

## EĞİTİM KURUMLARINDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖĞRENCİ ALT KÜLTÜRÜNÜN ALGILAMALARI

(Akdeniz Üniversitesi İİBF son sınıf öğrencileri fakülte kültürünü nasıl algılıyor ?)

### ORGANIZATIONAL CULTURE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND THE PERCEPTIONS OF STUDENT SUBCULTURE

Ferda ERDEM\*

Janset ÖZEN İŞBAŞI\*\*

#### ÖZET

Bu çalışmanın amacı, eğitim örgütlerinde varsayımlar, inançlar, değerler, normlar, semboller ve uygulamalardan oluşan örgüt kültürünün önemini vurgulamak ve bir akademik örgütte alt kültür grubu olan öğrencilerin, örgütsel yaşama yönelik algılamalarını belirlemektir. Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. son sınıf öğrencilerini kapsayan görgül çalışmanın sonuçlarına göre öğrenciler, aidiyet, semboller ve öğretim üyeleri ile olan iletişim boyutunda olumlu algılamalara sahiptirler. Örgütsel yapı-işleyiş boyutunda daha çok olumsuz algılamalar belirlenirken, eğitim sürecinin etkililiği ve sonuçları konusunda ise ortak algılamaların oluşmadığı görülmektedir. Bu sonuç, kurumun genç bir kültüre sahip olmasına rağmen ortak anlamlar üretebildiğini ancak, örgütsel performansı yakından etkileyen örgüt yapısının işleyişinin ve eğitim süreçlerinin geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt kültürü, eğitim örgütleri, akademik örgütler, öğrenci kültürü ve öğrenci algılamaları.

#### ABSTRACT

The aim of this study is to emphasize the importance of organizational culture that comprises assumptions, beliefs, values, norms, symbols and practices in the educational institutions and to determine the perceptions of students -a subculture of the academic organizations- about the organizational life. According to the empirical study conducted on the students of Akdeniz University, The Faculty of Economic and Administrative Sciences, the students have positive strong perceptions on communication with faculty members, symbols and identification dimensions. While the mostly perceptions identified the ineffectiveness of organizational structure dimension, no common perceptions were found on the effectiveness and outcomes of educational process. This result shows that, although the institution has a young culture, it could produce shared meanings, but the operation of organizational structure and educational processes have to be improved.

**Keywords:** Organizational culture, educational organizations, academic organizations, student subculture, student perceptions.

---

\* Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Öğretim Üyesi

\*\* Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Araştırma Görevlisi

## **GİRİŞ**

Örgütler, içinde buldukları toplumun kültürel paradigmasının bir ürünüdür. Aynı zamanda, özel çevresi, farklı girdileri ve süreçlerine dayalı olarak her örgüt bir kültür üretir (Luthans ve Morey, 1985:221). Son yirmi yılda yoğunluk kazanan örgüt kültürü çalışmalarında, örgütlerin kültürel özellikleri ile başarıları arasında güçlü bir ilişki olduğu vurgulanmaktadır.

Eğitim örgütleri, doğrudan insana yönelik bir hizmet üretirler. Gerçekleştirilen faaliyetler, örgüt üyeleri arasında yoğun bir etkileşime dayanır ve örgüt kültürü bu etkileşim içinde oluşur. Örgüt kültürü analizinde kullanılacak yöntemlerden biri, örgüt üyelerinin örgütsel yaşamla ilgili temel algılamalarını belirlemektir.

Akademik örgütlerde kültür, öğretim üyeleri, öğrenci ve yönetim alt kültürünün etkileşimi ile üretilir ve bu örgütlerin kültürel özelliklerinin incelenmesi, kültürün araştırma ve öğrenci yetiştirme süreçlerinin geliştirilmesindeki rolü nedeniyle önemlidir. Bu çalışma, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencilerinin fakülte kültürüne ilişkin algılamalarını ve buna bağlı olarak fakülte kültürünün özelliklerini belirlemeye yöneliktir.

## **ÖRGÜT KÜLTÜRÜ**

Örgüt kültürüne yönelik farklı teorik yaklaşımlar ve tanımlar (Allaire ve Firsirotu, 1984), kültür kavramının tanımlanmasındaki çeşitlilikten etkilenmektedir (Smircich, 1983:339). İlgili çalışmalarda, örgüt üyelerinin davranışlarını, normlarını, değerlerini, sembollerini, duygularını birlikte veya bu unsurlardan bazılarını daha öncelikli kapsayan tanımlar benimsenmektedir (Alvesson, 1989; Sackman, 1992).

"Gözlenen davranış düzenleyicisi" (Deal ve Kennedy, 1982); "paylaşılan sosyal bilgi" (Williams ve Ouchi, 1983); "belirli bir grup için belirli bir zamanda geçerli olan, kolektif olarak benimsenmiş anlamlar sistemi" (Pettigrew, 1979); "bir grubun zihinsel programlaması" (Hofstede, 1980) örgüt kültürü konusunda sık kullanılan tanımlardır.

Schein (1984) ise daha bütüncül bir yaklaşım benimseyerek örgüt kültürünü, "bir grubun kendi içinde bütünleşme ve dış çevreye uyum sorunlarını çözerken yarattığı ve geliştirdiği; yeni üyelerine algılama, düşünme ve hissetme yolu olarak aktardığı varsayımlar ve inançlar bütünü" olarak tanımlamıştır. Schein'in bu tanıma dayalı geliştirdiği modelinde kültür üç düzeyden oluşmaktadır: Kültürel paradigmayı oluşturan örgüt üyelerinin temel varsayımları (insana, ilişkilere, gerçeğin doğasına yönelik), bu varsayımlara dayanan değerler, semboller ve uygulamalar. Kültürel unsurları değerler ve uygulamalar olarak ayıran Hofstede (1990, 1994) ise, temel varsayımları değerlerle içiçe kabul etmiş ve örgüt üyelerinin örgütsel yaşamla ilgili temel algılamalarının kültürü açıklamaya dayanak oluşturduğunu ileri sürmüştür.

Bir örgütün inançları, tutumları ve değerleri örgüt içi unsurlara, örgütün içinde bulunduğu dış çevrenin özelliklerine ve örgütün tarihine bağlı olarak gelişir. Örgütün kurucuları, liderleri, örgütün yaşı, yapılan iş ve örgüt üyelerinin özellikleri iç çevre faktörleridir. Örgütün içinde bulunduğu sektörel ve toplumsal özellikler ise dış çevre faktörleri olarak kültürel yapıyı etkiler. İç ve dış faktörler aynı zamanda, örgütlerin kültürel özellikler açısından birbirleriyle olan benzerliklerini ve farklılıklarını açıklar. Örneğin, hizmet işi yapan örgütlerin iş kültürü açısından bazı temel özellikleri benzerdir ve imalat örgütlerinden ayrılırlar. Ancak, otoriter veya katılımcı yönetim uygulamaları, alt kültürler arası çatışma-uyum ve örgütün misyonu gibi unsurlar benzer faaliyetleri üreten örgütleri de birbirinden farklılaştırır. Diğer yandan, toplumun belirsizliğe toleransı, güç mesafesine yönelik değerleri, ortaklaşa-bireyci değerleri, farklı ülkelerdeki örgüt yapılarının ve davranışların temel özelliklerini açıklar (Hofstede 1990, 1994).

## **ALT KÜLTÜRLER ARASI İLİŞKİLER VE GÜÇLÜ-ZAYIF KÜLTÜRLER**

Her örgüt, ortak sorunlara, etkileşimlere ve deneyimlere bağlı olarak spesifik ortak anlayışların geliştirildiği, etkisi ve gücü farklı alt kültürlerden oluşur (Van Maanen ve Barley 1985). Örgütteki hakim değerler ve uygulamalar güçlü/egemen alt kültürlerin etkisi altındadır ve bir örgütün kültürel özellikleri açıklandığında, bu grubun değerleri öne çıkar (Robbins, 1993:605).

Örgütün kültürü, alt kültürler arası etkileşimin ürünüdür. Alt kültürlerin benzerlik ve farklılık düzeyi, kültürün homojen veya heterojen oluşunu belirler (Schein, 1984:7). Diğer bir deyişle, alt kültürlerin değerleri, tutumları birbirleriyle ne kadar çok örtüşüyorsa, örgütün kültürü o derecede bütünlük gösterir, ancak, alt kültürler arası ara kesitler dar ise bütünlük görüntüsü zayıftır (Van Maanen ve Barley, 1985). Örgüt kültürünün özellikleri konusunda yapılan çalışmalarda kullanılan sınıflamalardan biri güçlü ve zayıf kültür ayırımıdır ve bu özellikler sık sık alt kültürler arası ilişkilerin niteliğiyle ilişkili bir biçimde ele alınmıştır.

Güçlü bir örgüt kültüründe, örgüt üyeleri temel değerleri kabul eder ve bağlılık gösterir (Robbins, 1993:606); kültürün bilişsel, sembolik, imgesel unsurları üyeleri birbirine güçlü bir şekilde bağlar (Laroche, 1991:582); herkes örgütün amacını bilir ve onun için çalışır (Deal ve Kennedy, 1982). Zayıf kültürlerde ise, değerler üzerinde uzlaşma sağlanamamıştır, alt kültürler arası bağlar gevşektir. Üyeler veya alt kültür grupları arasında diyalog eksikliği, kuşku, düşmanlık hisleri ve gerilime dayalı örgüt iklimi (Aktouf ve Chretien, 1987:156) sadece zayıf değil, aynı zamanda olumsuz örgüt kültürlerini anlatır.

Örgüt kültürünün zayıf ve güçlü olması ile performans arasındaki ilişki ise tartışmalıdır. Yaklaşık yirmi yıldır örgüt kültürü, örgütsel başarıyı sağlamada potansiyel unsur olarak görülmektedir (Key, 1999). Örgüt üyeleri arasında işbirliği, dayanışma ve örgüte bağlılık yaratan güçlü kültürlerin beklenen çıktısı yüksek performanstır. Bunu sağlamanın yöntemi ise, kültürel değerlerin üyeler

tarafından birtakım süreçlerle (öğretme, öğrenme, kolaylaştırma, paylaşma, disiplin ve kontrol) içselleştirilmesidir (Ritche, 2000). Bu yolla bireylerde motivasyon, bağlılık ve performans artışı görülür ve aynı zamanda örgütü terk etme eğilimi azalır.

Ancak, eğer bir örgütün egemen ortak kültürü, örgütün temel amacına ve stratejisine karşıt bir biçim almışsa (Şişman 1994:142) veya değerlere ve geçmişe aşırı bağlılık gözleniyorsa, bu durum, örgütün zayıf bir kültüre sahip olmasından daha kötü sonuçlar doğurabilir. Diğer yandan, Saffold (1988:549) kültürel özelliğin performansla ilgili tüm örgütsel süreçleri aynı yönde etkilemeyeceğine dikkat çekmektedir. Örneğin, örgüt üyelerinin işe yönelik ortak algılamalarının gelişmesi, örgütsel kontrol süreçleri üzerinde olumlu bir etki yaratabilir, ancak aynı ortak algılamalar, örgütün öğrenme ve uyum kapasitesini azaltabilir hatta ortak yanlış değerlendirmelere veya grup düşüncesi (groupthink) fenomenine yol açabilir.

Dolayısıyla uzun dönemli performans için bir örgütün kültürünün, alt kültürler arası sinerjiyi yaratacak ortak anlayış ve algılamaları üretmesi, aynı zamanda örgütün çevresel gerekliliklere hızlı ve etkili uyumunu sağlayacak kadar esnek ve yenilikçi özellikler içermesi gereklidir.

### **EĞİTİM ÖRGÜTLERİNİN KÜLTÜREL ÖZELLİKLERİ**

Bir sistem mantığı ile çalışan tüm örgütler gerçekleştirdikleri faaliyetlere bağlı olarak, girdileri-çıktıları, teknik ve beşeri süreçleri açısından birbirlerine göre farklılık gösterirler. Temel misyonu, davranış değiştirme ve kültürlenmeyi sağlamak (Eroğlu, 1998:101) olan eğitim örgütlerinin en önemli girdisi ve çıktısı insandır. Bu nedenle süreçlerinin işleminde bireysel boyut, kurumsal boyuttan daha önemlidir; biçimsel olmayan uygulamalar biçimsel uygulamalara göre daha yaygındır, sorunların çözümünde yetki kullanmaktan çok etkileme yöntemleri geçerlidir (Şişman, 1994:30).

Örgüt kültürü literatüründe eğitim örgütleri kültürü, okul kültürü adıyla çok sayıda çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Okul kültürü, paylaşılan değerler, inançlar, ortak bir misyon, kahramanlar, adetler, gelenekler ve bir tarihten oluşur (Milstein, 1999); üyelerin davranışlarını ve verimliliğini etkiler, okulun veliler ve toplum karşısındaki imajını belirler (Leifeste, 1999). Stolp'a göre (1996), güçlü gelenekleri, törenleri, ritüelleri ve sembolleri içeren ve derinden algılanan okul kültürü, öğrenci başarı ve motivasyonu ile öğretmenlerin verimlilik ve tatminlerini olumlu yönde etkilemektedir. Önemli alt kültürleri, yöneticiler, öğretmenler ve öğrencilerdir; kültürel uygulamalar bu grupların arasındaki etkileşime bağlı olarak gelişir. Toplumun farklı kesimlerinden gelmiş, farklı eğitim yaşantısına sahip öğretmenler kendi içlerinde çeşitli alt kültürleri geliştirebilirler. Aynı şekilde öğrenciler de değişik özelliklere bağlı olarak küçük alt gruplar oluşturabilirler (Şişman, 1994:53). Ayrıca bu örgütlerde, öğrenci-öğretmen, öğretmen-yönetici alt kültürlerinin çatışma potansiyeli yüksektir.

Eğitim çıktıları üzerinde büyük etkileri olan öğretmenlerin bireysel çabaları, özellikle, öğrencinin kendisine duyarlılığının ve öz güveninin gelişmesi, motivasyonu ve öğrenme tercihleri konularında derin etkiler yaratmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin, sahip oldukları eğitim inançlarının öğrenci üzerinde olumlu veya olumsuz etkiler yarattığının farkında olmaları gerekir (Bazzi, 1999).

Eğitim örgütlerinde kültürden beklenen, alt kültürler arası işbirliğine dayalı olarak kurumun gelişme süreçlerine katkı sağlamasıdır. Ancak arzulanan işbirliği kültürü kendiliğinden ortaya çıkmaz; bağlılık, zaman, güven ve misyonun anlamına bağlı olarak gelişir (Campo, 1993). Özellikle yöneticiler, işbirliği kültürü yaratmada önemli bir rol üstlenmelidirler; güç ve sorumluluğun paylaşılması, alt kültür gruplarının yarattığı sembol ve ritüellerden yararlanma, ortaklaşa karar alma gibi kültürü geliştirme stratejilerini etkili bir şekilde uygulamaları gerekir (Campo, 1993; Alkire, 1995).

## **AKADEMİK ÖRGÜTLERDE KÜLTÜREL ÖZELLİKLER**

Akademik örgütler, eğitim örgütlerinin temel özelliklerini içerir; özellikle öğrenci-öğretim elemanları arasındaki etkileşimde yukarıda belirtilen süreçler geçerlidir. Ancak, girdilerinde ve amaçlarında farklılaşmaya bağlı olarak bu örgütler değişik özellikler de içermektedir.

Akademik kurumlarda inanç veya ideoloji sistemleri üç farklı düzey arasında oluşur: Akademik kurumun kültürü, akademik meslek kültürü, akademik disiplinlerin kültürü veya ideolojisi (Hergüner, 2000). Bailey (1994), üniversitelerde kültürün geleneksel olarak akademik disiplin temelli bir içeriğe sahip olduğunu belirtmekte, ancak, yeni akreditasyon standartlarının paradigma değişikliği yarattığına dikkat çekerek, yüksek öğrenim-eğitim kurumlarının rolünü güvenilir bir şekilde restore etmek için gerekli kişisel ve profesyonel değişimlerin yapılması gerektiğini vurgulamaktadır.

334 Yüksek eğitim-öğretim kurumunda yaptıkları örgüt kültürü araştırmasında akademik kurumlara yönelik dört tip kültür belirleyen (klan, adhokrasi, hiyerarşi ve pazar kültürü) Cameron ve Ettington (1988), üniversite kültürüne yönelik araştırmaların yetersizliği dolayısıyla, bu kurumlar için örgüt kültürü tanımında homojenliğin olmadığını belirtmektedirler (Sokugama, 1996). Ancak bu saptamanın daha çok kültürün tipi konusunda geçerli olduğu söylenebilir. Çünkü akademik kurumlar bir örgüt tipidir ve kültürü, öğretim elemanları, öğrenciler, yöneticiler, veliler tarafından paylaşılan, toplumun kültürel paradigması ve eğitim işinin özelliklerinden etkilenen varsayımlar, inançlar, değerler, normlar, semboller ve uygulamaları kapsamaktadır. Smart ve Hamm (1993), yüksek öğrenim kurumlarının kültürel etkinliğini, öğretim üyelerinin moral özelliklerine, öğrenci geliştirmeye ve dış çevre ile ilişkilerine bağlamaktadır (Sokugama, 1996).

## **Öğretim Elemanları Alt Kültürü**

Akademik örgütlerde yöneticiler, öğretim elemanları ve öğrenciler, etkileri farklı alt kültürlerdir. Akademik işgücünün önemli bir bölümünü oluşturan öğretim üyeleri, kültürün varsayımları, değerleri ve uygulamalar açısından egemen alt kültür olarak düşünülebilir. Öğretim üyesi, sık karşılaştığı sorunlara özgün çözümler getirir; uzmanlık gücü, otonomisi ve geniş inisiyatifi sürekli etkileşim içinde bulunduğu öğrenci grubu karşısında önemli bir güç farklılığı yaratır; bu nedenle farklı alt kültürlerle çatışma potansiyeli yüksektir. Diğer yandan bu özelliklere sahip kişiler için standart, kural ve prosedür oluşturmak zordur; dolayısıyla organik örgüt yapısı daha geçerli görülmektedir (Uygur, 1998:454; Bazzi, 1999). Bu grubun örgüt kültürüne yönelik algılamaları, motivasyonlarını ve performanslarını etkilemekte ve kurumun eğitime yönelik misyonunun güçlü vurgulanması, tatminlerini ve işe bağlılıklarını artırmaktadır (Sokugama, 1996).

Daha önce de belirtildiği gibi, örgütün geçmişinden gelen değerler, tutumlar çoğunluk tarafından paylaşılıyorsa bu örgütlerin kültürel yapıları güçlüdür. Ancak Pratt ve Margarit (1999), akademik örgütlerin performansı için gerekli olan araştırma kültürünün geliştirilmesinde, çok güçlü kültürlerin arzulanmayan bir durum olduğunu vurgulamaktadırlar. Öğretim üyesi ve öğrencilerin bağımsız öğrenme yeteneği kazanmaları ve entelektüel sorgulamanın gelişmesi ile açıklanan araştırma kültürü, yaratıcılığa, yeniliğe ve hatta alışılmış kalıpları yıkmaya dayanır ve bunun için de farklılıklara ihtiyaç vardır. Bu nedenle üniversitelerde akademik özgürlük en önemli değerdir (Oviatt, 1988:307). Diğer yandan, yöneticilerin, araştırmacıların araştırmaya yönelik tutumlarını değiştirme konusundaki çabaları, onların inançlarını değiştirmeden sonuç vermeyecektir. Araştırma kültürünün gelişebilmesi için araştırmacı, başarıma olasılığına, araştırmaya verilen desteğe, örgütteki destekleyici sosyal normlara, araştırma için yeterli zamanının olduğuna ve araştırmanın işi için gerekli olduğuna inanmalıdır (Patt ve Margarit, 1999).

## **Öğrenci Alt Kültürü**

Üniversite öğrencileri farklı kültürel alanlardan etkilenen bir alt kültür grubudur. Rui (1997), yeni öğrenci kültürünü, daha az radikal, ancak, tarihsel, ideolojik ve ekonomik yapıdaki değişimlere ve demografik özelliklere bağlı olarak karmaşık, diğer yandan sosyal değişime açık bir kültür olarak tanımlamaktadır.

Üniversite dışındaki çevreden alınan, çoğu zaman da popüler kültürün motiflerini taşıyan öğrenci kültürü öncelikle bir gençlik kültürüdür. Çocukluğu geride bırakan, ancak tam yetişkin rollerini de üstlenemeyen, çeşitlilik gösteren ihtiyaçlarına bağlı olarak yaratıcılık ve inisiyatifini geliştiren genç grup, zaman zaman okul, sosyal yaşam ve kendisinden kaynaklanan duygusal zorlanmalar yaşayabilmekte ve sonuçları yine bu kaynaklara yönelebilmektedir (Rui, 1997).

Akademik çevreyle ilişkili olarak kampus kültürü ise, geniş anlamda bir öğrenci kültürüdür ve arkadaş etkileşimi ortamında belirlenen, öğrencinin

çevresini algılamasını şekillendiren, değerler, inançlar, tutumlar, törenler ve faaliyetlerin bütünüdür. Öğrenciler kültürel unsurları birbirlerine aktarırlar, bazı unsurları yeniden keşfederler veya sağlamlaştırırlar. Kampus kültürü öğrencinin, kampusta hangi faaliyetlerin önemli olduğu, hangilerinin istenmediği, sınıf içi-dışı kabul edilebilir davranışların hangileri olduğu ve hangi öğretim üyesinin dersinin tercih edilebileceği gibi birçok konudaki algısını derinden etkiler. Dolayısıyla kampus kültürü, üniversite çevresi ile ilgili konularda öğrencinin değerlendirmelerini kolaylaştırıcı ve belirginleştirici standartlar sunar (Green, 1998).

Üçüncü kültürel alan, okul-fakülte kültürüdür. Bu yapının bir bölümü, okulun resmi olarak açıklanmış kurallarını, düzenlemelerini, amaçlarını, geleneklerini ve sembollerini içerir. Diğer bir bölümünü ise, öğrenciye kazandırılmak istenen akademik disiplin kültürünün (brans/meslek) öngördüğü tutumlar oluşturur (Enoch, 1989). Ancak, öğrenci kültürü tüm bu unsurları olduğu gibi benimsemez, kendi alt kültürünün süzgecinden geçirir ve yeniden tanımlar (Green, 1998). Bu durumda okul-fakülte kültürünün ne olduğundan çok, öğrenci grubunun onu nasıl algıladığı önemlidir.

Öğrenci kültürünün heterojen ve dinamik dokusu nedeniyle kavranmasındaki güçlükler, diğer alt kültürlerin bu grupta yeterince ilgilenmemesine yol açmaktadır. Eğitimde etkililiğini artırmak isteyen kurumların, öğrenci kültürünü gözardı etmemeleri ve bu yapı içindeki çeşitli algılamaları öğrenmeleri, öğrenci yetiştirme süreçlerinde olumlu gelişmeler yaratacaktır. Bailey (1994), yüksek öğrenimin katma değer yaratma işlevini yerine getirebilmesi için, öğrencinin var olan yeteneklerini korumaya değil geliştirmeye yönelik stratejiler benimsenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu konuda Leirman (1993), dört kültürlü bir eğitim modeli önermektedir: Uzmanlık kültürü (öğrenci için bilişsel öğrenme çevresi yaratma), mühendislik kültürü (öğrencinin yaparak-uygulamalı öğrenme süreçlerini yönetme), ruhani liderlik kültürü (öğrenciye adalet, eşitlik, dayanışma, özgürlük değerlerinin aşılması) ve iletişimci kültürü (öğrencinin iletişim yeteneklerinin geliştirilmesi) (Milstein, 1999:13).

## YÖNTEM

Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi\* öğrencilerinin fakülte kültürüne yönelik algılamalarını belirlemeyi amaçlayan araştırmanın verileri, 2000-2001 eğitim-öğretim güz yarıyılında toplanmıştır.

Araştırma örneklemini, İktisat, İşletme, Maliye, Kamu Yönetimi bölümleri son sınıf öğrencilerinden oluşturulmuştur (Tablo 1). Son sınıf öğrenci mevcudu Maliye 54, İktisat 56, İşletme 53 ve Kamu Yönetimi 58 olmak üzere toplam 221'dir. Mezuniyet durumundaki öğrencilerin seçilme nedeni, bu grubun fakülte kültürünü algılamada azami süreyi geçirmiş olmasıdır. Diğer yandan, 4 yıllık

---

\* Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. 1993 yılında kurulmuştur. Toplam öğrenci mevcudu 1006'dır.

eğitim döneminin ağırmış ancak henüz mezun olamamış öğrenciler, bu durumun algılamalarını farklı etkileyeceği varsayılarak araştırmaya dahil edilmemiştir.

Öğrencilerin algılamalarını ölçmek için geliştirilen anket, 5'li Likert ölçeğine göre düzenlenmiş 31 ifadeyi içermektedir. Bu ifadeler, örgütsel yapı-işleyiş, güç mesafesi, iletişim-ilişkiler, semboller, aidiyet gibi temel örgüt kültürü değişkenlerine (boyutlarına) yöneliktir\*\*.

**Tablo 1: Ankete Katılan Öğrencilerin Bölümlerarası Dağılımı**

| Bölüm         | Kişi Sayısı | %   |
|---------------|-------------|-----|
| Kamu Yönetimi | 37          | 25  |
| İşletme       | 46          | 31  |
| İktisat       | 36          | 24  |
| Maliye        | 30          | 20  |
| TOPLAM        | 149         | 100 |

## BULGULAR

Araştırmada veri işleme ve değerlendirme aracı olarak SPSS 9.0'dan yararlanılmıştır. Verilerin analizinde ise, frekans analizi, faktör analizi, korelasyon analizi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

### Frekans Analizi

Tablo 2, son sınıf öğrencilerinin bir bütün olarak fakülte kültürüne yönelik boyutlar için algılama dağılımını içermektedir. Fakültenin fiziki mekanları (%89.5), törenleri (% 85.9), öğretim üyelerinin insancıl yaklaşımı (% 66.9) ve iletişime açık olmaları (% 66.6), araştırma görevlilerinin ilgisi (% 65.6), İ.İ.B.F. öğrencisi olma ayrıcalığı (% 59.4) en olumlu algılamaları anlatan ifadelerdir. Diğer yandan, bölümler arası uyumun olmadığı (% 61.5), diğer bölümlerin işleyişinin bilinmediği (% 70.8), derslerin veriliş şeklinin beceri ve düşünceyi geliştirme özelliğinin olmadığı (% 52) yönündeki ifadeler, en güçlü olumsuz algılamaları yansıtmaktadır. Ayrıca, ankete katılan öğrencilerin % 25'inden fazlasının "kararsızım" şeklinde cevap verdiği, farklı kültürel boyutlara ilişkin toplam 20 ifade olduğu görülmektedir. Öğrencilerin algılamalarının netleşmediği durumları ortaya koymasından bu durum, frekans analizinin önemli bir diğer sonucudur.

\*\* Ankette yer alan bazı ifadeler için yararlanılan kaynaklar için bkz. şişman, M. (1994) ve Berberoğlu, G. (1997).



**Tablo 2: Öğrencilerin Fakülte Kültürüne İlişkin Algılamalarının Dağılımı\***

| İFADELER  |           | Tamamen katılıyorum | Katılıyorum | Kararsızım | Katılmıyorum | Kesinlikle katılmıyorum |
|---|-----------|---------------------|-------------|------------|--------------|-------------------------|
| 1. Fakültemizde uygulamalar açısından bölümler arasında yüksek uyum vardır.                                       | Frekans % | 1<br>0.7            | 23<br>15.5  | 33<br>22.3 | 52<br>35.1   | 39<br>26.4              |
| 2. Öğrenciler kendi bölümleri dışındaki bölümlerin işleyiş ve uygulamalarını çok iyi bilirler.                    | Frekans % | 1<br>0.7            | 12<br>8.2   | 30<br>20.4 | 66<br>44.9   | 38<br>25.9              |
| 3. Fakültenin yöneticileri sorunların giderilmesinde başarılıdır.   | Frekans % | 6<br>4.1            | 47<br>32.0  | 44<br>29.9 | 27<br>18.4   | 23<br>15.6              |
| 4. Fakültenin yöneticileri dışarıdan gelen etki ve baskılara karşı fakülteyi korur.                               | Frekans % | 30<br>20.5          | 60<br>41.1  | 40<br>27.4 | 10<br>6.8    | 6<br>4.1                |
| 5. Fakültede bölümler arasında rekabet vardır.  | Frekans % | 18<br>12.2          | 47<br>31.8  | 31<br>20.9 | 31<br>20.9   | 21<br>14.2              |
| 6. Öğretim üyeleri iletişime her zaman açıktır.   | Frekans % | 28<br>19.0          | 70<br>47.6  | 27<br>18.4 | 13<br>8.8    | 9<br>6.1                |
| 7. Fakültenin eğitime yönelik hedefleri konusunda bilgi sahibiyiz.  | Frekans % | 5<br>3.4            | 44<br>29.7  | 54<br>36.5 | 30<br>20.3   | 15<br>10.1              |
| 8. Farklı sınıf öğrencileri arasında iletişim güçlüdür.   | Frekans % | 15<br>10.1          | 32<br>21.5  | 41<br>27.5 | 37<br>24.8   | 24<br>16.1              |
| 9. Öğretim üyelerinin öğrencilere yaklaşımı insancıdır.   | Frekans % | 24<br>16.2          | 75<br>50.7  | 33<br>22.3 | 11<br>7.4    | 5<br>3.4                |
| 10. Derslerin verilmiş şekli bilgi aktarmaktan çok düşünce ve beceri geliştirici niteliktedir.                    | Frekans % | 5<br>3.4            | 18<br>12.3  | 47<br>32.2 | 39<br>26.7   | 37<br>25.3              |
| 11. Fakültenin dışarıda (kampusta, kentte) olumlu bir imajı vardır.   | Frekans % | 36<br>24.2          | 48<br>32.2  | 42<br>28.2 | 13<br>8.7    | 10<br>6.7               |
| 12. Fakültenin öğretim elemanları kendi aralarında işbirliği ve dayanışma içindedirler.                           | Frekans % | 13<br>8.8           | 58<br>39.5  | 49<br>33.3 | 19<br>12.9   | 8<br>5.4                |
| 13. Fakülte yönetimi öğrencileri, yönetmeliklere ve uygulamalara yönelik olarak zamanında ve doğru bilgilendirir. | Frekans % | 7<br>4.7            | 56<br>37.8  | 37<br>25.0 | 28<br>18.9   | 20<br>13.5              |

\* Bölümlerdeki öğrencilerin fakülte kültürüne ilişkin algılamaları Ek-1, Ek-2, Ek-3 ve Ek-4'de verilmiştir.

Tablo 2'nin devamı

| İFADELER   |              | Tamamen katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle katılmıyorum |
|--|--------------|----------------------|--------------|------------|-------------|-------------------------|
| 14. Öğretim üyeleri hatalara karşı toleranslı davranırlar.   | Frekans<br>% | 5<br>3.4             | 59<br>40.1   | 46<br>31.3 | 22<br>15.0  | 15<br>10.2              |
| 15. Öğrenciler hocalarını farklı sorunlarını iletcek kadar yakın görürler.   | Frekans<br>% | 14<br>9.6            | 42<br>28.8   | 41<br>28.1 | 32<br>21.9  | 17<br>11.6              |
| 16. Öğrenciler, fakülte'deki uygulamalara yönelik sorunlarını veya düşüncelerini yöneticilere yeterli düzeyde aktarabilir. | Frekans<br>% | 4<br>2.8             | 38<br>26.2   | 53<br>36.6 | 29<br>20.0  | 21<br>14.5              |
| 17. Öğretim üyeleri hoca-öğrenci ilişkilerinde otoriteden yanadır.   | Frekans<br>% | 13<br>8.8            | 35<br>23.8   | 43<br>29.3 | 44<br>29.9  | 12<br>8.2               |
| 18. Tüm öğretim elemanlarının öğrencilere karşı tutumları benzerdir.   | Frekans<br>% | 5<br>3.4             | 33<br>22.3   | 44<br>29.7 | 41<br>27.7  | 25<br>16.9              |
| 19. Öğretim elemanları fakülte ile özdeşdir.   | Frekans<br>% | 15<br>10.1           | 55<br>37.2   | 56<br>37.8 | 18<br>12.2  | 4<br>2.7                |
| 20. Fakülteye yeni gelen öğrencilerle eski öğrenciler çabuk kaynaşırlar.   | Frekans<br>% | 6<br>4.8             | 26<br>20.8   | 35<br>28   | 31<br>24.8  | 27<br>21.6              |
| 21. Bu üniversitede İ.İ.B.F. öğrencisi olmak bir ayrıcalıktır.   | Frekans<br>% | 38<br>30.9           | 35<br>28.5   | 24<br>19.5 | 14<br>11.4  | 12<br>9.8               |
| 22. Fakültenin araştırma görevlileri öğrencilere içtenlikle yardımcı olurlar.  | Frekans<br>% | 44<br>35.2           | 38<br>30.4   | 24<br>19.2 | 12<br>9.6   | 7<br>5.6                |
| 23. İdari personel öğrencilerin taleplerini karşılamada olumlu bir tutum içindedir.  | Frekans<br>% | 12<br>9.8            | 38<br>30.9   | 31<br>25.2 | 17<br>13.8  | 25<br>20.3              |
| 24. Fakülte'de öğrenci-hoca-personel arasında işbirliği ve dayanışma vardır.   | Frekans<br>% | 8<br>6.4             | 40<br>32.0   | 48<br>38.4 | 21<br>16.8  | 8<br>6.4                |
| 25. Üniversite çağına gelen yakınlarıma bu fakülteyi tercih etmelerini öneririm.   | Frekans<br>% | 17<br>13.8           | 48<br>39.0   | 24<br>19.5 | 12<br>9.8   | 22<br>17.9              |
| 26. Fakülte, aile, toplum ve iş dünyasındaki beklentileri karşılamaktadır.   | Frekans<br>% | 5<br>4.1             | 22<br>17.9   | 48<br>39.0 | 31<br>25.2  | 17<br>13.8              |
| 27. Öğrenciliğim sona erse de, kendimi Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F'li olarak göreceğim.                                   | Frekans<br>% | 36<br>29.5           | 39<br>32.0   | 22<br>18.0 | 8<br>6.6    | 17<br>13.9              |
| 28. Fakültenin fiziki mekanları diğer fakülte'lere göre farklı ve özgündür   | Frekans<br>% | 76<br>61.3           | 35<br>28.2   | 7<br>5.6   | 2<br>1.6    | 4<br>3.2                |

Tablo 2'nin devamı

| İFADELER   |              | Tamamen katılıyorum | Katılıyorum | Kararsızım | Katılmıyorum | Kesinlikle katılmıyorum |
|--|--------------|---------------------|-------------|------------|--------------|-------------------------|
| 29. Fakültede, açılış, kuruluş, kapanış gibi günlerde törenlere önem verilir.                                  | Frekans<br>% | 66<br>54.5          | 38<br>31.4  | 11<br>9.1  | 4<br>3.3     | 2<br>1.7                |
| 30. Fakültenin geçmişine ilişkin anılar, öyküler, olaylar eski öğrenciler tarafından yenilere aktarılır.       | Frekans<br>% | 15<br>12.3          | 27<br>22.1  | 38<br>31.1 | 24<br>19.7   | 18<br>14.8              |
| 31. Diğer üniversitelerin İ.İ.B.F'lerinin aynı bölümündeki öğrencileri ile rekabette kendimi şanslı görüyorum. | Frekans<br>% | 15<br>12.1          | 26<br>21.0  | 42<br>33.9 | 25<br>20.2   | 16<br>12.9              |

### Faktör Analizi

İlk aşamada ankette yer alan değişkenlerin tümüne faktör analizi uygulanmış ancak anlamlı bir faktör yapısına ulaşılamamıştır. İkinci aşamada ise, örgüt kültürünün “örgütsel yapı ve etkinlik”, “iletişim ve ilişki”, “semboller”, “aidiyet” ve “güç mesafesi” şeklinde isimlendirilen alt boyutlarını en iyi temsil eden değişkenlere ulaşmak amacıyla değişkenlerin toplam puanları, standart sapma ve ortalama değerleri incelenmiştir. Aynı boyut içinde anlamı benzer ifadelerden birbirine yakın puanda olanlar arasında tercih yapma yoluna gidilmiştir. Ayrıca ortalama ve standart sapma değerleri göz önünde bulundurularak katılımcıların yargılarında daha homojen oldukları ve daha az kararsız kaldıkları değişkenler tespit edilmeye çalışılmıştır. Ankette yer alan 31 ifade bu şekilde elenerek 5 boyutu temsil eden toplam 19 ifade elde edilmiş ve bu değişkenlere tekrar faktör analizi uygulanmıştır. Bu analizle anlamlı bir faktör yapısına ulaşılmıştır (Tablo 3) ve elde edilen yeni ölçeğin güvenilirlik değeri yüksektir (Cronbach  $\alpha = 0.89$ ).

Faktör 1'de farklı boyutlara yönelik ifadeler birlikte yer alsa bile, aidiyet ve örgütsel yapı boyutu oldukça güçlüdür. Aynı durum Faktör 2'de iletişim-ilişki boyutu için, Faktör 3'de sembol boyutu için, Faktör 4'de iletişim-ilişki boyutu için Faktör 5'de ise güç mesafesi boyutu için geçerlidir.

**Tablo 3: Faktör Analizi Sonuçları**

| İFADELER  | Örgütsel Yapı/<br>Aidiyet | İletişim/<br>İlişki | Semboller   | İletişim/<br>İlişki | Güç<br>Mesafesi |
|---|---------------------------|---------------------|-------------|---------------------|-----------------|
| Fakültenin yöneticileri sorunların giderilmesinde başarılıdır (örgütsel yapı/etkinlik).   | <u>0.53</u>               |                     |             |                     |                 |
| Fakülte, aile, toplum ve iş dünyasındaki beklentileri karşılamaktadır (örgütsel yapı/etkinlik).   | <u>0.57</u>               |                     |             |                     |                 |
| İdari personel öğrencilerin taleplerini karşılamada olumlu bir tutum içindedir (iletişim / ilişki)                                      | <u>0.58</u>               |                     |             |                     |                 |
| Bu üniversitede İ.İ.B.F. öğrencisi olmak bir ayrıcalıktır (aidiyet).  | <u>0.74</u>               |                     |             |                     |                 |
| Üniversite çağına gelen yakınlarıma bu fakülteyi tercih etmelerini öneririm (aidiyet).  | <u>0.65</u>               |                     |             |                     |                 |
| Öğrenciliğim sona erse de, kendimi Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F.'li olarak göreceğim (aidiyet).   | <u>0.75</u>               |                     |             |                     |                 |
| Derslerin verilmiş şekli bilgi aktarmaktan çok düşünce ve beceri geliştirici niteliktedir (örgütsel yapı/etkinlik)                      |                           | <u>0.67</u>         |             |                     |                 |
| Fakültenin eğitime yönelik hedefleri konusunda bilgi sahibiyiz (iletişim/ilişki)  |                           | <u>0.49</u>         |             |                     |                 |
| Öğrenciler, fakültedeki uygulamalara yönelik sorunlarını ve düşüncelerini yöneticilere yeterli düzeyde aktarabilirler (iletişim/ilişki) |                           | <u>0.64</u>         |             |                     |                 |
| Tüm öğretim elemanlarının öğrencilere karşı tutumları benzerdir (iletişim/ilişki)   |                           | <u>0.77</u>         |             |                     |                 |
| Fakültenin fiziki mekanları, diğer fakültele göre farklı ve özgündür (semboller)  |                           |                     | <u>0.89</u> |                     |                 |
| Fakültede, açılış, kuruluş, kapanış gibi günlerde törenlere önem verilir (semboller)  |                           |                     | <u>0.86</u> |                     |                 |
| Fakültemizde uygulamalar açısından bölümler arasında yüksek uyum vardır (örgütsel yapı/etkinlik)  |                           |                     |             | <u>0.81</u>         |                 |
| Farklı sınıf öğrencileri arasında iletişim güçlüdür (iletişim/ilişki)   |                           |                     |             | <u>0.70</u>         |                 |
| Fakültenin araştırma görevlileri öğrencilere içtenlikle yardımcı olur (iletişim/ilişki)   |                           |                     |             | <u>0.49</u>         |                 |

**Tablo 3'ün devamı**

| İFADELER   | Örgütsel Yapı/<br>Aidiyet | İletişim/<br>İlişki | Semboller    | İletişim/<br>İlişki | Güç<br>Mesafesi |
|--|---------------------------|---------------------|--------------|---------------------|-----------------|
| Öğretim üyeleri iletişime her zaman açıktır (iletişim/ilişki)                |                           |                     |              |                     | <u>0.59</u>     |
| Öğretim üyelerinin öğrencilere yaklaşımı insancıldır (güç mesafesi)          |                           |                     |              |                     | <u>0.63</u>     |
| Öğretim üyeleri hatalara karşı toleranslı davranırlar (güç mesafesi)         |                           |                     |              |                     | <u>0.54</u>     |
| Öğretim üyeleri hoca-öğrenci ilişkilerinde otoriteden yanadır (güç mesafesi) |                           |                     |              |                     | <u>0.83</u>     |
| <b>Özdeğer</b>   | <b>3.213</b>              | <b>2.471</b>        | <b>2.467</b> | <b>2.179</b>        | <b>2.174</b>    |
| <b>Varyansı Açıklama Yüzdesi</b>   | <b>%16.9</b>              | <b>%13</b>          | <b>%12.9</b> | <b>%11.5</b>        | <b>%11.4</b>    |
| <b>Toplam Varyans Yüzdesi</b>  | <b>%16.9</b>              | <b>%29.9</b>        | <b>%42.9</b> | <b>%54.4</b>        | <b>%65.8</b>    |

### Korelasyon Analizi

Bu analiz için kültürel boyutlar (aidiyet, semboller, örgütsel yapı ve etkinlik, güç mesafesi, iletişim ve ilişki) alt ölçeklere dönüştürülmüş ve ortalama, standart sapma, korelasyon değerleri ve güvenilirlik düzeyleri hesaplanmıştır (Tablo 4). Tüm bu değerler, fakülte kültürü boyutlarını temsil eden alt ölçeklerin anlamlı bir korelasyona sahip olduğunu, diğer bir ifade ile boyutlar arasındaki ilişkinin oldukça güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Yalnızca güç mesafesi ve sembol boyutları arasında anlamlı bir korelasyon olmadığı görülmektedir.

Tablo 4'de parantez içinde gösterilen değerler ise, alt ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini belirtmektedir. Güç mesafesi dışındaki tüm alt ölçekler kabul edilebilir 0.70'lik Cronbach  $\alpha$  düzeyinin üzerinde veya bu düzeye yakın güvenilirlik değerlerine sahiptirler.

**Tablo 4: Ankette Yer Alan Alt Ölçeklerin Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon ve Güvenilirlik Değerleri**

| Değişkenler                   | Ortalama | Standart Sapma | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      |
|-------------------------------|----------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. Aidiyet                    | 2.84     | 1.66           | (0.82) |        |        |        |        |
| 2. Semboller                  | 3.60     | 1.82           | 0.79** | (0.78) |        |        |        |
| 3. Güç Mesafesi               | 3.24     | 0.79           | 0.26** | 0.12   | (0.59) |        |        |
| 4. İletişim/İlişki            | 2.91     | 0.77           | 0.69** | 0.57** | 0.46** | (0.71) |        |
| 5. Örgütsel Yapı/<br>Etkinlik | 2.44     | 0.82           | 0.64** | 0.45** | 0.40** | 0.75** | (0.66) |

\*\* %1'lik düzeyde anlamlı

$\alpha$  değerleri parantez içinde gösterilmiştir.

### Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Seçilen 5 kültürel boyuta yönelik, bölümler arasındaki farklılığı bulmak için yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre, aidiyet dışındaki tüm boyutlar açısından bölümler arasında %5 anlamlılık düzeyinde farklılık vardır (Tablo 5). Bu

farklılığın hangi bölümlerden kaynaklandığını anlamak için Bonferroni ve Tukey-b testleri uygulanmıştır. Buna göre, örgütsel yapı ve iletişim-ilişki boyutlarındaki bölümler arası farklılık işletme bölümünden kaynaklanmaktadır. Bu sonuç, iletişim-ilişki boyutunda işletme bölümü algılamalarının olumlu yönde daha güçlü görüldüğü frekans analizi sonuçları ile de tutarlıdır; aynı şekilde, örgütsel yapı ve işleyişe yönelik ifadelerde de işletme bölümünün algılamaları diğer bölümlere göre nispi olarak daha az olumsuzdur.

**Tablo 5: Fakülte Kültürü Boyutlarının Bölümlere Göre Tek Yönlü Varyans Analiziyle Karşılaştırılması**

| Boyutlar               | Mean Square | F     | Sig. |
|------------------------|-------------|-------|------|
| Örgütsel Yapı/Etkinlik | 4.512       | 7.486 | .000 |
| Aidiyet                | 6.845       | 2.549 | .058 |
| Semboller              | 9.061       | 2.835 | .040 |
| Güç Mesafesi           | 1.860       | 3.102 | .029 |
| İletişim/İlişki        | 4.725       | 9.230 | .000 |

ANOVA testinin saptadığı bir diğer sonuç ise semboller ve güç mesafesine ilişkin bölümler arası nispeten küçük farklılıktır. Ancak, Bonferroni ve Tukey-b testleri ile bu farkın hangi bölümden kaynaklandığı görülememektedir. Buna rağmen, fakülte kültürünün en güçlü algılanan boyutu olan sembollere ilişkin frekans analizi sonuçlarına bakıldığında, kamu yönetimi bölümünün algılamaları ile (% 77,8), diğer bölümlerin algılamaları (>%87) arasında oransal fark gözlenmektedir.

Güç mesafesi boyutu ise, görüşlerin çok heterojen oluşu ve kararsızların oranının yüksek oluşu nedeniyle çok iyi açıklanamayan bir boyuttur. Bu boyut içinde yer alan öğretim üyelerinin insancıl yaklaşımı, 4 bölüm için farklı oranlarda ama olumlu algılanırken (Kamu Yönetimi Bölümü: % 47.2; İktisat Bölümü: % 58.3; Maliye Bölümü: % 70; İşletme Bölümü: % 86.9), yine aynı boyut içerisinde yer alan diğer ifadeler için (öğretim üyeleri otoriteden yanadır, öğretim üyeleri hatalara toleranslıdır) tüm bölümlerin algılamaları heterojendir.

## SONUÇ

Örgüt kültürü, örgütte geçerli olduğu kabul edilen varsayımların, değerlerin, normların, sembollerin, uygulamaların tümünü kapsar ve örgütün genel kültürünü temsil eder. Örgütte yer alan alt kültür gruplarının etkisi, gücü ve algılamalarındaki farklılıklar sosyolojik bir olgudur ve kültürün doğasına uygundur. Güçlü bir örgüt kültüründen beklenen, alt kültür grupları arasında sinerji yaratması ve örgütün uzun dönemli performansının alt yapısını oluşturmasıdır.

Eğitim örgütlerinde, özellikle de üniversitelerde güçlü bir kültürden beklenen, araştırma ve eğitim süreçlerinin etkililiğini sağlamasıdır. Bu bağlamda, farklılıklara toleransı içeren ve eğitim süreçlerinin geliştirilmesini destekleyen

işbirliği kültürü bir model olarak benimsenebilir. Özellikle eğitimin işlevlerine ve yöntemlerine yönelik yeni ve zaman zaman da radikal değişiklikleri içeren anlayışların tartışıldığı günümüzde, en fazla üzerinde durulan konulardan biri, öğrenci yetiştirme süreçlerinin gözden geçirilmesidir. Bu anlamda öğrenci için sadece disiplin temelli profesyonel bir gelişme değil, aynı zamanda beşeri ve entelektüel değerlere dayalı kişisel gelişme de hedeflenmektedir.

Bir örgütün kültürünün zayıf ve güçlü yönlerinin belirlenmesi, mevcut uygulamaların hangi yönde geliştirilmesi gerektiği konusunda yol gösterici ilk adımdır. Bu konuda benimsenebilecek yöntemlerden biri, alt kültür gruplarının algılamalarını anlamaya çalışmaktır. Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. son sınıf öğrencilerinin algılamalarına göre fakülte, aidiyet, iletişim ve semboller gibi temel unsurlarda özgün bir kültür görüntüsüne sahiptir. Ancak, kurumun uzun dönemli performansı için örgütsel yapının işleyişi ve eğitim süreçlerine yönelik uygulamaların etkililiği geliştirilmelidir.

## KAYNAKÇA

- Aktouf, O. ve Chretien, M. (1987) "Comment se cree une culturelle organisationelle?", *Revue Française de Gestion*, Nov-Dec.
- Alkire, G.J. (1995) "Shaping your school's culture", *Thrust for Educational Leadership*, 24(7).
- Allaire, Y. ve Firsirotu, M. (1984) "Theories of organizational culture", *Organization Studies*, 5(3).
- Alvesson, M. (1989) "Concepts of organizational culture and presumed links to efficiency", *Omega International Journal of Management Science*, 17(4).
- Bailey, A. R. (1994) "Accounting education: Gradual transition or paradigm shift", *Issues in Accounting Education*, 9(1).
- Bazzi, L.M. (1999), *A study teachers' perceptions toward educational values within the school culture and their effect on school climate*, Digital Dissertations, Pub.no: AAT 9954185.
- Berberoğlu G. (1997), *Anadolu Üniversitesi Örgüt Kültürü Çalışması*, Yayınlanmamış Araştırma.
- Campo, C. (1993), "Collaborative school cultures: How principals make a difference", *School Organization*, 13(2).
- Deal, T. ve Kennedy, A. (1982) *Corporate Cultures*, Addition-Wesley Publishing, Minnesota.
- Enoch, Y. (1989) "Change of values during socialization for a profession: An application of the marginal man theory", *Human Relations*, 42(3).
- Eroğlu, F. (1998) *Davranış Bilimleri*, Beta Yayını, İstanbul.

- Forrest, L. (1993) "Femininities and friendship in a college of education", *Gender and Education*, 5(2), 211-216.
- Green, C. M. (1998) *A qualitative study of the student culture in a selected comprehensive high school in the United States*, Digital Dissertation, Pub.no : AAT 9826532.
- Herguner, G. (2000) "Grounding against the national cultural grain: A longitudinal case study of organizational changes in Turkish higher education", *Total Quality Management*, 11(1).
- Hofstede, G. (1990) "Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases", *Administrative Science Quarterly*, 35(2).
- Hofstede, G. (1994) *Vive dans le monde culturelle*, Les Editions D'Organisation, Paris.
- Key, S. (1999) "Organizational ethical culture: Real or imagined ?", *Journal of Business Ethics*, 20(3).
- Laroche, H. (1991) "Culture organizationnelle" Aubert, N. (der) *Management içinde* (Paris).
- Leifeste, K. (1999) *A Study of the Process of Importing a Culture of Success*, Texas Technology University, Digital Dissertations, Pub.no: AAT 9925639.
- Marginson, S. (2000) "Rethinking academic work in the global era", *Journal of Higher Education Policy and Management*, 22(1).
- Milstein, D. (1999) *Relationship between the culture of school, the culture of the individual teachers and school curriculum*, Digital Dissertation, Pub.no: AAT 9954535.
- Morey, N. ve Luthans, F. (1985) "Refining the displacement of culture and the use scenes and themes in organizational studies", *Academy of Management Review*, 10(2).
- Oviatt, B. M. (1988) "Irrelevance, intransigence and business professors", *Academy of Management Annual Meeting*.
- Pettigrew, A. M. (1979) "On studying organizational cultures", *Administrative Science Quarterly*, 24: 570-581.
- Pratt, M. ve Margaritis, D. (1999) "Developing a research culture in a university faculty", *Journal of Higher Education Policy and Management*, 21(1).
- Ritche, M. (2000) "Organizational culture: An examination of its effect on the internalization process and member performance", *Southern Business Review*, Spring.
- Robbins, S. (1993) *Organizational Behaviour*, Prentice-Hall: London.
- Rui, Y. (1997) "College student culture in contemporary China: An analysis", *International Education*, 26.



- Sackmann, S. A. (1992) "Culture and subcultures: An analysis of organizational knowledge", *Administrative Science Quarterly*, 37.
- Saffold, G. (1988) "Culture traits, strength and organizational performance: Moving beyond 'strong' culture", *Academy of Management Review*, 13(4).
- Schein H. E. (1984) "Coming to a new awareness of organizational culture", *Sloan Management Review*, Winter.
- Schein H. E. (1985) *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass: San Francisco.
- Sokugama, H.I. (1996) *Faculty perception of organizational culture in community colleges*, Digital Dissertation, Pub.no: AAT 9713983.
- Smircich, L. (1983) "Concepts of culture and organizational analysis", *Administrative Science Quarterly*, 28.
- Stolp., S. (1996) "Leadership for school culture", *Emergency Librarian*, 23(3).
- Şişman M. (1994) *Örgüt Kültürü*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 732.
- Terence D. ve Kennedy A. (1982) *Corporate Cultures*, Addition Wesley Pub.
- Uyguç, N. (1998) "Hizmet sektöründe örgüt kültürü", *VI. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir.
- Van Maanen, J. ve Barley S. (1985) "Cultural organization-fragments of a theory" Frost, P. (der) *Organizational Culture* içinde, Sage: Beverly Hills.
- Wilkins, A.L. ve William, G.O. (1983) "Efficient cultures: Exploring the relationship between culture and organizational performance", *Administrative Science Quarterly*, 28.

**Ek-1: İktisat Bölümü Öğrencilerinin Fakülte Kültürüne İlişkin Algılamalarının Dağılımı**

| İFADELER   |              | Tamamen katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle katılmıyorum |
|--|--------------|----------------------|--------------|------------|-------------|-------------------------|
| 1.Fakültemizde uygulamalar açısından bölümler arasında yüksek uyum vardır.   | Frekans<br>% | 1<br>2.8             | 6<br>16.7    | 3<br>8.3   | 13<br>36.1  | 13<br>36.1              |
| 2.Öğrenciler kendi bölümleri dışındaki bölümlerin işleyiş ve uygulamalarını çok iyi bilirler.                            | Frekans<br>% | 0<br>0               | 4<br>11.1    | 5<br>13.9  | 15<br>41.7  | 12<br>33.3              |
| 3.Fakültenin yöneticileri sorunların giderilmesinde başarılıdır.   | Frekans<br>% | 1<br>2.8             | 11<br>30.6   | 13<br>36.1 | 5<br>13.9   | 6<br>16.7               |
| 4.Fakültenin yöneticileri dışarıdan gelen etki ve baskılara karşı fakülteyi korur.                                       | Frekans<br>% | 8<br>23.5            | 14<br>41.2   | 9<br>26.5  | 2<br>5.9    | 1<br>2.9                |
| 5.Fakültede bölümler arasında rekabet vardır.  | Frekans<br>% | 1<br>2.8             | 8<br>22.2    | 12<br>33.3 | 6<br>16.7   | 9<br>25.0               |
| 6.Öğretim üyeleri iletişime her zaman açıktır.   | Frekans<br>% | 10<br>27.8           | 11<br>30.6   | 8<br>22.2  | 3<br>8.3    | 4<br>11.1               |
| 7.Fakültenin eğitime yönelik hedefleri konusunda bilgi sahibiyiz.  | Frekans<br>% | 2<br>5.6             | 8<br>22.2    | 13<br>36.1 | 9<br>25.0   | 4<br>11.1               |
| 8.Farklı sınıf öğrencileri arasında iletişim güçlüdür.   | Frekans<br>% | 6<br>16.7            | 6<br>16.7    | 7<br>19.4  | 11<br>30.6  | 6<br>16.47              |
| 9.Öğretim üyelerinin öğrencilere yaklaşımı insancıdır.   | Frekans<br>% | 5<br>13.9            | 16<br>44.4   | 7<br>19.4  | 6<br>16.7   | 2<br>5.6                |
| 10. Derslerin verilmiş şekli bilgi aktarmaktan çok düşünce ve beceri geliştirici niteliktedir.                           | Frekans<br>% | 0<br>0               | 2<br>5.6     | 13<br>36.1 | 9<br>25.0   | 12<br>33.3              |
| 11.Fakültenin dışarıda (kampusta, kentte) olumlu bir imajı vardır.   | Frekans<br>% | 9<br>25.0            | 13<br>36.1   | 7<br>19.4  | 3<br>8.3    | 4<br>11.1               |
| 12.Fakültenin öğretim elemanları kendi aralarında işbirliği ve dayanışma içindedirler.                                   | Frekans<br>% | 5<br>8.3             | 13<br>36.1   | 11<br>30.6 | 4<br>11.1   | 5<br>13.9               |
| 13.Fakülte yönetimi öğrencileri, yönetmeliklere ve uygulamalara yönelik olarak zamanında ve doğru bilgilendirir.         | Frekans<br>% | 1<br>2.8             | 9<br>25.0    | 8<br>22.2  | 8<br>22.2   | 10<br>27.8              |
| 14.Öğretim üyeleri hatalara karşı toleranslı davranırlar.  | Frekans<br>% | 1<br>2.8             | 10<br>27.8   | 9<br>25.0  | 8<br>22.2   | 8<br>22.2               |
| 15.Öğrenciler hocalarını farklı sorunlarını iletcek kadar yakın görürler.  | Frekans<br>% | 3<br>8.6             | 12<br>34.3   | 7<br>20.0  | 8<br>22.9   | 5<br>14.3               |
| 16.Öğrenciler, fakültedeki uygulamalara yönelik sorunlarını veya düşüncelerini yöneticilere yeterli düzeyde aktarabilir. | Frekans<br>% | 0<br>0               | 6<br>16.7    | 13<br>36.1 | 10<br>27.8  | 7<br>19.4               |
| 17.Öğretim üyeleri hoca-öğrenci ilişkilerinde otoriteden yanadır.  | Frekans<br>% | 5<br>14.3            | 2<br>5.7     | 13<br>37.1 | 11<br>31.4  | 4<br>11.4               |
| 18.Tüm öğretim elemanlarının öğrencilere karşı tutumları benzerdir.  | Frekans<br>% | 2<br>5.6             | 8<br>22.2    | 7<br>19.4  | 8<br>22.2   | 11<br>30.6              |
| 19.Öğretim elemanları fakülte ile özdeşdir.  | Frekans<br>% | 7<br>19.4            | 11<br>30.6   | 12<br>33.3 | 6<br>16.7   | 0<br>0                  |
| 20.Fakülteye yeni gelen öğrencilerle eski öğrenciler çabuk kaynaşırlar.  | Frekans<br>% | 2<br>6.3             | 3<br>9.4     | 11<br>34.4 | 11<br>34.4  | 5<br>15.6               |
| 21.Bu üniversitede İ.İ.B.F. öğrencisi olmak bir ayrıcalıktır.  | Frekans<br>% | 9<br>29.0            | 7<br>22.6    | 7<br>22.6  | 3<br>9.7    | 5<br>16.1               |
| 22.Fakültenin araştırma görevlileri öğrencilere içtenlikle yardımcı olurlar.   | Frekans<br>% | 6<br>18.8            | 4<br>12.5    | 11<br>34.4 | 6<br>18.8   | 5<br>15.6               |
| 23.İdari personel öğrencilerin taleplerini karşılamada olumlu bir tutum içindedir.                                       | Frekans<br>% | 3<br>9.7             | 7<br>22.6    | 6<br>19.4  | 8<br>25.8   | 7<br>22.6               |

Ek-1'in devamı

| İFADELER  |              | Tamamen katılmıyorum | Katılıyorum | Kararsızım | Katılmıyorum | Kesinlikle katılmıyorum |
|---|--------------|----------------------|-------------|------------|--------------|-------------------------|
| 24.Fakültede öğrenci-hoca-Personel arasında işbirliği ve dayanışma vardır.                                    | Frekans<br>% | 0<br>0               | 8<br>25.0   | 12<br>37.5 | 10<br>31.3   | 2<br>6.3                |
| 25.Üniversite çağına gelen yakınlarıma bu fakülteyi tercih etmelerini öneririm.                               | Frekans<br>% | 5<br>15.6            | 8<br>25.0   | 7<br>21.9  | 2<br>6.3     | 10<br>31.3              |
| 26.Fakülte, aile, toplum ve iş dünyasındaki beklentileri karşılamaktadır.                                     | Frekans<br>% | 0<br>0               | 6<br>18.8   | 10<br>31.3 | 11<br>34.4   | 5<br>15.6               |
| 27.Öğrenciliğim sona erse de, kendimi Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F'li olarak göreceğim.                       | Frekans<br>% | 9<br>30.0            | 5<br>16.7   | 6<br>20.0  | 3<br>10.0    | 7<br>23.3               |
| 28.Fakültenin fiziki mekanları diğer fakültele göre farklı ve özgündür  | Frekans<br>% | 20<br>62.5           | 8<br>25.0   | 2<br>6.3   | 1<br>3.1     | 1<br>3.1                |
| 29.Fakültede, açılış, kuruluş, kapanış gibi günlerde törenlere önem verilir.                                  | Frekans<br>% | 20<br>64.5           | 8<br>25.8   | 2<br>6.5   | 0<br>0       | 1<br>3.2                |
| 30.Fakültenin geçmişine ilişkin anılar, öyküler, olaylar eski öğrenciler tarafından yenilere aktarılır.       | Frekans<br>% | 2<br>6.3             | 9<br>28.1   | 11<br>34.4 | 5<br>13.9    | 5<br>13.9               |
| 31.Diğer üniversitelerin İ.İ.B.F'lerinin aynı bölümündeki öğrencileri ile rekabette kendimi şanslı görüyorum. | Frekans<br>% | 4<br>12.5            | 8<br>25.0   | 10<br>31.3 | 5<br>15.6    | 5<br>15.6               |

**Ek-2: İşletme Bölümü Öğrencilerinin Fakülte Kültürüne İlişkin Algılamalarının Dağılımı**

| İFADELER  |              | Tamamen katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle katılmıyorum |
|---|--------------|----------------------|--------------|------------|-------------|-------------------------|
| 1. Fakültemizde uygulamalar açısından bölümler arasında yüksek uyum vardır.   | Frekans<br>% | 0<br>0               | 11<br>24.4   | 20<br>44.4 | 11<br>24.4  | 3<br>6.7                |
| 2. Öğrenciler kendi bölümleri dışındaki bölümlerin işleyiş ve uygulamalarını çok iyi bilirler.                            | Frekans<br>% | 0<br>0               | 4<br>8.7     | 12<br>26.1 | 23<br>50.0  | 7<br>15.2               |
| 3. Fakültenin yöneticileri sorunların giderilmesinde başarılıdır.   | Frekans<br>% | 1<br>2.2             | 19<br>41.3   | 13<br>28.3 | 7<br>15.2   | 6<br>13.0               |
| 4. Fakültenin yöneticileri dışarıdan gelen etki ve baskılara karşı fakülteyi korur.                                       | Frekans<br>% | 7<br>15.6            | 22<br>48.9   | 9<br>20.0  | 4<br>8.9    | 3<br>6.7                |
| 5. Fakültede bölümler arasında rekabet vardır.  | Frekans<br>% | 7<br>15.2            | 20<br>43.7   | 10<br>21.7 | 5<br>10.9   | 4<br>8.7                |
| 6. Öğretim üyeleri iletişime her zaman açıktır.   | Frekans<br>% | 11<br>23.9           | 29<br>63.0   | 3<br>6.5   | 3<br>6.5    | 0<br>0                  |
| 7. Fakültenin eğitime yönelik hedefleri konusunda bilgi sahibiyiz.  | Frekans<br>% | 0<br>0               | 22<br>47.8   | 17<br>37.0 | 4<br>8.7    | 3<br>6.5                |
| 8. Farklı sınıf öğrencileri arasında iletişim güçlüdür.   | Frekans<br>% | 3<br>6.5             | 16<br>34.8   | 17<br>37.0 | 9<br>19.6   | 1<br>2.2                |
| 9. Öğretim üyelerinin öğrencilere yaklaşımı insancıldır.  | Frekans<br>% | 10<br>21.7           | 30<br>65.2   | 6<br>13.0  | 0<br>0      | 0<br>0                  |
| 10. Derslerin verilmiş şekli bilgi aktarmaktan çok düşünce ve beceri geliştirici niteliktedir.                            | Frekans<br>% | 4<br>8.7             | 11<br>23.9   | 17<br>37.0 | 8<br>17.4   | 6<br>13.0               |
| 11. Fakültenin dışarıda (kampusta, kentte) olumlu bir imajı vardır.   | Frekans<br>% | 14<br>30.4           | 17<br>37.0   | 11<br>23.9 | 4<br>8.7    | 0<br>0                  |
| 12. Fakültenin öğretim elemanları kendi aralarında işbirliği ve dayanışma içindedirler.                                   | Frekans<br>% | 5<br>10.9            | 23<br>50.0   | 11<br>23.9 | 7<br>15.2   | 0<br>0                  |
| 13. Fakülte yönetimi öğrencileri, yönetmeliklere ve uygulamalara yönelik olarak zamanında ve doğru bilgilendirir.         | Frekans<br>% | 2<br>4.3             | 22<br>47.8   | 17<br>37.0 | 4<br>8.7    | 1<br>2.2                |
| 14. Öğretim üyeleri hatalara karşı toleranslı davranırlar.  | Frekans<br>% | 1<br>2.2             | 22<br>47.8   | 20<br>43.5 | 2<br>4.3    | 1<br>2.2                |
| 15. Öğrenciler hocalarını farklı sorunlarını iletecek kadar yakın görürler.   | Frekans<br>% | 7<br>15.6            | 14<br>31.1   | 14<br>31.1 | 7<br>15.6   | 3<br>6.7                |
| 16. Öğrenciler, fakültedeki uygulamalara yönelik sorunlarını veya düşüncelerini yöneticilere yeterli düzeyde aktarabilir. | Frekans<br>% | 3<br>6.7             | 18<br>40.0   | 15<br>33.3 | 7<br>15.6   | 2<br>4.4                |
| 17. Öğretim üyeleri hoca-öğrenci ilişkilerinde otoriteden yanadır.  | Frekans<br>% | 2<br>4.4             | 10<br>22.2   | 16<br>35.6 | 14<br>31.1  | 3<br>6.7                |
| 18. Tüm öğretim elemanlarının öğrencilere karşı tutumları benzerdir.  | Frekans<br>% | 1<br>2.2             | 14<br>30.4   | 13<br>28.3 | 12<br>26.1  | 6<br>13.0               |
| 19. Öğretim elemanları fakülte ile özdeşdir.  | Frekans<br>% | 5<br>10.9            | 22<br>47.8   | 18<br>39.1 | 1<br>2.2    | 0<br>0                  |
| 20. Fakülteye yeni gelen öğrencilerle eski öğrenciler çabuk kaynaşırlar.  | Frekans<br>% | 3<br>7.1             | 14<br>33.3   | 11<br>26.2 | 9<br>21.4   | 5<br>11.9               |
| 21. Bu üniversitede İ.İ.B.F. öğrencisi olmak bir ayrıcalıktır.  | Frekans<br>% | 15<br>35.7           | 13<br>31.0   | 10<br>23.8 | 2<br>4.8    | 2<br>4.8                |
| 22. Fakültenin araştırma görevlileri öğrencilere içtenlikle yardımcı olurlar.   | Frekans<br>% | 18<br>42.9           | 19<br>45.2   | 4<br>9.5   | 1<br>2.4    | 0<br>0                  |
| 23. İdari personel öğrencilerin taleplerini karşılamada olumlu bir tutum içindedir.                                       | Frekans<br>% | 6<br>14.3            | 16<br>38.1   | 11<br>26.2 | 4<br>9.5    | 5<br>11.9               |

Ek-2'nin devamı

| İFADELER   |              | Tamamen katılmıyorum | Katılıyorum | Kararsızım | Katılmıyorum | Kesinlikle katılmıyorum |
|--|--------------|----------------------|-------------|------------|--------------|-------------------------|
| 24. Fakültede öğrenci-hoca-personel arasında işbirliği ve dayanışma vardır.                                    | Frekans<br>% | 5<br>11.9            | 19<br>45.2  | 15<br>35.7 | 2<br>4.8     | 1<br>2.4                |
| 25. Üniversite çağına gelen yakınlarıma bu fakülteyi tercih etmelerini öneririm.                               | Frekans<br>% | 6<br>14.3            | 21<br>50.0  | 7<br>16.7  | 5<br>11.9    | 3<br>7.1                |
| 26. Fakülte, aile, toplum ve iş dünyasındaki beklentileri karşılamaktadır.                                     | Frekans<br>% | 1<br>2.4             | 10<br>23.8  | 22<br>52.4 | 4<br>9.5     | 5<br>11.9               |
| 27. Öğrenciliğim sona erse de, kendimi Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F'li olarak göreceğim.                       | Frekans<br>% | 10<br>23.8           | 19<br>45.2  | 8<br>19.0  | 2<br>4.8     | 3<br>7.1                |
| 28. Fakültenin fiziki mekanları diğer fakültele göre farklı ve özgündür  | Frekans<br>% | 25<br>59.5           | 16<br>38.1  | 1<br>2.4   | 0<br>0       | 0<br>0                  |
| 29. Fakültede, açılış, kuruluş, kapanış gibi günlerde törenlere önem verilir.                                  | Frekans<br>% | 20<br>47.6           | 16<br>38.1  | 4<br>9.5   | 2<br>4.8     | 0<br>0                  |
| 30. Fakültenin geçmişine ilişkin anılar, öyküler, olaylar eski öğrenciler tarafından yenilere aktarılır.       | Frekans<br>% | 6<br>14.3            | 10<br>23.8  | 12<br>28.6 | 11<br>26.2   | 3<br>7.1                |
| 31. Diğer üniversitelerin İ.İ.B.F'lerinin aynı bölümündeki öğrencileri ile rekabette kendimi şanslı görüyorum. | Frekans<br>% | 5<br>11.9            | 7<br>16.7   | 19<br>45.2 | 8<br>19.0    | 3<br>7.1                |

**Ek-3: Maliye Bölümü Öğrencilerinin Fakülte Kültürüne İlişkin Algılamalarının Dağılımı**

| İFADELER  |              | Tamamen katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
|---|--------------|----------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| 1. Fakültemizde uygulamalar açısından bölümler arasında yüksek uyum vardır.   | Frekans<br>% | 0<br>0               | 2<br>6.7     | 5<br>16.7  | 11<br>36.7  | 12<br>40.0             |
| 2. Öğrenciler kendi bölümleri dışındaki bölümlerin işleyiş ve uygulamalarını çok iyi bilirler.                            | Frekans<br>% | 1<br>3.3             | 1<br>3.3     | 9<br>30.0  | 10<br>33.3  | 9<br>30.0              |
| 3. Fakültenin yöneticileri sorunların giderilmesinde başarılıdır.   | Frekans<br>% | 1<br>3.4             | 8<br>27.6    | 9<br>31.0  | 6<br>20.7   | 5<br>17.2              |
| 4. Fakültenin yöneticileri dışarıdan gelen etki ve baskılara karşı fakülteyi korur.                                       | Frekans<br>% | 6<br>20.0            | 11<br>36.7   | 10<br>33.3 | 2<br>6.7    | 1<br>3.3               |
| 5. Fakültede bölümler arasında rekabet vardır.  | Frekans<br>% | 4<br>13.3            | 7<br>23.3    | 6<br>20.0  | 9<br>30.0   | 4<br>13.3              |
| 6. Öğretim üyeleri iletişime her zaman açıktır.   | Frekans<br>% | 4<br>13.3            | 17<br>56.7   | 6<br>20.0  | 3<br>10.0   | 0<br>0                 |
| 7. Fakültenin eğitime yönelik hedefleri konusunda bilgi sahibiyiz.  | Frekans<br>% | 1<br>3.3             | 6<br>20.0    | 10<br>33.3 | 8<br>26.7   | 5<br>16.7              |
| 8. Farklı sınıf öğrencileri arasında iletişim güçlüdür.   | Frekans<br>% | 4<br>13.3            | 7<br>23.3    | 9<br>30.0  | 3<br>10.0   | 7<br>23.3              |
| 9. Öğretim üyelerinin öğrencilere yaklaşımı insancıldır.  | Frekans<br>% | 6<br>20.0            | 15<br>50.0   | 8<br>26.7  | 1<br>3.3    | 0<br>0                 |
| 10. Derslerin verilmiş şekli bilgi aktarmaktan çok düşünce ve beceri geliştirici niteliktedir.                            | Frekans<br>% | 0<br>0               | 3<br>10.3    | 8<br>27.6  | 11<br>37.9  | 7<br>24.1              |
| 11. Fakültenin dışarıda (kampusta, kentte) olumlu bir imajı vardır.   | Frekans<br>% | 5<br>16.7            | 7<br>23.3    | 14<br>46.7 | 2<br>6.7    | 2<br>6.7               |
| 12. Fakültenin öğretim elemanları kendi aralarında işbirliği ve dayanışma içindedirler.                                   | Frekans<br>% | 3<br>10.3            | 8<br>27.6    | 10<br>34.5 | 6<br>20.7   | 2<br>6.9               |
| 13. Fakülte yönetimi öğrencileri, yönetmeliklere ve uygulamalara yönelik olarak zamanında ve doğru bilgilendirir.         | Frekans<br>% | 0<br>0               | 8<br>27.6    | 8<br>27.6  | 7<br>24.1   | 6<br>20.7              |
| 14. Öğretim üyeleri hatalara karşı toleranslı davranırlar.  | Frekans<br>% | 1<br>3.4             | 11<br>37.9   | 8<br>27.6  | 7<br>24.1   | 2<br>6.9               |
| 15. Öğrenciler hocalarını farklı sorunlarını iletecek kadar yakın görürler.   | Frekans<br>% | 2<br>6.7             | 9<br>30.0    | 11<br>36.7 | 7<br>23.3   | 1<br>3.3               |
| 16. Öğrenciler, fakültedeki uygulamalara yönelik sorunlarını veya düşüncelerini yöneticilere yeterli düzeyde aktarabilir. | Frekans<br>% | 0<br>0               | 7<br>24.1    | 13<br>44.8 | 6<br>20.7   | 3<br>10.3              |
| 17. Öğretim üyeleri hoca-öğrenci ilişkilerinde otoriteden yanadır.  | Frekans<br>% | 2<br>6.7             | 12<br>40.0   | 7<br>23.3  | 8<br>26.7   | 1<br>3.3               |
| 18. Tüm öğretim elemanlarının öğrencilere karşı tutumları benzerdir.  | Frekans<br>% | 0<br>0               | 5<br>16.7    | 13<br>43.3 | 10<br>33.3  | 2<br>6.7               |
| 19. Öğretim elemanları fakülte ile özdeşdir.  | Frekans<br>% | 2<br>6.7             | 7<br>23.3    | 15<br>50.0 | 6<br>20.0   | 0<br>0                 |
| 20. Fakülteye yeni gelen öğrencilerle eski öğrenciler çabuk kaynaşırlar.  | Frekans<br>% | 1<br>4.3             | 4<br>17.4    | 7<br>30.4  | 4<br>17.4   | 7<br>30.4              |
| 21. Bu üniversitede İ.İ.B.F. öğrencisi olmak bir ayrıcalıktır.  | Frekans<br>% | 5<br>21.7            | 6<br>26.1    | 4<br>17.4  | 4<br>17.4   | 4<br>17.4              |
| 22. Fakültenin araştırma görevlileri öğrencilere içtenlikle yardımcı olurlar.   | Frekans<br>% | 7<br>30.4            | 8<br>34.8    | 5<br>21.7  | 2<br>8.7    | 1<br>4.3               |
| 23. İdari personel öğrencilerin taleplerini karşılamada olumlu bir tutum içindedir.                                       | Frekans<br>% | 0<br>0               | 5<br>21.7    | 7<br>30.4  | 5<br>21.7   | 6<br>26.1              |

Ek-3'ün devamı

| İFADELER   |              | Tamamen katılmıyorum | Katılıyorum | Kararsızım | Katılmıyorum | Kesinlikle katılmıyorum |
|--|--------------|----------------------|-------------|------------|--------------|-------------------------|
| 24. Fakültede öğrenci-hoca-personel arasında işbirliği ve dayanışma vardır.                                    | Frekans<br>% | 0<br>0               | 6<br>26.1   | 10<br>43.5 | 4<br>17.4    | 3<br>13.0               |
| 25. Üniversite çağına gelen yakınlarıma bu fakülteyi tercih etmelerini öneririm.                               | Frekans<br>% | 0<br>0               | 1<br>4.5    | 10<br>45.5 | 8<br>36.4    | 3<br>13.6               |
| 26. Fakülte, aile, toplum ve iş dünyasındaki beklentileri karşılamaktadır.                                     | Frekans<br>% | 0<br>0               | 4<br>18.2   | 7<br>31.8  | 8<br>36.4    | 3<br>13.6               |
| 27. Öğrenciliğim sona erse de, kendimi Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F'li olarak göreceğim.                       | Frekans<br>% | 6<br>26.1            | 9<br>39.1   | 5<br>21.7  | 2<br>8.7     | 1<br>4.3                |
| 28. Fakültenin fiziki mekanları diğer fakültele göre farklı ve özgündür  | Frekans<br>% | 14<br>60.9           | 7<br>30.4   | 2<br>8.7   | 0<br>0       | 0<br>0                  |
| 29. Fakültede, açılış, kuruluş, kapanış gibi günlerde törenlere önem verilir.                                  | Frekans<br>% | 12<br>54.5           | 6<br>27.3   | 3<br>13.6  | 1<br>4.5     | 0<br>0                  |
| 30. Fakültenin geçmişine ilişkin anılar, öyküler, olaylar eski öğrenciler tarafından yenilere aktarılır.       | Frekans<br>% | 2<br>9.1             | 5<br>22.7   | 7<br>31.8  | 2<br>9.1     | 6<br>27.3               |
| 31. Diğer üniversitelerin İ.İ.B.F'lerinin aynı bölümündeki öğrencileri ile rekabette kendimi şanslı görüyorum. | Frekans<br>% | 2<br>8.7             | 6<br>26.1   | 5<br>21.7  | 5<br>21.7    | 5<br>21.7               |

**Ek-4: Kamu Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Fakülte Kültürüne İlişkin Algılamalarının Dağılımı**

| İFADELER  |              | Tamamen katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle katılmıyorum |
|---|--------------|----------------------|--------------|------------|-------------|-------------------------|
| 1. Fakültemizde uygulamalar açısından bölümler arasında yüksek uyum vardır.   | Frekans<br>% | 0<br>0               | 4<br>10.8    | 5<br>13.5  | 17<br>45.9  | 11<br>29.7              |
| 2. Öğrenciler kendi bölümleri dışındaki bölümlerin işleyiş ve uygulamalarını çok iyi bilirler.                            | Frekans<br>% | 0<br>0               | 3<br>8.6     | 4<br>11.4  | 18<br>51.4  | 10<br>28.6              |
| 3. Fakültenin yöneticileri sorunların giderilmesinde başarılıdır.   | Frekans<br>% | 3<br>8.3             | 9<br>25.0    | 9<br>25.0  | 9<br>25.0   | 6<br>16.7               |
| 4. Fakültenin yöneticileri dışarıdan gelen etki ve baskılara karşı fakülteyi korur.                                       | Frekans<br>% | 9<br>24.3            | 13<br>35.1   | 12<br>32.4 | 2<br>5.4    | 1<br>2.7                |
| 5. Fakültede bölümler arasında rekabet vardır.  | Frekans<br>% | 6<br>16.7            | 12<br>33.3   | 3<br>8.3   | 11<br>30.6  | 4<br>11.1               |
| 6. Öğretim üyeleri iletişime her zaman açıktır.   | Frekans<br>% | 3<br>8.6             | 13<br>37.1   | 10<br>28.6 | 4<br>11.4   | 5<br>14.3               |
| 7. Fakültenin eğitime yönelik hedefleri konusunda bilgi sahibiyiz.  | Frekans<br>% | 2<br>5.6             | 8<br>22.2    | 14<br>38.9 | 9<br>25.0   | 3<br>8.3                |
| 8. Farklı sınıf öğrencileri arasında iletişim güçlüdür.   | Frekans<br>% | 2<br>5.4             | 3<br>8.1     | 8<br>21.6  | 14<br>37.8  | 10<br>27.0              |
| 9. Öğretim üyelerinin öğrencilere yaklaşımı insancıdır.   | Frekans<br>% | 3<br>8.3             | 14<br>38.9   | 12<br>33.3 | 4<br>11.1   | 3<br>8.3                |
| 10. Derslerin verilmiş şekli bilgi aktarmaktan çok düşünce ve beceri geliştirici niteliktedir.                            | Frekans<br>% | 1<br>2.9             | 2<br>5.7     | 9<br>25.7  | 11<br>31.4  | 12<br>34.3              |
| 11. Fakültenin dışarıda (kampusta, kentte) olumlu bir imajı vardır.   | Frekans<br>% | 8<br>21.6            | 11<br>29.7   | 10<br>27.0 | 4<br>10.8   | 4<br>10.8               |
| 12. Fakültenin öğretim elemanları kendi aralarında işbirliği ve dayanışma içindedirler.                                   | Frekans<br>% | 2<br>5.6             | 14<br>38.9   | 17<br>47.2 | 2<br>5.6    | 1<br>2.8                |
| 13. Fakülte yönetimi öğrencileri, yönetmeliklere ve uygulamalara yönelik olarak zamanında ve doğru bilgilendirir.         | Frekans<br>% | 4<br>10.8            | 17<br>45.9   | 4<br>10.8  | 9<br>24.3   | 3<br>8.1                |
| 14. Öğretim üyeleri hatalara karşı toleranslı davranırlar.  | Frekans<br>% | 2<br>5.6             | 16<br>44.4   | 9<br>25.0  | 5<br>13.9   | 4<br>11.1               |
| 15. Öğrenciler hocalarını farklı sorunlarını iletecek kadar yakın görürler.   | Frekans<br>% | 2<br>5.6             | 7<br>19.4    | 9<br>25.0  | 10<br>27.8  | 8<br>22.2               |
| 16. Öğrenciler, fakültedeki uygulamalara yönelik sorunlarını veya düşüncelerini yöneticilere yeterli düzeyde aktarabilir. | Frekans<br>% | 1<br>2.9             | 7<br>20.0    | 12<br>34.3 | 6<br>17.1   | 9<br>25.7               |
| 17. Öğretim üyeleri hoca-öğrenci ilişkilerinde otoriteden yanadır.  | Frekans<br>% | 4<br>10.8            | 11<br>29.7   | 7<br>18.9  | 11<br>29.7  | 4<br>10.8               |
| 18. Tüm öğretim elemanlarının öğrencilere karşı tutumları benzerdir.  | Frekans<br>% | 2<br>5.6             | 6<br>16.7    | 11<br>30.6 | 11<br>30.6  | 6<br>16.7               |
| 19. Öğretim elemanları fakülte ile özdeşdir.  | Frekans<br>% | 1<br>2.8             | 15<br>41.7   | 11<br>30.6 | 5<br>13.9   | 4<br>11.1               |
| 20. Fakülteye yeni gelen öğrencilerle eski öğrenciler çabuk kaynaşırlar.  | Frekans<br>% | 0<br>0               | 5<br>17.9    | 6<br>21.4  | 7<br>25.0   | 10<br>35.7              |
| 21. Bu üniversitede İ.İ.B.F. öğrencisi olmak bir ayrıcalıktır.  | Frekans<br>% | 9<br>33.3            | 9<br>33.3    | 3<br>11.1  | 5<br>18.5   | 1<br>3.7                |
| 22. Fakültenin araştırma görevlileri öğrencilere içtenlikle yardımcı olurlar.   | Frekans<br>% | 13<br>46.4           | 7<br>25.0    | 4<br>14.3  | 3<br>10.7   | 1<br>3.6                |
| 23. İdari personel öğrencilerin taleplerini karşılamada olumlu bir tutum içindedir.                                       | Frekans<br>% | 3<br>11.1            | 10<br>37.0   | 7<br>25.9  | 0<br>0      | 7<br>25.9               |



Ek-4'ün devamı

| İFADELER   |              | Tamamen katılmıyorum | Katılıyorum | Kararsızım | Katılmıyorum | Kesinlikle katılmıyorum |
|--|--------------|----------------------|-------------|------------|--------------|-------------------------|
| 24. Fakültede öğrenci-hoca-personel arasında işbirliği ve dayanışma vardır.                                    | Frekans<br>% | 3<br>10.7            | 7<br>25.0   | 11<br>39.3 | 5<br>17.9    | 2<br>7.1                |
| 25. Üniversite çağına gelen yakınlarıma bu fakülteyi tercih etmelerini öneririm.                               | Frekans<br>% | 5<br>18.5            | 9<br>33.3   | 2<br>7.4   | 5<br>18.5    | 6<br>22.2               |
| 26. Fakülte, aile, toplum ve iş dünyasındaki beklentileri karşılamaktadır.                                     | Frekans<br>% | 4<br>14.8            | 2<br>7.4    | 9<br>33.3  | 8<br>29.6    | 4<br>14.8               |
| 27. Öğrenciliğim sona erse de, kendimi Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F'li olarak göreceğim.                       | Frekans<br>% | 11<br>40.7           | 6<br>22.2   | 3<br>11.1  | 1<br>3.7     | 6<br>22.2               |
| 28. Fakültenin fiziki mekanları diğer fakültele göre farklı ve özgündür  | Frekans<br>% | 17<br>63.0           | 4<br>14.8   | 2<br>7.4   | 1<br>3.7     | 3<br>11.1               |
| 29. Fakültede, açılış, kuruluş, kapanış gibi günlerde törenlere önem verilir.                                  | Frekans<br>% | 14<br>53.8           | 8<br>30.8   | 2<br>7.7   | 1<br>3.8     | 1<br>3.8                |
| 30. Fakültenin geçmişine ilişkin anılar, öyküler, olaylar eski öğrenciler tarafından yenilere aktarılır.       | Frekans<br>% | 5<br>19.2            | 3<br>11.5   | 8<br>30.8  | 6<br>23.1    | 4<br>15.4               |
| 31. Diğer üniversitelerin İ.İ.B.F'lerinin aynı bölümündeki öğrencileri ile rekabette kendimi şanslı görüyorum. | Frekans<br>% | 4<br>14.8            | 5<br>18.5   | 8<br>29.6  | 7<br>25.9    | 3<br>11.1               |