

Dragon Festivali'nde Örgüt Kültürü, Takım Birlikteliği ve Takım Performansı*

Organizational Culture, Team Cohesion and Team Performance in Dragon Festival

Ceyda LALE SANCAKTAR**, Ebru GÜNLÜ KÜÇÜKALTAN***

* (Sorumlu Yazar), Dr., Bağımsız Araştırmacı, Yalı Mah. 6322/8, PK 35350, İzmir.

E-posta: lalceyda@gmail.com

ORCID: 0000-0001-8740-2878

** Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, PK 35390, Tinaztepe Yerleşkesi, İzmir.

E-posta: ebru.gunlu@deu.edu.tr

ORCID: 0000-0003-2599-0197

MAKALE BİLGİLERİ

Makale işlem bilgileri:

Gönderilme tarihi: 2 Mart 2019

Düzeltilme: 8 Haziran 2019

Kabul: 20 Temmuz 2019

Anahtar sözcükler: Örgüt kültürü, Birliktelik, Performans, Dragon Festivali.

ARTICLE INFO

Article history:

Submitted: 2 March 2019

Resubmitted: 8 June 2019

Accepted: 20 July 2019

Key words: Organizational culture, Cohesiveness, Performance, Dragon Festival.

ÖZ

Bu araştırmanın amacı örgüt kültürünün ve takım birlikteliğinin takım performansına olan etkilerini incelemektir. Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış, araştırmanın evrenini, İzmir il sınırları içinde düzenlenen İzmir Kurumlararası Dragon Festivali'ne katılan takım üyeleri oluşturmuştur. Kümelere göre örnekleme ile kullanılabilir 399 anket elde edilmiştir. Araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde, örgüt kültürü ile takım performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki; takım birlikteliği ile takım performansı arasında ise anlamlı ve negatif ilişki tespit edilmiştir. Örgüt kültürü ile takım birlikteliği arasında da anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Örgüt kültürü ile takım performansı arasındaki ilişkiye, takım birlikteliğinin aracı değişken olarak etki edip etmediğinin de incelendiği araştırmada takım birlikteliğinin, örgüt kültürü ile takım performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir.

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the effect of organizational culture and team cohesiveness on team performance. A quantitative research method was used in the research, the population of the research constitutes team members who participate in Interenterprise Dragon Festival organized within the provincial borders of İzmir. With cluster sampling method, 399 usable questionnaires were obtained. When the results of the research were evaluated, it was found that there was a meaningful and positive relationship between organizational culture and team performance, and a meaningful and negative relationship between team cohesiveness and team performance. A meaningful and negative relationship was also found between organizational culture and team cohesiveness. In the study, the relationship between organizational culture and team performance, whether the team cohesion has an impact or not as a mediator, team cohesiveness was concluded to be the mediator in relationship between organizational culture and team performance.

GİRİŞ

Küreselleşme, küresel rekabet ortamı, bilim ve teknolojiye yaşananlar dünyada önemli değişimlere zemin hazırlamıştır. Bu değişimlerden

en çok etkilenen, şüphesiz iş dünyası olmuştur. Değişimlerin getirdiği yenilikleri kabullenme ve uyum gösterme, değişimlerin hızına ayak uydurma ve dış çevreyi sürekli olarak takip etme örgütler için vazgeçilmez olmuştur.

Örgütün dış çevre karşısında sürdürülebilirliğini sağlama ve örgütsel başarıya ulaşmasında kilit rol oynayan en temel unsurlardan biri, örgüt kültürüdür. Örgüt kültürünü benimseyen üyeler örgüte bağlı kalmak ile beraber, bir arada

* Bu çalışma, Ceyda Lale Sancaktar'ın Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ABD'de, Ebru Günlü Küçükaltan danışmanlığında yazılan, "Örgüt Kültürünün ve Takım Birlikteliğinin Takım Performansına Olan Etkisi: Kurumlararası İzmir Dragon Festivali" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

bulunup, ortak hareket etmek isteyerek takım birlikteliğini oluşturmaktadır. Ortak bir amaca yönelme, beraber hareket etme, iletişim kurma ve ortak sorun çözümü gibi özellikleri barındıran takım birlikteliğinin takımları başarıya ulaştırmada ve performansa etki etmede kilit bir rol oynadığını söylemek mümkündür.

Türkiye’de düzenlenen Dragon Festivali, kurumlar arasında gerçekleşmekte olup, iş dünyasında yer alan bir festival özelliği göstermektedir. Araştırmanın amacı, çeşitli sektörlerde yer alan farklı örgüt kültürüne sahip örgütlerin belirlediği çalışanlarının katılımı ile oluşturulan takımların takım performanslarını değerlendirirken, takım birlikteliklerinin rolünün nedenli önemli olduğunu değerlendirmektir.

Yazında örgüt kültürü, takım birlikteliği ve takım performansı kavramlarını bir arada ele alan araştırmanın olmayışı, ulusal yazında kurumsal etkinliklere yönelik çalışmaların azlığı, seçilen bu değişkenlerin ilgili kurumsal etkinlikte ölçülebilirlikte değişkenler olması bu araştırmaya yönelmede etkili olmuştur. İnsan kaynakları açısından son derece önemli olan sosyal etkinliklerin etkilerine dair kritik bulgular sunan bu araştırmanın yazına katkı sağlamaktadır. Farklı sektörleri bir araya getiren tek platform olan bu festivalde, sektörler açısından festivalin bilinirliğinin artacağı öngörülmektedir. Bu kapsamda festivalin İzmir ayağını düzenleyen organizasyon şirketi, yeni şirketleri bünyelerine katma amacı ile organizasyonun etkinliği konusunda yarışmacıların geribildirimlerini değerlendirme konusunda istekli ve destekleyici olmuştur. Elde edilen bulguların bu bağlamda özellikle festivalin sürdürülebilirliği için önem arz ettiği görülmektedir. Dikkat çekilen önemli bir husus da katılımcılar arasında turizm odaklı örgütlerin azlığıdır. Özellikle, bu araştırmanın, çalışanların performansının önem arz ettiği emek yoğun turizm işletmeleri için ilham verici olması beklenmektedir.

ALANYAZIN TARAMASI

Araştırmanın bu bölümünde örgüt kültürü, takım birlikteliği ve takım performansı değişkenlerine ilişkin alanyazın incelemesi yapılarak ara- larındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırmalar irde-

lenmiştir. Bu araştırmalar doğrultusunda belirlenen hipotezler bölüm sonunda aktarılmıştır.

Örgüt Kültürü

Schein (2004:17), örgüt kültürünün bir varsayım modeli olduğundan bahsederek örgüt kültürü kavramını “bir grup tarafından öğrenilmiş ve paylaşılan, dış uyum ve iç bütünleşme sorunlarının çözümünde yararlanılan, örgütün yeni üyelerinin bu sorunları algılamasında, düşünmesinde ve hissetmesinde doğru yolu gösteren” olarak ifade etmiştir. Deshpandé ve Webster’e (1989:3) göre örgüt kültürü “örgütteki bireylerin örgütsel işleyişi anlamasına yardımcı olan ve bireylere bununla birlikte örgüte ait davranış normlarını öğreten paylaşılmış değerler ve yargılar düzeni”dir.

Yazına en çok konu olan modellerden olan Cameron ve Quinn (2006), geliştirdikleri örgüt kültürü modelinde, örgüt kültürünün örgütsel başarıya veya örgütsel etkinliğe olan etkilerini araştırarak açıklamaya çalışmışlardır. Rekabetçi Değerler Modeli adı altında dört kültür tipi tanımlanmıştır;

- **Hiyerarşi Kültürü:** Hiyerarşi kültürüne sahip örgütler, biçimsel kurallara ve prosedürlere sahiptir. Uzun dönemde istikrar ve verimliliğe önem verilmektedir. Örgütü bir arada tutan, kurallar ve politikalarıdır. Fast food restoranlar, kamu kuruluşları ve holdingler genellikle bu kültüre sahiptir.
- **Piyasa Kültürü:** Sonuç odaklılardır. Liderler, üretici ve rekabet edicidir. Örgütü bir arada tutan kazanma arzusudur. Uzun dönemde rekabete yönelik eylemlere, amaç ve hedefleri gerçekleştirmeye önem vermektedir. Başarı, pazar payı, pazara nüfuz etme ve pazar liderliği ile ilişkilidir.
- **Klan Kültürü:** Aile gibi olan bu örgütlerde, sadakat ve gelenek önemlidir. Bireysel gelişime, üyeler arasında birlikteliğe ve üyelerin moraline önem verilmektedir.
- **Adhokrasi Kültürü:** Dinamik, girişimci ve yaratıcı iş ortamına sahip, örgüt üyelerinin risk almaya meyilli bireylerden oluştuğu, vizyon sahibi, yaratıcı ve risk alan lidere sahip örgütlerdir.

Takım Birlikteliği

Bollen ve Hoyle (1990: 482), takım birlikteliğini *“bireylerin belirli bir gruba ait olma algısı ve grup üyeliği ile ilgili manevi hissi”* olarak tanımlarken; Cartwright (1968: 70), *“grup üyelerinin ortak hedefler doğrultusunda bir araya gelerek çalışması ve grup üyelerinin sorumluluk almaya hazır olması”*; Carron (1982: 124) ise *“hedeflerin ve amaçların gerçekleştirilmesinde grubu birbirine bağlayan dinamik bir süreç”* olarak tanımlamaktadır.

Takım birlikteliği, takım üyeleri arasında rekabeti azaltırken, takım içinde dayanışmayı artırmaktadır. Birliktelik, üyeler arasında iş tatmini ve bireysel tatmini sağlarken (McGrath 1984'ten aktaran Sánchez ve Yurrebaso 2009), kaygıyı azalttığı (Prapavessis ve Carron 1996) bilinmektedir. Shaw (1981'den aktaran Sabina vd. 2012), yaptığı araştırmada takım birlikteliğinin yüksek olduğu gruplarda dayanışmanın yüksek olduğunu, üyelerinin arkadaş canlısı olduğunu ve davranışları kontrol etmede demokratik bir tavır sergilediğini ortaya koyarken; takım birlikteliğinin düşük olduğu gruplarda ise üyelerin agresif ve saldırgan bir tavır takındığını, çalışma arkadaşlarının yaptığı hatalarla memnun olduğunu ve karar verilirken otokratik bir yaklaşım sergilediğini belirtmektedir.

Takım birlikteliğinin olumlu etkileri kadar olumsuz etkileri de bulunmaktadır (Rovio vd. 2009). Hoigaard vd. (2006) yaptıkları araştırmada, yüksek sosyal birlikteliğin düşük görev birlikteliğine neden olduğunu, performansın daha düşük ve sosyal kaytarmanın yüksek olduğunu belirtmektedir. Carron vd. (1994) ise araştırmalarında, grup üyelerinin isteklerine göre sporcuların kendilerini baskı altında hissettiklerini, grup içinde harmoni yaratmanın her zaman iyi bir şey olmayacağını ifade etmektedir. Ayrıca, birliktelik ile kendini engelleme davranışı arasında bağlantı olduğundan, sosyal grup birlikteliğinin yüksek olması ile beraber önemli müsabakalar öncesinde sporcuların güçlü bir kendini engelleme içerisinde olduğundan ve böylece sporcuların bahaneler ürettiklerinden bahsetmektedirler.

Takım birlikteliği, görev birlikteliği ve sosyal birliktelik olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır (Carron 1982). Görev birlikteliği, takım üye-

lerinin ortak hedefleri başarmak için birlikte çalışması ile ilgilidir. Sosyal birliktelik ise takımın üyesi olmaktan haz almak ve üyelerin birbirleri ile olan ilişkileri ile ilgilidir (Carron vd. 1985).

Carron vd. (1985), takım birlikteliğini ölçmek için bir ölçek (GEQ) geliştirmiştir. Bu ölçekte takım birlikteliğini, görev birlikteliği ve sosyal birliktelik boyutları altında grup bütünlüğü ve bireysel çekicilik (ATG-T, ATG-S, GI-T, GI-S) olmak üzere toplam dört boyutta incelemektedir. Grup bütünlüğü-görev birlikteliği (GI-T), takım üyeleri tarafından bireysel olarak görev birliğinin bir bütün olarak algılanmasıdır. Amaç ve hedeflerin başarılı bir şekilde gerçekleşmesi için lider tarafından belirlenen, deneyimli olan ve görev bilinci taşıyan bireylerin hissettiği bağlılık duygusu bu boyutu oluşturmaktadır. Grup bütünlüğü- sosyal birliktelik (GI-S) ise takım üyeleri tarafından bireysel olarak sosyal birliğin bir bütün olarak algılanmasıdır. Takıma bağlılık konusunda bireylerin hissettiklerini temsil eden bu boyut, görev bilincinden ziyade bireylerin sosyal ihtiyaçları üzerine kuruludur. Bireysel çekicilik-görev birlikteliği (ATG-T), takım üyeleri arasında, grup görevlerinin, hedeflerinin tamamlanmasına ve grubun üretkenliğine, performansına olan bireysel katılım ile ilgili bireylerin hissettikleridir. Bireysel çekicilik-sosyal birliktelik (ATG-S) ise takım üyeleri arasında bireyin grup içinde bireysel ve sosyal kabullenilme duygusudur (Carron vd. 1985).

Takım Performansı

Örgütün üyeleri tarafından paylaşılan değerler, inançlar ve davranışsal normlar, birlikteliğin ve bütünlüğün oluşmasına neden olarak örgütsel bağlılığa ve örgütsel başarıya etki etmektedir (Sánchez ve Yurrebaso 2009). Takım birlikteliği ile takım başarısı arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Leo vd. 2013). Yüksek birlikteliğe sahip bir takımın başarısının yüksek olması beklenmektedir (Mullen ve Copper 1994). Bunun nedeni, takımın başarısı için takım üyelerinin gösterdiği sadakat ve bağlılıktır (Prapavessis ve Carron 1997).

Başarılı takımlar, yüksek görev birlikteliğine sahiptir ve performans ile ilgili hedefleri başar-

mak için birlik içerisinde (Carron vd. 2002). Marcos vd. (2010) sosyal birlikteliğin başarılı takımlarla doğrudan ilişkisi olduğunu ifade etmektedir. Başarılı grupların üyeleri, yüksek bir başarı elde etmek için arkadaşlık duygusunu hissetmek istemektedir. Grup başardığında her bir üye bu başarıdan memnuniyet duymaktadır (Kaymak 2011).

Yapılan araştırmalarda birlikteliğin performansla ilişkili olarak, üretkenliği, sinerjiyi, takım etkililiğini, takım üyeleri arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği ve üyeleri güdülendirdiği, sosyal kaytarmayı azalttığı, yüksek derecede davranışsal kontrol sağladığı belirtilmektedir (Mullen ve Copper 1994; Carron vd. 2002). Buna karşın, takım birlikteliğine sahip gruplarda bireyler takım üyeleri tarafından daha çok baskı hissedebileceği de yazında yer almaktadır (Landers ve Lueschen 1974).

Hipotezlerin Belirlenmesi

Gallagher ve Brown (2008), örgüt kültürünün örgüt performansını etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğunu belirtirken Zahedi (2002), başarılı örgütler incelendiğinde, örgütlerin örgüt kültürlerinin güçlü olduğu sonucuna varmıştır. Abu-Jarad ve çalışma arkadaşları da (2010) örgüt kültürünün örgütsel performans ile ilişkisi olduğunu belirtmektedir. Buradan hareketle ilk hipotez aşağıdaki şekilde belirlenmiştir;

H₁: Örgüt kültürü ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Klan kültürü, sadakat, ahlak, bağlılık, takım çalışması ve iş birliği gibi özelliklere sahip olan kültürdür. Bu özellikler, takım başarılarına neden olan temel unsurlardandır. Bu örgütte çalışanlar, kalite çerçevesinde örgütsel performanslarını geliştireceklerine dair cesaretlenmektedir (Cameron ve Quinn 2006). Fekete ve Böcskei (2011) yaptığı araştırmada, klan kültürü ile örgütlerin finansal performansı ve müşteri odaklı performansı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir.

H_{1a}: Klan kültürü ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Adhokrasi kültürü, başarının anahtarı olan yeniliği destekleyen, yeni ürün ve hizmetlerin gelişimini ön planda tutan, girişimciliği ilke edinen bir kültürdür. Başarı, bu örgütler için eşi ve benzeri olmayan ürün ve hizmetlerin üretimi ile alakalıdır (Cameron ve Quinn 2006). Adhokrasi kültürünün performans göstergesi olan yenilik ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu, bununla birlikte finansal verimlilik ile de pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu belirten bir başka araştırma Hartnell vd. (2011) tarafından yapılmıştır.

H_{1b}: Adhokrasi kültürü ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tseng (2010), hiyerarşi kültürünü diğer kültür tipleri ile karşılaştırdığında, hiyerarşi kültürünün en iyi performansı göstermediğini belirtirken, kontrol ve süreçlerin biçimselleştirilmesinin kurumsal performansı geliştirdiğinden bahsetmektedir. Aktaş vd. (2011) yaptıkları araştırmada, hiyerarşi kültürünün örgütsel verimlilik üzerinde etkisi olduğunu belirtmiştir.

H_{1c}: Hiyerarşi kültürü ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Piyasa kültürünün hem müşteri odaklı performans hem de finansal performans üzerinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır (Fekete ve Böcskei 2011). Araştırmada, piyasa kültürünün performans çıktıları üzerinde pozitif bir etkisi bulunmuştur. Han vd.'nin (1998) yaptığı araştırmada, pazar odaklı kurum kültürünün kurum performansını iyileştirdiği, örgütün performansını etkileyen örgütsel yeniliğe olanak sağladığı belirtilmiştir.

H_{1d}: Piyasa kültürü ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Carron (1982), birlikteliğin grup çıktılarını etkilediğini belirtmektedir. Yüksek birlikteliğe sahip gruplar, bir arada kalmaya önem göstermektedir. Yüksek birlikteliğe sahip gruplarda bulunan üyeler, yeteneklerini daha iyi kullanarak başarıya ulaşabilmektedir (Mach vd. 2010). H₂: Takım birlikteliği ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Zakrajssek vd. (2007), görev birlikteliği ile performans arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Chang ve Bordia (2001), bu sonucu araştırmalarında desteklemiştir, görev birlikteliği ile grup performansının bütün boyutları arasında pozitif bir ilişki bulmuştur.

H_{2a}: Görev birlikteliği ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Grossman vd. (2015), sosyal birlikteliğin performansın en etkili tahminleyicisi olduğunu ve performansın ölçümünde önemli olduğunu belirtmiştir. Rovio vd. (2009) araştırmalarında, sosyal birlikteliğin grup performansı ile ilişkili olduğunu; sosyal birlikteliğin yüksek olmasının grup performansını olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

H_{2b}: Sosyal birliktelik ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Gorji vd. (2014) yaptıkları araştırmada, telekomünikasyon örgütlerinde güçlü bir örgüt kültürünün birlikteliğin artmasına neden olduğunu belirtmiştir. Sánchez ve Yurrebaso (2009), kültür ile grup birlikteliği arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

H₃: Örgüt kültürü ile takım birlikteliği arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Ulusal ve uluslararası yazında örgüt kültürü, takım birlikteliği ve takım performansını bir arada inceleyen araştırmanın bulunmamasından dolayı, bu eksikliği gidermek amacı ile araştırmada, örgüt kültürü ile takım performansı arasındaki ilişki incelenirken takım birlikteliği aracı (mediatör) değişken olarak ele alınmıştır.

H₄: Takım birlikteliği, örgüt kültürü ile takım performansı arasındaki ilişkiye aracılık eder.

Örgüt kültürünün ve takım birlikteliğinin takım performansına olan etkisinin ele alındığı bu araştırmada, yapılan yazın taraması sonucunda ortaya konulan araştırmalardan hareketle belirlenmiş olan araştırma sorusu aşağıda yer almaktadır;

“İzmir ilinde düzenlenen Kurumlararası Dragon Festivali’ne katılan kurumların sahip olduğu örgüt kültürünün takım performansı ile ilişkisinde takım birlikteliğinin aracı rolü nedir?”

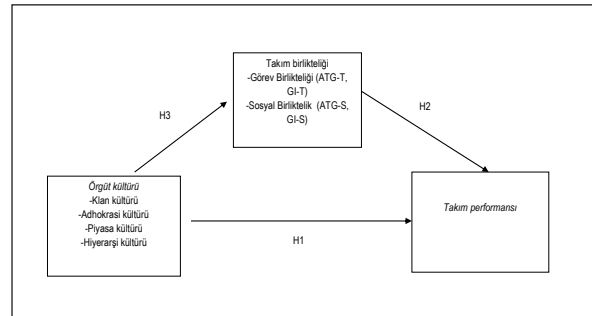
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Kurumlararası Dragon Festivali, İzmir ilinde yılda bir defa gerçekleşmektedir. Araştırmanın evrenini, İzmir il sınırları içerisinde düzenlenen Kurumlararası Dragon Festivali’ne katılan takım üyeleri oluşturmaktadır. Etkinliğe, değişik sektörlerden olmak üzere 32 farklı kurum katılmıştır. Bazı kurumlar, iki veya üç takım çıkarmıştır. Toplam 43 takım etkinlikte yarışmıştır. Her takım 17 asil ve beş kişi yedek olmak üzere toplam 22 kişidir. Böylece, toplam kişi sayısı yaklaşık 946 kişidir.

Araştırmada, örneklem formülü ile örneklem sayısı hesaplanmış, takım sayısına bağlı olarak kümelere göre örnekleme yöntemi ile takım başına örneklem sayısı belirlenmiştir. Takımda anket yanıtlamaya istekli, yarış öncesi dinlenmede olup vakti bulunan, takım başına ortalama basit rastlantısal (kura yöntemi) olarak seçilen 10-12 kişiye anket uygulanmıştır. Her takımdan eşit oranda kişiye ulaşıncaya kadar anketlere devam edilmiştir. Araştırmada 430 kişiden anket toplanmış olup, 30 anket araştırma dışında kalmıştır. Toplamda 399 anket değerlendirilmiştir.

Ölçek ve Örneklem

Cameron ve Quinn’e ait Rekabetçi Değerler Modeli örgüt kültürü tiplerini ortaya çıkarmada en çok kullanılan modeldir (Aktaş vd. 2011). Kurumlararası Dragon Festivali, farklı sektörleri



Şekil 1. Araştırma Modeli

buluşturan bir etkinlik olduğundan, söz konusu araştırmada Cameron ve Quinn (2006) modeline ait ölçek kullanılmıştır.

Örgüt Kültürü Ölçeği (Cameron ve Quinn 2006), yedili Likert'ten oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler, örgütün türü, liderlik, örgütü bir arada tutan unsurlar ve örgütte neyin önemli olduğu ile ilgilidir.

Grup Birlikteliği Ölçeği (GEQ) (Carron vd. 1985), dokuzlu Likert'ten oluşmaktadır. Toplamda, dokuz soru görev birlikteliğini, diğer dokuz soru ise sosyal birlikteliği ölçmektedir.

Takım Çıktıları Ölçeği (Coleman 2012), beşli Likert'ten oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler, takım becerileri, stratejileri, takımın gösterdiği çaba, rekabet çıktılarını ve takımın sergilediği uyum ile ilgilidir. Bu ölçek, takımların performansı hakkında genel bir bilgi vermektedir. Takım performansının takım üyeleri tarafından nasıl algılandığının yorumlandığı bu ölçekte, takım performansına öznel bir yaklaşım getirilmektedir (Filho vd. 2015). Chelladurai (2007), öznel yaklaşımların performansı daha iyi açıklayabildiğini belirtmiştir. Objektif skor sonuçları, rakip takım, hakem hataları, diğer çevresel faktörler (kötü hava koşulları, ev sahibi avantajı, kazalar vb.) gibi durumları hesaba katmamaktadır.

Ölçekler, araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilmiş olup, sorular araştırmacının konusu ve düzenlenmiş etkinliğe göre yeniden düzenlenmiştir. İfadeler daha sonra dilbilimci uzmanlar ve turizm alanında akademisyenler tarafından kontrol edilmiştir. Etkinlik yılda bir defa ve farklı takımların katılımı ile gerçekleştirildiğinden dolayı, pilot çalışma uygulanmamıştır.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE TARTIŞMA

Elde edilen verilere göre, anketi yanıtlayanların yüzde 28,3'ü kadın, yüzde 71,7'si erkektir. Yaş durumu değerlendirildiğinde, anketi yanıtlayanların yüzde 13,3'ünün 18-24, yüzde 61,4'ünün 25-34, yüzde 23,3'ünün 35-44, yüzde 1,8'inin 45-54 ve yüzde 0,3'ünün 55 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Takım üyelerinin yüzde 57,1'inin bekar, yüzde 42,6'sının evli ve yüzde 0,3'ünün diğer grubuna girdiği görülmüştür.

Yüzde 7'si müdür/yönetici, yüzde 36,3'ü şef/supervisor/sorumlu, yüzde 56,6'sı çalışan olan yarışanların, yüzde 40,6'sı 0-3 yıl, yüzde 38,1'i 3-6 yıl, yüzde 14'ü 7-10 yıl, yüzde 2,8'i 11-15 yıl ve yüzde 4,5'i 16 yıl ve üstü bir işletmede çalışmaktadır. Takım üyelerinin yüzde 61,7'sinin ilk defa, yüzde 25,8'nin ikinci defa, yüzde 9'unun üçüncü defa, yüzde 2,3'ünün dördüncü defa, yüzde 1'inin beşinci defa ve yüzde 0,3'ünün altıncı defa yarıştığı belirlenmiştir.

Güvenilirlik ve Geçerlilik

Örgüt kültürü ölçeğinin, grup birlikteliği ölçeğinin, takım çıktıları ölçeğinin ve ölçeği oluşturan parçaların hepsinin güvenilirliği yüzde 70'ten fazladır. Bu durum kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Katılımcılara uygulanan anketin genel güvenilirliği de yüzde 70'in üzerinde olduğundan ölçek bütünsel olarak güvenilirirdir.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin standardize değerlerin çoğunun 1'in altında, t değerlerinin 1,96'ın üzerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca tüm t-değerleri $\alpha=0,001$ düzeyinde anlamlıdır. Çıkarılan Ortalama Varyans (AVE) değerlerinin tümü 0,50'nin üzerinde, Birleşik Güvenilirlik (C.R) değerleri de 0,70'nin üzerindedir. Sonuçlar, yakınsak geçerlilik kriterlerinin sağlandığına işaret etmektedir. Sadece Takım Birlikteliği Ölçeği'nde yer alan görev birlikteliğine ait ifadelerden G5, G6, G8, sosyal birlikteliğine ait ifadelerden S3, S5, S8 ifadeleri düşük oranlar içerdiğinden analizden çıkarılmıştır. Bu işlemden sonra model kurulmuştur. Bununla birlikte, Hair vd. (2010: 721) modelin uyumuna yönelik uyum iyiliği değerlerinin de değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. χ^2 / sd , SRMR, GFI, AGFI, NFI, CFI ve RMSEA uyum değerleri model 1, model 2 ve model 3'ün iyi uyum sağladığını göstermektedir.

Yapılan korelasyon analizi ile beraber, değişkenlerin ve değişkenlerin alt boyutları arasında korelasyon değerlerinin tümü anlamlı bulunmuş, değerler çok zayıf veya zayıf olarak nitelendirilmiştir. Köşegen rakamlarının (AVE değerlerinin) 0,728 ile 0,824 arasında olduğu görülmektedir. Ayrıca tüm köşegen rakamları, kendi sütü-

nun altında yer alan korelasyon katsayılarından büyüktür. Bu nedenle, ayrımsama geçerliliğinin sağlandığını söylemek mümkün olmaktadır.

Regresyon Analizi ve Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Aşağıda hipotezlerin test edilmesine yönelik değerlendirmeler yer almaktadır;

H₁: Örgüt kültürü ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Anlamlılık (p) değeri 0,00 (anlamlı) olarak çıkmıştır. β değeri, 0,31 olarak belirlenmiş olup örgüt kültürü takım performansını yüzde 31 değerinde açıklamaktadır. Örgüt kültürü ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1a}: Klan kültürü ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Burada (p) değeri 0,00 (anlamlı) olarak çıkmıştır. β değeri, 0,28 olarak belirlenmiş olup klan kültürü takım performansını yüzde 28 değerinde açıklamaktadır. Klan kültürü ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1b}: Adhokrasi kültürü ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

(P) değeri 0,00 (anlamlı) olarak çıkmıştır. β değeri, 0,25 olarak belirlenmiş olup adhokrasi kültürü takım performansını yüzde 25 değerinde açıklamaktadır. Adhokrasi kültürü ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1c}: Hiyerarşi kültürü ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Yapılan analizde (p) değeri 0,00 (anlamlı) olarak çıkmıştır. β değeri, 0,25 olarak belirlenmiş olup hiyerarşi kültürü takım performansını yüzde 25 değerinde açıklamaktadır. Hiyerarşi kültürü ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. H_{1c} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1d}: Piyasa kültürü ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Anlamlılık (p) değeri 0,00 (anlamlı) olarak çıkmış, β değeri, 0,28 olarak belirlenmiş olup piyasa kültürü takım performansını yüzde 28 değerinde açıklamaktadır. Piyasa kültürü ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. H_{1d} hipotezi kabul edilmiştir.

H₂: Takım birlikteliği ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

(P) değeri 0,00 (anlamlı) olarak çıkmıştır. β değeri ise -0,20 olarak belirlenmiş olup takım birlikteliği takım performansını yüzde 20 değerinde açıklamaktadır. Takım birlikteliği ile takım performansı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

H_{2a}: Görev birlikteliği ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

(P) değerinin 0,00 (anlamlı) olarak çıktığı analizde β değeri, -0,20 olarak belirlenmiş olup görev birlikteliği takım performansını yüzde 20 değerinde açıklamaktadır. Görev birlikteliği ile takım performansı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. H_{2a} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{2b}: Sosyal birliktelik ile takım performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Anlamlılık (p) değeri 0,00 (anlamlı); β değeri de -0,19 olarak belirlenmiş olup sosyal birliktelik takım performansını yüzde 19 değerinde açıklamaktadır. Sosyal birliktelik ile takım performansı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Bu nedenle, H_{2b} hipotezi kabul edilmiştir.

H₃: Örgüt kültürü ile takım birlikteliği arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Son hipoteze bakıldığında anlamlılık (p) değeri 0,00 (anlamlı) olarak çıkmıştır. β değeri de -0,21 olarak belirlenmiş olup, örgüt kültürü takım birlikteliğini yüzde 21 değerinde açıklamaktadır. Örgüt kültürü ile takım birlikteliği arasında ne-

gatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

Aracılık Modeli

Model 1’de bağımsız değişken örgüt kültürü, bağımlı değişken takım performansı olarak alınmıştır. Örgüt kültürü değişkeninden takım performansına giden yollara ait standardize edilmiş beta, standart hata ve anlamlılık değerleri Tablo 1’de gösterilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, örgüt kültürü takım performansı üzerinde anlamlı bir etki yaratmaktadır.

Model 2’de örgüt kültürü bağımsız değişken takım birlikteliği bağımlı değişken olarak alınmıştır (Tablo 2). Elde edilen bulgulara göre, örgüt kültürünün takım birlikteliği üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Model 3’te örgüt kültürü bağımsız değişken, takım birlikteliği bağımlı değişken olarak alınmıştır. Takım birlikteliği değişkeni de aracı değişken olarak değerlendirilmiştir (Tablo 3). Takım birlikteliği modele dahil edildiğinde, değişken örgüt kültürünün takım performansı üzerindeki etkisini düşürmüştür. Standardize β değeri, 0,31’den 0,28’e düşmüştür. Elde edilen bulgulara göre, örgüt kültürünün takım performansı üzerindeki etkisine takım birlikteliği aracı değişken olarak etki etmektedir.

H₄: Takım birlikteliği, örgüt kültürü ile takım performansı arasındaki ilişkiye aracılık eder.

H₄ hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Dragon Festivali’ni konu eden çalışmada, örgüt kültürü ile takım performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Abu-Jarad vd. (2010), Tseng (2010), Aktaş vd.

Tablo 1. Model 1’in Yol Katsayıları

| Yol | Standardize β | Standart Hata | p |
|--------------------------------------|---------------------|---------------|------|
| Örgüt Kültürü → Takım Performansı | 0,31 | 0,03 | 0,00 |

Tablo 2. Model 2’nin Yol Katsayıları

| Yol | Standardize β | Standart Hata | p |
|---------------------------------------|---------------------|---------------|------|
| Örgüt Kültürü → Takım Birlikteliği | -0,21 | 0,09 | 0,00 |

Tablo 3. Model 3’ün Yol Katsayıları

| Yol | Standardize β | Standart Hata | p |
|---|---------------------|---------------|------|
| Örgüt Kültürü → Takım Performansı | 0,28 | 0,03 | 0,00 |
| Örgüt Kültürü → Takım Birlikteliği | -0,21 | 0,09 | 0,00 |
| Takım Birlikteliği → Takım Performansı | -0,15 | 0,01 | 0,00 |

(2011) ve Hartnell vd. (2011) yaptıkları çalışmalarda örgüt kültürü ile performans arasında ilişki tespit etmiştir. Söz konusu araştırma, bu araştırmaları destekler niteliktedir. Bir diğer ilişki, takım birlikteliği ile performans arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olarak ortaya çıkmıştır. Carron vd. (2002) ve Leo vd. (2013) yaptıkları çalışmalarda pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Söz konusu araştırmada, iki değişken arasında anlamlı ilişkinin olması nedeniyle, bu yapılan çalışmaları destekler niteliktedir. Grup büyüklüğü, grup bağlılığı, grup gerçekliği gibi faktörler, bu etkinlikte etkili olabileceği gibi, etkinlik öncesi yapılan antrenmanların azlığı, yarış esnasında yaşanan anlık olumsuz durumlar, bireylerin sorumluluk almak istememesi, kazanma için çaba ve gayret göstermemesi, liderlerin etkisini göstermemesi, takım üyelerinin güdülenmemesi gibi nedenler negatif ilişkiye neden olabilir şeklinde yorumlanabilmektedir.

Örgüt kültürü ile takım birlikteliği arasında da negatif ilişki bulunmuştur. Yazında yer alan araştırmalar sayıca az da olsa, örgüt kültürü ile takım birlikteliği arasında ilişki tespit etmiştir (Sánchez ve Yurrebaso 2009; Gorji vd. 2014). Zayıf örgüt kültürüne sahip örgütlerde çalışanların davranışları ile örgütün çıkarlarının bütünleşmemesi, çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmemesi gibi durumlar görüldüğünden, işletme dışında düzenlenen etkinlikte çalışanların kendilerini göstermek istemesi ve kazanma amacı gibi tek amaca yönelmesinin etkisi olabileceği tahmin edilmektedir.

Yazın taraması sonucunda araştırmalarda, örgüt kültürü-performans, takım birlikteliği-performans ve örgüt kültürü-takım birlikteliği gibi değişkenler arasında ikili ilişkiler tespit edilmiştir. Bu üç değişkeni bir arada alan ve aralarındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmanın yazında eksikliği

bulunmaktadır. Örgüt kültürü, takım birlikteliği ve takım performansı değişkenlerini bir arada ele alan bu çalışmanın, ulusal ve uluslararası yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın sektöre olan katkısından yola çıkarak, güçlü bir örgüt kültürünün takım performansına etkisi olduğunu belirtmenin, güçlü örgüt kültürüne sahip örgütlerin dikkatini çekeceği ve etkinliğe olan katılımını artıracığı düşünülmektedir. Ayrıca, etkinliğe katılan örgütler yarışmada iyi bir performans sergilemeyi amaçlıyor ise örgüt içinde güçlü bir örgüt kültürü yaratmak için stratejiler uygulanabilir. İnsan kaynakları bölümü, etkinliğe katılım konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, bölüm olarak örgüt kültürünün güçlenmesi konusunda çalışanlar arasında etkinliklere, ortak paylaşımlara, güdünün artırılmasına yönelik uygulamalar yapılabilir.

Yazında spor etkinlikleri, rekreasyonun ve turizmin itici gücü olarak kabul edilmektedir (Malen ve Adams 2008). Ritchie (2004'ten aktaran Babacan ve Göztaş 2011), küçük ölçekli spor etkinliklerinin turizm potansiyelinin olduğundan bahsetmektedir. Dragon Festivali, su sporu etkinliği olarak kabul edilmektedir (McCartney ve Osti 2007). Söz konusu Festival, dünyanın üç büyük festivalinde birisi olmakla birlikte, Türkiye'nin en geniş katılımlı organizasyonu olma özelliğini de taşımaktadır. Bu nedenle, seyahat acenteleri etkinliğin düzenlendiği illere yönelik yapılan turlarda programlarına bu etkinliği dahil edilebilir.

Araştırma, Kurumlararası İzmir Dragon Festivali ile festivalde yarışan takımlardan örneklem kapsamında seçilen takım üyelerinin ankete verdikleri cevaplarla sınırlıdır. Festivale dışarıdan katılan, organizasyon sahipleri, kurumların müşterileri, takım üyelerinin tanıdık ve arkadaşları, basın üyeleri vb. araştırma kapsamında değildir. Konu ile ilgili elde edilen bulgular, takım üyelerinin eleme yarışlarına girmeden önceki algı ve görüşleriyle sınırlıdır.

Araştırmaya konu olan etkinliğin sonuçlarının örgütsel bağlılık, iş tatmini gibi diğer değişkenlere etkisi olup olmadığının gelecek araştırmalar tarafından incelenmesi önerilmektedir. İzmir ili

ile sınırlı olan bu araştırma ile gelecek araştırmalarda diğer illerde düzenlenen Dragon Festivaleri kapsama alarak, karşılaştırma yapılması önerilmektedir. Gelecek araştırmalarda, farklı sektörlerdeki örgütlere uygulanarak karşılaştırma yapabileceği yazına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Abu-Jarad, I.S., Yusof, N.A. ve Nikbin, D. (2010). A Review Paper on Organizational Culture and Organizational Performance, *International Journal of Business and Social Science*, 1 (3): 26- 46.
- Aktaş, E., Çiçek, I. ve Kıyak, M. (2011). The Effect of Organizational Culture on Organizational Efficiency: The Moderating Role of Organizational Environment and CEO Values, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24:1560-1573.
- Babacan, E. ve Göztaş, A. (2011). *Etkinlik Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bollen, K. A. ve Hoyle, R. H. (1990). Perceived Cohesion: A Conceptual and Empirical Examination, *Social Forces*, 69 (2): 479-504.
- Cameron, K. S. ve Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Amerika Birleşik Devletleri: John Wiley & Sons.
- Carron, A. V. (1982) Cohesiveness in Sport Groups: Interpretations and Considerations, *Journal of Sport Psychology*, 4 (2): 123- 138.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N. ve Brawley, L. R. (1985). The Development of an Instrument to Assess Cohesion in Sport Teams: The Group Environment Questionnaire, *Journal of Sport Psychology*, 7 (3): 244- 266.
- Carron, A. V., Prapavessis, H. ve Grove, J. R. (1994). Group Effects and Self-handicapping, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 16 (3): 246- 258.
- Carron, A.V., Colman, M.M., Wheeler, J. ve Stevens, D. (2002). Cohesion and Performance in Sport: A Meta Analysis, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 24 (2): 168- 188.
- Cartwright, D. (1968). The Nature of Group Cohesiveness. İçinde; D. Cartwright ve A. Zander (Editörler), *Group Dynamics: Research and Theory* (ss. 91-109). New York: Harper & Row.
- Chang, A. ve Bordia, P. (2001). A Multidimensional Approach to the Group Cohesion-Group Performance Relationship, *Small Group Research*, 32 (4): 379- 405.
- Coleman, J. (2012). A Functional Model of Team Leadership for Sport (*Basılmamış Doktora Tezi*). Amerika Birleşik Devletleri: Florida State University, College of Education, Doctor of Philosophy.
- Chelladurai, P. (2007). Leadership in Sports. İçinde Tenenbaum ve R. C. Eklund (Editörler), *Handbook of Sport Psychology* (ss.113-135). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Deshpandé, R., Farley, J. U. ve Webster Jr, F. E. (1993). Corporate Culture, Customer Orientation, and Innovativeness in Japanese Firms: A Quadrad Analysis, *The Journal of Marketing*, 57 (1): 23- 37.

- Fekete, H. ve Böcskei, E. (2011). Cultural Waves in Company Performance, *Research Journal of Economics, Business and ICT*, 3 (2): 38- 42.
- Filho, E., Tenenbaum, G. ve Yang, Y. (2015). Cohesion, Team Mental Models and Collective Efficacy: Towards an Integrated Framework of Team Dynamics in Sport, *Journal of Sports Sciences*, 33 (6): 641-653.
- Gallagher, S., Brown, C. ve Brown, L. (2008). A Strong Market Culture Drives Organizational Performance and Success, *Employment Relations Today*, 35 (1): 25- 31.
- Gorji, M., Salmani, S. ve Safaradz, H. (2014). Examining the Relationship between Organizational Culture and Internal Cohesion of the Employees Working in Golestan Telecommunication Company, *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 7 (9): 1827- 1831.
- Grossman, R., Rosch, Z., Mazer, D. ve Salas, E. (2015). What Matters for Team Cohesion Measurement? A Synthesis. İçinde E. Salas, A. X. Estrada ve W. B. Vessey (Editörler), *Team Cohesion: Advances in Psychological Theory, Methods and Practice* (ss. 147-180). Birleşik Krallık: Emerald Group Publishing Limited.
- Hair, J.F. Jr., Black, W.C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. NJ: Prentice Hall.
- Han, J.K., Kim, N. ve Srivasta, R.K. (1998). Market Orientation and Organizational Performance: Is Innovation a Missing Link?, *Journal of Marketing*, 62 (4): 30- 45.
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y. ve Kinicki, A. (2011). Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Meta-analytic Investigation of the Competing Values Framework's Theoretical Suppositions, *Journal of Applied Psychology*, 96 (4): 677- 694.
- Hoigaard, R., Säfvenbom, R. ve Tonnessen, F. E. (2006). The Relationship between Group Cohesion, Group Norms, and Perceived Social Loafing in Soccer Teams, *Small Group Research*, 37 (3): 217- 232.
- Kaymak, T. (2011). Group Cohesion and Performance: A Search for Antecedents, *Ekonomie a Management*, 14 (4): 78- 91.
- Landers, D. ve Lueschen, G. (1974). Team Performance Outcome and the Cohesiveness of Competitive Coacting Groups, *International Review of Sport Sociology*, 9 (2): 57- 71.
- Leo, F. M., Sánchez-Miguel, P. A., Sánchez-Oliva, D., Amado, D. ve García-Calvo, T. (2013). Analysis of Cohesion and Collective Efficacy Profiles for the Performance of Soccer Players, *Journal of Human Kinetics*, 39 (1): 221- 229.
- Mach, M., Dolan, S. ve Tzafrir, S. (2010). The Differential Effect of Team Members' Trust on Team Performance: The Mediation Role of Team Cohesion, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (3): 771- 794.
- Mallen, C. ve Adams, L. J. (2008). Traditional and Niche Sport, Recreation and Tourism Events. İçinde C. Mallen ve L. J. Adams (Editörler), *Sport, Recreation and Tourism Event Management: Theoretical and Practical Dimensions* (ss.1-8). Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Marcos, F. M. L., Miguel, P. A. S., Oliva, D. S. ve Calvo, T. G. (2010). Interactive Effects of Team Cohesion on Perceived Efficacy in Semi-Professional Sport, *Journal of Sports Science and Medicine*, 9 (2):320- 325.
- McCartney, G. ve Osti, L. (2007). From Cultural Events to Sport Events: A Case Study of Cultural Authenticity in the Dragon Boat Races, *Journal of Sport Tourism*, 12 (1): 25- 40.
- Mullen, B. ve Copper, C. (1994). The Relation between Group Cohesiveness and Performance: An Integration, *Psychological Bulletin*, 115 (2): 210- 227.
- Prapavessis, H. ve Carron, A. V. (1996). The Effect of Group Cohesion on Competitive State Anxiety, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 18 (1): 64- 74.
- Prapavessis, H. ve Carron, A. V. (1997). Sacrifice, Cohesion, and Conformity to Norms in Sports Teams, *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1 (3): 231- 240.
- Rovio, E., Eskola, J., Kozub, S. A., Duda, J. L. ve Lintunen, T. (2009). Can High Group Cohesion Be Harmful? A Case Study of a Junior Ice-hockey Team, *Small Group Research*, 40 (4): 421-435.
- Sabina, M., Florentina, Tonita, F., Nicoleta, A. ve Lavinia, P. (2012). Considerations Regarding the Team Cohesion Impact on Handball Performance, *Ovidius University Annals, Series Physical Education & Sport/Science, Movement & Health*, 12 (2): 166- 169.
- Sánchez, J. C. ve Yurrebaso, A. (2009). Group Cohesion: Relationships with Work Team Culture, *Psicothema*, 21 (1): 97- 104.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. Amerika Birleşik Devletleri: John Wiley & Sons.
- Tseng, S. M. (2010). The Correlation between Organizational Culture and Knowledge Conversion on Corporate Performance, *Journal of Knowledge Management*, 14 (2): 269- 284.
- Zahedi, S. M. (2002). Organizational Culture Change, *Tadbir Magazine*, 27: 30- 37.
- Zakrajsek, R. A., Abildso, C. G., Hurst, J. R. ve Watson, J. C. (2007). The Relationships Among Coaches' and Athletes' Perceptions of Coaching Staff Cohesion, Team Cohesion, and Performance, *The Online Journal of Sport Psychology*, 9 (3): 1- 14.

Dragon Festivali'nde Örgüt Kültürü, Takım Birlikteliği ve Takım Performansı



Ceyda LALE SANCAKTAR

Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü'nden mezun oldu (2010). Yüksek lisans derecesini Dokuz Eylül Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı'ndan (2012), doktora derecesini de Dokuz Eylül Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı'ndan aldı (2017). Üniversitede öğretim görevlisi olarak çalıştı (2012-2016). Halen Serbest Araştırmacı ve Gezgin olarak etkinlik turizmi üzerine araştırmalar yapmaktadır. Temel çalışma alanları, turizm işletmeciliği, yönetim-organizasyon ve pazarlamadır.



Ebru GÜNLÜ KÜÇÜKALTAN

Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü'nden mezun oldu (1998). Yüksek lisans ve doktora derecelerini Dokuz Eylül Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı'ndan (2000/2003), doçentlik unvanını ise Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı'ndan aldı (2011). Ardından profesörlüğe yükseltildi (2016). İşletme Fakültesi Dekan Yardımcılığı yaptı (2016-2018). Halen Dokuz Eylül Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Bölüm Başkanlığı görevini sürdürmektedir. Ulusal düzeyde akademik ve sektörel eğitimler vermekte olup, uluslararası projelerde üyelik ve eğitimlik yapmaktadır. Temel çalışma alanları, yönetim-organizasyon ve turizm işletmeciliğidir.