

# ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN FAKÜLTE KÜLTÜRÜNE YÖNELİK ALGILARI

Ali Rıza TERZİ\*

## Özet

Bu araştırmanın amacı, akademik bir örgütte okuyan öğrencilerin okudukları fakülteye ilişkin kültürel algılamalarını belirlemektir. Giresun Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği, Okulöncesi Öğretmenliği ve Türkçe Öğretmenliği bölümü son sınıf öğrencilerini kapsayan araştırmada öğrencilerin etkililik, aidiyet ve iletişim/ilişki kültürel özelliklerine ilişkin algıları araştırmacı tarafından geliştirilen "Okul Kültürünü Algılama Ölçeği" ile belirlenmiştir. Araştırmada örneklem alınmamış, araştırma tüm son sınıf öğrencileri üzerinde yapılmıştır.

Araştırma tarama modelindedir. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen Okul Kültürünü Algılama Ölçeği' (OKAÖ) kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, t-testi, Kruskal-Wallis Testi, Mann-Whitney-U Testi kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesi 199 öğrenci görüşü üzerinden yapılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre öğrenciler aidiyet kültürel özelliğine ilişkin olarak yüksek/olumlu algılamalara sahiptir. Etkililik ve iletişim/ilişki kültürel özelliklerine ilişkin olarak ise öğrenciler orta düzeyde olumlu algılamalara sahiptir. Cinsiyetler arasındaki algılama düzeylerinde  $p < .05$  düzeyinde anlamlı farklılıklar oluşmazken bölümler arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Bu bulgular, araştırmanın yapıldığı akademik örgütün öğrenciler açısından ortak anlamlar üretebildiğini göstermektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Örgüt kültürü, okul kültürü, fakülte kültürü

## Giriş

Örgütsel kültür kavramının değerlerden, inanışlardan ve normlardan oluştuğu; işgörenlerin uygun davranışı paylaşmasının altında yatan varsayımlardan meydana geldiği görüşü alanyazında genel kabul gören bir düşüncedir.

Eğitim örgütlerinin etki alanı yetki alanından daha geniş olduğundan bu tür örgütlerde ortak anlamların oluşması diğer örgütlere nazaran daha önemlidir. Çünkü eğitim örgütleri diğer işlevlerinin yanı sıra toplumsal ortak bir anlam olan kültürel mirasın dönüştürülerek aktarılması işlevini de gerçekleştirmek durumundadır. Toplumun ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştiren akademik örgütlerin kültürel açıdan incelenmesi bu tür örgütlerin rolleri açısından önem taşımaktadır.

\* Yrd. Doç Dr.; Balıkesir Üniversitesi Necatibey Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü

◆ Ali Rıza Terzi

Her örgüt bir kültür üretir. Örgütler ürettikleri kültürle, dünyayı algılama biçimlerini ve varlıklarının gerekçesi olan amaçlarını gerçekleştirmede yapacakları işleri yapma biçimlerini belirlerler. Akademik örgütlerde kültür, yönetim, akademik ve idari personel ile öğrenci alt kültürlerinin etkileşimi ile oluşur. Akademik örgütlerde var olan kültürel yapının öğrenci tarafından algılanma biçimi önemlidir. Çünkü öğrenciler bu kültürü kendi süzgeçlerinden geçirerek yeniden tanımlamakta ve beklentileri çerçevesinde değerlendirmektedir. Eğitim örgütlerine kültürel yaklaşım bu örgütlerin etkililiği ve sistem olarak dengesinin açıklanmasına katkı sağlar. Bu araştırmada K.T.Ü Giresun Eğitim Fakültesi son sınıf öğrencilerinin fakülte kültürüne ilişkin algılamalarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

### Örgüt ve okul kültürüne kuramsal bir bakış

Örgüt kültürü çok geniş bir yapı olmasına rağmen, örgüt kültürü tanımları arasında bazı ortak noktalar vardır. İlk olarak, örgüt kültürünün doğuşuna bakıldığında, kültür, örgüt tarihinin bir fonksiyonu olarak geliştiği için her örgütün kendine özgü bir kültürü olduğu varsayılır. İkinci olarak, örgütsel kültür, örgüt üyelerinin tutumları ve davranışlarında gösterilmese de, örgüt üyelerinin zihinsel etkinliğinde yaşadığına genellikle inanılır. (Detert ve diğerleri, 2000). Kültürel paradigmanın örgüt üyelerinin zihinlerinde var oluşu şu şekilde örneklendirilebilir.

Suçlayıcı bir kültürün üyeleri “*İşi başaramadın*” sözünü bir “itham” olarak görürlerken, “affedici” bir kültürü paylaşımlar bunu bir “fikir” olarak algılayacak, “*bir dahaki sefere umarım daha iyi iş çıkarırsın*” sözünü duyduklarında ise suçlayıcı kültürdekiler bunu “bir tehdit”, affedici kültürdekiler ise “cesaretlendirici” bir yaklaşım olarak düşüneceklerdir. Bununla birlikte, örgütün kültürel değerleri işgörelere sorularak basit bir şekilde oluşturulamaz. Çünkü örgütsel değerler sosyal olarak istenilen ve desteklenen değerlerdir (Seel, 2000; Groen ve Kawalilak, 2006).

Alanyazındaki bir çok kavram ve terim gibi örgüt kültürü de sıklıkla kullanıcısının amaç ve kavramı ele alış biçimine uygun bir şekilde ifade edilmektedir. Bir çok tanım olmasına rağmen kavram üzerinde uzlaşma sağlanan nokta, örgüt kültürünün paylaşılmış ve içten kabul edilmiş değerler ve normlar örüntüsü olduğudur. Davranışsal normlar uygun olan ve olmayan davranışlarla ilgili yaygın inançlar olarak tanımlanırken; değerler, belirli durum veya sonuçlarda saptanan öncelikler şeklinde tanımlanmakta, temel varsayımlar ise işgörelere bile doğrudan algılanamayan bilinçaltı öğeler olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda kültür bazen örgütün yazılı olmayan kuralları olarak da tanımlanmaktadır (Welch ve Welch, 2006; Jean, 2006; Stricoff, 2005).

Kültürün en önemli yapı taşları olan değerler ve normları pekiştirecek davranışlar, örgüt içerisinde yapılan faaliyetlerde neyin ödüllendirileceği ve neyin ödüllendirilmeyeceğinde görülebilir. Normlar, örgütün formal iletişim kanallarını kullanmaktan ziyade sıklıkla informal iletişimle gerçekleşir. Yüksek ve düşük performans arasında ayırım gözetilmediği, “*suyu getirenle testiye kırana*” aynı muamele yapıldığı durumlarda normlarla ifade edilen değerler arasında çelişki ortaya çıkabilir.

Alanyazında örgüt kültürü ile ilgili iki genel yaklaşımın olduğu gözlenmektedir. Bu iki yaklaşım kültürün anlam ve kapsamını belirlemeye çalışan fenomenolojik yaklaşım ile kültürün sonuçlarıyla ilgilenen işlevselci yaklaşım şeklinde ifade edilebilir. Deneysel çalışmalar, örgütsel çıktılar üzerinde kültürün rolü konusunda inandırıcı

cı kanıtlar sunmakla daha çok işlevselci yaklaşımın içerisinde yer almaktadır (Tsui ve diğerleri, 2005).

Herhangi bir örgüt için kültür, gözlenebilenlerin arkasındaki görünmez bir güç, o örgüt içerisinde çalışan işgörenleri harekete geçiren sosyal bir enerjidir. Örgütsel şemalar ve yönergeler işgörenlerin birlikte çalışmaları için yeterli değildir. Kültür, örgüt içerisinde ortak davranış kalıpları oluşturur. Dolayısıyla, örgütlerin özgün ve paylaşılmış bir kültür oluşturmalarının nedeni, kültürün olayları yaratma ve denetlemede etkin bir rol oynaması ve çalışanların temel kaygılarını azaltmasından kaynaklanmaktadır (Güçlü; 2003; Ruchlin ve diğerleri, 2004).

Okuldaki ilişkiler bürokratik kurallardan daha çok ortak değerler etrafında şekillenir. Çünkü okul değer üreten ve bu değerlere göre işleyen aynı zamanda belirli değerleri gerçekleştirmeye çalışan bir örgüttür. Bu anlamda her örgüt gibi okulunda kendine özgü bir kültürü vardır (Şişman, 2002). Okul kültürü içerisinde mutlak uzlaşma olmamasına karşın, okul kültürü; yönetici değişimleri, aile ve öğrenciler tarafından meydana getirilen değişiklikler karşısında okul çalışanlarına süreklilik sağlar.

Güçlü okul kültürlerini yaratmada kritik öge okul yöneticisinin liderliğidir. Yöneticinin davranışı örgütsel yapı içindeki kültürel yapıya göre şekillenmektedir. Her yönetici, çalışanlarını güçlendirmeye, otoriteyi temsil etmeye ve ortak karar verme süreçlerini geliştirmeye kendini adanmış olmasına rağmen, okul kültürünün temel kavramlarını bozucu davranışlara karşı koymaya da isteksiz değildir. Okul liderleri kültürün olumlu taraflarını kuvvetlendirip, olumsuz yanlarını dönüştürerek kültürü şekillendirir. (DuFour, 2004; Peterson ve Deal, 2002; Çelik,1997).

Okul liderleri okul içerisinde tek başına hareket etme paradigmasını terk ederek daha geniş bir topluluk duygusu yaratacak oluşumları açıklayabilmelidir. Çünkü en sağlıklı okul kültürlerinin topluluk duygusunu oluşturan okul kültürleri olduğu ifade edilmektedir (Fiore, 2000).

Okula kültürel yaklaşım, öğretmen ve öğrencilerin okuldaki işlerin yapılış biçimine ilişkin olarak bilinçli veya bilinç dışı süreçlerle anlaşmaya vardıklarını ve günlük uygulamalardan güçlü bir şekilde etkilendiklerini varsaymaktadır (Terzi, 2000). Nitekim öğrencilerin okul kültürüne ilişkin algılarının öğrenci başarısı üzerindeki etkilerini incelediği araştırmasında Marceulides ve diğerleri (2005) okulun kültürel çevresi ile ilgili öğrenci algılarının öğrenci başarısı üzerinde etkili olduğunu belirlemiştir.

Bu nedenle okul kültürünün ve onun altında yatan değerlerin incelenmesi ve bireylerin değerleri ve ihtiyaçlarını düzenlemek için yapılan müdahalelerin tasarımı çoğu okul geliştirme sürecinde esas ihtiyaçlarından birisidir. Okul kültürü, önceki problem çözümleri sayesinde geliştirilen inanışları ve altında yatan varsayımları temsil eder, ki bu da örgüt gerçeğini tanımlamaya yardımcı olur (Angelides & Ainscow, 2000; Roach ve Kratochwill, 2004). Okulun örgütsel kültürü, okulun misyonuna bağlılık oluşturur. Ayrıca üyelere özdeşlik, davranışlar için belirgin standartların oluşturulması ve desteklenmesine katkı sağlar. Okul kültürü okulun başarısı üzerinde de etkilidir. Bir okulda başarı için her şeyden önce, akademik başarıya değer veren, yüksek performans beklentilerini taşıyan, ve işbirlikçi ilişkilerin oluşmasını ön planda tutan bir kültürün oluşturulması gerekir (Grenberg ve Baron, 2000; Balcı, 1993).

◆ Ali Rıza Terzi

Okul kültürünün öğeleri alanyazında çeşitli alt başlıklar halinde yer almaktadır. Brown (2004) okul kültürünün öğelerini; teşvik edici bir vizyon ve açık bir misyon, öğrenci ve öğretmen öğrenmelerine odaklanma, öğrenci-öğretmen, öğrenci-öğrenci ilişkilerinde yakınlık, yenilik ve değişmeye açık, risk alan esnek liderlik; veri tabanlı karar alma sistemleri, Osterman, (2000) topluluk duygusu yaratma, bölümler arası açıklık, sosyo-kültürel faaliyetler, Blandford(1997) uygulamalar, iletişim, fiziksel oluşumlar, Hoy ve Miskel(1991) öğrenme ve öğretmede işbirliği, akademik başarı için çaba, iletişimde açıklık; Fyans ve Maehr(1990) akademik üstünlüğün sürdürülmesi, mükemmellik vurgusu, başarı nedeniyle toplumsal tanınma, sezilen topluluk duygusu, okulun önem verdiği amaçların algılanması olarak ifade etmektedirler.

Bu araştırmada Erdem ve İşbaşı (2001)'nın kullandığı örgütsel kültür boyutlarından faydalanılarak yüksek öğrenim öğrencilerinin okudukları fakülteye ilişkin aidiyet, iletişim/ilişki ve etkililik kültürel özelliklerine yönelik algı düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1- Öğrencilerin aidiyet, iletişim/ilişki ve etkililik kültürel özelliklerine yönelik algılarının düzeyi nedir?

2- Öğrencilerin cinsiyetlerine göre aidiyet, iletişim/ilişki ve etkililik kültürel özelliklerine yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

3- Öğrencilerin okudukları bölümlere göre aidiyet, iletişim/ilişki ve etkililik kültürel özelliklerine yönelik algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

## YÖNTEM

### Çalışma Grubu

Araştırma tarama modelindedir. Araştırmanın Çalışma grubu olarak Giresun Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği, Türkçe Öğretmenliği, Okul Öncesi Öğretmenliği dördüncü sınıf öğrencileri alınmıştır. Sınıf Öğretmenliği dördüncü sınıflarında 150 kız 86 erkek toplam 236 öğrenci, Sosyal Bilgiler Öğretmenliğinde 27 kız 23 erkek toplam 50 öğrenci, Türkçe Öğretmenliğinde 43 kız 28 erkek toplam 71 öğrenci, Okul Öncesi Öğretmenliğinde 44 kız 7 Erkek toplam 51 öğrenci öğrenim görmektedir. Araştırmanın çalışma grubunda toplam 408 öğrenci bulunmaktadır.

Araştırmanın çalışma grubu olarak dördüncü sınıf öğrencilerinin seçilme nedeni, bu öğrencilerin okul kültürünü algılamada azami süreyi geçirmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Araştırmada örneklem alınmamış araştırma tüm çalışma grubu üzerinde yapılmıştır.

### Veri Toplama Aracı

Araştırmada Erdem ve İşbaşı (2001)'nin geliştirmiş olduğu "Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları Ölçeği"nden faydalanılmıştır. Öğrencilerin fakülte kültürüne yönelik kültürel algılamalarını ölçmek için geliştirilen ölçek, 31 ifadeyi içermektedir, Araştırmacılarca ölçek üzerinde yapılan faktör analizinde 19 madde sıvanmış ve 5 boyutlu bir ölçek elde edilmiştir. Bu boyutlar, örgütsel yapı-aidiyet, güç mesafesi, iletişim-ilişkiler, semboller gibi temel örgüt kültürü boyutlarına yöneliktir.

Adı geçen ölçekte yer alan sorular, eğitim yönetimi alanında uzman üç öğretim üyesinin görüşleri doğrultusunda yapılan değerlendirme sonucunda bazı soruların değiştirilerek 23 sorunun kullanılmasına karar verilmiştir.

Veri toplama aracının yapı geçerliliğini belirlemek üzere faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinin yorumlanabilir olduğuna KMO ve Barlett testi sonuçlarına bakılarak karar verilmiştir.

Faktör analizi sonucunda faktör yükü .35 üzerinde olan maddelerden 16 soruluk üç boyutlu yeni bir ölçek elde edilmiştir. Elde edilen üç boyutlu "Okul Kültürünü Algılama Ölçeği"nde (OKAÖ) yer alan üç boyutun açıkladığı varyans toplamı %40.359'dur. KMO değeri .72, Barlett değeri ise .639'dur. OKAÖ'de yer alan birinci boyut aidiyet, ikinci boyut iletişim/ilişki, üçüncü boyut etkililik boyutları ile ilgilidir.

OKAÖ'nin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ile değerlendirilmiştir. OKAÖ'nin Cronbach Alpha katsayısı .72 olarak hesaplanmıştır. OKAÖ, Tamamen (5) Çoğunlukla (4) Kısmen (3) Çok Az (2) Hiç (1) şeklinde derecelendirilmiş 5'li Likert tipi bir ölçektir.

#### Verilerin Çözümlemesi

Veri toplama aracının araştırmanın çalışma grubuna uygulanması sonucunda 218 öğrenci veri toplama aracını cevaplamıştır. Veri toplama aracının çalışma grubuna göre geri dönüş oranı %53.4'tür. Veri toplama aracının kurallara uygun olarak cevaplanmayan 19 adeti araştırma dışı bırakılmış, değerlendirmeler 199 öğrenci görüşü çerçevesinde yapılmıştır.

Verilerin çözümlemesinde araştırma ölçeğinde yer alan okul kültürü boyutlarından aidiyet, iletişim/ilişki ve etkililik boyutları ile ilgili öğrenci görüşlerinin belirlenmesinde aritmetik ortalama kullanılmıştır. Verilerin çözümlemesinde iki grubun karşılaştırılmalarında anlamlı fark olup olmadığı bağımsız t-testi ile sınanmış, bölümler arası karşılaştırmalarda varyansın homojenliği varsayımı karşılanamadığından Kruskal-Wallis testi kullanılmış, bölümler arası farklılığın hangi bölümler arasında oluştuğunun belirlenmesinde Mann-Whitney-U testi uygulanmıştır.

Aritmetik ortalamalarda 1.00-1.80 arası ortalamalar "hiç", 1.81-2.60 arası ortalamalar "çok az", 2.61-3.40 arası ortalamalar "kısmen", 3.41-4.20 arası ortalamalar "çoğunlukla", 4.21-5.00 arası ortalamalar ise "tamamen" seçeneklerini içine alacak şekilde puanlanmıştır.

#### Bulgular

Araştırmanın çalışma grubunda bulunan ve araştırmaya katılan öğrencilerin okudukları fakülteye ait okul kültürünün aidiyet, iletişim/ilişki ve etkililik boyutlarına ilişkin görüşleri Tablo-1'de verilmiştir.

Tablo-1  
Kültürel Özelliklere İlişkin Öğrenci Görüşleri

Kültürel Özellik	X	S
Aidiyet	3,41	.62
İletişim/ilişki	3.22	.71
Etkililik	3.04	.59

◆ Ali Rıza Terzi

Tablo-1'deki bulgulara göre öğrenciler öğrenim gördükleri fakülteye ilişkin aidiyetleri( $\bar{x}$ : 3,41) ortalama ile “çoğunlukla” aralığında bulunmakta ve en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olmaktadır. İletişim/ilişki ve etkililik boyutlarına ait öğrenci değerlendirmeleri sırasıyla ( $\bar{x}$ : 3,22) ve ( $\bar{x}$ : 3,04) ortalamalar ile “kısmen” aralığında yer almaktadır. Öğrencilerin İletişim/ilişki ve etkililik boyutuyla ilgili olarak benzer bir algıya sahip oldukları söylenebilir.

Aidiyet, iletişim/ilişki ve etkililikle ilgili ölçekte yer alan maddelerin aritmetik ortalama ve standart sapmaları Tablo-2’de verilmiştir.

**Tablo-2**  
**Ölçek Maddelerine verilen Cevapların Aritmetik Ortalamaları**

Aidiyet	X	S	İletişim/ilişki	X	S	Etkililik	X	S
<b>m.1</b>	3,61	.95	<b>m.12</b>	3,45	1.08	<b>m.6</b>	2,43	1.07
<b>m.2</b>	3,09	1,17	<b>m.13</b>	3.61	.97	<b>m.7</b>	2,36	1.11
<b>m.3</b>	3,44	,99	<b>m.14</b>	3.13	1.02	<b>m.8</b>	3,46	.90
<b>m.4</b>	3,42	,98	<b>m.15</b>	3.08	1.13	<b>m.9</b>	3,43	1.16
<b>m.5</b>	3,49	1,10	<b>m.16</b>	2.83	1,13	<b>m.10</b>	3,20	1,05
						<b>m.11</b>	3,33	1,10

Tablo’2 incelendiğinde Aidiyet kültürel alt boyutu ile ilgili ölçekte yer alan “*fakültemi çevreye karşı savunurum*” maddesine (m.1) öğrenciler en yüksek ( $\bar{x}$ : 3,61) ortalama ile “Çoğunlukla” katılmaktadır. Bu boyutla ilgili en düşük aritmetik ortalama ( $\bar{x}$ : 3,09) “*Bu üniversitede bu fakültenin öğrencisi olmak bir ayrıcalıktır*” (m.2) önermesinde öğrenciler “kısmen” seçeneğini tercih etmişlerdir.

Etkililik alt boyutu ile ilgili olarak ölçekte yer alan en yüksek aritmetik ortalamaya sahip madde ( $\bar{x}$ : 3,46) “*fakültenin yöneticileri sorunların giderilmesinde başarılıdır*”(m.8) önermesini içeren maddedir. Öğrencilerin bu konudaki görüşleri “çoğunlukla” aralığındadır.

En düşük aritmetik ortalama ise ( $\bar{x}$ : 2.36) ile “*Öğrenciler bölümleri dışındaki bölümlerin işleyişini çok iyi bilirler*” (m.7) maddesine verilen cevaplarda oluşmuştur. Öğrenciler bu konuya “çok az” seçeneğinde görüş bildirmişlerdir.

İletişim/ilişki boyutu ile ilgili olarak “*Öğretim elemanlarının öğrencilere yaklaşımı insancıldır*” (m.13) maddesi ( $\bar{x}$ : 3,61) ortalama ile “çoğunlukla” aralığında yer almakta ve en yüksek ortalamayı oluşturmaktadır. “*Öğrenciler fakültedeki uygulamalarla ilgili görüşlerini yöneticilere yeterli düzeyde aktarabilir*” (m.16) önermesinde ( $\bar{x}$ : 2,83) ortalama ile öğrencilerin bu konudaki görüşleri “kısmen” aralığında toplanmaktadır.

Cinsiyetlere göre öğrencilerin aidiyet, iletişim/ilişki ve etkililikle ilgili algıları Tablo- 3’ te verilmiştir.

**Tablo-3**  
**Kültürel Özelliklerin Cinsiyetlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin t-testi**

Kültürel Özellik	Cinsiyet	N	X	S	t	p
Aidiyet	Kız	125	3,42	,60	.397	.692
	Erkek	74	3,39	,64		
İletişim/ilişki	Kız	125	3,20	,73	-520	.604
	Erkek	74	3,25	,68		
Etkililik	Kız	125	3,07	.73	1,001	.318
	Erkek	74	2,98	.68		

Tablo-3'te görüldüğü üzere aidiyet, iletişim/ilişki ve etkililik kültürel özelliklerine göre cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılan öğrencilerin okudukları bölümlere göre aidiyet, iletişim/ilişki ve etkililik kültürel özelliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Kruskal- Wallis testi ile test edilmiş elde edilen bulgular Tablo-4'te verilmiştir

**Tablo-4**  
**Kültürel Özelliklerin Bölümlere Göre Farklılığı için Kruskal- Wallis Testi**

Kültürel Özellik	Bölüm	N	Ortalama	X <sup>2</sup>	Sd	P
			Sıra			
Aidiyet	Sınıf Öğr.	92	90,20	.9,899	3	.019
	Sosyal Bil. Öğr.	38	100,01			
	Türkçe Öğr.	42	123,55			
	Okul Öncesi Öğr.	27	96,76			
İletişim/ilişki	Sınıf Öğr.	92	105,00	2,954	3	.399
	Sosyal Bil.Öğr.	38	90,97			
	Türkçe Öğr.	42	104,00			
	Okul Öncesi Öğr.	27	88,70			
Etkililik	Sınıf Öğr.	92	94,77	7,891	3	.048
	Sosyal Bil. Öğr.	38	85,68			
	Türkçe Öğr.	42	112,89			
	Okul Öncesi Öğr.	27	117,93			

Tablo-4'te yer alan bulgulara göre aidiyet ve etkililik boyutlarında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi bölümler arasında olduğu Mann-Whitney-U testi ile sınanmış .05 düzeyinde farklılık bulunan bölümlerle ilgili bulgular Tablo-5 te verilmiştir.

Tablo-5

## Bölümler arası Farklılık Sınamasına İlişkin Mann-Whitney-U Testi

Kültürel Özellik	Bölüm	N	Ortalama Sıra	z	P
Aidiyet	Sınıf Öğr.	92	60,89	-2.931	.003
	Türkçe Öğr.	42	81,98		
	Türkçe Öğr.	42	39,46	-2.333	.020
	Okul Öncesi Öğr.	27	28,06		
İletişim/ilişki	Sosyal Bil.Öğr.	38	28,58	-2.248	.025
	Okul Öncesi Öğr.	27	39,22		
	Türkçe Öğr.	42	45,76	-2.139	.032
	Sosyal Bil. Öğr.	38	34,68		

Tablo-5'te aidiyet kültürel özelliği ile ilişkili olarak Sınıf öğretmenliği-Türkçe Öğretmenliği, Türkçe Öğretmenliği-Okul Öncesi öğretmenliği bölümleri arasında oluşan farklılığın ortalama sıralara göre değerlendirilmesi ile bu farklılığın Türkçe öğretmenleri lehine olduğu söylenebilir.

Etkililikle ilgili olarak Sosyal bilgiler öğretmenliği-Okul Öncesi Öğretmenliği, Türkçe Öğretmenliği-Sosyal Bilgiler Öğretmenliği arasında görülen farklılığın, Okul öncesi Öğretmenliği ve Türkçe Öğretmenliği lehine oluştuğu, bu bölüm öğrencilerinin okudukları okulu daha etkili buldukları ifade edilebilir.

**Sonuç ve Tartışma**

Akademik örgütler, öğrenci-öğretim elemanları arasındaki etkileşim, girdi ve amaçlarında farklılaşmaya bağlı olarak diğer eğitim örgütlerine nazaran farklı özelliklere sahiptir.

Bir örgütün kültürünün zayıf ve güçlü yönlerini belirleme yöntemlerinden biri, alt kültür gruplarının algılamalarını anlamaya çalışmaktır. Öğrenci algılamalarına dayalı olarak üniversite öğrencilerinin okudukları fakülteye ilişkin aidiyet, etkililik ve iletişim/ilişki kültürel özelliklerinin araştırıldığı bu araştırmanın sonuçlarına göre, öğrencilerin okudukları fakülteye ilişkin ait olma algıları yüksek ve olumludur. Araştırmanın bu bulgusu Erdem ve İşbaşı (2001)'nin Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir.

Öğrencilerin okudukları fakülteye ilişkin ait olma algılarının diğer kültürel boyutlara nazaran daha yüksek çıkması öğrencilerin öğretmenlik mesleğine başladıklarında bile mezun oldukları okulu bir referans ve dayanak noktası olarak göstereceklerinden kaynaklanmakta olduğu ileri sürülebilir.

Etkililik, iletişim/ilişki kültürel özelliklerine ilişkin olarak öğrenciler orta derecede olumlu algılamalara sahiptir. Cinsiyetler arasında öğrenci görüşleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmazken bölümler arasında oluşan görüşlerde anlamlı farklılık bulunmaktadır.



Araştırmaya katılan Türkçe öğretmenliği bölümü öğrencileri kendilerini okudukları okula daha çok ait hissetmektedirler. Yine Türkçe Öğretmenliği bölümü ve Okul Öncesi Öğretmenliği bölümü öğrencileri Sınıf Öğretmenliği ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliği bölümü öğrencilerine nazaran okumuş oldukları fakülteyi daha etkili bulmaktadırlar. Bu farklılığın, Türkçe ve Okul Öncesi Öğretmenliği bölümü öğrencilerinin Sınıf Öğretmenliği ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliği bölümü öğrencilerine göre daha düşük iş bulma kaygısı yaşamakta olduklarından kaynaklanmakta olduğu ileri sürülebilir.

Başka bir deyişle, bölümler arasında ortaya çıkan bu farklılığın araştırmanın yapıldığı akademik örgütte var olan kültürel sermayenin Türkçe ve Okul Öncesi öğretmenliği bölümü öğrencilerine daha fazla prestij sağlamakta olduğudur.

Nitekim örgütlerde var olan kültürel anlamların sadece örgütsel yapıdaki değişkenlerden kaynaklanmadığı, dış çevrede var olan kültürel algılamaların örgüt üyelerince örgüte taşındığı, örgüt kültürü araştırmalarında kültürün genelde sistem kuramı çerçevesinde ele alındığının (Smircich,1983) ifade edilmesi bu yoruma bir dayanak oluşturabilir.

Her okul üyesi okula deneyimleri, ilgileri ve yaşadığı sosyal çevre etrafında şekillenen bir perspektif getirir. Bu bağlamda ifade edilmesi gereken nokta, eğitim örgütlerinde kültürel araştırmaların değerlendirilmesinde perspektif bağımlılığın göz ardı edilmemesi gereğidir.

#### Kaynakça

- Angelides, P., ve Ainscow, M. (2000). Making sense of the role of culture in school improvement. *School Effectiveness and School Improvement*, 11, 145-163
- Balcı, A. (1993) *Etkili Okul. Kuram, Uygulama ve Araştırma*. Ankara: Erek Ofset.
- Blandford, S. (1997) *Middle Management in School*. London: Pitman Publishing.
- Brown R. (2004) *School Culture and Organization: Lessons from Research and Experience: A Background Paper for The Denver Commission on Secondary School Reform*. [http://www.dpsk12.org/pdf/culture\\_organization.pdf\(resford\)](http://www.dpsk12.org/pdf/culture_organization.pdf(resford)). 19.02.2006
- Çelik V. *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Detert, J. R., Schroeder, R.G., ve Mauriel, J. J., (2000). A framework for linking culture and improvement initiatives in organizations. *Academy of Management Review* 25(4), 850-863
- DuFour, R. (2004) Culture shift doesn't occur overnight - or without conflict, *Journal of Staff Development*, Vol, 25/4 63-65
- Erdem, F. İşbaşı, J. Ö. (2001) Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları. *Akdeniz İ.L.B.F. Dergisi* (1), 33-57
- Fiore, D. (2000) Positive School Cultures: The Importance of Visible Leaders. *Contemporary Education*, 71/2, 11-13
- Fyans, L. J., ve Maehr. Martin L. (1990). "School Culture, Student Ethnicity, and Motivation." Urbana, Illinois: The National Center for School Leadership. ED 327 947
- Greenberg J. V., Baron R.A. (2000). *Behavior in Organizations*, Englewood Cliffs : Prentice-Hall,
- Groen, J. Kawalilak ,C. (2006) Creating Community -A 'New' Faculty Perspective *Organization Development Journal*; 24/1, 57-67
- Güçlü, N. (2003) Örgüt Kültürü. *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147-159

◆ Ali Rıza Terzi

- Hoy,W. K., Miskel,C.C. (1991) *Educational Administration: Theory Research and Practice (fourth edition)* Mc Graw Hill Inc.
- Jean, F.H. (2006) Organizational culture and performance measurement systems, *Accounting Organizations and Society*,31/1, 77-103
- Marcoulides, G. A, Heck R. H; Papanastasiou, C.(2005) Student perceptions of school culture and achievement: testing the invariance of a model. *The International Journal of Educational Management*,19/2, 140-152
- Osterman, K. F. (2000). Students' need for belonging in the school community. *Review of Educational Research*, 70, 323-367.
- Peterson, K.D. Deal, T.E (2002). *Shaping school culture fieldbook*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Roach, A. .Kratowill, T.R. (2004). Evaluating School Climate and School Culture. *Teaching Exceptional Children* Vol: 37/1, 10-18
- Ruchlin,H.S, Dubbs N.L, Callahan, M.A, Fosina.M.J. (2004) The Role of Leadership in Instilling a Culture of Safety: Lessons from the Literature. *Journal of Healthcare Management*.49/1. 47-60
- Seel, R. (2000) Culture&Complexity. *Organisations & People*. 7/2, 2-9.
- Smircich, L.(1983) Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28, 339-358
- Stricoff, R.S.(2005) Understanding Safety's Role in Culture and Climate, <http://www.occupationalhazards.com/articles/14500> . 12.03.2006
- Şişman,M. (2002) *Öğretim Liderliği*, Ankara : PegemA Yayıncılık.
- Şişman, M.(2002) *Eğitimde Mükemmellik Arayışı*. Ankara : PegemA Yayıncılık.
- Terzi, A.R. (2000) *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tsui A. S., Zhang, Z.X., Wang, H., Xin K. R.(2005) Unpacking the relationship between CEO leadership behavior and organizational culture. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.12.001>. 12.03.2006
- Welch,D. E./ Welch L. S.(2006) Commitment for hire? The viability of corporate culture as a MNC control mechanism, *International Business Review*,15/1, 14-21

## FACULTY CULTURE PERCEPTION OF UNIVERSITY STUDENTS

Ali Rıza TERZİ\*

### Abstract

The aim of this study is to identify the university students' cultural perception of the faculty which they attend, who attend an academic organization. In this study which comprised of the 4th year students of the departments of Classroom Teaching, Teaching Social Sciences, Pre-School Teaching and Turkish Language Teaching Departments of Giresun Education Faculty, their perception of the cultural features of efficiency, belonging and communication/relationship was determined with the "Scale to Perceive School Culture", which is developed by the researcher. No samples were taken in the research but the research was carried out on all 4th grade students. The study group of the research comprised 408 students.

Research model was surveying model. Data was analysed through arithmetic means and the relationship analyses were made through t-test, Kruskal-Wallis Test and Mann-Whitney-U Test. Data analysis was carried out through taking the opinion of 199 students.

The results of the research revealed that students had a high/positive perception of the cultural feature of belonging. They had an average level of positive perception of the cultural features of efficiency and communication/relationship. Although there were no significant differences at the level of  $p < .05$  between genders, there were significant differences between departments. These findings show that academic organization, in which the research was carried out, may produce common meanings for the students.

**Key Words:** Organizational culture, school culture, faculty culture

\* Assistant Professor ; Balıkesir University, Necatibey Faculty of Education, Department of Educational Sciences.