



Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin İş Yeri Örgüt Kültürü Beklentileri

Expectations of the Students of the Department of Information Management on Organizational Culture in the Workplace

Erdoğan ALACA

Makale Bilgisi / Article Information

Bu makaleye atıf yapmak için / To cite this article:

Alaca, E. (2024). Bilgi ve belge yönetimi bölümü öğrencilerinin iş yeri örgüt kültürü beklentileri. *Bilgi Dünyası*, 25(2), 289-328. doi: 10.15612/BD.2024.771

Makale türü / Paper type: Araştırma Makalesi / Research Article

DOI: 10.15612/BD.2024.771

Geliş Tarihi / Received: 25.08.2024

Kabul Tarihi / Accepted: 23.10.2024

Elektronik Yayınlanma Tarihi / Online Published: 25.12.2024

İletişim / Communication

Üniversite ve Araştırma Kütüphanecileri Derneği / University and Research Librarians Association

Posta Adresi / Postal Address: Marmara Sok. No:38/17 06420 Yenışehir, Ankara, Türkiye.

Tel: +90 312 430 03 61; Faks / Fax: +90 312 430 03 61; E-posta / E-mail: bilgi@bd.org.tr

Web: <https://bd.org.tr>

Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin İş Yeri Örgüt Kültürü Beklentileri

Erdoğan ALACA* 

Öz

Örgüt kültürü, örgütü oluşturan unsurların etkileşimiyle oluşmakta, kurumsal performansa yön vermektedir. Personel ise kültürün oluşturulması ve aktarılması süreçlerinde rol oynamaktadır. Kültürün aktarılabilir özelliği uygun örgüt kültürüne sahip olduğunda olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle mevcut örgüt kültürünün yeni çalışanların beklentisiyle uyumu kurum ve çalışan açısından önemlidir. Bu araştırma kapsamında Ankara'daki Bilgi ve Belge Yönetimi (BBY) Bölümlerinde eğitim gören 4. sınıf öğrencilerinin iş yeri örgüt kültürü beklentilerinin saptanması amaçlanmıştır. Katılımcıların nasıl bir örgüt kültürüne dâhil olmak istedikleri, kuruma bakış açılarını olumsuz etkileyecek unsurların ve çalışmak istedikleri kurumların özelliklerinin neler olduğu sorularına yanıt aranmıştır. Araştırmada betimleme yöntemi kullanılmış ve anket tekniğinden yararlanılmıştır. 101 katılımcıya anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların iş hayatında dâhil olmak istedikleri örgüt kültürünün ağırlıklı olarak iş birliği ve yaratıcı kültür karışımı bir kültür olduğu ortaya çıkarılmıştır. Yenilikçi düşüncelerin dikkate alınmaması, iş yükü dağılımında dengesizlik gibi uygulamalar katılımcıların kuruma bakışını yüksek düzeyde olumsuz etkilemektedir. Katılımcıların, yenilik isteği ve vizyonu olan, eğitim ve gelişime açık kurumlarda potansiyellerini daha iyi yansıtmaya niyetinde oldukları saptanmıştır. Kurumlarda mevcut kültür ile hedeflenen kültür uyumu göz ardı edilmemelidir. Katılımcılarda örgüt kültürüne karşı algı ve farkındalık yaratılmalı, kurumlar ise kültürel beklentileri dikkate almalıdır.

Anahtar sözcükler: Kütüphanecilik, bilgi merkezleri, kurumsal süreklilik, kültürel değişim, örgüt kültürü.

* Dr. Öğr. Üyesi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü, ealaca@aybu.edu.tr

Expectations of the Students of the Department of Information Management on Organizational Culture in the Workplace

Erdirinç ALACA* 

Abstract

Organizational culture is created through the interaction of the elements composing the organization, and its shapes the organizational performance. Personnel plays a role in the processes of creating and transferring the culture. The transferable feature of the culture produces positive results when appropriate organizational culture is adopted. Therefore, the compatibility of the current organizational culture with the expectations of the new employees is significant for the organization and employees. Within the scope of this research, it aims to identify the expectations of the 4th-grade students studying the Department of Information Management in universities within Ankara on organizational culture in the workplace. Responses were sought for the questions such as what kind of an organizational culture participants want to be involved in, which components will affect their perspective towards the organization and what the characteristics of the organization where they want to work. In the research, descriptive method was used and survey technique was adopted. The survey was applied to 101 participants. At the end of the research, it was found out that participants, in their business life, mostly wanted to be involved in an organizational culture that combines cooperative and creative cultures. Practices such as ignoring the creative ideas, imbalance in the distribution of the workload negatively affect the participants' perspective towards the organization in a highly negative manner.. It has been determined that the participants intend to better reflect their potential in institutions that have a desire and vision for innovation and are open to education and development. The compatibility of the existing culture and the targeted culture in organizations should not be ignored. Participants should be enabled to gain perception and awareness about the organizational culture, organizations should consider the cultural expectations.

Keywords: *Librarianship, information centers, organizational continuity, cultural change, organizational culture.*

* Asst. Prof. Dr, Ankara Yıldırım Beyazıt University, Department of Information Management, ealaca@aybu.edu.tr

Giriş

Örgütsel değerler, normlar, inanışlar, davranış şekilleri gibi birçok maddi manevi unsurun bir araya gelmesi ile oluşan, örgüt çalışanlarına yol gösterici bir unsur olarak nitelendirilen örgüt kültürü (Özel, 2016, s. 264; Şişman, 2014, s. 25; Tutar, 2017, s. 189) kurumsal başarı ile birlikte (Vural, 2018, s. 19) kurumsal süreklilik açısından da önem taşımaktadır. Kurumlarda örgüt kültürünün oluşturulması, geliştirilmesi, aktarılması vb. süreçlerde ise personel unsuru öne çıkmaktadır. Kurumsal oluşum ve yapılanma süreçlerinde etkin rol oynayan personel unsuru kurumun gözle görünen/görünmeyen birçok bileşenden oluşan ve daha sonraki çalışanlara da sirayet edecek örgüt kültürüne yön vermektedir. Oluşturulan örgüt kültürü hali hazırda çalışmakta olan bireyleri ilgilendirdiği gibi aynı kurumda sonradan göreve başlayacak olan bireyleri de ilgilendirmektedir. Kültürün aktarılabilen, öğretilen ve öğrenilebilen özellikleri tam bu noktada ortaya çıkmaktadır. Oluşturulan örgüt kültürü kurumsal sürekliliğin sağlayıcısı olabileceği gibi kurum içerisinde çatışma ortamının oluşmasına da neden olabilecek potansiyele sahiptir. Bu noktada, kültürün yönetilebilir, değiştirilebilir, dönüştürülebilir özellikleri ön plana çıkmaktadır. Çok yönlü ve kurumların sürekliliği için oldukça önemli olan örgüt kültürü kavramının iyi anlaşılması, iyi analiz edilmesi, mevcut ve hedeflenen/beklenen kültür dengesinin iyi kurulması gerekmektedir. Bu denge aynı zamanda mevcut çalışanlar ile sonradan meslek hayatına başlayanlar arasındaki tüm mesleki dengeleri de yakından ilgilendirmektedir. Bu nedenle süreç sadece kültürü oluşturanı ve geliştireni değil aynı kültüre sonradan dâhil olacakları da yakından ilgilendirmektedir. Kurumsal başarı ve bu başarıdaki sürekliliğin örgüt kültürünün bir sonucu olduğu göz ardı edilmemeli (Alaca, 2021a, s. 64), mevcut ile beklenen kültür entegrasyonunun sürece şekil vereceği de unutulmamalıdır.

Örgüt kültürü kavramı literatürde farklı birçok açıdan ele alınan bir kavram olup son yıllarda özellikle eğitim kurumları ile ilişkisel boyutta araştırılmaktadır. Bu araştırma kapsamında ise konu bilgi merkezleri açısından ve Ankara'daki BBY Bölümü dördüncü sınıf öğrencileri özelinde ele alınmaktadır. BBY Bölümü öğrencilerinin iş yaşamında dâhil olmak istedikleri örgüt kültürünün sınırları çizilmektedir. Ankara'daki BBY Bölümlerinde eğitim görmekte olan 4. sınıf öğrencilerinin mezuniyet sonrası iş yeri örgüt kültürü beklentilerinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bununla birlikte, çalışılmak istenen kurumlarda gerçekleştirilen uygulamaların katılımcıların kuruma bakış açılarını nasıl etkilediği ve çalışılmak istenen kurumların taşınması gereken özelliklerin neler olduğu sorularına da yanıt aranmıştır.

Gerek BBY alanında lisans düzeyinde eğitim gören öğrencilerin örgüt kültürü algı ve beklentisine yönelik ulusal literatürde benzer bir çalışmaya rastlanmamış olması gerekse BBY mezunlarını ilgilendiren faaliyet alanları/bilgi merkezleri kapsamında örgüt kültürü kavramının yeterince ele alınmamış olması literatürün bu bağlamdaki boşluğuna işaret ederken konunun özellikle BBY Bölümleri kapsamında ele alınması

ileride yapılacak daha geniş ölçekli ve derinlemesine araştırmalara alt yapı oluşturacak niteliktedir. Bu yönüyle, çalışmanın ulusal literatür açısından özgün ve önemli olduğu da düşünülmektedir.

Örgüt Kültürüne İlişkin Kavramsal Çerçeve

Örgüt kültürü örgüt içerisinde ve örgütün dışarı ile uyumunda anahtar role sahip, çalışanlar tarafından oluşturulup geliştirilen ve örgüte yeni katılanlara da aktarılan varsayımlar, inanç, anlayış, âdetler, semboller, uygulamalar, ortak değerler, kurallar topluluğu olarak nitelendirilmektedir (A. K. Yıldız, 2011, s. 19; Deal ve Kennedy, 1982, s. 4; Erkmen, 2010, s. v; Hartmann, 2006, s. 160-161; Işık, 2006, s. 17; Köksal, 2013, s. 144; Oden, 1997, s. 3; Schein, 1983, s. 14; Schein, 1984, s. 3; Tutar, 2017, s. 195; Uzkurt, 2017, s. 169; Vural, 2018, s. 42). Farklı birçok araştırmacı tarafından dikkat çekilen tüm bu ortak özelliklerin çalışanlar arası iletişimden aidiyet duygusunun gelişmesine, yöneticilerle iyi iletişim kurulmasından kurumsal amaç ve hedeflerin benimsenmesine kadar çok farklı noktalarda kurumsal yararları olduğu ileri sürülmektedir (Okmeydan, 2016, s. 141-142). Örgüt kültürünün kurumsal yarar sağlayabilmesi ve bu durumun süreklilik göstermesi ise mevcut örgüt kültürü ile çalışanların bu bağlamdaki beklentilerinin uyumuna bağlıdır. Uyumsuzluğun çatışma ortamı yaratacağı, çatışma ortamının ise kurumsal sermayenin (insan sermayesi, maddi sermaye vb.) etkili ve verimli kullanılmasını engelleyeceği düşünülmektedir. Bu noktada, örgütlerin kültür oluşturması kadar oluşturdukları kültürün dönüştürülebilir özelliğe sahip olması da önem taşımaktadır. Kültürel dönüşüm sürecinin iyi yönetilmesi ve örgüt kültürünün örgüte yarar sağlayacak şekilde kullanılması öncelikle personelin kültürel beklentisinin saptanmasına, mevcut kültüre olan mesafenin anlaşılmasına, dönüşüm konusunda gerekli adımların atılmasına bağlıdır. Örgüt kültürü analiz ve değerlendirme sürecinin durağan değil aksine dinamik bir yapıda olduğu göz ardı edilmemelidir. Örgüt kültürünün dinamik yapısının ise bu yapıya etki eden unsurlardan, değişen çalışan profilinden ve beklentilerinden kaynaklandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Örgütlerin geçmiş tecrübe, bilgi birikimleriyle güncel sorunlara çözüm bulması, güncel ihtiyaç ve beklentileri karşılaması, geleceğe yönelik endişeleri anlaması ve gidermesi, değişen personel davranışlarını anlayabilmesi ve yönetebilmesi mümkün değildir. Bu nedenle örgüt kültürünün kavramsal olarak anlaşılması ve akabinde uygulamaya geçirilmesi kurumsal etkinlik, verimlilik, başarı ve bu başarının sürekliliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Sürecin en önemli unsurlarından olan personel unsuru ise bu süreçten olumlu/olumsuz anlamda en çok etkilenecek unsurların başında gelmektedir. Öyle ki, Çeçen (1985, s. 114) örgüt kültürünün çalışan davranışları üzerindeki sınırlayıcılığına/belirleyiciliğine vurgu yaparken örgüt kültürünün bireyler, bireylerin ise örgüt kültürü üzerinde etkili ve belirleyici olabileceğine değinmektedir. Dâhil olduğu kültürel dokuda kendisini rahat hisseden personelin kurumsal aidiyet duygusundan özgüvenine, öz verili çalışmasından mesleki açıdan kurumsal ve bireysel imajı önemsemesine kadar

birçok açıdan daha hassas davranacağı unutulmamalıdır. İlgili literatür genel anlamda bu noktalara dikkat çekmektedir.

Örgüt kültürü her ne kadar kurum içerisinde oluşturulan, geliştirilen, personele aktarılan bir kavram olarak görülse de, içerden ve dışardan çok sayıda etki unsuruna maruz kalmaktadır. Bu unsurları; ulusal ve bölgesel kültür, kurucu/sahip, yönetici, çalışan, örgütün geçmişi, gelenekler, teknolojik olanaklar, hizmetler, kullanıcılar, beklentiler, yasalar, çevre, kaynaklar, örgütsel amaçlar, sosyal, ekonomik, siyasal unsurlar ve sektörün yapısı şeklinde sıralamak mümkündür (Gümüşsuyu, 2005, s. 1; Şişman, 2014, s. 104-105; Tutar, 2017, s. 197). Çok sayıda etki unsuruna maruz kalan örgüt kültürünün ideal bir yapıya dönüşmesinin güç olduğu, bununla birlikte dinamik bir yapıya sahip olup sürekli analiz edilmesinin gerekliliği bir kez daha anlaşılmaktadır. Bununla beraber, örgüt kültürünün kurum içi ve dışı ile uyumu da önem taşımaktadır. Berberoğlu vd. (1998, s. 32) uyumlu bir ortamın çalışan verimi, etkinliği ve motivasyonu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğuna dikkat çekerken Yenihan (2015, s. 172) da organizasyonların başarısı ile üyelerin kendilerini organizasyonun bir parçası olarak görmeleri arasında önemli bir ilişki olduğuna vurgu yapmaktadır. Örgüt kültürünün değişen şartlara, etki unsurlarına, beklentilere rağmen analiz edilmemesinin, ideal örgüt kültürü arayışının ikinci planda kalmasının ve bu noktada özellikle sektöre sonradan dâhil olma potansiyeli olan bireylerin görüş ve beklentilerinin ortaya çıkarılmamasının orta ve uzun vadede kurumsal etkinlik, verimlilik, başarı ve süreklilik açısından sorun yaratacağı ön görülmektedir. Bu bağlamda, örgüt kültürünün sadece mevcut çalışanları değil sisteme sonradan dâhil olacakları da ilgilendiren bir olgu olduğu göz ardı edilmemelidir. Bu araştırma kapsamında konu bilgi merkezleri boyutuyla ve BBY Bölümü lisans öğrencileri açısından ele alınmaktadır.

Literatür Değerlendirmesi

Bu araştırma kapsamında konu özellikle lisans düzeyindeki öğrencilerin örgüt kültürü ile ilişkisi ve beklentileri ekseninde ele alındığından, bu bölümde ulusal ve uluslararası literatürde ortaya konulan benzer çalışmaların kısa bir değerlendirmesi yapılmaktadır. Konunun "kariyer beklentileri" boyutunda özellikle ulusal literatürdeki eksikliği dikkat çekmekle birlikte bu araştırmanın özellikle BBY alanındaki ilk çalışma olması da bundan sonraki benzer çalışmalar için bu araştırmaya ayrı bir önem ve vazife yüklemektedir. Her ne kadar lisans öğrencilerinin, örgüt kültürünün taraflarından biri olup olmadığı tartışmalı bir durum olsa da (Berberoğlu vd. 1998, s. 41), bir kurumun mevcut ve potansiyel tüm unsurlarının (mevcut çalışanlar ve çalışma potansiyeli olanlar) o kurumun sahip olduğu örgüt kültürü hakkında beklenti ve ihtiyaçlarının dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir. Öğrencilerin eğitim kurumlarında oluşan kültürel yapının bir alt kültürü olduğu gerçeği de göz ardı edilmemelidir.

Berberoğlu vd. (1998) örgüt kültürü konulu araştırmalarında öğrencilerin kurumsal aidiyet konusunda zayıf kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Yine öğrenciler, fakülte içi iletişim açısından olumsuz görüş bildirmişlerdir. Öğretim üyelerinin ve öğrencilerin kendi aralarında yeterince iş birliği ve dayanışma ortamı yaratamadıkları da ortaya çıkarılmıştır. Öğrencilerin önemli bir kısmı kendilerini ilgilendiren konularda görüşlerinin alınmadığını ileri sürmekte ve bu durum örgüt kültürü unsuru olarak bir grubun sürece yeterince dâhil edilmediğini ve katılımcılık ruhunun herkesi kapsamadığını göstermektedir. Erdem ve Özen İşbaşı (2001) eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları konulu araştırmalarında öğrencilerin aidiyet, semboller ve öğretim üyeleri ile iletişim kapsamında olumlu, örgütsel yapı ve işleyiş kapsamında olumsuz bir algıya sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonucunda, farklılıklara tolerans gösteren ve eğitim sürecinin gelişimini destekleyen iş birliği kültürünün model olarak benimsenmesine ve eğitim uygulamalarının etkililiğinin geliştirilmesine dikkat çekilmektedir. Argon ve Kösterelioğlu (2009) üniversite öğrencilerinin üniversite yaşam kalitesi ve fakülte kültürü algıları konulu araştırmalarında öğrencilerin fakülte kültürüne karşı olumlu algıya sahip oldukları, buldukları fakültenin öğrencisi olmaktan memnun oldukları, fakültenin olumlu bir imaja sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte, fakültenin aile, toplum, iş dünyasındaki beklentileri karşılama noktalarında kararsızlık yaşandığı, uygulama ve sorunlara yönelik yöneticilerle etkili iletişim kurulamadığı, öğrenciler arası iletişimin yeterince güçlü olmadığı, öğretim üyeleri ile öğrencilerin iletişim sorunu yaşadığı, fakültenin yakın çevreye tavsiye edilmeme eğiliminde bulunduğu da ortaya çıkarılmıştır.

Bektaş (2010) öğretmen adaylarının örgütsel imaj ve örgüt kültürü algısı konulu çalışmasında örgüt kültürü ve imaj kavramlarının birbiri ile ilişkili kavramlar oldukları, imajın örgüt kültürü üzerinde etkili olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Kurumsal imajın sürdürülebilir kılınmasında olumlu bir örgüt kültürüne sahip olunması ve bu nedenle kurumların algılanan örgütsel imaj ve kültürlerine yönelik ilişkisel ve nedensel araştırmalar yapılması gerektiği noktasında öneri sunulmaktadır. Kurum kültürü ve imaj odaklı bir başka çalışmada Şişli ve Köse (2013) kurum kültürü ve kurumsal imaj ilişkisini devlet ve vakıf üniversiteleri üzerinden değerlendirerek kurum kültürü ile kurumsal imaj arasında ilişki olduğunu, vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin kurum kültürü algısının devlet üniversitelerine giden öğrencilere kıyasla daha yüksek düzeyde olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Tanıtım faaliyetlerinin yetersizliği, öğrenci kararlarının dikkate alınmaması, mesleki bilgi ve ders programının yetersizliği, ders dışı konularda yeterince destek olunmayışı gibi durumların fakültelere yönelik kurum kültürü algısını olumsuz etkilediği anlaşılmaktadır.

Kabakcı (2014) kamu üniversitelerinde örgüt kültürü konulu araştırmasında Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi'nin Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ne göre daha güçlü bir örgüt kültürüne sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Güçlü örgüt kültürü geliştirmek için kurumların kurumsallaşmaya ve örgütsel hafıza

geliştirmeye, iletişim, etkileşim ve paylaşım olanaklarını artırmaya ve kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirmeye öncelik vermesi gerektiği önerilmiştir.

Kesen ve Akyüz (2015) üniversite öğrencilerinin üniversite örgüt kültürü ortamında algıladıkları stres seviyelerinin belirlenmesi konulu araştırmalarında ise değişime en yatkın olan öğrencilerin düşük düzeyde strese maruz kaldıkları, arkadaşlarıyla ve öğretim üyeleriyle iletişim ve iş birliğinden uzak kalan öğrencilerin ise yüksek düzeyde strese maruz kaldıkları sonuçlarına ulaşmışlardır.

Yenihan (2015) örgüt kültürünün motivasyona etkisi konulu çalışmasında ise kurumun fiziksel yetersizliğinin, ulaşım ve barınma sorununun, sosyal ve kültürel olanakların yetersizliğinin ve akademik düzeyde yeterince aktivite gerçekleştirilmemesinin öğrencilerin örgüt kültürünü yeterince benimseyememelerine neden olduğu ve bu yüzden motivasyonun olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşmıştır. Öte yandan Yıldız (2016) lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin örgüt kültürü algısı konulu çalışmasında öğrencilerin örgüt kültürü algılarının olumlu olduğu, okul kimliğini benimsedikleri ve aidiyet/etkinlik boyutunun en yüksek oranda olumlu algılanan boyut olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgüt kültürü ile ilgili sonuç Argon ve Kösterelioğlu (2009) ve Şişli ve Köse'nin (2013) araştırma sonucuyla benzerlik gösterirken aidiyet duygusu ile ilgili sonuç ise Erden ve Özen İşbaşı'nın (2001) araştırma sonucu ile benzerlik, Berberoğlu vd.'nin (1998) araştırma sonucuyla ise farklılık göstermektedir. Mezuniyet sonrası sektörde çalışmak isteyen öğrencilerin örgüt kültürünün tüm boyutlarını daha olumlu algıladıkları gözlenmektedir. Bununla birlikte, bölümler arası uyum, fakültenin toplum ve iş dünyasının beklentilerini karşılması, fiziki mekânlar, öğretim üyelerinin hatalara karşı toleranslı olması yönündeki ifadeler kapsamında öğrenciler kararsızlıklarını belirtmişlerdir. Yılmaz ve Oğuz (2005) da lisans öğrencilerinin fakülte kültürüne ilişkin algıları konulu araştırmalarında katılımcıların rekabet ortamında kendilerini şanslı hissettiklerini, fakültenin imajından memnun olduklarını, öğretim elemanlarının kendilerine olumlu yaklaşım ve davranış sergilediklerini ve üniversitelerinden dolayı ayrıcalıklı hissettiklerini ortaya çıkarmışlardır. İmaj ile ilgili sonuç Argon ve Kösterelioğlu'nun (2009) sonucuyla benzerlik göstermektedir. Bununla beraber fakülte ile ilgili hikâyelerin yeni gelen öğrencilere yeterince aktarılmaması, fiziki mekânın beklenti ile uyuşmaması, bölümler arası uygulama farklılıkları, sınıflar arası iletişim sorunu ve yöneticilerin sorun çözme noktasında yeterince başarılı olamayışı gibi noktalara ilişkin olumsuz görüşlere de dikkat çekilmektedir. Öte yandan Köksal (2007) lisans öğrencilerinin örgütsel yaşama yönelik algıları konulu araştırmasında katılımcıların kendi bölümleri dışındaki işleyiş hakkında bilgi sahibi olma durumları, mensubu oldukları kurumdan dolayı ayrıcalıklı hissetme konusu ve fiziki mekân yeterliliği gibi konularda olumsuz görüş bildikleri sonucuna ulaşmıştır. Fiziki mekânla ilgili sonuç Yenihan (2015) ve Yılmaz ve Oğuz'un (2005) sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Ayrıcalıklı hissetme ile ilgili sonuç ise Argon ve Kösterelioğlu (2009) ve Yılmaz ve Oğuz'un (2005) sonucuyla farklılık göstermektedir. Bununla beraber, derslerin

düşünce ve beceri geliştirme noktasında da yetersizliğine dikkat çekilmektedir. Öte yandan, arkadaşlarıyla iletişim ve öğretim elemanlarının kendilerine yaklaşım ve yakınlığı konuları ise olumlu görüş bildirilen konulardır. Öğretim üyelerinin tutumları ile ilgili sonuç Yılmaz ve Oğuz'un (2005) sonucuya benzerlik göstermektedir. İletişim konusundaki sonuç ise Erdem ve Özen İşbaşı'nın (2001) araştırma sonucu ile benzerlik gösterirken Berberoğlu vd. (1998), Argon ve Kösterelioğlu (2009), Kesen ve Akyüz (2015) ve Yılmaz ve Oğuz'un (2005) çalışma sonuçlarıyla farklılık göstermektedir.

Güneş (2011, s. 125-126) öğrencilerin üniversite örgüt kültürü algısı konulu araştırmasında öğrencilerin üniversite algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu, özellikle üniversitede uyulacak kuralların açık ve net olarak paylaşılması, üniversite içi uygulamalardan haberdar olunması, öğretim elemanlarına erişim, gelişim ve bireysel amaçlara ulaşmada teşvik ve öğretim üyeleriyle mesleki yönde yapıcı rekabet konularında olumsuz görüşe sahip olduklarına dikkat çekmektedir. Üniversite içi uygulamalar ve işleyiş konusundaki sonuç Köksal'ın (2007) araştırma sonucuya, öğretim üyesi teşviki konusundaki sonuç ise Şişli ve Köse'nin (2013) araştırma sonucuya benzerlik göstermektedir. Bununla beraber, öğretim üyesi yaklaşımı, üniversite yönetiminin değişiklikleri zamanında bildirmesi ve öğretim üyelerinin değişime karşı gösterdiği tepki konularında nispeten olumlu görüş bildirdikleri de gözlenmektedir. Köker ve Yeniçeri Alemdar (2013) kurum kültürü algısının zaman içinde değişip değişmeyeceği konulu araştırmalarında lisans öğrencilerinin 1. sınıftan 4. sınıfa kadar kurum kültürü algılarının ne düzeyde değiştiğine odaklanmışlardır. İstek ve beklentilerin yönetime ve öğretim elemanlarına iletimi, derse katılım ve farklı sınıflarla etkileşim gibi güç mesafesi odaklı yaklaşımlar olumlu görüş açısından öne çıkarken bu durumu aidiyet ve iletişim konuları takip etmiştir. Yönetimle iletişim konusunda Berberoğlu vd. (1998) ve Şişli ve Köse'nin (2013) çalışma sonuçları bu araştırmanın sonuçlarıyla farklılık göstermektedir. Bununla beraber katılımcıların kendilerini kurumun birer parçası olarak görme yaklaşımlarının her geçen yıl, öğrenci-öğrenci ve öğrenci-öğretim üyesi iletişiminin ise özellikle son sınıfa gelindiğinde gerilediği de gözlenmektedir.

Örgüt kültürünü lisans öğrencileri açısından üniversite boyutunda ele alınan çalışmaların yanı sıra BBY Bölümü mezunlarının meslek hayatlarını doğrudan ilgilendirecek olan bilgi merkezleri odaklı az sayıda çalışma da bulunmaktadır. Alaca (2021b) Türkiye'deki halk kütüphanelerinin yönetim ve hizmet yapısını örgüt kültürü açısından incelediği çalışmasında 182 kütüphaneci ile anket çalışması, Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü'nde yönetici statüsünde görev yapan yedi katılımcıyla da görüşme gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda Türkiye'deki halk kütüphanelerinde mevcut durumda geleneksel yönetim ve hizmet geliştirme anlayışının hâkim, hiyerarşi/kontrol örgüt kültürünün baskın olduğu ortaya çıkarılmıştır. Öte yandan kütüphanecilerin adokrazi/yaratıcı ve klan/iş birliği örgüt kültürü karışımı bir kültürel yapıyı hedefledikleri sonucuna da ulaşılmıştır. Yani kütüphaneciler; paylaşım ve etkileşimin yüksek olduğu, dinamizm, değişim, kararlılık ve yenilikçiliğin teşvik edildiği,

liderlerin eğitici, yönlendirici, girişimci olduğu ve çalışanların ekip çalışması, benzersizlik ve özgürlükçü bir yaklaşımla yönetildiği kurumlarda çalışmak istemektedirler. Ayrıca, yeniliğe olan inancın, sadakatin ve güvenin çalışanları bir arada tutan bağ olarak nitelendirildiği, stratejik açıdan birey gelişimine önem verilen, yeni şeylerin denenmesine ve fırsatların takip edilmesine teşvik eden, birey gelişimi, çalışan bağlılığı, eşsiz ya da yeni ürünlere sahip olmanın başarı olarak nitelendirildiği bir kurumun parçası olmak istediklerine de dikkat çekmektedirler. Bu sonuç, halk kütüphanelerinin mevcut iş ve işleyişi ile kültürel dokusunun aslında hedeflenen çok farklı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu araştırma sonuçları da tıpkı Düzgün (2020)'ün sonuçları gibi beklenti farklılıklarına işaret etmekte üstelik konuyu doğrudan bir bilgi merkezi türü olarak halk kütüphaneleri özelinde ele almaktadır. Alaca ve Yılmaz (2023) değişim yönetimi ve örgüt kültürü ilişkisini halk kütüphaneleri özelinde ele aldıkları bir başka araştırmalarında ise BBY Bölümü mezunu 27 kütüphaneci ile anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Konu halk kütüphanelerinde mevcut ve hedeflenen örgüt kültürü, sergilenen yönetsel yaklaşımlar ve yöneticilerin liderlik özellikleri çerçevesinde ele alınmıştır. Araştırma sonucunda halk kütüphanelerindeki mevcut yönetsel yaklaşımlara katılım düzeyinin düşük olduğu, yöneticilerin liderlik özellikleri açısından zayıf oldukları ve mevcut ve hedeflenen örgüt kültürü arasında uyumsuzluk olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Özellikle örgüt kültürü ile ilgili gözlenen sonuç kurumda daha önceden oluşturulan örgüt kültürü yapısının değişen personel profili karşısında yetersiz kalışına bir başka deyişle değişen personelin mevcut örgüt kültüründe kendisini yeterince rahat hissedemediğine işaret etmektedir. Çalışma ortamında kendini rahat hissedemeyen personelin performansının, motivasyonunun ve aidiyet duygusunun olumsuz yönde etkilenebileceği göz ardı edilmemelidir. Bu durum dolaylı olarak halk kütüphaneleri açısından kurumsal bir soruna da işaret etmektedir. Bu sonucun aynı zamanda ileride halk kütüphanelerinde çalışmayı planlayan lisans öğrencileri açısından da olumsuz bir referans olacağı düşünülmektedir.

Üniversite ve bilgi merkezlerinin örgüt kültürü ilişkisini ele alan çalışmalarla birlikte, literatürde lisans öğrencilerinin ileriye dönük kültürel beklentilerine odaklı çalışma sonuçlarına da bakmak yararlı olacaktır. Bu bağlamda, Ashurova (2019, s. 81-84) fakülte örgüt kültürü ve öğrencilerin kariyer planları ilişkisi konulu çalışmasında örgüt kültürü ile kariyer planlaması arasında ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte katılımcıların, bölümler arası rekabet, diğer bölümlerdeki uygulamalara ilişkin farkındalık ve derslerin verilmiş şeklinin düşünce ve beceri kazanmaktan uzak olması gibi durumlara karşı olumsuz; öğretim üyeleriyle ilişkiler ve aidiyet konusunda ise daha olumlu görüş bildirdikleri gözlenmiştir. Düzgün (2020) Y ve Z kuşaklarının iş hayatından beklentileri odaklı araştırmasında ise Y ve Z kuşaklarının meslek hayatlarında iletişim ve karar verme konularında benzer; örgüt kültürü, lider, çakım çalışması, motivasyon ve gelişme konularında ise farklı beklentilere sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. İletişim konusunda her iki grup da nazik ve yardımsever tavır, problem dinleme, düşünceleri rahatça paylaşma noktasında; karar verme konusunda ise gerçeklere ve analizlere dayalı

karar verme noktasında aynı beklentilere sahiptir. Öte yandan, özellikle örgüt kültürü konusunda Y kuşağı çalışanların birbirlerine değer vermelerini ön plana çıkarırken Z kuşağı ise buna karşılık çalışanların daha verimli olması için yeni yollar aramasına dikkat çekmektedir. Lider konusunda Y kuşağı standartlara aykırı davranıldığında yöneticinin uyarması gerektiğini ön plana çıkarırken X kuşağı ise liderlerin gelecekteki fırsatlara göre vizyon oluşturması konusunda beklenti içerisindedir. Son olarak motivasyon konusunda Y kuşağı özgürlük, terfi ve daha iyi iş beklentisi ile motive olduğunu ileri sürerken buna karşılık Z kuşağı ise yetenek ve becerileri geliştirmenin kendilerini iş hayatında daha çok motive edeceğine dikkat çekmektedir. Şahin vd. (2011) üniversite öğrencilerinin yaşam amaçları, eğitsel hedefleri, üniversite öğreniminden beklentileri ve memnuniyet durumları konulu araştırmaları kapsamında öğrencilerin en öncelikli amaçlarının özel yetenek ve eğilimlerini kullanabilme olduğunu ortaya çıkarmıştır. Katılımcıların önemli bir kısmının öncelikli hedefi lisansüstü eğitim almak, üniversiteden en öncelikli beklenti ise mesleğe hazırlanmak, okunan bölümün tercih edilme nedeni ise bölümü sevmek ve iş bulma kolaylığıdır. Ortaya çıkan bu sonuçların toplumsal kültür yapısı, eğitim alınan ve ileride çalışılmak istenen kuruma ait kültürel yapı ile ilişkisel boyutta düşünülmesi gerekmektedir. Öğrencilerde oluşturulan vizyonun ve yapmak istediklerini gerçekleştirmeleri için sağlanacak esnekliğin örgüt kültüründen bağımsız düşünülmesi söz konusu değildir.

Doğrudan öğrenci odaklı araştırmaların yanında, örgüt kültürünün konuyla doğrudan/dolaylı ilişkisi kurulabilecek farklı boyutlarda ele alınan çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmaların örgüt kültürü, yönetici ve çalışan unsurları açısından dikkate alınması gerekmektedir. Örgüt kültürü kapsamlı gerçekleştirilen bu araştırmaların; örgüt kültürü ve kütüphane ilişkisi (Bartlett, 2014; Sarjeant-Jenkins ve Walker, 2014), kurumsal kimlik yönetiminde kurum kültürü (Güven, 2011), kurum kültürü-iş tatmini ilişkisi (Kösem, 2015; Kurtbaş, 2014), yönetici etki taktikleri ve kurum kültürü ilişkisi (İspir, 2008), örgüt kültürünün yenilikçilik ve yaratıcılıkla ilişkisi (Abdullah vd., 2013; Qwabe, t. y.; Shayah ve Zehou, 2019; Soltani vd., 2011), toplam kalite yönetimi ve örgüt kültürü (Gimenez-Espin vd., 2013; H. Yıldız, 2011), kurum kültürü ve çalışan performansı ilişkisi (Kösedağı, 2014), kurum kültürü ve kurum içi motivasyon ilişkisi (Canöz, 2010), kurum kültürü-örgütsel bağlılık ilişkisi (Kaya, 2008), örgüt kültürü ve pazarlama yeniliği ilişkisi (Uzkurt ve Şen, 2012), kurumsal kimlik, kültür ve imaj ilişkisi (Şişli ve Köse, 2013; Uzoğlu, 2001), örgüt kültürünün bireysel becerilerin kullanımına etkisi (Demirel ve Karadal, 2007), kurumsal verimlilik, üretkenlik ve hizmet geliştirme açısından kütüphane örgüt kültürünün yönetimi (Adeyoyin, 2006), örgüt kültürünün yönetimle ilişkisi (Şahin, 2010), liderlik ve kurum kültürü ilişkisi (Erdem ve Dikici, 2009; Kılıç, 2015a), mevcut ve hedeflenen örgüt kültürü beklentisi (Kılıç, 2015b) ve örgüt kültürü ve örgütsel sinizim ilişkisi (Balay vd., 2013) bağlamında ele alındığı görülmektedir.

Literatürde yer alan lisans öğrencileri ve örgüt kültürü odaklı çalışmalara bakıldığında, öğrenci odaklı çalışmaların daha çok üniversite kültürü odağında olduğu

ve doğrudan lisans öğrencilerinin mezuniyet sonrası çalışmak istedikleri kurumların sahip olmasını bekledikleri örgüt kültürüne yönelik az sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Bu durum literatürdeki boşluğa dikkat çekerken, aynı paralelde daha kapsamlı araştırmalarının yapılabileceğine, hatta ilerleyen süreçte karşılaştırmalı çalışmalarla konunun daha derinlemesine ele alınabileceğine işaret etmektedir.

Lisans düzeyinde ve örgüt kültürü odaklı araştırmalar her ne kadar konu kapsamında bilgi merkezleri özeline indirgenemese de, ortaya çıkan sonuçlar, kurumlarda istihdam edilecek lisans öğrencilerinin, konu kapsamında bilgi merkezlerinde istihdam edilecek BBY uzmanlarının henüz lisans öğrenimi sürecinde maruz kaldıkları kültürün dahi kariyer planlamalarına ve iş hayatlarına şekil verebileceğini göstermektedir. Bununla beraber bazı araştırma sonuçlarının kuşaklar arası beklenti farklılıklarına dikkat çektiği de gözlenmektedir. BBY Bölümü mezunları, fakülte kültürü ve işyeri kültürü arasında sıkışık kendisine uygun bir kültürel zemin yaratma güçlüğü ile karşı karşıya kalırken aynı zamanda meslek hayatına başlayacağı kurumda kuşaklar arası çatışma süreci ile karşı karşıya kalma riski de taşımaktadır. Bu noktada bir diğer risk ise örgütlerin mevcut kültürünün bireylerde cam tavan sendromuna neden olabileceğidir. Serinikli (2021) örgüt kültürünün cam tavan sendromuna neden olan faktörler arasında yer aldığına dikkat çekmekte, kurumların mevcut örgüt kültürlerinin çalışanların iş yapış şekilleri, karar mekanizmaları, işle ilgili atılacak adımlar vb. süreçleri üzerinde etkili olduğunu ileri sürmektedir. Ortaya çıkan bu durum kuşkusuz üniversiteler ve potansiyel kurumların iletişim ve iş birliği içerisinde olması ve iş birliği ağı çerçevesinde kuşak farklılıklarına ayrı bir önem vermesi gerektiğine de işaret etmektedir. Çünkü mevcut kurumların yeni istihdam edilecek bireyleri bünyesinde tutabilmesi ve gerek kurumsal gerekse bireysel düzeyde üst düzey fayda sağlayabilmesi ancak yeni jenerasyonun beklentilerinin öngörülebilmesi, anlaşılması ve etkili yönetebilmesine bağlıdır.

Amaç, Kapsam ve Yöntem

Bu çalışmanın temel amacı, Ankara'daki BBY Bölümü 4. sınıf lisans öğrencilerinin ileride çalışmak istedikleri kurumlarda karşılaşmak istedikleri örgüt kültürü beklentilerini ortaya çıkarmaktır. Bununla birlikte, katılımcıların kurumlara bakış açısını etkileyecek (olumlu-olumsuz) unsurların ve çalışmayı düşündükleri kurumların taşınması gereken özelliklere ilişkin beklentilerinin ortaya çıkarılması da amaçlanmaktadır.

Verilerin elde edilebilirliği ve ulaşılabilirlik açısından Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi (AYBÜ), Ankara Üniversitesi (AÜ) ve Hacettepe Üniversitesi (HÜ) BBY Bölümü 4. sınıf öğrencileri araştırmanın kapsamına dâhil edilmiş olup adı geçen üç bölümde 2023-2024 Eğitim Öğretim Yılı itibari ile aktif öğrenci statüsünde olan toplam 196 dördüncü sınıf öğrencisi bulunmaktadır. HÜ BBY Bölümü'nde 4. sınıfa devam etmekte olan kayıtlı 76 lisans öğrencisi bulunmakta olup araştırmaya 40 katılımcı dâhil olmuştur. AYBÜ BBY Bölümü'nde 4. sınıfa devam etmekte olan kayıtlı 70 lisans öğrencisi

bulunmakta olup araştırmaya 33 katılımcı dâhil olmuştur. AÜ BBY Bölümü'nde 4. sınıfa devam etmekte olan kayıtlı 50 lisans öğrencisi bulunmakta olup araştırmaya 28 katılımcı dâhil olmuştur. Toplam öğrenci sayılarına ilişkin veriler her bir bölümün 4. sınıf danışmanları ile iletişime geçilerek elde edilmiştir.

Araştırmada betimleme yöntemi kullanılmış ve anket tekniğinden yararlanılmıştır. Kolayda örneklem tekniği ile belirlenen 101 katılımcıya anket uygulanmıştır. %95 güven düzeyi ve %5 hoşgörü miktarına göre 500 kişilik evren 64 kişi ile temsil edilmekte olup (Çingir, 1994, s. 327) örneklem evrenin yaklaşık %52'sine karşılık gelmektedir. Çalışma kapsamında elde edilen verilerin IBM SPSS 21.0 paket program aracılığı ile frekans ve yüzdelik dağılımı verilerek genel durum ortaya konulmuştur. Ayrıca örgüt kültürü değerlendirme ölçeği aracılığı ile elde edilen puanların ortalamaları kullanılarak değerlendirme yapılmıştır.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların cinsiyetine, eğitim gördükleri üniversitelere, ileride çalışmak istedikleri kurum ve sektör yapısına ve daha önce örgüt kültürü konulu bir ders alıp almadıklarına yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde katılımcıların kurumsal işleyişle ilgili birtakım durumların iş yerlerine bakış açılarını nasıl etkileyeceğine ve ileride çalışmak istedikleri kurumların taşıması gereken özelliklere ilişkin likert tipi sorulara yer verilmiştir. Anketin üçüncü bölümünde ise katılımcıların ileride çalışmak istedikleri kurumların kültürel yapısına ilişkin beklentilerini ortaya çıkarabilmek amacıyla Cameron ve Quinn (2017) tarafından geliştirilen örgüt kültürü değerlendirme ölçeğinde yer alan ifadelerle yer verilmiştir. Ölçek literatürde beşli ve yedili likert tipi ölçeğe dönüştürülerek de kullanılmaktadır ancak bu araştırma kapsamında göreceli/görelî değerlendirme ölçeği formatında kullanımı tercih edilmiş olup katılımcılara her bir ifadeyi 0-100 arasında puanlama esnekliği tanınmıştır. Bu durum hedeflenen kültürel eşsizliklerin vurgulanmasına ve daha fazla farklılaşmanın ortaya çıkarılabilmesine olanak sağlamaktadır (Cameron ve Quinn, 2017, s. 149). Ölçek örgüt kültürü odağında özellikle değişim uzmanları, danışmanlar, öğretmenler, öğrenciler ve yöneticiler için yararlı çıkarımlar ortaya koymaya elverişli olup (Cameron ve Quinn, 2017, s. iii), eğitim kurumları, üniversiteler, kütüphaneler gibi birçok farklı sektörde de kullanılabilir (Cameron ve Quinn, 2017, s. 21) Ölçek her biri kendi içerisinde dört maddeden oluşan altı farklı bölümden (baskın özellikler, örgütsel liderlik, çalışanların yönetimi, örgütsel bağ, stratejik önem, başarı kriteri) oluşmaktadır. Değerlendirme, 100 tam puanın, her maddenin katılımcıların ileriye dönük beklentileriyle benzerlik gösterdiği ölçüde, her alt bölümdeki dört madde arasında eşit ya da azaltılarak bölüştürülmesiyle gerçekleştirilmektedir. Her alt bölümde yer alan dört ifade kendi içerisinde dört farklı örgüt kültürünün (sırasıyla: klan/iş birliği, adokrasi/yaratıcı, pazar/rekabet ve hiyerarşi/kontrol) özelliğini yansıtmaktadır. Katılımcıların ifadelerine verdikleri puanların ortalamaları ise ileride çalışmak istedikleri kurumların sahip olmasını bekledikleri örgüt kültürünü yansıtacak şekilde değerlendirilmektedir. Dikkat çekilen örgüt kültürlerinden klan/iş birliği kültürü kurum içi paylaşımın ön planda

olduğu, aile ortamına dikkat çeken, liderlerin mentör olarak görüldüğü, sadakatin ve geleneklerin örgütü bir arada tuttuğu, bağlılığın yüksek olduğu, insan kaynaklarına yatırımın önemli olduğu, müşteriye duyarlı olmanın başarı olarak nitelendirildiği takım çalışması ve katılıma teşvik eden özelliğe sahiptir. Öte yandan, adokrazi/yaratıcı kültür ise dinamizm, girişimcilik ve yaratıcılığa önem veren, risk ve inisiyatif alma eğilimi sergilenen, liderlerin yenilikçi ve girişimci olarak nitelendirildiği, yeniliğin örgütü bir arada tutan bağ olarak görüldüğü, en önde olmaya vurgu yapılan, uzun vadeli gelişime dikkat çeken, yeni ve eşsiz ürünlere sahip olmanın başarı olarak görüldüğü, bireysel girişimciliğe ve özgürlüğe teşvik eden özellikler barındırmaktadır. Pazar/rekabet kültürü sonuç odaklılığa dikkat çeken, liderlerin üretici, yarışçı, sert ve talepkar olduğu, kazanmaya olan vurgunun örgütü bir arada tuttuğu, temel endişenin ün ve başarı olduğu, pazar payı ve etkinin başarı kriteri olarak değerlendirildiği, pazar liderliğinin önemli olduğu ve örgütlenmenin rekabete dayalı olduğu özellikler sergilemektedir. Son olarak hiyerarşi/kontrol kültürü ise biçimlendirilmiş ve yapılandırılmış bir süreç dikkat çeken, yapılacakların prosedürlerle önceden belirlendiği, liderlerin koordine ve idare eden davranışlar sergilediği, resmi kural ve politikaların örgütü bir arada tuttuğu, başarının güvenli teslimat, kolay programlama ve düşük maliyetle ilişkilendirildiği, iş güvencesi ve öngörülebilirliğin çalışan yönetiminde önemli olduğu özellikler taşımaktadır (Cameron ve Quinn, 2017, s. 61).

Ölçekte yer alan altı boyutun bir örgütün kültürüne ait bilgi verebilecek yeterlilikte olduğu ve katılımcıların bu ölçeye verecekleri yanıtlarla örgüt kültürüne ilişkin temel beklentilerinin ortaya çıkarılabileceği ileri sürülmektedir (Cameron ve Quinn, 2017, s. 143). Bununla birlikte, mevcut ölçek hem mevcut örgüt kültürünü hem de hedeflenen örgüt kültürünü aynı anda ölçebildiği gibi mevcut ve hedeflenen kültürleri ayrı ayrı da ölçebilmektedir (Cameron ve Quinn, 2017, s. 22; 81; 132-133). Araştırma kapsamında katılımcıların henüz lisans öğrencileri olduğu gerçeğine dayanarak hedeflenen örgüt kültürüne ilişkin puanlamalar üzerinden değerlendirme yapılması elde edilen verilerin anlamlılığı açısından önem taşımaktadır. Ölçeğin likert tipi ölçek olarak kullanıldığı durumlarda geçerliliği ve güvenilirliğini ispat eden çalışmalar bulunmakta olup (Karakılıç, 2019; Çetin ve Topaloğlu 2018; Aktan ve Aydın, 2016) ölçeğin göreceli/görelî değerlendirme ölçeği formatında kullanıldığında ise puanlardaki istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların hesaplanması vb. analiz süreçleri için uygun olmadığına ama ortaya çıkan puanların örgüt kültürüne ilişkin çıkarımlar yapabilmeyi mümkün kıldığına dikkat çekilmektedir (Cameron ve Quinn, 2017, s. 68). Bu araştırma kapsamında ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güven aralığı $0,40 \leq \alpha < 0,50$ sınırında olanlar güvenilir, $0,60 \leq \alpha < 0,70$ olanlar orta güvenilir kabul edilmektedir (Özdamar, 2015, s. 575). Ölçeğin alt alanlarına ilişkin Cronbach alfa iç güvenilirlik katsayıları sırasıyla klan/iş birliği kültürü için 0,61; adokrazi/yaratıcı kültür için 0,46; pazar/rekabet kültürü için 0,63 ve hiyerarşi/kontrol kültürü için 0,44 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- AYBÜ, AÜ ve HÜ BBY Bölümü 4. sınıf öğrencilerinin ileride çalışmak istedikleri kurumlarda gerçekleştirilen/gerçekleştirilmesi muhtemel hangi uygulamalar kuruma bakış açılarını nasıl etkilemektedir?
- AYBÜ, AÜ ve HÜ BBY Bölümü 4. sınıf öğrencileri ileride çalışmak istedikleri kurumların ne tür özelliklere sahip olmasını beklemektedirler?
- AYBÜ, AÜ ve HÜ BBY Bölümü 4. sınıf öğrencileri ileride çalışmak istedikleri kurumların hangi örgüt kültürüne sahip olmasını beklemektedirler?

Araştırma kapsamında 17.01.2024 tarihinde Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Etik Kurulundan 01-279 karar numaralı etik kurul onayı alınmıştır.

Bulgular ve Değerlendirme

Çalışmanın bu bölümünde, anket aracılığı ile elde edilen bulgular üç farklı bölüme ayrılarak değerlendirilmektedir. Birinci bölümde katılımcıların cinsiyetine, eğitim gördükleri üniversitelere, ileride çalışmak istedikleri kurum ve sektör yapısına ve daha önce örgüt kültürü konulu bir ders alıp almadıklarına yönelik bulgular değerlendirilmektedir. İkinci bölümde katılımcıların birtakım durumların/uygulamaların iş yerlerine bakış açılarını nasıl etkileyeceğine ve ileride çalışmak istedikleri kurumların taşıması gereken özelliklere ilişkin bulgular değerlendirilmektedir. Üçüncü bölümde ise katılımcıların ileride çalışmak istedikleri kurumların kültürel yapısına ilişkin beklentilerine yönelik elde edilen bulgular değerlendirilmektedir.

Katılımcılara ilişkin genel veriler

Bu bölümde katılımcıların cinsiyetine, eğitim gördükleri üniversitelere, ileride çalışmak istedikleri kurum ve sektör yapısına ve daha önce örgüt kültürü konulu bir ders alıp almadıklarına yönelik bulgular değerlendirilmektedir.

Tablo 1*Katılımcılara Yönelik Genel Bulgular*

Genel bulgular		n	%
Cinsiyet	Kadın	67	66,3
	Erkek	34	33,7
	Toplam	101	100,0
Üniversite	HÜ	40	39,6
	AYBÜ	33	32,7
	AÜ	28	27,7
	Toplam	101	100,0
Mezuniyet sonrası çalışılmak istenen bilgi merkezi	Yazılım firması	16	15,8
	Üniversite kütüphanesi	15	14,9
	Cumhurbaşkanlığı Millet Kütüphanesi	14	13,9
	Arşiv	12	11,9
	Halk kütüphanesi	11	10,9
	Milli kütüphane	10	9,9
	Özel araştırma kütüphanesi	8	7,9
	Müze	8	7,9
	Belediye kütüphanesi	4	4,0
	Bebek kütüphanesi	3	3,0
	Okul kütüphanesi	-	-
	Toplam	101	100,0
	Öncelikli tercih edilecek sektör	Kamu sektörü	78
Özel sektör		23	22,8
Toplam		101	100,0
Örgüt/kurum kültürü konulu ders alma durumu	Evet	77	76,2
	Hayır	24	23,8
	Toplam	101	100,0

Tablo 1 ve Tablo 2'de "-" kullanılan hücrelerde veri bulunmamaktadır.

Tablo 1'de yer alan verile bakıldığında, katılımcıların önemli bir kısmını kadınların oluşturduğu (%66,3; n=67), üniversite dağılım oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Mezuniyet sonrası çalışılmak istenen kurum sıralamasında yazılım firmaları (%15,8; n=16), üniversite kütüphaneleri (%14,9; n=15) ve Cumhurbaşkanlığı Millet Kütüphanesi (%13,9; n=14) ön plana çıkarken bebek ve belediye kütüphanelerin çok daha az tercih edildiği, okul kütüphanesinin ise hiç tercih edilmediği anlaşılmaktadır.

Belediye kütüphanelerinin ekonomik beklentiler ve özlük hakları gibi nedenlerden, okul kütüphanelerinin ise uzun yıllardır bu alanda sürdürülebilir adımların atılmayışı ve politika eksikliğinden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Her iki kurum gerek yasal alt yapı gerekse mevcut işleyiş açısından katılımcılar için cazip görünmemekle birlikte hitap ettikleri kesimler açısından önemli kurumlar oldukları da göz ardı edilmemelidir.

Katılımcıların önemli bir kısmı meslek hayatında kamu sektörünü tercih edeceğine dikkat çekmektedir (%77,2; n=78). Bu durum iş yükü-ücret dengesinin kamu kurumlarında daha iyi kurulmasından ve katılımcıların işten çıkarılma kaygısını daha az yaşamak istemelerinden kaynaklanabilir. Bununla birlikte, lisans eğitimleri boyunca kurum/örgüt kültürü konulu bir ders alıp almadıklarına ilişkin yaklaşımlara bakıldığında yine katılımcıların önemli bir kısmının bu konuda ders aldığı da anlaşılmaktadır (%76,2; n=77). Bu bağlamda, "Yenilik Yönetimi", "Bilgi Merkezlerinin Yönetimi", "Müzelerde Bilgi Yönetimi", "Kurumlarda İçerik Yönetimi", "İnsan Kaynakları Yönetimi" dersleri kapsamında konuyla ilgili bilgi sahibi olduğuna dikkat çekilmiştir. Katılımcı grup içerisinde kurum/örgüt kültürü konulu ders aldığı hatırlamayan ya da bu içerikte bir ders almadığını iddia edenlerin oranı %23,8'dir (n=24). Adı geçen derslerin bir kısmının "seçmeli" ders olması bu oran üzerinde belirleyici olmakla birlikte meslek hayatıyla ilgili kritik öneme sahip içeriklerin öğretildiği bu derslere karşı ilgi ve ilgi eksikliği olduğu da düşünülebilir. Yine de kurum/örgüt kültürü konulu ders alındığına ilişkin ortaya çıkan oran aynı zamanda katılımcıların bu araştırma konusunda fikir sahibi olabileceklerine ve meslek hayatlarını geçirecekleri kurumlardan beklentilerine ilişkin sağlıklı değerlendirmeler yapabileceklerine işaret etmektedir.

Mezuniyet sonrasında çalışılmak istenen kurum kapsamında üniversitelere göre oransal açıdan farklı beklentilerin olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, HÜ BBY Bölümü 4. sınıf öğrencileri üniversite kütüphaneleri (%22,5; n=9) ve müzeleri (%15,0; n=6) daha fazla tercih ederken arşivler (%5,0; n=2) geri planda kalmıştır. AYBÜ BBY Bölümü 4. sınıf öğrencileri yazılım firmalarını (%24,2; n=8) daha fazla tercih ederken belediye, bebek kütüphaneleri ve müzelerde çalışmak isteyen kimsenin olmadığını dikkat çekmektedir. Öte yandan AÜ BBY Bölümü 4. sınıf öğrencileri ise özellikle Cumhurbaşkanlığı Millet Kütüphanesinde (17,9; n=5) çalışmak isterken bebek kütüphanelerinde kimsenin çalışmak istemediği, belediye kütüphanelerinde ise sadece bir katılımcının çalışmak istediği gözlenmiştir. Çalışılmak istenen kurumlar üniversiteler arası farklılık gösterse de tercih edilecek sektör ağırlıklı olarak kamu sektörüdür. Bu bağlamda, AYBÜ BBY Bölümü 4. sınıf öğrencilerinin %87,9'u (n=29), AÜ BBY Bölümü 4. sınıf öğrencilerinin %78,6'sı (n=22) ve HÜ BBY Bölümü 4. sınıf öğrencilerinin ise %67,5'i (n=27) meslek hayatlarında kamu sektörünü tercih edeceklerini belirtmişlerdir. Benzer bölümlerde eğitim alınmasına rağmen, müfredatın, ders içeriklerinin, danışmanlığın ve bölümün genel profilinin ve kültürünün katılımcıların kurum seçiminde etkili olabileceği göz ardı edilmemelidir.

Lisans öğrenimleri boyunca kurum/örgüt kültürü konusunda her üç bölüm öğrencilerinin de ders aldıkları, birtakım dersler kapsamında bu konuya değinildiği bilinmektedir. Üniversite bazlı yaklaşımlara bakıldığında, AYBÜ BBY Bölümü 4. sınıf öğrencilerinin %87,9'u (n=29) "Yenilik Yönetimi" ve "Kurumlarda İçerik Yönetimi" isimli derslerde, HÜ BBY Bölümü 4. sınıf öğrencilerinin %85,0'i (n=34) "Bilgi Merkezlerinin Yönetimi", "Yenilik Yönetimi", "İnsan Kaynakları Yönetimi" ve "Müzelerde Bilgi Yönetimi" isimli derslerde ve AÜ BBY Bölümü 4. sınıf öğrencilerinin ise %50,0'si (n=14) "Bilgi Merkezleri Yönetimi" isimli derste kurum/örgüt kültürü kavramı ile ilgili bilgi aldıklarını belirtmişlerdir. Özellikle HÜ BBY Bölümünün dört farklı derste kurum/örgüt kültürü odaklı içeriğe yer verdiği dikkat çekmektedir.

Kurumlarda gerçekleşen/gerçekleşmesi muhtemel uygulamalar ve kurumların taşınması gereken özelliklere ilişkin veriler

Bu bölümde, iş yerlerinde gerçekleşen/gerçekleşme ihtimali bulunan birtakım yaklaşım ve uygulamaların katılımcıların iş yerlerine bakış açılarını nasıl etkileyeceğine ve ileride çalışmak istedikleri kurumların taşınması gereken özelliklere ilişkin bulgular tablolar eşliğinde değerlendirilmektedir.

Tablo 2

İleride Çalışılmak İstenen Kurumlarda Gerçekleşen/Gerçekleşmesi Muhtemel Yaklaşım ve Uygulamaların Katılımcıların Kuruma Bakış Açısına Etkisi

Katılımcıların iş yerlerine bakış açılarını etkileyecek yaklaşım ve uygulamalar	Yüksek düzeyde olumsuz etkiler		Orta düzeyde olumsuz etkiler		Düşük düzeyde olumsuz etkiler		Olumsuz etkilemez		Fikrim yok		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	Yenilikçi düşüncelerin dikkate alınmaması	80	79,2	17	16,8	3	3,0	1	1,0	-	-	101
İş yükü dağılımında dengesizlik yaşanması	82	81,2	14	13,9	2	2,0	3	3,0	-	-	101	100
Kurum içi sağlıklı bir iletişim ağının oluşturulmaması	67	66,3	29	28,7	2	2,0	2	2,0	1	1,0	101	100
Özlük haklarının (görevde yükselme, görev dağılımı, maaş, yetki, sorumluluk vb.) adaletli bir şekilde sağlanmaması	84	83,2	11	10,9	5	5,0	1	1,0	-	-	101	100
Kütüphanecilerin hizmet geliştirmeye teşvik edilmemesi	78	77,2	14	13,9	2	2,0	6	5,9	1	1,0	101	100

Bütçe olanaklarının yetersizliği	64	63,4	28	27,7	6	5,9	2	2,0	1	1,0	101	100
Teknolojik olanakların yetersizliği	58	57,4	34	33,7	7	6,9	1	1,0	1	1,0	101	100
Personel niteliğinin yetersizliği	68	67,3	22	21,8	8	7,9	2	2,0	1	1,0	101	100
Mevcut örgüt kültürünün kurumsal süreklilik için uygun olmaması	59	58,4	31	30,7	5	5,0	4	4,0	2	2,0	101	100
Fiziki şartların yetersizliği	58	57,4	32	31,7	8	7,9	2	2,0	1	1,0	101	100
Personel sayısının yetersizliği	64	63,4	25	24,8	7	6,9	4	4,0	1	1,0	101	100
Üniversitede aldığım eğitimin uygulanmasına fırsat verilmemesi	67	66,3	20	19,8	11	10,9	2	2,0	1	1,0	101	100
Yönetimin esnek/değişime uyum sağlayan bir yapıda olmaması	55	54,5	32	31,7	8	7,9	3	3,0	3	3,0	101	100
Hizmetlere ilişkin sonuçların/istatistiklerin kayıt altına alınmaması	54	53,5	29	28,7	9	8,9	6	5,9	3	3,0	101	100
Hizmet geliştirme konusunda geleneksel yaklaşımların dışına çıkılmaması	51	50,5	31	30,7	9	8,9	6	5,9	4	4,0	101	100
Kullanıcı geri bildirimlerinin alınmaması	37	36,6	45	44,6	15	14,9	4	4,0	-	-	101	100
Ödül/teşvik mekanizmasının olmaması	34	33,7	45	44,6	14	13,9	6	5,9	2	2,0	101	100
Farklı kişi ve kurumlarla iş birlikleri yapılmaması	38	37,6	39	38,6	15	14,9	8	7,9	1	1,0	101	100
Tanıtım faaliyetlerine (reklam, pazarlama, sosyal medya vs.) önem verilmemesi	48	47,5	26	25,7	22	21,8	5	5,0	-	-	101	100
Hizmetlere ilişkin sonuçların/istatistiklerin tüm kütüphanelerle paylaşılmaması	38	37,6	35	34,7	19	18,8	8	7,9	1	1,0	101	100

Tablodaki ifadeler "yüksek ve orta düzeyde olumsuz etkiler" seçeneklerinin toplamına göre en yüksekten en düşüğe doğru sıralanmıştır.

Tablo2'de, katılımcıların ileride çalışmak istedikleri kurumlarda gerçekleşen/gerçekleşme ihtimali olan yaklaşım ve uygulamaların iş yerlerine bakış açıları üzerindeki etkisine ilişkin veriler yer almaktadır. Yüksek ve orta düzeyde olumsuz etki eder seçeneklerine ilişkin oranların toplamı dikkate alındığında “yenilikçi düşüncelerin iş yerinde dikkate alınmaması” (%96; n=97), “dengesiz iş yükü dağılımı” (%95,1; n=96), “kurum içerisinde etkili bir iletişim ağının kurulamaması” (%95; n=96) ve “özlük halklarının adaletli bir şekilde sağlanmaması” (%94,1; n=95) yaklaşım ve uygulamalarının katılımcıları en yüksek oranda olumsuz etkileyecek yaklaşım ve uygulamalar olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte hemen her ifadeye katılım oranı oldukça yüksek olup en düşük düzeyde olumsuz etkileyecek yaklaşımın “istatistik paylaşımı” yaklaşımı olduğu ancak bu yaklaşımın bile %72,3 (n=73) oranına sahip olduğu göz ardı edilmemelidir.

Tablo 2'deki oranlar BBY Bölümü lisans mezunu adaylarının kurumlardan beklentileri ortaya koymakla birlikte, kurumların ileride istihdam edecekleri potansiyel iş gücüne göre kendilerini geliştirecekleri/iyileştirecekleri noktalara da işaret etmektedir. Kurumsal sürekliliğin önemli bir unsuru olan personelde oluşturulacak kurumsal aidiyet duygusunun sürece olumlu yansıtacağı gerçeğine dayanarak kurumların aidiyet duygusu oluşturabilmesinin yolunun Tablo 2'de yer alan yaklaşım ve uygulamalardan geçtiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Öte yandan, “düşük düzeyde olumsuz etkiler”, “olumsuz etkilemez” ve “fikrim yok” seçeneklerine ait oranların düşük düzeylerde olması, katılımcıların bu konuda algı ve farkındalık sahibi olduklarına, kurumlardan beklentilerinin gücü ve şiddetine de işaret etmektedir.

Olumsuz etkileyici yaklaşımlara ilişkin üniversite odaklı birtakım oransal farklılıklar da göze çarpmaktadır. AÜ BBY Bölümü 4. sınıf öğrencileri yenilikçi düşüncelerin dikkate alınmamasının %100 (n=28), dengesiz iş yükü dağılımının, kurum içi iletişim sorununun, özlük haklarındaki adaletsizliğin ve teknolojik olanakların yetersizliğinin %96,4 (n=27) oranında kuruma bakış açılarını olumsuz yönde etkileyeceğine dikkat çekmektedirler. Öte yandan, AYBÜ BBY Bölümü 4. sınıf öğrencileri yenilikçi düşüncelerin dikkate alınmamasının ve dengesiz iş yükü dağılımının %94,0 (n=31), kurum içi iletişim sorununun, özlük haklarındaki adaletsizliğin, üniversitede alınan eğitimin uygulanmasına fırsat verilmemesinin ve yönetimin esnek/değişime uyum sağlayan yapıda olmamasının %90,9 (n=30) oranında kuruma bakış açılarını olumsuz yönde etkileyeceğine dikkat çekmektedirler. HÜ BBY bölümü 4. sınıf öğrencileri ise kütüphanecilerin hizmet geliştirme konusunda teşvik edilmemesinin ve kurum içi iletişim sorununun %97,5 (n=39), dengesiz iş yükü dağılımının, yenilikçi düşüncelerin dikkate alınmamasının, özlük haklarındaki adaletsizliğin, teknolojik olanakların yetersizliğinin ve bütçe olanaklarının yetersizliğinin %95 (n=38) oranında kuruma bakış açılarını olumsuz yönde etkileyeceğine dikkat çekmektedirler.

Katılımcıların ileride çalışmak istedikleri kurumlarda gerçekleşen/gerçekleşme ihtimali olan yaklaşım ve uygulamaların iş yerlerine bakış açıları üzerindeki etkisine

ilişkin verilerle birlikte çalışılmak istenen kurumların sahip olması gereken özelliklere ilişkin beklentiler de önem taşımakta olup kurumsal özelliklere ilişkin veriler Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3

İleride Çalışılmak İstlenen Kurumların Sahip Olması Gereken Özelliklere İlişkin Beklentiler

Kurumun taşınması gereken özellikler	Evet	
	n	%
Yenilik isteği ve vizyonu olan	69	68,3
Eğitim ve gelişime açık	65	64,4
Teknolojiyi takip eden	61	60,4
Bireyin kendisi olmasına olanak tanıyan	57	56,4
Yetenekleri geliştirmeye açık olan	49	48,8
Kullanıcı memnuniyetine önem veren	43	42,6
Yenilikçi bireylere sahip olan	43	42,6
Büyüme odaklı olan	43	42,6
Kurumsal aidiyet ve inancı teşvik eden	40	39,6
Hata ve başarısızlık endişeni azaltan	40	39,6
Bireyleri farklı beceriler geliştirmeye teşvik eden	37	36,6
Sektörde lider olan	37	36,6
Sürdürülebilir başarıya odaklı olan	36	35,6
Fikir ve teklif sistemi olan	36	35,6
Yenilikçi girişimleri/uygulamaları ölçen	35	34,7
Toleranslı olan	30	29,7
Yaygın iletişim ağına sahip olan	30	29,7
Etkili takım çalışmasına olanak sunan	30	29,7
Tartışmaya ortam yaratan	26	25,7
Yaratıcı iklime sahip olan	26	25,7
Uygun örgüt yapısını geliştirme eğilimi olan	23	22,8
Paylaşım ortamı yaratan	25	24,8
Dışa odaklı (açık) olan	19	18,8
Yüksek katılıma özendirin	17	16,8
Ödül-ceza sistemi olan	15	14,9
Risk ve inisiyatif alan	14	13,9
Yönetişim mekanizması olan	13	12,9
Gösterişten uzak olan	11	10,9
Enformasyon yönetimini beceren	10	9,9
Birimler arası çapraz iş birliğini sağlayan	10	9,9
Çatışma farkındalığına sahip olan	4	4,0

Birden çok seçenek işaretlenebildiği için oranların toplamı %100'ü vermemektedir. Tablodaki ifadeler en yüksek orandan en düşük orana göre sıralanmıştır.

Tablo 3'te, katılımcıların ileride çalışmak istedikleri kurumların sahip olmasını beledikleri özellikler sıralanmaktadır. Katılımcılar özellikle yenilikçi bir vizyona sahip olunmasına (%68,3; n=69) dikkat çekmektedirler. Bununla beraber, kurumun sürekli eğitime ve gelişime açık bir yapıda olması (%64,4; n=65), teknolojiyi takip etmesi (%60,4; n=61), bireyin kendisi olmasına olanak tanınması (%56,4; n=57) ve yetenekleri geliştirmeye açık olması (%48,8; n=49) gibi özellikler ön plana çıkarılmaktadır. Bu çalışma ile özellikle dikkat çekilen "çatışma farkındalığı" (%4,0; n=4) konusu ise listenin son sırasında yer alırken katılımcıların bu konuda bir beklentilerinin olmadığı şeklinde yorumlanmaktadır. Oysaki henüz mesleğe atılmamış katılımcı grubunu meslek hayatında bekleyen en önemli sorun ve tehlikelerin başında kurum içi çatışma ortamı gelmektedir. Mevcut kurum/örgüt kültürü ise bu çatışma ortamının önemli unsurlarından olup çatışma farkındalığına sahip olunmaması ya da çatışma ortamının iyi yönetilememesi verimsiz bir meslek hayatına davetiye çıkarabilmektedir. Çatışma farkındalığı ile birlikte katılımcıların birimler arası çapraz iş birliği ve enformasyon yönetimi becerisi (%9,9; n=10), yönetim mekanizmasının gelişmiş olması (%12,9; n=13), risk ve inisiyatif alınabilmesi (%13,9; n=14) gibi özellikleri çok fazla aramadıkları da görülmektedir. Öte yandan, örgüt kültürü beklentilerinin değerlendirildiği bir sonraki bölümde ise risk ve inisiyatif alınması katılımcıların hedeflediği örgüt kültürünün karakteristik özellikleri içerisinde yer almaktadır.

İleride çalışılmak istenen kurumların sahip olması beklenen özellikler üniversite bağlamında oransal açıdan birtakım farklılıklar göstermektedir. AÜ BBY bölümü 4. sınıf öğrencileri için yenilik isteği ve vizyonu, eğitim ve gelişime açıklık, teknolojiyi takip etme %71,4 (n=20), kullanıcı memnuniyetine önem verilmesi %53,6 (n=15) oranla en öncelikli özelliklerin başında gelirken çatışma farkındalığına sahip olma bir, birimler arası çapraz iş birliği, risk ve inisiyatif alma iki, ödül-ceza sistemine sahip olma, tartışma ortamı yaratma üç, dışa (kullanıcıya) odaklılık, yönetim mekanizmasına sahip olunması ise sadece dört katılımcı tarafından beklenen özellikler arasında yer almaktadır.

AYBÜ BBY Bölümü 4. sınıf öğrencileri için yenilik isteği ve vizyonu, eğitim ve gelişime açıklık %63,6 (n=21), bireyin kendisi olmasına olanak tanınması ve yetenekleri geliştirmeye açık olma %60,6 (n=20), teknolojiyi takip etme %57,6 (n=19) ve fikir ve teklif sistemine sahip olma %54,5 (n=18) oranla en öncelikli özelliklerin başında gelirken çatışma farkındalığına sahip olma bir, birimler arası çapraz iş birliği, yönetim mekanizmasına sahip olunması, yaygın iletişim ağına sahip olunması özellikleri ise dörder katılımcı tarafından beklenen özellikler arasında yer almaktadır. Bununla birlikte enformasyon yönetimini beceren kurum olma özelliği ise hiçbir katılımcı tarafından tercih edilmemiştir.

HÜ BBY Bölümü 4. sınıf öğrencileri için yenilik isteği ve vizyonu %70 (n=28), bireyin kendisi olmasına olanak tanınması %62,5 (n=25), eğitim ve gelişime açıklık %60 (n=24), teknolojiyi takip etme %55,0 (n=22), sürdürülebilir başarıya odaklı olma %52,5 (n=21)

ve bireyleri farklı beceriler geliştirmeye teşvik etme %50,0 (n=20) oranla en öncelikli özelliklerin başında gelirken çatışma farkındalığına sahip olma iki, birimler arası çapraz iş birliği, enformasyon yönetimi, yüksek katılıma özendirme sadece dört katılımcı tarafından beklenen özellikler arasında yer almaktadır.

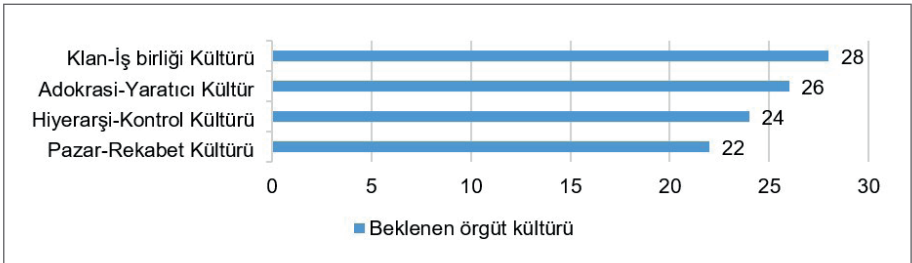
Tablo 2 ve Tablo 3'te en yüksek oranda dikkat çekilen kavramın "yenilik" ile ilgili olduğu gözlenmektedir. Katılımcılar iş yerlerinde yenilikçi düşüncelerin dikkate alınmasını beklerken aynı zamanda kurumun yenilik kapsamlı vizyon ve misyona sahip olmasını da beklemektedirler. Yenilik kurumsal sürekliliğin, etkinliğin, verimliliğin anahtarı olduğu gibi henüz lisans düzeyindeki bireylerin ileride çalışmak istedikleri kurumlardan en yüksek oranda bekledikleri bir kavram olarak da dikkat çekmektedir. Bu durum BBY Bölümü mezunlarını istihdam edecek kurum ve kuruluşlar için de ayrı bir önem taşımaktadır. Yeniliği desteklemeyen/destekleyemeyen, yeniliğe yatırım yapmayan, yeniliği takip edemeyen, örgüt kültürüne entegre edemeyen kurumların nitelikli BBY mezunlarını ellerinde tutma olasılıkları tartışmaya açık bir konuya dönüşmektedir. Beklentileri karşılayamayan kurumlarda sürdürülebilir başarının sağlanması ise üzerinde durulması gereken bir diğer noktadır.

Kurumların kültürel yapılarına ilişkin beklentilere yönelik veriler

Bu bölümde katılımcıların ileride çalışmak istedikleri kurumların sahip olmasını istedikleri kurum/örgüt kültürü yapısına ilişkin beklentilerine yönelik veriler şekiller aracılığı ile değerlendirilmektedir.

Şekil 1

BBY Bölümü 4. Sınıf Öğrencilerinin İş Yeri Örgüt Kültürü Beklentileri

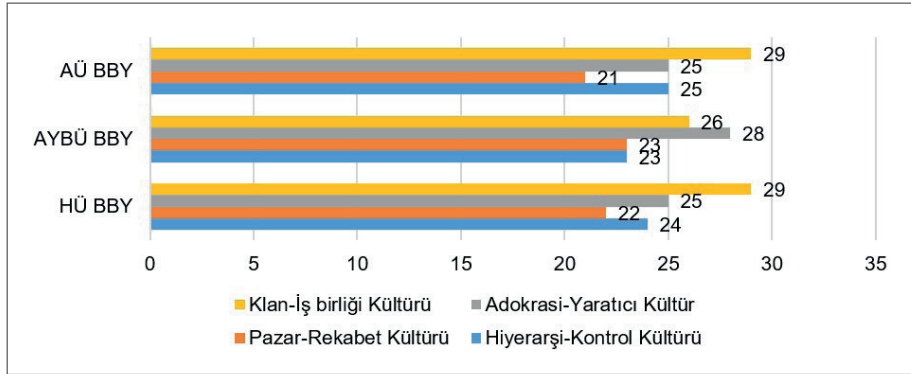


Şekil 1'deki veriler incelendiğinde, BBY Bölümü lisans öğrencilerinin ileride çalışacakları kurumda ağırlıklı olarak klan-iş birliği kültürü ve adokrasi-yaratıcı kültür karışımı bir kültürel doku beklendikleri anlaşılmaktadır. Katılımcılar klan-iş birliği kültürü ile kurumda aile yapısının olması, paylaşım, rehberlik, ekip çalışması, sadakat ve insani gelişim; adokrasi-yaratıcı kültür ile ise dinamizm, girişimcilik, yenilikçilik, benzersizlik,

yeniliğe bağlılık, yeni hizmetler geliştirme gibi kavramlara vurgu yapmaktadırlar. Bu özellikleri taşıyan kurumların öncelikli tercih edilebilir kurumlar olduğu anlaşılmakla birlikte sektörde en donanımlı BBY Bölümü mezunlarından yararlanmak isteyen kurumların da hangi unsurlara dikkat etmesi gerektiği/yatırım yapması gerektiği anlaşılmaktadır. Öte yandan katılımcıların kontrollü/resmi prosedür baskın (hiyerarşi-kontrol kültürü) ve sonuç odaklı (pazar-rekabet kültürü) kültüre sahip kurumlara biraz daha mesafeli durdukları gözlenmektedir.

Şekil 2

BBY Bölümü 4. Sınıf Öğrencilerinin İş Yeri Örgüt Kültürü Beklentilerinin Üniversitelere Göre Dağılımı

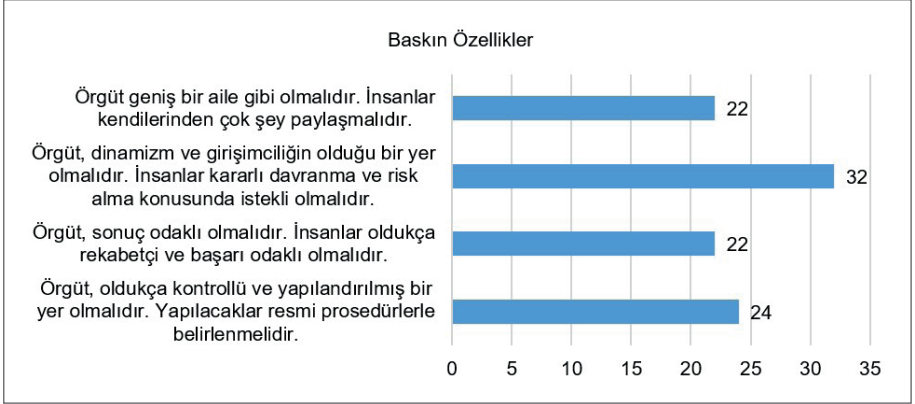


Şekilde 2'de katılımcıların üniversite bazında örgüt kültürüne bakış açıları gösterilmektedir. AÜ ve HÜ BBY Bölümü öğrencilerinin klan-iş birliği kültürünü öne çıkardığı görülürken AYBÜ BBY Bölümü öğrencilerinin öncelikli tercihinin adokrasi-yaratıcı kültür olduğu anlaşılmaktadır. Bölümlerde alınan derslerin, dersi veren öğretim elemanının uzmanlık alanının ve bölümün genel profilinin kültürel beklentinin kurumsal düzeyde farklılık göstermesinde etkili olduğu düşünülebilir.

Aşağıda, Şekil 3'ten itibaren örgüt kültürü değerlendirme ölçeğinin altı alt boyutuna ilişkin veriler sunulmakta ve değerlendirilmektedir.

Şekil 3

BBY Bölümü 4. Sınıf Öğrencilerinin "Baskın Özellikler" Açısından İş Yeri Örgüt Kültürü Beklentileri



Şekil 3'te baskın özellikler alt boyutuna ilişkin puanlar yer almaktadır. Katılımcıların önemli bir bölümü, ileride çalışmak istedikleri kurumun dinamizmi ve girişimciliği destekleyen bir kurum olmasını istemektedir. Çalışanların kararlı davranmaları ve özellikle liderlerin risk ve inisiyatif alma eğilimi göstermeleri de diğer beklentiler arasında yer almaktadır. Bu özellikler adokrasi-yaratıcı kültür özelliği olup katılımcıların baskın özellik konusunda adokrasi-yaratıcı kültürü ön plana çıkardıkları anlaşılmaktadır. Baskın özellik alt boyutunda, insanların kendilerinden çok şey paylaşabilecekleri bir aile ortamına yakınlık, sonuç odaklılık ve rekabet ise en az beklenen özellikler arasındadır.

Üniversite bazından bakıldığında, AYBÜ ve HÜ BBY Bölümlerinin baskın özellikler alt boyutunda adokrasi-yaratıcı kültürü (sırasıyla; 38 puan, 30 puan) ön plana çıkardığı gözlenirken AÜ BBY Bölümü ise hiyerarşi-kontrol kültürünü (29 puan) ön plana çıkarmıştır. Baskın özelliklerde adokrasi-yaratıcı kültüre eğilimin AYBÜ BBY Bölümünden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Öte yandan, özellikle AÜ BBY Bölümü lisans öğrencileri baskın özellikler alt boyutu kapsamında daha yapılandırılmış, resmi prosedürlerin hâkim olacağı bir kurumda çalışmak istediklerinin altını çizmektedirler.

Şekil 4

BBY Bölümü 4. Sınıf Öğrencilerinin "Örgütsel Liderlik" Açısından İş Yeri Örgüt Kültürü Beklentileri

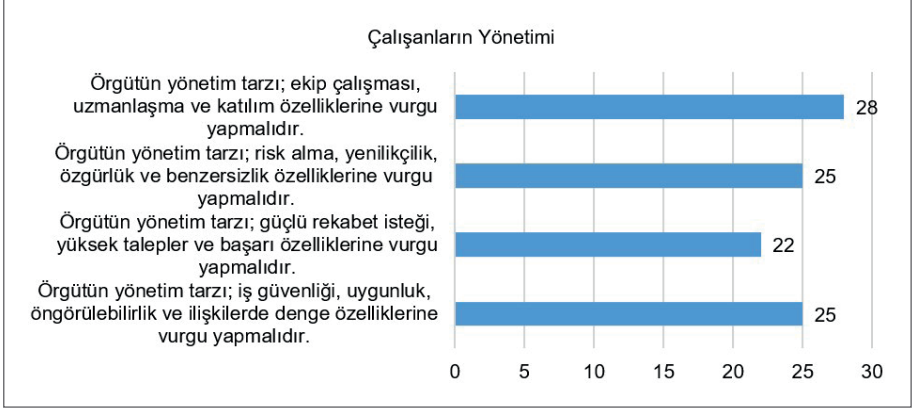


Şekil 4'te örgütsel liderlik alt boyutuna ilişkin puanlar yer almaktadır. Katılımcıların önemli bir bölümü ileride çalışmak istedikleri kurumda yöneticilerin/liderlerin rehberlik etme, kolaylaştırıcı ve yetiştirme odaklı olma gibi özelliklere sahip olmasını istemektedir. Bu özellikler klan-iş birliği kültürü özelliğini yansıtmaktadır. İşbirliği, örgütlenme ve düzenli çalışma (hijerarşi-kontrol kültürü) da diğer beklenen yönetici/lider özellikleri arasında yer almaktadır. Bu özellikler klan-iş birliği ve hijerarşi-kontrol kültürü karışımı olup katılımcıların örgütsel liderlik konusunda klan-iş birliği kültürünü kısmen de olsa ön plana çıkardıkları anlaşılmaktadır. Örgütsel liderlik alt boyutunda yöneticilerin/liderlerin girişimci, yenilikçi, risk ve inisiyatif alan, mantıklı, girişken ve sonuç odaklı gibi özellikleri diğer özelliklere göre daha az beklenmektedir.

Üniversite bazından bakıldığında, her üç bölümün de örgütsel liderlik alt boyutunda klan-iş birliği kültürünü ön plana çıkardığı görülmektedir (HÜ BBY Bölümü: 31 puan, AÜ BBY Bölümü: 30 puan ve AYBÜ BBY Bölümü: 29 puan).

Şekil 5

BBY Bölümü 4. Sınıf Öğrencilerinin “Çalışanların Yönetimi” Açısından İş Yeri Örgüt Kültürü Beklentileri

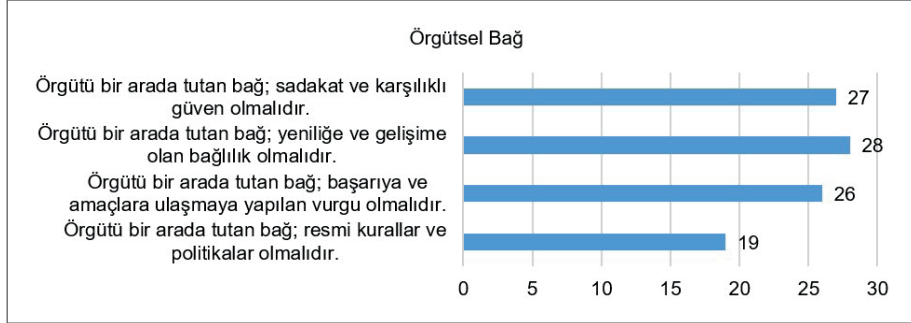


Şekil 5'te çalışanların yönetimi alt boyutuna ilişkin puanlar yer almaktadır. Katılımcıların özellikle ekip çalışması, uzmanlaşma ve katılım özelliklerine dikkat çektikleri görülmektedir. Bu özellikler klan-iş birliği kültürü özelliğini yansıtmaktadır. Risk alma, yenilikçilik, iş güvenliği, öngörülebilirlik, denge gibi unsurlar da çalışan yönetimi sürecinde öne çıkan diğer beklentiler arasında yer almaktadır. Çalışanların yönetimi alt boyutunda da yine klan-iş birliği kültürünün önde olduğu gözlenirken rekabet ise bu boyutta en az dikkat çekilen özelliklerden birisidir.

Üniversite bazından bakıldığında, AÜ ve HÜ BBY Bölümlerinin çalışanların yönetimi alt boyutunda klan-iş birliği kültürünü (sırasıyla; 30 puan, 29 puan) ön plana çıkardığı gözlenirken AYBÜ BBY Bölümü ise adokrasi-yaratıcı kültürü (26 puan) ön plana çıkarmıştır. Çalışanların yönetimi alt boyutunda klan-iş birliği kültürüne eğilimin daha çok HÜ ve AÜ BBY Bölümlerinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Şekil 6

BBY Bölümü 4. Sınıf Öğrencilerinin "Örgütsel Bağ" Açısından İş Yeri Örgüt Kültürü Beklentileri



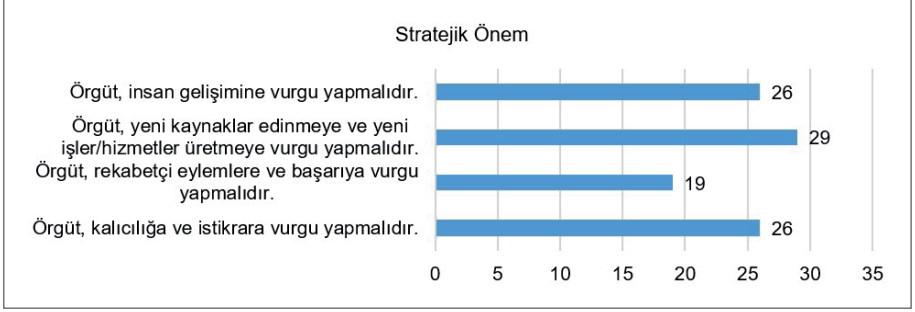
Şekil 6'da örgütsel bağ alt boyutuna ilişkin puanlar yer almaktadır. Katılımcıların özellikle yeniliğe ve gelişime olan bağlılığa dikkat çektikleri görülmektedir. Bu özellikler adokrasi-yaratıcı kültür özelliğini yansıtmaktadır. Sadakat, güven (klan-iş birliği kültürü), başarıya ve amaçlara ulaşmaya yapılan vurgu (pazar-rekabet kültürü) da örgütsel bağ alt boyutunda öne çıkan diğer beklentiler arasında yer almaktadır. Örgütsel bağ alt boyutunda adokrasi-yaratıcı kültür az farkla önde olsa da klan-iş birliği ve pazar-rekabet kültürlerine ilişkin beklentilerin de olduğu görülmektedir. Hiyerarşi-kontrol kültürünün özelliği olan resmi kural ve politikalara ait puanın düşük olması katılımcıların kurumlarıyla aralarındaki bağın resmi kural ve politikalarla sağlanamayacağına da işaret etmektedir.

Üniversite bazından bakıldığında, her üç bölümünde örgütsel bağ alt boyutunda farklı kültür özelliklerini ön plana çıkardığı anlaşılmaktadır. HÜ BBY Bölümü katılımcıları örgütsel bağ alt boyutunda pazar-rekabet kültürünü (28 puan) ön plana çıkarırken AÜ BBY Bölümü katılımcıları klan-iş birliği (28 puan), AYBÜ BBY Bölümü katılımcıları ise adokrasi-yaratıcı kültür (31 puan) özelliklerini ön plana çıkarmaktadır. Örgütsel bağ alt boyutunda adokrasi-yaratıcı kültüre eğilimin özellikle AYBÜ BBY Bölümünden kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Dikkat çekilen beklentiler, işverenler için ayrı bir önem taşıırken katılımcıların hiyerarşik yapı ve resmi kural yoğunluğundan uzak durmayı tercih ettiklerine de işaret etmektedir. Bu durum örgüt kültürünün kurum yönetimi sürecindeki etkisini dolaylı yoldan ortaya koymaktadır.

Şekil 7

BBY Bölümü 4. Sınıf Öğrencilerinin "Stratejik Önem" Açısından İş Yeri Örgüt Kültürü Beklentileri

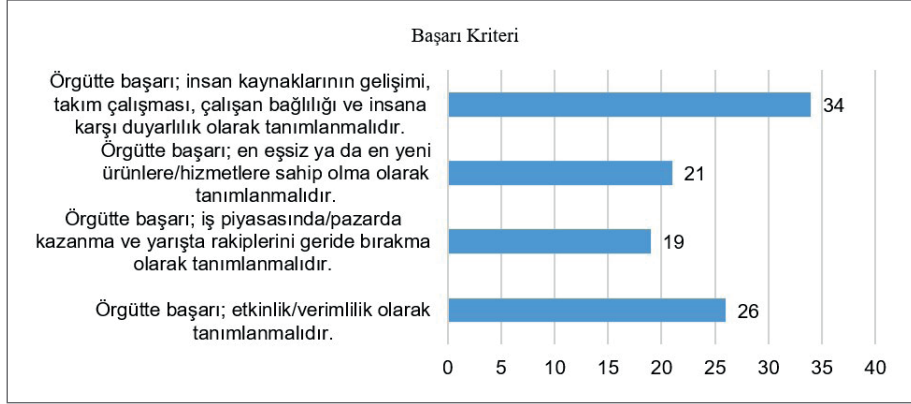


Şekil 7'de stratejik önem alt boyutuna ilişkin puanlar yer almaktadır. Katılımcıların özellikle yeni kaynaklar edinmenin, yeni iş ve hizmetler geliştirmenin çalışacakları kurumlar açısından stratejik önem taşıması gerektiğine ilişkin beklentide oldukları görülmektedir. Bu özellikler adokrasi-yaratıcı kültüre işaret etmektedir. Bununla birlikte, çalışanların gelişimine yatırım yapılması, kalıcılık ve istikrar diğer beklentiler arasında yer almaktadır. Stratejik önem alt boyutunda da yine adokrasi-yaratıcı kültürün önde olduğu gözlenirken rekabet ise stratejik önem alt boyutunda en az dikkat çekilen özelliklerden birisidir.

Üniversite bazından bakıldığında, HÜ BBY Bölümü katılımcıları klan-iş birliği kültürü özelliği olan bireysel gelişime dikkat çekerken (30 puan) AÜ BBY ve AYBÜ BBY Bölümü katılımcıları ise adokrasi-yaratıcı kültür özelliği olan yeni iş ve hizmetler üretme (sırasıyla; 32 puan ve 30 puan) yaklaşımını ön plana çıkarmaktadırlar. Stratejik önem alt boyutunda adokrasi-yaratıcı kültüre eğilimin daha çok AÜ ve AYBÜ BBY Bölümlerinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Şekil 8

BBY Bölümü 4. Sınıf Öğrencilerinin “Başarı Kriteri” Açısından İş Yeri Örgüt Kültürü Beklentileri



Şekil 8’de başarı kriteri alt boyutuna ilişkin puanlar yer almaktadır. Katılımcılar özellikle insan kaynaklarının gelişimi, takım çalışması, çalışan bağlılığı ve insana duyarlılığın kurumun başarı anlayışı içerisinde yer alması gerektiğine dikkat çekmektedirler. Bu özellikler klan-iş birliği kültürü özelliğini yansıtmaktadır. Pazarda kazanma ve yarışta rakipleri geride bırakma gibi pazar-rekabet kültürü özelliklerinin en düşük düzeyde başarı kriteri olarak değerlendirildiği görülmektedir. Katılımcıların ileride çalışmak istedikleri kurumların önemli bir kısmının sosyal ve kültürel amaçlar güden kurumlar olması bu durum üzerinde belirleyici olabilir.

Üniversite bazından bakıldığında, AÜ, HÜ ve AYBÜ BBY Bölümü katılımcılarının başarı kriteri alt boyutunda klan-iş birliği kültürünü (sırasıyla; 36 puan, 35 puan, 30 puan) ön plana çıkardığı gözlenmektedir.

Araştırma kapsamında katılımcılara açık uçlu bir soru da yöneltilmiş ve ileride çalışmak istedikleri kurumlara ilişkin beklentileri kapsamında görüş ve önerilerini dile getirmeleri istenmiştir. Katılımcıların %71,3’ü (n=72) açık uçlu soruya geri bildirimde bulunmuştur. Katılımcı geri bildirimleri aşağıda sıralanmaktadır:

Kullanıcı geri bildirimleri takip edilmeli, yenilikçi çözüm önerilerine odaklanılmalı, yöneticiden korkarak çalışılan bir ortam olmamalı, kurum kalıcılık ve istikrara odaklanmalı, yeniliklere açık olunmalı ve ayak uydurabilmeli, rekabet ortamı oluşturmalı, çalışanları yetiştirmeye yönelik etkinlikler yapılmalı, iş yükü ve maaş dengesinde adil olunmalı, çalışanların iş tatminine dikkat edilmeli/özen gösterilmeli, birlik ve beraberlik içerisinde çalışılmalı, yenilikçi ve farklı amaçları gerçekleştirebilen bir kurum olmalı, işveren/yönetici işi bilmeli, teknoloji takip edilmeli ve ayak uydurulmalı, kurum

çalışanları motive edilmeli, çalışanların kendilerini geliştirmelerine fırsat verilmeli, risk almaya yatkın olunmalı, yenilikçi örgüt kültürü ve açık iletişim benimsenmeli, hatalar ve başarısızlıklar hoş karşılanmalı, kurum çalışanlarını kaynaştırıcı faaliyetler organize edilmeli, iş akışı süreci açıkça belirtilmeli, çalışanlara saygılı olunmalı, aidiyet duygusu geliştirilmeli, takım çalışması ve başarıya odaklı olunmalı, teşvik ve ödüllendirme sistemine sahip olunmalı, genç, dinamik, nitelikli, mantıklı ve girişken personele sahip olunmalı, işler sistematik bir şekilde yürütülmeli, düşünce özgürlüğü desteklenmeli, yükselme olanağı sunulmalı, esnek çalışma ortamı sunulmalı, ileriye dönük vizyon ve misyona sahibi olunmalı, çatışma ortamı olmamalı, kurallar açıkça belirtilmeli, rekabet ortamı oluşturulmalı, yönetim yerine yönetişim yaklaşımı benimsenmeli ve çalışanların fikirlerine önem verilmeli, çalışanlar mobbinge maruz bırakılmamalı, çalışanlara her birimde görev alma olanağı sunulmalı, çalışanlara rehberlik edilmeli, yol gösterici olunmalıdır.

Katılımcılar tarafından burada özellikle dikkat çekilen konular, kendilerini daha iyi hissedebilecekleri ve gerçekleştirebilecekleri en ideal iş ortamı şartlarına işaret ettiği gibi, işverenlerin de dikkate alması gereken noktalara karşı farkındalık yaratıcı niteliktedir. Potansiyel çalışan beklentilerinin göz ardı edilmemesi kurumsal etkinlik, verimlilik ve sürekliliği de yakından ilgilendirmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Yazılım firmaları, üniversite kütüphaneleri ve Cumhurbaşkanlığı Millet Kütüphanesi en çok tercih edilen kurumlardır. Belediye ve bebek kütüphaneleri düşük sayıda tercih edilirken okul kütüphanesi hiçbir katılımcı tarafından tercih edilmemiştir. Bu sonuç, Ankara'daki BBY Bölümü mezunlarının potansiyel istihdam eğilimlerini ortaya koyarken özellikle belediye ve okul kütüphanelerinin geleceği açısından düşündürücüdür. Hizmet verilen hedef kitle göz önüne alındığında BBY öğrencilerinin her iki bilgi merkezine de yönlendirilmelerinin toplumsal kalkınma sürecine uzun vadede katkı sağlayacağı göz ardı edilmemelidir. Öte yandan, katılımcıların bu kurumları tercih etmeme nedenleri derinlemesine araştırılmalı ve gerekçeler üzerine de düşünülmelidir. Özellikle ekonomik ve sürdürülebilir politika eksikliği, yeterli istihdam olanağının oluşturulmaması gibi nedenlerin adı geçen kurumların tercih edilmemesinde etkisi olduğu düşünülmektedir. Belediye kütüphanelerinde çalışan BBY mezunu bireylerin özlük haklarının ve ekonomik beklentilerinin iyileştirilmesi, okul kütüphaneleri kapsamında da başta Milli Eğitim Bakanlığı olmak üzere ilgili bakanlıkların, müdürlüklerin, yetki sahibi makam ve bireylerin sürece dâhil edilmeleri, Türkiye'deki belediye ve okul kütüphanesi sorunsalının daha geniş çevrelerce ortak bir yaklaşımla ele alınması gerekmektedir. Katılımcıların sektör tercihleri üniversite boyutunda birtakım farklılıklar da göstermektedir.

Katılımcılar her ne kadar belediye ve bebek kütüphaneleri gibi kamu kurumlarında çalışmayı tercih etmeseler de genel olarak kamu sektöründe çalışmak istemektedirler.

Kamu sektörünün özel sektöre göre avantaj ve dezavantajları düşünüldüğünde, avantajlarının daha ağır bastığı anlaşılmaktadır. Katılımcıların bu noktada, mesleki süreklilik, iş yükü-maaş dengesi vb. konuları göz önünde bulundurduğu söylenebilir. Özel sektörün çalışma şartları, özlük hakları, iş yükü-maaş dengesi vb. konularda iyileştirmelere gitmesi ve kamu sektörü ile arasındaki farkı azaltmasının tercih edilebilirliği olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir.

Katılımcıların lisans eğitimleri boyunca kurum/örgüt kültürü konulu ders alma durumları kurumdaki kuruma farklılık göstermektedir. HÜ BBY Bölümü'nde bu kavrama dört farklı derste değinilirken AYBÜ BBY Bölümü'nde iki, AÜ BBY Bölümü'nde ise sadece bir derste kurum/örgüt kültürü kavramına değinilmektedir. BBY Bölümü lisans öğrencilerinde konuya karşı farkındalık oluşturulması için ilgili ders akışlarında kurum/örgüt kültürü kavramına daha fazla yer verilmesi sağlanabilir. Böylelikle, aynı eğitimi alan grupların benzer kavramlara karşı algı ve farkındalık düzeylerinin birbirine yakın kalması sağlanabilir.

Birtakım yaklaşım ve uygulamaların katılımcıların gelecekte çalışmak istedikleri kurumlara bakış açılarını olumsuz etkileyeceği ortaya çıkarılmıştır. Özellikle kurumlarda yenilikçi düşüncelere yeterince değer verilmemesi, iş yükü dağılımında dengesizlik yaşanması, kurum içi sağlıklı bir iletişim ağı kurulmamış olması, özlük hakları konusunda adaletli davranılmaması, kütüphanecilerin hizmet geliştirmeye yeterince teşvik edilmemesi gibi yaklaşım ve uygulamalar en dikkat çekenlerden bazılarıdır. Öne çıkarılan bu yaklaşım ve uygulamalarla biryandan lisans öğrencileri beklentilerini ortaya koyarken diğer yandan kurumların hangi noktalara dikkat etmesi gerektiğine de vurgu yapılmaktadır. Bu bağlamda, kurumların yenilikçilik kavramına karşı algı ve farkındalık sahibi olması, yenilikçiliğin kurumsal ve bireysel boyuttaki kazanımlarının bilinmesi ve bunun personele aktarılması, iş yükünün bireysel performans, aidiyet duygusu vb. konulara doğrudan etki edebileceğinin göz ardı edilmemesi, ast-üst ilişkilerinde kolay ulaşılabilirlik, açık sözlülük, düşünce özgürlüğüne uygun ortamın sağlanması, görevde yükselme, görev dağılımı, yetki, sorumluluk, maaş vb. konularda adil davranılması kurumları daha tercih edilebilir hâle getirecektir. Katılımcıların kurumlara bakış açılarını etkileyen uygulamalar/yaklaşımlar üniversite boyutunda birtakım farklılıklar da göstermektedir.

Katılımcılar, ileride çalışmak istedikleri kurumların birtakım özelliklere sahip olması gerektiğine dikkat çekmişlerdir. Bu bağlamda, yenilik isteği ve vizyonuna sahip olunması, eğitim ve gelişime açıklık, teknolojinin takip edilmesi, bireyin kendisi olmasına olanak tanınması, yeteneklerin geliştirilmesine açık olunması gibi özellikler ön plana çıkarılmıştır. Düzgün (2020) araştırmasında özellikle yeteneklerin geliştirilmesi noktasına dikkat çekerken Şahin vd. (2011) katılımcıların özel yetenek ve eğilimlerini kullanma eğilimi gösterdiklerine dikkat çekmektedir. Bununla beraber Düzgün (2020) yenilik isteği ve vizyonu kapsamında çalışanların verimi için sürekli yeni yolların

aranması gerektiğine de dikkat çekmektedir. Yenilik kavramının burada da ön plana çıkarıldığı anlaşılmakta olup kurumların yenilik kavramını uygulamalarına yansıtma birliğinde yeniliği sahip oldukları vizyona da entegre etmeleri gerekmektedir. Eğitim ve gelişim sürecinin lisans eğitimi ile sınırlı olmadığı, personelin meslek hayatı boyunca da eğitim ve gelişim sürecinin desteklenmesi gerektiği göz ardı edilmemelidir. Hizmet içi eğitimler, seminerler, bilimsel toplantılar, lisansüstü eğitim olanakları ile çalışanların yaşam boyu eğitim ve gelişim süreçleri desteklenmelidir. Kurumlar teknolojik gelişmeleri takip etmeli, teknolojik araç gereçlere sahip olmanın ötesinde teknoloji okuryazarlığı becerisini personele kazandırarak teknolojinin kütüphanecilik faaliyetlerine entegrasyonunu hızlandırmalıdır. Çalışanlara kurum içerisinde serbest alan bırakılmalı, kendilerini ve yeteneklerini ifade edebilmeleri ve sergileyebilmeleri için fırsat verilmelidir. Mesleki anlamda herhangi bir konuda yetenek geliştirmeleri sağlanmalı, mevcut yeteneklerinin üzerine koyabilmeleri için de gerekli yönlendirmeler yapılmalıdır. Katılımcıların kurumların taşıması gerektiği özelliklere ilişkin beklentileri üniversite boyutunda birtakım farklılıklar da göstermektedir.

BBY Bölümü lisans öğrencilerinin “baskın özellikler” alt boyutunda adokrazi/yaratıcı kültüre ilişkin beklentileri ağır basmaktadır. Bu bağlamda katılımcılar, ileride çalışmak istedikleri kurumların/bilgi merkezlerinin dinamizmi ve girişimciliği ön planda tutan, destekleyen kurumlar olmasını beklemektedir. Bununla beraber yönetici ve çalışanların kararlılığı ve risk alma konusunda istekli davranmaları da yine beklenen diğer birtakım özelliklerdir. BBY Bölümü lisans öğrencilerinin “örgütsel liderlik” alt boyutunda klan/iş birliği kültürüne ilişkin beklentileri ağır basmaktadır. Bu bağlamda katılımcılar, ileride çalışmak istedikleri kurumların/bilgi merkezlerinin yöneticilerinin rehberlik etme, kolaylaştırıcı olma ve yetiştirme odaklı olmalarını beklemektedirler. BBY Bölümü lisans öğrencilerinin “çalışanların yönetimi” alt boyutunda klan/iş birliği kültürüne ilişkin beklentileri ağır basmaktadır. Bu bağlamda katılımcılar, ileride çalışmak istedikleri kurumların/bilgi merkezlerinin yönetim tarzının ekip çalışması, uzlaşma ve katılımcı özelliklere sahip olmasını beklemektedirler. BBY Bölümü lisans öğrencilerinin “örgütsel bağ” alt boyutunda adokrazi/yaratıcı kültür ve klan/iş birliği kültürüne ilişkin beklentileri ağır basmaktadır. Bu bağlamda katılımcılar, ileride çalışmak istedikleri kurumlar/bilgi merkezleri ile aralarındaki bağın yenilik, gelişim, sadakat ve güvenle sağlanacağını ileri sürmektedirler. Özellikle resmi kurallar ve politikalar bu bağın oluşmasında en az etkili olacak unsurlardır. Her iki unsur da hiyerarşi/kontrol kültürüne ait unsurlardır. BBY Bölümü lisans öğrencilerinin “stratejik önem” alt boyutunda adokrazi/yaratıcı kültüre ilişkin beklentileri ağır basmaktadır. Bu bağlamda katılımcılar, ileride çalışmak istedikleri kurumlarda/bilgi merkezlerinde yeni kaynaklar edinme, yeni işler ve hizmetler üretme girişimlerinin kurumun stratejik öncelikleri arasında olmasını beklemektedirler. BBY Bölümü lisans öğrencilerinin “başarı kriteri” alt boyutunda klan/iş birliği kültürüne ilişkin beklentileri ağır basmaktadır. Bu bağlamda katılımcılar, ileride çalışmak istedikleri kurumlarda/bilgi merkezlerinde insan kaynaklarının gelişimini, takım çalışmasının ve çalışan bağlılığının sağlanmasını, insana karşı duyarlı davranılmasını kurumsal

düzeyde başarı kriteri olarak görmektedirler. Katılımcıların kültürel alt boyutlara ilişkin beklentileri üniversite boyutunda birtakım farklılıklar da göstermektedir.

Katılımcılar ileride çalışmak istedikleri kurumlarda özellikle klan/iş birliği ve adokrazi/yaratıcı kültür karışımı bir örgüt kültürü ile karşılaşmak istediklerini belirtmişlerdir. Bu sonuç Alaca (2021b), Alaca ve Yılmaz 'ın (2023) hedeflenen örgüt kültürü odaklı araştırma sonuçlarıyla ve Erdem ve Özen İşbaşı'nın (2001) hedeflenen örgüt kültürü odaklı önerileriyle paralellik göstermektedir. Kurumda aile yapısının olması, paylaşım, rehberlik, ekip çalışması, sadakat ve insani gelişim gibi unsurların varlığı klan/iş birliği kültürüne işaret etmektedir. Bununla birlikte dinamizm, girişimcilik, yenilikçilik, benzersizlik, yeniliğe bağlılık, yeni hizmetler geliştirme gibi unsurlar da adokrazi/yaratıcı kültüre işaret etmektedir. Katılımcıların sonuç odaklılığa ve bürokratik sınırlayıcılığa karşı mesafeli oldukları, bunun yerine daha çok süreç odaklı ve süreç içerisinde etkin ve belirleyici olabilecekleri bir kurumsal yapı beklemedikleri söylenebilir. Bu bağlamda, kurumların çalışan beklentilerine yönelik adım atmalarının kurumsal süreklilik, etkinlik ve verimlilik üzerinde olumlu etkiler yaratacağı göz ardı edilmemelidir. Aksi bir durumda aidiyet duygusu zayıf, risk ve inisiyatif almayan, kendine çizilen sınırların dışında/ötesinde mücadele vermeyen bir çalışan grubuna sahip olmanın fark ve farkındalık yaratma ihtimali tesadüflerden öteye geçemeyecektir. Bu nedenle sürecin bilinçli bir şekilde yönetilmesi, mevcut durum ile beklentilerin ne düzeyde örtüşüp örtüşmediğinin saptanması hem tercih edilebilirlik hem de kurumsal süreklilik, etkinlik ve verimlilik açısından hayati önem taşımaktadır.

BBY Bölümü mezunlarını istihdam edecek kurumların (başta bilgi merkezleri türleri olmak üzere) yukarıda vurgulanan özellikleri taşıması, geliştirmesi, bu özelliklerin sergilenmesine uygun ortam yaratması tercih edilebilirliği artıracak olup beraberinde kurumsal sürekliliği ve etkinliği de getirmesi ön görülmektedir. Bununla birlikte, örgüt kültürü analizi çalışmalarının halk kütüphaneleri haricinde diğer tüm bilgi merkezleri açısından da ele alınması, detaylı analizlerle mevcut durum saptamasının yapılması ve literatürün bilgi merkezi türlerinde örgüt kültürü odaklı zenginleştirilmesi de gerekmektedir. Öte yandan, orta ve uzun vadede bilgi merkezlerinin yatırım yapması gereken noktalara dikkat edilmeli ve karar vericilerin/idarecilerin bu noktalar kapsamında gerekli adımları atması sağlanmalıdır. Ancak bu sayede mevcut ve beklenen örgüt kültürü dengesi sağlanmış olacaktır ki bu durumun orta ve uzun vadede bilgi merkezleri açısından olumlu bir atmosfer yaratacağı öngörülmektedir.

Değişimin toplumsal düzeyden önce bireysel düzeyde yaşandığı unutulmamalıdır. Değişen bireyin meslek, aidiyet, kurumsallık vb. algısının da her geçen zaman değiştiği göz ardı edilmemelidir. Örgüt kültürü ise kurumsal sürekliliğin sağlayıcısı olduğu kadar değişim sürecine de yön veren bir unsurdur. Bu nedenle kurumlar mevcut örgüt kültürünün farkında olurken beklentilere ilişkin ileriye dönük de hazırlıklı olmalıdır.

Etik Kurul İzni

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 17.01.2024 tarihinde 01-279 karar numaralı etik kurul onayı alınmıştır.

Kaynakça

- Abdullah, N. H., Shamsuddin, A., Wahab, E. ve Hamid, N. A. A. (2013). The relationship between organizational culture and product innovativeness. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 129, 140-147. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.659>
- Adeyoyin, S. O. (2006). Managing the library's corporate culture for organizational efficiency, productivity and enhanced service. *Library Philosophy and Practice*, 8(2), 1-14. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1075&context=libphilprac>
- Aktan, E. ve Aydınlan, B. (2016). Cameron-Freeman örgüt kültürü türleri ekseninde örgüt kültürü ve bilgi güvenliği algısı ilişkisi: Devlet üniversitelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 324-344. <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/359/356>
- Alaca, E. (2021a). *Türkiye'deki halk kütüphanesi yönetim ve hizmet yapısının yenilikçi örgüt kültürü açısından değerlendirilmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Alaca, E. (2021b). *Türkiye'de halk kütüphaneleri için yenilikçi örgüt kültürü ve stratejisi*. Hiperayın.
- Alaca, E. ve Yılmaz, B. (2023). Değişim yönetimi ve örgüt kültürü: Ankara'daki halk kütüphaneleri üzerine bir araştırma. *Bilgi Yönetimi Dergisi*, 6(1), 91-117. <https://doi.org/10.33721/by.1255591>
- Argon, T. ve Kösterelioğlu, M. A. (2009). Üniversite öğrencilerinin üniversite yaşam kalitesi ve fakülte kültürüne ilişkin algıları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(39), 43-61. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6144/82461>
- Ashurova, T. (2019). *Fakülte örgüt kültürü ile öğrencilerin bireysel kariyer planlamasının boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Anadolu Üniversitesi örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Eskişehir Anadolu Üniversitesi.
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144. <http://esjournal.cumhuriyet.edu.tr/tr/pub/issue/4264/57378>
- Bartlett, J. A. (2014). "That's how we do things here:" Organizational culture in libraries. *Library Faculty and Staff Publications*, 28(3), 1-6. https://uknowledge.uky.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1083&context=libraries_facpub

- Bektaş, F. (2010). Örgütsel imaj ve örgüt kültürü: Öğretmen adayı örnekleminde nedensel bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi/Teori ve Uygulama*, 1, 5-18. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eibd/issue/22687/242235>
- Berberoğlu, G., Besler, S. ve Tonus, H. Z. (1998). Örgüt kültürü: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi örgüt kültürü araştırması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 29-52. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/anoluibfd/issue/49329/630133>
- Cameron, K. S. ve Quinn R. E. (2017). *Örgüt kültürü: Örgütsel tanı ve değişim: Rekabetçi değerler modeli* (3. bs.). M. G. Gülcan ve N. Cemaloğlu (Çev. ed.). Pegem Akademi.
- Canöz, K. (2010). Kurum kültürünün oluşumunda kurum içi motivasyonun rolü üzerine teorik bir çalışma. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 5(2), 341-353. <https://firatakademi.com/upload/articleTmpFiles/NWSA-2997-1-4.pdf>
- Çeçen, A. (1985). Kültür yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 18(2), 113-140. <https://ammeidaresi.hacibayram.edu.tr/ArticleRead?id=941e1aaa-ba58-5b95-2b62-c14a3a175a61>
- Çetin, A. ve Topaloğlu, C. (2018). Otel işletmelerinde Cameron-Quinn örgüt kültürü tiplerinin yenilikçiliğe etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(2), 457-473. <https://acikerisim.mu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12809/8612/Topalo%c4%9flu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Çingir, H. (1994). *Örneklem kuramı* (2. bs.). H. Ü. Fen Fakültesi Basımevi.
- Deal, T. E. ve Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: The rites and ritual of corporate life*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Demirel, Y. ve Karadal, H. (2007). Örgüt kültürünün örgüt içi bireysel becerilerin kullanımına etkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 253-270. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduibfd/issue/20835/223250>
- Düzgün, A. (2020). Y ve Z kuşaklarının iş hayatından beklentilerinin karşılaştırılması. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 218-241. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.734483>
- Erdem, F. ve Özen İşbaşı, J. (2001). Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 1(1), 33-57. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/auibfd/issue/54587/744087>
- Erdem, O. ve Dikici, M. (2009). Liderlik ve kurum kültürü etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 198-213. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/70131>
- Erkmen, T. (2010). *Örgüt kültürü*. Beta.
- Gimenez-Espin, J. A., Jiménez-Jiménez, D. ve Martínez-Costa, M. (2013). Organizational culture for total quality management. *Total Quality Management & Business Excellence*, 24(5-6), 678-692. <http://dx.doi.org/10.1080/14783363.2012.707409>

- Gümüşsuyu, Ç. (2005). *Yaratıcı örgüt kültürü: Kuram ve bir örnek olay çalışması*. Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Güven, M. (2011). *Kurumsal kimlik yönetiminde kurum kültürünün bileşenlerinin incelenmesi: Banka çalışanları üzerine bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Hartmann, A. (2006). The role of organizational culture in motivating innovative behaviour in construction firms. *Construction Innovation*, 6(3), 159-172. <https://doi.org/10.1108/14714170610710712>
- Işık, S. A. N. (2006). *Örgüt kültürünün bazı değişkenlere göre analizi: (Eğitim Fakültesi örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- İspir, N. B. (2008). *Yöneticilerin kullandığı etki taktikleri ve kurum kültürü: Uygulama ve yönetsel etkileme için model önerisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Eskişehir Anadolu Üniversitesi.
- Kabakçı, H. (2014). Kamu üniversitelerinde örgüt kültürlerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Sosyoekonomi*, 21(21), 31-44. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosyoekonomi/issue/21081/226975>
- Karakılıç, N. Y. (2019). Cameron ve Quinn örgüt kültürü ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliğinin test edilmesi. *KOCATEPE İİBF Dergisi*, 21(1), 19-30. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/746868>
- Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma. *Maliye Dergisi*, (155), 119-143. https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/09/08.Harun_KAYA_.pdf
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2015). Üniversite örgüt kültürü algılamaları ve demografik değişkenlerin algılanan stresi yordayıcı değişkenler olarak incelenmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 71-94. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ckuiibfd/issue/32904/365542>
- Kılıç, T. (2015a). Kurumsal liderlik: Kurum kültürü ile uyumlu etkin liderlik davranışlarının belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Dergisi*, 1(2), 30-54. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/uiibd/issue/21612/232123>
- Kılıç, T. (2015b). Kurum kültürü: Bir kamu kuruluşunda mevcut ve arzulanen kurum kültürü üzerine bir araştırma. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 57-74. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iisbf/issue/27277/287161>
- Köker, N. E. ve Yeniçeri Alemdar, M. (2013). Kurum kültürü algısı zaman içinde değişir mi? Ampirik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 32-56. <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/99/96>
- Köksal, B. (2013). *Yaratıcı ve yenilikçi yönetim*. Sinemis Yayınları.

- Köksal, K. (2007). *Yükseköğretimde örgüt kültürü ve alan araştırması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Kösedâğı, Y. (2014). *Yöneticilerin duygusal zekâsı ve yenilikçi kurum kültürü ile çalışan performansı arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Köseme, E. B. (2015). *Kurum kültürünün çalışanların iş tatminine etkileri: Gıda sektöründe bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Kurtbaş, İ. (2014). Bir ilin kurum kültürü anatomisi: "Sosyolojik açıdan kurum kültürü ve iş tatmini ilişkisinin uygulamalı bir analizi". *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 181(181), 129-166. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tsadergisi/issue/21491/230373>
- Oden, H. W. (1997). *Managing corporate culture, innovation and intrapreneurship*. Praeger Publishers.
- Okmeydan, C. K. (2016). Kurum kültürü ve çalışan ilişkileri. B. Öksüz ve Z. B. A. Vural (Ed.). *Kurumsal başarıya giden yolda kurum kültürü* içinde (s. 131-168). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özdamar, K. (2015). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi* (Cilt 1). Nisan Kitabevi Yayınları.
- Özel, E. K. (2016). Okurun beynine giden yol: Yazılı basında okur odaklı kurum kültürü. B. Öksüz ve Z. B. A. Vural (Ed.). *Kurumsal başarıya giden yolda kurum kültürü* içinde (s. 263-292). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Qwabe, N. P. (t. y.). Organizational culture, creativity and innovation. https://www.academia.edu/1964153/Organisational_Culture_Innovation_and_Creativity?auto=download
- Sarjeant-Jenkins, R. ve Walker, K. (2014). Library partnerships and organizational culture: A case study. *Journal of Library Administration*, 54(6), 445-461. <http://dx.doi.org/10.1080/01930826.2014.953384>
- Satır, H. ve Tambay, A. (2023). Meslek yüksekokulu iktisadi ve idari program öğrencilerinin iş hayatından beklentileri üzerine bir araştırma: KSÜ uygulaması. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 967-996. <https://doi.org/10.30561/sinopusd.1283835>
- Schein, E. H. (1983). The role of the founder in creating organizational culture. *Organizational Dynamics*, 12(1), 13-28. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90023-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90023-2)
- Schein, E. H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*, 25(2), 3-16. <https://sloanreview.mit.edu/article/coming-to-a-new-awareness-of-organizational-culture/>
- Serinikli, N. (2021). Üniversite öğrencilerinin cam tavan algıları ile beş faktör kişilik özellikleri ilişkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 16-28. https://www.ibaness.org/bnejss/2021_07_01/03_Serinikli.pdf

- Shayah, H. ve Zehou, S. (2019). Organizational culture and innovation: A literature review. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 344, 465-472. https://www.researchgate.net/publication/335486546_Organizational_culture_and_innovation_A_literature_review
- Soltani, I., Damirchi, Q. W. ve Darban, M. Z. (2011). Organizational culture and organizational innovation. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 1(4), https://www.academia.edu/81647830/Organizational_Culture_and_Organizational_Innovation
- Şahin, A. (2010). Örgüt kültürü-yönetim ilişkisi ve yönetsel etkinlik. *Maliye Dergisi*, (159), 21-35. <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/09/Al%C5%9EAH%C4%B0N.pdf>
- Şahin, İ., Zoraloğlu, Y. R. ve Fırat, N. Ş. (2011). Üniversite öğrencilerinin yaşam amaçları, eğitsel hedefleri, üniversite öğreniminden beklentileri ve memnuniyet durumları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 429-452. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10327/126608>
- Şişli, G. ve Köse, S. (2013). Kurum kültürü ve kurumsal imaj ilişkisi: Devlet ve vakıf üniversiteleri üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (41), 165-193. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erciyesilibd/issue/5898/78037>
- Şişman, H. (2011). *Öğrencilerin üniversite örgüt kültürü algılamaları: Gazi Üniversitesi İİBF'de bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Şişman, M. (2014). *Örgütler ve kültürler* (4. bs.). Pegem Akademi.
- Tutar, H. (2017). *Örgüt kültürü*. Detay Yayıncılık.
- Uzkurt, C. (2017). *Yenilik (inovasyon) yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü: (Kültürel, yönetsel ve makro yaklaşım)* (Gnşl. göz. geç. 2. bs.). Beta.
- Uzkurt, C. ve Şen, R. (2012). Örgüt kültürü ve örgütsel yeniliğin pazarlama yeniliğine etkisi: Gazlı içecek sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(3), 27-50. <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/139689>
- Uzoğlu, S. (2001). Kurumsal kimlik, kurumsal kültür ve kurumsal imaj. *Kuru*, (18), 337-353. <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11421/1458/153852.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vural, Z. B. A. (2018). *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim* (6. bs.). İletişim Yayınlar.
- Yenihan, B. (2015). Örgüt kültürünün motivasyona etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine nitel bir araştırma. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(10), 170-183. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hakisderg/issue/26779/259095>
- Yıldız, A. K. (2011). *Bilgi hizmetlerinde değişim yönetimi: Süreç ve haritalar*. Beta yayıncılık.

- Yıldız, H. (2011). *Toplam kalite yönetimi algısının kurum kültürü üzerine etkileri: Sağlık sektöründe bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Yıldız, S. B. (2016). Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin örgüt kültürü algısı. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(13), 1-21. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/158512>
- Yılmaz, K. ve Oğuz, E. (2005). Eğitim Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin fakülte kültürüne ilişkin algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 38(1), 101-122. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/509178>