**T.C.**

**İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ**

**FEN-EDEBİYAT FAKÜLTESİ**

****

**TEZ BAŞLIĞI**

**LİSANS BİTİRME TEZİ**

**TEZİ YAPAN ADI VE SOYADI**

**Tarih Bölümü**

**Tez Danışmanı:**

**Mayıs, 2019**

**T.C.**

**İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ**

**FEN-EDEBİYAT FAKÜLTESİ**

****

**TEZ BAŞLIĞI**

**LİSANS BİTİRME TEZİ**

**TEZİ YAPAN ADI VE SOYADI**

**(Öğc. Numarası)**

**Tarih Bölümü**

**Tez Danışmanı:**

**Mayıs, 2019**

ÖNSÖZ

Örgüt kültürünün çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine etkisini, eğitim sektöründe yer alan 4 farklı özel eğitim kurumunu araştırma evreni olarak seçtiğim proje çalışmam sırasında her türlü desteği ve yardımı benden hiç esirgemeyen ve bana her konuda büyük bir özveri ile destek olan saygı değer danışmanım Öğretim Üyesi xxxxxxxxx ye ve dönem içerisinde büyük bir sabır ve sevgi ile desteklerini esirgemeyen aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Mayıs , 2019 Adı ve Soyadı

İÇİNDEKİLER

**Sayfa**

[ÖNSÖZ iii](#_Toc524595432)

[İÇİNDEKİLER iv](#_Toc524595433)

[ŞEKİL LİSTESİ vi](#_Toc524595434)

[ÇİZELGE LİSTESİ vii](#_Toc524595435)

[ÖZET viii](#_Toc524595436)

[ABSTRACT ix](#_Toc524595437)

[1. GİRİŞ 1](#_Toc524595438)

[1.1 Projenin Konusu 1](#_Toc524595439)

[1.2 Projenin Amacı 1](#_Toc524595440)

[1.3 Literatür Araştırması 2](#_Toc524595441)

[2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ 3](#_Toc524595442)

[2.1 Kültür Kavramının Tanımı 3](#_Toc524595443)

[2.2 Kültürün Özellikleri 4](#_Toc524595444)

[2.3 Örgüt Kavramı ve Tanımı 6](#_Toc524595445)

[2.4 Örgüt Kültürüne İlişkin Tanımlar 7](#_Toc524595446)

[2.5 Örgüt Kültürünün Önemi 10](#_Toc524595447)

[2.6 Örgüt Kültürünün Fonksiyonları 13](#_Toc524595448)

[2.7 Örgüt Kültürü ile İlgili Kavramlar 14](#_Toc524595449)

[2.7.1 Örgüt iklimi 14](#_Toc524595450)

[2.7.2 Örgüt kimliği 15](#_Toc524595451)

[2.7.3 Örgüt imajı 16](#_Toc524595452)

[2.8 Örgüt Kültürünün Özellikleri 17](#_Toc524595453)

[2.9 Örgüt Kültürünün Öğeleri 18](#_Toc524595454)

[2.10 Örgüt Kültürünün Boyutları 23](#_Toc524595455)

[2.11 Örgüt Kültürlerinin Sınıflandırılması 28](#_Toc524595456)

[2.11.1 Hakimkültür-Alt kültür 29](#_Toc524595457)

[2.11.2 Güçlü kültür Zayıf kültür 29](#_Toc524595458)

[2.11.3 Uyumlu olan kültür-Uyumlu olmayan kültür 30](#_Toc524595459)

[3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK 32](#_Toc524595460)

[3.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı 32](#_Toc524595461)

[3.2 Örgütsel Bağlılık Tanımları 34](#_Toc524595462)

[3.3 Örgütsel Bağlılığın Önemi 36](#_Toc524595463)

[3.4 Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Faktörler 37](#_Toc524595464)

[3.5 Örgütsel Bağlılığın Boyutları 40](#_Toc524595465)

[3.5.1 Uyum (compliance) boyutu 40](#_Toc524595466)

[3.5.2 Özdeşleşme (identification) boyutu 41](#_Toc524595467)

[3.5.3 İçselleştirme (Internalization) boyutu 41](#_Toc524595468)

[3.6 Örgütsel bağlılık türleri 42](#_Toc524595469)

[3.7 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler 45](#_Toc524595470)

[3.7.1 Kişisel faktörler 47](#_Toc524595471)

[3.7.1.1 İş beklentileri 47](#_Toc524595472)

[3.7.1.2 Psikolojik sözleşme 48](#_Toc524595473)

[3.7.1.3 Kişisel özellikler 49](#_Toc524595474)

[3.7.2 Örgütsel faktörler 52](#_Toc524595475)

[3.7.2.1 İşin niteliği ve önemi 53](#_Toc524595476)

[3.7.2.2 Yönetim ve liderlik 54](#_Toc524595477)

[3.7.2.3 Ücret düzeyi 55](#_Toc524595478)

[3.7.2.4 Gözetim 55](#_Toc524595479)

[3.7.2.5 Örgüt kültürü 55](#_Toc524595480)

[3.7.2.6 Örgütsel adalet 56](#_Toc524595481)

[3.7.2.7 Örgütsel ödüller 56](#_Toc524595482)

[3.7.2.8 Takım(Ekip) çalışması 57](#_Toc524595483)

[3.7.2.9 Rol belirsizliği ve çatışması 57](#_Toc524595484)

[3.7.3 Örgüt dışı faktörler 58](#_Toc524595485)

[3.7.3.1 Profesyonellik 58](#_Toc524595486)

[3.7.3.2 Yeni iş bulma olanakları 59](#_Toc524595487)

[3.8 Örgüt kültürü-bağlılık ilişkisi 60](#_Toc524595488)

[4. EĞİTİM SEKTÖRÜNDE ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 64](#_Toc524595489)

[4.1 Araştırmanın Amacı 64](#_Toc524595490)

[4.2 Araştırmanın Kapsamı 64](#_Toc524595491)

[4.3 Araştırmanın Yöntemi 65](#_Toc524595492)

[4.4 Araştırmanın Sınırlılıkları 65](#_Toc524595493)

[4.5 Araştırmanın Hipotezleri 65](#_Toc524595494)

[4.6 Bulgular 66](#_Toc524595495)

[4.6.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular 66](#_Toc524595496)

[4.6.2 Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Bulgular 69](#_Toc524595497)

[5. SONUÇ 80](#_Toc524595498)

[KAYNAKLAR 82](#_Toc524595499)

[EKLER 89](#_Toc524595500)

[ÖZGEÇMİŞ 93](#_Toc524595501)

ŞEKİL LİSTESİ

**Sayfa**

[Şekil 2.1: Örgüt Kültürünün Öğeleri 19](#_Toc524571202)

[Şekil 3.1: Paradigmatik uyumu olan ve olmayan örgütler 60](#_Toc524571203)

ÇİZELGE LİSTESİ

**Sayfa**

[Çizelge 2.1: Örgüt Kültürü Düzeyleri ve Boyutları 28](#_Toc524571181)

[Çizelge 2.2: Uyumlu Olan ve Olmayan Örgütsel Kültürler 31](#_Toc524571182)

[Çizelge 3.1: Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler 47](#_Toc524571183)

[Çizelge 4.1: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı 66](#_Toc524571184)

[Çizelge 4.2: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı 66](#_Toc524571185)

[Çizelge 4.3: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı 67](#_Toc524571186)

[Çizelge 4.4: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı 67](#_Toc524571187)

[Çizelge 4.5: Katılımcıların Çalıştıkları İşyerini Buldukları Şekle Göre Dağılımı 67](#_Toc524571188)

[Çizelge 4.6: Katılımcıların Mesleklerine Göre Dağılımı 68](#_Toc524571189)

[Çizelge 4.7: Katılımcıların İşletmedeki Kıdem Yılına Göre Dağılımı 68](#_Toc524571190)

[Çizelge 4.8: Katılımcıların Toplam Kıdem Yılına Göre Dağılımı 68](#_Toc524571191)

[Çizelge 4.9: Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analizi 69](#_Toc524571192)

[Çizelge 4.10: Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılık Analizi 70](#_Toc524571193)

[Çizelge 4.11: Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılık Analizi 71](#_Toc524571194)

[Çizelge 4.12: Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Analizi 72](#_Toc524571195)

[Çizelge 4.13: Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Katılımcıların Çalıştıkları İşyerini Buldukları Şekle Göre Farklılık Analizi 73](#_Toc524571196)

[Çizelge 4.14: Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Farklılık Analizi 75](#_Toc524571197)

[Çizelge 4.15: Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Katılımcıların İşletmedeki Kıdem Yıllarına Göre Farklılık Analizi 75](#_Toc524571198)

[Çizelge 4.16: Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Katılımcıların Toplam Kıdem Yıllarına Göre Farklılık Analizi 76](#_Toc524571199)

[Çizelge 4.17: Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkisine Yönelik Korelasyon Analizi 78](#_Toc524571200)

[Çizelge 4.18: Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi 79](#_Toc524571201)

**ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÇALIŞAN BAĞLILIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA**

ÖZET

İşletmelerde çalışanların üretim potansiyellerini bir araya getirerek oluşturdukları sinerjik yapının devamlılığı, bu örgütlerin iç işleyişleri ve dış çevreleri ile etkileşimlerinde büyük rol oynayan örgütsel kültürleri ile doğrudan ilişkilidir. Söz konusu bu sinerji, örgütü hedeflerine yaklaştırmak için gereken önemli bir itici güçtür. İş yaşamı, farklı örgütlerin ve bu örgütlerin sahip olduğu farklı kültürlerin birleşiminden oluşmaktadır. Tıpkı günlük yaşamda farklı etnografik birikimlere sahip insan guruplarının “toplum” olarak bir arada yaşadıkları kültürel bir mozaik gibi. Rekabetin son derece önemli olduğu bu ortamda, örgütlerine bağlı ve işletme hedeflerini ön planda tutan örgüt odaklı çalışanlar örgütlerini en üst düzeyde başarıya ulaştırmaktadır. Yöneticilerin işletme çalışanlarının gelişimine ve teknolojik yeniliklere yönelik yaptıkları yatırımlar, tüm bu süreçlerin verimlilik olarak işletmeye geri dönmesi içindir. Ancak maddi yatırımlar tek başına beklentilere cevap vermekte yetersiz kalmaktadır. Nihayetinde iş görenler manevi yönden de beslenmesi ve tatmin edilmesi gereken varlıklardır. Örgütün kültürel yapısı da bu noktada son derece önemli bir rol oynarken, çalışanını da örgütüne bağlı kalmaya doğrudan ikna eden itici bir güce dönüşmektedir. Örgüt kültürü güçlü olan kurumlar çalışanları ile ortak amaçlar etrafında birleşerek örgüt-çalışan uyumunda gelinebilecek en üst seviyeye ulaşabilmektedirler. Her ne kadar işletmelerin belirli bir yaşam süresi olsa da, kurumsal kültürleri ile özdeşleşen çalışanların işletmeye karşı geliştirdikleri aidiyet duygusu, söz konusu örgütü diğer örgütlerden daha güçlü kılarak zorlu rekabet ortamında uzun yıllar var olabilmelerini sağlamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:***Örgüt, Kültür, Örgütsel Bağlılık, Çalışan bağlılığı.*

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ONEMPLOYEECOMMITMENT : AN APPLICATION IN THE EDUCATION SECTOR**

ABSTRACT

The continuity of the synergistic structure that employees create by combining their production potentials is directly related to their organizational cultures, which play a major role in their interactions with their internal and external environments. In essence, this synergy is an important driving force to bring the organization closer to its goals. Business life is a combination of different organizations and different cultures that these organizations have. Just like a cultural mosaic in which daily groups of people with different ethnographic backgrounds live together as a "society". In this environment where competition is extremely important, organization-oriented employees who are connected to their organizations and keep their business goals in the foreground reach their organizations at the highest level of success. Managers' investments for the development of business people and technological innovations are for all these processes to return to operation as productivity. However, material investments are insufficient to respond to expectations alone. Ultimately, those who work are also beings that need to be fed and satisfied spiritually. The cultural structure of the organization also plays an extremely important role in this point, and transforms the employee into a driving force that directly persuades the organization to stick to the organization. Organizations with strong organizational culture are able to reach the highest level that can be achieved in the harmony of organization and employees by working together with their employees on common goals. The sense of belonging that employees associate with the enterprise, identified with their corporate cultures, even though they have a certain life span, allows them to exist for many years in a challenging competitive environment, making the organization stronger than other organizations.

**Keywords:** *Organizations,Organizational Cultures, Organizational Commitment Employee Loyalty.*

1. GİRİŞ
	1. Projenin Konusu

Günümüz iş dünyasında, işverenlerin ve yöneticilerin istihdam yaratmak konusundaki en önemli kriterleri nitelikli iş gücüne ulaşmak olarak şekillenmiştir. Teknolojinin bilgiye ulaşmak konusunda sağladığı yenilikler, iş gücü piyasasında var olan rekabeti daha da arttırmış, yetkinlikler ön plana çıkmış ve nitelikli iş gücü bilgiye sahip olan değil, bilgiyi harmanlayıp üretime sunan ve örgütün iç dinamiklerinde sinerjiye dönüştüren çalışanlar halini almıştır. Teknolojik gelişmelerin, zaman kavramını emek ve sermaye yönünden artıya dönüştürecek birçok yeni sistem ve elektronik donanımı iş pazarına kazandırması, çalışanlar açısından bu donanımları da kullanabilme yönünde farklı yetkinliklere sahip olma zorunluluğu getirmiştir. İş gücü cephesi birçok yönde gelişir ve mevcut rekabete adapte olurken, her geçen gün gelişen ve farklı beklentiler içine giren çalışanlarına yalnızca maddi karşılıklar değil, kurumsal bazı artılar ve manevi doyumlar sağlamak da yöneticilerin ve işverenlerin kaliteli iş gücünü elde tutabilmek için geliştirmeleri gereken stratejiler ve taktikler halini almıştır. Örgütlerin sahip oldukları kültürler ne derece gelişmişse, bu gelişmiş kültürün çalışma ortamına sağlayacağı artılar da o ölçüde artacaktır. Örgütlerin çalışanlarına sağladıkları kültürel artılar ile bu artılar sayesinde iş görenlerin örgüte duyduğu bağlılık arasında pozitif bir ilişki olup olmaması eğitim sektöründe yapılan bir araştırmayı kapsamı içine alarak bu projenin konusunu oluşturmaktadır.

* 1. Projenin Amacı

Bu araştırmanın amacı, eğitim sektöründe yer alan özel ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve personellerin, çalıştıkları kurumların örgüt kültürüne bakış açılarını belirlemek ve söz konusu örgütsel kültürlerin hizmet verdikleri kurumlarına karşı duydukları bağlılık üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Araştırmaya konu olan okullardaki örgüt kültürünün, çalışanlar üzerinde yarattığı bağlılık düzeyleri iş görenlerin demografik özelliklerinin de kapsam içine alındığı 10 farklı hipoteze göre sınıflandırılarak incelenmiştir. Araştırmada nicel araştırma tekniklerinden olan tarama yöntemi kullanılmış ve 5’li Likert ölçeğine göre hazırlanmış 3 bölümlü bir anket formu kullanılarak veriler toplanmıştır. Örneklem olarak İstanbul İlindeki 4 ilköğretim kurumunda görev yapan öğretmenler ve eğitim personeli alınmıştır. Araştırmada örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında ilişki incelenmiş

ve örgüt kültürü alt boyutları ile genel örgüt kültürü düzeylerinin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü ilişkisi olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın esas amacını oluşturan, örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik gerçekleştirilen analizlerin sonuçları, örgütsel bağlılık üzerinde örgüt kültürünün hangi düzeyde etkisi olduğu tespit etmiştir. Bu sonuçlara göre örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki etkileşim düzeyi ortaya konulmuştur.

* 1. Literatür Araştırması

Bu proje çalışmasında; konu ile ilgili literatür taraması ağırlıklı olarak yer almış, konu hakkında kitap, tez ve makale yazmış yerli-yabancı kişi ve/veya kurumlardan yararlanılmış, literatürde yazılan ve daha önce bu konuda gerçekleştirilen çalışmalar incelenmiş olup, uygulama kısmı da dahil olmak üzere projenin tamamı beş bölümden oluşturulmuştur. Dördüncü bölümde örneklem olarak seçilen çalışanlar üzerinde uygulanan anketler 10 farklı hipotez ile istatistiksel olarak değerlendirilmiş ve elde edilen veriler ile çalışmanın içeriği bütünleştirilmiştir. Araştırmaya yönelik istatistik verilere dayalı yorum ve değerlendirmenin yer aldığı sonuç kısmı ile çalışma tamamlanmıştır.

1. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ
	1. Kültür Kavramının Tanımı

Kültür, işletmeleri çevreleyen toplumsal çevre şartlarının en önemli unsurlarından biri olması nedeniyle, işletmelerin varlılarını sürdürmesi ve gelişmesini geniş ölçüde etkilemektedir. Ancak kültür soyut, çok yönlü ve kapsamlı bir kavramdır. Ayrıca kavramı araştıran insan faktörünün de bir kültürün mensubu olması, kültür kavramına objektif yaklaşmanın güçlüğünü beraberinde getirir.

Kavram olarak kültür, çok geniş bir anlam ifade etmekle birlikte, tarih açısından çok eskiye dayanmaktadır. Bu konuyu inceleyen Krober ve Kluckhohn, yayımladıkları derlemede sözcüğün ve kavramın tarihsel evrimine 60 sayfa ayırmışlardır.[[1]](#footnote-1) Kültür kelimesinin Latince’de bakmak veya yetiştirmek anlamına gelen ‘colera’ veya ‘cultura’ fiillerinden türediği kabul edilir. 18.YY’dan önce cultura sözcüğü ekip biçmek anlamında kullanılmıştır. Fransızca’da da aynı anlamda kullanılan sözcük, ilk kez Voltaire tarafından insan zekasının oluşumu gelişimi ve geliştirilmesi anlamında kullanılmıştır. Buradan, 1793 tarihli bir Alman dili sözlüğünde cultur olarak kullanılmış, sonraları ‘kültür’ halini almıştır.[[2]](#footnote-2)

Birçok bilimsel araştırmanın sentezi olarak kültürün çok fazla tanımı ortaya çıkmış ve kültür hakkında pek çok farklı yaklaşım ortaya konulmuştur.[[3]](#footnote-3) Kültür, insanoğlunun hayatı boyunca iç içe bulunduğu bir süreçtir. Gerek toplumsal, gerekse bireyci bir yaşamın sonucu olarak kültür, bir şekilde bu yaşamları devamlı surette etkileyebilmektedir. Bu karmaşık ve doğal sonuca bağlı olarak da kültür kavramı net bir biçimde tanımlanmış ya da anlaşılabilmiş değildir.

RalphLinton’a göre kültür, farklı insan gruplarının sahip olduğu farklı yaşam biçimlerini ifade temektedir. Karl Marx’a göre ise kültür, doğanın yarattıklarına karşılık insanoğlunun yarattığı her şeydir.[[4]](#footnote-4)

Kültürün en klasik tanımı [Edward Bruned Tylor](http://www.yyusozluk.com/sozluk.php?process=word&q=edward%20bruned%20tylor) tarafından yapılmıştır. Tylor’a göre kültür; bir toplumun üyesi olarak insanoğlunun öğrendiği (kazandığı) bilgi, sanat, gelenek, görenek ve benzeri yetenek, benzeri ve alışkanlıkları içine alan karmaşık bir bütündür. [[5]](#footnote-5)

Ülkemizde ise kültürü, sistemli bir şekilde ilk tanımlayan Türk Sosyoloğu [Ziya Gökalp](http://www.yyusozluk.com/sozluk.php?process=word&q=ziya%20gökalp) olmuştur. Gökalp’e göre ise kültür bir toplumun tüm bireylerini birbirine bağlayan, yani birbirleri ile işbirliği husule getiren müesseseler, kültür müesseseleridir. Bu müesseselerin toplamı o cemiyetin kültürünü oluşturur.[[6]](#footnote-6)

Sosyal Bilimler alanında ise kültür kavramı genel anlamda adet, bilgi ve inançları içine alan bir katılım olarak tanımlanır. Bu bağlamda kültür, bir yaşama tarzının sınırlanmasıdır.

O halde toparlamak istersek kültür; herhangi bir sosyal birimin, kendi dışındaki çevresiyle uyum sağlama ve bünyesinde meydana gelebilecek sorunlara karşı çözüm üretme ve ihtiyaçlarını karşılayabilme esnasında ortaya çıkan; geçerliliği ve devamlılığı belirli bir zaman aralığında ispatlanmış olan; gruba yeni atılanlara da algılama, düşünme ve hissetme biçimleri olarak aktarılan; maddi ve maddi olmayan yaşam biçimlerini bilinç ve bilinçaltı düzeylerde etkileyen varsayımlarla, bu varsayımların fiziksel çevre ve insan etkileşimine yansıyan simgesel ifadelerinin tamamı olarak tanımlanabilir.[[7]](#footnote-7)

* 1. Kültürün Özellikleri

Bulunduğu toplumun yapısına, sosyoekonomik ve sosyokültürel koşullara bağlı olarak kültürün özellikleri değişkenlik gösterebilir. Ancak tüm kavramlar gibi kültür kavramının da değişkenlik göstermeyen ortak ve evrensel özellikleri vardır.

1. SONUÇ

Eğitim sektöründe görevli olan 56 öğretmen ve personelin örgüt kültürünün örgütsel bağlılık düzeyleri etkisinin incelendiği çalışma İstanbul İlinde yer alan 4 özel eğitim kurumunda gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada eğitim sektöründe yer alan çalışanların örgüt kültürü düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği, örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki ve örgütsel bağlılık üzerinde örgüt kültürünün etkisi araştırılmıştır.

Araştırmada, örgüt kültürü düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik gerçekleştirilen analizler neticesinde sadece erkek çalışanların örgüt kültürünün bir alt boyutu olan gelişme eğilimi düzeylerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Belirtilen farklılığın dışında çalışanların hiçbir sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve örgüt kültürü açısından farklılık yaratmadığı görülmüştür. Bu durum, büyük oranda çalışanların örgütsel bağlılık ve örgüt kültürü düzeylerinin homojenlik gösterdiği değerlendirmesini yapmayı olanaklı kılmaktadır.

Araştırmada örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında ilişki incelenmiş ve örgüt kültürü alt boyutlarından olan kuralcılık eğilimi haricinde diğer tüm örgüt kültürü alt boyutları ile genel örgüt kültürü düzeylerinin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Kuralcılık eğilimi ise örgütsel bağlılık ile negatif yönlü ilişkilidir. Bu durum, örgütlerin kuralcı yapıda olması neticesinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde azalma olacağını göstermektedir.

Araştırmanın esas amacını oluşturan, örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik gerçekleştirilen analizlerin sonucunda, örgütsel bağlılık üzerinde örgüt kültürünün düşük düzeyli olsa da etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre örgüt kültürü düzeylerindeki artış örgütsel bağlılık üzerinde de pozitif anlamda etki yaratmaktadır.

 İş yaşamının genel perspektifini incelediğimizde, kurumsal örgütlerin oldukça zengin bir örgütsel kültüre sahip oldukları görülür. Bu durum gerek bu örgütlerin uzun yıllara dayalı köklü geçmişlerinden, gerek profesyonel iş anlayışlarından, gerekse bu örgütlerin seçkin insan kaynağı havuzundan beslenerek şekillenir. Örgütün kültürü, örgütün yapı taşını oluşturan insan kaynağı faktörü ile kavramsal olarak anlam kazanır. Bu araştırmanın sonucunda her ne kadar örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerinde düşük düzeyli etkisinin olduğu tespit edilmiş olsa da araştırma evreninin tek bir sektörden ve yalnızca 2 farklı statüden insan kaynağını içerdiğini göz önüne alırsak, kurumsallaşma sürecini tamamlamamış işletmelerin kurumsal kültürlerini zenginleştirme yönünde inovatif yaklaşımları örgütle adapte etmeleri gereklidir. Nitelikli iş gücünün kurumsal hedeflere ulaşmadaki tartışılmaz rolü, nitelikli insan kaynağını örgütle bütünleştirmeyi zorunlu kılar. Bu yönden bakıldığında yöneticilerin inovatif yaklaşımları kültürü zenginleştirirken, çalışanların örgütten beklediği manevi zenginliği elde etmeleri de onları daha yaratıcı, daha fedakâr ve daha üretken kılacaktır.

KAYNAKLAR

* **Kitaplar**

ARMAOĞLU Fahir, **19. Yüzyıl Siyasi Tarihi (1789-1914),** Alkım Yayınevi, 6. Baskı, Ankara, 2010.

* **Makaleler**

TURAN Şerafeddin, “1829 Edirne Antlaşması”, **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi,** C. 9, S. 1-2, Ankara, Mart-Haziran 2001, s.151-160.

* **Ansiklopediler**

KOŞAR Mehmet Ali, “Eski Türklerde Devlet Yapılanması”, **Türk Devlet Tarihi**, (Ed. Mustafa Selim), C. 2, IQ yayınları, İstanbul, 2005, s.520-523.

* **Elektronik Kaynaklar**

 “Ateşkes Antlaşması”, http://www.ntvmsnbc.com/id/25164086 (E. Tarihi 22 Haziran 1987).

* **Tezler**

YILDIRIM Mustafa, **The Role of T.S. Eliot in English Poetry**, (Yayımlanmamış doktora tezi), Department of Literature, Cambridge University, 2003.

EKLER

**Ek-1** ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET FORMU

|  |
| --- |
| Değerli Katılımcı:Ben Gamze AKAD NAKİPOĞLU. Özel bir eğitim kurumunda İnsan Kaynakları Uzmanı olarak görev yapmaktayım. Aynı zamanda İstanbul Aydın Üniversitesi’nde İşletme Yüksek Lisansı yapıyorum. Eğitim sürecim bitirme Projesi aşamasına gelmiş bulunuyor. Proje konumu, İstanbul Avrupa yakasındaki özel eğitim kurumlarına yönelik bir araştırma olarak seçtim. Yapacağım çalışma ile hem öğrenimimi tamamlamayı, hem de bölgemizdeki özel eğitim kurumlarının kurum kültürlerinin genel bir sentezini oluşturmayı hedefliyorum.Tezimin konusu “ Örgüt Kültürünün Çalışan Bağlılığı Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma”. Bu çalışmanın içeriğinde beşli Likert Ölçeği esasına göre hazırlanmış bir anket bulunuyor. Anketten elde edeceğim verileri, projemin alan araştırması kapsamında değerlendireceğim. Bunun yanı sıra, sizlerin de katkılarıyla bu araştırmanın sektörümüzün İnsan kaynakları departmanlarına bu konuda ihtiyaç duyabilecekleri güncel kaynak desteği sağlayacağını da öngörüyorum.Ankete katılım gönüllülük esası dahilindedir. Katılımcılardan kimlik bilgisi istenmemektedir. Toplanacak veriler harici bir mecrada kıllanılmayacaktır. Cevaplamak istemediğiniz soru olursa boş bırakabilirsiniz. Bu araştırmanın gerçekleştirilmesine zaman ayırarak destek olduğunuz ve katkıda bulunduğunuz için şimdiden teşekkür ederim.  |

**1.BÖLÜM**

1. Cinsiyetiniz:

( ) Bayan ( ) Bay

1. Kaç yaşındasınız? …..
2. Medeni haliniz nedir?

( ) Hiç evlenmemiş

( ) Evli

( ) Boşanmış

( ) Dul

1. Eğitim Durumunuz Nedir?

( ) İlköğretim Mezunu

( ) Lise Mezunu

( ) Lisans Mezunu

( ) Yüksekokul Mezunu

( ) Yüksek Lisans

( ) Doktora

1. Bu işletmede nasıl iş buldunuz?

( ) İŞKUR

( ) Tanıdık aracılığı ile

( ) Gazete İlanı

( ) İnternet

( ) Diğer

1. Mesleğiniz nedir? ……………………..
2. Halen çalışmakta olduğunuz işletmedeki toplam çalışma süreniz nedir ?................. ( Yıl, Ay)
3. İşletmedeki pozisyonunuz ( unvanınız) nedir? …………………….
4. Toplam çalışma süreniz ne kadardır? …………. ( Yıl, Ay)
5. İşyerinizle ilgili konuları açıkça konuşabileceğiniz tarafsız bir birim olsaydı, üst yönetimle açıkça konuşmak istediğiniz ilk üç konu veya sorun ne olurdu?
* …………………………………………………………………………………
* …………………………………………………………………………………
* …………………………………………………………………………………
1. Size göre işletmenizin en önemli değeri nedir? ………………………………………

91

**2.BÖLÜM**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Aşağıda çalıştığınız işletme ile ilgili olabilecek bazı ifadeler bulunmaktadır. Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı, sizce uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.  | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
| 1 | İşyerinde çalışanlara hareket alanı daraltılmış hissi veren çok fazla kural yürütülmektedir. |  |  |  |  |  |
| 2 | Kurallara uymaya çok fazla önem verilir. |  |  |  |  |  |
| 3 | Çalışanlar aile ferdi gibi görülür. |  |  |  |  |  |
| 4 | Makul ölçüde risk yüklenmede çalışanlara inisiyatif tanınır. |  |  |  |  |  |
| 5 | Bilgi, işletme içinde diğerleri ile rahatça paylaşılabilir. |  |  |  |  |  |
| 6 | Yeni koşul ve durumlara anında cevap verebilecek şekilde esneklik vardır. |  |  |  |  |  |
| 7 | Yeni yaklaşım ve fikirler teşvik edilir. |  |  |  |  |  |
| 8 | Çatışma ve anlaşmazlıklarla ilgili açık tartışmaya imkan tanınır. |  |  |  |  |  |
| 9 | Yönetim eleştiriye açıktır |  |  |  |  |  |
| 10 | Üstler tarafından verilen emirlere uymak zordur. |  |  |  |  |  |
| 11 | Sosyal eşitsizliğe yol açacak şekilde statüler arasında önemli farklılıklar vardır.  |  |  |  |  |  |
| 12 | Çalışanların kişisel sorunlarına ilgi ve alaka gösterilir. |  |  |  |  |  |
| 13 | Kişisel haklara saygıya önem verilir. |  |  |  |  |  |
| 14 | Çalışanların kişisel menfaatlerine önem verilir. |  |  |  |  |  |
| 15 | Fırsatlardan yararlanmada çabuk hareket edilir. |  |  |  |  |  |
| 16 | Kaliteye son derece önem verilir. |  |  |  |  |  |
| 17 | Çalışanların yaptıkları hatalara karşı tolerans gösterilir. |  |  |  |  |  |
| 18  | Kullanılan donanımlar ve elektronik cihazlarla ilgili son derece standart ve katı işletme prosedürleri bulunur. |  |  |  |  |  |
| 19 | Otoriteye saygı son derece önemlidir. |  |  |  |  |  |
| 20 | Emir komuta zincirine son derece önem verilir. |  |  |  |  |  |
| 21 | Çalışanların birbirlerine gayri resmi şekilde davranmaları hoş görülür. |  |  |  |  |  |
| 22 | Bağımsız olarak hareket edebilmeyi sağlayacak şekilde serbestlik hissi verilir. |  |  |  |  |  |
| 23 | Her gün aynı şey yapılıyormuş hissi verecek çok fazla rutin iş vardır. |  |  |  |  |  |
| 24 | Çalışanlar yöneticileri aile büyüğü gibi görür. |  |  |  |  |  |

**3.BÖLÜM**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Lütfen aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı, sizce uygun olan Seçeneği işaretleyerek belirtiniz. | Hiç Katılmıyorum | Az Katılıyorum | Bir Ölçüde Katılıyorum | Çoğunlukla Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
| 1 | Geleceğimin işletmeye yakından bağlı olduğunu hissediyorum. |  |  |  |  |  |
| 2 | Eğer işletmenin iyiliği için gerekli ise bireysel iyiliğimi feda edebilirim. |  |  |  |  |  |
| 3 | İşletme ile aramdaki bağlar son derece güçlüdür. |  |  |  |  |  |
| 4 | Genel anlamda burada olmaktan gurur duymaktayım. |  |  |  |  |  |
| 5 | Gerektiğinde işletmenin iyiliği için gönüllü olarak görevlerimin çok ötesinde çalışabilirim. |  |  |  |  |  |
| 6 | İşime çok az bağlılık duyuyor ya da hiç bağlılık duymuyorum. |  |  |  |  |  |
| 7 | Burada olmaktan hoşlanıyorum. |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| Yapılan bu araştırma ile ilgili olarak paylaşmak istediğiniz düşünceleriniz varsa lütfen aşağıda belirtiniz. Katılımınız için teşekkür ederim.……………………………………………………………………………………………………………………………………………….……………………………………………………………………………………………………………………………………………….……………………………………………………………………………………………………………………………………………….**…………………………………………………………………………………………** |

ÖZGEÇMİŞ

**Adı ve Soyadı**

Adres

Ev:(212) Cep:(542)

E-mail: xxxxxxxxxxxxxx@hotmail.com

**KİŞİSEL BİLGİLER**

**DoğumYeri**:

 **DoğumTarihi**:

**MedeniDurumu**:

**EĞİTİM BİLGİLERİ**

**2002-2008** A.Ü. İşletme**(Lisans)**

**1991-1993** M.Ü.SatışYönetimi **(ÖnLisans)**

**1990-1991** K.T.Ü. İşletmecilik**(Önlisans)**

**1983-1989** FenerbahçeLisesi

**1978-1983** Kalamışİlkokulu

**İŞ DENEYİMLERİ**

**1993- 1999**

**2000-2002**

**2002-2018**

**YABANCI DİL** :İngilizce (Advance 3)

**BİLGİSAYAR :**Windows Office (exellent), PSD (well), WordPress(well)

1. Richard Hall, **Balkan Savaşları 1912-1913, I. Dünya Savaşının Provası,** Çev. M. Tanju Akad, Homer Yayınevi, İstanbul, 2003, s. 38. [↑](#footnote-ref-1)
2. Hall, **a.g.e,** s. 23. [↑](#footnote-ref-2)
3. **20. Yüzyıl Toplumunda İletişim,** Varlık Yayınları, 1962, s. 234. [↑](#footnote-ref-3)
4. Anıl Kaya, Aslan Gündüz vd., “Büyük Ortadoğu Projesi ve Kuzey Afrika”, **Ulusal Strateji Dergisi,** C. 2, S. 1, Ankara, 2006, s. 34, 35. [↑](#footnote-ref-4)
5. Kaya, **a.g.m.** s. 25-30. [↑](#footnote-ref-5)
6. Başbakanlık Cumhuriyet Arşivi (BCA), Dosya: A45, Fon Kodu: 030.01.0.0 Yer No: 37.226.1. [↑](#footnote-ref-6)
7. Kaya, **a.g.m.,** s. 31. [↑](#footnote-ref-7)