



Örgüt Kültürü Unsurları Üzerine Etnografik Bir Araştırma

¹Ahmet KARAKAŞ, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, ahmetkarakas@kilis.edu.tr, Türkiye, 0000-0003-2624-4356

Metin KIRBAÇ, İnönü Üniversitesi, metin.kirbac@inonu.edu.tr, Türkiye, 0000-0002-0873-6544

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Geliş : 13.02.2024 Kabul: 21.04.2024 Makale türü: Araştırma makalesi	Kültür, toplum üyeleri veya sosyal gruplar arasında paylaşılan ve benimsenen temel değerlerden, tercihlerden, tutumlardan, inançlardan, geleneklerden ve davranış kalıplarından oluşan geniş bir kavramdır. Örgüt kültürü incelemeleri her zaman için kurumsal düzeyde önemli bir çalışma alanı olmaya devam edecektir. Yerleşmiş bir örgüt kültürü bireysel kültürlerden bağımsız bir çalışma ortamı sağlamaktadır. Bu yüzden farklı örgütlerin kültürlerinin betimlenmesi önemlidir. Böylece kurum kendi imajını dışarıdan bir bakışla görebilecektir. Ayrıca örgüt kültürü birçok değişkenle dolaylı ya da doğrudan ilişkilidir. Bu da onu örgütler açısından önemli bir olgu haline getirmektedir. Bu nedenle araştırmanın amacı, ... Fakültesi'nin örgüt kültürünü betimlemektir. Bu araştırmada nitel araştırma metodolojisi kapsamında etnografi deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu ... Fakültesi 2018/2019 bahar döneminde aktif olarak fakültede bulunan beş akademik personel, üç idari personel ve iki öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin elde edilmesinde görüşme tekniği kullanılmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi yapılarak var olan durum betimlenmiştir. Araştırma sonucunda ... Fakültesi'nin örgüt kültürü; örgütün tarihi, hikâyeler ve mitler, değerler, normlar, törenler ve kahramanlar açısından betimlenmiştir. Anahtar kelimeler: Kültür, örgüt kültürü, etnografi
Atıf	Karakaş, A., & Kırbaç, M. (2024). Örgüt Kültürü Unsurları Üzerine Etnografik Bir Araştırma. <i>International Journal of Progressive Studies in Education</i> , 2(1), 24-39. https://doi.org/10.5281/zenodo.11077408

An Ethnographic Research on Organizational Culture Elements

Ahmet KARAKAŞ, Kilis 7 Aralık University, ahmetkarakas@kilis.edu.tr, Türkiye, 0000-0003-2624-4356

Metin KIRBAÇ, İnönü University, metin.kirbac@inonu.edu.tr, Türkiye, 0000-0002-0873-6544

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Received: 13.02.2024 Accepted: 21.04.2024 Article type: Research article	Culture is a broad concept consisting of fundamental values, preferences, attitudes, beliefs, traditions, and behavior patterns shared and adopted among members of society or social groups. Examinations of organizational culture will always continue to be an important field of study for organizations. Therefore, the aim of this research is to describe the organizational culture of ... Faculty. Ethnography design was used in this research in the context of qualitative research methodology. The research group of the Faculty of ... consists of five academic staff, three administrative staff, and two students who were actively present at the faculty during the 2018/2019 spring semester. Interview technique was used to obtain the data for this research. In the analysis of the data, the content analysis was performed, and the situation was described. At the end of the study, ... Faculty of Education's organizational culture was described in point of history of the organization, stories and myths, values, norms, ceremonies, and heroes. Keywords: Culture, organizational culture, ethnography

¹ Sorumlu yazar (Corresponding author)

GİRİŞ

Tarihsel süreçte insanın güçsüzlüğü onu diğer insanlarla iş birliğine zorlamıştır. İşbirliğinin rastgele olamayacağı muhtemel deneme yanılma yöntemleriyle test edilmiş ve sistematik yapıların kurulmasının gerekliliği görülmüştür. Bu evrede örgütler ortaya çıkmakta ve örgüt yapılanmasının ortaya çıkmasında kültür önemli bir rol oynamaktadır. Hem yeni yapıların kurulması hem de var olanların geliştirilmesinde kültürel birikimin yeri önemlidir. Bu da kültürü örgüt açısından önemli bir olgu haline getirmektedir. Kültür, toplum üyeleri veya sosyal gruplar arasında paylaşılan ve benimsenen temel değerlerden, tercihlerden, tutumlardan, inançlardan, geleneklerden ve davranış kalıplarından oluşan geniş bir kavramdır; bu nedenle, onu tek bir ortak tanımla ifade etmek zor olabilir. (Tuncer vd., 2007). Sosyoloji açısından, kültür, aynı dil ve zaman diliminde yaşayan insanların inançlarını, tutumlarını, toplumsal normlarını ve değerlerini içeren bir kavram olarak ele alınır (De Mooij, 2004). Swidler (1986) ise antropolojik bakış açısından kültürü, ritüelleri, sanatsal formları, seremonileri, dil, dedikodu, hikayeler ve günlük yaşamın ritüelleri gibi resmi olmayan kültürel pratikleri de içeren sembolik bir araç olarak tanımlar.

Kültürün örgütsel boyutta kullanılmaya başlanması Crozier, Turner ve Pettigrew gibi yazarlar tarafından daha önceden alana kazandırılmış olmasına rağmen 1980'li yıllarda yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Kültürün örgüte uyarlanması, nasıl bireylerin kendine has bir karakteri varsa örgütlerin de kendilerine has karakterleri vardır yaklaşımıyla gerçekleşmiştir. Örgütlerin farklı özellikleri örgüt içerisinde kültür olarak yerini alır ve onu diğer örgütlerden farklılaştırır (Berberoğlu ve Baraz, 1999). Hoy ve Miskel'e (2010) göre örgüt kültürü, "birimleri bir arada tutan ve onlara ayırt edici bir kimlik kazandıran paylaşılan yönelimler sistemidir."

Örgütler, dış çevreyle etkileşime giren sosyal sistemlerdir. Bu etkileşim örgütler için gelecekte de varlık gösterebilmek için gereklidir. Örgütler değişen ve gelişen iç ve dış çevreye uyum sağlayarak yapısal bütünlüklerini sağlamlaştırmak ve geliştirmek için bazı değerler bağlamında işlerini yürütmek durumundadırlar (Özdevecioğlu, 1995). Örgüt kültürü, bir örgütü diğerlerinden ayıran, çalışanların davranışlarını ve tutumlarını belirleyen inançlar, değerler ve normlar bütünü olarak düşünüldüğünde, bu görünmez ve soyut yapı, örgüt içinde çalışanları ortak bir amaç etrafında birleştirir ve örgütün başarısına katkıda bulunur.

Örgüt kültürü, çalışanları ortak bir amaç etrafında birleştirerek örgütün başarısına katkıda bulunur. Kültür, motivasyon (Demirtaş vd., 2019) ve bağlılıkla (Erdem, 2007; Demir ve Öztürk, 2013) ilişkilidir, iş birliğini (Erdem ve İşbaşı, 2001) teşvik eder. Karar alma, planlama ve politika oluşturma gibi süreçleri de etkileyerek örgütün tutarlı bir şekilde ilerlemesini sağlar. Güçlü bir örgüt kültürü, örgütün uzun vadeli başarısı için vazgeçilmezdir (Sevinç, Tetik ve Ercan, 2001). İyi bir kurum imajı ve güçlü bir örgüt kültürü, çalışanları cezbetmek, motive etmek ve yaratıcı potansiyellerini ortaya koymalarını sağlamak için kritik öneme sahiptir. Etkin ve verimli bir yönetim anlayışı ile bu unsurlar bir araya getirildiğinde örgütsel başarı kaçınılmazdır (Başaran, 1982).

Örgüt kültürü, bir örgütün ruhunu, karakterini ve işleyişini belirleyen inançlar, değerler ve normlar bütünüdür. Bu soyut çerçeve, tıpkı bir insanın kişiliği gibi, her örgüt için özgün ve benzersizdir. Araştırmacılar tarafından tam olarak tanımlanıp ölçülmesi zor olsa da örgüt kültürünün temelini oluşturan 10 boyuttan bahsedilebilir. Bunlar (Akıncı, 1998):

Bireysel özerklik: Örgüt çalışanlarının sahip olduğu özgürlük ve sorumluluk derecesidir.

Risk toleransı: Çalışanların girişimci, yaratıcı ve risk almaya açık bir biçimde teşvik edilme derecesidir.

Yön: Örgütün çalışanlarına verdiği açık hedefler ve kendilerinden beklenen performans derecesidir.

Bütünleşme: Örgüt birimlerinin birlikte eşgüdümlü olarak çalışmaya teşvik edilmeleridir.

Yönetim desteği: Örgüt içinde üstlerin astlarına sağladığı açık iletişim, yardım ve desteğin derecesidir.

Kontrol: Örgütte geçerli olan kural ve yönetmeliklerin sayısı ve çalışanların davranışlarını kontrol etmek üzere yapılan denetimlerinin sayısıdır.

Kimlik: Çalışanların örgütü bir bütün halde görme ve tanımlarının derecesidir.

Ödül Sistemi: Nesnel olarak belirlenmiş ölçütlere göre verilen ödüllerin derecesidir.

Fikir ayrılıklarına verilen tolerans: Örgütte çalışanların düşünce ayrılıklarından kaynaklanan çatışmaların ne kadarının tolere edildiği ve çalışanlara verilen açık eleştiri ve mücadele etme derecesidir.

İletişim modelleri: Örgütsel iletişimin, resmi otorite ve hiyerarşiyle ne kadarının sınırlandırıldığı derecesidir.

Bu boyutlara odaklanıldığında, örgüt kültürünün somut bir resmi belirginleşir. Başka bir deyişle, bu boyutların birleşimi, örgütün kültürel yapısını oluşturur. Yukarıda belirtilen boyutlar, bir işin nasıl yapıldığı ve bireylerden nelerin beklendiği konusunda örgüt içinde bir temel sağlar. Çalışanlar ise bu ölçütleri göz önünde bulundurarak, örgüte dair bütünsel bir anlam oluştururlar (Güçlü, 2003).

Örgüt Kültürü Unsurları

Örgütler dinamik yapılardır ve sürekli değişen bir yapıları vardır. Örgütün kültürü de dinamik özellikler göstermektedir. Bu dinamiklik örgütlerin devamlılığını tehlikeye sokmaktadır. Çünkü her örgüt her değişime aynı oranda uyum gösteremeyebilir. Aynı şekilde örgütlerin kültürü de dinamikliği nedeniyle ilerleme gösterebileceği gibi aşınmaya ve hatta yok olmaya da açıktır. Örgüt kültürünün devamlılığı kültürü meydana getiren unsurların bütünsel olarak var olmasına bağlıdır. Örgüt kültürünün unsurlarına farklı kaynaklardan farklı sayıda ve farklı isimlerle karşılaşılsa da araştırmaların incelenmesi sonucunda en fazla öne çıkan örgütsel kültür unsurları şu şekilde sıralanabilir (Steinhoff ve Owens, 1989):

- a) Örgütün tarihi
- b) Hikâyeler ve mitler
- c) Değerler
- d) Normlar

- e) Törenler
- f) Kahramanlar

Steinhoff ve Owens'ın (1989) sınıflamasına göre örgüt kültürü 6 unsurla açıklanabilir. Bu unsurlara ilişkin içerikler aşağıda ayrı ayrı açıklanmıştır. Örgüt kültürü unsurlarının içerikleri şöyledir:

Örgütün Tarihi

Örgütün kuruluşuyla ilgili bilgiler örgütün tarihini oluşturur. Örgütün kurulduğu zaman, kuruluş nedeni, kuruluşun şekli gibi tarihsel bilgileri içerir. Örgütün temellerini, gagesini, ilerleyişini, evrimini ve her şeyden öte başlangıç noktasını doğru tespit etmek örgütün analizinin de daha derin ve yerinde yapılmasını sağlayacaktır.

Hikâyeler ve Mitler

Hikayeler, örgüt kültürü açısından önemlidir çünkü örgütün geçmişine yönelik önemli olayların bazen de abartılarak aktarılması sonucu ortaya çıkan kültür taşıyıcılarıdır. Bu hikayeler, örgütün geçmişi ve bugünkü durumu arasında köprü görevi görür ve üyelerin örgütle gurur duymalarını sağlar. Ayrıca, hikayeler örgüt üyelerinin davranışlarına yön verici olabilir. Bu nedenle, hikayeler örgüt kültürünün önemli bir parçasıdır ve örgüt üyelerinin kimliklerinin bir parçası haline gelirler (Güçlü, 2003).

Mitler, genellikle eleştirilmeden kabul edilen, tecrübe edilmemiş inançları ve güçlü kültürel mesajları taşıyan geçmiş olaylardır. Bunlar, örgütün güdüleyici, gurur dolu tarihi, hatıraları ve efsaneleri olarak kabul edilebilir ve üyelerin örgüt amaçlarına inanmalarını ve değerleri algılamalarını sağlar. Ayrıca, mitler, idealleştirilmiş ve abartılmış olmalarına rağmen, örgüt üyeleri arasındaki bağları pekiştirerek grupları farklılaştırmaya yararlar. Mitler, üyelerin yaratıcılığını artırır ve sahte bir inanç olarak değil, örgütün tarihi ve değerlerini temsil eder (Sarı, 2005).

Değerler

Değerler, insanların benimsediği, önemsendiği ve ulaşmaya çalıştığı kavramlardır. Bu kavramlar genellikle olumlu niteliklere sahip olduğu düşünülür ve toplumun belirli normlarına uygun davranışları teşvik ederler. Örneğin, dürüstlük, saygı, adalet gibi değerler toplumun genelinde olumlu olarak kabul edilir (Şişman, 2002).

İnsanlar, çoğu zaman değerleri iyi ve kötü, normal ve anormal gibi karşıtlıklar üzerinden algırlar. Bu karşıtlıklar, değerlerin zıtlıklarını belirleyerek insanların davranışlarını yönlendirir. Örneğin, bir kişi dürüstlüğü önemsiyorsa, yalan söylemenin kötü bir davranış olduğunu düşünecektir. Değerler genellikle erken yaşlarda, çocukluk döneminde öğrenilir ve kişinin karakteri üzerinde derin bir etki bırakır. Bu nedenle, çocuklara erken yaşlarda iyi davranışların teşvik edilmesi ve kötü davranışların engellenmesi önemlidir. Değerler, yaşam boyunca sürekli bir şekilde deneyimlenir, öğrenilir ve unutulur. İnsanlar yaşamları boyunca çeşitli deneyimler yaşarlar ve bu deneyimler değerlerini şekillendirir. Bazı değerler zamanla değişebilir veya yeniden değerlendirilebilirken, bazıları ise kişinin temel prensipleri haline gelir ve değişmez hale gelir (Fleury, 2009).

Normlar

Normlar, belirli rolleri üstlenmiş bireylerin uyması beklenen genel kabul görmüş kurallar, emirler ve ölçütlerdir. Toplumsal düzenin temelini oluşturan bu normlar, bireylerin bir arada yaşamını düzenlerken, kültürel değerlere dayanır ve toplumun birlikte yaşama biçimini belirler. Bu normlar, bireylerin hedeflerine ulaşırken seçebilecekleri yolları sınırlar ve toplumsal ilişkilerde uyum sağlamalarını kolaylaştırır. Aynı zamanda, doğru ile yanlış, kabul edilebilir ile kabul edilemez olanı belirleyerek, toplum içindeki davranışları yönetir ve düzenler (Köse, Tetik ve Ercan, 2001).

Törenler

Törenler, toplumlar ve kurumlar için özel ve belirli zamanlarda düzenlenen etkinliklerdir. Bu etkinlikler, örgütlerin ve toplumların belirli zamanlarda bir araya gelerek önemsedikleri ve gereksinim duydukları olaylara dayanır. Törenler, özel mesajları iletmek veya belirli bir amacı gerçekleştirmek için düzenlenen, insanları bir araya getiren, motivasyonu artıran planlı sosyal faaliyetlerdir. Bu etkinlikler, bir topluluğun birlik duygusunu güçlendirir, belirli değerleri vurgular ve toplumsal bağları pekiştirir (Çelik, 2007).

Kahramanlar

Kahramanlar, geçmişte örgüte büyük hizmetler sunmuş ve bu sayede örgütün başarılarına önemli katkılar sağlamış, örnek alınan ve örgütü zaferlere ulaştıran kişilerdir. Bu kahramanlar, örgüt içinde belirli niteliklere sahip olarak görülen bireylerdir ve bir örgütte tek bir kahraman olabileceği gibi birden fazla da olabilirler. Örgüt kahramanları, gerçek yaşamda olan ya da örgütün ideallerine uygun hayali kişiler olarak ortaya çıkabilirler. Özellikle örgütün değerlerini temsil eden ve örgütün misyonunu yansıtan kahramanlar, örgütün kimliğini şekillendirir ve ilham kaynağı olurlar (Güçlü, 2003). Kahramanlar, örgüt içinde belirlenen hedeflere doğru ilerlemeyi teşvik eden ve ortak değerlerin oluşturulmasında önemli bir liderlik rolü üstlenirler. Onlar, örgütün benimsediği çalışma prensiplerini ve kabul edilen davranış standartlarını temsil ederek kültürel uyumun sağlanmasına katkı sağlarlar. Ayrıca sembolik özellikleriyle, örgütün değerlerini ve kimliğini vurgularlar ve iletişimi kolaylaştırırlar. Kahramanlar, örgütün iç dinamiklerinde birleştirici bir güç olarak hareket ederler ve üyeler arasında motivasyonu artırarak ortak hedeflere doğru ilerlemeyi sağlarlar (Kozlu, 1998).

Örgüt kültürü incelemeleri her zaman için kurumsal düzeyde önemli bir çalışma alanı olmaya devam edecektir. Yerleşmiş bir örgüt kültürü bireysel kültürlerden bağımsız bir çalışma ortamı sağlamaktadır (Güçlü, 2003). Bu yüzden farklı örgütlerin kültürlerinin betimlenmesi önemlidir. Böylece kurum kendi imajını dışarıdan bir bakışla görebilecektir. Ayrıca örgüt kültürü birçok değişkenle dolaylı ya da doğrudan ilişkilidir. Bu da onu örgütler açısından önemli bir olgu haline getirmektedir.

Bu bağlamda araştırmada Türkiye'deki devlet üniversitelerinden birinin eğitim fakültesinin örgüt kültürünü Steinhoff ve Owens'ın (1989) örgüt kültürleri unsurları açısından betimlemek amaçlanmıştır.

Bu amaç kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. ... Fakültesi'nin tarihi ve kuruluşuna ait veriler nelerdir?
2. ... Fakültesi'nde hikayeler ve mitler nelerdir?
3. ... Fakültesi'nde değerler nelerdir?
4. ... Fakültesi'nde normlar nelerdir?

5. ... Fakültesi'nde törenler nelerdir?
6. ... Fakültesi'nde kahramanlara ait veriler nelerdir?

YÖNTEM

Bu araştırmada nitel araştırma metodolojisi kapsamında etnografi deseni kullanılmıştır. Etnografi deseni, bir toplumu oluşturan bireylerin gözlemlenmesi ya da görüşmeler yapılarak grubun tasvir edilmesinin amaçlandığı çalışmalarda kullanılır (Büyüköztürk vd., 2017). Bu araştırmada da ... Fakültesi'nin kültürünü betimlemek amaçlandığından Etnografi deseni tercih edilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu ... Fakültesi 2018/2019 bahar döneminde aktif olarak görev yapan personeller ve öğrenciler oluşturmaktadır. Bu kapsamda ... Fakültesi'nde görev yapan üç idari personel, beş akademik personel ve fakültede öğrenimini sürdüren iki öğrenci olmak üzere toplamda 10 katılımcıyla görüşmeler yapılmıştır. Katılımcıların seçiminde fakültedeki üç ana gruptan veri alınmasına dikkat edilmiştir. Ayrıca mevcut fakültede en az iki yıl zaman geçirmiş olması dikkate alınmıştır. Bu bağlamda katılımcıların seçiminde amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de gösterildiği gibidir.

Tablo 1. Katılımcılara ilişkin betimsel istatistikler

Katılımcılar	Görev	Cinsiyet	Yaş	Mesleki Kıdem/Sınıf	Fakültedeki Kıdemi/Sınıf
İ1	İdari Personel	Erkek	48	25	10
İ2	İdari Personel	Kadın	33	6	6
İ3	İdari Personel	Erkek	37	13	7
A4	Akademik Personel	Kadın	36	13	9
A5	Akademik Personel	Kadın	42	18	18
A6	Akademik Personel	Erkek	29	2	2
A7	Akademik Personel	Erkek	42	20	5
A8	Akademik Personel	Kadın	35	13	13
Ö9	Öğrenci	Kadın	20	2	2
Ö10	Öğrenci	Erkek	21	4	4

Tablo 1'deki bilgilere bakıldığında katılımcıların üçünün idari personel, beşinin akademik personel ve ikisinin öğrenci olduğu görülmektedir. Katılımcıların yarısı kadın yarısı erkektir. Katılımcıların yaş aralığı 20-48 arasında olup yaş ortalaması 34'tür. Katılımcıların mesleki kıdemleri 2-25 aralığında olup ortalaması 11 ve kurum içi mesleki kıdemleri 2-18 aralığında olup ortalaması 8'dir.

Veri Toplama Süreci

Verilerin elde edilmesi sürecinde öncelikle ... Fakültesi resmî web sitesi incelenmiş örgütün tarihi ve değerlerle ilgili veriler alınmıştır. Ayrıca fakülte girişinde örgütün kültürüne ilişkin fotoğraflar, bilgiler ve diğer görseller incelenmiştir. Sonrasında yarı yapılandırılmış görüşme sorularıyla katılımcılarla

yapılan görüşmeler neticesinde veriler elde edilmiştir. Bu kapsamda katılımcılara aşağıdaki sorular yöneltilmiştir:

1. ... Fakültesi'nin tarihi ve kuruluşuyla ilgili neler söyleyebilirsiniz?
2. ... Fakültesi'yle ilgili hikâye ve mitler hakkında neler söyleyebilirsiniz?
3. ... Fakültesi'nin sahip olduğu değer ve inançlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?
4. ... Fakültesi'nin normları hakkında neler söyleyebilirsiniz?
5. ... Fakültesi'nde düzenlenen törenler hakkında neler söyleyebilirsiniz?
6. ... Fakültesi tarihinde ve bugün var olan kahramanlar (kadın veya erkek) hakkında neler söyleyebilirsiniz?

Yukarıdaki görüşme sorularının oluşturulması aşamasında kuramsal bilgilerden yararlanılmıştır. Uzman bir öğretim üyesinin görüşleri de dikkate alınarak Steinhoff ve Owens'ın (1989) örgüt kültürü unsurları sınıflaması kullanılmıştır. Her bir örgüt kültürü unsuru, yarı yapılandırılmış bir görüşme sorusunu oluşturmuştur. Görüşmeler katılımcıların bireysel çalışma ortamlarında yüz yüze olacak şekilde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınmış daha sonra metne dönüştürülmüştür. Görüşmelerin en kısısı 11 dakika ve en uzununu 29 dakika olup, görüşmeler ortalama 17 dakika sürmüştür.

Veri Analizi

Verilerin analizi sürecinde görüşmelerden elde edilen ses kayıtları Google Typing Tools aracılığıyla metne dönüştürülmüştür. Daha sonra her bir sorunun oluşturduğu kategoriye göre oluşturulmuş temalar altında toplanan ifadeler aynı başlık altında verilmiştir. İfadeler katılımcının görevine göre İ1, İ2..., A4, A5... ve Ö1, Ö2 olarak kodlanmıştır. Burada "İ" idari personeli, "A" akademik personeli ve "Ö" öğrenciyi temsil etmektedir. Ayrıca fakülte girişindeki verilerin ve fakülte web sitesinin incelenmesi yoluyla elde edilen bilgiler de uygun temalar altında verilmiştir. Verilerin analizinde betimsel analiz yapılarak var olan durum tasvir edilmiştir. Temaların oluşturulmasında Steinhoff ve Owens'ın (1989) örgütsel kültür unsurları sınıflaması esas alınmıştır. Araştırmanın geçerliğini artırmak üzere katılımcı teyidi (Merriam, 2013) yapılmış ve temalar oluşturulduktan sonra katılımcılara kendi yanıtlarına ilişkin veriler e posta yoluyla gönderilmiş ve verdikleri yanıtlara katılıp katılmadıkları sorulmuştur. Bu işlem sonucunda olumsuz bir yanıt alınmamıştır.

BULGULAR

... Fakültesi'nin betimlenmesinin amaçlandığı bu araştırmanın analizleri sonucunda bulgular altı tema altında toplanmıştır. Temaların oluşturulmasında Steinhoff ve Owens'ın (1989) örgütsel kültür unsurları sınıflaması esas alınmıştır. Bu temalar; örgütün tarihi, hikayeler ve mitler, değerler, normlar, törenler ve kahramanlardır. Temalar Tablo 2'de gösterildiği gibidir.

Tablo 2. Steinhoff ve Owens'ın sınıflamasına göre oluşturulmuş temalar

Tema
Örgütün tarihi
Hikâyeler ve mitler
Değerler
Normlar
Törenler
Kahramanlar

Örgütün Tarihiyle İlgili Bulgular

... Fakültesi'nin tarihiyle ilgili fakülte resmî web sitesinde genel bilgiler yer almaktadır. Bu bilgiler genel olarak ... Fakültesi hakkındaki tarihsel bilgileri içermektedir. "TARİHÇE" başlığı altında yer alan ifadeler şöyledir:

"Fakültemiz, Bakanlar Kurulu'nun 12.08.1998 tarih ve 98/11641 sayılı kararnamesi ile ... Üniversitesi'ne bağlı olarak kurulmuş, ancak daha sonra 29.05.2007 tarih ve 26536 sayılı kararnamenin ek 78. maddesine istinaden kurulan ... Üniversitesi'ne bağlanmıştır. Yüksek Öğretim Kurulu'nun 25.12.1998 tarihli Yürütme Kurulu toplantısında Fakültemiz bünyesinde İlköğretim Bölümü, Türkçe Eğitimi Bölümü, Eğitim Bilimleri Bölümü ve Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü olmak üzere dört bölümün açılmasına karar verilmiştir. 1999-2000 öğretim yılında İlköğretim Bölümü bünyesinde Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, 2001-2002 öğretim yılında ise Türkçe Eğitimi Bölümü bünyesinde Türkçe Eğitimi Ana Bilim Dalı 40 öğrenci ile öğretime başlamışlardır. Fakültemiz, ... ailesinin yaptırdığı ... binasında eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir." (Web).

Örgütün tarihiyle ilgili ifadelere baktığımızda doğrudan mevcut üniversiteye bağlı bir yapı olarak kurulması planlanmadığı görülmektedir. Başka bir üniversite çatısı altında kurulmuş olup daha sonra şu an bağlı bulunduğu üniversiteye bağlanmıştır. Fakültenin kurulduğu tarihlerde öğrenci olan ve şu an öğretim üyesi olarak çalışan A8 de benzer ifadeler kullanmıştır. A8'in fakültenin tarihiyle ilgili ifadeleri aşağıda görüldüğü gibidir:

"Fakültemiz 2007 yılında kurulmuştu ve ben o zaman öğrenciydim burada. Daha öncesinde ... Üniversitesi'ne bağlıydı ama ismi filan aynıydı." (A8).

Hikayeler ve Mitlerle İlgili Bulgular

... Fakültesi'nde anlatılan hikayeler daha çok bireysel düzeydedir. Örgütün tarihiyle ilgili ya da kuruluşuyla ilgili bir hikâyeye rastlanmamıştır. Örgüt ve üyeleri hakkında anlatılan ve unutulmamış hikayeler aşağıdaki alıntıda verildiği gibidir:

"Daha önceki yıllarda burada görev yapmış bir hocamız vardı. Onunla ilgili sürekli anlatılan hikâyeler olurdu. İşte hikayelerden biri zihniyetiyle ilgiliydi. Hoca, her hafta farklı bir fikre bürünürdü, işte bir hafta Atatürkçü olur, diğer hafta dindar olur her hafta farklı olurdu. Bununla ilgili hikayeler çok anlatılırdı. Üniversitede açık öğretim sınavlarına girerdi orda da şöyle bir hikâyeye anlatılırdı. Hoca

sınav başladıktan sonra kapıyı kapatıyor ve bütün öğrencilere soruların doğru cevaplarını veriyor. Daha sonra soruşturma da geçirdi hatta bununla ilgili. Öyle anlatılır halen. Bir de girdiği derslerde üç soru sorardı ve tek bir soruyu dahi bilemezseniz kalırsınız derdi. Sonra biz arkadaşlarla anlaşp yanlış bilgiler verdik sınavda ve hepimiz 100 aldık.” (A8).

Değerlerle İlgili Bulgular

... Fakültesi'nin değerleriyle ilgili ilk aşamada resmî web sitesinde görülen değerlerle ilgili ifadeler misyon, vizyon ve temel değerle ilgidir ve aşağıdaki şekildedir:

“Miyon: İnsan odaklı eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme faaliyetleriyle sorgulayıcı, yaşam boyu öğrenmeyi ilke edinmiş, bilimsel düşünmeyi öğrenmiş nitelikli bireyler yetiştirerek, bölgenin ve ülkenin kalkınmasına katkı sağlamak.” (Web).

“Vizyon: Evrensel düzeyde eğitim-öğretim veren, ulusal ve uluslararası ortamlarda gurur duyulan bir üniversite olmak.” (Web).

“Temel Değerler: Yenilikçilik, şeffaflık, katılımcılık, sosyal sorumluluk, bilimsel özgürlük, hesap verilebilirlik, adillik, dürüstlük, insan odaklılık, üretkenlik ve öncüllük.” (Web).

Miyon, vizyon ve temel değerlerle ilgili ifadelerden görüldüğü gibi ... Fakültesi'nin değerleriyle ilgili bir fotoğraf oluşmaktadır. Ayrıca fakültede görev yapmakta olan idari ve akademik personellerin ifadelerine göre bazı temel değerlere önem verilmektedir. Buna ilişkin ifadeler aşağıdaki gibidir:

“Öğrencilerimizin temiz ve samimi bir ortamda eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmeleri fakültemizin amacıdır. Hedefimiz önerilen ve tavsiye edilen bir fakülte olmaktır hem fiziki hem de eğitim-öğretim açısından.” (İ1)

“Burası küçük bir üniversite olduğu için sıcak ve samimi arkadaşlık ilişkilerine önem verilir. Büyükler daha babacan, biraz az büyükler daha abla daha abi gibidirler” (İ2).

“Öğrencilerin iyiliğine olan her şeyin doğru olduğuna inanırız. Önce öğrenci sonra personel gelir inancını taşıyoruz. Okulumuzda Suriyeli öğrenci sayısı fazla, onların Türk toplumuna entegrasyonunu sağlamanın toplumumuzun faydasına olacağı inancına sahibiz.” (A4).

“... Fakültesi'nin değerleriyle ilgili oturmamış durumlar var. Örneğin öğrencinin rahatlığı, zorlanmaması gibi durumlara önem verilerek öğrenciyi aşırı bir koruma çabasına girilmesini bir eksiklik olarak görüyorum büyük üniversitelerle karşılaştığımızda. Bu tür bir öğrenci korumacılığı bir süre sonra dersten geçemeyen öğrencinin dahi geçmesi için ricaların artmasına sebep olmaktadır.” (A6).

“... Fakültesi'nin bazı değerler bakımından eksikleri bulunmaktadır. Mesela çalışmak bir değer olarak görülmemektedir. İşten kaçmak daha önemli ve değer verilen bir eylem olarak görülmektedir.” (A7).

Normlarla İlgili Bulgular

Fakültede genel olarak uyulması gereken yazılı kurallarla birlikte çalışanlar tarafından belirlenmiş yazılı olmayan kurallar da bulunmaktadır. Bu kurallar çalışanlar tarafından oluşturulmuş olup, herhangi bir yasal yaptırıma tabi tutulamaz. Ancak toplumdaki dışlanma, hoş karşılanmama gibi durumlarla

karşılaşmamak için bireyler uyma zorunluluğu hisseder. ... Fakültesi çalışanlarından da beklenen bazı kurallar vardır. Buna ilişkin katılımcı ifadeleri aşağıda görüldüğü gibidir:

“Fakülte personeli ve öğrencilerin birbirlerine saygı ve sevgi çerçevesinde anlayışlı, hoşgörülü bir şekilde davranmaları beklenen davranışlardır. Genel ahlak ve görgü kurallarına herkes tarafından benimsenerek uyulur.” (İ3).

“Yeni gelmiş arkadaşlarımızın kuruma adapte olmalarını sağlamamız için kimse bizi zorlamıyor ancak bir bunu bir görev olarak kabul ediyor ve yerine getiriyoruz. Derslerin daha verimli geçmesi için öğrencilerin sosyal aktivitelere katılımlarını sağlıyoruz ve buna ön ayak oluyoruz. Oysa kimse bunun için bizi zorlamıyor. Öğrencilerimize burs imkânların sağlıyoruz yasal olarak böyle bir zorunluluğumuz olmasa da.” (A5).

Törenlerle İlgili Bulgular

Örgütler açısından önemli görülen günlerde yapılan törenler ve ritüeller vardır. ... Fakültesi de örgüt için önemli bir şahsiyet için her yılın belirli bir tarihinde program düzenlenmektedir. Buna ilişkin katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Her yıl 24 Kasım Öğretmenler Günü’nde fakültemize adını veren ...’yi anma programı düzenlenir.” (Ö9).

“Şehir dışından ve başka fakültelerden hocalar gelerek ...’nin hayatı, eserleri, çocukluk yılları, çalışma azmi ve hatta mezarının nerde olduğuyla ilgili sunum yapılır. Bu şekilde anma programı düzenlenir.” (Ö10).

Kahramanlarla İlgili Bulgular

Örgütlerin tarihinde iz bırakmış kişilikler örgütler açısından kahraman olarak görülmektedir. ... Fakültesi kurucusu olarak ... de söz konusu örgüt çalışanları tarafından bir kahraman olarak görülmektedir. Atfedilen bu kahramanlık sadece örgütün kurucusu olmasından kaynaklanmamakta; ...’nin eğitimci kişiliğinden, sanatçı kişiliğinden ve bilim insanı olmasından kaynaklanmaktadır. Buna ilişkin katılımcı ifadeleri aşağıda görüldüğü gibidir:

“..., hem eğitimci kişiliğinden, bir ilim insanı olmasından ve ...’li (bir şehir) bir şair olmasından dolayı fakültemiz tarihinde her zaman bir kahraman olarak görülmüştür. Bugün de ... fakültemiz için eskimeyecek bir kahramandır.” (A4).

“Fakültemizin tarihinde kahraman olarak görülen iki şahsiyet vardır. Birincisi fakülte binasının yapılmasını sağlayan iş adamı ..., ikincisi ...’li (bir şehir) bir eğitimci olan ...’dir. Bu şahsiyetlerin isimleri fakültede halen hatırlanmaktadır. Çünkü ...’nun (iş adamı) adı fakülte binasına ve ...’nin adı ise fakülteye verilmiştir.” (A5).

Ayrıca fakülte öğrenci girişinde yer alan tabloda fakülteye adını veren ...’nin fotoğrafı, hayatı ve eserleriyle ilgili bilgiler yer almaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada Steinhoff ve Owens'ın (1989) örgütsel kültür unsurları sınıflaması esas alınarak ... Üniversitesi ... Fakültesi'nin örgüt kültürü unsurları açısından betimlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda birinci tema olarak örgütün tarihi ele alınmış ve bununla ilgili fakülte resmî web sitesinde alınan bilgiler olduğu gibi aktarılmıştır. Steinhoff ve Owens'ın (1989) örgütsel kültür unsurları sınıflamasının birinci unsuru olarak örgütün tarihi, örgütün sonraki süreci hakkında da yordayıcı bir unsur olması bakımından önemlidir. Örgütlerde o örgütün tarihiyle ilgili diğerlerinden daha fazla bilgiye sahip olan bireyler olabilir. Ancak yapılan görüşmelerde ve incelemelerde "kilit aktör" (Fraenkel ve Wallen, 2005) olabilecek bir örgüt üyesine rastlanılamamıştır.

... Fakültesi hakkında anlatılan hikayeler sınıflamanın ikinci ögesini oluşturmaktadır. Örgüt hakkında genel bilgi vermesi bakımından önemlidir. Bazı kurumlarda daha önce yapılmayan ya da yapılabileceğine olan inancın zayıf olduğu bir şeyin gerçekleşmesi durumunda hikâyeye dönüşebilmektedir (Özoğlu, 2015). Okuldaki hikayeler ve öne çıkan başarılar, başarı algısının oluşumunda etkilidir. Yürütülen bir araştırmaya göre geçmişte bir öğrencinin fen lisesine kabul edilmesi sıkça anlatılarak öğrenci, okulun kahramanı haline gelmiştir. Okul ve çevresinde, bu tür bir başarının beklenmemesi ve merkeze uzak bir yerden gelmesi, onun başarısını daha da dikkate değer kılmıştır. Mevcut çalışmada da tutarsız ve disiplinsiz bir öğretim üyesinin akılda kalan hikayesi yer almaktadır. Bu hikâye örgüt hakkında genel bilgi vermesi bakımından zayıftır ancak öğretim üyesinin disiplinsiz davranışları sonucunda soruşturma geçirmiş olması, ... Fakültesi'nde disipline önem verildiğini gösterebilir.

Steinhoff ve Owens'ın (1989) örgütsel kültür unsurları sınıflamasında üçüncü öge olarak değerler yer almaktadır. Bu kapsamda fakülte web sitesinde yer alan vizyon, misyon ve temel değerlerle ilgili ifadeler olduğu gibi aktarılmıştır. Özoğlu (2015) da bir okulda yürüttüğü yüksek lisans çalışmasında vizyon ve misyon ifadelerinin okulun girişindeki panonun biraz arkasında olduğunu belirtmiştir. Söz konusu çalışmada görselleri de yer alan vizyon ve misyon ifadelerinin çok fazla önemsenmediğine yönelik bir imaj olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dördüncü öge olarak normların fakülteadaki hayatı düzenleyici bir rolünün olduğu görülmektedir. Bu normlar yazılı ya da somut olmayabileceği gibi, güvenlik kameraları sistemi gibi somut da olabilir (Özoğlu, 2015). ... Fakültesi'nde sevgi, saygı, hoşgörü, genel ahlak kurallarına uymak gibi normlar olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca yasal olarak yapılması zorunlu olmayan ancak iyi davranışlar olarak nitelendirilebilecek bazı davranışların da yer aldığı görülmektedir.

Törenler örgüt açısından önemli kişilerin ve de önemli günlerin hatırlandığı günlerdir. ... Fakültesi'ne bakıldığında fakülteye adını veren kişi için öğretmenler gününde anma programları yapıldığı görülmüştür. Varol'a (1989) göre törenler örgüt üyelerinin bağlılık ve motivasyonlarını artırıcı etmenler arasındadır.

... Fakültesi'nde kahraman olarak görülen iki kişi vardır. Bunlardan birincisi fakültenin yapılmasında maddi olarak kaynak sağlayan bir iş adamıdır. İş adamı ...'nun adı fakülte binasına verilmiştir ve halen

bir kahraman olarak görülmektedir. İkincisi ise fakültenin bulunduğu il doğumlu ...'dir. Bir şair ve eğitimci olan ...'nin adı fakülteye verilmiştir. Örgüt kahramanları kimi zaman bir motivasyon kaynağı, kimi zaman tapılan bir yıldız ve kimi zaman dış dünyaya verilen önemin bir göstergesi olabilir (Varol, 1989).

ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçları göz önüne alındığında, kültür üzerine yapılan bir çalışmanın örgütün genel görünümüne dair bir anlayış sağladığı görülmektedir. Örgüt kültürü üzerine yapılacak olan çalışmaların bu bağlamda çeşitlendirilebileceği ifade edilebilir. Diğer yandan, örgüt kültürünün farklı değişkenlerle ilişkisinin konu edildiği nitel yaklaşımla yürütülen çalışmalara önem verilmesi yerinde olacaktır. Ayrıca, farklı örgütlerde benzer çalışmaların yürütülmesi, dinamik olarak benzer ya da farklı örgütler arasında karşılaştırma imkânı sağlayacaktır.

Etik Metni

Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazarlara aittir.

Yazar Katkı Oranı

Bu araştırmada, yazarların araştırmaya katkı oranı eşittir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Makalenin herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur.

Etik Onay

Makalede 2020 yılı öncesine ait veriler kullanıldığı için etik kurul izni gerekmemektedir.

KAYNAKÇA

Akıncı, Z. B. (1998). *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Aydoğdu Özoğlu, E., & Turan, S., (2015). Okul kültürünün sembolik açıdan çözümlenmesi: Etnografik bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(3), 275-318.

Azmaz, M. (2006). *Alt kültürler açısından örgüt kültürü (Polis alt kültürleri üzerine bir uygulama)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranışın yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.

Berberoğlu, G. ve Baraz, B. (1999). Tusaş Motor Sanayi AŞ'de örgüt kültürü araştırması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1-2), 29-52.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

Çeçen, A. (1985). Kültür Yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 18(2), 114-115.

- Çelik, M. (2007). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı bir uygulama* (Doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Demir, C., & Öztürk, U. C. (2013). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- Demirtaş, H., Aksoy, M., Balı, O., & Çağlar, Ç. (2019). İlkokullarda örgüt kültürünün sınıf öğretmenlerinin motivasyonuna etkisi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(31), 1-39.
- De Mooij, M. (2004). *Consumer behavior and culture: consequences for global marketing and advertising (2nd ed.)*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elâzığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erdem, F., & İşbaşı, J. Ö. (2001). Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 1(1), 33-57.
- Fleury, M. T. L. (2009). Organizational culture and the renewal of competences. *BAR-Brazilian Administration Review*, 6(1), 1-14.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2005). *How to design and evaluate research in education (6th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Hoy, W. K., Miskel, C. G. and Turan, S. (2010). *Educational administration: eğitim yönetimi; teori, araştırma ve uygulama; theory, research and practice*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Kozlu, C. (1998). *Kurumsal kültür: Amerika, Japonya ve Türkiye, başarılı firma yönetimlerinde kurumsal kültürün rolü*. İstanbul: Defne Yayıncılık ve Tanıtım.
- Sevinç, K., Tetik, S., & Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 8(1), 219-242.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber (S. Turan, Çev. Ed.)*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Owens, R. G. and Steinhoff, C. R. (1989). Towards a theory of organisational culture. *Journal of Educational Administration*, 27(3), 6-17.
- Özdevecioğlu, M. (1994). *Organizasyon kültürü. M. Özel (Ed.), Stratejik Yönetim ve Liderlik* (s. 120-128). İstanbul: İz yayıncılık.
- Özoğlu, E. A. (2015). *Okul kültürünün sembolik açıdan çözümlenmesi: Etnografik bir çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Sarı, E. (2005). *Kamu yönetiminde örgüt kültürü ve Mersin defterdarlığı örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Sevinç, K., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 219-242.

- Sinclair, A. (1993). Approaches to organisational culture and ethics. *Journal of business ethics, 12(1)*, 63-73.
- Sözer, Z. (2006). *Örgüt kültürünün işgören motivasyonu ile ilişkisi ve bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Swidler, A. (1986). Culture in Action: Symbols and strategies. *American Sociological Review, 51(2)*, 273-286.
- Şimşek, M. C. (1996). İletişim, Halkla İlişkiler ve Siyasal Kültür. *Yeni Türkiye Dergisi, (11)*, 742.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve kültürler: Örgüt kültürü*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Varol, M. (1989). Örgüt kültürü ve verimlilik. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 44(1)*, 195-222

EXTENDED ABSTRACT

In the historical process, the weakness of man has forced him to cooperate. It has been tested by trial-and-error methods that cooperation cannot be random, and it has been found that systematic structures must be established. At this stage, organizations emerge, and culture plays an important role in the emergence of organizational structuring. The place of cultural accumulation is important both in the establishment of new structures and in the development of existing ones. This also makes culture an important phenomenon for the organization.

Scientists attribute different meanings to the concept of culture and make different definitions of culture. In social sciences, culture is generally defined as a participation that includes knowledge, belief, and customs. According to anthropologists, culture has a meaning that goes beyond the individual's aesthetic pleasure (Şimşek, 1996). The concept of culture is accepted to come from the Latin word "Colera" or "Culture", which means "to look, to raise". XVIII. This word, which was used to mean "cultivate" before the century, was later used by Voltaire to mean "the formation, development and development of human intelligence" (Çelik, 2007). Culture in the dictionary of Turkish Language Association; It expresses all the material and spiritual values created in the historical and social development process and the tools used in creating and transmitting them to the next generations, showing the measure of human domination over the natural and social environment. According to Hegel, culture is considered as "the body of common understanding in a community of people".

Organizations are dynamic structures and have a constantly changing structure. The culture of the organization also shows dynamic features. This dynamism endangers the continuity of organizations because not every organization can adapt to every change at the same rate. Likewise, the culture of organizations can progress due to its dynamism and is also susceptible to erosion and even extinction. The continuity of the organizational culture depends on the fact that the elements that make up the organizational culture are kept alive within the organization. As long as these elements are kept alive, it is possible to talk about the continuity of the organizational culture. Although different numbers and different names are encountered for the elements of organizational culture from different sources, the most prominent organizational culture elements can be listed as follows (Steinhoff & Owens, 1989):

- a) History of the organization
- b) Stories and myths
- c) Values
- d) Norms
- e) Ceremonies
- f) Heroes

Organizational culture studies will always remain an important field of study at the institutional level. There are many studies on organizational culture, but there is no study examining the culture of ... Faculty. For this purpose, in this study, the organizational culture of ... Faculty of Education will be described over Steinhoff and Owens' (1989) classification.

In this study, ethnographic design was used within the scope of qualitative research methodology. Ethnographic studies have been developed by anthropologists who want to study a society or part of it. Ethnography consists of the words ethno (human) and graphy (description, description, and description). It can be expressed as directly observing the behavior of a group and making a description of this group based on this observation. The aim of ethnographic research is to establish a direct relationship with group members and to explain the cultural structures of the group and the behaviors and experiences that constitute these structures. In this type of research, it is aimed to document or describe the daily experiences of individuals and other related people by observing or interviewing them (Büyüköztürk et al., 2017).

The working group of the research consists of the academic staff and students working actively in the 2018/2019 spring term of ... Faculty of Education. In this context, interviews were held with a total of 10 participants, including three administrators, five academicians, and two students studying at the ... Faculty of Education.

In the analysis of the data, the current situation was described by making content analysis. In the creation of the themes, the organizational culture elements classification of Steinhoff and Owens (1989) was taken as basis.

As a result of the analysis of this study, which aimed to describe ... Faculty of Education, the findings were collected under six themes. In the creation of the themes, the organizational culture elements classification of Steinhoff and Owens (1989) was taken as basis. The contents for each theme are as follows:

1. Findings Regarding the History of the Organization
2. Findings Concerning Stories and Myths
3. Findings About Values
4. Findings Related to Norms
5. Findings Related to the Ceremonies
6. Findings Regarding Heroes

In this study, the organizational culture elements classification by Steinhoff and Owens (1989) was adopted to describe the Faculty of ... in terms of organizational culture elements. In this context, the history of the organization was addressed as the first theme, and the information obtained from the official website of the faculty was directly cited.

The stories told about the Faculty ... constitute the second element of the classification. It is important in providing general information about the organization. In some institutions, something that was previously not done or had weak belief in its occurrence can turn into a story if it happens (Özoğlu, 2015).

As the third element in Steinhoff and Owens' (1989) organizational culture elements classification, values are included. In this context, the statements regarding vision, mission, and core values found on the faculty website were directly cited.

It is observed that norms play a regulatory role in the life of the faculty as the fourth element. These norms may not be written or tangible, and they can also be tangible, such as a security camera system (Özoğlu, 2015). It is stated that there are norms in the Faculty ... such as love, respect, tolerance, and compliance with general moral rules. Additionally, it is observed that some behaviors, which are not legally obligatory but can be described as good behaviors, are also included.

Ceremonies are the days when important individuals and significant occasions are commemorated in terms of the organization. When looking at the Faculty ..., it was observed that commemoration programs were held for the person who gave his name to the faculty on Teachers' Day. According to Varol (1989), ceremonies are among the factors that increase the loyalty and motivation of organization members.

In the Faculty ..., there are two people considered as heroes. The first is a businessperson who provided financial resources for the construction of the faculty. The businessman's name has been given to the faculty building and is still considered a hero. The second is ..., who was born in the province where the faculty is located. Being a poet and educator, ...'s name has been given to the faculty. Organizational heroes can sometimes be a source of motivation, sometimes a revered star, and sometimes an indicator of the importance given to the outside world (Varol, 1989)."

Considering the results of the research, it can be observed that a study conducted on culture provides an understanding of the overall appearance of the organization. It can be stated that studies on organizational culture can be diversified in this context.