



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

Araştırma Makalesi * Research Article

Örgütsel DNA'nın, Örgütsel Prestij Üzerinde Etkisinde Örgütsel Sembolizmin Aracılık Rolü

The Mediating Role of Organizational Symbolism in the Effect of Organizational DNA on Organizational Prestige*

Ömer Okan FETTAHLIOĞLU

Doç.Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
omerokanfettahlioglu@gmail.com
Orcid ID: 0000-0002-0621-1699

Öz: Bu çalışmanın amacı, örgütsel DNA'nın örgütsel prestij algısı üzerinde etkisi ve bu etkide örgütsel sembolizmin aracılık rolünü araştırmaktır. Bu nedenle çalışma, tanımlayıcı tarama ve değişkenler arası etki ve aracılık modeli kurgulaması türündedir. İstatistiksel evren Trabzon ilinde toptan ve perakende sektöründe çalışan yaklaşık 12.500 çalışanı kapsamaktadır. Örneklem sayısı ise 611 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmada üç ölçüm aracından yararlanılmıştır. Ölçek güvenirlikleri (α), .922, .982 aralığındadır. İstatistiki veriler SPSS 26 ve Proce Macro V3 programları ile analiz edilmiştir. Elde edilmiş verilere göre örgütsel DNA ile örgütsel sembolizm ($r=.766$) ve örgütsel prestij arasında ($r=.746$), örgütsel sembolizm ile örgütsel prestij arasında ($r=.762$) yüksek oranlı pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel DNA'nın, örgütsel sembolizmi $\beta:.521$ düzeyinde, örgütsel prestiji de $\beta:.957$ düzeyinde; örgütsel sembolizm ise örgütsel prestiji $\beta:.470$ düzeyinde pozitif yönde olumlu olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak elde edilmiş veriler araştırma hipotezlerinin tamamını desteklemektedir. Örgütsel sembolizme yönelik algıların, örgütsel DNA'nın örgütsel prestij üzerindeki etkisinde orta düzeyde aracılık rolü üstlenebileceğini ($\beta:.436$), tam standardize etki büyüklüğünün .440, kısmi standardize etki büyüklüğünün .509 düzeyinde olduğunu söylemek mümkündür. Kısaca örgütsel DNA algısında bir birimlik bir artış söz konusu olduğunda, örgütsel sembolizm algısı da olumlu bir artış gösterebilmektedir. Bu sayede dolaylı olarak örgütsel prestij algısında olumlu bir artış ortaya çıkabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel DNA, Örgütsel Sembolizm, Örgütsel Prestij, Aracılık Rolü.

Abstract: The purpose of this distribution is to investigate the effect of DNA opening on the perception of prestige and the mediating role of symbolism in this effect. For this reason, the study is a descriptive scanning and inter-variable impact and mediation model construction. Statistical universe: There are approximately 12,500 employees working in the wholesale and retail sector in Trabzon province. The sample number consists of 611 employees. Three measurement tools were used in the research. Scale reliabilities (α) are in the range of .922: .982. Statistical data were analyzed with SPSS 26 and Process Macro V3 programs. According to the data obtained, a highly positive significant relationship was detected between organizational DNA and organizational symbolism ($r=.766$) and organizational prestige ($r=.746$), and between organizational symbolism and organizational prestige ($r=.762$). In addition, organizational DNA has organizational symbolism at $\beta:.521$ level and organizational prestige at $\beta:.957$ level; It was concluded that organizational symbolism positively affects organizational prestige at the $\beta:.470$ level. As a result, the obtained data supports all of the

* Bu çalışma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Bilimsel Araştırma Koordinatörlüğü tarafından (Proje No: 2023/2-18 M) desteklenmiştir.

Geliş Tarihi:02.10.2023

Kabul Tarihi:08.12.2023

Yayın Tarihi:31.12.2023

Atıf: Fettahlioğlu, Ö.O. (2023). Örgütsel DNA'nın, örgütsel prestij üzerinde etkisinde örgütsel sembolizmin aracılık rolü. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 981-994. Doi: 10.33437/ksusbd.1370300

Bu belge, güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5637&eD=BSMNJD3976&eS=41085> adresinden yapılabilir.

research hypotheses. It is possible to say that perceptions of organizational symbolism can play a moderate mediating role in the effect of organizational DNA on organizational prestige (β : .436), and the fully standardized effect size is .440 and the partial standardized effect size is .509. In short, when there is a one-unit increase in the perception of organizational DNA, the perception of organizational symbolism may also increase positively. In this way, a positive increase in the perception of organizational prestige may indirectly occur.

Keywords: Organizational DNA, Organizational Symbolism, Organizational Prestige, Mediating Role.

GİRİŞ

1955 yılında Edgar P. Smith, editör olduğu Fortune dergisinde, Fortune 500 listesini yayınladı. Bu listede General Motors, General Electric, Chrysler gibi dünya markası olmuş şirketler yer alıyordu (<https://fortune.com>). Günümüzde bu şirketlerin sadece 53'ü (%10) ayakta kalabildi. Esasında son dönemlerdeki medya ekonomi haberlerinde sadece ABD'de değil, tüm dünya ülkelerinde ekonomik küresel kriz ve özellikle covid 19'un etkisi ile birlikte, ünlü şirketlerin iflas kararını açıkladığına yönelik haberler çoğalırken, şirketlerin kapanma nedeni olarak da çoğunlukla ekonomik etmenler üzerinde duruldu.

2020 yılında açıklanan Fortune 500 ABD listesinde ise, son on yılda ilk 10'a girebilen şirketlerden sadece 3'ü yeniden listeye girebildi (<https://www.aei.org>). 13th Annual State of Agile raporlarında işletmeleri başarısızlığa götüren ilk üç etmenin; çevik değerlerle çelişen organizasyon kültürü (%52), değişime karşı genel organizasyon direnci (%48) ve yetersiz yönetim desteği (%44) olduğu açıklandı (<https://stateofagile.com>). Bu rapor, medya haberlerinin aksine şirketlerin başarısızlık nedeni olarak sıralanan etmenlerin, çevresel ve ekonomik değişimlerden ziyade örgütsel yapı ve süreçleri ile ilgili olduğu üzerine dikkat çekti.

Dinamik bir yapısalığa sahip olan işletme sistemlerinin, gelecekte nasıl bir davranış tarzı sergileyerek başarılı kılınabileceğine yönelik kesin yargıya ulaşmak oldukça zordur. Bu kapsamda başarılı olmuş ve dünya markası haline gelmiş prestijli şirketlerin zaman içinde başarısız olma nedenlerinin neler olduğuna yönelik sorular şüphesiz her araştırmacının yanıt aradığı bir sorudur. Bu tür bir soruya yanıt bulmak için örgüt yapısı ve işleyişini etkileyebilecek örgüt içi ve dışı etmenlerin detaylı bir şekilde incelenmesi gerekir. İşletmelerin başarılı olmaları konusunda geliştirilen teoremlerden bazıları örgüt içi bazıları örgüt dışı etmenlere odaklanmaktadır. Örgüt içi unsurlara odaklanan yaklaşımlardan biri de Örgütsel DNA'dır. Soroush vd., (2014)'ne göre "örgütsel DNA, son yıllarda organizasyon ve yönetim alanında, organizasyonları genetik yaklaşımla ele alan metoforik bir bakış açısıdır". Bu nedenle örgütsel DNA metaforu çalışmanın ana değişkeni olarak belirlenmiştir.

Sosyal yapıya sahip olan işletmeler, genel olarak kaos ve karmaşıklığa açık sistemlerdir (Eoyang, 2003). Kaos ve karmaşıklığın nedeni olabilecek etmenlere açıklık getirebilmek için Muthusamy (2009)'e göre örgütlerin geleceğe yönelik entegrasyonu açısından örgütsel DNA'yı tanımak, anlamak ve hayata geçirmek gerekir (Muthusamy, 2009). Ayrıca örgütsel DNA, örgütün nasıl işlediği, nasıl bir karar mekanizmasına sahip olduğu gibi unsurlar hakkında bilgi elde etmeye (Oğan ve Cinel, 2021), kısaca örgütün sinir sistemini bir bütün olarak ele alma olanağı sunmaktadır (Baskin, 2000). Bu manada örgütsel DNA'nın örgütler hakkında analiz yapabilme ve düşünme yöntemi geliştirmeye yardımcı olabileceği savunulmaktadır (Honold ve Silverman, 2002). Kaipa ve Milus (2006)'da örgütsel DNA'nın; bir örgütün liderlik, strateji, yapı ve kültürel dinamiklerinde davranışsal değişiklikler yapabilme olanağı sunduğunu ifade ederek bu görüşü desteklemektedir (Kaipa ve Milus, 2006). Örgüt DNA'sında meydana gelebilecek değişimlerin, büyük ve uzun süreli etkiler ortaya çıkarabileceğini savunan araştırmacılar da vardır (Sung ve Neilson, 2013).

Bu çalışmada işletmelerin başarılı olabilmesinde örgüt içi etmenler üzerine yoğunlaşmak hedeflendiğinden, örgütsel DNA metaforu ile çalışanların örgütsel prestij algısı birlikte incelenmek istenmiştir. Bakan, Erşahan ve Kaya (2006)'ya göre, "rakipleri karşısında üstünlük kurmak, uzun süreli hedeflere ulaşabilmek ve sürdürülebilir hale gelebilmek için, güçlü bir örgütsel prestije ihtiyaç duyulmaktadır". Örgütsel prestij ile ilgili görüşlerin temeli, sosyal kimlik teorisine dayandırılmaktadır (Liu, Lam ve Loi, 2014: 791). İnsanlar, yüksek bir benlik algısına sahip olmak için statüsü veya itibarı yüksek olan sosyal gruplara dahil olurlar, dahil oldukları gruplara atfettikleri değerler ve hissettikleri duygular bütünü sosyal benlik algısı ile ilgilidir (Mignonac, Herrbach ve Guerrero, 2006). Bu çalışmada savunulan fikirlerden birisi, "güçlü bir örgütsel prestij algısı için güçlü bir örgütsel DNA algısının olması

gerektiğidir". Esasında iki konunun genel olarak birleştiği noktada; kurumsal kültür ve kimlik unsurları yer almaktadır. Bu kavramların ortak noktasında ise; örgütsel sembollerin yer alabileceği fikri, çalışma başlığını belirleyen etmen olmuştur. Sembol, en basit ifade ile bir şeyi temsil eden unsur (Fromm, 1992) olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel sembolizm kavramının içinde de örgütü temsil edebilen unsurların tamamının yer aldığını söylemek mümkündür.

İster metafor olsun isterse teori, her türlü düşünce biçimi, yönetim tarzı belirleme konusunda yöneticilere ışık tutabilecektir. Bu çalışmanın da örgüt içi etmenlerden birkaçına yönelik olduğu düşünülürse, örgüt içi etmenlere yönelik yapılabilecek diğer çalışmalara yol göstereceği umut edilmektedir.

LİTERATÜR TARAMASI

Örgütsel DNA

2001 şubatında Nature ve Science dergisinde yayınlanan bir makaleye göre, insanlar yaklaşık 30-40 bin aralığında gene sahiptir (Ateş, 2016). Gen parçaları ise, DNA denilen yapıyı oluşturur. Organizmanın yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmesi için gerekli olan bilgi deposu ve talimat merkezi esasında DNA'lardır. Çevresel şartlara göre DNA'lar şekillenebilir. İnsan DNA'sı üzerine araştırma yapan bilim insanlarına göre DNA'lar doğa şartlarında yaklaşık 1 milyon yıl kendini koruyabilmektedir. Bu sayede insanlığın geçmiş yaşantısına dair tahminler yapılabilmekte ve kalıtsal özellikleri ile toplumlar incelenebilmektedir.

İşletmelerin de geçmişten bugüne kadarki yaşam evrelerini irdelemek isteyen araştırmacılar, biyoloji ve tıp bilimlerine ait olan gen ve DNA yapısı kavramlarını ödünç alarak işletme literatürüne örgütsel DNA metaforunu aktarmaya çalışmışlardır. Genellikle bu metaforun şu anki işletme durumsallığını ortaya koymak ve geleceği öngörebilmek için kullanıldığı söylenebilir. Ancak bu kavram, işletmeler açısından hala tam olarak netleştirilememiş bir metafordur.

Yabancı ve yerli literatür incelendiğinde Örgütsel DNA hakkında farklı tanımlamalar söz konusu olduğu görülmektedir. Bu tanımlamalardan bazıları şu şekildedir. Örgütsel DNA, bir örgütün tüm özelliklerini tanımlayabilecek (Dobni, 2008), örgütün kimliğini hatta parmak izini ifade edebilecek metafor veya teodir (Neilson, Pasternack ve Mendes, 2004; Çetin ve Döş, 2014). Hemen hemen tüm organizmaları tanımlayabilecek bir yapı taşıdır (Kransdorff, 2017). Örgütlerin temel özelliklerini yansıtır (Demir ve Öztürk, 2011). Örgütsel DNA, işletmelerin karşılaştıkları zorluklarla mücadele etmek için kullanılabilecek bir araçtır (Thomas, 2007). Örgütün karakterini ortaya çıkaran ve örgütsel performans seviyesini belirleyen temel faktörleri açıklayabilecek terimdir (David ve Neilson, 2006). Örgütün güçlü ve zayıf yanlarının neler olabileceğini tespit edebilmeye yarayan sistemsal bir bakış açıdır (Gharmy, 2006). Bu nedenle bir ideoloji, detaylı bir analiz ve düşünme yöntemi olduğu düşünülmektedir (Honold ve Silverman, 2002). Bir işletmenin yönetim tarzından, ortak amaçlara, vizyon ve misyonundan insan ve fiziki kaynak yönetimine kadar tüm sosyal ilişkiler ve iletişim ağını kapsayıcı bir unsurdur (Bostancı ve Koçak, 2022). İşletme içinde daha çok informal yapıyı belirleyici fonksiyonu ile formal ve informal ilişkilerin de belirleyicisidir (Estupiñán ve Neilson, 2014).

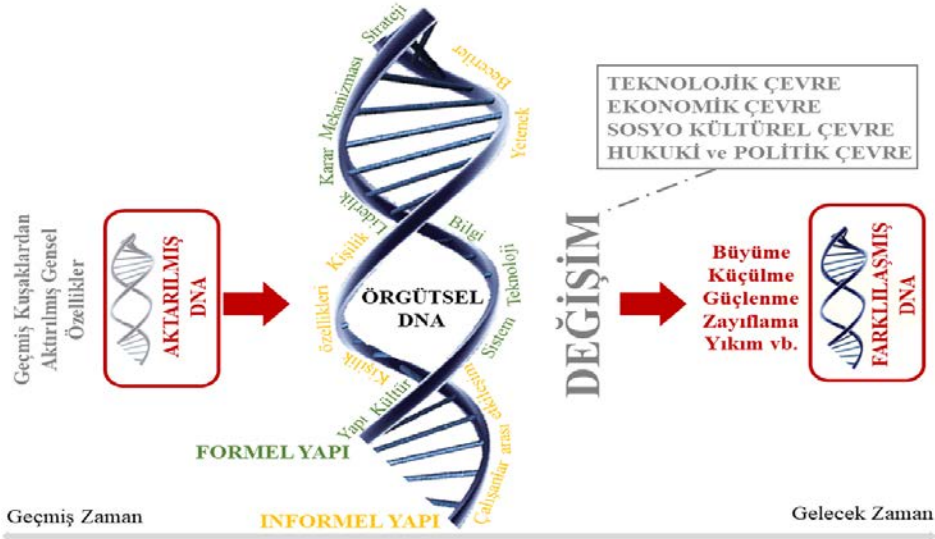
Örgütsel DNA'nın hangi yapı taşlarından oluşabileceğine ilişkin olarak geliştirilmiş üç genel model vardır (Bknz Tablo:1).

Tablo 1: Örgütsel DNA modelleri

Booz Allen Hamilton Modeli	Kaipa Modeli	Govindarajan ve Trimble Modeli
Yapı Karar Verme Güdüleyiciler Bilgi	Yapı Liderlik Kültür Strateji	Yapı Sistem Kültür Personel

Kaynak: Kaipa ve Milus, 2006; Verschoor, 2004; Neilson, Pasternack ve Mendes, 2003; Govindarajan ve Trimble 2005; Telli, 2009 çalışmalarından derlenmiştir.

Örgütsel DNA tanımlamaları ve modelleri incelendiğinde, Örgütsel DNA'nın daha çok bir işletmenin kültürü, yapısal durumu ve işleyişi ile birlikte, sahip olunan kaynak ve kabiliyete göre farklılıklar ortaya koyabileceği üzerinde daha çok durulduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile genel olarak örgütsel DNA'nın, işletme organizasyon yapısının güçlü ve zayıf yanlarını ele alarak gelecekte sürdürülebilirliğin sağlanabilmesi adına nasıl bir yol izlenmesi gerektiğine ışık tutan bir metafor olarak kullanıldığını söylemek mümkündür. Ancak DNA ve gensel özelliklerin geçmiş kalıntıları taşıması, gelecekte farklılaşma özelliklerine sahip olması, çevresel etmenlere göre mutasyona uğrayabileceği gibi durumlar üzerinde durulmamıştır. Bu nedenle de örgütsel DNA'nın işleyişi aşağıdaki gibi şekillendirilebilir:



Şekil 1: Örgütsel DNA

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır. (Not: Formel ve informel yapıda birçok unsur yer alabilecekken şeklin yapısı açısından sadece birkaç unsura yer verilmiştir).

Genel olarak işletmeler yapısal ve işlevsel özellikleri açısından birbirlerine benzerlik gösterirler. Ancak her canlıda olduğu gibi işletmelerin de farklı DNA özellikleri (Moch,1976) ve baskın tip DNA yapıları vardır (Honold ve Silverman, 2002). Bu nedenle işletmeler farklı farklı davranış stilleri göstermektedirler. Birkaç nesildir faaliyet gösteren işletmelerin sahip olduğu bu özellikler geçmiş nesillerden aktarılmış olabilir. Yeni kurulmuş işletmelerde ise; girişimcinin sahip olduğu özellikler, benimsenen yönetim modeli veya karar alma mekanizmaları gibi birçok etmen, örgütsel DNA yapısını belirleyici bir unsur olabilir. Örgütsel DNA konusunda çalışma yapan araştırmacılar, daha çok yapı, sistem, bilgi, karar mekanizması, kültür, liderlik, strateji gibi kavramlar üzerinde yoğunlaşmışlardır. Bu durum araştırmacıların örgütsel DNA'yı mevcut durum analizi ile geleceğe yönelik hazırlık yapabilme aracı olarak görmelerinden kaynaklanmaktadır.

Biyoloji ve tıp biliminden aktarılan DNA kavramının özünde genler yoluyla aktarılmış geçmiş kalıtsal özellikler ile sinir sisteminden alınan veriler ile organizmada hangi olayların gerçekleştiğini, organizmanın hangi hastalığa eğilimli olduğu, hangi hücrelerin yıkımı, bölünme ve çoğalmasına karar verileceği gibi birçok mesajın yorumlandığı ve talimatlandırıldığı bir yapıdan bahsedilmektedir. Bu yapı da çift sarmal şeklinde bir yapıdır. O nedenle kavramın özüne bağlı kalarak işletme literatüründe kullanılabilmesi için işletmelerin çift sarmalı olan formel ve informel yapının bir arada değerlendirilmesi gerekir. Zaman içinde DNA yapısı farklılaşabilmektedir. Örneğin, insanların yaşlanmaya başlaması, güneş ışınlarına maruz kalınması ile kanser hücrelerinin çoğalması gibi sonuçlar, DNA yapısının bozulması ile ilgilidir. Örgütler açısından bakıldığında ise, ekonomi, teknoloji ve çevre şartlarının değişmesi ile farklı kurumsal kimlik yapılarının ortaya çıkması DNA yapılarının farklılaşması olarak düşünülebilir.

Örgütsel DNA kavramı, aktarıldığı bilim dallarına sadık kalarak "işletmelerin nasıl daha sağlam bir DNA yapısına sahip olabiliriz?" sorusuna yanıt arama aracı olmalıdır. Geçmiş kuşaklardan aktarılmış veya yeni girişimci tarafından yanlış kurgulanmış bir organizasyon yapısı ve süreci, o işletmenin zayıf bir DNA yapısına sahip olduğunun göstergesi olarak düşünülebilir. Bu nedenle ilerleyen zamanlarda söz konusu işletmenin sorunlarla karşılaşma olasılığı da yüksek olacaktır. Kaldı ki, çevresel etmenlerdeki

değişimler örgütün DNA yapısını mutlaka etkileyecektir. Bu durumda geleceğe uyum sağlayabilmek adına örgütsel DNA'nın da mutasyona uğratılması gerekir. Burada amaç organizasyonun varlığını korumak ve sürdürülebilir kılmaktır. Kısaca Örgütsel DNA ile uygulanacak yönetim modelleri sayesinde işletme kendi organizasyon yapısını kendisi inceleyebilecektir. Bu sayede elde edilebilecek zayıf ve güçlü özellikler işletmelerin hangi unsurlar açısından farklı olduğu sorusuna cevap bulunmasına yardımcı olabilecektir. Bu manada örgütsel DNA'nın, yapısal bilginin nasıl kullanılabileceği ve çevresel değişimlere nasıl uyum sağlanabileceği konusuna ışık tutabileceğini söylemek mümkündür.

Örgütsel Prestij

TDK'ye göre prestij, saygınlık anlamındadır (<https://sozluk.gov.tr/>). İşletmelerin de saygınlık düzeyinin olabileceği düşüncesi ile örgüt ve prestij kavramlarını bir araya getiren ve basit düzeyde örgütsel prestij kavramını, çalışanların kendi işletmeleri hakkındaki genel düşünceleri olarak tanımlayan ilk kişi March ve Siman (1958)'dir. Bu tanıma ilaveten çalışanların kendi işletmelerini başka işletmelerle karşılaştırma yapması sonucunda ortaya çıkan olumlu veya olumsuz izlenim düzeyini örgütsel prestij olarak tanımlayan kişi ise, Mael ve Ashforth (1992)'dur. Bu nedenle her bir işletme çalışanın örgütsel prestij algısı farklılık arz edebilmektedir (Smidts, Pruyn ve Van Riel, 2001). Bu tanımlamalar sadece örgüt çalışanları düzeyinde ele alındığından daha sonraki tanımlamalara örgüt dışı paydaşların da izlenimleri ilave edilmiştir.

Örgütsel prestij algısını, örgütün dış dünyada ne şekilde algılandığı ile ilgili ortak düşünceler olduğunu kabul eden yazarlar da vardır (Bartels, Pruyn, De Jong ve Joustra, 2007). Bu düşünce ile çalışanların üyesi oldukları işletmelerinin prestijine yönelik algılarının, işletme dışında kalan paydaşların değerlendirmeleri ile birlikte ortaya çıktığı varsayılmaktadır (Dutton ve Dukerich, 1991; Öcel, 2013). Bu varsayımla örgütsel prestij, işletmenin itibarına yönelik olarak yapılan yorumların, örgüt çalışanlarınca değerlendirilmesi olarak düşünülmektedir (Carmel ve Freund, 2002). Bu kapsamda örgütsel prestij, örgütlerin iç ve dış paydaşlarca algılanış biçimine göre ortaya çıkmış ortak izlenimler olarak tanımlanmaktadır (Helm, 2013; Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994; Çiftçioglu ve Tak, 2009; Bright, 2020). Gerek iç gerekse dış paydaşların, örgütsel prestij algısının olumlu olmasında, işletme amaçlarının etkinlik düzeyi önemli unsurlardan biridir (Fuller vd., 2006). Basit bir süreçle, örgütsel imajın nasıl ortaya çıktığını aşağıdaki şekil yoluyla anlatmak mümkündür.



Şekil 2. Örgütsel prestij süreci

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır. (Not: İşletme paydaşlarından birkaç unsurlara yer verilmiştir).

Bir örgütün prestiji, işletme ile paydaşları arasındaki etkileşim düzeyine göre ortaya çıkabilecek, daha çok kurumsal kültür ve kurumsal kimlik ile ilişkilendirilmiş olumlu veya olumsuz algılar bütünü olarak tanımlanabilmektedir. Algı kavramı kişiden kişiye değişebileceği için bir örgütün prestijinden bahsederken, ilişki kurulabilen grupların genel algısının önemli olabileceğini söylemek mümkündür.

Bu çalışmada örgüt çalışanlarının örgütsel prestij algısına yönelik bir çalışma yapılmıştır. Diğer paydaş algılamaları ise dahil edilmemiştir.

Örgütsel Sembolizm

Sembol kavramı; kendinden daha büyük bir anlam ifade edebilen, temsili nesne olarak tanımlanabilir (Morgan, Frost ve Pondy, 1983). Sembolizm ise, genel olarak simgecilik olarak tanımlanmaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>). Örgütsel sembol kavramı ise ilk olarak 1975 yılında

kullanılmıştır. O dönemde örgütsel sembol kavramı, sözel dil, davranışsal dil ve nesnelerin dili şeklinde üç kategoride ele alınmıştır (Gagliardi, 2015). 1980'li yıllarda ise örgütsel sembolizm kavramının içinde hangi sembolik değerlerin yer alması gerektiğine ilişkin tartışmalar yapılmaya başlamıştır. Günümüzde, örgütsel sembolizm kavramı; semiyotik ve göstergebilim gibi kavramlarla irdelenir hale gelmiştir (Aydoğdu Özoğlu, 2015).

Semboller, günlük hayatta aşına olunabilen ama biryandan da bilinmeyen veya bizden gizli bir şeyleri ima edebilen bir unsur olarak tanımlanabilir (Jung, 2016). Burada önemli olan unsur sembollerin algısal bir durum olduğu ile ilgilidir. Çünkü insan zihni, düşünce, duygu ve davranış üçleminde algısallıkla birlikte hareket etmektedir. Semboller düşünceleri, düşünceler de duygu ve anlamları ortaya çıkartmaktadır (Whitehead, 1927). Ancak sembollerin örgütsel açıdan ne anlam ifade edebileceği tam olarak netlik kazanamayan bir kavramdır. Çünkü örgütsel sembolizm, sözlü ifadelerden, fiziksel bir nesneye, hatta bireysel davranıştan grupsal davranışa kadar, söz konusu örgüt açısından anlam ifade eden her türlü olay ve ilişki bütünü olarak ifade edilebilmektedir (Pratt ve Rafaeli, 2001; Koçoğlu, Akgün ve Keskin, 2016). Örgütsel sembolizmin, örgüt içi düzeni meydana getiren genel bir araç olduğunu, bu nedenle de herhangi bir sembolün, birden fazla anlam taşıyabileceği de savunulmaktadır (Alvesson ve Berg, 2011).

Bu manada örgütsel sembolizmin, söz konusu örgütün amblemi, kullanılan logo ve renkleri, ritüel hale gelmiş olaylar, mit veya hikayeler gibi birden fazla unsurun bir arada değerlendirilmesi ile ortaya çıkmış örgüt kültürü ve kurumsal kimlikle ilgili olabileceğini söylemek de mümkündür (Dandridge, Mitroff ve Joyce, 1980). Kısaca nesne, eylemler, olay ve süreçler dahil olmak üzere, ifade edilebilen veya daha derin anlamları olabilen her türlü unsur örgütsel sembolizmin içinde değerlendirilebilir (Jermier vd., 1991). Bu açıdan örgütsel sembolizmi, kurumsal kültür (Schultz, 1995) ve kimliğin bir parçası olarak görmek mümkündür.

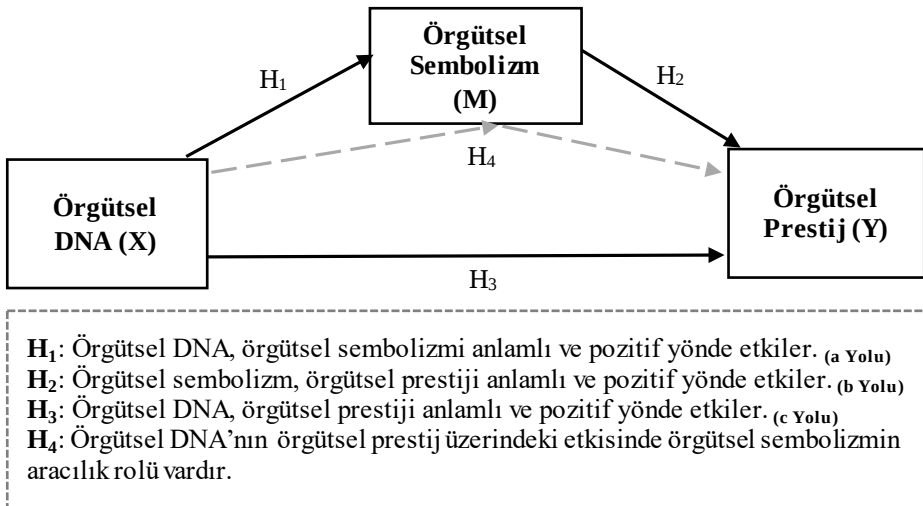
Yöntem

Bu çalışmada, örgütsel DNA'nın örgütsel prestij algısı üzerindeki etkisi var mıdır? Etkisi varsa örgütsel sembolizm algısı aracılık rolü üstlenebilir mi? sorularına yanıt aranmıştır. Çalışma; alan yazındaki çalışmalardan derlenmiş teoriksel kısım ile nicel araştırma ve analizleri ile gerçekleştirilmiş araştırma kısmından oluşmaktadır. Elde edilen veriler anket formu yardımı ile toplanmıştır.

Verilerin analiz aşamasında öncelikle ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiş ardından değişkenler arasındaki ilişki ve etkileri tespit etmeye yönelik korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 26 ve onun bir eklentisi olan Process Macro V3 kullanılmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri ve Çalışma Modeli

Çalışma modeli etkileşimsel bir modeldir. Araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan model ve kurgulanan hipotezler aşağıda sunulmuştur.



Şekil 3. Çalışma modeli ve hipotezler

Evren ve Örneklem

Çalışmanın ana evreni Trabzon sanayi odası 2022 sanayi raporundan yararlanılarak, Trabzon ilinde en çok çalışan yoğunluğuna sahip toptan ve perakende sektöründe çalışan yaklaşık 12.500 çalışanı kapsamaktadır. Ana evrene göre % 98 güven aralığı dikkate alınarak yapılan örneklem sayısı tespitine göre örneklem sayısının 519, % 99 güven aralığında ise 631 kişi olması gerektiği tespit edilmiştir. Bu nedenle söz konusu çalışanlara tesadüfi örnekleme yöntemi ile 750 adet anket formu dağıtılmıştır. Söz konusu çalışanlardan geri dönüş sağlanan sayı 643 olup, eksik doldurulan formlardan 32'si analiz dışı bırakılmış ve toplamda 611 örneklem üzerinden analiz yapılmasına karar verilmiştir.

Veri toplanmasına yardımcı olmak için ankete katılmayı kabul eden çalışanların genel olarak demografik özellikleri incelendiğinde katılımcıların 485'i erkek (%79,4), 126'sı (%20,6) kadınlardan oluştuğu, 423'ünün evli (%69,2), 188'inin bekar olduğu (%30,8); yaş dağılımlarına göre en fazla 26-30 grubunda (%54), en az ise 41-45 yaş grubunda (%8) yığılma olduğu, eğitim durumlarına göre en fazla lise ve orta öğretim düzeyi (%52), en az lisansüstü düzeyinde (%3) yığılma olduğu tespit edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada anket formu yöntemi ile veri toplama işlemi yapılmıştır. Anket formu katılımcıların demografik özellikleri ile birlikte araştırma modelinde yer alan değişkenlere yönelik algıları ölçmeye yarayan soru önermelerini içermektedir. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik testleri SPSS programı ile yapılmıştır. Ölçeklerde ters soru önermesi bulunmamaktadır. Araştırma ölçeklerine ait detaylı bilgiler şu şekildedir:

Örgütsel DNA Ölçeği

Örgütsel DNA algısını ölçmek için Çetin ve Döş (2014) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel DNA ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplamda 28 soru önermesinden oluşmaktadır. Ayrıca söz konusu ölçeğin 6 alt bileşeni söz konusudur. Bu çalışmada orijinal ölçeğe riayet edilerek soru önermeleri 1-4 arası esnek, 5-8 arası askeri, 9-12 arası tam zamanlı, 13-18 arası esinlemeler başlangıçlar, 19-24 arası yönetim ağırlıklı ve 25-28 arası pasif saldırgan olarak isimlendirilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel DNA ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik bulguları

Cronbach's Alpha (α)		Mevcut Çalışma				Çetin ve Döş (2014)	
Ölçek	Alt Bileşenler	(α)	Toplam (α)	Varyans	Toplam Varyans	(α)	Toplam (α)
Örgütsel DNA	Esnek (1-4)	,841	,979	64,00	73,809	,706	,800
	Askeri (5-8)	,870		2,176		,859	
	Tam Zamanlı (9-12)	,870		2,028		,712	
	Esinlemeler Başlangıçlar (13-18)	,908		1,944		,802	
	Yönetim Ağırlıklı (19-24)	,900		1,853		,859	
	Pasif Saldırgan (25-28)	,863		1,808		,749	
	Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare Sd P Değeri						,988 15043,502 378 ,000

Örgütsel DNA ölçeğinin genel Cronbach's Alpha (α) değerine bakıldığında ,979 (KMO: ,988; Ki-Kare: 15043,502; sd: 378; p:,000); alt bileşenlerin de sırası ile ,841; ,870; ,870; ,908; ,900 ve ,863 Cronbach's Alpha (α) değerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek toplam varyansın 73,809'unu açıklayabilmektedir. Esnek alt boyutunun sırası ile ,735; ,801; ,784 ve ,810; askeri alt boyutunun sırası

ile ,790; ,818; ,822 ve ,801; tam zamanlı alt boyutunun sırası ile ,805; ,808; ,815 ve ,811; esinlemeler başlangıçlar alt boyutunun sırası ile ,820; ,813; ,809; ,792; ,779 ve ,812; yönetim ağırlıklı alt boyutunun sırası ile ,776; ,805; ,776; ,786; ,822 ve ,791 ve son olarak pasif saldırgan alt boyutunun sırası ile ,796; ,812; ,780 ve ,824 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiş olup, her soru önermesinin yeterli faktör yükü almasından dolayı hiçbir soru önermesi analiz kapsamı dışında bırakılmamıştır.

Örgütsel Sembolizm Ölçeği

Örgütsel sembolizm algısını ölçebilmek için Coşar (2018) tarafından geliştirilen örgütsel sembolizm ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 32 soru ve 3 alt bileşenden oluşmaktadır. Bu çalışmada orijinal ölçek tüm alt boyutları ile değiştirilmeden kullanılmıştır. Alt boyutlar 1-9 arası yönetsel ve yapısal semboller, 10-18 arası hikayesel ve söylemsel semboller ve 19-32 arası dışa yönelik semboller şeklindedir.

Tablo 3. Örgütsel sembolizm ölçeği geçerlilik ve güvenirlik bulguları

Cronbach's Alpha (α)		Mevcut Çalışma				Coşar (2018)	
Ölçek	Alt Bileşenler	(α)	Toplam (α)	Varyans	Toplam Varyans	(α)	Toplam (α)
Örgütsel Sembolizm	Yönetsel ve yapısal semboller (1-9)	,933	,982	63,690	67,506	,909	,961
	Hikayesel ve söylemsel semboller (10-18)	,935		1,941		,905	
	Dışa yönelik semboller (19-32)	,959		1,874		,946	
	Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği						
Bartlett's Küresellik Testi							
Ki-Kare		,989					
Sd		17405,770					
P Değeri		496					
		,000					

Örgütsel sembolizm ölçeğinin genel Cronbach's Alpha (α) değeri ,982 (KMO: ,989; Ki-Kare: 17405,770; sd: 496; p:,000); alt bileşenlerin de sırası ile ,933; ,935; ve ,959 Cronbach's Alpha (α) değerine sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansın 67,506'sını açıklayabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Yönetsel ve yapısal semboller alt boyutunun sırası ile 792; ,811; ,799; ,779; ,795; ,778; ,790; ,792 ve ,811; Hikayesel ve söylemsel semboller 812; ,793; ,810; ,774; ,802; ,788; ,791; ,776 ve ,821 ve son olarak Dışa yönelik semboller alt boyutunun sırası ile ,801; ,383; ,806; ,815; ,819; ,805; ,816; ,809; ,798; ,811; ,786; ,781; ,776 ve ,756 değerinde yeterli faktör yükü aldıklarından dolayı hiçbir soru önermesi analiz kapsamı dışında bırakılmamıştır.

Örgütsel Prestij Algısı Ölçeği

Örgütsel prestij algısını ölçebilmek için Mael (1988) tarafından geliştirilen, daha sonrasında Mael ve Ashforth (1992) tarafından yeniden revize edilen, Yeşiltaş, Türkmen ve Ayaz (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel prestij algısı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 8 soru önermesinden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu ölçekte ilk madde ters kodlanmıştır.

Tablo 4. Örgütsel prestij algısı ölçeği güvenirlik bulguları

Cronbach's Alpha (α)	Mevcut Çalışma	Yeşiltaş vd. (2011)	Mael, F., and Ashforth (1992)	Mael (1988)
Ölçek	(α)	(α)	(α)	(α)
Örgütsel Prestij Algısı	,922	,879	,870	,790

Örgütsel prestij algısı ölçeğinin genel Cronbach's Alpha (α) değerinin ,922 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada kullanılan üç ölçeğin ayrı ayrı iç tutarlılığını değerlendirmek için yapılan analizde Cronbach's Alpha (α) değerleri incelendiğinde, elde edilmiş değerlerin 1'e yakın değerler olması kullanılmış olan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğinin yüksek olduğunu işaret etmektedir.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Değişkenler Arası Korelasyonlar

Tablo 5. *Korelasyon analizi*

Değişkenler		Ort.	S.S	P	Korelasyon
Örgütsel DNA	<-->	3,9427	,86362	***	,766**
Örgütsel DNA	<-->	3,9731	,84673	***	,746**
Örgütsel Sembolizm	<-->	3,9505	,85609	***	,762**

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). (p < 0,01, * p < 0,05) (S.S: Standart Sapma, Ort.: Ortalama)

Araştırma kapsamındaki değişkenlerden örgütsel DNA ile örgütsel sembolizm arasında $r=,766$ $p<0,00$ düzeyinde; örgütsel DNA ile örgütsel prestij arasında $r=,746$; $p<0,00$ düzeyinde ve örgütsel sembolizm ile örgütsel prestij arasında $r=,762$; $p<0,00$ düzeyinde yüksek oranlarda pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular ile örgütsel DNA algısındaki bir birim artışın, örgütsel sembolizm ve örgütsel prestij algısındaki eğilimi pozitif yönde, yine örgütsel sembolizm algısındaki bir birimlik artışın örgütsel prestij algısını olumlu etkileyerek artış sağlayabileceğini söylemek mümkündür.

Hipotez Test ve Model Aracılık Etki Analiz Sonuçları

Çalışmanın bu kısmında araştırma amacı olan örgütsel DNA'nın (X), örgütsel prestij algısı (Y) üzerindeki etkisini ve bu etkileşimde örgütsel sembolizmin (M) aracılık rolü üstlenip üstlenmeyeceği araştırılmıştır. Process makro programında Model 4 kullanılmıştır. Hipotez testlerinde bağımsız değişken örgütsel DNA model içinde X, aracı değişken örgütsel sembolizm M olarak adlandırılmıştır.

H₁: Örgütsel DNA, örgütsel sembolizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

Tablo 6. *Durumsal etki analiz sonuçları*

MODEL	Sonuç Değişkenleri										
		Örgütsel Sembolizm (M)					Örgütsel Prestij (Y)				
		β	SH	%95 CI			β	SH	%95 CI		
	Yol			LLCI	ULCI	Yol			LLCI	ULCI	
Örgütsel DNA (X)	a	927 4***	.0129	.9021	.9527	c'	5206***	.0262	.4691	.5721	
Örgütsel sembolizm (M)	-	-	-	-	-	b	4707***	.0267	.4182	.5232	
Sabit (Constant)	<i>I_M</i>	316 6***	.1433	2.366 6	2.9325	<i>I_y</i>	.0278***	.0354	-.0416	.0972	
		R ² :8947, R:9459						R ² : 9551, R: 9773			
		F(1, 611)= 5194,2198 p<.001						F(2, 610)= 6486,4485 p<.001			
* : p<.05 LLCI: Alt güven aralığı, ULCI: Üst güven aralığı, Bootstrap yeniden örnekleme=5000. ** : p<.001 β: Beta (Standardize edilmemiş beta (b) katsayıları raporlanmıştır) ***: p<.001 SH: Standart Hata,											

Çalışma modelinde a yolu olarak ifade edilen örgütsel DNA'nın örgütsel sembolizm üzerindeki etkisine bakıldığında (b:.927, %95CI [.9021, .9527], t:72,0709, $p<.001$) sonucu elde edilmiştir. Standardize olmayan (β) değeri p değeri $p<.001$ 'den küçüktür. Güven aralıkları (GA) 0 değerini kapsamamaktadır. Bu sonuçlara göre örgütsel DNA ile örgütsel sembolizm arasında etkileşim olduğu ve

bu etkileşimi yaklaşık R^2 (Rsd) %89 düzeyinde açıklayabildiği sonucu elde edilmiştir. Bu sonuç ışığında test edilmek istenen Hipotez 1 desteklenmiştir.

Model içinde sonuç değişkeni olan örgütsel prestij (Y) üzerinde, aracı değişken olan örgütsel sembolizmin (M) etkisi **b yolu** ile ifade edilirken, örgütsel prestij ile birlikte bağımsız değişken olan örgütsel DNA (X) değişkeninin etkisi **c yolu** ile ifade edilmiştir.

H₂: Örgütsel sembolizm, örgütsel prestiji anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

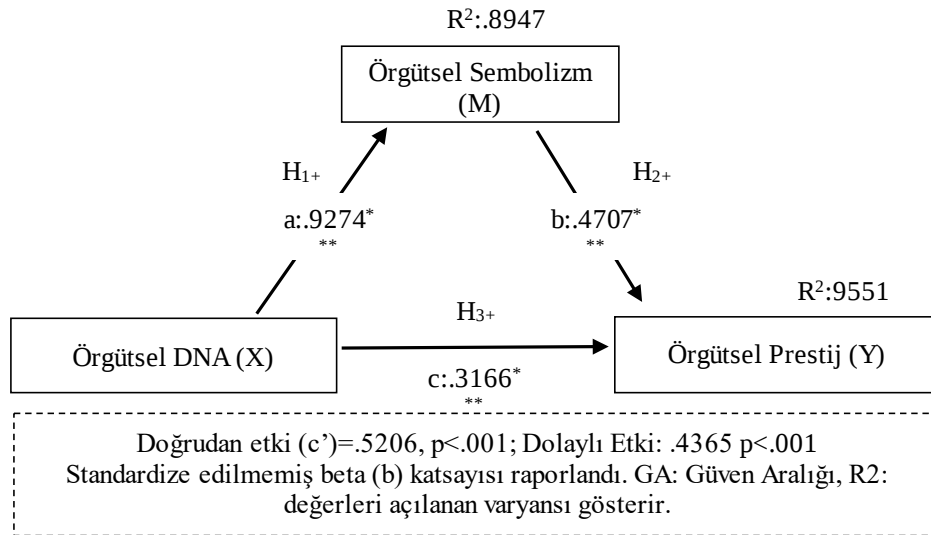
H₃: Örgütsel DNA, örgütsel prestiji anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

Elde edilen bulgulara göre örgütsel sembolizm (M), örgütsel prestiji (Y) (b: .470, %95CI [.4182, .5232], t: 17,6019, p<.001) düzeyinde; örgütsel DNA (X), örgütsel prestiji (Y) (b: .521, %95CI [.4691, .5721], t: 19,8575, p<.001) düzeyinde pozitif yönde olumlu olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel DNA'nın (X), örgütsel prestij (Y) üzerindeki etkisinde (c yolu), aracı değişken olan örgütsel sembolizmin (M) yer almadığı bir modelde toplam etki incelemesine göre (b: .9571, %95CI [.9366, .9776], t: 91,7143, p<.001) sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bulgular, H₂ ve H₃ hipotezlerini desteklemektedir.

H₄: Örgütsel DNA'nın örgütsel prestij üzerindeki etkisinde örgütsel sembolizmin aracılık rolü vardır.

Bu hipotez testi için Hayes (2018) tarafından Bootstrap tekniği ile geliştirilen IBM SPSS process makro uygulaması ile 5000 yeniden örneklem seçeneği ile regresyon analizi yapılmıştır. Bu analiz ile örgütsel DNA'nın (X) aracı değişken olan örgütsel sembolizm (M) vasıtası ile, örgütsel prestij (Y) üzerinde dolaylı ve doğrudan etkisi olup olmadığına bakılmıştır.



Şekil 4. Durumsal etki sonuçlarının model üzerinde gösterimi

Dolaysız etki değerlerine göre örgütsel sembolizmin, örgütsel DNA'nın örgütsel prestij üzerindeki etkiye aracılık edebileceği (b: .4365, %95CI [.1846, .5728]; tam standardize etki büyüklüğünün .440, kısmi standardize etki büyüklüğünün .509 düzeyi ile etkisellik değerinin orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Örgütsel DNA algısında ortaya çıkabilecek bir birimlik bir artışın, örgütsel sembolizm algısında artış oluşturabileceği ve dolaylı olarak örgütsel prestij algısında da .436 birim artış ortaya çıkabileceğini ifade etmek mümkündür. Elde edilen bulgu Hipotez 4'ü desteklemektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada örgütsel DNA'nın örgütsel prestij algısı üzerinde etkisi ve bu etkide örgütsel sembolizmin aracılık rolü araştırılmıştır.

Örgütsel sembolizm kavramının her ne kadar şekilsel ve algısal bir unsur olduğu düşünülse de örgütsel sembolizm kavramı soyut ve somut anlamıyla örgütü temsil edebilen unsurların tamamını

barındırır. Aynı şekilde örgütsel DNA'da bir örgütün iç yapı ve işleyişini analiz etmeye yarayan bütünsel bir bakış açısını sunabilen bir yaklaşımdır. Ancak örgütsel DNA, sembolizme göre daha fazla kapsayıcılık özelliğine sahiptir. Bu nedenle güçlü bir DNA yapısının olması, örgütsel sembol algısını da olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmüştür. Bu fikirler bu çalışmanın savunduğu ana fikirlerdendir. Bu bağlamda kurgulanan ilk hipotez "**H₁: Örgütsel DNA, örgütsel sembolizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler**" ifadesi ile oluşturulmuştur. Veri analizi sonucunda elde edilmiş bulguların, oluşturulmuş hipotezi destekler nitelikte olduğu görülmüştür. Bulgulara göre örgütsel DNA ile örgütsel sembolizm $r=.766$ arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca örgütsel DNA, örgütsel sembolizmi $\beta:.521$ düzeyinde etkilemektedir (**H₁ kabul**).

Örgütsel sembolizm, bir işletmenin ambleminden, logo ve renklerine, ritüellerinden, mit veya hikayelere kadar işletmelerin genel yapısını simgesel olarak ifade eden unsurlardır. Bu manada sembollere karşı çalışanların algısının olumlu olması, verimlilik, bağlılık gibi unsurlar açısından önemlidir. Yüksek bir benlik algısı için toplumsal statü ve itibarı olan bir firmada çalışmak, kısaca dahil olduğu gruplara değer atfetmek her çalışanın isteyeceği bir şeydir. Bu durum örgütsel prestij kavramı ile açıklanmaktadır. Bu çalışmada örgütsel sembollerin örgütsel prestij üzerinde etkisi olabileceği düşünülmüştür. Bu fikir de çalışmanın savunduğu fikirler arasındadır. Bu kapsamda kurgulanan ikinci hipotez "**H₂: Örgütsel sembolizm, örgütsel prestiji anlamlı ve pozitif yönde etkiler**" ifadesi ile oluşturulmuştur. Elde edilen veriler bulgular söz konusu hipotezi destekler durumdadır. Bulgulara göre örgütsel sembolizm ile örgütsel prestij arasında $r=.762$ yüksek oranlı pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca örgütsel sembolizme yönelik algılar, örgütsel prestiji $\beta:.470$ düzeyinde pozitif yönde etkilemektedir. (**H₂ kabul**).

Bu çalışmada işletme çalışanlarının örgütsel DNA'ya karşı algılarının, örgütsel prestij algısını da olumlu şekilde etki ortaya çıkartabileceği düşünülmüştür. Bu fikre de çalışmanın savunduğu fikirler arasında yer verilmiştir. Bu kapsamda kurgulanan üçüncü hipotez "**H₃: Örgütsel DNA, örgütsel prestiji anlamlı ve pozitif yönde etkiler**" ifadesi ile oluşturulmuştur. Elde edilen veriler de söz konusu bu hipotezi destekler durumdadır. Bulgulara göre örgütsel DNA ile örgütsel prestij arasında $r=.746$ oranında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca örgütsel DNA, örgütsel prestiji $\beta:.957$ düzeyinde pozitif yönde etkilemektedir. (**H₃ kabul**).

Son olarak çalışmanın ana araştırma konusu olan, güçlü bir örgütsel DNA yapısının, örgütsel prestij üzerinde etkisi olurken, örgütsel sembollerin de aracı bir unsur olarak katkı sağlayabileceği düşüncesi bu çalışmada savunulan son fikirdir. Bu bağlamda son hipotez "**H₄: Örgütsel DNA'nın örgütsel prestij üzerindeki etkisinde örgütsel sembolizmin aracılık rolü vardır**" ifadesi ile oluşturulmuştur. Elde edilen veri analizlerinin kurgulanan hipotezi desteklediği görülmüştür. Bulgulara göre örgütsel DNA, örgütsel sembolizmi $\beta:.521$ düzeyinde etkilemektedir. Ayrıca örgütsel sembolizme yönelik algılar, örgütsel DNA'nın örgütsel prestij üzerindeki etkisinde orta düzeyde aracılık rolü üstlenebilmektedir ($\beta:.436$), tam standardize etki büyüklüğü .440, kısmi standardize etki büyüklüğü ise .509 düzeyindedir. (**H₄ kabul**).

Alan yazında çalışma konusu içinde yer alan değişkenler arasındaki ilişki ve etkileşim üzerine herhangi bir çalışmaya rastlanmadığından dolayı, elde edilmiş bulgular da önceki çalışmalarla karşılaştırma yapılamamıştır. Yapılan bu çalışmanın sadece örgüt içi çalışanların algısına yönelik ölçümleri içermesi, araştırma evren ve örnekleminin Trabzon ilinde toptan ve perakende sektöründe çalışanlar ile sınırlı olması çalışmanın en büyük sınırlılığıdır. Elde edilen bulguların başka sektör ve farklı çalışanlar üzerinde uygulanması değişkenler arasında ilişki ve etkileşimi daha net şekilde ortaya çıkarabilecektir. Çalışmanın belirli zaman dilimini kapsamaması, zaman içinde elde edilebilecek bulguların da değişebileceği gerçeğini ortaya çıkartmaktadır. Bu durum da yine çalışmanın sınırlılığı arasında yer almaktadır. Elde edilen bulguların işletme yöneticilerine ve bu konuda araştırma yapacak diğer bilim insanlarına yol gösterebilmesi umulmaktadır.

Etik ve Beyan

"Örgütsel Dna'nın, Örgütsel Prestij Üzerinde Etkisinde Örgütsel Sembolizmin Aracılık Rolü" ismini taşıyan bu çalışmanın hazırlanması ve yayınlanması aşamasında tüm etik kurallara uygun hareket edilmiştir. Çalışmanın veri toplama aşaması için gerekli olan etik izni, 11.11.2022 tarih ve E. 171835 no

ile Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan onaylanarak alınmıştır. Verilerin analizinde de verilerde tahrifat yapılmamıştır.

KAYNAKÇA

- Alvesson, M., & Berg, P.O. (2011). Corporate culture and organizational symbolism: An overview.
- Ateş, K. (2016) Gen Mi RNA mı? *Deneyisel Tıp Araştırma Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 43-49.
- Aydoğdu Özoğlu, E. (2015). Okul Kültürünün Sembolik Açidan Çözümlemesi: Etnografik Bir Çalışma. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Osmangazi Üniversitesi.
- Bakan, İ, Erşahan, B. ve Kaya, İ. (2006). Örgütsel Kimliğin ve Örgütsel Prestijin, Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 69-88
- Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M., & Joustra, I. (2007). Multiple Organizational Identification Levels and the Impact of Perceived External Prestige and Communication Climate. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 173-190
- Baskin, K. (2000). Corporate DNA: Organizational learning, corporate co-evolution. *Emergence*, 2(1), 34-49.
- Bostancı, A.B. ve Koçak, S. (2022). Okul DNA Profillerinin örgütsel sinerji üzerindeki rolü, 51(233):55-75
- Bright, L. (2020). Does Perceptions of Organizational Prestige Mediate the Relationship Between Public Service Motivation, Job Satisfaction, and the Turnover Intentions of Federal Employees? *Public Personnel Management*, 50(3), 408-429
- Carmel, A. & Freund, A.(2002) The Relationship Between Work and Workplace Attitudes and Perceived External Prestij, *Corporate Reputation Review* , Vol 5, No1, 51-68
- Coşar, B. (2018). Aile şirketlerinde örgütsel sembolizmin örgütsel bağlılık ve firma performansı üzerindeki etkisi: Bir ölçek geliştirme çalışması, [Doktora tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Çetin, R.B. & Döş, İ. (2014) Örgüt DNA'sı Ölçeğinin Geliştirilmesi ve MEB Üzerine Bir Tarama Çalışması, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(31): 560-575.
- Çiftçiöğlu, A. ve Tak, B. (2009). Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (18): 100-116.
- Dandridge, T. C., Mitroff, I., & Joyce, W. F. (1980). Organizational Symbolism: A Topic To Expand Organizational Analysis. *Academy of Management Review*, 5(1), 77-82. doi:10.5465/amr.1980.4288894
- David, G. K., & Neilson, G. (2006). Organizational to Executive: It's in the DNA. *Ivey Business Journal*, 1-16
- Demir, C., Öztürk, U. C. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- Dobni, C. B. (2008). The DNA of Innovation, *Journal of Business Strategy*, Vol. 29, Issue. 2, 43-50.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M. & Harquail, C.V. (1994). Organizational images and member identification, *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263
- Dutton, J. E., & Dukerich, J. M. (1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of management journal*, 34(3), 517-554.
- Eoyang, G., ed. (2003). Voices from the field: An Introduction to Human Systems Dynamics. Circle Pines, MN: Human Systems Dynamics Institute Press.

Estupiñán, J., & Neilson, G.L. (2014). The 10 principles of organizational DNA. PwC: Strategy & Formerly Booz & Company

Fromm, E. (1992). *Rüyalar, Masallar, Mitoslar*. 2. Baskı. Arıtan Yayınevi.

Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., Relyea, C., & Beu, D. (2006). Perceived external prestige and internal respect: New insights into the organizational identification process. *Human Relations*, 59(6), 815-846.

Gagliardi, P. (2015). Myths and Symbols: Organizational. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 179-182. doi:10.1016/b978-0-08-097086-8.73088-1

Garmy, B. (2006). The Factor of Organizational DNA. *Harvard Business*, 119, 3-10

Govindarajan, V. & Trimble, C. (2005). Organizational DNA for strategic innovation. *California Management Review*, 47(3), 47-76

Helm, S. (2013). A matter of reputation and pride: Associations between perceived external reputation, pride in membership, job satisfaction and turnover intentions. *British Journal of Management*, 24(4), 542-556.

Honold L, & Silverman R. (2002). Organizational DNA; diagnosis your organization for Increased Effectiveness. Davies Black publishing palo Alto, California.

<https://sozluk.gov.tr/>, E.T. 01.04.2023

<https://stateofagile.com/#ufh-c-473508-state-of-agile-report> E.T. 01.04.2023

<https://www.aei.org> E.T. 01.04.2023

<https://www.fortuneturkey.com/fortune-500-abd-listesinin-10-yildaki-degisimi> E.T. 01.04.2023

Jermier, J. M., Slocum, J.W., Fry, L. W. & Gaines, J. (1991). Organizational Subcultures in a Soft Bureaucracy: Resistance Behind The Myth And Facade of an Official Culture. *Organization Science*. 2(2), 170-194

Jung, C. J. (2016) İnsan ve sembolleri. (Çev.H. M. İlgün), Kabalıcı.

Kaipa, P. & Milus, T. (2006), Mapping the Organizational DNA: A System Approach to Mergers & Acquisitions Part 2, https://www.prasadkaipa.com/case_studies/mapping_dna_part2.php, (15.06.2023).

Koçoğlu, İ., Akgün, A. E., & Keskin, H. (2016). The Collective Unconscious at the Organizational Level: The Manifestation of Organizational Symbols. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 296-303. doi:10.1016/j.sbspro.2016.11.033

Kransdorff, A. (2017), Corporate DNA: Using Organizational Memory to Improve Poor Decision-Making, E-Book

Liu, Y., Lam, L. & Loi, R. (2014). Examining professionals' identification in the workplace: The roles of organizational prestige, work-unit prestige, and professional status, *Asia Pacific Journal of Management*, 31(3), pages 789-810,

Mael, F. (1988). Organizational identification: Construct redefinition and a field application with organizational alumni. Wayne State University.

Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.

March J.G., & Simon H. A.(1958). Organizations. John Wiley& Sons, Inc.

Mignonac, K., Herrbach, O., Serrano Archimi, C., & Manville, C. (2018). Navigating ambivalence: Perceived organizational prestige-support discrepancy and its relation to employee cynicism and silence. *Journal of Management Studies*, 55(5), 837-872

Moch M.K. (1976). Structure and organizational resource allocation. *Administrative Science Quarterly*, 16, 444-459

Morgan, G., Frost, P.J., & Pondy, L.R. (1983). Organizational symbolism. *Organizational symbolism*, 3, 35.

Muthusamy, S.K. (2009). Organizational Innovativeness: A Theoretical Review and Integration. Bowling Green State University - Department of Management

Neilson, G.; Pasternack, B.A. & Mendes, D. (2003) "The Four Bases Of Organizational DNA", <https://www.strategy-business.com/article/03406>,

Neilson, G.L, Pasternack, B.A. & Mendes, D. (2004) The 7 Types of Organizational DNA, <https://www.strategy-business.com/article/04210> (E.T.)

Oğan, E., & Cinel, M.O. (2021). Stratejik Yönetim Perspektifinden Örgüt DNA'sının Yönetişime Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (2), 1322-1340.

Öcel, H. (2013). Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28 (71), 37-53

Pratt, M. G., & Rafaeli, A., (2001), Symbols as a language of organizational relationships, *Research in Organizational Behavior*, 23, 93-132

Schultz, M. (1995). On Studying Organizational Cultures: Diagnosis And Understanding. Walter de Gruyter.

Smidts, A., Pruyn, A. T. H., & Van Riel, C. B. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management journal*, 44(5), 1051-1062

Soroush, S., Mohammadpouri, M., Poorfarahmand, B., & Esfahani, D. N. (2014). Studying of Organizational DNA in Esfahan Province Sport and Youth Offices. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), 125.

Sung, G. & Neilson, G. L. (2013). Is your organization passive-aggressive? Erişim Adresi: <https://www.strategy-business.com/blog/Is-Your-Organization-Passive-Aggressive>

Telli, E. (2019), Çevre türünün liderlik tarzı aracılığı ile örgüt dna'sına göre örgüt tipleri üzerine etkisi: tekstil sektöründe bir araştırma, [Doktora tezi] Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.

Thomas, L. (2007). Innovation Organizational DNA. Retrieved from <http://www.12manage.com>

Verschoor, C.C. (2004). Can organizational DNA exclude ethics?. *Strategic Finance*, 86(3):19.

Whitehead, A.N. (1927). Symbolism: it's meaning and effect, MacMillian Publishing Company.

Yeşiltaş, M. Türkmen, F. ve Ayaz, N. (2011). Otel işletmelerinde algılanan örgütsel prestijin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 171-189