



Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi – Journal of Social Sciences
Cilt / Volume: 2010-1 Sayı / Issue: 20

ÜNİVERSİTEDE BİLGİ KÜLTÜRÜ -AİBÜ Eğitim Fakültesi Örneği-

Türkan ARGON *, İsmail MENEP**, T. Yalçın BAYRAM ***

ÖZET

Bu çalışmada AİBÜ Eğitim Fakültesi'nin bilgiye ulaşma, kullanma, geliştirme ve paylaşma konularında nasıl bir kültür oluşturduğu öğretim elemanlarının algılarına dayanarak belirlenmeye çalışılmış ve öğretim elemanlarının görüşlerinin kişisel değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu amaçla 2007-2008 eğitim ve öğretim yılında AİBÜ Eğitim Fakültesi'nde görev yapan 142 öğretim elemanına "Örgütsel Bilgi Kültürü Ölçeği" uygulanmıştır. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının örgütsel bilgi kültürü açısından fakültelerini en olumlu olarak değerlendirdikleri durumlar, fakültedeki öğretim elemanları etik sınırlar içinde istedikleri konuda araştırma ve yayın yapmaları, bilgiye ulaşma sürecinde etik ilkelere uymaları ve alanlarıyla ilgili seminer, konferans, sempozyum, kongre vb bilimsel etkinliklere katılmaları şeklindedir. Fakültenin bilgi kültürü bakımından en zayıf durumları ise fakültede bilgi paylaşımını özendiren bir örgüt kültürü olmaması, ulaşılan bilgilerin fakültedeki diğer birey ve gruplarla paylaşılmamasıdır. Kişisel değişkenler bakımından öğretim elemanlarının görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Üniversite, kültür, örgütsel kültür ve bilgi kültürü.

KNOWLEDGE CULTURE IN A UNIVERSITY

-AIBU Education Faculty Case-

ABSTRACT

The aim of the present study is to investigate the nature of the culture established in AIBU Education Faculty in relation to access, use, improve and share knowledge referring to the perceptions of the academic staff and their perceptions were examined whether a significant difference is observed or not with respect to certain variables related to the academic staff of the faculty. For the purpose of the present study, the "Organizational Knowledge Culture Inventory" was completed by (n=142) academic staff of the faculty during the 2007-2008 academic year. The results of the study indicated that the academic staff perceptions had the highest mean scores in the following items, as; the academic staff had an opportunity to do research and to make

* Yrd.Doç. Dr., AİBÜ Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü BOLU,
E-Posta: turkanargon@hotmail.com

** Öğretmen, MEB

*** Öğretmen, MEB

publications in any topic area within the limits of ethical values, taking into account the ethical values in accessing knowledge and participating in scientific activities related to their subject areas as; seminars, symposiums and conferences and etc. However, the lowest mean scores were related to the items about an organizational culture that have a stimulating atmosphere to share knowledge and not sharing the knowledge with other individuals and groups in the faculty. Also no significant differences were found between the demographical characteristics of the academic staffs and their perceptions.

Keywords: University, Culture, Organizational culture, Knowledge culture.

1. GİRİŞ

1.1. Kültür ve Örgütsel Kültür

Yaşanılan etkileyici değişim, toplumların dünya görüşleri, teknolojileri, temel değerleri, siyasal, sosyal ve ekonomik yapıları yeniden düzenlenmektedir. Böylesi bir değişimi kaçınılmaz kılan temel unsur ise bilgidir (Akdemir ve Çukacı, 2007). Toplumlar da değişim görevini üstlenen kurumların başında eğitim kurumları, bunlar içinde de üniversiteler en başta gelmektedir. Üniversitelerin görevlerini yerine getirebilmelerinde sahip oldukları örgüt kültürünün payı oldukça fazladır. Etkili bir örgütsel kültür, bilginin kullanıldığı, üretildiği ve paylaşıldığı bir örgütsel bilgi kültürünü de beraberinde getirmektedir.

Üzerinde en çok konuşulan ve rahatlıkla kullanabilen kavramlardan biri olmasına rağmen kültür kavramının ortak bir tanımı bulunmamaktadır. En genel tanımıyla kültür, insanoğlunun soyut ve somut olarak biriktirebildikleri ile çağlar öncesinden bugüne getirebildikleridir (Murat, Açıkgöz, 2007). Bunun yanında kültür, farklı insan gruplarının sahip olduğu farklı yaşam biçimleri (Terzi, 2000) ile bir toplum tarafından geliştirilmiş inançlar ve paylaşılan temel değerleri de içine alan standart davranış kalıbı olup (Erdoğan, 1991), toplumların sahip oldukları onlara has her şey olarak da tanımlanabilmektedir.

Toplumların kendilerine ait, onları diğer toplumlardan ayrılan kültürleri nasıl varsa bireyler tarafından oluşturulan örgütlerin de kendilerine has, onları diğerlerinden farklı kılan kültürleri bulunmaktadır. Hem örgütler ve hem de bireyler kültürel, tarihsel ve psikolojik geleneklere sahiptirler (Ellis ve Maoz, 2003). Kültür kavramında olduğu gibi, örgüt kültürünün yönetim, iletişim, psikoloji, sosyoloji ve antropoloji gibi farklı disiplinler içindeki araştırmacılar tarafından çalışılması sonucu söz konusu olguya ilişkin farklı tanımlar ve görüşler ortaya çıkmıştır (Şişman, 2002; Gizir, 2003; Vural, 2003; Şimşek ve Fidan, 2005). Khatri'nin deyişiyle (1999, akt: Eren, 2004) örgüt kültürü, üyelerinin kendilerini ve davranışlarını yorumlayıp değerlendirdiği normlar, değerler veya kurallar biçiminde ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla örgüt kültürü aynı örgütte yer alanların tutum, inanç, varsayım ve beklentileri ile bireylerin davranışları ve bireyler arası ilişkileri belirleyen, faaliyetlerin nasıl yürütüldüğünü gösteren normlar denetimidir (Erengül, 1997).

Örgüt kültürünün iki temel unsurdan oluştuğu varsayılmaktadır. İlki, örgüt kültürünün açık belirteçleri olan törenler, öyküler, mitler, seremoniler, ofis yerleşimi, dekoratif görünümü, örgüt şeması vb.; ikincisi ise örgüt aktörlerinin anlam kazandırdığı inançlar, amaçlar, değerler, felsefeler, misyon, vizyon, normlar örgütün anlamı gibi unsurlardır. Örgüte ait inançlar ve temel değerler örgüt aktörleri tarafından yorumlanarak anlam kazanmaktadır (Mahler, 1997, akt: Akdemir ve Çukacı, 2007). Örgüt kültürü kendilerine özgü kültür ve alt kültürlere sahip olan küçük birer toplum (Morgan, 1998) olarak kabul edildiği gibi aynı zamanda toplum kültürünün de bir alt ürünü ya da alt kültürüdür. Bu nedenle kültür, bir organizasyonun içindeki kişilerin ve grupların davranışını yönlendiren normlar, davranışlar, inançlar ve alışkanlıklar sistemi olarak da görülebilmektedir (Eren, 2004). Örgüt kültürü zaman içinde yavaş yavaş gelişmektedir. Kültürü oluşturan ve geliştiren faktör ise örgüte özgü gelenekselleşmiş uygulamalar, farklı ve değişik davranım ve tepki biçimleri, kendine özgü kurallar ve çalışma tarzlarıdır (Bovvditch, 1990).

Biçimsel örgüt yapısı, yönetim sistemleri, bilgi sistemleri, karar verme biçimleri, haberleşme sistemleri, fonksiyonel politikalar, ahlaksal faktörler gibi pek çok faktör ve hususlar örgütte kültürlerin oluşması için gerekli olan inançlar, değerler ve varsayımlar bütünü oluşturmaktadır. Değer, inanç ve varsayımların bir araya gelmesi ile davranış kalıplarını oluşturan kültür ortaya çıkar. Bu anlamda örgütsel kültür, örgütün kimliği ve kişiliğini yansıtmaktadır. Şencan'ın (2008) aktardığına göre bir organizasyonda örgütsel kültür güçlü olduğu ölçüde kolay gözlenebilir ve tanımlanabilmekte, zayıf olduğu ölçüde ise varlığından söz etmek zorlaşmaktadır. Bir örgütsel kültürün çalışanların tutum ve davranışları üzerinde ne ölçüde etkili olduğunu belirlemeye yönelik olan üç temel faktör, paylaşılan değer ve inançların yoğunluk derecesi, değer ve inançların personel tarafından benimsenme derecesi ile değer ve inançların açık bir şekilde tanımlanmış olmasıdır (www.hunersencan.com).

1.2. Üniversitede Bilgi Kültürü

Üniversiteler çağımızın en önemli kurumlarından biri olup temel olarak eğitim-öğretim işlerinin gerçekleştirildiği, fakat aynı zamanda bilim yapılıp bilginin üretildiği yerlerdir. Hem bireysel hem kurumsal hem de toplumsal anlamda vazgeçilmez kurumlardır. Kendi içlerinde ve birbirlerine olan etkilerinden dolayı günümüzde üzerinde en çok tartışılan kurumlardan biridir. Bir taraftan gelişim ve kalkınma için vazgeçilmez kurumlar olarak nitelendirilip göğe çıkartılırken, diğer yandan amaçlarını gerçekleştiremedikleri, etkili, verimli ve nitelikli çalışmadıkları, ekonominin ihtiyaçlarına cevap veremeyip nitelikli işgücü yetiştiremedikleri, yapısı, işleyişleri gibi pek çok bakımdan sürekli sorgulanmakta ve eleştirilmektedirler.

Örgütsel kültür açısından ele alındığında, üniversitelerin gelişmesinde oluşturulacak olumlu kültürün etkileri göz ardı edilmemelidir. Çünkü örgütsel kültür, örgütsel davranışa kılavuzluk eden bir itici güç olup (Ott, 1989), üniversitenin etkililiğini artırmak için üniversite içerisindeki kültürün de etkililiğini arttırmak gerekmektedir (Bartell, 2003). Aynı zamanda örgüt içerisindeki kültür ve iklim bir nevi örgütün kişiliğinin de göstergesidir (Butcher, 2007). Üniversite kültürü, kurumun zamanla oluşturduğu bir yaşam tarzı olarak da görülebilir. Üniversitenin tarihi, gelenekleri, personelin birikimleri, karşılıklı etkileşimleri zamanla okulda, o okula ait bir kültürün gelişmesine neden olmaktadır. Oluşan kültür sonucunda, nelere değer ve önem verildiği, nasıl ve neye göre hareket edileceği ortaya çıkmaktadır (Balcı, 2002). Di Tomoso (1987; akt: Balcı, 2002)'nin sınıflandırmasına göre örgütsel kültür iki düzeyden oluşmaktadır. Örgütsel bilgi kültürü açısından ele alındığında bu düzeyler kurumsal ve uygulama düzeyidir. Kurumsal düzey anlamlar, ideolojiler, gelenekleşmiş anlayış sistemleri ve bilinç dışı yapı sistemlerinden; uygulama düzeyi normlar, kurallar, davranış standartları, sosyal ilişkiler ve aktivitelerden oluşmaktadır. Dolayısıyla üniversite içinde oluşturulacak olumlu bilgi kültürü çalışanların davranışlarına yansıtacak, bilgi kullanılacak, paylaşılacak ve topluma faydalı olacak şekilde sunulacaktır. Bu çalışmada da Tunç ve Çelikkaleli (2005)'nin çalışmasını da olduğu gibi üniversitenin kültürel yapısının uygulama düzeyi üzerinde durulmaya çalışılmıştır.

Üniversitelerin eğitim-öğretim çalışmalarının yanında yaptıkları çalışma ve araştırmalar ile toplumsal gelişime katkıda bulunarak hizmet işlevini de yerine getirmesi gerekmektedir. Kendilerinden beklenen işlevleri yerine getirebilmeleri için ise bireysel, çevresel ve toplumsal etkilerin göz önüne alınması gerektiği gibi, nitelik ve nicelik açısından yeterli yapı ve donanımına sahip olmaları da son derece önemlidir. Belirtilen hizmetlerin yerine getirilmesinde üniversite yönetimi ve yöneticileri kilit faktör konumundadırlar. Bu açıdan bakıldığında üniversite yönetiminin bütün kademelerinin iletişime ve etkileşime, öneri ve beklentilere açık olmaları gerekmektedir (Tunç ve Çelikkaleli (2005). Diğer yandan bilginin toplum yararına kullanılabilmesi ve paylaşılması konusunda öğretim elemanlarının tutumları oldukça önemlidir.

Clark (1994; akt: Tunç ve Çelikkaleli, 2005) üniversitelerde gerçekleştirilen akademik etkinliğin özünü, araştırma süreçleri ile bilgiye ulaşmak ve bunları yayın ve öğretim yolu ile topluma yaymak oluşturmaktadır. Çünkü öğretim elemanının bilgiye ulaşmanın yanında, ulaştığı bilgileri diğer bireylerle paylaşarak onların da düşüncelerini ve yeterliklerini geliştirmelerine katkıda bulunma sorumluluğu bulunmaktadır (Bourdieu, 1997). Bu açıdan değerlendirildiğinde öğretim elemanlarından beklenen, akademik çalışmalarını etkileşim içinde sürdürmeleri ve gerekli konularda bilgi alışverişi yapmalarıdır. Kurumda paylaşım kültürünün oluşmasında iletişimin ve etkileşimin önemi oldukça büyüktür. Çünkü iletişim ve etkileşim hem kültürün oluşmasına yardımcı olmakta hem de sistemin olumlu şekilde işlemesine katkıda

bulunmaktadır. Personel ilişkileri, haberleşme ve iletişim sağlayıp programa destek ve kılavuzluk da etmelidir (Anthony, Kritsonis & Herrington, 2007). Diğer yandan üniversite bilgi kültürünün korunup geliştirilmesinde çalışanlar oldukça etkilidir. Bunun en güzel örneği, örgüte yeni katılan bireylerin davranışlarını şekillendirirken kurumda çalışmakta olan bireylerin davranışlarını kendilerine örnek almalarıdır (Anderson, Slattery & Selvarajan, 2006).

Üniversitelerde gerçekleştirilmeye çalışılan işletme yönetimi ve rekabetçi kültür anlayışı, bilginin paylaşılması sürecinin önünde önemli bir engel oluşturmaktadır. Başkalarının öne çıkabileceği düşüncesiyle konu sahiplenmeleri, eleştirilerini bilimsel gerekçeler yerine bireysel yargılara dayandırmalar ne yazık ki rekabetçi kültürün uygulamadaki sonuçlarıdır (Tunç ve Çelikkaleli, 2005). Bu durumda üniversitelerdeki rekabetçi anlayış bilginin topluma hizmet etmesini engellemekte, akademisyenlerin bireysel fayda elde edebileceği bir meta haline dönüşmektedir. Kurulacak etkili bir örgütsel bilgi kültürü ile bu sorun aşılabilmektedir. Öte yandan üniversitelerde akademik yükseltme kriterlerinin yapısı ve performans değerlendirmelerin yapılma şekli, paylaşım kültürünün oluşmasına da engel olabilmektedir. Çünkü kriterler ve değerlendirme sistemleri akademisyenleri bireysel fayda elde etmeye yönlendirmekte ve bireysel amaçların örgütsel amaçların üzerinde görülmesine neden olmaktadır. Ayrıca kuruma yeni gelen bireylerin de olumlu bilgi kültürüne sahip olmalarında çalışanlar arasındaki sosyal etkileşimin varlığı göz ardı edilmemelidir. Bu durumda üniversitelerde bilgi kültürünü etkileyen faktörlerin tespit edip, kontrol altında tutmak ve geliştirici etkinliklerde bulunmak büyük önem kazanmaktadır.

Belirtilen gerekçeler doğrultusunda yapılan bu araştırma ile Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nin bilgiye ulaşma, kullanma, geliştirme ve paylaşma konularında nasıl bir kültür oluşturduğu öğretim elemanlarının görüşlerine dayanarak belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırma ile fakülte'deki öğretim elemanlarının hangi konulara öncelik verdiği, hangi konuları önemseydiği, fakülte'de nelerin yeterli ya da yetersiz olduğu konularında önemli bilgiler edinilecektir. Böylece örgütsel bilgi kültürü ile ilgili eksikliklerin belirlenip giderilmesi ve bu kültürün geliştirilmesi adına neler yapılabileceği konusuna ışık tutabilecektir.

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nin örgütsel bilgi kültürüne ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1- Eğitim Fakültesi'nin oluşturduğu örgütsel bilgi kültürüne ilişkin

öğretim elemanlarının algıları nasıldır?

- 2- Öğretim elemanlarının örgütsel bilgi kültürüne ilişkin algıları cinsiyet, unvan, mesleki kıdem ve üniversitede geçirilen kıdem değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Öğretim elemanlarının bilgiye ulaşma, kullanma, geliştirme ve paylaşma etkinliklerini ne düzeyde yerine getirdiklerini var olan şekliyle belirlemeyi amaçlayan bu çalışma tarama modelindedir. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarına verilen isimdir (Karasar, 2005).

2.2. Araştırma Evreni

Araştırma evrenini 2007–2008 öğretim yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nde görev yapmakta olan 142 öğretim elemanı (profesör, doçent, yardımcı doçent, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, okutman) oluşturmaktadır. Araştırma evren üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kişisel özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Öğretim Elemanlarının Kişisel Bilgilerine İlişkin Dağılımlar

Kişisel Bilgiler		f	%
Cinsiyet	Kadın	43	45.3
	Erkek	52	54.7
Unvan	Prof. Dr- Doç. Dr.	8	8.4
	Yrd. Doç. Dr.	59	62.1
	Arş. Gör.	20	21.1
	Öğretim Gör.	8	8.4
Mesleki Kıdem	1–5 yıl	17	17.9
	6–10 yıl	20	21.1
	11–15 yıl	46	48.4
	16–20 yıl	7	7.4
	20 ve üstü	5	5.3
Üniversitedeki Kıdem	1–5 yıl	29	30.5
	6–10 yıl	41	43.2
	11–15 yıl	23	24.2
	16–20 yıl	2	2.1

Tablo 1’e göre öğretim elemanlarının %54,7’si erkek, %45,3’ü kadındır. Unvan açısından bakıldığında araştırmada %62,1 ile yardımcı doçentlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Yardımcı doçentleri, %21,1 araştırma görevlileri, %8,4’erlik yüzdelerle profesör doktor ve doçentler ile öğretim görevlileri izlemektedir. Mesleki kıdem açısından %48,4 ile 11-15 yıl arası çalışanlar çoğunlukta. Onları %21,1 ile 6-10 yıl, %17,9 ile 1-5 yıl, %7,4

ile 16-20 yıl, %5,3 ile 20 yıl ve üzeri çalışanlar takip etmiştir. Üniversitedeki kıdem açısından bakıldığında ise %43,2 ile 6-10 yıl arası çalışanlar çoğunlukta olup, bu grubu %30,5 ile 1-5 yıl, %24,2 ile 11-15 yıl arası çalışanlar izlemektedir.

2. 3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak, öğretim elemanlarının örgütsel bilgi kültürü düzeylerini belirleyebilmek için Tunç ve Başaran (2004) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bilgi Kültürü Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlik güvenilirlik çalışmaları araştırmacılar tarafından yapılmış, yapı geçerliği faktör analizi 0,47 ile 0,86 arasında değiştiği görülmüş, Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı .96 olarak hesaplanmıştır. 38 maddeden oluşan ölçekten elde edilen toplam puan üzerinden değerlendirme yapılamaktadır. Yüksek puan öğretim elemanlarının çalıştıkları fakültelerin örgütsel bilgi kültürünü olumlu yönde algıladıklarını; puanın düşmesi ise algılamının olumsuz yönde olduğunu göstermektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 190; en düşük puan ise 38’dir. Ölçek 5’li Likert tipinde hazırlanmıştır. Bu araştırmada ölçeğin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada öğretim elemanlarının kişisel bilgilerini toplamak için kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

2. 4. Verilerin Analizi

Elde edilen verilen SPSS programı ile analiz edilmiştir. Öğretim elemanlarına ait kişisel bilgilerin analizi için yüzde ve frekans yöntemi kullanılmıştır. Birinci alt problemde öğretim elemanlarının örgütsel bilgi kültürüne ilişkin algıları için ölçek maddelerinin aritmetik ortalama ve standart sapmaları incelenmiştir. İkinci alt problemde öğretim elemanlarının görüşlerinin kişisel değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla cinsiyet değişkeninde t-testi; unvan, mesleki kıdem ve üniversitede geçirilen kıdem değişkenlerine yönelik, üç değişkene göre örgütsel bilgi kültürünün anlamlı düzeyde bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ise Kruskal Wallis kullanılmıştır. Araştırmaya katılan profesör unvanına sahip 1 kişi bulunması nedeniyle bu katılımcı doçentlerle birlikte ölçme işlemine tabi tutulmuştur.

3. BULGULARI VE TARTIŞMA

3.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bilgi Kültürüne İlişkin Görüşleri

Öğretim elemanlarının örgütsel bilgi kültürüne ilişkin algıları, ölçek maddeleri bazında her bir maddeden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bilgi Kültürü Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

No	Ölçek Maddeleri	\bar{x}	SS
1.	Fakülteye sürekli alınan yayınlar ve kütüphanedeki kaynaklar yeterlidir.	2,41	,905
2.	Fakültenin bilgi üretme kapasitesi zamanla gelişmektedir	2,91	,912
3.	Fakültede bilgisayar, internet, laboratuvar vb teknolojik altyapı, bilgiye ulaşmak için yeterlidir.	2,65	,987
4.	Fakültedeki öğretim elemanları, eğitsel etkinliklerde yeni bilgi ve teknolojileri kullanırlar	2,72	,964
5.	Fakültede varolan bilgiler, amaçlar doğrultusunda etkili biçimde kullanılır	2,68	1,01
6.	Fakültede elde edilen bilgiler yeni çalışmalar ve araştırmalarda kaynak olarak kullanılır	2,61	,978
7.	Fakültedeki öğretim etkinlikleri, bilgi üretme etkinlikleriyle (araştırmalar) uyumlu olarak sürdürülür	2,62	,929
8.	Fakültede bilgi paylaşımını özendirir bir örgüt kültürü vardır	2,18	,983
9.	Fakültede ulaşılan bilgiler fakültedeki diğer birey ve gruplarla paylaşılır	2,23	1,07
10.	Fakülte, tüm çalışanları ve öğrencileriyle bir bütün olarak bilgi toplumu (bilginin sürekli geliştirildiği, kullanıldığı, paylaşıldığı toplum) özelliğine sahiptir	2,44	,968
11.	Fakültede, öğretim elemanları varolan bilgi birikimini geliştirecek ve yenilerini ekleyecek nitelikte çalışmalar yaparlar	2,84	,954
12.	Fakültedeki, öğretim elemanları etik sınırlar içinde, istedikleri konuda araştırma ve yayın yapabilirler	3,23	,955
13.	Fakültede, öğretim elemanları bilgiye ulaşma sürecinde etik ilkelere uyarlar	3,23	,955
14.	Fakülte öğretim elemanları, kendilerinden daha düşük unvan ya da kıdeme sahip olanların bilgi üretmelerini ve paylaşmalarını kısıtlayıp, engellemez	3,02	1,05
15.	Fakültede, yöneticiler araştırma ve yayın yapmayı özendirir	2,61	1,00
16.	Fakültede yöneticiler, yaratıcı ve yenilikçi olmayı özendirir	2,49	,985
17.	Fakültede, öğretim elemanlarına, bilgiye yaptıkları katkı oranında değer verilir	2,61	1,11
18.	Fakültede farklı düşünce ve anlayışlara saygı gösterilir	2,59	1,05
19.	Fakültede yeni bilgi ve anlayışlar kolayca benimsenir	2,66	1,06
20.	Fakültenin başarısının, yeni bilgilerin üretimine bağlı olduğu kabul edilir	2,71	1,08
21.	Fakültede, bilgi üreten bireylerin, özgür olmasının gereğine inanılır	2,75	1,02
22.	Fakültede bilimsel bilginin üstünlüğüne inanılır	2,74	1,09
23.	Fakültede entellektüel sermayeye (beyin gücüne) önem verilir	2,68	,953
24.	Fakültenin bilgi üretme vizyonu (ufuk) idari ve akademik çalışanlarca paylaşılır	2,63	,916
25.	Fakültenin bilgi üretme misyonu (amaç) tüm idari ve akademik çalışanlarca paylaşılır	2,54	1,01
26.	Fakültede yapılan araştırmaların ve etkinliklerin amacı, varolan bilgilere yenisini eklemektir	2,85	1,00
27.	Fakültenin vizyonu ile öğretim elemanlarının vizyonu birbirine uygundur	2,69	,978
28.	Fakültede, öğretim elemanlarının yeni bilgiler öğrenmeleri ve kendilerini geliştirmeleri özendirilir	2,64	,866
29.	Fakültede öğretim elemanları, gelecekte olası bilimsel ve teknolojik gelişmelere göre kendilerini geliştirir	2,72	,955
30.	Fakültede bilgi üreten bireyler ödüllendirilir	2,37	1,01
31.	Fakülte, alanlarında yeni bilgi ve düşünce üretecek kapasitede öğretim elemanlarına sahiptir	2,87	1,03
32.	Yöneticiler, bilgi üretme sürecini destekleyecek yeterliktedir	2,77	,921
33.	Fakültede öğretim elemanları ve öğrenciler öğrenme sürecinde aktiftirler	2,98	,927
34.	Fakültedeki öğretim elemanları, alanlarıyla ilgili seminer, konferans, sempozyum, kongre vb. bilimsel etkinliklere katılır	3,23	,860
35.	Fakültede, geçmişte örnek alınabilecek başarılı çalışmalar yapılmıştır	2,97	,933
36.	Fakültede, alanla ilgili diğer fakültelerin ve örgütlerin çalışmaları ve etkinlikleri izlenir	2,76	,902
37.	Fakültede üretilen bilgi, hedeflenen grupların anlayabileceği biçimde bilimsel yayınlara dönüştürülür	2,80	,916
38.	Fakültede, alanla ilgili, varolan sorunları çözmeye yönelik araştırmalar yapılır	2,59	,921

Tablo 2 incelendiğinde öğretim elemanlarının algılarına göre, AİBÜ Eğitim Fakültesi’nde değerlendirilen en olumlu durumlar $\bar{x} = 3.23$ ile aynı ortalamaya sahip m12, m13, m34’dır. Buna göre fakültedeki öğretim

elemanları, etik sınırlar içinde istedikleri konuda araştırma ve yayın yapabilme; bilgiye ulaşma sürecinde etik ilkelere uyma ve alanlarıyla ilgili seminer, konferans, sempozyum, kongre vb bilimsel etkinliklere katılma maddelerini olumlu olarak değerlendirmişlerdir. Bu durumdan öğretim elemanlarının bilimsel araştırma ve çalışmalara ile bu çalışmalar sürecinde etik olmaya önem ve öncelik verdikleri, ayrıca bu tür çalışmalara katılım düzeylerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum personelin kişisel gelişimlerini önemsediklerinin ve bilimsel çalışmaları yakından takip ettiklerinin de bir göstergesi sayılabilir.

Bu üç durumu en yakında $\bar{x}=3.02$ (m14) ile fakülte öğretim elemanları kendilerinden daha düşük unvan ya da kıdeme sahip olanların bilgi üretmelerini ve paylaşımlarını kısıtlayıp, engellemez maddesi takip etmektedir. Bu durumdan hiyerarşik düzende unvan ve kıdem olarak üst düzeyde olan öğretim elemanlarının, fakültede bilgi üretimi ve paylaşımı yönünden alt unvandakileri engellemedikleri anlaşılmaktadır.

Öğretim elemanlarının görüşlerine göre, fakültenin bilgi kültürü bakımından en zayıf durumları; fakültede bilgi paylaşımını özendiren bir örgüt kültürü olmaması (m8, $\bar{x}= 2.18$), fakültede ulaşılan bilgilerin fakültedeki diğer birey ve gruplarla paylaşılmaması (m9, $\bar{x}=2.23$) durumlarıdır. Her iki maddenin birbirine yakın değerlerde çıkması fakültede elde edilen bilgilerin paylaşılması ve özendirici bir bilgi kültürünün istenilen düzeyde olmadığını göstermektedir. Ayrıca bu durum fakültede iletişim ve paylaşım ortamının da çok yeterli olmadığını, paylaşım kültürünün zayıflığının göstergesi sayılabilir. Yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel kültürün iletişimi etkilediği gibi, örgütteki iletişimin de kültürü inşa etmede ve değiştirmede merkezi bir rol üstlendiğini göstermektedir (Kowalski, 2000). Pacanowsky ve Trujillo-O'Donell (1982) çalışmalarında, örgütsel yaşamda var olan iletişim modeline bakarak örgüt kültürünün anlaşılabilirliğini belirtmişlerdir. Ayrıca örgütteki iletişim bilgi kültürü ile ilgili öğelerin örgüt çalışanlarına iletilmesinde ve benimsetilmesinde önemli rolü vardır. Kültür ve iletişim birlikte, çalışanların örgütsel davranışını etkilemekte, iletişim örgüt kültürünün daha derin seviyelerde anlaşılmasını sağlamaktadır (Kowalski, 2000). Diğer yandan bu iki durumun, fakültede en olumlu olarak değerlendirilen maddelerle çelişkili olması ise oldukça dikkat çekicidir. Çünkü fakültedeki öğretim elemanları, hem bilimsel gelişime açık olup bilimsel araştırmaları yakından takip etme durumunu üst düzeyde olumlu değerlendirmekte hem de sahip oldukları bilgiyi paylaşma durumunun daha düşük ortalamaya sahip olduğunu belirtmektedirler. Bu durum fakültedeki bilgi kültürü açısından oldukça düşündürücüdür. Sonucun böyle çıkmasının belki de en önemli nedenlerinden biri üniversitelerde akademik yükseltme kriterlerinin yapısı ve performans değerlendirmelerin yapılaş şekli olabilir. Çünkü akademisyenlerin yükselip kariyer yapmaları için hazırlanan kanun çalışanları ne yazık ki çalışanları bireyselliğe yöneltmektedir.

Bu iki durumu (m30, $\bar{x}=2.37$) bir diğer düşük ortalamayla fakültede bilgi üreten bireylerin ödüllendirilmesi maddesi takip etmektedir. Üretilen bilginin değer bulmaması, ödüllendirilmemesi çalışanların bilgi paylaşımını da olumsuz etkileyecektir. Çünkü akademisyen değer görmeyen, itibar edilemeyen bilgiyi paylaşmak istemeyebilirler. Benzer olumsuzluk (m16, $\bar{x}=2.49$) fakülte yöneticilerinin yenilikçi ve yaratıcı olmayı özendirme durumunda da görülmektedir. Çünkü öğretim elemanları fakülte kültürü bakımından ortamlarını, diğer durumlara göre bu madde de düşük düzeyde değerlendirilmişlerdir. Hâlbuki bir eğitim kurumunda başarı için her şeyden önce akademik başarıya değer verilip, yüksek performans beklentileri taşıyan ve işbirlikçi ilişkileri ön planda tutan bir kültürün oluşturulması gerekmektedir (Grenberg ve Baron, 2000).

Akademisyenlerin ölçeğe verdikleri cevaplar diğer maddelerde değerlendirildiğinde birbirine yakın ortalamalara sahip olup, orta düzeyde değerlendirildikleri görülmektedir. Örneğin fakültede farklı düşünce ve anlayışlara saygı gösterme (m18, $\bar{x}=2.59$) ve yeni bilgi ve anlayışları kolayca benimseme (m19, $\bar{x}=2.66$) durumları orta düzeyde görülmektedir. Hâlbuki üniversite gibi üst düzey bir öğrenim kademesinde akademisyenlerin farklılıklara açık, değişik düşünce ve anlayışları kabullenmelerinin daha kolay olması beklenilmektedir. Diğer yandan değişim ve gelişim ihtiyacının farklı düşüncelerin olduğu yerde ortaya çıkmasının daha kolay olduğu da unutulmamalıdır. Bu açıdan bakıldığında akademisyenler fakültelerini orta düzeyde değerlendirmektedirler.

Diğer maddelere bakıldığında, fakültede yapılan araştırmaların ve etkinliklerin amacı var olan bilgilere yenisini ekleme (m26, $\bar{x}=2.85$) ve fakültenin başarısının yeni bilgilerin üretimine bağlı olduğu kabul etme (m20, $\bar{x}=2.71$) durumlarının da akademisyenlerce orta düzeyde değerlendirildiği görülmektedir. Bu durumdan akademisyenlerin bilgi üretimi konusunda bir miktar bireysel davranışları söylenebilir. Zaten akademisyenlere göre yöneticiler hem bilgi üretme sürecini destekleme (m32, $\bar{x}=2.77$) hem de araştırma ve yayın yapmayı özendirme (m15, $\bar{x}=2.61$) durumunda da orta düzeyde yeterlidirler. Bu araştırmada orta düzeyde çıkan durumlar Tunç ve Çelikkaleli (2005)'nin bir başka üniversitede yaptıkları araştırmada ise en olumlu durumlar olarak belirlenmiştir. Belirtilen noktalar çalışma ortamında istenilen bir durumlar değildir. Çünkü çalışanların yöneticileri tarafından desteklenmeleri ve akademik çalışmalarını için özendirilmeleri, onların hem güdülenmeleri hem de performanslarının artırılması açısından son derece önemlidir.

Akademisyenlerin bilgi kaynakları ve teknolojik alt yapı açısından fakültelerini değerlendirmelerine bakıldığında, fakülteye sürekli alınan yayınların ve kütüphanedeki kaynakların çok yeterli olmadığı (m1, $\bar{x}=2.41$); fakültede bilgisayar, internet, laboratuvar vb. teknolojik altyapının bilgiye

ulaşmak için istenilen yeterlikte olmadığı (m_3 , $\bar{x}=2.65$) ve öğretim elemanlarının eğitsel etkinliklerde yeni bilgi ve teknolojileri tam olarak kullanmadıkları (m_4 , $\bar{x}=2.72$) anlaşılmaktadır. Bu durumda fakültenin alınan yayınlar ve teknolojik donanım açısından istenen düzeyde olmadığını göstermektedir. Benzer sonuç, Tunç ve Çelikkaleli (2005)'nin araştırmasında da tespit edilmiştir. Hâlbuki bilgi çağı diye adlandırılan bu çağda bilgiye ulaşmak, bilimsel çalışmaları takip edebilmek ve etkili öğretim sınıfları oluşturabilmek için bilimsel kaynaklar ve teknoloji oldukça önemli yer tutmaktadır. Bu çağda kitle iletişim araçları, telekomünikasyon ve bilgisayar sistemleri iç içe geçmiş durumdadır (Uğur, 2002). Ne yazık ki ülkemizde çoğu eğitim kurumunun, özellikle de üst düzeyde yeterli olması beklenen üniversitelerin, bu tip fiziksel donanım bakımından çok da yeterli olmadığı bilinen bir gerçektir. Buna rağmen gerekli alt yapı ve kaliteye bakmaksızın ülkemizde yeni üniversitelerin açılmasına devam edilmesi ise düşündürücü bir gerçektir. Diğer yandan çalışma ortamında yetersizliğinin akademisyenlerin moral ve motivasyonlarını düşüreceği de göz ardı edilmemelidir. Tunç ve Çelikkaleli (2005)'nin de araştırmasında bu çalışmadakine paralel sonuca ulaşılmıştır.

3.2. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bilgi Kültürüne Yönelik Görüşlerinin Kişisel Bilgilere Göre Değerlendirilmesi

3.2.1. Cinsiyet Değişkenine Göre

Öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre örgütsel bilgi kültürüne yönelik görüşleri Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bilgi Kültürüne Yönelik Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t- Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama	S	sd	t	p
Kadın	43	103.21	26.20302			
Erkek	52	100.92	24.43386	93	.439	.661

Tablo.3 incelendiğinde örgütsel bilgi kültürü konusunda öğretim elemanlarının görüşleri cinsiyet değişkenine göre .05 düzeyinde anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>.05$). Bu durumda kadın ve erkek akademisyenlerin, örgütsel bilgi kültürü açısından fakültelerine ait düşüncelerinin benzer olduğu anlaşılmaktadır. Tunç ve Çelikkaleli (2005)'nin araştırmasında ise bu araştırmanın aksine kadın ve erkek akademisyenlerin birbirinden farklı düşündükleri görülmektedir.

3.2.2. Unvan Değişkenine Göre

Öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre örgütsel bilgi kültürüne yönelik görüşleri Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bilgi Kültürüne Yönelik Görüşlerinin Unvana Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Kruskal- Wallis H Testi Sonuçları

Unvan	N	Sıra Ortalama	sd	χ^2	p
Prof. Dr. - Doç. Dr.	8	28.62			
Yrd. Doç. Dr.	59	51.04	3	4.881	.181
Arş. Gör.	20	48.52			
Öğr. Gör.	8	43.62			

Cinsiyet değişkeninde olduğu gibi unvan değişkeninde de öğretim elemanlarının görüşlerinde .05 düzeyinde anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>.05$). Bu durumdan tüm unvandaki öğretim elemanlarının fakültelerindeki bilgi kültürüne ait algılarının benzer olduğu söylenebilir. Tunç ve Çelikkaleli (2005)'nin araştırmasında da bu çalışmada olduğu gibi, unvan değişkenine göre görüşlerin değişmediği tespit edilmiştir.

3.2.3. Mesleki Kıdem ve Üniversitedeki Mesleki Kıdem Değişkenlerine Göre

Öğretim elemanlarının mesleki kıdem ve üniversitedeki kıdem değişkenlerine göre örgütsel bilgi kültürüne yönelik görüşleri Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bilgi Kültürüne Yönelik Görüşlerinin Mesleki Kıdem ve Üniversitedeki Kıdeme Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Kruskal- Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	N	Sıra Ortalama	sd	χ^2	p	
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	17	34.65			
	6-10 yıl	20	48.82			
	11-15 yıl	46	49.17	3	4.714	.194
	16-20 yıl	7	38.21			
	20 yıl ve üstü	5	5.3			
Üniversitedeki Kıdem	1-5 yıl	29	44.14			
	6-10 yıl	41	48.98			
	11-15 yıl	23	53.93	3	4.425	.219
	16-20 yıl	2	15.75			

Tablo 5'de Kruskal-Wallis H-testi sonuçları incelendiğinde, öğretim elemanlarının örgütsel bilgi kültürü konusundaki görüşlerinin hem mesleki kıdem ($\chi^2(3)=4.714$; $p>.05$) hem de üniversitedeki kıdem ($\chi^2(3)=4.425$; $p>.05$) düzeylerine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Bu bulgular doğrultusunda öğretim elemanlarının örgütsel bilgi kültürü konusundaki görüşlerinin hem mesleki kıdem hem de üniversitedeki kıdem açısından benzer olduğu şeklinde yorumlanabilir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Fakülteadaki öğretim elemanlarının örgütsel bilgi kültürü açısından fakültelerini en olumlu olarak değerlendirdikleri durumlar; fakülteadaki öğretim elemanları etik sınırlar içinde istedikleri konuda araştırma ve yayın yapmaları, öğretim elemanlarının bilgiye ulaşma sürecinde etik ilkelere uymaları ve öğretim elemanlarının alanlarıyla ilgili seminer, konferans, sempozyum, kongre vb bilimsel etkinliklere katılmaları şeklindedir.

Fakültenin bilgi kültürü bakımından en zayıf durumları ise fakülte bilgi paylaşımını özendiren bir örgüt kültürü olmaması, ulaşılan bilgilerin fakülteadaki diğer birey ve gruplarla paylaşılmaması durumlarıdır. Bu iki durumu en yakından fakülte bilgi üreten bireyler ödüllendirilmesi maddesi takip etmektedir.

Akademisyenlerin ölçüğe verdikleri diğer maddeler birbirine yakın ortalamalara sahip olup, bu maddelerin orta düzeyde değerlendirildikleri tespit edilmiştir. Örneğin fakülte farklı düşünce ve anlayışlara saygı gösterme, yeni bilgi ve anlayışları kolayca benimseme, fakültenin başarısının yeni bilgilerin üretimine bağlı olduğu kabul etme, bilgi kaynakları ve teknolojik alt yapı açısından fakültelerini değerlendirmelerine bakıldığında, fakültelerini orta düzeyde algıladıkları görülmüştür.

Öğretim elemanlarının cinsiyet, unvan, mesleki kıdem ve üniversitedeki kıdem değişkenleri, örgütsel bilgi kültürüne yönelik görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkarmamıştır.

Araştırma sonuçları doğrultusunda; fakülte bilgi paylaşılması ve geliştirilmesine yönelik olarak öğretim elemanlarının iletişimlerini geliştirmelerine yönelik etkinliklerin düzenlenmesi, yöneticilerin öğretim elemanlarının çalışmalarını desteklemeleri ve ödüllendirmeleri, fakültenin teknolojik alt yapı olarak zenginleştirilmesi fakültenin örgütsel bilgi kültürünün geliştirilmesine yönelik olumlu katkılar sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Akdemir, B.; Y. C. Cukacı, (2005). "Örgüt Kültürü Değerleriyle Örgütsel Öğrenme Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi ve Bir Araştırma". Sosyal Siyaset Konferansları. İnt. Adr.http://www.calisma.org/index.php?option=com_content&task=view&id=2171&Itemid=61, İndirilme tarihi: 14.05.2008
- Anderson, J.; T. T. Selvarajan; J. Slattery. (2006). "Influences of New Employee Development Practices on Temporary Employee Work-Related Attitudes". **Human Resource Development Quarterly**. 17 (3): 279-303.
- Anthony, D. T.; A.W. Kritsonis, E.D. Herrington. (2007). "An Analysis of Human Resource Management: Involving Administrative Leadership as a Means to Practical Applications: National Focus", **The Lamar University Electronic Journal of Student Research**. Spring 2007.

- Awbrey, S.M. (2005). "General Education Reform As Organizational Change: Integrating Cultural and Structural Change". *The Journal Of General Education*, 54 (1): 1–21.
- Balcı, A. (2002). **Etkili Okul Okul Geliştirme Kuram Uygulama ve Araştırma**. (3. Baskı). Ankara: PegemA Yayınları
- Bartell, M. (2003). "Internationalization of Universities: A University Culture-Based Framework". *Higher Education*, 45: 43–70.
- Bourdieu, P. (1997). **Toplumbilim Sorunları**. Çev: I. Ergüden, İstanbul: Kesit Yayıncılık.
- Bovditch, J., A.F. Buono (1990). **A Primer on Organizational Behavior**, Newyork: John Wiley and Sons.
- Butcher, J. (2007). "Human Resource Management: Managerial Efficacy In Recruiting and Retaining Teachers- National Impications". *The Lamar University Electronic Journal of Student Research*. Summer, 2007.
- Clark, K. (1994). "Knowledge Ethics and the New Academic Culture". *Change*, 26(1): 8–15.
- Doğan, B. (1997). **Örgüt Kültürü**, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Ellis, D. G. ve Maoz, I. (2003). "A Communication and Cultural Codes Approach to Ethnonational Conflict". *The International Journal of Conflict Management*. 14: 255–272.
- Erdoğan, İ. (1991). **İşletmelerde Davranış**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 242.
- Eren, E. (2004). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Erengül, B. (1997). **Kültür Sihirbazları**. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Gizir, S. (2003). "Örgüt Kültürü Çalışmalarında Yöntemsel Yaklaşımlar." **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**. 35: 374–397.
- Grenberg, J. V. ve R. A. Baron. (2000). **Behavior in Organizations**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Karasar, N. (2005). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Yayınları.
- Khatrı, N. (1999). "Emerging Issues in Strategic HRM in Singapore" *International Journal of Manpower*. 20 (8): 516–529.
- Kowalski, T. J. (2000). "Cultural Change Paradigms and Administrator Communication". *Contemporary Education*. 71 (2): 4–12.
- Pacanowsky, M. E. ve Trujillo-O'Donell, N. (1982). "Communication and Organizational Culture". *The Western Journal of Speech Communication*. 46: 115–130.
- Morgan, G. (1998). **Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor**. Çev: G.Bulut. İstanbul: BZD Yayıncılık.
- Murat, G. ve B. Açıkgoz. (2007). "Yöneticilerin Örgüt Kültürü Algılamalarına İlişkin Bir Analiz: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Örneği." *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 3 (5): 1-20.
- Ott, J. S. (1989). "The Organizational Culture Perspective", (Chapter 3). **Organizational Culture: Concepts, Definitions, and a Typology**. Chicago: Dorsey Press
- Şimşek, N., M. Fidan. (2005). **Kurum Kültürü ve Liderlik**. Konya: Tablet Kitabevi.
- Şişman, M. (2002). **Örgütler ve Kültürler**. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Terzi, A. R. (2000). **Örgüt Kültürü**. Ankara: Nobel Yayınları
- Tunç, B. ve Ö. Çelikkaleli. (2005). "Üniversitede Bilgi Kültürü: Mersin Üniversitesi Eğitim

Fakültesi Örneği". **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. 1 (2): 181-195.

Uğur, A. (2002). **Kültür Kıtası Atlası**. İstanbul: YKY Yayınları.

Vural, B. A. (2003). **Kurum Kültürü**. İstanbul: İletişim Yayınları.

www.hunersencan.com/files/orgutsel_kultur_metin.doc indirilme tarihi: 24.05.2008

