



Eğitim Yönetiminde Örgütsel Kültürü Oluşturan Dinamiklerin Temel Öğelerinin İncelenmesi

İsmail Baş

MEB Eğitim Yöneticisi

ibasibasibas@hotmail.com, ORCID:0000-0009-8754-7712

Seda Yıldız İnci

MEB Eğitim Yöneticisi

sedayldz48@hotmail.com, ORCID:0000-0009-0431-9014

Özet

Bu çalışmanın amacı, eğitim yönetiminde örgütsel kültürü oluşturan dinamiklerin temel öğelerinin incelenmesidir. Örgüt üyeleri, örgütteki olay, durum ve davranışları değerlendirirken ölçütler kullanmaktadır. Bu ölçütleri değerler ifade eder. Örgütsel iyi-kötü, doğru-yanlış kavramları değerler ile ilgilidir. Örgüt üyelerinin nelerin yapıp nelerin yapılmayacağıyla ilgili ortak düşünce ve inançlar değerleri ifade etmektedir. Örgütlerde, yenilikçilik, tasarruf, çok çalışma, kurallara uyma, dürütslük gibi değerler söz konusu olabilmektedir. Örgüt üyelerinin geliştirerek kabul ettiği davranış kuralları ve ölçütler normları oluşturmaktadır. Normlar örgüt üyelerinin uyması beklenen kurallar olarak da ifade edilmektedir. Örgüt üyelerinin örgüt kurallarına uymamaları halinde uygulanacak yaptırımlar yine normlar aracılığıyla belirlenmektedir. Değerlere göre daha somut ifadeler içeren normlar, insanlara yol göstermektedir. Örgüt üyelerinin çoğunluğu tarafından kabul edilen normlar, genelde yazılı olmayan fakat örgüt üyeleri tarafından kabul edilmektedir. Örgütlerdeki genel inançların örgüt amaçlarına ulaşılmasında önemli bir rolü

bulunmaktadır. Örgüt üyelerini yönlendiren ve değiştirilmesi kolay olmayan soyut unsurların başında inançlar gelmektedir. İnançlar örgüt üyelerinin davranışlarını belirleyen faktörlerdendir. İnançlar değerlere kaynak teşkil ederek örgütsel bütünleşmeyi sağlamaktadır. Örgüt üyelerinin birbirlerine bağlılığı, sadakati, benzer inançların olması örgütü güçlü kılmaktadır. Semboller örgüt yaşamında giysi, obje, logo, bayrak gibi somut olarak veya yönetim kurulu başkanı, genel müdür gibi soyut ifadeler de olabilmektedir. Bir örgütte örgüt kültürünün ilk görüleceği alanlar sembollerdir. Örgütlerle ilgili ilk izlenimlerin de oluştuğu alanlardır. Semboller örgüt içerisindeki statüyü sınıflandırmak için de kullanılmaktadır. Örgütlerdeki fiziki planlamalar, ofisin yerleşim düzeni, ofisin büyüklüğü, mobilyaları örgüt içerisindeki gücün dağılımını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yönetimi, Örgütsel Kültür, Temel Öğeler

Examination of the Basic Elements of the Dynamics That Make Up the Organizational Culture in Educational Management

Abstract

The aim of this study is to examine the basic elements of the dynamics formed by the education culture. Criteria when evaluating organizational members, events, situations and values in the organization. These criteria express values. Organizational principles of good-bad, right-wrong are proportional to values. Organizational distinctions express the values of common thoughts and beliefs about what to do and what not to do. There may be values such as protection, savings, hard work, obeying the rules, and honesty in organizations. The organization creates the norms of behavior rules and criteria that it accepts by developing discrimination. Norms are also expressed as rules that are expected to comply with organizational rules. In case of non-compliance with the rules of the non-organizational organization, the sanctions are again determined by the norms. Norms, which contain more concrete expressions than values, guide people. The norms accepted by the organization's foreign rules are generally accepted by unwritten amateur organization members. General beliefs in organizations have an important room in achieving organizational goals. It is the beliefs at the beginning of the abstract elements that are not easy to direct and change the members of the organization. Beliefs are one of the factors that benefit from organizations. Beliefs provide incomplete integration by being a source of values. Hostility, loyalty, and similar beliefs outside the organization make the organization strong. Symbols can show concrete expressions such as clothes, objects, logos, flags or abstract expressions such as the chairman of the board of directors, the general manager in the life of the organization. The first areas where organizational culture will be seen in an organization are symbols. They are also areas of first impressions about organizations. It is also used to consider status within the group of

symbols. The physical planning in the organizations, the layout of the office, the structure of the office show the distribution of power within the furniture organizations.

Key Words: Educational Management, Organizational Culture, Basic Elements

Giriş

Kültür insanlığın doğayla mücadelesi sonucunda çözüm olarak ortaya koyduğu maddi ve soyut çözümler olarak ifade edilmiştir. Bu çözümler insanlığın ortak mirasından tevarüs ederek süregelmiştir.

Örgüt kültürü de bir kurumun karşılaştığı sorunlara bulduğu çözümlerin zamanla kalıcı hale gelmesi, kurumsal olarak yerleşmesi ve örgüte sonradan dahil olan kişilere aktarılan değerler olarak ifade edilebilir.

XX. yüzyılın sonlarında örgüt kültürü kavramının önem kazandığı görülmektedir. Aslında bu yüzyıl boyunca örgüt kültürüne yönelik bir eğilimin olduğunu görmekteyiz. Bu eğilim yüzyılın sonlarına doğru önem kazanmıştır.

Bu dönemde eğitim yönetimi başta olmak üzere muhtelif şirketlerin benzerlerine göre daha başarılı sonuçlar alması, ilginin örgüt kültürüne yönelmesini sağlamıştır. Japon şirketlerindeki yönetim tarzları incelenerek, başarının sebebi olarak örgüt kültürü ağırlıklı olarak incelenmeye başlanmıştır.

Örgütsel Kültürün Özellikleri

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

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

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

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

Örgüt kültürü, tamamıyla homojen değildir

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

Örgüt kültürü, sonradan kazanılmış bir olgudur

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

Örgüt kültürü, yazılı bir metin değildir

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

Örgüt kültürü, düzenli bir şekilde tekrarlanan davranışsal kalıplardır

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

Örgüt kültürü, soyut ve somut çıktılar olarak görülebilmektedir

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

Örgüt kültürü, örgütü benzerlerinden ayırır

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

Örgüt kültürü, gelenekselleşmiş inançlar setidir

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

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜ OLUŞTURAN TEMEL ÖĞELER

Değerler

İnsanları düşünce ve davranışlara yönelten süreçler bulunmaktadır. Davranışı ortaya çıkaran, denetleyen unsurlar dış uyarıcılar olabileceği gibi içsel referanslar da olabilmektedir. Gerek toplumların gerekse aynı toplum içerisindeki bireylerin farklı tutum ve davranışları olabilmektedir. Bireylerin düşünce, tutum ve davranışlarına dayanak oluşturan unsurlar değerleri oluşturmaktadır.

Değer, insanların günlük yaşamlarında önemli bir yer tutan, toplum üyeleri tarafından paylaşılan iyi, kötü, doğru ve yanlış gibi yargılarla insanları yönlendiren, örgüt kültürünün temeli olarak kabul edilen ve insanları kararları noktasında yönlendiren inançlar olarak ifade edilmektedir.

Bireylerin belirli durumları, diğer bazı durumlara göre tercih etmesi sahip olunan değerle ilgilidir (Varoğlu v.d., 2019:94, Karadirek, 2020: 15). Değerlerin oluşumunda inanç faktörü belirleyicidir. İnançlar değerlerin oluşmasını sağlamaktadır.

Örgüt üyeleri, örgütteki olay, durum ve davranışları değerlendirirken ölçütler kullanmaktadır. Bu ölçütleri değerler ifade eder. Örgütsel iyi-kötü, doğru-yanlış kavramları değerler ile ilgilidir.

Örgüt üyelerinin nelerin yapılıp nelerin yapılmayacağıyla ilgili ortak düşünce ve inançlar değerleri ifade etmektedir. Örgütlerde, yenilikçilik, tasarruf, çok çalışma, kurallara uyma, dürütslük gibi değerler söz konusu olabilmektedir.

Hofstede, değerlerin görünmez olduğunu fakat ritüeller, kahramanlar ve sembollerle kendini gösterdiğini belirtmektedir (Tutar, 2017:206, Bakoğlu, v.d., 2016:25).

Örgüt üyelerinin, örgüt amaçlarına ulaşmaya çalışırken planlanmış veya planlanmamış olaylarla karşılaşırken kullanacakları yöntemler, üyelerin değerleri ile yakından ilgilidir.

Değerler örgüt üyelerinin standart davranış kalıpları geliştirmesini sağlayacaktır. Şu ana kadar değerlerin örgüt için olumlu etkileri paylaşılsa da örgütlerde fonksiyonel olmayan değerlerin var olması örgüt için risk teşkil edecektir.

Normlar

Değerlere göre daha belirgin olan normlar, davranışları doğrudan etkilemektedir. Örgüt içerisinde uyulması beklenen kurallar normları oluşturmaktadır. Bu kurallara uyulmaması sonucunda örgüt üyelerinin yaptırımla muhatap olması muhtemeldir.

Normlar ile değerler arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Değerler normlara kaynaklık etmekle beraber, çalışma hayatında doğruyu yanlıştan, iyiyi çirkinden ayıran normlar insanlara neleri yapılıp neleri yapmamaları konusunda yol göstermektedir.

Eğitim Yönetiminde Örgütsel Kültürü Oluşturan Dinamiklerin Temel Öğelerinin İncelenmesi

Normlar insanlara somut olarak ne yapıp ne yapmamaları gerektiğini söyleyerek bireylerin eylemlerine yön vermektedir. Normlar örgütlerin kültürel geçmişine bağlı olarak oluşmaktadır.

Örgüt üyelerinin geliştirerek kabul ettiği davranış kuralları ve ölçütler normları oluşturmaktadır. Normlar örgüt üyelerinin uyması beklenen kurallar olarak da ifade edilmektedir.

Örgüt üyelerinin örgüt kurallarına uymamaları halinde uygulanacak yaptırımlar yine normlar aracılığıyla belirlenmektedir (Uzun, 2020: 39, Güney, 2020c:188).

Değerlere göre daha somut ifadeler içeren normlar, insanlara yol göstermektedir. Örgüt üyelerinin çoğunluğu tarafından kabul edilen normlar, genelde yazılı olmayan fakat örgüt üyeleri tarafından kabul edilmektedir.

Çalışanların tabi olduğu normlar yazısız veya yönetmelikler şeklinde yazılı olarak da vücut bulabilmektedir. Normlar örgüte sonradan dahil olacak kişilerin davranışlarının yönlendirilmesinde de önemli bir etkidir (Gümüş, 2019:19).

Normlar örgüt üyelerinin davranışlarına rehberlik eden önemli bir araçtır. Normlara uygun davranmayan üyeler çeşitli yaptırımlara maruz kalabilmektedir.

İnançlar

Herhangi bir olguyla ilgili içselleştirilmiş ve tartışılmaz yargıları inanç olarak ifade edebiliriz. Bireylerin ve toplumların dayanak olarak kabul ettiği ve eylemlerinde referans aldıkları unsurlar inançları oluşturmaktadır.

Sözlük anlamında inanç bir düşünceye gönülden bağlı olma olarak tanımlanmıştır. İnanç, nesnel verilerle çok fazla desteklenmese de öznel olarak doğru varsayılan çıkarımlardır. Bir örgütte neye inanılıp neye inanılmayacağını inançlar göstermektedir.

Örneğin çalışarak başarının elde edilebileceğine dair bir inanç örgüt için olumlu sonuçlar doğurabilecektir (Tutar, 2017:149-206, Erkmen, 2010:50-52).

Örgütlerdeki genel inançların örgüt amaçlarına ulaşılmasında önemli bir rolü bulunmaktadır. Örgüt üyelerini yönlendiren ve değiştirilmesi kolay olmayan soyut unsurların başında inançlar gelmektedir.

İnançlar örgüt üyelerinin davranışlarını belirleyen faktörlerdendir. İnançlar değerlere kaynak teşkil ederek örgütsel bütünleşmeyi sağlamaktadır. Örgüt üyelerinin birbirlerine bağlılığı, sadakati, benzer inançların olması örgütü güçlü kılmaktadır (Uzun, 2020:38).

Örgüt üyelerinin aidiyet duygusunu inançlar şekillendirmektedir. İnançlar aracılığıyla örgütsel bütünleşme sağlanacaktır.

Dil

İletişimi sağlayan en önemli araçların başında dil gelmektedir. Toplumsal hayatta ve kültürün nesiller arasında aktarılmasında dil önemli bir fonksiyon görmektedir.

Dil, örgüt kültürünün örgüt üyelerine aktarılmasında kullanılmaktadır. Örgüt üyelerinin örgüt kültürünü kabul ettiklerinin göstergelerinden birisi de örgüt üyelerinin ortak bir dili benimsemiş olmalarıdır.

Örgütsel dili görmek için, örgüt ortamında söylenen şarkılara, özel anlam ifade eden sözlere ve argo ifadelere bakılabilir (Güney, 2020:187-188).

Örgütte kullanılan dil örgütü yansıtmaktadır. Örgütte daha hızlı ve etkin sonuç almak için zamanla örgüte özgü bir dil oluşabilmektedir. Örgüt üyelerinin örgütteki ağırlıklı dili benimseyip kullanmaları, örgüt kültürüne olan aidiyetlerini de gösterecektir.

Örgütlerin kullandıkları dil faaliyet alanlarıyla da ilgili olabilmektedir. Mühendislik alanında faaliyet gösteren bir örgütteki hâkim dile ile hukuk alanında faaliyet gösteren bir örgütün dili haliyle farklı olacaktır.

Aynı şekilde bir örgütü oluşturan alt birimlerin de kendine özgü dili olabilir. Örgüte sonradan dahil olanların örgütteki dili kabullenip kullanmaları örgüt kültürünün aktarıldığının da göstergesi olmaktadır (Binbir, 2019:75).

Simgeler ve Semboller

Semboller, örgüt kültürünün görünür kısmını yansıtmaktadırlar. Bir örgütteki kültürü görebilecek belirgin unsurların başında semboller gelmektedir. Semboller verdikleri mesajlarla, zihinlerde istendik algıların oluşmasını sağlamaktadır.

Örgüt kültürünün kökleşmesine yardım eden ve örgüt üyeleri için anlam taşıyan nesne, resim, faaliyet ve olaylar sembolleri oluşturmaktadır. Semboller, örgüt üyelerinin görevlerine karşı ilgilerini ve birbirlerine karşı yakınlaşmalarını arttırmaktadır.

Örneğin, kurum ya da birim çalışanlarının giydiği özel üniformalar, yakalarda kullanılan rozetler, örgüt içerisinde bulunan özel anlam taşıyan tablo ve afişler çalışanların heyecanlarını arttırarak, kültürlerine uyma motivasyonlarını arttırmaktadır (Eren & Özdemirci, 2018:190).

Örgüte sonradan dahil olan bireyler değerleri, çatışmaları, inançları daha çok semboller aracılığıyla öğrenirler (Bakoğlu, Aşkun, & Yıldırım, 2016:26).

Semboller örgüt kültürünün farklı araçlarla hatırlatılması işlevini görmektedir. Örgüt üyeleri bir ekibin parçası olduklarını semobller aracılığıyla pekiştirmektedir.

Örgüt kültürü içinde bulunup özel anlam atfedilen kelime ve objeler sembolleri oluşturmaktadır. Semboller örgütsel yapının korunup devamlılığını sağlamaktadır (Güney, 2020:188, Varoğlu, 2019:93).

Semboller örgüt yaşamında giysi, obje, logo, bayrak gibi somut olarak veya yönetim kurulu başkanı, genel müdür gibi soyut ifadeler de olabilmektedir. Bir örgütte örgüt kültürünün ilk görüleceği alanlar sembollerdir. Örgütlerle ilgili ilk izlenimlerin de oluştuğu alanlardır.

Semboller örgüt içerisindeki statüyü sınıflandırmak için de kullanılmaktadır. Örgütlerdeki fiziki planlamalar, ofisin yerleşim düzeni, ofisin büyüklüğü, mobilyaları örgüt içerisindeki gücün dağılımını göstermektedir.

Semboller aracılığıyla karmaşık mesajlar basit bir şekilde iletilerek ve sözle ifade edilemeyen duygusal mesajların ifadesini de kolaylaşmaktadır (Erkmen, 2010:68).

Semboller aracılığıyla örgütlerdeki genel atmosfere dair bir kanaat oluşmaktadır. Semboller bir örgütteki yönetim anlayışını ve çalışma şartlarına dair mesajları da içerebilmektedir. Örneğin

günümüz teknoloji ve yazılım firmalarının (Google, Apple, Facebook vb) ofis yerleşim düzenleriyle firmadaki esnek ve proje odaklı iş kültürü somutlaştırılmaktadır.

Sonuç

Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin hangi davranışların doğru, hangi davranışların yanlış olarak değerlendirildiğini gösteren değerlerdir. Değer, insanların günlük yaşamlarında önemli bir yer tutan, toplum üyeleri tarafından paylaşılan iyi, kötü, doğru ve yanlış gibi yargılarla insanları yönlendiren, örgüt kültürünün temeli olarak kabul edilen ve insanları kararları noktasında yönlendiren inançlar olarak ifade edilmektedir.

Bireylerin belirli durumları, diğer bazı durumlara göre tercih etmesi sahip olunan değerle ilgilidir. Değerlerin oluşumunda inanç faktörü belirleyicidir. İnançlar değerlerin oluşmasını sağlamaktadır.

Normlar ile değerler arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Değerler normlara kaynaklık etmekle beraber, çalışma hayatında doğruyu yanlıştan, iyiyi çirkinden ayıran normlar insanlara neleri yapıp neleri yapmamaları konusunda yol göstermektedir.

Normlar insanlara somut olarak ne yapıp ne yapmamaları gerektiğini söyleyerek bireylerin eylemlerine yön vermektedir. Normlar örgütlerin kültürel geçmişine bağlı olarak oluşmaktadır.

Örgütlerdeki genel inançların örgüt amaçlarına ulaşılmasında önemli bir rolü bulunmaktadır. Örgüt üyelerini yönlendiren ve değiştirilmesi kolay olmayan soyut unsurların başında inançlar gelmektedir.

İnançlar örgüt üyelerinin davranışlarını belirleyen faktörlerdendir. İnançlar değerlere kaynak teşkil ederek örgütsel bütünleşmeyi sağlamaktadır. Örgüt üyelerinin birbirlerine bağlılığı, sadakati, benzer inançların olması örgütü güçlü kılmaktadır. Örgüt üyelerinin aidiyet duygusunu inançlar şekillendirmektedir. İnançlar aracılığıyla örgütsel bütünleşme sağlanacaktır.

Dil, örgüt kültürünün örgüt üyelerine aktarılmasında kullanılmaktadır. Örgüt üyelerinin örgüt kültürünü kabul ettiklerinin göstergelerinden birisi de örgüt üyelerinin ortak bir dili benimsemiş olmalarıdır. Örgütsel dili görmek için, örgüt ortamında söylenen şarkılara, özel anlam ifade eden sözlere ve argo ifadelere bakılabilir.

Eğitim Yönetiminde Örgütsel Kültürü Oluşturan Dinamiklerin Temel Öğelerinin İncelenmesi

Örgütte kullanılan dil örgütü yansıtmaktadır. Örgütte daha hızlı ve etkin sonuç almak için zamanla örgüte özgü bir dil oluşabilmektedir. Örgüt üyelerinin örgütteki ağırlıklı dili benimseyip kullanmaları, örgüt kültürüne olan aidiyetlerini de gösterecektir.

Örgüte sonradan dahil olan bireyler değerleri, çatışmaları, inançları daha çok semboller aracılığıyla öğrenirler. Semboller örgüt kültürünün farklı araçlarla hatırlatılması işlevini görmektedir. Örgüt üyeleri bir ekibin parçası olduklarını semobller aracılığıyla pekiştirmektedir.

Örgüt kültürü içinde bulunup özel anlam atfedilen kelime ve objeler sembolleri oluşturmaktadır. Semboller örgütsel yapının korunup devamlılığını sağlamaktadır. Örgüt üyeleri semboller düzeyinde örgüte dair varsayımlarda bulunurlar.

Kaynakça

- Aktan, C. C. (2007). Bir Sosyal Sabit Sermaye Olarak Kültür. *Pazarlama ve İletişim Kültürü* , 1-11.
- Bakoğlu, R., Aşkun, O., & Yıldırım, H. (2016). *Türkiye'de Kamu Kurum Kültürü*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Güney, S. (2020). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel.
- Güney, S., & Mansurova, S. (2017). İşletmelerde Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Örgüt Kültürüne Etkisi Ve Bir Uygulama. *Anadolu Bil MYO Dergisi*(52), 37.
- Güvenç, B. (2020). *İnsan ve Kültür*. İstanbul: Boyut Yayıncılık.
- Karadirek, G., & Genç, K. Y. (2020). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Astana Yayınları.
- Köksal, K. (2007). Yükseköğretimde Örgüt Kültürü ve Alan Araştırması. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Köse, S., Tetik, S., & Ercan, C. (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurlar. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1), 222.
- Mirze, S. K. (2021). *Liderlik Teori ve Uygulama*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Nişancı, Z. N. (2012). Toplumsal Kùltür-Örgüt Kùltürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları. *Batman Üniversitesi Yařam Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1282.

Oğuz, E. S. (2011). Toplum Bilimlerinde Kùltür Kavramı. *Edebiyat Fakùltesi Dergisi*, 123-137.

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

Varoğlu, A. (2019). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

Vural, Z. B. (2018). *Kurum Kùltürü*. İstanbul: İletifim Yayınları.