



Eğitim Sosyolojisinin Kuramsal Düzleminde Örgüt Kültürünün Yapısal Vetirelerinin İncelenmesi

Ayşe Köseoğlu

Rehber Öğretmen

aysekoseoglupdr@hotmail.com, ORCID:0009-0002-0596-4485

Özet

Eğitim sosyolojisinin kuramsal düzleminde örgüt kültürünün yapısal vetirelerinin incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada eğitim sosyolojisi bağlamında kuramsal düzlemde örgüt kültürü ve bu kültürün yapısal vetireleri konularına temas edilecektir. Kültür geniş halk kitlelerine ait olabileceği gibi belirli bir toplum içerisindeki grupların da kendine özgü kültürleri olabilmektedir. Sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları, özel işletmeler gibi insanların belirli bir amaç için bir arada olduğu grupların kendine has kültürel özellikleri söz konusu olabilmektedir. Bu noktada toplumun genel dokusunu ifade edecek kültür kavramı yerine bir grubun kendine özgü unsurlarını ifade eden örgüt kültürü kavramı ortaya çıkmaktadır. Örgüt kültürü yerine kurumsal kültür, şirket kültürü, organizasyon kültürü kavramları da kullanılmaktadır. Örgütlerdeki benzer yapısal unsurlara rağmen, örgütler arasındaki performans farkının sebebi olarak örgütlerin kültürel özellikleri gösterilebilir. Örgütteki değerler, normlar, alışlagelmiş iş yapma şekilleri ve geçmiş deneyimler örgüt kültürünün gözlenebilir yansımalarıdır. Örgüt kültürü semboller, hikayeler, seremoniler gibi dışarıdan gözlenecek unsurlar ve değerler, inançlar gibi dışarıdan gözlenemez unsurlardan oluşmaktadır. Örgüt kültürünün, örgütün kendisi için, örgüt üyeleri için ve örgütü yönetmekle sorumlu olan yöneticiler için önemi bulunmaktadır. Örgütler diğer örgütlerle rekabet halinde bulundukları için, üstünlük sağlayacak unsurlar arama eğilimindedirler. Örgüt kültürünün örgütün hedeflerine ulaşmasındaki öneminin

yanında örgüt üyelerini doğrudan etkileyen sonuçları da bulunmaktadır. Örgüt üyelerinin sorun çözümlerinde, daha önce denenmiş çözüm yöntemlerinin bulunması işlerine yürütülmesinde kolaylık sağlamaktadır. Örgüt kültürünün oluşturulmasında, devamının sağlanmasında ve ihtiyaç duyulduğunda değiştirilmesinde yöneticilerin önemli bir fonksiyonu bulunmaktadır. Örgütü oluşturan unsurların uyumlu bir şekilde hedefe yönltilmesinde yöneticinin ve yöneticinin doğru kullanabilmesi halinde örgüt kültürünün belirleyici etkisi bulunmaktadır. Örgüt kültürünün, örgütsel bağlılığa olan etkisi sebebiyle örgüt performansı üzerinde etkisi olduğuna dair araştırmalar bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Sosyolojisi, Örgüt Kültür, Yapısal Vetireler

Investigation of the Structural and Structural Aspects of Organizational Culture in the Theoretical Plane of Educational Sociology

Abstract

In this study, which aims to examine the structural aspects of organizational culture in the theoretical plane of educational sociology, the topics of organizational culture and the structural aspects of this culture in the theoretical plane in the context of educational sociology will be discussed. Culture can belong to large masses of people, as well as groups within a certain society can have their own unique cultures. There may be specific cultural characteristics of groups such as non-governmental organizations, public institutions, private enterprises, where people are together for a specific purpose. Dec. At this point, instead of the concept of culture that will express the general fabric of society, the concept of organizational culture, which expresses the unique elements of a group, emerges. Instead of organizational culture, the concepts of corporate culture, company culture, organizational culture are also used. Despite the similar structural elements in organizations, the cultural characteristics of organizations can be cited as the reason for the performance Decency between organizations. Values, norms, customary ways of doing business and past experiences in the organization are observable reflections of the organizational culture. Organizational culture consists of elements that can be observed from the outside, such as symbols, stories, ceremonies, and elements that cannot be observed from the outside, such as values and beliefs. Organizational culture is important for the organization itself, for the members of the organization, and for the managers responsible for managing the organization. Since organizations are in competition with other organizations, they tend to look for elements that will provide superiority. Dec. In addition to the importance of organizational culture in achieving the goals of the organization, there are also consequences that directly affect the members of the organization. In the problem solutions of the members of the organization, the presence of previously tried solution methods makes it easier to carry out their work. Managers have an

important function in creating an organizational culture, ensuring its continuation and changing it when necessary. Organizational culture has a decisive influence on directing the elements that make up the organization to the goal in a harmonious way, if the manager and the manager can use it correctly. There are studies that organizational culture has an impact on organizational performance due to its effect on organizational commitment.

Key Words: Sociology of Education, Organizational Culture, Structural

Giriş

Örgüt kültürü bir kurumun karşılaştığı sorunlara bulduğu çözümlerin zamanla kalıcı hale gelmesi ve örgüte sonradan dahil olan kişilere aktarılan değerler olarak ifade edilebilir. Örgüt kültürünün inanç ve değerler gibi soyut özelliği ifade edilirken, bazı tanımlarda “Burada işler böyle yürür” ifadesi ile işlerin yapılış şekline vurgu yapılmıştır. Bu şekliyle, örgüt kültürünün görünen özelliği vurgulanmaktadır. Bazı tanımlarda ise örgüt kültürünün sembol, dil, mitler gibi unsurlardan oluştuğu ifade edilmiştir (Erkmen, 2010:109).

Bir arada yaşayan insan toplulukları kültürü meydana getirmişlerdir. Kültür kavramıyla bir toplumun örfleri, adetleri, gelenekleri, görenekleri, sanatı, hukuku, mimarisi, yeme içme alışkanlıkları, değer yargıları, folkloru ifade edilmektedir (Erkmen, 2010:23, Varoğlu vd.,2019: 89, Eren ve Özdemirci, 2018: 189).

Kültür geniş halk kitlelerine ait olabileceği gibi belirli bir toplum içerisindeki grupların da kendine özgü kültürleri olabilmektedir. Sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları, özel işletmeler gibi insanların belirli bir amaç için bir arada olduğu grupların kendine has kültürel özellikleri söz konusu olabilmektedir (Varoğlu vd.,2019: 80).

Bu noktada toplumun genel dokusunu ifade edecek kültür kavramı yerine bir grubun kendine özgü unsurlarını ifade eden örgüt kültürü kavramı ortaya çıkmaktadır. Örgüt kültürü yerine kurumsal kültür, şirket kültürü, organizasyon kültürü kavramları da kullanılmaktadır (Erkmen, 2010:37).

Eğitim Sosyolojisi Bağlamında Örgüt Kültürünün Kavramsal Çerçevesi

1980'lerin başlarında örgüt kültürü kavramının önem kazandığı görülmektedir. Bu dönemde dört temel kitapta örgüt kültürü kavramı incelenmiştir:

- 1.Ouchi, 1981, Z Teorisi: Amerikan İşletmeleri Japon Rekabetini Nasıl Karşılatabilir,
 - 2.Pascale and Athos, 1982, Japon Yönetim Sanatı: Amerikan Yöneticiler İçin Kılavuz,
 - 3.Deal and Kennedy, 1982, Kurum Kültürleri: Kurumsal Yaşamın Adet ve Gelenekleri,
 - Peters and Waterman, 1982, Mükemmeli Arayış: Amerika'nın En Başarılı Şirketlerinden Dersler.
- Bahsi geçen kitaplarda, Amerikalı yöneticilerin Japonlara karşı üstünlük sağlamak için yapması gerekenler anlatılmıştır. Bu kitaplarda, işletmelerin örgütsel performans ve rekabet üstünlüğü sağlamasında belirleyici unsurun örgüt kültürü olduğu ifade edilmiştir (Erkmen, 2010:1-2, Cameron ve Quinn, 2021).

Bazı şirketlerin benzerlerine göre daha başarılı sonuçlar alması, ilginin örgüt kültürüne yönelmesini sağlamıştır. Japon şirketlerindeki yönetim tarzları incelenerek, başarının sebebi olarak örgüt kültürü ağırlıklı olarak incelenmeye başlanmıştır (Özdemirci, 2018: 186).

Araştırmalar gösteriyor ki ülkelerin sosyal normları ve kültürleri, örgüt kültürünü etkilemektedir. William Ouchi yaptığı çalışmada, Amerika'da çoğu işletme pazarda sorunlar yaşarken, Hewlett-Packard, Eastman Kodak, IBM gibi işletmelerin başarılarının kaynağını analiz etmiştir (Erkmen, 2010:114).

Ouchi araştırmasında Amerikan işletmelerinin “Tip A”, Japon işletmelerinin ise “Tip J” denilen yönetim yaklaşımını uyguladıklarını görmüştür. Fakat bazı başarılı Amerikan işletmelerin, “Tip A” ve “Tip J” dışında, “Tip A” ve “Tip J” yaklaşımlarının kültürel faktörlerin belirlenmesindeki güçlü yönlerini alarak “Teori Z” adında farklı bir yönetim yaklaşımı uyguladıklarını tespit etmiştir. Teori Z kültürünün özünde, fikir birliği ile katılımcı karar alma yaklaşımı söz konusudur.(Vural, 2018: 28-29).

Yeni yaklaşımla kültürel faktörlerin başarıya etkisi gözlemlenmiştir. Başarıya giden yolda pek çok unsur öteden beri ifade edilirken, üzeri örtülmüş esas başarı kaynağının örgüt kültürü olduğu görülmektedir (Erkmen, 2010:43).

Örgüt kültürü ile ilgili yapılan bazı tanımları şöyle sıralayabiliriz:

- Örgüt kültürü, örgütlerde sosyal ve ekonomik ilişkileri düzenleyen, örgüt üyelerinin karşılaştığı sorunlara çözümler getiren inanç ve değerlerdir (Güney, 2020c:184).
- Örgüt kültürü, örgütlerde işlerin nasıl yapıldığına dair görüşlerdir (Vural, 2018:40-41).
- Örgüt kültürü, özel davranışları ortaya çıkaran ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan varsayımlar ve değerlerden oluşan sistemdir (Erkmen, 2010:5).
- Örgüt kültürü, örgütün iç ve dış çevredeki sorunları çözerken keşfettiği ve olumlu sonuçları nedeniyle önem verilen, örgüt üyelerinin öğrenmesi istenen değerlerdir (Doğan, 2018:104).
- Örgüt kültürü, bir örgütte işlerin nasıl yürütüldüğü sorusunun cevabı ve çalışanların paylaştığı ortak anlayıştır (Bakoğlu, v.d., 2016:19-21).
- Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin davranışlarını doğrudan etkileyen ve insanları tanımlamak için kullanılan bir terimdir (Karadirek ve Genç, 2020:10).
- Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin hangi davranışların doğru, hangi davranışların yanlış olarak değerlendirildiğini gösteren değerlerdir (Tutar, 2017:196).
- Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin paylaştığı, anahtar değerler, standartlar, inançlar ve davranışlardan oluşan sistemdir (Çetin, 2020:12).
- Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin benzer davranışlar, tutumlar ve işbirliği içinde olmasını sağlayan olgudur (Eren ve Özdemirci, 2018:189).
- Örgüt kültürü, örgütü benzerlerinden ayıran, örgüt üyelerinin katkısıyla zamanla oluşan ve örgüt üyeleri tarafından kabul edilen davranış ve normlar toplamıdır (Barut ve Onay, 2018:183).
- Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin davranışlarını yönlendiren, üyeleri ortak amaçlar için birleştiren inanç ve sembollerin oluşturduğu sistemdir (Akgündüz, 2013:4).
- Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin örgüt içindeki ve dışındaki ilişkilerini düzenleyerek örgütün geleceğini etkileyen, örgüt üyelerince kabullenilmiş tutumlar, değerler ve normlardır (Bakan, 2008:7).
- Örgüt üyelerinin çalışmalarına yön veren, örgüt üyelerini bir arada tutan norm, değer ve inançlardan oluşan bir güçtür (Güney ve Mansurova, 2017:37).

Yukarıdaki tanımlardan hareketle örgüt kültürünü; örgüt üyeleri tarafından sorunları çözmek için geliştirilen, örgüte yeni katılan üyelere aktarılan ve sembol, varsayımlar, hikayeler şeklinde ifade

edilen bir sistem olarak tanımlayabiliriz.

Örgüt Kültüründe Yapısal Değişkenler

Örgüt kültüründe yapısal değişkenlere bakıldığında şunu belirtmek mümkündür; örgüt kültürünün, örgütün kendisi için, örgüt üyeleri için ve örgütü yönetmekle sorumlu olan yöneticiler için önemi bulunmaktadır (Güney ve Mansurova, 2017:39).

Örgütler diğer örgütlerle rekabet halinde bulundukları için, üstünlük sağlayacak unsurlar arama eğilimindedirler. Rakiplerin pek çok özelliği kopyalanabilirken, örgütlere has, örgütle bütünleşmiş örgüt kültürünün olduğu gibi kopyalanması mümkün değildir. Uzun süren yaşanmışlıklar sonucunda oluşturulan örgüt kültürünün, başarıya giden yolda önemli bir faktör olduğu bilinmektedir (Erkmen, 2010:53).

Japon endüstrisinin ikinci dünya savaşındaki kayıplarına rağmen 1970’li yıllarda Amerikan endüstrisini geçerek birinci konuma gelmesi kültürün yönetim üzerindeki etkisine dikkatleri çekmiştir. Japon kültürünü Avrupa ve Amerikan kültüründen ayıran unsur, çalışanların kendilerini bütünün parçaları olarak görme eğilimleridir (Eren ve Özdemirci, 2018:191).

Örgüt kültürünün verimliliğe etkisi, örgüt kültürüyle ilgili yapılan çalışmaların sayısını arttırmıştır. Örgüt kültürü bir bütün olarak örgütü etkilmesinin yanında, örgüt çalışanlarını ve örgüt yöneticilerini de etkilemektedir (Güney ve Mansurova, 2017:45).

1.Örgüt Kültürünün Çalışanlar Açısından Önemi

Örgüt kültürünün örgütün hedeflerine ulaşmasındaki öneminin yanında örgüt üyelerini doğrudan etkileyen sonuçları da bulunmaktadır. Örgüt üyelerinin sorun çözümlerinde, daha önce denenmiş çözüm yöntemlerinin bulunması işlerine yürütülmesinde kolaylık sağlamaktadır (Erkmen, 2010:54).

Çalışanlar örgüt kültürü aracılığıyla örgüt tarihini ve işleyişini daha rahat anlamlandırarak, gelecekteki davranışlar için kolaylık sağlayacaktır. Örgüt kültürü, örgüt üyelerine kimlik duygusu

kazandırarak örgüte olan bağlılığı arttırmaktadır (Güney ve Mansurova, 2017:47).

Örgüt kültürüyle çalışanlar ortak hareket edip, hedefe ulaşma noktasında daha istekli olurlar böylece örgütün çalışmalarındaki verim artmaktadır. Örgüte sonradan dahil olanlar daha önceki çalışanların tecrübelerini kullanarak, örgütün değerleriyle paralel bir davranış şekli geliştirmiş olurlar (Erkmen, 2010:56).

Örgüt kültürüyle beraber kişisel çıkarlardan ziyade örgüt çıkarlarının ön planda tutulması çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir (Yıldız, 2017:18, Karadirek ve Genç, 2020: 11-13).

Böylece çalışanların kendi aralarındaki verimi düşüren rekabet yerine, huzurlu bir örgüt iklimi içerisinde çalışmaları mümkün olacaktır.

Örgüt kültürünün güçlü olduğu işletmelerde, çalışanların nasıl davranmaları gerektiğine dair standartlar varken, örgüt kültürünün zayıf olduğu işletmelerde çalışanlar için ne zaman nasıl davranılması gerektiğine dair belirsizlikler bulunmaktadır (Güney ve Mansurova, 2017:48).

Örgüt kültürü çalışanların biz duygusunu hissetmelerini sağlayarak, örgütte ortaya çıkabilecek çatışmaların çözümünde kolaylık sağlamaktadır. Çalışanların zihinsel, fiziksel ve psikolojik ihtiyaçları karşılandığı için örgütsel sağlık ortamı oluşmaktadır.

Örgüt kültürü, çalışanlar için belirsizlik ortamını azaltarak, standardize olmuş çözüm yöntemlerinin kullanılmasını sağlamaktadır. Örgüt kültürünün zayıf olduğu bir örgütte öznel çözümlerin kullanılması istenmeyen sonuçlara sebebiyet verebilecektir (Erkmen, 2010:66).

Örgüt Kültürünün Yöneticiler Açısından Önemi

Örgüt kültürünün oluşturulmasında, devamının sağlanmasında ve ihtiyaç duyulduğunda değiştirilmesinde yöneticilerin önemli bir fonksiyonu bulunmaktadır. Örgütü oluşturan unsurların uyumlu bir şekilde hedefe yöneltilmesinde yöneticinin ve yöneticinin doğru kullanabilmesi halinde örgüt kültürünün belirleyici etkisi bulunmaktadır (Güney ve Mansurova, 2017:51).

İşletme yöneticilerinin, çalışanlara örgüt kültürünü açıklama sorumluluğu bulunmaktadır. Bu vesileyle çalışanlarda örgüt kültürünün önemine dair bir algı oluşacaktır. Örgüt kültürünün

öneminin anlaşılması, çalışanların örgüte bağlılıkları dolayısıyla performansları da artacaktır (Karadirek ve Genç, 2020: 11-13).

Örgüt kültürünün güçlü olması yöneticilerin verdiği kararların çalışanlar tarafından kabullenilme sürecini kolaylaştıracaktır. Yönetici vermiş olduğu kararlarda örgüt kültürünü referans alarak, çalışanların aidiyet duygusunu kullanmış olacaklardır (Erkmen, 2010:74).

Bazı yöneticiler sorunlar ortaya çıkınca sorunun kaynağını suçlama eğilimindeyken, diğer bazı yöneticiler ise seremoni, hikâye, efsane, lider ve kahramanları kullanarak karşı tarafı suçlamayan bir yöntem kullanmaktadırlar (Erkmen, 2010:76).

Örgüt kültürü, örgüte sonradan dahil olan yöneticilerin, bilgi, beceri ve bazı standart davranış kalıpları kazanmasını sağlayarak, yöneticilerin örgütün temel değerlerine uyum sağlama sürecini hızlandırmaktadır (Tutar, 2017:219).

Örgüt kültürü, örgütlerdeki sorun çözme yöntemlerini yöneticilerden bağımsız devamlılık sağlayarak örgütsel düzenin devamını sağlamaktadır. Yöneticiler bu tarz araçları kullanarak hem çalışanların daha iyi yönetilmesi sağlayacak hem de ortaya çıkabilecek işletmeyle ilgili sorunları daha rahat çözebilecektir (Güney ve Mansurova, 2017:56).

Örgüt Kültürünün Kurumlar Açısından Önemi

Kurumlar yoğun rekabet ortamında faaliyet gösteren örgütlerdir. Rekabet üstünlüğü elde etmek isteyen kurumlar pek çok unsurda benzerliği yakalayabilmelerine rağmen örgüt kültürü noktasında ayrılmaktadırlar (Erkmen, 2010:87).

Güçlü bir örgüt kültürüne sahip kurumlar uzun süreli yüksek performans gösterebilmektedir. Belirsizliklerin yoğun olduğu bir ortamda faaliyet gösteren kurumlarda, güçlü bir örgüt kültürünün olması sorunların çözülmesinde kolaylık sağlamaktadır.

Örgüt kültürü örgütün değerlerine olan bağlılığı artırarak, ortak duygular yaratıp hedeflere ulaşmada kolaylık sağlamaktadır. Örgüt değerlerinin çalışanlarla paylaşılması örgütün başarısını olumlu yönde etkilemektedir (Güney ve Mansurova, 2017:58).

Örgüt kültürüyle, örgüt üyelerinin davranışları standartlaştırılmış davranışlara yönlendirilerek bir

referans görevi görmektedir. Örgüt kültürünün, örgütsel bağlılığa olan etkisi sebebiyle örgüt performansı üzerinde etkisi olduğuna dair araştırmalar bulunmaktadır (Erkmen, 2010:88).

Kurumlarda, kararların alınış şekli, bu kararların kimler tarafından alınacağı, ödüllendirme şekilleri, çalışanlara karşı nasıl davranıldığı, çevreyle kurulan iletişim şekli gibi konular örgüt kültürüyle doğrudan ilişkili konulardır (Erkmen, 2010:90).

Dünya ölçeğindeki sosyal, ekonomik ve politik belirsizliklerin ortaya çıkardığı risklere uygun reaksiyon göstermek için güçlü bir örgütsel kültüre ihtiyaç duyulmaktadır (Eroğlu, 2020: 87, Karadirek ve Genç, 2020: 11-13).

Kurumlardaki iş akışlarındaki senkronizasyonu, çalışanların gelecekteki olaylara karşı gösterecekleri reflekslerin öngörülebilir olması, kurumların geleceğe güvenle bakmalarını sağlamaktadır (Erkmen, 2010:91).

Değişimin kaçınılmaz olduğu günümüzde, değişime karşı uyum sağlayan örgüt kültürlerine ihtiyacı arttırmaktadır. Kurumlarının, değişimlere zamanında tepki vermesini sağlayacak örgüt kültürlerine ihtiyaçları daha fazla hissedilmektedir (Güney ve Mansurova, 2017:65).

Örgüt kültürü çalışanların davranışlarını etkilediği için dolaylı yoldan kurumların performansını da etkilemektedir. Kurumlarda, ödüllerin sıklık düzeyi, neye karşılık verileceği örgüt kültürüyle ilişkilidir. Aynı şekilde çalışanlara sorumluluk, saygı, kariyer gibi imkanların sağlanması da kurumların örgüt kültürüyle doğrudan ilişkilidir (Erkmen, 2010:97).

Örgüt kültürü çalışanların motivasyonunu ve performansını etkilediği için, kurumların başarısında önemli bir faktördür. Çalışanlarına yüksek motivasyonu kültür haline getiren kurumların, rakiplerine göre daha başarılı olacağı kaçınılmaz bir gerçektir. Örgüt kültürü, derinden inanılan inançlara dayandığı için örgüt hedeflerine ulaşılmasında belirleyici bir unsurdur.

Eğitim Sosyolojisi-Örgüt Kültürü İlişkisinde Yapısal Değişkenlerin Özellikleri

Örgüt kültürü ile ilgili yapılan tanımlardan yola çıkılarak, örgüt kültürüne ait öne çıkan bazı özellikler sıralanabilir. Örgüt kültürü kapsadığı üye sayısı ile toplumsal kültürden ayrılmaktadır fakat kültürün bazı genel özelliklerinin örgüt kültürü için de geçerli olduğu söylenebilir.

Literatürde kültür ve örgüt kültürü kavramıyla ilgili tanım sayısının fazla olmasına paralel örgüt kültürünün özelliklerinin de farklı yazarlar tarafından farklı başlıklarla ifade edildiği görülmektedir (Güney ve Mansurova, 2017:65).

Örgüt kültürü ile ilgili özellikleri şöyle sıralayabiliriz (Eren, 2000: 122-123, Eroğlu, 2020:87, Güney, 2020c: 188-190, Köse, v.d., 2001:228-87, Tutar, 2017: 215-218).

Örgüt kültürü öğrenilebilir

Örgüt kültürü iç ve dış çevrenin etkisiyle oluşmaktadır. Örgüte üye olanlar iç ve dış çevrenin etkisiyle oluşan kültürü öğrenirler.

Örgüt kültürü, her zaman bir plan çevresinde oluşmaz

Örgüt kültürü, bir örgütte belli bir amaç için bir arada faaliyet gösteren örgüt üyelerinin etkileşimleri sonucu oluşabileceği gibi yazılı talimatlarla da üyelere aktararak oluşturulabilir.

Örgüt kültürü, bir kurumun hem girdi hem de çıktı özelliklerini taşır

Örgüte sonradan dahil olanlar kendileriyle beraber örgüte kültürel özellikler getirirler. Bu özellikler örgüt kültürü için kaynak teşkil ederek örgüt kültürünün oluşmasına vesile olur.

Örgüt kültürü, genel kabul görmüş değer, inanç ve tutumlardan oluşur

Örgüt üyeleri; örgütteki davranış şekilleri, nasıl iletişim kurulması gerektiği, örgütün dinamikleri, yetkinin paylaşım şekilleri gibi konularda kolektif bir bütünlük taşımaktadırlar.

Örgüt kültürü, tamamıyla homojen değildir

Her örgütün kendine özgü özellikleri bulunmakla beraber, örgüt içerisinde farklı grupların kendilerine ait kültürel özellikleri de söz konusu olabilmektedir.

Örgüt kültürü, sonradan kazanılmış bir olgudur

Örgüt belli bir amaç etrafında somut ve soyut unsurların bir araya getirilmesiyle oluşturulan sistemli yapılardır. Örgütü oluşturan unsurlarından bir tanesi de insan kaynağıdır. Bir araya gelen üyeler süreç içerisinde, sonradan kendi kültürlerini oluşturmaktadırlar.

Örgüt kültürü, yazılı bir metin değildir

Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin hissettiği, gözlemlediği, davranışlarına yansıtarak somutlaştırdığı yazılı olmayan davranış kalıplarını ifade etmektedir. Örgüt kültürü yazılı bir belge yerine üyelerinin düşüncelerinde yer bulmaktadır.

Örgüt kültürü, düzenli bir şekilde tekrarlanan davranışsal kalıplardır

Örgüt üyelerince belirli durumlarda belirli davranış şekilleri ile kendini gösteren örgüt kültürü, geçici davranışlar yerine süreklidir.

Örgüt kültürü, soyut ve somut çıktılar olarak görülebilmektedir

Örgüt kültürünü örgütlerin sorun çözme yöntemlerinde görebileceğimiz gibi seramoni, ritüeller gibi somut çıktılarla da görebilmek mümkündür.

Örgüt kültürü, örgütü benzerlerinden ayırır

Günümüzde çoğu örgüt amaçlarına ulaşmak için somut unsurlarda benzerlik göstermesine rağmen ayırt edici unsur olarak örgüt kültürü öne çıkmaktadır.

Örgüt kültürü, gelenekselleşmiş inançlar setidir

Örgütlerde hangi şartlarda hangi davranış kalıplarının uygulanacağı belirli bir zaman dilimindeki uygulamaların tekrarıyla kalıcı hale gelmektedir.

Örgüt kültürü, değişken bir yapıdadır

Örgüt kültürü sistematik bir şekilde değişebileceği gibi kendiliğinden de değişebilmektedir. Örgüt kültürü pek çok dinamiğin etkisi altındadır. Yönetici, örgüt üyeleri ve dış çevre örgüt kültürünü etkilemektedir.

Örgüt kültürü, yöneticilerin tarzını yansıtır

Örgütleri amaçları doğrultusunda sevk ve idare eden yöneticiler, yönetim felsefelerini örgütün geneline yansıtarak, örgüt kültürünü etkilemektedir. Örgütlerin kültürüne bakarak yöneticilerin yönetim tarzları yordanabilir.

Eğitim sosyolojisi-örgüt kültürü ilişkisinde yapısal değişkenlerle ilgili yukarıda sıralanan özelliklere bakıldığında şunları belirtmek mümkündür: Örgüt kültürleri parmak izi gibi öznel, örgütlerin kendilerine özgü tarihi, misyonu, vizyonu, hikayeleri bulunmaktadır. Ve bu yapının değişmesi kolay değildir. Bütün örgütler için geçerli standart bir örgüt kültürü yapısından da söz edilemez. Örgüt kültürünün, örgüt üyeleri arasında kabul görmüş olması gerekmektedir. (Vural, 2018: 54).

Sonuç

Sonuç olarak ifade etmek gerekir ki, örgütün amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıran, verimliliği arttıran örgüt kültürlerini tespit ederek bu yolda çalışmalar yapması gerekmektedir. Örgüt kültürünün oluşmasında diğer faktörler de etkili olmakla beraber, yöneticilerin etkisi daha güçlüdür.

Örgüt kültürüne bakarak örgüt yöneticisinin tarzıyla ilgili fikir yürütülebilir. Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce yapılarında ve davranışlarında soyut olarak var olabileceği gibi tören, seremoni, logo gibi unsurlarla somut olarak da var olabilir.

Örgüt kültürüne konu olan unsurlar uzun süreli yaşantılar sonucu oluşarak gelenekselleşmiştir. Örgütleri birbirinden ayırmak için örgüt kültürünün ayırt edici özelliği bulunmaktadır.

Örgütlerdeki benzer yapısal unsurlara rağmen, örgütler arasındaki performans farkının sebebi olarak örgütlerin kültürel özellikleri gösterilebilir. Örgütteki değerler, normlar, alışlagelmiş iş yapma şekilleri ve geçmiş deneyimler örgüt kültürünün gözlenebilir yansımalarıdır.

Örgüt kültürü semboller, hikayeler, seremoniler gibi dışarıdan gözlenecek maddi ve manevi sayılabilecek unsurlar ve değerler, inançlar gibi dışarıdan gözlenemez unsurlardan oluşmaktadır.

Örgüt kültürüyle ilgili bazı özellikler kültürün gözlemlenmesini sağlayabilecekken değerler gibi görünmeyen ve gücü yüksek olan unsurlar da söz konusudur. Örgütlerin en çok çaba sarfettikleri konuların başında, örgüt stratejisine uygun değerlerin oluşturulması gelmektedir.

Örgüt kültürü, bir örgütte değer verilen ve ortaya çıkması istenilen davranış türlerini belirtmek için kullanılabilmektedir. İnsanların bir grubun üyesi olabilmesi için o gruba uyum sağlaması gerekmektedir. Uyum sağlanmasının kriterleri olarak ortak değerler, alışkanlıklar, ortak amaçlar sıralanabilir.

Örgüt üyelerinin uyum içerisinde hareket edebilmeleri örgüt kültürünü gerekli kılmaktadır. Bir grubun belirli sorunları çözmeye çalışırken geliştirdiği yöntemler örgüt kültürünü ifade etmektedir.

Bu yöntemler işe yarar kabul edildikleri için, örgüte yeni katılan üyelere benzer sorunlarla karşılaşmaları halinde doğru çözüm yolları bulmaları için aktarılır. Örgütte uyumlu bir şekilde bir arada yaşayan üyelerin oluşturduğu uyum iklimine sonradan dahil olan üyelerin de dahil olması beklenmektedir.

Zamanla kültürel davranış kalıpları yeni üyelere de aktarılarak uyum sağlanmaktadır. Örgütlerin çözüm bekleyen sorunlarla karşılaşması halinde, daha önce olumlu sonuç aldığı çözüm yöntemlerinin kullanılması sorunların daha hızlı ve hatasız giderilmesini doğuracaktır.

Kaynakça

Aktan, C. C. (2007). Bir Sosyal Sabit Sermaye Olarak Kültür. Pazarlama ve İletişim Kültürü , 1-11.

Bakan, İ. (2008). Örgüt Kültürü ve Liderlik Türlerine İlişkin Algılamalar İle Yöneticilerin

Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. Kahramanmaraş Üniversitesi İİBF Dergisi, 10(14).

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2021). Örgüt Kültürü Örgütsel Tanı ve Değişim Rekabetçi Değerler Modeli. Ankara: Pegem.

Çetin, O. I. (2020). Türkiye'de Örgüt Kültürü Çalışmaları. İstanbul: Kriter Yayınevi.

Doğan, B. (2018). Örgüt Kültürü. İstanbul: Beta Yayınevi.

Erkenekli, M. (2013). Toplumsal Kültür Araştırmaları İçin Değer Merkezli Bütünleşik Bir Kültür Modeli Önerisi. Savunma Bilimleri Dergisi, 12.

Erkmen, T. (2010). Örgüt Kültürü. İstanbul: Beta Yayın.

Gençkaya, Ö. F., & Demirci, E. Ü. (2018). Türkiye'de Kültür Politikasının Kurumsallaşma Sürecine Genel Bakış. Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 3(2), 57-70.

Gümüş, A. (2019). Ulusal Kültürün Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansları, İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisinde Yöneticilerin Örgütsel Adalet Arayışlarının Aracılık Rolü ve Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi.

Güney, S. (2020). Davranış Bilimleri. Ankara: Nobel.

Karadirek, G., & Genç, K. Y. (2020). Örgüt Kültürü. Ankara: Astana Yayınları.

Köksal, K. (2007). Yükseköğretimde Örgüt Kültürü ve Alan Araştırması. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Nişancı, Z. N. (2012). Toplumsal Kültür-Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları. Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi, 1(1), 1282.

Oğuz, E. S. (2011). Toplum Bilimlerinde Kültür Kavramı. Edebiyat Fakültesi Dergisi, 123-137.

Tutar, H. (2017). Örgüt Kültürü. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yıldız, G. (2017). Örgüt Kültürünün Özel ve Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi.