

**KIRGIZİSTAN-TÜRKİYE MANAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK ÖĞRETİM KURUMLARINDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE İŞ
TATMİNİ: BİŞKEK ÖRNEĞİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Mırzagül BAKTİBEK KIZI

**Danışman
Prof. Dr. Celaleddin SERİNKAN**

BİŞKEK 2017

ÖZ

Yazar	: Mırzagül Baktıbek kızı
Üniversite	: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Anabilim Dalı	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bilim Dalı	: İşletme
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	: xix+144
Mezuniyet Tarihi	: 19/06/2017
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Celaledin Serinkan

YÜKSEK ÖĞRETİM KURUMLARINDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE İŞ TATMİNİ: BİŞKEK ÖRNEĞİ

Günümüz iş dünyasında örgüt kültürü ve iş tatmini kurumların en kıymetli kaynaklarından olan insan kaynakları bakımından oldukça önemlidir. Kurum çalışanlarını birleştirme, bütünleştirme ve diğer kurumlardan ayırt etme özelliklerine sahip olan, kurum işgörenlerinin davranışlarına ve düşüncelerine yön veren örgüt kültürü kişisel farklılıkların ortadan kaldırılmasıyla kurum üyelerinin bir saat mekanizması gibi düzenli çalışmasını sağlamaktadır. İş tatmini yüksek olan işgören işini seyerek yapan, örgütün sağladığı koşullardan memnun bir işgörendir. İş tatmini yüksek işgörenlerin yapabildiğinin en iyisini yapmasıyla kurumun rekabet üstünlüğü sağlanmasını ve sonuçta hayatını devam ettirmesini sağlamaktadır.

Bu çalışmada; Bişkek'teki yüksek öğretim kurumlarında örgüt kültürü ne düzeydedir ve örgüt kültürünü hangi faktörler etkilemektedir? Ayrıca iş tatmini hangi düzeydedir ve iş tatminini etkileyen faktörler nelerdir?- sorularına cevap aranmaktadır. Yüksek öğretim kurumlarındaki örgüt kültürü ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirleme de çalışmanın amaçlarından birisidir.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci ve ikinci bölüm teorik kısım olarak örgüt kültürü ve iş tatmini ile ilgili bilgileri içermektedir. Üçüncü bölüm ise araştırmanın metodolojisi, araştırma bulguları, sonuç ve önerilerden oluşmaktadır.

Bu çalıřmada teorik ve ampirik olarak hizmet sektrinde yer alan yüksek ğretim kurumlarını esas alarak örgüt kültürü ve iř tatminini etkileyen faktörler incelenmektedir. Arařtırma amacı doėrultusunda niversite çalıřanlarının örgüt kültürünü ve iř tatminini etkileyen faktörleri açıklayıcı ve örgüt kültürü ile iř tatmini arasındaki iliřkiyi belirleyici anket düzenlenmiřtir. Demografik sorular, örgüt kültürü leėi ve iř tatmini leėi olarak üç bölümden oluřan anket Biřkek řehrinde faaliyet gösteren niversite çalıřanlarına uygulanmıřtır. Verilerin analizi SPSS paket programının 23.00 versiyonu ile deėerlendirilerek Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis testi ve korelasyon testleri kullanılmıřtır. Demografik faktörler bakımından iř tatmini ve örgüt kültüründeki farkları belirlemek için Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis testi yapılmıřtır ve analizler sonucunda demografik faktörler açısından iř tatmini ve örgüt kültürü leklerinin çoėu boyutlarında farklılıklar çıkmıřtır. Korelasyon analiz sonucu örgüt kültürü ile iř tatmini arasında olumlu bir iliřkinin olduėu tespit edilmiřtir.

Anahtar Kelimeler: Hizmet sektörü, örgüt kültürü, iř Tatmini

КЫСКАЧА МАЗМУНУ

Даярдаган	: Мырзагүл Бактыбек кызы
Университет	: Кыргыз-Түрк “Манас” университети
Институт	: Коомдук илимдер институту
Багыты	: Менеджмент
Иштин сыпаты	: Магистрдик диссертация
Беттердин саны	: хіх+144
Бүтүрүү датасы	: 19/06/2017
Илимий жетекчи	: Проф.Док. Желаледдин Серинкан

ЖОГОРКУ ОКУУ ЖАЙЛАРЫНДА УЮМДУК МАДАНИЯТ ЖАНА ИШТЕН КАНААТТАНУУ: БИШКЕК ШААРЫНЫН МИСАЛЫНДА

Заманбап иш дүйнөсүндө уюмдук маданият жана жумуштан канааттануу, уюмдардын эң баалуу булактарынын бири болгон адам ресурстары маселеси боюнча абдан маанилүү болуп саналат. Уюм мүчөлөрүн бириктирген, аларды башка бир уюмдан айырмалаган жана уюм кызматкерлеринин жүрүм-турумуна, ойлонууларына багыт берген уюмдук маданият, кызматкерлер арасындагы индивидуалдык туура келбөөчүлүктөрдү жоюу менен мекеме мүчөлөрүнүн саат механизми сыяктуу так жана туура иштөөсүн камсыз кылат. Жумуштан канааттануусу жогору болгон кызматкер бул, жасаган ишин жактырган жана уюмдун сунуштаган шарттарына ыраазы болгон кызматкер десе болот. Иштен канааттануусу жогору болгон кызматкерлер колунан келгенинин эң мыктысын жасоо менен уюмдун атаандаштык артыкчылыгын жогорулатат жана жыйынтык катары уюмдун жашоосун улантуусун камсыздайт.

Изилдөө иши төмөндөгү: “Жогорку окуу жайларында уюмдук маданият кандай деңгээлде жана ага кайсы факторлор таасирин тийгизүүдө? Жогорку окуу жайлардын кызматкерлеринин иштен канааттануусу кандай деңгээлде жана ал кайсы факторлордон таасирленет?”- деген суроолорго жооп табууга аракеттенет.

Өзгөчө Жогорку окуу жайларындагы уюмдук маданият менен ишпен канааттануу ортосундагы байланышты белгилөө изилдөө ишинин максаты болуп саналат. Изилдөө иши үч бөлүмдөн турат. Биринчи жана экинчи бөлүмдө теоретикалык маалыматтарга орун берилип, ал эми үчүнчү бөлүмдө изилдөө ишинин методологиясы, жыйынтыктары жана сунуш пикирлер оорун алган.

Бул изилдөөдө тейлөө тармагынын өкүлү болгон жогорку окуу жайларынын негизинде уюмдук маданиятка жана ишпен канааттанууга таасир көрсөткөн факторлор теориялык жана ампирикалык негизде изилденет. Изилдөө максатына жараша жогорку окуу жайлардын кызматкерлеринин уюмдук маданиятын жана ишпен канааттануусун аныктоочу жана уюмдук маданият менен ишпен канааттануу ортосундагы байланышты аныктоочу анкета түзүлдү. Анкета демографиялык өзгөчөлүктөр менен байланыштуу суроолор, уюмдук маданият шкаласы жана ишпен канааттануу шкаласы болгон үч бөлүмдөн туруп, Бишкек шаарында иш алып барган 12 ЖОЖ дун персоналы арасында сурамжылоо жүргүзүлдү. Алынган маалыматтар SPSS программасынын 23.00 версиясы менен анализ кылынып, Mann-Whitney U тести, Kruskal-Wallis тести жана корреляция анализдери колдонулду. Демографиялык факторлор көз карашынан алганда уюмдук маданият жана ишпен канааттануу арасындагы айырмачылыктарды табуу үчүн Mann-Whitney U жана Kruskal-Wallis тесттери жасалды жана жыйынтыгында демографиялык факторлор көз карашынан алганда уюмдук маданият жана ишпен канааттануу шкаласынын айрым факторлору арасында айырмачылыктардын бар экендиги аныкталды. Корреляция анализинин жыйынтыгында уюмдук маданият жана ишпен канааттануу арасында оң байланыш бар экендиги белгиленди.

Ачкыч сөздөр: Кызмат сектору, уюмдук маданият, ишпен канааттануу

АБСТРАКТ

Автор	: Мырзагүл Бактыбек кызы
Университет	: Кыргызско-Турецкий Университет «Манас»
Институт	: Институт социальных наук
Направление	: Менеджмент
Вид работы	: Магистерская диссертация
Количество страниц	: xix+144
Дата окончания	: 19/06/2017
Научный руководитель	: Проф.Док. Желаледдин Серинкан

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ: НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА БИШКЕК

В нынешнем деловом мире организационная культура и удовлетворенность трудом очень важны с точки зрения человеческих ресурсов, которые являются одними из наиболее ценных источников организаций. Организационной культуре принадлежат такие функции как объединения, интеграция сотрудников, а также дифференциация одного учреждения от другого. Также она формирует поведение и мысли сотрудников и помогает устранить личные разногласия членов учреждения. Сотрудником с высоким уровнем удовлетворенности трудом является тот работник, который любит свою работу и удовлетворен организационными условиями, предоставляемыми компанией. Сотрудник с высоким уровнем удовлетворенности трудом, делает все возможное для компании, что позволяет компании сохранить свою конкурентоспособность, в результате чего она продолжает свое существование.

Исследование призвано ответить на следующие вопросы: Каков уровень организационной культуры в высших учебных заведениях, и какие факторы влияют на организационную культуру? Какой уровень удовлетворенности трудом у сотрудников высших учебных заведений, и какие факторы влияют на них. Также задача работы заключается в определении связи между корпоративной культурой и удовлетворенности трудом. Исследование состоит из трех частей. Первая и вторая части являются теоретическими и включают в себя информацию об организационной культуре и удовлетворенности трудом. Третья часть посвящена методологии исследования, выводам, которые были сформулированы и, наконец, были сделаны заключение и предложения.

В этом исследовании факторы, влияющие на организационную культуру и удовлетворенность трудом, рассматривались на основе высших учебных заведений. Согласно цели исследования, опрос проводился с целью определения

факторов, влияющих на организационную культуру и удовлетворенность трудом, а также взаимосвязи между организационной культурой и удовлетворенностью трудом. Анкета включает вопросы, связанные с демографическими данными, шкалу организационной культуры и шкалу удовлетворенности трудом. Таким образом, она состоит из трех разделов и опрос был реализован на сотрудниках университетов, находящихся в Бишкеке. Анализ данных был оценен с помощью программы SPSS версии 23.00 и были использованы тесты Манна-Уитни U, тест Крускала-Уоллиса и корреляционный анализ. Различия в демографических факторах в отношении организационной культуры и удовлетворенности трудом определялись Манн-Уитни U-критерием и Крускал-Уоллисом. В результате этих анализов обнаружилось некоторые различия в организационной культуре и удовлетворенности трудом с точки зрения демографических факторов. Результат корреляционного анализа показал положительную связь между организационной культурой и удовлетворенностью трудом.

Ключевые слова: сфера услуг, организационная культура, удовлетворенность трудом

ABSTRACT

Author	: Myrzagul Baktybek kyzy
University	: Kyrgyz Turkish Manas University
Institut	: Institut of Social Sciences
Branch	: Management
Kind of work	: Master's Thesis
Quantity of page	: xix+144
Graduation date	: 19/06/2017
Supervisor	: Prof. Dr. Celaledin Serinkan

ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS; AN EXAMPLE OF BISHKEK CITY

In today's business world the organizational culture and job satisfaction are very important in terms of human resources, which is one of the most valuable sources of organizations. The organizational culture owns the features merging, integrating and differentiating employees from other institutions. Also, it shapes behaviors and thoughts of the employees and helps to eliminate personal differences of the members of the institution. The employee with a high level of job satisfaction is the employee who loves their jobs and satisfied with organizational conditions provided by company. The employee with a high level of job satisfaction do their best for company and its allow the company save their competitiveness, as a result continuing their existence.

This study is searching the answers to the following questions: What is the level of the organizational culture in higher education institutions and which factors are affecting the organizational culture? What is the level of the job satisfaction and which factors are affecting the job satisfaction as well? The study consists of three parts. The first and second parts are the theoretical background of the organizational culture and job satisfaction. The third chapter deals with the research methodology, findings that were stated and lastly were given conclusion and suggestions.

In this study, the factors affecting the organizational culture and job satisfaction were examined on the basis of the higher education institutions, as service sector representatives. According to the research purpose, the survey was conducted to determine the factors affecting the organizational culture and job satisfaction, and the relationship between organizational culture and job satisfaction. The questionnaire includes demographic questions, organizational culture scale, and job satisfaction scale. So it consists of three sections and was implemented to the employees of the higher education institutions operating in Bishkek. The analysis of the data was evaluated with SPSS program version 23.00 and Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis test and correlation analyses were used. The differences of demographic factors on the

organizational culture and job satisfaction were determined by Mann-Whitney U test and

