

# ***Örgüt Kültürü ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki: Öğretim Üyelerine Yönelik Bir Vakıf Üniversitesi Örneği***

***Zeynep KESKİN***

## **Özet**

“Kültür” ve “bağlılık”, son yıllarda örgütlerin üzerinde en sık durdukları konular arasında yer almaktadır. Bunun nedeni sürekli gelişen ve değişen dünyadaki rekabet ortamı içinde örgütleri daha fazla kar ve pazar payı için diğerleriyle yarışmaya zorlarken aynı zamanda insan kaynaklarına daha fazla önem vermeye ve yatırım yapmaya, diğer taraftan da mevcut işgücünden azami ölçüde yararlanmaya yönlendirmektedir. Bu durumun sağlanabilmesi içinde örgüt çalışanlarında oluşacak, “örgüt kültürü” ve “örgütsel bağlılık” ile ilgili algıların önemini de artırmıştır.

***Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Örgüte Bağlılık, Eğitim Kurumları***

## **The Relationship Between Organizational Culture and Loyalty To The Organization: an Example of a Foundation University's Teaching Staff**

## **Abstract**

“Culture” and “commitment” are among the topics on which organizations dwell the most recently. The reason for this is that organizations are forced to compete against one another for more profit and market share in the competitive environment in the ever developing and changing world and also that they are led to give more importance to human resources and to invest in it while making the most of the present labor force. In order to

ensure this situation, the perceptions related to “organization culture” and “organizational commitment” which are to be created in the organization employee are more important than before.

**Keywords:** *Organizational Culture, Organizational Commitment, Educations Organizatio*

## **Giriş**

Sürekli değişmekte ve gelişmekte olan çevre koşulları ve birçok kısıtlamalar, örgütleri etkin ve aktif olmaya, diğer örgütlerle rekabet etmeye zorlamaktadırlar. Bu tür ortamlarda örgütler devamlılığını sağlamak için ekstra becerilerini geliştirmek ve elindeki mevcut kaynaklarını etkin kullanmak zorundadır. Örgütler için girdiler belirlidir ve aynı sektörlerde faaliyet gösterenler için hizmete dönüşecek girdilerde aynıdır. Bu nedenle benzer ortamlardaki örgütler, farklılık yaratabildikleri takdirde diğer örgütlerden daha ön plana çıkabilecekler ve bu ölçüde de devamlılıklarını ya da karlılıkları arttıracaklardır. Tüm örgütler açısından en önemli girdi kaynağını hala insan faktörü oluşturmaktadır. Günümüzde makineleşme ne kadar da artsa insan örgütler için en önemli ve değerli unsur olma özelliğini sürdürmektedir. Günümüzde çalışanların önemi örgütler tarafından daha fazla dikkat çekmekte ve bu faktörün etkin kullanılması noktasında daha da gayret sarf edilmektedirler. İnsan faktörünün etkin kullanılması noktasında ise, ‘örgüt kültürü’ ve ‘örgüte bağlılık’ gibi sosyal konular daha da önem kazanmıştır. Kültür ve bağlılık gibi konulara önem veren örgütlerin daha fazla başarı elde ettikleri herkes tarafından kabul edilen bir durum haline gelmiştir. Güçlü ve aynı zamanda örgütün bütün çalışanları tarafından benimsenmiş bir kültürün varlığının örgüte olumlu katkılar sağladığı, herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir. Aynı şekilde çalışanların örgütlerine duydukları bağlılık düzeyinin yüksek olması, örgütlerin arzu ettikleri durumlar arasındadır. Örgütler açısından çok daha fazla önem ifade eden bu iki unsurun, birbiriyle de etkileşim içinde oldukları düşüncesi çalışmanın temelini oluşturmaktadır.

### **Örgüt kültürü kavramı ve tanımı**

İhtiyaçları karşılamak için mal ya da hizmet üretmek amacıyla insanların bir araya geldiği ve yönettiği yapılara örgüt adı verilir. Bu yapılar ekonomik olduğu gibi sosyal, kültürel, askeri, dinsel ve siyasal amaçlıda olabilir (Tutar, 2003:16). Örgütlerde mal ya da hizmetleri üretmek için ayrılan kaynaklar bulunur. Bunlar insan kaynakları finansal ya da materyal kaynaklar diye adlandırılabilir. Örgütler toplumsal ihtiyaçları gidermek için kurulmuş açık ve sosyal birer sistem oldukları için içinde buldukları toplumun yapısından etkilenirler.

Örgüt diğer bir tanımıyla; iki ya da daha fazla kişi tarafından oluşturulan belirli bir faaliyette bulunan sistemlerdir (Efil, 2002:134).

Örgüt kültürü işletmenin amacından, misyonundan, çevresinden ortaya çıkar ve çalışanların davranışlarını etkileyen örgütün görünüşünü belirleyen bir yapıya bürünür. Böylelikle her örgütün birbirinden farklı bir kültürü oluşur. Belli bir örgüt içinde gelişen yönetim anlayışı bir başka örgütte olumsuz sonuçlar doğurabilir.

Örgüt kültürü ile ilgili yapılan bazı tanımlar şöyledir;

Genel tanımlardan biri örgüt kültürünün bir yapı içindeki üyelerin paylaştığı ortak değer, norm, inanç ve anlamların bütünü olduğudur (Özalp, 2001:566)

Örgüt kültürü örgütün nasıl bir stratejik yol izleyeceğini, hedef koyacağını, hedeflerine nasıl ulaşacağını, gelişimini nasıl sürdüreceğini ve bu gelişimi nasıl ölçeceğini, nasıl ürün ve pazar oluşturacağını belirlemeye yarayan bir pusula olarak ta görülebilir. Örgüt kültürü bireylerin bilmediği bir durumla karşılaştıkları zaman nasıl hareket edeceklerine yarayan kurallar bütünüdür (Peters ve Waterman, 1987:383).

Örgüt kültürünü özetleyecek olursak; bir grup tarafından keşfedilen, öğrenilerek geliştirilen, yeni üyelere de bir problemle karşılaştıkları zaman yol gösteren varsayımlardır. Örgüt kültürü bir örgütte paylaşılan ortak

tarih, değer ve normlar olduğu gibi örgüt faaliyetlerinin nasıl ve ne şekilde yürüdüğünü gösteren kurallar denetimi olarak tanımlanabilir.

Ayrıca bir işletmenin kültürünün oluşabilmesi içinde uzun süreli bir geçmişi ve devamlı çalışanlarının mevcut olması gerekir.

Örgüt kültürünün doğmasındaki en büyük neden 1970'li yılların sonlarına doğru Amerikan ve Avrupa firmalarının pazar paylarını kaybetmeye başlaması artan iflasların ortaya çıkmasıyla birlikte Japon firmalarının hızla yükselişe geçmesi süper güç olmaya yönelmesi, ekonomik başarılarının artması bilim adamlarının dikkatini çekmiş ve bu alanda incelemeler yapmaya başlamışlardır. Bu ilgi örgüt kültürü ile ilgili bir takım kavramların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bunlar paylaşılan değerler, normlar, örgütsel hikâyeler, törenler, kahramanlar gibi kavramların gelişimini sağlamış ve işletme içinde yer almaya başlamıştır.

### **Örgüt kültürünün temel öğeleri**

Bilim adamları örgüt kültürünün temel öğeleri konusunda birçok araştırma yapmıştır. Bu araştırmalara dayalı olarak birçok öge belirlemişlerdir. Bu öğelerden bazılarını şöyle açıklayabiliriz.

#### **Dil**

Her ülkenin kendine ait bir dili olduğu gibi her örgütünde kendi içerisinde çalışanlar ve yöneticiler tarafından anlaşılan yerleşmiş bir dili vardır (Terzi, 2000:55). Örgütlerin kendilerine ait olan bu dile özgü şarkılar, işaretler, metaforlar(mecazlar) ve iş görenlerin kendi aralarında oluşturduğu ve bir anlam yükledikleri dil biçimleri (argo) ifadeler vardır. Örgüt içinde kullanılan bu ifadeler sadece o örgütte bir anlam kazanır, dışarıda kullanılmaz.

#### **Semboller**

Semboller insanların kolayca hatırlayabileceği ve hafızada kalan özel bir anlam ifade eden biçimsel araçlardır. Sembollere örnek olarak örgütün

logosu, bayrağı, ticari unvanları, binaların tasarımı, mobilyaları, ambalajları, çalışanların giysileri, sloganlar, şarkılar verilebilir.

Semboller ayrıca örgüt kültürünü pekiştirme görevini yerine getirdiği için çalışanlara neyin önemli olduğunu ve yapılması uygun olan davranışın hangisi olduğu konusunda fikir verirler (Aktan, 2006:16).

### **Değerler**

Değerler örgütsel iyiyi, kötüyü, doğruyu, yanlış tanımlar ve bir standart geliştirir. Aynı zamanda örgüt çalışanın eylemini nitelendirme ve yargılama işlevini de görür, neyi yapıp yapmayacakları konusunda bilgi sahibi olmalarına yarar. Değerler örgütün genel ahlaki kodlarını oluşturur. Örgütteki davranışlara yön veren bir rehberlik görevi gören yazılı olmayan bir sistemden oluşur. Çalışanlar tarafından kabul edilen ve benimsenen temel değerler örgütsel davranış sisteminin bir unsurudur (Aktan, 2006:16-17).

### **Normlar**

Normlar örgütteki insanların sosyalleşme sürecinde kendiliğinden oluşan genel kabul görmüş informel kurallardır. Normlar örgüt içinde yapılması beklenen tavır ve davranışlara yön verir yani örgütte olması gerekenleri ifade eder. Normlar insan ilişkilerini düzenleyici davranışlardır. Bir grubun tüm üyelerince benimsenmesi kolektif bir araç olduğunu gösterir. Normlara uymamak herhangi bir yasal cezayı gerektirmez ancak toplum tarafında tepkiyle karşılaşır (Aktan 2006:16-17).

### **Kahramanlar**

Örgüt kültürünün en önemli unsurlarından biri de kahramanlardır. Kahramanlar örgütün her kademesinden çıkabilir; örgütün kurucusu, yöneticisi ve hatta alt kademedeki çalışan bir işçi bile olabilirler. Kahramanlar yapılması zor bir işi başardıkları için kahramandırlar (Kılıç, 2003:44). Genel olarak söyleyecek olursak; kahramanlar motivasyonları yüksek olan kişilerdir, örgütteki diğer çalışanlar için örnek teşkil ederek onların kuruma bağlılıklarının gelişmesini sağlarlar.

### **Ayinler**

Bir toplumun kültürel değerlerini, normlarını ve inançlarını bireyler arasında yerleştirmek ve pekiştirmek için yapılan davranışlar ve törenlerdir.

### **Ritüeller**

Ritüeller genellikle yazılı değildir ayrıca kültürel kalıp ve değerleri geliştirirler. Çalışanların davranışlarını örgüt kültürüyle uyumlu hale getirmek için örgütte günlük tekrarlanan davranışlardır. Örneğin bazı örgütlerde çalışanlar birbirlerine hanım ve bey şeklinde hitap ederken bazı örgütlerde de en üst yönetimden en alt kademeye kadar isimleriyle hitap edilir ya da örgüte yeni başlayan birini tanıtmak amacıyla yapılan toplantılar ritüellere örnek olarak verilebilir (Alamur, 2005:43).

### **Mitler**

Mitler kurum içinde sembolik olarak ifade edilen saygıdeğer ve kutsallık özelliği taşıyan hikâyelerdir. Mitler bir toplumun ya da örgütün düzeni, ilişkileri, yaşayış biçimleri hakkında bilgi verir. Olayları kolay anlama ve zıtlıkları çözme açısından örgüt çalışanlarına yarar sağlar (Doğan, 2007:55). Mitler aynı zamanda bir iletişim aracıdır.

### **Seremoni ve törenler**

Seremoniler örgüte ait önemli olaylardır. Seremonilerin amacı bir mesajı iletme ya da özel bir amacı gerçekleştirmektir. Bu mesajları iletirken de örgütteki çalışanlar kültürün bir parçası olan sembollere, kahramanlara ve mitlere ait kutlamalar yaparlar. Bu kutlamalar geleneklerin sürdürüldüğü ve örgüt içinde kültürün sağlamlaştırıldığı etkinliklerdir (Özkalp ve Kırel ,2001:209).

### **Liderlik biçimi**

Kültürün oluşumunda ve örgütün sosyalleşme aşamasında liderler oldukça etkilidir. Bu etki liderlerin işe alma, önemli bir olayı başarma, örgütteki iletişimi sağlama konularında hissedilir. Liderlerin örgüt üyeleri üzerinde bıraktığı bu etkiler zamanla örgüt içinde kurallar haline dönüşür.

Liderlerin davranışları bilinçli olsun ya da olmasın örgüt üyeleri için zamanla örnek teşkil etmektedir (Erdem, 1996:47). Liderler örgütü dış çevreye karşı temsil eden, çalışanları motive eden, örgüt kültürüne katkıda bulunan en yüksek kademedeki kişiler olarak görülür.

### **Örgütsel bağlılık kavramı ve tanımı**

Örgütsel bağlılık örgütlerde verimliliklerinin ve etkinliklerin artırılması yönünde önemli bir kavramdır. Örgütler çalışanların bağlılıkları sonucunda başarılı olmakta bunun sonucu olarak ta bilgi ve becerilerini hedefleri doğrultusunda kullanmaktadır. (Ada ve diğerleri,2008:496). Çalışanlar bir örgütte işe başlamadan önce psikolojik olarak ta bir sözleşme yaparlar ve örgüte bağlılık bu noktada başlar. Bağlılık çalışanların örgütü, amaçları ve hedefleri öğrenmeleri ve işi de öğrenmeleri sonucunda da artarak devam eder.

Örgütsel bağlılık 1970'lerden sonra ortaya çıkan ve üzerinde önemle durulan bir kavram halini almıştır. Örgütsel bağlılıkta diğer örgütsel davranış konuları gibi birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve birbirinden farklı tanımları yapılmıştır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir.

- ✓ Örgütsel bağlılık çalışanın örgütte çalışmaya devam etme, örgütün amaç ve hedeflerine uygun hareket etme ve yüksek performans sergileme isteğidir (Kök, 2006:297)
- ✓ Çalışanların örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi ve kendini bunları gerçekleştirmek için sorumlu hissetmesidir (Cengiz, 2008:27).
- ✓ Çalışanların bulunduğu örgütün üyesi olarak kalma arzudur (Luthans, 1992:124).

Örgütsel bağlılığı özetleyecek olursak çalışanların örgütünün hedeflerini ve amaçlarını kendi hedef ve amaçlarıymış gibi benimsemesi, yüksek performans göstermek için çalışması ve örgütte kalma isteği duymasıdır.

## **Örgüt kültürü ve örgüte bağlılık arasındaki ilişki: öğretim üyelerine yönelik bir vakıf üniversitesi örneği**

Çalışmanın bu bölümünde bir vakıf üniversitesindeki akademik personelin örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan araştırma yer almaktadır.

### **Araştırmanın amacı**

Araştırmanın amacı, bir vakıf üniversitesinin de çalışan akademik personelin cevaplarını örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık açısından kıyaslamaktır. Bu amaçla akademisyenlerin demografik özellikleri de belirlenmiştir.

### **Araştırmanın hipotezleri**

Araştırmada temel alınan bir ana, beş tane alt hipotez vardır. Bu hipotezler şunlardır:

H1: Örgüt kültürünün örgüte bağlılık üzerinde etkisi vardır.

H1a: Örgütsel yapının örgüte bağlılık üzerinde etkisi vardır

H1b: Kurum içi ilişkilerin örgüte bağlılık üzerinde etkisi vardır.

H1c: Aidiyet duygusunun örgüte bağlılık üzerinde etkisi vardır

H1d: Güç mesafesi örgüte bağlılık üzerinde etkilidir

H1e: Hikayeler örgüte bağlılık üzerinde etkilidir.

### **Anakütle ve Örneklem**

Araştırmanın ana kütlelerini üniversitede çalışan bir grup akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmada 104 akademik personel araştırma örnekleminde yer almıştır. Bu durumda elde edilen verilere bakıldığında 5 dekan-dekan yardımcısı, 20 bölüm ve program başkanı, 31 öğretim üyesi ve 48 araştırma görevlisi- öğretim görevlisi çalışmada yer almıştır.

### **Araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler**

Araştırmada kullanılan anket daha önce ‘Gülnehal BOZOĞLU’ tarafından ‘Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Açısından Eğitim Sektöründe Yalova İlinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma’ adlı yüksek lisans tezinde kullanılmıştır.



Örgüt kültürü boyutlarını ölçmek amacıyla ankette örgüt kültürü boyutlarından örgütsel yapı, ilişkiler, aidiyet, güç mesafesi ve hikayeler boyutları ile ilgili 15 soru, örgüte bağlılıkla ilgili 17 soru yer almaktadır. Anketi yanıtlayan akademisyenler ankette de sorulara ne ölçüde katıldığını 5'li Likert ölçeğine göre belirtmişlerdir. (0: Fikrim Yok, 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen Katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum)

### **Ölçeklerin güvenilirlik, iç tutarlılık ölçütü değerleri ve geçerliliği**

Bu çalışmada güvenilirlik analizi yapılırken Cronbach's Alpha modeli kullanılmıştır Cronbach's Alpha değeri güvenilirlik seviyesini göstermektedir. Cronbach's Alpha değerinin 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir. Bu çalışmada ise çıkan değer ,846'dır.

### **Bulguların değerlendirilmesi**

Bağlılık değişkenleri, kültür değişkenleri, kültür ve bağlılık değişkenlerinin faktör analizleri aşağıdaki gibidir

**Çizelge 1: Bağlılık Değişkenlerinin Matrisi**

Bağlılık Değişkenleri	Component				
	1	2	3	4	5
Çalıştığım üniversite gösterebileceğim en iyi performansı ortaya koyabilmem için beni motive ediyor.	,759	-,061	,146	,161	-,030
Çalıştığım üniversiteyi arkadaşlarıma anlatırken çalışmak ideal bir yer olduğunu söylüyorum.	,736	,118	-,006	,140	-,250
Bu üniversitenin bir parçası olduğumu başkalarına söylemekten gurur duyuyorum.	,721	-,200	,307	,015	,273
Akademisyenleri ilgilendiren önemli konularda üniversite yönetiminin aldığı kararlarla çoğunlukla aynı fikirdeyim.	,698	-,013	,018	,420	,197
Benim prensiplerim ve değerlerim ile üniversitenin prensip ve değerlerini birbirine çok benzer buluyorum.	,695	-,025	,202	,286	,100

**Çizelge 2: Kültür Değişkenlerinin Matrisi**

Kültür Değişkenleri	Component			
	1	2	3	4
Kurumun amaçları tüm akademisyen ve idareciler tarafından benimsenir.	,751	-,048	,065	,062
Kendimi kurumun parçası olarak görüyorum.	,749	-,273	-,038	-,125
Çalıştığım üniversitede akademisyenler iş dışındaki sorunlarını da yöneticilerine aktarabilirler.	,731	-,108	,170	,059
Çalıştığım üniversitede yardımlaşma ve işbirliği alışkanlığı vardır.	,675	,177	-,362	-,378

**Çizelge 3: Kültür ve Bağlılık Değişkenlerinin Bileşen Matrisi**

<b>Kültür ve Bağlılık Değişkenleri</b>	<b>1</b>
Kendimi kurumun parçası olarak görüyorum.	,846

**Hipotezlerin yorumu****H1a: Örgütsel yapının örgüte bağlılık üzerinde etkisi vardır**

Örgütsel yapıyı ölçen anket soruları kültür grubunun içinde yer alan aşağıdaki sorulardır.

‘Çalıştığım üniversitede akademisyenler kendi bölümleri dışındaki bölümlerin işleyişini bilirler’ sorusunun faktör skor oranı **0,472** çıkmıştır.

‘Çalıştığım üniversitede bölümler arası uyum yüksektir.’ sorusunun faktör skor oranı ise **0,625** çıkmıştır.

Yaptığımız faktör analizinde bu değişkenlerin faktör skor oranı düşük çıkmıştır. Bu nedenle örgütsel yapının örgüte olan bağlılığı etkilemediğini söylemek mümkündür. Bu hipotezimiz olumsuz çıkmıştır.

**H1b: Kurum içi ilişkilerin örgüte bağlılık üzerinde etkisi vardır.**

Kurum içi ilişkileri ölçen anket sorularımız kültür grubunun içindeki aşağıdaki sorulardır.

‘Çalıştığım üniversitede akademisyenler ile yöneticiler arasında sürekli bilgi alışverişi vardır’ sorusunun faktör skor oranı **0,665** çıkmıştır.

‘İşe yeni başlayanlar diğer akademisyen ve idarecilerin desteği ile ortama hızlı uyum sağlarlar’ sorusunun faktör skor oranı **0,580** çıkmıştır.

‘Çalıştığım üniversitede kendimi gerilim altında hissedirim’ sorusunun faktör skor oranı **0,405** çıkmıştır.

‘Çalıştığım üniversitede yardımlaşma ve işbirliği alışkanlığı vardır’ sorusunun faktör skor oranı **0,675** çıkmıştır.

Yaptığımız faktör analizlerinde yukarıda görüldüğü gibi bu değişkenlerin içinde ‘Çalıştığım üniversitede yardımlaşma ve işbirliği alışkanlığı vardır’ değişkeninin faktör skor oranı oldukça yüksek çıkmıştır. Bu nedenle kurum içi ilişkiler örgüte olan bağlılığı etkiler diyebiliriz. Bu hipotezimiz olumlu çıkmıştır.

**H1c: Aidiyet duygusunun örgüte bağlılık üzerinde etkisi vardır.**

Aidiyet duygusunu ölçen anket sorularımız kültür grubunun içindeki aşağıdaki sorulardır.

‘Değer verdiğim insanlara bu üniversitede görev yapmalarını öneririm’ sorusunun faktör skor oranı **0,660** çıkmıştır.

‘Kendimi kurumun bir parçası olarak görüyorum’ sorusunun faktör skor oranı **0,749** çıkmıştır.

‘Kurumun amaçları tüm akademisyen ve idareciler tarafından benimsenir’ sorusunun faktör skor oranı **0,751** çıkmıştır.

Yaptığımız faktör analizlerinde bu değişkenlerin içinde ‘Kendimi kurumun bir parçası olarak görüyorum’, ve ‘Kurumun amaçları tüm akademisyen ve idareciler tarafından benimsenir’ değişkenlerinin faktör skoru oldukça yüksek çıkmıştır. Hatta en yüksek skoru ‘Kendimi kurumun bir parçası olarak görüyorum’ değişkenidir. Hipotezlerimiz içinde en güçlüsü aidiyet duygusunun örgüte bağlılığa etkisidir. Bu nedenle aidiyet duygusu örgüte olan bağlılığı etkiler diyebiliriz. Bu hipotezimiz olumlu çıkmıştır.

**H1d: Güç mesafesi örgüte bağlılık üzerinde etkilidir**

Güç mesafesini ölçen anket sorularımız kültür grubunun içindeki aşağıdaki sorulardır.

‘Çalıştığım üniversitede ast üst ilişkisi korunur’ sorusunun faktör skor **0,369** çıkmıştır.

‘Çalıştığım üniversitede akademisyenler sık sık denetlenir’ sorusunun faktör skor **0,213** çıkmıştır.

‘Çalıştığım üniversitede akademisyenler iş dışındaki sorunlarını da yöneticilerine aktarabilirler’ sorusunun faktör skor **0,731** çıkmıştır.

‘Çalışmakta olduğum üniversitede yöneticiler hatalara karşı hoşgörülüdürler’ sorusunun faktör skor **0,624** çıkmıştır.

Yaptığımız faktör analizlerinde bu değişkenlerin içinde ‘Çalıştığım üniversitede akademisyenler iş dışındaki sorunlarını da yöneticilerine aktarabilirler’ değişkeninin faktör skoru yüksek oranda çıkmıştır. Bu nedenle güç mesafesi örgüte olan bağlılık üzerinde etkilidir diyebiliriz. Bu hipotezimiz olumlu çıkmıştır.

### **H1e: Hikâyeler örgüte bağlılık üzerinde etkilidir.**

Hikayeleri ölçen anket sorularımız kültür grubunun içindeki aşağıdaki sorulardır.

‘Kurumun geçmişinde yaşanan hikayeler sık sık anlatılır’, sorusunun faktör skor **0,297** çıkmıştır.

‘Kurumun geçmişinde örnek alınan kahramanlar vardır’ sorusunun faktör skor **0,637** çıkmıştır.

Yaptığımız faktör analizlerinde bu değişkenlerin faktör skor oranı düşük çıktığı için hikayelerin örgüte bağlılık üzerinde etkisi yoktur diyebiliriz. Bu hipotezimiz olumsuz sonuçlanmıştır.

Yaptığımız faktör analizlerinde **0,846** ile en yüksek faktör skoruna sahip değişkeni bulduk. Bu da uyguladığımız anket içinde ‘**Kendimi kurumun**

**bir parçası olarak görüyorum'** değişkenidir. Bu sonuçla örgüt kültürünün bazı alt boyutlarının örgüte bağlılığı etkiler diyebiliriz.

### **Sonuç ve Öneriler**

Örgütlerin başarılı olmaları, yüksek oranda örgütteki çalışanları birbirine bağlayan ve bir arada tutan; onlara canlılık veren ve yeni bir ruh aşılayan örgüt kültürüne bağlıdır. Örgütlerin ürünleri, üretim aşamaları, hizmetleri, teknolojisi ve buna benzer pek çok avantajları taklit edilebilir ancak bir örgütün kültürünü taklit etmek çok zordur. Bu nedenle, 20. yüzyılın son çeyreğinden günümüze kadar pek çok ülkede örgüt kültürüne verilen önem giderek artış göstermiştir. Bu artışa örgütlerin devamlılığını sağlamak ve performanslarını artırmak için sahip olunan örgüt kültürünün bir araç olarak kullanılması anlayışının yaygınlaşmasının yanı sıra örgüt kültürünün anlaşılması, değiştirilmesi ve yönetilmesi gerektiğinin bilincine varılması etkili olmuştur. Çünkü örgüt kültürünü benimseyen çalışanlar örgütlerine bağlı çalışanlar olma yolunda büyük bir mesafe almış olurlar. Sahip olunan kültürün gerek toplumların, gerekse organizasyonların başarılarında ya da başarısızlıklarında büyük bir etkisi vardır. Örgüt kültürü, bir örgütte çalışan bireylerin algılamalarına ve davranışlarına rehberlik eder ve aynı zamanda onları yönlendirir. Örgütlerde çalışanlar arasında birliktelik ve bağlılık olması güçlü kültürler yaratır ve yüksek performans sağlanabilir. Örgütlerin performansını ve başarısını örgüt kültürü, faaliyette bulunulan ortama bağlı olarak olumlu ya da olumsuz olarak etkiler. Örgütün performansını örgüt kültürünün olumlu etkileyebilmesi için örgütün hem dış çevredeki değişimlere ayak uydurması hem de iç çevre faktörleriyle uyumlu kültürel özelliklere sahip olması gerekir. Örneğin; örgütün çevresindeki ekonomik, politik, sosyal ve kültürel dış çevrede değişim fazlaysa; iç çevredeki unsurlar hızla değişim gösteriyorsa böyle bir örgütün bürokratik kültürle yönetilerek başarılı olması zordur. Örgüt çalışanlarının istekleri ve beklentileriyle uyumlu örgütün iç çevre faktörlerinden örgütün kullandığı teknolojiye ve uyguladığı stratejiye uygun örgüt kültürü örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyebilir. Kültürü oluşturan değerler, tüm çalışanlar tarafından paylaşıldığı sürece; örgütün amaçları benimsenecek, hedefe ulaşabilmek

için gönüllü çaba sarf edilecek ve örgüt için çalışma yönünde istek duyulacaktır. O halde örgüt kültürünün örgütsel bağlılığı sağlamada bir rota görevi gördüğünü söylemek mümkündür. Eğitim sektörü malzemesi insan olan bir sektördür. Bu nedenle yapılabilecek hataların etkisi ömür boyu sürebilir. Eğitim sektöründe kilit rol oynayan akademisyenlerin örgüt kültürünü benimsemesi, görevini iyi ve daha mutlu bir şekilde yerine getirmesi açısından önemli bir yere sahiptir. Çünkü örgüt kültürünü benimseyen akademisyen, üniversiteye daha fazla bağlılık duyacak bu da çok daha büyük istekle çalışmasını sağlayacak ve bu istek de tüm paydaşlara yararlı olacaktır. Bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde iş gücü devir oranında düşük olması maliyet açısından da fayda sağlayacağı unutulmaması gereken bir gerçektir. Diğer örgütlerde olduğu gibi üniversitelerde de yöneticiler ve akademisyenler örgüt kültürü konusunda farkındalık oluştururlarsa, örgüt bilinçli kişilerin ellerinde şekil alır ki devamlılığın sağlanması açısından bu çok önem arz eden bir durumdur. Böylelikle akademisyenlerin de kuruma olan bağlılıkları artacak, bu durum da başarıyı beraberinde getirecektir.

### **Kaynaklar**

- [1] **Ada, N. v.d.** (2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. Ege Akademik Bakış, Cilt:8, Sayı:2
- [2] **Aktan, C. C.** (2006). *Kurumsal Kültür Organizasyonlar. Kurallar ve Kurumlar*, Sermaye Piyasası Kurulu, 1.Baskı, Ankara
- [3] **Alamur, B.** (2005). *Örgüt Kültürü ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi :Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Fakültesi'nde Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Eskişehir.
- [4] **Bayrak Kök, S.** (2006). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:20, Sayı:1,
- [5] **Cengiz, S.** (2008). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığının İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri*,

- (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- [6] **Doğan, B.** (2007). *Örgüt Kültürü*. İstanbul: Beta Yayınları
- [7] **Efil, İ.** (2002). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul. Alfa Yayınevi,
- [8] **Erdem, F.** (1996). *İşletme Kültürü*. Ankara: Fredrich-Nauman Vakfı ve Akdeniz Üniversitesi Yayınları, ,
- [9] **Kılıç, T.** (2003). *Kurum Kültürü ve Liderlik; Kurum Kültürüne Uygun Lider Davranışlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi, Adana
- [10] **Luthans, F.** (1992). *Organizational Behavior*. New York: McRaw-Hill, Inc.
- [11] **Özalp, İ.** (2001). *İşletme Yönetimi*. Eskişehir: Nisan Kitabevi
- [12] **Özkalp, E. ve Kirel, Ç.** (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- [13] **Peters, T. J. ve Waterman, R. H.** (1987). *Yönetme ve Yükselme Sanatı, Mükemmeli Arayış*, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi
- [14] **Terzi, A. R.** (2000). *Örgüt Kültürü*. Ankara : Nobel Yayın Dağıtım.
- [15] **Tutar, H.** (2003). *Örgütsel İletişim*. Ankara: Seçkin Kitabevi.