

### Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada, Yükseköğretim kurumlarındaki örgütsel kültürün üniversite öğrencilerinin karar stillerine olan etkisini belirlemek amacıyla demografik değişkenleri de içeren Örgütsel Kültür Ölçeği ve Melbourne Karar Verme Ölçeği II araştırmanın problemlerine yanıt aramak amacıyla kullanılmıştır.

**Örgütsel Kültür Ölçeği:** Örgüt kültürü ölçeği Physey’in (1993) kuramına dayanarak ortaöğretim kurumlarına yönelik olarak İpek (1999) tarafından geliştirilmiştir. Örgüt kültürü ölçeğinin İra ve Şahin (2011) tarafından yükseköğretim örgütlerinde kullanılabilir hale getirilmesi için geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Geliştirilen ölçek başarı, destek ve güç kültürü alt boyutlarına sahip beşli Likert türünde olup 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik analizi sonucu Cronbach Alfa katsayısı ,86 olarak ortaya çıkmıştır.

**Melbourne Karar Verme Ölçeği:** Mann, Burnett, Radford ve Ford (1997) tarafından, Flinders Karar Verme Ölçeği I-II temel alınarak hazırlanmıştır. Mann ve arkadaşları (1998)’de altı ülkeyi kapsayan kültürler arası bir araştırmada, üniversite öğrencilerinin karar vermede öz-saygı ve karar verme stillerini karşılaştırmak amacıyla Melbourne Karar Verme Ölçeği I-II (MKVÖ I-II)’yi kullanmıştır (Deniz ve Avşaroğlu, 2014). Bu çalışmada, Deniz (2004) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan MKVÖ II, 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçek karar verme stillerini ölçmektedir. Dört alt ölçeği bulunmaktadır. Bunlar; dikkatli (6 madde), kaçınan (6 madde), erteleyici (5 madde) ve panik (5 madde) karar verme stilleri. Puanların yüksekliği ilgili karar verme stilinin kullanıldığına işaret etmektedir. Puanların yüksekliği ilgili karar verme stilinin kullanıldığına işaret etmektedir. Ölçeğin güvenilirlik analizinde tüm ölçeğin Cronbach’s Alfa katsayısı ,89 olarak bulunmuştur.

### Verilerin Toplanması

Yükseköğretim kurumlarındaki örgütsel kültürün üniversite öğrencilerinin karar stillerine olan etkisini belirlemek amacıyla ilgili literatür taraması yapıldıktan sonra 170 lisans öğrencisine daha önceden belirlenen zaman ve yerde örgütsel kültür ve karar verme stilleri ölçekleri uygulanmıştır. Lisans öğrencilerinin örgüt kültürüne ve karar verme stillerine ilişkin algı düzeylerini belirlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiştir. Örgüt kültürü ile karar verme stilleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizleri uygulanmıştır. Regresyon analizi yapılarak, örgüt kültürünün karar verme stillerine etkisi araştırılmıştır.

### Verilerin Analizi

Elde edilen veriler, SPSS 22.0 istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Örgütsel kültürün ve karar verme stillerinin alt boyutları açısından fark testleri ve örgütsel kültür ile karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için de korelasyon analizleri uygulanmıştır.

## BULGULAR

Yükseköğretim kurumlarındaki örgüt kültürünün öğrencilerin karar verme stillerine olan etkisinin belirlenmesini amaçlayan bu çalışmada; lisans öğrencilerinin örgütsel kültür algıları, karar verme stilleri ile bu iki değişken arasındaki ilişkiye yönelik analiz sonuçları şöyledir:

“Üniversite öğrencilerinin örgütsel kültür algıları ne düzeydedir?” araştırma problemine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2. Üniversite öğrencilerinin örgütsel kültür algıları**

Alt Boyutlar	N	$\bar{x}$	ss
Güç Kültürü		22,18	,344
Başarı Kültürü	170	20,85	,330
Destek Kültürü		30,79	,500

Tablo 2’de görüldüğü gibi, üniversite öğrencilerinin örgüt kültürünün alt boyutlarından destek kültürüne ilişkin algılarının diğer boyutlara göre yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

“Üniversite öğrencilerinin karar verme stillerine ilişkin algıları ne düzeydedir?” araştırma problemine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3’te gösterilmiştir.

**Tablo 3. Üniversite öğrencilerinin karar verme stillerine ilişkin algıları**

Alt Boyutlar	N	$\bar{x}$	ss
Dikkatli		8,17	,172
Kaçıngan	170	34,73	1,103
Erteleyici		34,02	1,184
Panik		33,95	1,192

Tablo 3’te görüldüğü gibi, üniversite öğrencilerinin karar verme stillerinin alt boyutlarından kaçıngan karar verme stiline ilişkin algılarının diğer boyutlara göre yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

“Üniversite öğrencilerinin karar verme stilleri ile örgüt kültürü algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” araştırma problemine ilişkin korelasyon analizi sonuçları Tablo 4’te gösterilmiştir.

**Tablo 4. Örgüt kültürü ile üniversite öğrencilerinin karar verme stillerine ilişkin korelasyon analizi sonuçları**

Değişkenler	Örgüt Kültürü Ölçeği		
	N	r	p
Karar Verme Stilleri Ölçeği			
Dikkatli		-,100	,194
Kaçıngan	170	,184	,016**
Erteleyici		,149	,053
Panik		,201	,008**

Tablo 4’te görüldüğü gibi, örgüt kültürü ile karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, karar verme stilleri ölçeğinin alt boyutlarından kaçınan karar verme boyutunda anlamlı ilişki bulunmuştur ( $p<,05$ ). Bununla birlikte örgüt kültürü ile panik karar verme boyutunda anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $p<,01$ ).

“Örgüt kültürünün üniversite öğrencilerinin karar verme stilleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?” araştırma problemine ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 5’te gösterilmiştir.

**Tablo 5. Örgüt kültürü ile üniversite öğrencilerinin karar verme stillerine ilişkin regresyon analizi sonuçları**

Değişkenler	Örgüt Kültürü Ölçeği			
	N	b	t	R <sup>2</sup>
Karar Verme Stilleri Ölçeği				
Kaçınan	170	,727	2,429	,034
Panik		,861	2,665	,041

$p<,05$  ve  $p<,01$

Tablo 5’te görüldüğü gibi örgüt kültürünün üniversite öğrencilerinin karar verme stilleri üzerinde etkiye sahip olup olmadığını belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, örgüt kültürünün öğrencilerin karar verme stillerinden kaçınan ve panik karar verme alt boyutu üzerinde anlamlı düzeyde etkisi olduğunu göstermektedir.

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Örgütsel kültür, bir örgütü yapılandıran ortak değerleri, uygulamaları ve sembolleri ifade etmekle beraber, tek bir ses olmak demek değildir. Örgütsel kültür her zaman çok seslidir ve çoklu örgütsel perspektifi yansıtmaktadır. Üniversiteler de yüksek düzeyde ilişkili insan gruplarının bir araya geldiği karmaşık yapılardır (Tierney, 2008). Karar ise belirli insanların ilgi ve değerlerini yansıtmaya amacıyla alınan bir eylem planıdır (Yates & Potorowski, 2012). Karar verme süreci bağlamı karmaşıktıkça, yükseköğretim liderleri, örgütlerinin kültürel varlığından yararlanabilirler (Tierney, 2008).

Bu bağlamda, literatürde yükseköğretimde kültür ile karar verme sürecini inceleyen ve bu anlamda ilişki olduğu sonucuna ulaşan çeşitli araştırmalar mevcuttur (Canco, 2016; Yates & Oliveira, 2016; Tierney, 1998). Yükseköğretimde örgütsel kültürün karar verme stilleri üzerindeki etkileri daha çok yükseköğretim liderleri açısından çalışılmıştır (Lees, Smith & Stockhouse, 1994).

Bu araştırma sonuçlarına göre, üniversite öğrencilerinin örgüt kültürünün alt boyutlarından destek kültürüne ilişkin algılarının diğer boyutlara göre yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bilindiği gibi, destek kültürüne sahip örgütlerde amaç kişilere hizmet ve yardım etmektir. Üniversite öğrencilerinde destek kültürü algısının yüksek olması örgütte literatürdeki araştırmalarla benzer sonuçtadır (Mamatoğlu, 2006). Araştırmanın bir diğer sonucu ise üniversite öğrencilerinin karar verme stillerinin alt boyutlarından kaçınan karar verme stiline ilişkin algılarının diğer boyutlara göre yüksek düzeyde olduğudur. Ancak literatürde,

lisans öğrencilerinin kaçınan karar verme stillerinin düşük çıktığı görülmektedir (Yılmaz, 2011). Bu durum örgütsel kültür algısının yüksek olmasıyla açıklanabilir.

Örgüt kültürü ile karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda karar verme stilleri ölçeğinin alt boyutlarından kaçınan karar verme boyutunda anlamlı ilişki bulunmuştur ve literatürdeki araştırmalar bu yöndedir (Yılmaz, 2011); bununla birlikte örgüt kültürü ile panik karar verme boyutunda anlamlı bir ilişki saptanmıştır; literatürde böyle bir veriye rastlanmamıştır.

Son olarak, yükseköğretimde örgütsel kültürün öğrencilerin karar verme stillerine etkisi incelenmiş ve örgütsel kültür algısı yüksek olan öğrencilerin karar alma stillerinde örgütsel kültürün etkisi pozitif ilişkili olarak saptanmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, örgüt kültürünün öğrencilerin karar verme stillerinden kaçınan ve panik karar verme alt boyutu üzerinde anlamlı düzeyde etkisi olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, literatürdeki kültürün karar verme süreci üzerindeki etkisinin pozitif korelasyonlu bir ilişkiye sahip çeşitli araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir (Canco, 2016; Yates & Oliveira, 2016). Kaçınan ve panik karar verme stillerinin ise örgütsel kültür algısıyla bağlı olduğu açıkça görülmektedir.

### ÖNERİLER

Bu araştırmanın sonuçlarına göre, yükseköğretimde örgütsel kültürün öğrencilerin karar verme stillerine etkisi açıkça ortaya çıkmıştır. Yükseköğretim liderlerinin ve politika belirleyicilerin örgütsel kültürü destekler nitelikte üniversiteleri yapılandırmaları, örgüte daha geniş bir perspektiften bakabilmeleri, örgütte yapısal ve işlevsel çelişki ve çatışmalara sebep olacak karar verme mekanizmalarını örgütsel kültür bağlamında değerlendirebilmeleri gerekmektedir. Yükseköğretim kurumlarında var olan örgütsel kültürün iyi analiz edilmesi ve bu kültürün ortak değerler oluşturarak yapılandırılmaları, üniversitelerin karmaşık yapısına ait tüm paydaşların karar verme stillerini pozitif yönde etkileyecektir. Yükseköğretim liderlerinin bu bağlamda, örgütleri değerlendirmeleri ve demokratik yönetimi yapılandırmaları, kurumların etkililiğini arttıracak ve çatışmaları azaltacaktır.

### KAYNAKÇA

- Başaran, İ. E. (1991). Örgütsel davranış. (İkinci baskı). Ankara: Gül Yayınevi.
- Canco, I. (2016). Evaluation on the impact of organizational culture in decision-making methods. Proceeding of the 8<sup>th</sup> Multidisciplinary Academic Conference. Prague, Czech Republic.
- Deniz, E. (2004). Üniversite öğrencilerinin karar vermede öz saygı, karar verme stilleri ve problem çözme yöntemleri arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma, *Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 4(15), 25- 35.
- Deniz, M. & Avşaroğlu, S. (2014). Üniversite öğrencilerinin duygusal zekâ yeteneklerinin karar vermede özsaygı ve karar verme stillerini açıklama düzeyinin incelenmesi, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (16)1, 121-138.
- Diñçer, Ö. (1992). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul: Beta Yayınları.
- Doğan, S. (1997). “İnsan kaynakları potansiyelini arttırmada işletmeleri etkinliğe götüren yol: Örgüt kültürü”, *Amme İdaresi Dergisi*, 30 (4).



- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Güçray, S. S. (2001). Ergenlerde karar verme davranışlarının öz saygı ve problem çözme becerileri algısı ile ilişkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(8).
- Hofstede, G. (2001). *Cultures Consequences: Comparing Values, Behaviours, Institutions and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Izgar, H., & Yılmaz, E. (2007). Pio ve yibo'nda görev yapan okul yöneticilerinin karar vermede özsaygı ve karar verme stilleri arasındaki ilişki. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(17), 341-351.
- İra, N., & Şahin, S. (2011). Örgüt kültürü ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 1-14.
- Lacatus, M. L. (2013). Organizational Culture in Contemporary University. 5th International Conference EDU-WORLD 2012 - Education Facing Contemporary World Issues, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol: 76, pp: 421-425, ISSN 1877-0428 <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.139>
- Lees, K., Smith, D. & Stockhouse, J. (1994). Leadership in Schools and Higher Education: Improving Organizational Structures, School-Community Partnerships, and Decision-Making Processes. Northern Rocky Mountain Educational Research Association, Annual Meeting, Sun Valley, Idaho.
- Mamatoğlu, N. (2006), "Örgüt İçi İletişim ve Performans Değerlendirme Sistemi Algıları Örgüt Kültürü Algısını Yordar mı?" *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61 (4), 177-201.
- McNay, I. (1995). Universities going international: choices, cautions and conditions, in P. Blok (ed.), *Policy and Policy Implementation in Internationalisation of Higher Education*, Amsterdam: EAIE
- Marshall, M. N. (1996). Sampling for qualitative research. *Family practice*, 13(6), 522-526.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim*, Cilt: 35, Sayı: 156: 142-159.
- Şahin, A. (2010). Örgüt kültürü-yönetim ilişkisi ve yönetsel etkinlik. *Maliye Dergisi*, 159, 21-35.
- Terzi, A. R. (2005). İlköğretim okullarında okul kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 11, 423-442.
- Tierney, W. G. (1988). Organizational culture in higher education: Defining the Essentials. *The Journal of Higher Education*, Vol: 59, No:1, pp: 2-21. Ohio State University Press. <http://www.jstor.org/stable/1981868>
- Tierney, W. G. (2008). *The Impact of Culture on Organizational Decision-Making : Theory and Practice in Higher Education*. Sterling, Va: Stylus Publishing.
- Yates, J.F. & Oliveira, S.D. (2016). Culture and decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol: 136, pp. 106-118.

- Yates, J.F., & Potorowski, G. A. (2012). Evidence-based decision management. In D. Rosseau (Ed.), *The Oxford handbook of evidence-based management*, pp. 198–222. Oxford: Oxford University Press.
- Yılmaz, A.S. (2011). Üniversite öğrencilerinin, karar verme stillerinin ve karar vermede özsaygı düzeylerinin utangaçlık ve benlik saygısı açısından incelenmesi. Selçuk Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.