

## Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Personelin Örgüt Kültürü ve Örgütsel İklimi\*

Metin YÜCEANT<sup>1†</sup>, Orhan Fatih BALANLI<sup>2</sup>, Hüseyin ÜNLÜ<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Aksaray Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Aksaray.

<sup>2</sup>Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Rektörlük, Malatya.

**Orijinal Makale**

Gönderi Tarihi: 16.11.2021

Kabul Tarihi: 13.05.2022

**DOI: 10.25307/jssr.1024536**

Online Yayın Tarihi: 30.06.2022

### Öz

Bu çalışmanın amacı, üniversitelerin spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında çalışan idari personelin örgüt kültürü ile örgütsel iklimi düzeylerini farklı değişkenler açısından incelemek ve arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırma grubunu, farklı üniversitelerde görev yapan toplam 200 idari personel oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak Harrison (1970) tarafından geliştirilen ve Mamatoğlu (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgüt Kültürü Ölçeği" ile Rogg vd., (2001) tarafından geliştirilen ve Özdemir (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel İklim Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiklerden aritmetik ortalama ve standart sapma tekniklerinden yararlanılmıştır. İdari personelin örgüt kültürü ile örgütsel iklimi düzeylerinin, cinsiyet açısından farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesinde t-testi ve kurumda çalışma süresine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesinde tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır. İdari personelin örgüt kültürü ve örgütsel iklimi düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemede Pearson korelasyon katsayısı tekniği ve yordayıcılığını belirlemek amacıyla da çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlarda; idari personelin algıladığı örgüt kültürü ve örgütsel ikliminin yüksek olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkeni açısından örgüt kültürü ve örgütsel iklimi düzeylerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmazken; kurumda çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Araştırmada örgüt kültürü ölçeği ile örgütsel iklim ölçeği alt boyutları ve genelde pozitif yönlü anlamlı güçlü bir ilişki görülmüştür. Ayrıca örgüt kültürünün, örgütsel iklimi üzerinde güçlü bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Örgüt kültürü, örgütsel iklim, idari personel.

## Organization Culture and Organizational Climate of Staff in Higher Education Institutions Providing Sports Education

### Abstract

The aim of this study is to examine the organizational culture and organizational climate levels of the administrative personnel working in the sports education higher education institutions of universities in terms of different variables and to determine the relationship between them. The research group consisted of 200 administrative personnel working in different universities. The "Organizational Culture Scale" developed by Harrison (1970) and adapted into Turkish by Mamatoğlu (2004) and the "Organizational Culture Scale" developed by Rogg et al., (2001) and adapted into Turkish by Özdemir (2006) "Climate Scale" was used. In the analysis of the data, arithmetic mean and standard deviation techniques from descriptive statistics were used. T-test was used to determine whether the organizational culture and organizational climate levels of the administrative staff differ in terms of gender, and one-way analysis of variance (Anova) was used to determine whether they differ according to the working time in the institution. In order to determine the relationship between the organizational culture and organizational climate levels of the administrative staff, multiple regression analysis was used to determine the Pearson correlation coefficient technique and its predictor. In the results obtained in the research; It has been observed that the organizational culture and organizational climate levels of the administrative staff are high. While there is no significant difference in organizational culture and organizational climate levels in terms of gender variable; A significant difference was found in terms of the variable of working time in the institution. In the study, a strong and positive relationship was observed in the organizational culture scale and organizational climate scale sub-dimensions and overall. In addition, it has been determined that organizational culture is a strong predictor of organizational climate.

**Keywords:** Organization culture, organizational climate, administrative staff.

\* Bu çalışma Manisa'da düzenlenen II. Dünya Spor Bilimleri Araştırmaları Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

† **Sorumlu Yazar:** Arş. Gör. Dr. Metin YÜCEANT, E-mail: metinyuceant@hotmail.com

## GİRİŞ

Kültür, sosyal bilimlerin ilgi alanına giren eski bir kavramdır (Kahveci, 2015). Bir toplumun içinde yaşayan bireylerin deneyimlerinden meydana gelen ve gelecek nesile aktarılan inançlar, değerler, tutumlar olarak tanımlanmaktadır (House vd., 2002). Kültür ayrıca, bir topluluğu diğerinden ayıran özellikler olarak da bilinmektedir (Bakan, 2008). Toplumların kendine has bir kültürü olduğu gibi, toplumda faaliyet gösteren örgütlerinde kendilerine ait bir kültürünün olduğunu söylemek mümkündür (Nişancı, 2012).

Örgütler belirli bir hedefe ulaşabilmek için birden fazla kişinin davranışlarını belirli kurallara göre düzenlediği yapılar ve kişiler arasında ortaya çıkan işbirliği sistemi olarak ifade edilmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007; Karahan, 2008). Örgüt kültürü ise yönetim ve örgüt kuramı literatürün en popüler konularından biri olup, örgütsel geleneğin ve istikrarın sürdürülmesine, liderliğe, yeniliğe, örgütle alakalı daha birçok sürece yol göstericilik yapan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Durğun, 2006; Ogbonna ve Harris, 2000). Örgüt kültürü, kurumların temel değer ve inançlarını personellerine yansıtan bir boyuttur (Özgen vd., 2001). Örgüt kültürü ayrıca birimleri bir arada toplayan, “onlara farklı bir nitelik kazandıran” ve “çalışanlar tarafından paylaşılan yönelimler” şeklinde ifade edilir (Hoy ve Miskel, 2010). Bakan ve diğerleri (2004) örgüt kültürünü, örgüt içerisindeki bireyler arasındaki ilişkileri ve örgütsel yaşamı düzenleyen, örgütün geleceğini belirleyen, örgüt içerisindeki bireyler tarafından kabul edilmiş ve onları bir arada tutma gücüne sahip davranışlar, tutumlar, değerler ve durumlar toplamı olarak tanımlamışlardır. Özkalp ve Kırel (2010) ise örgüt kültürünü bazı değerlerden oluşan, değerlerin olduğu gibi kabul gördüğü ve örgüt içerisinde görev yapanlar tarafından ortaya çıkarılan bir kavram olarak ifade etmiştir.

İklim, örgütteki personelin davranışlarını anlamaya yönelik ölçülebilir bir psikolojik yaklaşım olarak ifade edilmektedir (Çetin, 2004; Korkmaz, 2011). Örgütün en önemli kaynağı olan personelin, örgüte karşı olan algıları, davranışları ve tutumları örgütleri doğrudan ve derinden etkilemektedir (Boztaş, 2007). Bu bağlamda örgütün, belirli bir başarıya ve hedefe ulaşabilmesinde insan kaynaklarının performansına doğrudan etki eden örgüt ikliminin önem taşımakta olduğu düşünülmektedir. Örgüt iklimi, örgütün insan kaynaklarına hissettirdikleri duygular ve algılardır (Altun, 2001). Başka bir deyişle örgüt iklimi personelin işten beklentileri ile bu beklentilerin gerçekleşme düzeyinin ölçümüdür (Balci, 2002). Barutçugil (2004), örgütsel iklimi personelin örgüt içindeki davranışlarının nasıl olması gerektiğine yönelik algılarının sonunda meydana gelen genel bir hava olarak tanımlamaktadır. Alay (2016) örgütsel iklimin, örgütteki duygusal atmosferi tanımlamak için kullanılan bir terim olduğunu belirtmektedir. Kumar (2011) ise örgütsel iklimin, örgütte bir hedefe ulaşmaya çalışan çalışanların iç ortamını yansıtan boyut olduğunu ifade etmektedir. Daha çok psikolojik temellere dayanmakta olan örgütsel iklim, örgütte yer alan personelin, davranışsal normlara, varsayımlara ve inançlara karşı olan algılarını açıklamaktadır (Lunenburg ve Ornstein, 2008; Owens ve Valesky, 2011).

Konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında farklı araştırma grupları üzerinde örgüt kültürünün (Ardıç, 2014; Kalaiarasi ve Sethuram, 2017; Kırca, 2015; Korkmaz ve Çevik, 2017; Szczepanska ve Woszczyzna, 2014; Şahin, 2010) ve örgüt ikliminin (Çelik-Veziroğlu, 2014; Güner-Kılıç, 2017; Gürgen ve Onağ, 2018; Iko Afe, 2016; Madhukar ve Sharma, 2017; Sezgin ve Sönmez, 2017; Treuer ve McMurray, 2012) incelendiği görülmüştür. Ancak detaylı

bir literatür taraması yapıldığında spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında çalışan idari personelin algıladığı örgüt kültürü ile örgütsel iklimini inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. İdari personel eğitimin sürdürülebilmesi için gereken bütün hizmetleri yürüten gizli kahramanlardır (Çoruk, 2014). Bu bağlamda yükseköğretim kurumlarının genel amaç ve temel ilkelerine uygun olarak yönetilmesinde son derece önemli bir yere sahip olduğu düşünülen idari personelin algılanan örgüt kültürü ile örgütsel ikliminin incelenmesinin önemli bir konu olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu çalışmada, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki personelin algılanan örgüt kültürü ile örgütsel iklimini belirlemek ve arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.

## YÖNTEM

### Araştırma Modeli

Bu araştırma, idari personelin algılanan örgüt kültürü ile örgütsel iklimini belirlemek amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden tarama modelinde tasarlanmıştır.

### Araştırma Grubu

Araştırmayı, kamu üniversitelerinin spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan 73(%36,5)'ü kadın, 127(%63,5)'si erkek olmak üzere toplam 200 idari personel oluşturmuştur. Araştırma grubunda yer alan idari personelin kurumdaki çalışma süresine göre dağılımı incelendiğinde 48(%24,0)'inin 1-5 yıl, 77(%38,5)'sinin 6-10 yıl, 75(%37,5)'inin 11 yıl ve üzeri aralığında olduğu görülmüştür. Araştırma grubunda yer alan personelin bağımsız değişkenlere göre dağılımı Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Araştırma grubunun bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Cinsiyet	f	%
Kadın	73	36,5
Erkek	127	63,5
Kurumdaki Çalışma Süresi	f	%
1-5 Yıl	48	24,0
6-10 Yıl	77	38,5
11 Yıl ve üzeri	75	37,5

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerinin toplanmasında, araştırmacı tarafından geliştirilen ve araştırma grubundaki personelin sosyo-demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla *Kişisel Bilgi Formu*'ndan yararlanılmıştır. Ayrıca personelin algılanan örgüt kültürünü incelemek amacıyla *Örgüt Kültürü Ölçeği* ve algılanan örgütsel iklimini incelemek amacıyla da *Örgütsel İklîm Ölçeği* kullanılmıştır.

*Kişisel Bilgi Formu:* Araştırmaya katılan personelin sosyo-demografik özellikleri belirleyebilmek için araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Örgüt kültürü ile örgütsel iklim düzeylerini etkileyeceği düşünülen değişkenlerden oluşan kişisel bilgi formunda cinsiyet ve kurumdaki çalışma süresi ile ilgili sorular sorulmuştur.

*Örgüt Kültürü Ölçeği:* Araştırmada personelin algıladığı örgüt kültürünü incelemek amacıyla örgüt kültürü ölçeği kullanılmıştır. Harrison (1970) tarafından geliştirilen ÖKÖ, Mamatoğlu (2004) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılarak Türkçe'ye uyarlanmıştır. ÖKÖ,

güç kültürü (1., 2., 3., 4. maddeler), başarı kültürü (5., 6., 7., 8. maddeler), destek kültürü (9., 10., 11., 12. maddeler) ve hiyerarşi kültürü (13., 14., 15., 16. maddeler) olmak üzere 4 alt boyuttan oluşan, 16 maddelik bir ölçektir. 5’li likert tipindeki ölçekte “(1) Kesinlikle katılmıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum” arasında ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin genelinden alınabilecek en düşük puan 16, en yüksek puan ise 80’dir. Örgüt kültürü ölçeği için toplam Cronbach Alpha değeri  $\alpha=0,87$  olarak hesaplanmış ve ölçeğin alt boyutlarından güç kültürü için  $\alpha=0,79$ , başarı kültürü için  $\alpha=0,81$ , destek kültürü için  $\alpha=0,76$ , hiyerarşi kültürü için  $\alpha=0,89$  olarak belirlenmiştir.

**Örgütsel İklim Ölçeği:** Araştırmada personelin algıladığı örgütsel iklimini incelemek amacıyla örgütsel iklim ölçeği kullanılmıştır. Rogg vd., (2001) tarafından geliştirilen ÖİÖ’nün Türkçe uyarlaması Özdemir (2006) tarafından yapılmıştır. Örgütsel iklimi belirlemeye yönelik ölçek; katılım (1., 2., 3., 4., 5., 6., 11., 14., 15., 16. maddeler) ve bağlılık (7., 8., 9., 10., 12., 13., 17. maddeler) olmak üzere 2 alt boyuttan oluşmaktadır. 5’li likert tipindeki ölçekte “(1) Kesinlikle katılmıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum” arasında ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin genelinden alınabilecek en düşük puan 17, en yüksek puan ise 85’dir. Toplam 17 ifadeden oluşan örgütsel iklim ölçeği için toplam Cronbach Alpha değeri  $\alpha=0,89$  olarak hesaplanmış ve ölçeğin alt boyutlarından katılım için  $\alpha=0,92$ , bağlılık için  $\alpha=0,79$  olarak belirlenmiştir.

### **Araştırma Yayın Etiği**

Çalışma etik kurallar dikkate alınarak gerçekleştirilmiş ve Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu’nun 25.10.2021 tarihli ve 2021/07-06 sayılı yazısı ile gerekli etik onay alınmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Verilerin analizinde ilk aşamada, ölçme araçlarında yer alan maddelerden eksik olanlara analizde yer verilmemiştir. İstatistiksel analizlerde SPSS 21 paket programından yararlanılmış ve anlamlılık derecesi “0,05” olarak kabul edilmiştir. Araştırmada, normallik sınaması için Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi uygulanmış ve verilerin normal dağıldığı belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). İdari personelin örgüt kültürü ile örgütsel iklimi puan ortalamalarının saptanmasında tanımlayıcı istatistiklerden aritmetik ortalama ve standart sapma tekniklerinden yararlanılmıştır. İdari personelin cinsiyet ve kurumda çalışma süresi değişkeni açısından örgüt kültürü ile örgütsel iklimi düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla t-testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırmalarda gruplar arasındaki farkın kaynağını belirleyebilmek amacıyla Post-Hoc testlerinden Tamhane’s T2 testine başvurulmuştur. Araştırmada örgüt kültürü ile örgütsel iklimi arasındaki ilişkiyi belirlemede pearson korelasyon katsayısı tekniğinden ve yordayıcılığını belirlemek amacıyla da çoklu regresyon analizinden faydalanılmıştır.

### **BULGULAR**

Bu bölümde, araştırma grubunda yer alan personelin algılanan örgüt kültürü ile örgütsel iklimi farklı değişkenlere göre incelenmiş, aralarındaki ilişki tespit edilmiş ve elde edilen sonuçlara ilişkin yorumlara yer verilmiştir. İdari personelin algıladığı örgüt kültürü ve örgütsel iklimi puan ortalamaları Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** İdari personelin örgüt kültürü ve örgütsel iklimi sonuçları

	N	Ort.*	S**
Güç Kültürü	200	15,89	3,26
Başarı Kültürü	200	15,63	3,20
Destek Kültürü	200	15,52	3,24
Hiyerarşi Kültürü	200	15,33	3,65
Genel Örgüt Kültürü	200	57,38	8,70
Katılım	200	39,34	8,11
Bağlılık	200	27,99	4,93
Genel Örgütsel İklimi	200	67,33	12,66

\*Ort: Ortalama, \*\*S: Standart Sapma

Tablo 2’de araştırma grubunda yer alan idari personelin algıladığı örgüt kültürü ve örgütsel iklimi puan ortalamalarına yer verilmiştir. Buna göre algılanan güç kültürü  $Ort.=15,89\pm3,26$ , başarı kültürü  $Ort.=15,63\pm3,20$ , destek kültürü  $Ort.=15,52\pm3,24$ , hiyerarşi kültürü  $Ort.=15,33\pm3,65$ , genel örgüt kültürü  $Ort.=57,38\pm8,70$  olarak ve algılanan katılım  $Ort.=39,34\pm8,11$ , bağlılık  $Ort.=27,99\pm4,93$ , genel örgütsel iklimi  $Ort.=67,33\pm12,66$  olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 3.** Cinsiyet değişkeni açısından idari personelin örgüt kültürü ve örgütsel iklimi

	Cinsiyet	N	Ort.	S	t	sd	p
Güç Kültürü	Kadın	73	3,69	0,367	1,524	198	0,129
	Erkek	127	3,60	0,474			
Başarı Kültürü	Kadın	73	3,58	0,648	1,129	198	0,260
	Erkek	127	3,47	0,719			
Destek Kültürü	Kadın	73	3,61	0,574	0,346	198	0,730
	Erkek	127	3,59	0,578			
Hiyerarşi Kültürü	Kadın	73	3,71	0,569	1,932	198	0,055
	Erkek	127	3,52	0,748			
Genel Örgüt Kültürü	Kadın	73	3,65	0,482	1,374	198	0,171
	Erkek	127	3,54	0,574			
Katılım	Kadın	73	3,91	0,844	-0,310	198	0,757
	Erkek	127	3,94	0,795			
Bağlılık	Kadın	73	4,06	0,676	0,944	198	0,346
	Erkek	127	3,96	0,721			
Genel Örgütsel İklimi	Kadın	73	3,97	0,757	0,168	198	0,867
	Erkek	127	3,95	0,740			

Tablo 3’te araştırma grubunda yer alan idari personelin cinsiyet değişkeni açısından algılanan örgüt kültürü ve örgütsel iklimi düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için t-testine başvurulmuştur. Yapılan incelemede idari personelin cinsiyet değişkeni açısından algılanan örgüt kültürü ve örgütsel ikliminde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 4.** Çalışma süresi değişkeni açısından idari personelin örgüt kültürü ve örgütsel iklimi

	Çalışma Süresi	N	Ort.	S	F	sd	p	Fark
<b>Güç Kültürü</b>	1-5 yıl	48	3,46	0,355	4,747	2 197 199	0,010	I-II I-III
	6-10 yıl	77	3,68	0,433				
	11 yıl üzeri	75	3,69	0,473				
	Toplam	200	3,63	0,440				
<b>Başarı Kültürü</b>	1-5 yıl	48	3,21	0,618	6,642	2 197 199	0,002	I-II I-III
	6-10 yıl	77	3,54	0,664				
	11 yıl üzeri	75	3,67	0,721				
	Toplam	200	3,51	0,694				
<b>Destek Kültürü</b>	1-5 yıl	48	3,35	0,437	8,330	2 197 199	0,002	I-III
	6-10 yıl	77	3,58	0,610				
	11 yıl üzeri	75	3,77	0,564				
	Toplam	200	3,60	0,575				
<b>Hiyerarşi Kültürü</b>	1-5 yıl	48	3,14	0,557	15,583	2 197 199	0,001	I-II I-III
	6-10 yıl	77	3,72	0,602				
	11 yıl üzeri	75	3,75	0,739				
	Toplam	200	3,59	0,693				
<b>Genel Örgüt Kültürü</b>	1-5 yıl	48	3,29	0,383	10,366	2 197 199	0,002	I-II I-III
	6-10 yıl	77	3,63	0,513				
	11 yıl üzeri	75	3,72	0,596				
	Toplam	200	3,58	0,544				
<b>Katılım</b>	1-5 yıl	48	3,51	0,683	9,293	2 197 199	0,002	I-II I-III
	6-10 yıl	77	4,01	0,813				
	11 yıl üzeri	75	4,11	0,802				
	Toplam	200	3,93	0,811				
<b>Bağlılık</b>	1-5 yıl	48	3,61	0,551	10,362	2 197 199	0,001	I-II I-III
	6-10 yıl	77	4,08	0,676				
	11 yıl üzeri	75	4,15	0,739				
	Toplam	200	3,99	0,705				
<b>Genel Örgütsel İklimi</b>	1-5 yıl	48	3,55	0,604	10,353	2 197 199	0,004	I-II I-III
	6-10 yıl	77	4,04	0,730				
	11 yıl üzeri	75	4,13	0,755				
	Toplam	200	3,96	0,745				

Tablo 4'te araştırma grubundaki idari personelin çalışma süresi değişkeni açısından algılanan örgüt kültürü ve örgütsel iklimi düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için Anova tekniğine başvurulmuştur. Yapılan incelemeye göre idari personelin çalışma süresi değişkeni açısından algılanan örgüt kültürü ve örgütsel ikliminde anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna varılmıştır ( $p < 0,05$ ). Çalışma süresi 11 yıl ve üzeri ( $Ort.=3,72 \pm 0,596$ ) olan personelin algılanan genel örgüt kültürünün çalışma süresi 1-5 yıl ( $Ort.=3,29 \pm 0,383$ ) ve 6-10 yıl ( $Ort.=3,63 \pm 0,513$ ) olan personelden yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p=0,002$ ). Ayrıca çalışma süresi 11 yıl ve üzeri ( $Ort.=4,13 \pm 0,755$ ) olan personelin algılanan genel örgütsel ikliminin de çalışma süresi 1-5 yıl ( $Ort.=3,55 \pm 0,604$ ) ve 6-10 yıl ( $Ort.=4,04 \pm 0,730$ ) olan personelden yüksek olduğu görülmüştür ( $p=0,004$ ).

**Tablo 5.** İdari personelin örgüt kültürü ve örgütsel iklimi arasındaki ilişki

		Katılım	Bağlılık	Genel Örgütsel İklim
<b>Güç Kültürü</b>	r	0,594	0,758	0,676
	p	0,000	0,000	0,000
<b>Başarı Kültürü</b>	r	0,800	0,805	0,827
	p	0,000	0,000	0,000
<b>Destek Kültürü</b>	r	0,765	0,766	0,789
	p	0,000	0,000	0,000
<b>Hiyerarşi Kültürü</b>	r	0,752	0,820	0,802
	p	0,000	0,000	0,000
<b>Genel Örgüt Kültürü</b>	r	0,818	0,874	0,865
	p	0,000	0,000	0,000

Tablo 5’te idari personelin algılanan örgüt kültürü ve örgütsel iklimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Personelin örgüt kültürü ve örgütsel iklimi arasındaki ilişkiyi belirlemek için pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Yapılan incelemede örgüt kültürü ile örgütsel iklimi arasında pozitif yönlü anlamlı güçlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür ( $r=0,865$ ;  $p<0,05$ ). Ayrıca alt boyutlardan güç kültürü ile katılım ( $r=0,594$ ;  $p<0,05$ ) ve bağlılık ( $r=0,758$ ;  $p<0,05$ ) arasında; başarı kültürü ile katılım ( $r=0,800$ ;  $p<0,05$ ) ve bağlılık ( $r=0,805$ ;  $p<0,05$ ) arasında; destek kültürü ile katılım ( $r=0,765$ ;  $p<0,05$ ) ve bağlılık ( $r=0,766$ ;  $p<0,05$ ) arasında; hiyerarşi kültürü ile katılım ( $r=0,752$ ;  $p<0,05$ ) ve bağlılık ( $r=0,820$ ;  $p<0,05$ ) arasında pozitif yönlü anlamlı güçlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 6.** İdari personelin algılanan örgüt kültürünün örgütsel iklimi üzerine etkisi

		B	Standart Hata B	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
<b>Örgüt Kültürü</b>	<b>Sabit</b>	1,804	0,105		10,330	0,000		
	<b>Örgütsel İklimi</b>	0,632	0,026	0,865	24,271	0,000	0,865	0,865
R= 0,865		R <sup>2</sup> = 0,748	F=58,099	p= 0,000				

Tablo 6’da idari personelin örgütsel iklimi üzerinde örgüt kültürünün yordayıcılığı incelenmiş ve yapılan regresyon analizinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ( $F:58,099$ ;  $p<0,05$ ). Algılanan örgüt kültürünün, örgütsel iklim üzerinde güçlü bir yordayıcı olduğu görülmüştür ( $R^2=0,748$ ).

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmada idari personelin örgüt kültürü ile alt boyutlardan güç kültürü, başarı kültürü, destek kültürü ve hiyerarşi kültürü ele alınmıştır. Ayrıca idari personelin örgütsel iklimi ile alt boyutlardan katılım ve bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Bunun yanında idari personelin cinsiyet ve kurumdaki çalışma süresi değişkenleri açısından örgüt kültürü ile örgütsel iklimi ele alınmıştır. Araştırmada idari personelin örgüt kültürü ile örgütsel iklimi düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş ve örgüt kültürünün örgütsel iklim üzerindeki yordayıcılığı belirlenmiştir.

Araştırmada personelin, örgüt kültürü ölçeğinin geneli ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamaları açısından bakıldığında algılanan örgüt kültürünün yüksek olduğu görülmüştür (Genel Örgüt Kültürü:  $Ort.=57,38\pm8,70$ ; Güç Kültürü:  $Ort.=15,89\pm3,26$ ; Başarı Kültürü:  $Ort.=15,63\pm3,20$ ; Destek Kültürü:  $Ort.=15,52\pm3,24$ ; Hiyerarşi Kültürü:  $Ort.=15,33\pm3,65$ ). Benzer bir sonuç Yılmaz'ın (2009) öğretmenlerin örgüt kültürünün iş motivasyonları üzerine etkisini incelediği araştırmasında görülmüş ve algılanan örgüt kültürünün yüksek olduğu belirtilmiştir. Yalınkılıç (2012) ise yapmış olduğu çalışmada, ilköğretim okullarındaki müdürlerin örgüt kültürü düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucuna varmıştır. Oktay (2016) da araştırmasında Türk Hava Yolları çalışanlarının örgüt kültürü ortalamalarının orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Hoy ve Miskel (2010) örgüt kültürünü tanımlarken, birimleri bir araya getiren, onları diğer birimlerden farklı kılan ve nitelik kazandıran yönelimler sistemi olarak ifade etmiştir. Örgüt kültürü, kurum içerisinde memnuniyeti sağlama, bağlılık oluşturma, takım ruhunu geliştirme, isabetli ve etkili kararların alınmasını sağlama açısından önemli bir kavramdır (Süzer, 2010). Araştırmada personelin algılanan örgüt kültürünün yüksek olmasında, buldukları birimlerinin sahip olduğu değerlerini, tutumlarını ve ilkelerini benimsemiş olmalarının ve kendilerini örgütle bütünleştirmelerinin etkili olduğu düşünülmüştür.

Araştırmada personelin, örgütsel iklim ölçeğinin geneli ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamaları açısından bakıldığında algılanan örgütsel iklimin yüksek olduğu görülmüştür (Genel Örgütsel İklim:  $Ort.=67,33\pm12,66$ ; Katılım:  $Ort.=39,34\pm8,11$ ; Bağlılık:  $Ort.=27,99\pm4,93$ ). Benzer bir sonuç Zincirli'nin (2020) okullarda görev yapan yöneticilerin örgütsel iklimini incelediği araştırmasında görülmüş ve algılanan örgüt ikliminin yüksek olduğunu tespit edilmiştir. Eryılmaz ve Altın-Gülova (2017) ise araştırmasında çalışanların algılanan örgüt ikliminin düşük düzeyde olduğu sonucuna varmıştır. Bucak (2002) da araştırmasında, akademik personelin örgüt iklimi düzeylerinin orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Silva, Lima ve Baptista (2004) örgüt iklimini, örgütsel değerler, kurallar, inançlar ve faaliyetler ile ilgili meydana gelen ortak bir algı olarak tanımlamıştır. Benzer ve diğerleri (2011) ise örgüt iklimini, örgüt içinde politikalara, prosedürlere ve uygulamalara ilişkin algılar olarak nitelendirmiştir. Bu bağlamda örgüt iklimi, rekabetin her geçen gün daha da yükseldiği iş dünyasında, kriz yönetiminde, yenilikçilikten yaratıcılığa, motivasyondan iş tatminine, iletişim şekline hiyerarşik yapıya birçok konuda etkili olması açısından önemli bir etmendir (Gündüz, 2018). Araştırmada üniversite personelinin algılanan örgütsel ikliminin yüksek olmasında, buldukları kurumlar tarafından gereksinimlerinin dikkate alındığını, kişisel beklentilerinin ve görüşlerinin kurum tarafından önemsendiğini düşünmelerinin etkili olduğu söylenebilir.

Personelin cinsiyet değişkeni açısından örgüt kültürü ( $p=0,171$ ) ile örgütsel iklimi ( $p=0,867$ ) karşılaştırılmış ve anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ). Benzer bir sonuca Tufan'ın (2010) ilköğretim okulu müdürlerinin örgüt kültürüne yönelik algılarını incelediği araştırmasında rastlanmış ve müdürlerin cinsiyet açısından örgüt kültürü düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir. Alkan (2008) meslek liselerindeki öğretmenlerin örgüt kültürünü incelediği çalışmada cinsiyet değişkeni açısından farklılığa rastlamamıştır. Erol (2014) akademik personelin örgütsel iklimini incelediği araştırmasında cinsiyete göre farklılığın olmadığını belirtmiştir. Kasırga ve Özbek (2008) beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademik personelin örgüt iklimini incelediği araştırmasında,



personelin genel olarak örgüt ikliminin cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna varmıştır. Yetgin (2020) ise araştırmasında çalışanların örgüt kültürü algılarını incelemiş ve cinsiyet değişkeni açısından örgüt kültürü algılarında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna varmıştır. Bakan (2008) araştırmasında, yöneticilerin cinsiyeti açısından örgüt kültürü alt boyutlarından toplumcu ve yenilikçi kültür düzeylerinde bir farklılık tespit etmiştir. Deniz ve Çoban (2016) da araştırmasında, çalışanların örgütsel iklimi düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçtan hareketle kadın ve erkek personelin algıladıkları örgüt kültürü ile örgütsel iklimi arasında herhangi bir farklılık olmamasının, onların kurumlarında aynı görev ve sorumluluklara sahip olduklarından, aynı işlerde görev aldıklarından ve buna bağlı olarak kurumda hâkim olan kültüre ve atmosfere dair algılarının benzer olmasından kaynaklandığı düşünülmüştür.

Personelin buldukları kurumda çalışma süreleri değişkeni açısından örgüt kültürü ( $p=0,002$ ) ile örgütsel iklimi ( $p=0,004$ ) karşılaştırılmıştır ve 11 yıl üzeri çalışanların lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Yalçınsoy'un (2019) personelin örgüt kültürü ile örgütsel iklimini incelediği araştırmasında da benzer bir sonuca rastlanmış ve araştırmada personelin çalışma süresine göre örgüt kültürü ile örgütsel iklimi düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bakan (2008) yöneticilerin örgüt kültürü algılamalarını incelediği araştırmasında yöneticilerin örgüt kültürü ile alt boyutlardan yenilikçi kültür düzeylerinin çalışma süresine göre farklılaştığı sonucuna varmıştır. Çetin (2015) çalışanların örgüt iklimini incelediği çalışmasında çalışma süresine göre farklılığın olduğu sonucuna varmıştır. Oğulluk (2010) ise araştırmasında, ortaöğretimde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, çalışma süresi açısından örgüt kültürü düzeylerinin farklılaşmadığını saptamıştır. Açıknel (2013) çalışmasında, ilköğretimdeki öğretmenlerin örgüt kültürü düzeylerinin çalışma kademine göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Mohammed (2011) de işletmelerde çalışanların iklime ilişkin algılarının çalışma süresi bakımından farklılaşmadığını belirtmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçtan hareketle uzun yıllar kurumda görev yapan personelin algıladıkları örgüt kültürü ile örgütsel ikliminin yüksek olmasında, belirli bir zaman sonra personelde kabullenmişlik ile hoşgörünün artmasının ve kuruma karşı olan eleştirel bakış açılarında azalmaların olmasının etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmada personelin algıladığı örgüt kültürü ile örgütsel iklimi arasındaki ilişki incelenmiş ve yapılan incelemede pozitif yönlü anlamlı güçlü bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=0,865$ ;  $p<0,05$ ). Personelin görev yaptıkları kurumlarına ilişkin algılanan örgüt kültürü yükseldikçe, örgüt ikliminin de yükseldiği belirlenmiştir. Ayrıca personelin örgüt iklimi üzerinde örgüt kültürü düzeylerinin yordayıcılığı incelenmiş ve yapılan inceleme istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Personelin algılanan örgüt kültürünün, algılanan örgüt iklimi üzerinde güçlü bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir ( $R^2=0,748$ ;  $F=58,099$ ). Benzer bir sonuç Örucü, Akgül ve Çınar'ın (2020) akademisyenlerin etik iklim algısı ile örgüt kültürünü incelediği araştırmasında görülmüş ve yapılan incelemede etik iklim algısı ile örgüt kültürü arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Alanyazın incelendiğinde, örgüt kültürü ve örgüt ikliminin ele alındığı farklı araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı ve bu sonuçların araştırmamızda elde edilen sonuçlarla örtüştüğü görülmüştür (Avcı, 2016; Deniz ve diğerleri, 2016; Kayar, 2015; Koç-Demirtaş, 2014; Oktay, 2016). Ancak yapılan farklı araştırmalarda elde edilen sonuçların ise araştırma bulgularımızı desteklemediği tespit edilmiştir (Erol, 2014; Kanten ve Ülker, 2013). Araştırmamızda elde

edilen sonuçtan hareketle gerek kültürün gerekse iklimin kurumların temel değerleri ve normları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca örgütsel kültürün kurum içi faaliyetlerde süreklilik ve örgütsel davranışlarda uyum sağladığı bu durumun da örgütsel iklimin ortaya çıkmasına neden olduğu düşünülmektedir. Buna bağlı olarak örgüt kültürü ve örgüt iklimi arasında güçlü bir ilişkinin olmasının beklenen bir sonuç olduğu düşünülmüştür.

Sonuç olarak üniversitelerin spor eğitimi veren kurumlarında çalışan personelin algılanan örgüt kültürü ve örgüt ikliminin yüksek olduğu görülmüştür. Cinsiyete göre örgüt kültürü ve örgüt iklimi düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı ancak kurumda çalışma süresi açısından 11 yıl ve üzeri çalışanların lehine anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca araştırmada personelin algıladığı örgüt kültürü ile örgüt iklimi arasında pozitif yönlü bir ilişki görülmüş ve örgüt kültürünün örgüt iklimi üzerinde güçlü bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Günümüz yönetim anlayışında güçlü örgüt kültürü ve örgüt iklimi tartışılmaz bir öneme sahiptir. Dolayısıyla kurumların daha verimli bir işleyiş gösterebilmesi için çalışanların örgüt kültürünü ve örgüt iklimini anlamalarının, yorumlamalarının önemli olduğu düşünülmektedir. Yöneticilerin personeli desteklediği, yargılamadığı ve iletişime açık bir tutum sergilediği örgüt kültürü, personelin örgütsel iklim algılarının artmasına katkı sağlayacaktır. Katılımı destekleyen şeffaf bir örgüt kültürü örgütsel iklimin oluşmasını destekleyecektir. Bu nedenle yöneticilerin personele yönelik katı statü bariyerlerini ortadan kaldırmaları, duyarlı davranmaları ve hassasiyet göstermeleri önerilmektedir. Ayrıca çalışanlarca örgüt kültürünün ve örgütsel iklimin benimsenmesini sağlamak için personele oryantasyon programlarının uygulanması önerilmektedir. Bu bağlamda çalışanların örgüt kültürü ve örgüt iklimini daha iyi anlayabilmeleri için uzmanlar eşliğinde kurum içi eğitimler verilebilir veya verilen eğitimlere katılmaları hususunda destekler sağlanabilir. Araştırmadan elde edilen bulguların, örgüt kültürü ve örgüt iklimini açıklamaya yönelik literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmüştür. Araştırma ile ilgili ilerleyen süreçte yapılacak çalışmalara farklı birimlerde görev yapan personel de dahil edilebilir. Ayrıca bu araştırma uluslararası bilimsel çalışmaları da kapsayacak şekilde revize edilerek kültürlerarası farklılıklar vurgulanabilir.

**Çıkar Çatışması:** Bu çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı:** Araştırma Dizaynı - MY, Verilerin Toplanması - MY; OFB, İstatistik Analiz - MY; HÜ, Makalenin Hazırlanması - MY; HÜ; OFB.

### **Etik Kurul İzni ile ilgili Bilgiler**

**Kurul Adı:** Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

**Tarih:** 25.10.2021

**Sayı No:** 2021/07-06

## KAYNAKLAR

- Açıkel, S. (2013). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel kültürleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alay, H.K. (2016). *A Study on the relationship between organizational climate and mobbing behaviors at the workplace*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alkan, E. (2008). *Meslek liselerinde okul kültürünün çok boyutlu olarak incelenmesi (Ümraniye ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altun, S.A. (2001). *Örgüt sağlığı*. Nobel.
- Ardıç, İ. (2014). *Örgüt kültürünün iş tatminine etkisi üzerine Gaziantep ilinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Avcı, A. (2016). *Stres faktörleri ve örgütsel iklimin çağrı merkezi çalışan performansı üzerine etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bakan, İ. (2008). Örgüt kültürü ve liderlik türlerine ilişkin algılamaları ile yöneticilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki: Bir alan araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(14), 13-40.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T., ve Bedestenci, Ç. (2004). *Örgüt sınırlarının çözümünde örgüt kültürü: Teorik ve ampirik yaklaşım*. Alfa.
- Balcı, A. (2002). *Etkili okul ve okul geliştirme*. Pegem.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kariyer.
- Benzer, J.K., Young, G., Stolzmann, K., Osatuke, K., Meterko, M., Caso, A., White, B., & Mohr, D.C. (2011). The relationship between organizational climate and quality of chronic disease management. *Health Service Research*, 46(3), 692-711. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2010.01227.x>
- Boztaş, K. (2007). *Malatya polis meslek yüksekokulu'nun örgütsel iklimi*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Bucak, E.B. (2002). Abant izzet baysal üniversitesi eğitim fakültesinde örgüt iklimi: Yönetimde ast-üst ilişkileri. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 30-43.
- Çelik-Veziroğlu, M. (2014). *Okul öncesi eğitimde örgütsel iklimin öğretmen performansına etkisi*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Nobel.
- Çetin, O.I. (2015). *Kişilik özelliklerinin örgütsel intikam niyetine etkisinde örgüt iklimi ve bağlamsal performansın rolü*. Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çoruk, A. (2014). Yükseköğretim kurumlarında görev yapan idari personelin duygusal emek davranışları. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(1), 79-93.
- Deniz, M., ve Çoban, R. (2016). Örgütsel iklimin çalışan bağlılığına etkisi ve bir araştırma. *Bilim ve Toplum*, 6(12), 49-72.
- Durğun, S. (2006). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim. *Yüzcüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 112-132.
- Erol, E. (2014). *Eğitim fakültelerinde örgütsel iklim ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Eryılmaz, İ., ve Altın-Gülova, A. (2017). Örgüt ikliminin, algılanan örgütsel politika üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), 155-176. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.372724>

- Gündüz, G. (2018). *Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki örgüt iklimine yönelik alguları Denizli Baklan ilçesi örneği*. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Güner-Kılıç, E. (2017). *Hemşirelerde meslektaş dayanışmasının örgütsel iklim üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Gürgen, O., ve Onağ, Z. (2018). Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğündeki örgüt ikliminin çalışanların motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13(1), 87-105.
- Harrison, R. (1970). *Nonverbal communication: Explorations into time, space, action and object*. Campbell DJ, Helper H. (Ed.) Dimensions in communication. Wadsworth.
- House, R.J., Javidan, M., Hanges, P., & Dorfman, P. (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: An introduction to project globe. *Journal of World Business*, 37, 3-10. [https://doi.org/10.1016/S1090-9516\(01\)00069-4](https://doi.org/10.1016/S1090-9516(01)00069-4)
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama*. Selahattin Turan (çev.), Nobel.
- Iko Afe, C.E. (2016). *Effect of perceived organizational climate on whistleblowing intention: Research in international trade oriented organizations*. Master thesis, Selçuk University, Institute of Social Sciences, Konya.
- İşcan, Ö.F., ve Timuroğlu, M.K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinisizm arasındaki ilişkiler*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kalaierasi, V., & Sethuram, S. (2017). Literature review on organization culture and its influence. *Journal of Advanced Research in Engineering & Management*, 3(8), 9-14.
- Kanten, P., & Ülker, F.E. (2013). The effect of organizational climate on counterproductive behaviors: An empirical study on the employees of manufacturing enterprises. *The Macrotheme Review*, 2(4), 144-160.
- Karahan, A. (2008). Çalışanların örgüt kültürünü algılamalarına yönelik ampirik bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 457- 478.
- Kasırga, İ., ve Özbek, O. (2008). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında örgüt iklimi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 59-68. [https://doi.org/10.1501/Sporm\\_0000000091](https://doi.org/10.1501/Sporm_0000000091)
- Kayar, S. (2015). *Örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlığın çalışan performansına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kırca, C. (2015). *Karizmatik liderlik ve örgüt kültürü*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koç-Demirtaş, F. (2014). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: Kargo işletmesi çalışanları üzerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 117-139.
- Korkmaz, M., ve Çevik, M.S. (2017). Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ile yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 675-716.
- Kumar, S. (2011). An overview of organizational climate in Bhakra beas management board. *Journal of Social and Development Sciences*, 1(4), 138-143. <https://doi.org/10.22610/jsds.v1i4.637>

- Yüceant, M., Balabanlı, O.F., ve Ünlü, H. (2022). Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki personelin örgüt kültürü ve örgütsel iklimi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 109-122.
- Lunenburg, F.C., & Ornstein, A.C. (2008). *Educational administration: concepts and practices*. Wadsworth.
- Madhukar, V., & Sharma, S. (2017). Impact of organizational climate on employee motivation: A conceptual perspective. *International Journal in Management and Social Science*, 5(7), 325-336.
- Mamatoğlu, N. (2004). Örgütsel kültür tipi ölçeği. *Psikiyatri, Psikoloji, Psikofarmakoloji Dergisi*, 12(4), 305-315.
- Mohammed, A.E. (2011). *Örgüt kültürü ve psikolojik iklimin politik davranış algılamaları üzerindeki etkileri: Kayseri’de bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Nişancı, Z.N. (2012). Toplumsal kültür-örgüt kültürü ilişkisi ve yönetim üzerine yansımaları. *Journal of Life Sciences*, 1(1), 1279-1293.
- Ogbonna, E., & Harris, L.C. (2000). Leadership style, organizational culture and performance: Empirical evidence from UK companies. *International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 766-788. <https://doi.org/10.1080/09585190050075114>
- Oğulluk, H. (2010). *Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü (Tokat ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Oktay, F. (2016). Örgüt yapısı ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 457-470.
- Owens, R.G., & Valesky, T.C. (2011). *Organizational behavior in education: Leadership and school reform*. Pearson.
- Örücü, E., Akgül, G., ve Çınar, B. (2020). Etik iklim algısının bireysel yenilikçilik üzerine etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 899-915. <https://doi.org/10.33206/mjss.528508>
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özgen, H., Öztürk, A., ve Yalçın, A. (2001). *Temel işletmecilik bilgisi*. Nobel.
- Özkalp, E., ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış*. Ekin.
- Rogg, K., Schmidt, D.B., Shull, C., & Schmitt, N. (2001). Human resource practices, organizational climate and customer satisfaction. *Journal of Management*, 27(4), 431-449. <https://doi.org/10.1177/014920630102700403>
- Sezgin, F., & Sönmez, E. (2017). Systematic investigation of organizational culture and climate studies: A content analysis. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 19(1), 257-275. <https://doi.org/10.17679/inuefd.330928>
- Silva, S., Lima, M., & Baptista, C. (2004). OSCI: An organizational and safety climate inventory. *Safety Science*, 42(3), 205-220. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(03\)00043-2](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(03)00043-2)
- Süzer, E. (2010). *Genel lise, Anadolu lisesi ve meslek liselerinde örgüt kültürü (Balıkesir ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Szczepanska-Woszczyna, K. (2014). The importance of organizational culture for innovation in the company. *Forum Scientiae Oeconomia*, 2(3), 27-39.
- Şahin, A. (2010). Örgüt kültürü-yönetim ilişkisi ve yönetsel etkinlik. *Maliye Dergisi*, 159(2), 21-35.
- Treuer, K., & McMurray, A.J. (2012). The role of organizational climate factors in facilitating workplace innovation. *Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 15(4), 292-309. <https://doi.org/10.1504/IJEIM.2012.048078>

Yüceant, M., Balabanlı, O.F., ve Ünlü, H. (2022). Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki personelin örgüt kültürü ve örgütsel iklimi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 109-122.

Tufan, Ö. (2010). *İlköğretim okulu müdürlerinin kişilik özellikleri ile benimsedikleri örgüt kültürünün temel sayıtları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yalınkılıç, D. (2012). *Öğretmen algılarına göre ilköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile örgüt kültürü arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yalçınsoy, A. (2019). Örgüt kültürü ve örgüt ikliminin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinin analizi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 67-77. <https://doi.org/10.18506/anemon.425635>

Yetgin, M.A. (2020). Çalışanların destekleyici örgüt kültürü algıları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Bankacılık, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 17-35.

Yılmaz, F. (2009). *Eğitim örgütlerinde örgüt kültürünün öğretmenlerin iş motivasyonu üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Zincirli, M. (2020). Yöneticilerin algılarına göre okullardaki örgütsel iklim. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30(2), 231-246. <https://doi.org/10.18069/firatsbed.722143>



Bu eser [Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır.