



Kurum Kültürü Algısı Zaman İçinde Değişir mi? Ampirik Bir Araştırma

*Does Perception of Corporate Culture Change in Time? An Empirical
Research*

Nahit Erdem KÖKER

Ege Üniversitesi
İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve
Tanıtım Bölümü, İzmir, TÜRKİYE
nahit.koker@ege.edu.tr

Mine YENİÇERİ ALEMDAR

Ege Üniversitesi
İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve
Tanıtım Bölümü, İzmir, TÜRKİYE
mine.yeniceri@ege.edu.tr

Özet

Bir kurumda üyeler tarafından paylaşılmakta olan temel değerler ve inanç sistemleri; normlar, davranışlar, semboller olarak kendini göstermekte ve o kurumun kültürünü oluşturmaktadır. Kurum kültürü, işletme yönetimi açısından ele alındığında farklı faaliyet alanındaki kurumların, kültüre yönelik çalışmaları olduğu görülmektedir. Kurum kültürü, eğitim bilimi çalışmalarında ve eğitim kurumlarını konu alan farklı alanlardaki çalışmalarda okul kültürü şeklinde ifade edilmektedir. Okullar eğitim kurumları olmaları yönüyle kurum kültürü konusunda çalışmalara konu olmaktadır.

Okul kültürüne yönelik çalışmalar okul kültürünün bileşenleri, boyutları, yapısal özellikleri, liderliğin önemi gibi konuları içermektedir. Bu çalışma ise okul kültürü alt kültürü olarak ifade edilen ve bir kültür bileşeni olan Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi öğrencilerinin okul kültürüne yönelik algılarının üniversite öğrenciliği boyunca değişim yönünü ortaya koyma amacıyla tasarlanmıştır. Bu nedenle 2009-2010 eğitim öğretim yılında birinci sınıfta olan öğrencilerden, dört yıl boyunca aynı soru formu ile veri toplanmıştır. Öğrencilerin 1., 2., 3. ve 4. sınıftayken kurum kültürü boyutlarına ilişkin algılamalarında anlamlı değişimlerin olacağı öngörülmüştür. Ayrıca fakültelerindeki son yıllarında fakülte kültürü algısındaki değişimin yönü belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Okul kültürü, kültür boyutları, değişim.

Abstract

Fundamental values and belief systems in a corporation show themselves as; norms, behaviours, symbols and compose the corporate culture. When corporate culture is undertaken in terms of business management, it is seen that corporations in different fields have studies directed to culture. In studies of education science and studies that cover educational corporations, corporate culture is named as school culture. Due to the reason that schools are educational corporations, they are a subject to studies of corporate culture.

Studies directed to school culture cover the subjects such as; components of school culture, its' dimensions, structural characteristics, importance of leadership, ect. This study is directed to displaying the changes in the perceptions about school culture of Ege University Faculty of Communication students along their studentship, which is a cultural component and a sub-culture of school culture. With this purpose, data have been collected from students for four years with the same question form. These students were in 1st grade during 2009-2010 academical year. While students are in their 1st, 2nd, 3rd and 4th years, it was foreseen that there were going to be meaningful changes in their perceptions about the dimensions of corporate culture. And the direction of change in their perceptions of faculty culture has been detected in their last year.

Keywords: School culture, cultural dimensions, change.

1. GİRİŞ

Kültür ve kurum kültürüne yönelik çalışmalarda bu alanda yapılmış olan tanımlamaların fazlalığı okul kültürü konusunda yapılmış çalışmalara da yansımaktadır. Literatürde okul kültürü ile ilgili pek çok tanımlama yapıldığı görülmektedir. Araştırmacılar üzerinde görüş birliği sağlanmış tek bir tanımlamadan bahsedememektedir.

Okul kültürü konusunda Leithussad tarafından yapılmış bir tanımlamaya göre okul kültürü; kurallar, inançlar ve bir okuldaki yönetici, öğretmen ve öğrencilerin davranışlarına kılavuzluk eden değerleri içermektedir (Özdemir, 2006:414). Bu tanımlama yönetici, öğretmen ve öğrencilerden oluşan okul kültürü bileşenleri ile kültürün işlevsel bir yapıya sahip olmasına dikkat çekmektedir.

Çalışma, öğrencilerin okul kültürünün boyutlarını algılamalarında yıllar içinde bir değişim olup olmadığını anlamaya yönelik tasarlanmıştır. Bu nedenle okul kültürü bileşenleri ve boyutların neler olduğunun kavranmasında fayda vardır. Okul kültürünün bileşenleri ve boyutlarını anlayabilmek için bu konuda yapılmış olan bazı tanımlamalar incelenebilir. Aileler, öğretmenler, okul yöneticileri ve öğrencilerin kayıtlı buldukları okula karşı hissettikleri ancak tanımlanamayan bazı şeyler bulunmaktadır. Bu duygular kültür ile yakından ilgili olmaktadır. Kültür; çalışanların giyim tarzı, hangi konular hakkında konuştukları, çalışanların değişim konusuna istekli olup olmadıkları, öğrenim ve öğretim pratikleri, öğrencilere verilen önem, iletişim pratikleri, nelerin doğru olduğu, hangi şeylerin nasıl yapılması gerektiği gibi bir okul içinde pek çok noktayı etkilemektedir (Peterson&Deal:1998:28 ve Welsh, 2003:349). Tanımlama okul kültürüne yönelik semboller, iletişim, kural ve normlar gibi boyutları açığa çıkarmaktadır. Ayrıca tanımlamadan da anlaşılacağı gibi okul kültürü aileler, öğretmenler, öğrenciler, yönetim gibi bileşenlerden oluşmaktadır.

Okul kültürü konusunda yapılmış çalışmalarda eğitim bilimcilerin yoğunlaştığı belli başlı konular dikkat çekmektedir. Araştırmalarda temel olarak ele alınan konular okul kültürü ve bileşenleri ile okul kültürünün etki alanları, liderliğin önemi ve okul kültürü yapısal modelleri olmuştur.

Okul kültürüne yönelik literatür incelendiğinde okul kültürünün etki alanları ile ilgili aşağıdaki saptamaların yapıldığı görülmüştür:

- Etkin şekilde yönetilen okul kültürlerinde, işbirliğini teşvik eden kurumsal yapıların öğrenci başarısı üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır (Steve, 2005:43-55).

- Okul kültürü, öğrenci disiplinini sağlamada etkilidir (Westhuizen vd., 2008:221).
- Okul kültürünün inşasında ve yönetiminde lider ve diğer kültür bileşenleri önemli bir role sahiptir (Barbour, 2005:34-48; Duncan, 2004:3; Busher&Barker, 2003:51-65, Roberts, 2005:237-253).
- Sınıf sosyal çevresi (Öğretmen desteği, sınıf içi etkileşim, karşılıklı saygı, performans hedefleri) öğrenci motivasyon ve bağlılığı ile ilişkilidir (Ryan&Patrick, 2001:437-443).
- Okul ortamı öğrencilerin akademik başarısı ve davranışsal boyutu üzerinde pozitif etkiye sahiptir (DeWit vd.,2000:16).

Okul kültürünün boyutlarına yönelik çalışmalar incelendiğinde benzer boyutların ele alındığı tespit edilmiştir. Deal ve Keneddy’ye göre okul kültürü modeli 5 parçalı bir yap-boza benzemektedir. Bu parçalar okulun iç kültürü, alt kültürler, liderlik ve kültür ilişkisi, dış kültür ve kültürel değişimlerdir (Kent, 2006:24-30).

2. ÇALIŞMANIN ALT YAPISI

Literatürde okul ortamı (school environment) kavramından bahsedilmekte ve okul kültürü okul ortamının sosyal bileşeni olarak ele alınmaktadır. Buna göre okul kültürü; okul üyeleri tarafından paylaşılan inançlar, değerler ve amaçlardan oluşmaktadır. Fiziksel boyut ise daha somut olan okulun yapısı, büyüklüğü, uygulama ve prosedürler, okul üyelerinin demografik özellikleri ve fiziksel görünümü gibi bileşenleri içermektedir (DeWit vd.,2000:18). Bu bakış açısına göre okul kültürü daha soyut olan özelliklerden oluşmaktadır. Okul kültürüne yönelik çalışmaların ortak yönü soyut olan özelliklerin somut uygulama ve davranış biçimlerine dönüşmesi şeklindedir. Bu dönüşüm bir okulda kabul edilen soyut olarak niteleyebileceğimiz temel varsayım ve inanç sisteminin değerlere yansımaları, değerlerin normlara dönüşmesi, normların ise davranış kalıpları ve uygulamalarda somut bir şekilde kendini göstermesi olarak ifade edilebilir (Maslowski, 2001; Carrington, 1999:262).

Makalenin araştırma alt yapısı kurum kültürünün soyut ve somut boyutlarını içeren Erdem ve İşbaşı tarafından (2001) geliştirilmiş “Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları” başlıklı çalışmaya dayanmaktadır. Ölçek Türkiye’deki eğitim kurumlarında geliştirilmiştir. Üniversite öğrencilerinin eğitim aldıkları kurum kültürüne yönelik algıyı ortaya koyma amacıyla aynı ölçeğe dayanarak tasarlanan farklı çalışmalar da bulunmaktadır. Konuyla ilgili benzer bir çalışma Terzi tarafından (2007) Giresun Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nde gerçekleştirilmiştir. Yılmaz ve Oğuz (2005) ise Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi son sınıf öğrencilerinin kurumlarına yönelik algılarını belirlemek amacıyla aynı ölçeği kullanmışlardır.

Deal (1987’den aktaran Renchler, 1992:4) okul kültürünün yeniden şekillendirilmesi sürecinde; eski uygulamaların unutulması, sembollerin analiz edilmesi ve yeniden düzenlenmesi, vizyonun ortaya çıkarılması, beklentilerin tanımlanması, başarıların kutlanması gerektiğinden bahsetmektedir. Çünkü kurumsal değişim, örgütsel öğrenme, iletişim, karar verme, denetim, sosyalleşme ve etkileşim gibi faktörlerin etkisinde olan yönetsel bir kavramdır. Bu süreçteki uygulamalar, kurum kültürü kavramı ile yeni anlamlar kazanmış ve eğitim kurumlarındaki yönetim süreçlerini de yakından etkilemiştir (Çelik, 2000:37).

Kültür değiştirilebilir ve dönüştürülebilir bir özellik taşımaktadır. Bu süreç paylaşılan okul değerleri, kahramanlar, ritüeller, kutlama ve seremoniler, öyküler gibi kültürel ağlar kanalıyla gerçekleşmektedir (Renchler, 1992:4). Alas ve Vadi'ye (2003:83) göre sözü edilen örgütsel süreçler, örgütsel öğrenmenin, örgütlerin sosyal, politik ve ekonomik çevresel koşullara uyum sağlamasında hayati öneme sahiptir. Örgütün çevresindeki kültür sabit kalmadığı gibi kurumsal kültür de sabit kalmaz. Bu nedenle kültürün örgütlerde ve okullarda değişebilme özelliği bulunmaktadır (Duncan, 2004:3). Literatürde öğrencilerin okul kültürü algılarını belirlemek amacıyla çalışmaların yapıldığı (Arslan, Kuru ve Saticı, 2005:450; İpek, 1999:421; Sönmez, 2006:86; Taş, 2002:536; Terzi, 1999:42) ancak algının değişimine yönelik bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Öğrencilerin 4 yıllık öğrencilik sürelerinde okul kültürü boyutlarının algılanışında farklılık olacağı düşünülmüştür. Bu nedenle **“Kurum Kültürü Algısı Zaman İçinde Değişir Mi? Ampirik Bir Araştırma”** başlıklı bu çalışmada diğerlerinden farklı olarak öğrencilerin 4 yıl içinde kurum kültürü boyutlarına ilişkin algılamalarındaki değişimin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bu nedenle Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi'nde 2009-2010 eğitim öğretim yılında birinci sınıfta olan öğrencilere, dört yıl boyunca aynı soru formları dağıtılmış ve 2012-2013 eğitim öğretim yılı içinde verilerin toplanması tamamlanmıştır. Erdem ve İşbaşı (2001) tarafından “aidiyet, iletişim, semboller, örgütsel yapı ve etkinlik, güç mesafesi” olarak belirtilen okul kültürü boyutlarının algılanmasında değişimin yönü ortaya çıkarılmıştır.

2.1. Hipotez Geliştirme

2.1.1. Kurum Kültürü ve İletişim

Günümüz toplumlarında geline nokta itibari ile toplum, kültür, örgüt ve iletişim birbirlerinden ayrılamayacak şekilde karşılıklı olarak birbirlerine bağlıdır (Mumby ve Stohl, 1996:53). Bu bağımlılığın en önemli nedeni, hemen hemen bütün insan eylemlerinin çevresi ile etkileşim içerisinde oluşması ve bu etkileşim durumunun, değer taşıyan bir mesaja sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısı ile her insan eylemi ile aslında bir mesaj kurgulanmakta ve paylaşılmaktadır. Bu noktada her mesajın aslında bir paylaşılmış semboller sistemi olduğu ve kültürel anlamlar taşıdığı söylenebilmektedir (Ellis ve Maoz, 2003:261).

Ortak bir amaç için bir araya gelen bireyler, gruplar, topluluklar ve örgütler için iletişim hayati bir öneme sahiptir. Örgütteki bireyler ve gruplar arasında olması gereken uygun etkileşimi sağlayan öge örgütsel iletişimdir (Vural, 2003:56). Örgütsel iletişim örgüt içerisindeki birey ve gruplar arasında etkileşimi sağladığı gibi, bu etkileşimler ile oluşan ve kurumsal kültürü oluşturan değerlerin, ideolojilerin, örgütsel çevreye ve insanlara dair bilgilerin özeti olup, paylaşılmasını da sağlamaktadır (Ellis ve Maoz, 2003:256). Bu anlamda kurum ve o kurumdaki bireyler için yol gösterici bir süreç olan kurum kültürü, iletişim ile birlikte başlamaktadır (Reilly ve DiAngelo,1990:135). Eisenberg ve Riley (2000) kurum kültürü ve örgütsel iletişim ile ilgili olarak akademik çalışmalar yapan araştırmacıların kurumları, çalışanların iletişim kurarak etkileşimde bulunmaları sonucunda oluşan sosyal varlıklar olarak görmeye başladıklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla kurumlardaki bireyler iletişim olgusuyla örgüte bağlanırlar ve örgütsel yapı da iletişim aracılığıyla oluşturulur (Mumby ve Stohl, 1996:61). Konu ile ilgili olarak Gudykunst (1997:332), kurumlardaki çalışanların, o kurumdaki iletişim süreçlerini biçimlendiren bir kültür içerisinde sosyalleştiklerini ve kurumsal süreçleri işletebildiklerini belirtmiştir. Bundan dolayı sağlıklı şekilde yapılandırılmış örgütsel bir

iletişim olmadan kurumların eylemlerini yada yönetim süreçlerini yürütebilmeleri imkansızdır (Kaya, 1999:42).

Alanda yapılan akademik çalışmalara göre kurumsal kültür, örgütsel iletişimi etkilemektedir, fakat aynı zamanda örgütsel anlamda sahip olunan iletişim yapısı da kültürü etkilemekte ve değiştirmektedir (Kowalski, 2000:6). İletişim ve kültürün eğitim kurumlarındaki etkileşimi ile ilgili olarak Hunt, Tourish ve Hargie (2000:125), diğer kurumların temel faaliyetlerinde olduğu gibi, eğitim kurumlarının da en temel görevleri olan öğretim, araştırma ve toplumsal hizmetleri iletişim aracılığıyla gerçekleştirdiklerini belirtmiş, kurum kültürünün de bu faaliyetler esnasında şekillendiğini, dolayısı ile iletişim ile karşılıklı olarak şekillendiğini, değiştiğini dile getirmişlerdir. Çünkü kültür ve iletişim, karşılıklı olarak bütün örgütsel davranışları etkilemekte, kurum kültürünün daha derin seviyelerinin anlaşılmasında bir pencere işlevi görmektedir (Kowalski, 2000:7). Bu tartışmalar eşliğinde mevcut çalışma kapsamında aşağıdaki varsayım sunulmakta ve test edilmektedir.

H₁: Kurum kültürü boyutlarından iletişim algısı zaman ile değişir.

2.1.2. Kurum Kültürü ve Örgütsel Yapı ve Etkinlik

Kurumların kültürleri, aynı zamanda onların faaliyetlerinin başarısı üzerinde etkili olabilmekte, bu faaliyetlere şekil verebilmekte ve yönlendirebilmektedir. Baykal (1978:46) konu ile ilgili olarak çalışanların tutum ve davranışlarını belirleyen en önemli faktörün örgütsel anlamda sahip olunan kültür olduğunu belirtmiş, çalışanların performans ve etkinliklerinin kişisel olarak değil, örgütsel anlamda sahip olunan kültür çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini dile getirmiştir. Bunun en önemli nedeni, Kuh ve Witt'e göre (2000:43), kurum kültürünün kurumun çalışanlarına kimlik kazandırması, örgüt içerisinde örgütten bağımsız bireyler olarak değil, örgütün amaç ve hedeflerine bağlı, örgütle bütün olarak hareket etmelerini sağlaması, dolayısı ile tüm örgüt çalışanları arasında sosyal bir sistem kurması ve bu sayede çalışanların örgüt içerisindeki tutum ve davranışlarına yön vermesi gibi özelliklere sahip olmasıdır.

Kurumsal anlamda yürütülen faaliyetlerin etkinliği üzerinde sahip olunan kurum kültürünün önemli bir etkisi bulunmaktadır. Özellikle bir kurumdaki kural, inanç, değer, gelenek, görenek ve sembollerin çalışanlar tarafından bilinmesi, çalışanların davranışlarının anlaşılmasında ve örgüt stratejilerinin belirlenmesinde hem çalışanlara hem de yöneticilere büyük faydalar sunmaktadır (Arslan, Kuru ve Satıcı, 2005:462). Bu anlamda kurum kültürünün çalışanlar tarafından net bir şekilde anlaşılması, onlar ile uyumlu olması kurumların gelecekteki başarıları ve verimlilikleri üzerinde son derece etkilidir (Şahal, 2005). Ancak kurumlarda çalışanlara kimlik kazandıran ve davranışlarına rehberlik eden kurum kültürü, istenilen şekilde oluşmadığı ve yönetilemediği takdirde, değişime, ilerlemeye, çeşitliliğe ve kurumsal işbirliklerine engel oluşturabilmektedir (Scholl, 2003). Özellikle eğitim kurumlarında sahip olunan kurum kültürü, öğrenci, öğretmen ve okul yöneticilerinin, okullarına ilişkin değer, inanç ve beklentilerini olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir (Perez ve Gomez, 1997:285). Çünkü okul kültürü, eğitim kurumlarında yönetici, öğretmen ve öğrencilerin ortak olarak paylaştıkları ve onların okullarına ilişkin faaliyetlerini şekillendiren inançlar, değerler ve algılar bütünüdür (Heckman, 1993). Bu nedenle diğer kurumlarda olduğu gibi, eğitim kurumlarında da kurum kültürü kurumun üyelerinin davranış ve verimliliklerini etkilemekte, hedef kitle açısından da kurumun imajını belirlemektedir

(Leifeste, 1999; akt: Erdem ve İşbaşı, 2001). Konu ile ilgili olarak yapılan çeşitli araştırmalar, özellikle eğitim kurumlarının en önemli bileşenlerinden olan öğrencilerinin, okullarının kültürlerine ve kültürel anlamda çevrelerine yönelik sahip oldukları algılarının, onların başarıları üzerinde etkili olduğunu göstermiştir (Marcoulides, Heck ve Papanastasiou, 2005:147). Öğrencilerin kurumlarında geçirecekleri zaman sürecinde hoşnut olmaları yada olmamaları, hem öğrenme süreçlerine hem de motivasyonlarına etki etmektedir (Fraser, 1986; Linnakyla, 1996; akt. Malin, Linnakyla, 2001). Ayrıca kurum kültüründen kaynaklanan düşük okul memnuniyeti, öğrencilerin okullarına yabancılaşmalarına ve kendilerini okullarına ait hissetmemeleri gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Bu tartışmalar eşliğinde mevcut çalışma kapsamında aşağıdaki varsayım sunulmakta ve test edilmektedir.

H₂: Kurum kültürü boyutlarından örgütsel yapı ve etkinlik algısı zaman ile değişir.

2.1.3. Kurum Kültürü ve Güç Mesafesi

Hofstede'ye (1980) göre toplumların sahip oldukları kültürleri, yaşadıkları pek çok olay ve davranışın nedenleri ile doğrudan ilişkilidir. Özellikle toplumsal anlamda sahip olunan kültürün bireyler arasındaki otoriteyi, statü önceliklerini ve güç mesafelerini nasıl algıladıklarını etkilediği düşünülürse, birey davranışları üzerindeki etkisi daha net anlaşılabilir. Güç mesafesi bileşeni, o kültürü yaşayan bireyler arasındaki gücün nasıl dağıldığı ile ilgili bir unsurdur. Kültürün bu özelliği, bir toplumda kurumlar ve örgütlenmeler içindeki gücün nasıl dağıldığını, farklılıkların, eşitsizliklerin üyeler tarafından nasıl benimsendiğini ve kabul edildiğini göstermektedir (Hofstede, 1989:392).

Bireyler arasındaki güç mesafesinin nasıl dağıldığı ile ilişkili olarak kurumların özellikleri farklılıklar göstermektedir. Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlardaki örgütlerde iletişim süreci genellikle yukarıdan aşağıya doğru işleme eğilimindedir. Yatay iletişim süreçleri bu toplumlardaki örgütler tarafından çok fazla tercih edilmemektedir. Bu nedenle bu sistemlerin hakim olduğu örgütlerde yaşanan belirsizlikler güç mesafesi aracılığıyla azaltılmaya çalışılır. Kurumlardaki tüm işler ve iş süreçleri bireylere açık ve detaylı şekilde tanımlanır (Sargut, 1994:122). Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda ve kurumlarda gücün merkezleşmesi bireyler tarafından kabul edilebilir. Çalışanların merkezi gücü kabul etmesinden dolayı yöneticiler tarafından hazırlanan yapılar içerisinde hareket etmeleri gayet doğal karşılanır ve çalışanlar faaliyetleri için çoğunlukla amirlerinden yönlendirme beklemektedirler. Ancak Jarvis (1999) gücün merkezleştiği kurumların büyüdükçe, merkezin müdahale edici ve koordinasyon sağlayıcı rolünü sürdürmesinin zorlaşacağından, güç mesafesinin zorunlu olarak azalacağını ve merkezi kültürün parçalanacağını dile getirmiştir. Gücün düşük mesafeye sahip olduğu toplumlarda ise gücün merkezde toplanması, kültürü yaşayan bireyler tarafından uygun görünmez. Bireyler gücün paylaşılmasını talep ederler, aynı zamanda da kararlara katılmak da isterler (Rodriguez, 1988: 31). Bu anlamda güç mesafesi az olan toplumların ve örgütlerin daha bağımsız ve demokratik bir yönetim istekleri bulunmaktadır. Güç mesafesi fazla olan toplumlardaki otokratik yönetim şekli bu toplumlar tarafından kabul edilmemektedir. Bu anlamda yüksek güç mesafesi güç eşitsizliklerinin kabul edildiği, düşük güç mesafesi ise bireylerin güçte eşitlik beklediği anlamına gelmektedir (Çağlar, 2001:128).

Güç mesafesi ile ilgili olarak kurumların kültürleri, kurumsallaşması sürecinin temelindeki anlayışları temsil etmektedir. Dolayısı ile yöneticilerin yönetsel kararları için daha sağlam bir altyapı oluşturmasında güç mesafesi etkin rol oynamaktadır (Masland, 2000:150). Kurum kültürünün bir parçası olan ve bireylerin davranışlarını etkileyen kurumsal anlamdaki gücün örgütlerde nasıl dağılım gösterdiğinin Koçel'e (2001:57) göre hem yöneticileri hem de yöneticilerin altında çalışan bireyleri motive ve tatmin edici bir özelliği bulunmaktadır. Konu ile ilgili olarak yapılan bazı araştırmalarda (Leung & Lind, 1986:1134; Smith, Tyler, Huo, Ortiz, Lind, 1998:472; Tse, Francis, Walls, 1994:539), güç mesafesinin düşük olduğu kurumlarda çalışanların kurumlarında, çeşitli konulardan dolayı yaşanan anlaşmazlıklar esnasında, anlaşmazlığın çözümü adına taraf olabildikleri ve çözüm sürecinde rol alabildikleri, aynı durumun güç mesafesinin yüksek olduğu kurumlarda çok daha az yaşanabildiği tespit edilmiştir. Dolayısı ile düşük güç mesafesine sahip kurumlardaki çalışanların problem çözümüne yapıcı yaklaştığı söylenebilmektedir. Yaman'a (2008:85) göre güç mesafesi yükseldiğinde, yöneticilerden çalışanlara karşı baskı oluşabilmekte, çalışan motivasyonu düşebilmektedir. Bu durum örgüt kültürü ve iklimine yansımakta ve zamanla örgütün bir parçası haline dönüşmektedir. Sonuç olarak kurumdaki bireyler arasında kuruma duyulan güven azalmakta, motivasyon düşmekte, stres ve gerilim artmakta, şiddetli ya da düşük yoğunluklu çatışmalar çoğalarak birçok olumsuz durum için zemin hazırlanmaktadır.

Eğitim kurumlarında yöneticiler, çalışanlar, öğretim üye ve elemanları, öğrenciler herkes kurum kültürünün etkisi altındadır ve kurumun nasıl bir güç mesafesine sahip olduğundan doğrudan etkilenmektedir (Çelik, 2007:68). Dolayısıyla yöneticiler, çalışanlar, öğretim elemanları ve üyeleri kadar öğrenciler de okul kültürünün önemli bir parçasını oluşturmaktadırlar ve kurumdaki güç mesafesinden etkilenmektedirler. Öğrencilerin kurumlarına ilişkin olarak istek ve beklentilerini yöneticilere ve öğretim üye ve elemanlarına nasıl aktarabildikleri, öğrenme süreçlerine dersler esnasında ve sonrasında katılabilme oranları, farklı sınıflardaki öğrenciler ile bilgi ve becerilerinin gelişimi adına iletişim kurabilmeleri gibi unsurlar eğitim kurumlarındaki güç mesafesinin nasıl oluşturulduğuna dair bilgiler vermektedir. Bu tartışmalar eşliğinde mevcut çalışma kapsamında aşağıdaki varsayım sunulmakta ve test edilmektedir.

H₃: Kurum kültürü boyutlarından güç mesafesi algısı zaman ile değişir.

2.1.4. Kurum Kültürü ve Aidiyet

Kurum kültürünün üyeler üzerindeki en önemli etkilerinden birisi olan aidiyet hissinin oluşturulması, kültürün başarılı şekilde yönetilebildiğinin göstergesidir. Bunun en önemli nedeni, kurumun kendisi ve üyeleri tarafından oluşturulan kültürün benimsenmesi ve yaşanmasıyla, diğer bir ifade ile kültürün örgüt üyeleri ile özdeşleşmesiyle kurumların kimlik kazanmasıdır (Kreps, 1986:38). Çünkü kurum kültürü kuruma ilişkin çeşitli tanımlamalar olduğu gibi, kurumun kendi içerisinde de tanımlanmasıdır (Steinhoff ve Owens, 1989:8). Dolayısı ile kurumların kültürleri, üyeleri için bir kimlik oluşturmaktadır (Şimşek ve Fidan, 2005:45).

Kurumlarda çalışan kişi ya da kişilerin, o kurum ile geliştirdiği kimlik birliği ve kuruma karşı oluşan bağlılığın birleşimi (Leong ve diğerleri, 1996:1346) olarak tanımlanabilecek aidiyet kavramına ilişkin literatürde kavramın farklı yönlerine değinerek yapılan çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Schermerhorn ve diğerleri,

(1994:144) çalışanın kurum ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini o kurumun bir parçası olarak hissetmesinin derecesi olarak tanımladığı aidiyet kavramını Meyer ve Allen (1991:73), kurumsal bağlılığı, kuruma karşı duygusal bağlılığı, kurumda çalışmaya istekli olmayı, kendini kurumun bir parçası olarak hissetmeyi kapsayan bir unsur olarak ele almıştır ve aidiyet kavramını bağlılık ile açıklamıştır. Benzer şekilde Gaertner ve Nollen (1989:975) aidiyet kavramını kurum kültürü ile özdeşleştirerek, çalışanın örgütte kalmaya dair istek duyması, kurumla kendini maddi bir beklenti olmaksızın özdeşleştirilmesi, kurumun amaç ve hedeflerini gerçekleştirmeye karşı yoğun istek içinde olması şeklinde açıklamışlardır. O'Reilly ve Chatman (1986:493) benzer şekilde aidiyet kavramını kurumda çalışan bireylerin kuruma karşı besledikleri psikolojik bağlanma olarak değerlendirmişlerdir. Ayrıca O'Reilly ve Chatman, bireylerdeki bu psikolojik bağlanma ile birlikte kurumun değerlerini kabul etme, kendi değerleri ile kurumun değerlerini özdeşleştirme çabasının da geliştiğini belirtmişlerdir.

Aidiyetin kurumlar üzerinde çeşitli yansımaları bulunmaktadır. İzgören (1999:47) konu ile ilgili olarak kurum kültürü oluşup herkes tarafından benimsenmiş ve bireyler kendilerini o kuruma ait hissediyorlarsa, kurumda çalışanların o kurumu her şeyiyle sahiplendiklerini belirtmiştir. Sabuncuoğlu (2007:625) ise bu sahiplenme ve bağlılık ile ilgili olarak örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini etkilediğini saptamıştır. Kurumsal aidiyetin önemli bir göstergesi olan kurumsal bağlılık ile ilgili olarak Erdem (2007:67) yürütülen çeşitli araştırmalarda kurumsal bağlılığın, çalışanların performansını, iş tatminini, örgütsel verimliliği artırdığını; işe devamsızlığı, personel devir hızını azalttığını belirtmiştir. Wasti (2002:527) ise konuyla ilgili olarak kurumsal aidiyetin ve kuruma karşı duygusal bağlılığın, kurumda geçirilen olumlu iş tecrübelerinin sonucunda ortaya çıktığını belirtmiş, aidiyetin ve bağlılığın artması ile birlikte olumlu anlamda kişisel ve örgütsel sonuçların ortaya çıktığını dile getirmiştir. Ticari kurumlar gibi eğitim kurumlarında da ortak paylaşılan değerler, inançlar, gelenek ve görenekler, mitler, kahramanlar, adetler, diğer bir ifade ile ortak kurum kültürü vardır (Milstein, 1999; akt: Erdem ve İşbaşı, 2001) ve bu kurum kültürü kurumun üyeleri üzerinde sahiplenme, bağlılık gibi aidiyet duygusunun göstergelerine neden olmaktadır. Bireyin kurum içerisindeki konumuna, bulunduğu süreye, yaptığı işe, yaşanmışlıklarına göre bu aidiyet hissi zaman içerisinde değişim göstermektedir. Bu tartışmalar eşliğinde mevcut çalışma kapsamında aşağıdaki varsayım sunulmakta ve test edilmektedir.

H₄: Kurum kültürü boyutlarından aidiyet algısı zaman ile değişir.

2.1.5. Kurum Kültürü ve Semboller

Farklı tanımlamaları yapılabilecek semboller ile ilgili olarak Pettigrew (1979:575) ilgili çalışmasında, kurum kültürü dahilindeki semboller, ilgili kültür içinde, o kültürün üyeleri tarafından paylaşılan ve anlamlar yüklenen kelimeler, eşyalar, şekiller, tutum ve davranışlar, giysiler gibi üyeleri harekete geçiren ve davranışları konusunda motive eden her şey olarak yorumlamıştır. Gülgün'e (1998:259) göre ise semboller; kurumun mimari yapısı, çalışma ortamının düzenlenmesi, çalışma ortamındaki yerleşim, çalışanların kullandıkları mobilyalar, ekipmanlar, giydikleri kıyafetler, kurumun logosu, kurumsal rengi, flamalarıdır. Bakan (2004:59) sembollerini görsel unsurlar ile sınırlandırmamış ve tanımlamasına kurumsal jestleri, çağrışımları, fikirleri de eklemiştir. Özkalp ve Kirel (2000:115) ise sembollerini kurumlardaki karmaşık fikir ve

duygusal mesajların bireyler arasında aktarılmasını sağlayan, özel anlamları olan objeler, hareketler ve olaylar şeklinde tanımlamıştır.

Sembollerin, kurumlar için çeşitli işlevleri bulunmaktadır. Dandridge (1983:72-74) sembollerin, kurumlardaki bireyler arasında sosyalizasyonu sağlayarak, rollerin ve ilişkilerin sürdürülmesine yardımcı olduğunu belirtmiştir. Dolayısı ile bu şekilde kurumsal yapı ve sistem korunmaktadır. Terzi (2000:55) sembollerin işlevleri ile ilgili olarak, sembollerin kurumlardaki birtakım duygu, düşünce ve değerleri ilettiğini belirtmiştir. Bu sayede semboller, kurumlardaki yaşama biçimi ve yönetim anlayışı hakkında bireylere fikir vermektedir (Şişman, 2007:97). Ayrıca semboller, kurum çalışanları arasında yönetsel kontrol ve homojenlik doğrultusunda bir eğilim yaratarak, örgüt üyeleri arasında kültürün kabul edilmesini ve meşrulaştırılmasını sağlamaktadır (Eisenberg, 1986:92).

Kurumsal anlamda sembollerin bir diğer işlevi de, sembollerin çalışanlar arasındaki statü ve güç farklılıklarının bir göstergesi olma özelliğidir. Berberoglu'na (1990:158) göre semboller önemli ölçüde kurum içindeki statü ve güç farklılıklarını da yansıtmaktadır. Kurum içerisindeki alanların kullanımı, yerleşimi ve tasarımı, fiziksel görünümü, tasarım için seçilen mobilyalar, bireylerin kullanımına sunulan park yerleri ve ofis odaları, giyim için tercih edilen elbise modelleri ve renkleri hepsi detaylı olarak analiz edildiğinde kurum içerisindeki yönetsel güç dağılımı, personelin yetki ve sorumlulukları hakkında bilgi verebilmektedir (Robbins, 2003:537). Bu, kurumlarda çalışanlar için olabildiği gibi, toplumun genel yapısında da geçerli bir durumdur. Dolayısı ile semboller, bireylerin sosyalleşmesinde, değer ve normlarını tanımalarında, öğrenmelerinde önemli bir yer tutmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:38; Şişman, 2002:96). Bu tartışmalar eşliğinde mevcut çalışma kapsamında aşağıdaki varsayım sunulmakta ve test edilmektedir.

H₅: Kurum kültürü boyutlarından sembollere ilişkin algı zaman ile değişir.

2.2. Metodoloji

2.2.1. Araştırmanın Konusu

Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi'nde gerçekleştirilen araştırma, bir eğitim kurumu olan üniversitelerde bir alt kültür ögesi olan öğrencilerin okul kültürüne yönelik algılarında lisans eğitimleri süresince meydana gelen değişimleri açıklamaya yöneliktir. Araştırma Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi öğrencilerinin, 4 yıllık öğrenim süreleri boyunca okul kültürünü nasıl algıladıklarını ortaya koymaktadır. Aynı öğrenci grubuna 4 yıl boyunca aynı anket formları dağıtılarak yıllar içinde kültür boyutlarının algısındaki değişimin yönü belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada Erdem ve İşbaşı (2001) tarafından geliştirilen ve öğrenci alt kültürünün algılarını ölçmeyi hedefleyen "Eğitim Öğretim Kurumlarında Kurum Kültürü Ölçeği" kullanılmıştır

2.2.2. Araştırmanın Amacı

Araştırma ile öğrencilerin, okul kültürünü oluşturan diğer alt kültür öğelerine ve kurum kültürünün boyutlarına (iletişim, aidiyet, güç mesafesi, iletişim, semboller) ilişkin algılamaları ve tutumlarında, lisans eğitimleri süresince oluşan değişimlerin yönü ve oranı tespit edilmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amaçları şu şekildedir:

• Öğrencilerin lisans eğitimlerine ilk başladıkları yıldaki ve son eğitim-öğretim dönemlerindeki kurum kültürü boyutlarını algılamaları arasındaki farkları ortaya koymak,

• Öğrencilerin lisans eğitimleri sürecinde okul kültürüne ilişkin algılarında yaşadıkları değişimleri gözlemleyebilmek ve

• Öğrencilerin kurumda geçirdikleri sürelerle dayanarak, kurum kültürü boyutlarının algılanma düzeyleri arasında yaşanan değişimlerin anlamlı olup olmadığını test etmek.

2.2.3. Örneklem

Araştırmanın evreni Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi'nde 2009-2010 eğitim öğretim yılında birinci sınıfta okuyan ve 2012-2013 eğitim öğretim yılında mezuniyet aşamasına gelmiş olan kişilerdir. Anket, ilk uygulandığı yıl birinci sınıfta olan lisans öğrencilerini, ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıfta da izleyebilecek şekilde dizayn edilmiştir. Bu nedenle ilk sene lisans birinci sınıf öğrencilerine, devam eden dört senelik lisans eğitim sürelerinin her eğitim-öğretim yılının ilk yarısında uygulanmıştır. Lisans öğrencilerinin tamamı ile tam örnekleme ulaşma hedeflenmiştir. Bu amaçla anket çalışması öğrencilerin tam katılım göstereceği zorunlu derslere ait sınav dönemlerinde uygulanmıştır. Araştırmanın başladığı ilk yıldan itibaren birinci sınıf lisans öğrencileri, dördüncü sınıfa kadar her yıl dönem başında uygulanan anketler ile dört senelik süreç dahilinde örneklem olarak izlenmiştir. Ancak sınava katılmayan, anket formunu doldurmamayan ya da anket formu geçersiz sayılan öğrencilere bağlı olarak formların geri dönüş sayısı dört senelik takip sonucunda 2009-2010 EÖY'de (Eğitim-Öğretim Yılı)143, 2010-2011 EÖY'de 189, 2011-2012 EÖY'de 172, 2012-2013 EÖY'de 189 kişi olmuştur. Anketlerin geri dönüş oranı büyük ölçüde uygulama biçimine bağlıdır. Yüz yüze anket uygulamada geri dönüş oranının daha yüksek olacağı söylenebilir. Sağlıklı yorum yapabilmek için anket geri dönüş oranının %70-80'in üzerinde olması beklenir. Ancak Özoğlu'nun (1992) belirttiği gibi anket geri dönüş oranı, genellikle %40-60 arasında değişmektedir (Büyüköztürk, 2005: 147). Mevcut araştırma kapsamında dağıtılan anketlere geri dönüş oranının, dört yıl boyunca yaklaşık %85 değerinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu bakımdan anketlerden elde edilen geri dönüş oranlarının dört yıllık süreç içerisinde farklı olduğu ancak bu değerlerin yeterli olduğu ve araştırmanın bilimselliğini etkilemediği tespit edilmiştir.

2.2.4. Veri Toplama Aracı

Pozitivist/ampirik bir araştırma yürütülmüştür. Alan araştırması yöntemine dayanarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma ilk olarak 2009-2010 eğitim öğretim yılında Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan birinci sınıf öğrencilerine uygulanmıştır. Daha sonra araştırmanın konusunda olan, hipotezlerinde öne sürülen değişimleri gözlemleyebilmek amacı ile ilk gruba uygulanan araştırma, aynı gruba takip edebilmek amacıyla, ikinci, üçüncü, dördüncü senesinde aynı gruplara tekrar şeklinde her sene başında uygulanmıştır. Bu sayede ilk örneklem grubunda yer alan öğrencilerin algılarındaki değişim, okul bünyesinde geçirdikleri yıla göre takip edilmek istenmiştir. Yürütülen araştırmada birincil verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Anket soruları genel anlamda katılımcı kitlesine uygun dil ve anlam yapısındadır. Uygulama esnasında iletişimden kaynaklanan hataların olumsuz etkilerini en aza indirmek amacıyla ifade ve terimler sözlü olarak anlatılmaya ve tanımlanmaya çalışılmıştır.

Çalışmada kullanılan veri toplama aracı, Erdem ve İşbaşı (2001) tarafından geliştirilen eğitim kurumlarında kurum kültürü ölçeğidir. Ölçek 5 boyut ve 19 maddeden oluşmaktadır. Veri toplama sürecinde ölçeğin orijinal hali kullanılmıştır. Boyutlar açısından değerlendirildiğinde iletişim boyutunda 7, güç mesafesi boyutunda 3, örgütsel yapı ve etkinlik boyutunda 4, aidiyet boyutunda 3, semboller boyutunda 2 madde yer almıştır. Maddelere ilişkin ölçümde “1” ‘tamamen katılıyorum ve “5” ‘tamamen katılmıyorum dereceleri çerçevesinde 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Eğitim kurumlarında kurum kültürünü ölçmeye yönelik hazırlanan anket çalışması çok boyutludur. Bu nedenle ölçek maddeleri, güvenilirlik, toplam madde puan korelasyonları, açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına Tablo 3’te yer verilmiştir.

Anket formunun sonucunda elde edilen veriler, SPSS paket istatistik programının 17.0 sürümüyle çözümlenmiştir. Öncelikle araştırmanın güvenilirliği test edilmiştir. Daha sonrasında katılımcıların ve verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve frekans dağılımları hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında verilerin analizi için frekans, güvenilirlik, faktör analizi, bağımsız örneklem tek yönlü varyans analizi, korelasyon analizi ile Lisrel 8.80’de doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 1: Demografik Veriler

	2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013	
	%	F	%	F	%	F	%	F
Cinsiyet								
Kadın	47.6	68	47.6	90	43.6	75	43.9	83
Erkek	50.3	72	51.3	97	52.3	90	54.0	102
Belirtilmeyen	2.1	3	1.1	2	4.1	7	2.1	4
Toplam	100	143	100	189	100	172	100	189

Tablo 2’de örneklemin demografik özellikleri görülmektedir. Araştırma kapsamında öğrencilere yaşları, cinsiyetleri, kaçınıcı sınıfta oldukları ve bölümleri sorulmuştur. Elde edilen verilerden araştırma amacına hizmet eden demografik faktör bilgisi, cinsiyet dağılımının yıllara göre tutarlı bir şekilde devam etmesidir. Bu açıdan incelendiğinde araştırmaya katılanların cinsiyetleri yıllar içinde tutarlı bir dağılım göstermiştir.

Tablo 2: Araştırmanın Güvenilirlik ve Kaiser-Meyer-Olkin Puanlaması

Eğitim Öğretim Dönemleri	Güvenilirlik Analizi		KMO ve Bartlett's Testi
	Cronbach's Alpha	N of Items	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
2009-2010 EÖY	0.89	19	0.82
2010-2011 EÖY	0.85	19	0.83
2011-2012 EÖY	0.85	19	0.83
2012-2013 EÖY	0.84	19	0.83

Araştırma kapsamında toplanan anket verileri, SPSS 17.0 veri programında güvenilirlik testinde, Cronbach's Alpha güvenilirlik değerinden her yapıldığı yılda gerekli olan sınır değerlerin üzerinde değerler almışlardır. Bunun anlamı alfa katsayısının Nunnally (1978) tarafından önerilen kesin sınır değeri geçtiğidir. 2009-2010 eğitim öğretim döneminde birinci sınıflara uygulanan araştırma 0.89’luk bir güvenilirlik puanına ulaşmıştır. Aynı gruba 2010-2011 eğitim öğretim döneminde 2. sınıftayken yapılan ve 2011-2012 eğitim öğretim döneminde 3. sınıfta yapılan araştırma

0.85'lik güvenilirlik değerleri almıştır. Araştırmanın son senesinde yapılan uygulamada ise alınan güvenilirlik değeri 0.84 olmuştur ve bu değer alt sınır değer üstünde bir değer olarak güvenilirlik koşullarını sağlamıştır. Ayrıca ölçeğin yakınsal geçerliliğini desteklemede toplam puan korelasyonları hesaplanmış ve tablo 3'de belirtildiği üzere her bir maddenin toplam puan korelasyonunun 0.32'yi aştığı görülmüştür (Tabachnick ve Fidel, 1996). Veri toplama araçları kapsamında kullanılan ve ölçme aracını oluşturan maddelerin ölçme aracının bütünüyle ne derecede ilişkili olduğunu belirlemede maddelerin korelasyon katsayısı değerlendirilir (Tezbaşaran 1997; Özdamar 2002). Korelasyon katsayılarının düşük olduğu maddelerin güvenilir olmadığına karar verilebilir ve o maddeler ölçekten çıkarılabilir (Karasar 2000). Veri toplama aracı kapsamında kullanılan her maddenin korelasyon katsayısının yüksek olması, o maddenin ölçülen teorik yapıyla bağlantısının da yüksek olduğunu, maddenin amaçlanan davranışı ölçmede etkin ve yeterli olduğunu gösterir. Madde seçiminde kabul edilebilir alt limit 0.25 olarak değerlendirilir. Bu değerden daha düşük korelasyona sahip maddelerin ise diğer analiz sonuçlarına bakılmaksızın ölçme aracından çıkarılması önerilmektedir (Öner 1997, Tezbaşaran 1997, Ergin 1995:128, Özdamar 2002, Bahar vd. 2008:10). Bu değerlendirmenin sonuçları ışığında araştırmada kullanılan 19 maddenin ve dolayısı ile araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği desteklenmiştir (Bkz. Tablo 3). Bu anlamda uygulanan anket çalışması uygulandığı kütle ve soru sayısı bakımından yüksek güvenilirlik derecesi elde etmiştir. Ayrıca araştırma kapsamındaki verilerin, her eğitim öğretim döneminde faktör analizi için uygunluğu Kaiser- Meğer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett (1950:77) küresellik (sphericity) testiyle incelenmiştir. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını, veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir (Tatlıdil, 2002). Faktörleşebilirlik (factorability) için KMO' nun .60'tan yüksek çıkması beklenir (Pett, Lackey, Sullivan, 2003). Analiz sonunda elde edilen varyans oranları ne kadar yüksekse, ölçeğin faktör yapısı da o kadar güçlü olmaktadır (Tavşancıl, 2006) Barlett testi, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi korelasyonlar temelinde inceler (Büyüköztürk, 2009). Bu kapsamda araştırma kapsamında uygulanan anket formunun bünyesinde bulunan ve kullanılan ölçeklerin veri setinin analizine uygun olup olmadığını belirleyebilmek için kullanılan Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik ölçümü, araştırma kapsamında yürütülen anket verilerine uygulanmıştır. Anket kapsamında kullanılan veri setlerinin faktör analizi için uygun olup olmadığı için yapılan korelasyon matrisinden elde edilen veriler eşliğinde anket kapsamında kullanılan veri setlerinin mükemmel oranda ölçekleri yansıttığını ve faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir.

Tablo 3: Korelasyon, Açıklanan Varyans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek Maddeleri	2009-2010 EÖY		2010-2011 EÖY		2011-2012 EÖY		2012-2013 EÖY	
	Kor ^a	Orta ^b	Kor ^a	Orta ^b	Kor ^a	Orta ^b	Kor ^a	Orta ^b
Örgütsel Yönetim ve Etkinlik (ÖYE)	$\alpha=0.68$ $R^2=16.763$		$\alpha=0.69$ $R^2=15.339$		$\alpha=0.70$ $R^2=17.116$		$\alpha=0.73$ $R^2=17.441$	
ÖYE-1	0,57	2,87	0,53	3,32	0,66	3,37	0,69	3,25
ÖYE-2	0,71	2,75	0,68	3,29	0,64	3,22	0,81	3,33
ÖYE-3	0,66	3,26	0,51	3,50	0,58	3,27	0,75	3,30
ÖYE-4	0,39	3,11	0,46	3,39	0,52	3,62	0,58	3,51
İletişim (İLE)	$\alpha=0.69$ $R^2=19.771$		$\alpha=0.65$ $R^2=15.592$		$\alpha=0.67$ $R^2=13.774$		$\alpha=0.70$ $R^2=16.790$	
İLE-1	0,41	2,48	0,54	2,76	0,40	2,83	0,53	3,10
İLE-2	0,60	2,82	0,43	3,32	0,61	3,08	0,58	3,22
İLE-3	0,64	2,90	0,47	2,97	0,59	2,94	0,67	3,01
İLE-4	0,43	3,22	0,38	3,38	0,41	3,16	0,32	3,28
İLE-5	0,39	2,86	0,34	3,28	0,37	3,26	0,47	3,48
İLE-6	0,65	2,66	0,57	2,51	0,63	2,59	0,67	2,55
İLE-7	0,60	2,45	0,64	2,50	0,61	2,54	0,69	2,40
Güç Mesafesi (GM)	$\alpha=0.65$ $R^2=7.680$		$\alpha=0.61$ $R^2=9.188$		$\alpha=0.60$ $R^2=7.379$		$\alpha=0.60$ $R^2=8.090$	
GM-1	0,63	2,48	0,72	2,38	0,78	2,40	0,75	2,39
GM-2	0,55	2,84	0,58	2,86	0,69	2,81	0,55	2,70
GM-3	0,43	3,28	0,32	2,88	0,36	2,98	0,30	2,95
Aidiyet (AİD)	$\alpha=0.79$ $R^2=7.427$		$\alpha=0.79$ $R^2=12.043$		$\alpha=0.77$ $R^2=14.258$		$\alpha=0.78$ $R^2=9.860$	
AİD-1	0,61	2,45	0,72	2,97	0,76	3,20	0,98	3,20
AİD-2	0,89	2,66	0,81	2,87	0,76	3,09	0,96	3,25
AİD-3	0,75	2,15	0,71	2,67	0,66	2,73	0,71	2,73
Semboller (SM)	$\alpha=0.67$ $R^2=11.319$		$\alpha=0.65$ $R^2=7.140$		$\alpha=0.61$ $R^2=7.863$		$\alpha=0.60$ $R^2=6.620$	
SM-1	0,66	3,09	0,48	3,47	0,65	3,58	0,90	3,42
SM-2	0,69	2,86	0,70	3,12	0,55	3,00	0,57	3,06
Notlar: ^a Düzeltilen Madde-Toplam Korelasyonlar anlamındadır. ^b her maddenin ortalama puanıdır. Maddeler 5'li Likert skalasında puanlandırılmıştır, 1 = tamamen katılıyorum ile 5 = kesinlikle katılmıyorum arasındadır (Likert, 1932). ^c katsayı alfa puanları olan a'yı gösterir.								

Araştırmanın verilerinin analizi sonucunda Tablo 3, ölçek maddeleri yükleri, ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını göstermektedir. Tablo 3' de gösterilen araştırma ölçeğinin her bir alt boyutu (örgütsel yapı ve etkinlik, iletişim, güç mesafesi, aidiyet ve semboller) için güvenilirlik katsayıları her bir yılda ve her bir alt boyutta 0.60 seviyesinin üzerinde skorlar elde etmiştir. Dolayısı ile her yıl ve her yıldaki ölçeğin her bir alt boyutu için kabul edilebilir değerlerin üzerinde skorlara ulaşılmıştır. Özdamar (2002:667) ve Tavşanel (2002)'e göre Cronbach Alpha katsayısı .40'dan düşük olması güvenilir olmadığını, .40-.59 arası düşük güvenilrlikte, .60-.79 arası oldukça güvenilir, .80-1.00 arası ise yüksek derecede güvenilir olduğunu gösterir. Ayrıca Sipahi, Yurtkoru ve Çinko ve diğerlerine (Sipahi, Yurtkoru, Çinko, 2008:89) göre Cronbach Alpha değerinin 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Ancak soru sayısının az olduğu durumlarda bu sınır 0,60 ve üstü olarak da kabul edilebilmektedir (Sipahi, Yurtkoru, Çinko 2008:89). Nunnally (Nunnally, 1978) tarafından tipik olarak güvenilirlik katsayılarının 0.70 veya daha yüksek olması, yeterli olarak değerlendirilmektedir, ancak Nunnally önermiş olduğu 0.70'e ek olarak yeni ölçekler için alpa değerlerinin 0.60'tan biraz daha yüksek olabileceğini ifade etmektedir. Child'da (1970) makul olarak ölçeklerin güvenilirliği konusunda Cronbach Alpha

değerinin 0.60 değerinden büyük olmasını, ölçeğin güvenilirliği konusunda bir işaret olarak değerlendirmiştir. Bu anlamda veri toplama aracının tüm alfa değerlerinin güvenilirlik sayılarının üzerinde olduğu için kabul edilebilir nitelikte olduğu saptanmıştır (Nunnally ve Bernstein, 1994).

Faktör analizinde her bir faktörün açıkladığı varyansın yüzdesi faktörlerin göreceli önemini ortaya koymaktadır (Altunışık, Torlak ve Özdemir, 2003). Buna göre mevcut araştırma kapsamında kullanılan ölçeğin alt boyutları arasında yapılan analizlerde araştırmanın ilk iki yılında açıklanan değer bakımından en yüksek değeri iletişim boyutu alırken, araştırmanın üçüncü ve dördüncü yılında en yüksek değeri örgütsel yapı ve etkinlik almaya başlamıştır. Tablo 3'den de görüleceği üzere güç mesafesi alt boyutu, kurum kültürünü açıklamada araştırmanın son iki yılında 7.379 ve 8.090 gibi değerler almış ancak bu açıklama Tablo 5'de de görüleceği üzere çoklu regresyon ve path analizlerinde yüzde 5'lik anlamlılık düzeyinde skorlanamadığı için anlamlı bir etki olarak yorumlanmamıştır. Tablo 3'den de anlaşılacağı üzere veri toplama aracının toplam açıklama varyansının, anlamlı ilişki olarak değerlendirilmeyen boyutlar çıkarıldığında da yüksek açıklanabilirlik oranlarına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısı ile veri toplama aracındaki faktörlerin açıkladığı varyans oranlarının yüzde payının yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4: Sınıflara İlişkin Korelasyon Değerleri

2009-2010 EÖY					2010-2011 EÖY						
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
<i>1.GM</i>	1.00					<i>1.GM</i>	1.00				
<i>2.İLE</i>	0.92	1.00				<i>2.İLE</i>	0.98	1.00			
<i>3.AİD</i>	0.60	0.73	1.00			<i>3.AİD</i>	0.64	0.69	1.00		
<i>4.SM</i>	0.45	0.51	0.47	1.00		<i>4.SM</i>	0.57	0.59	0.60	1.00	
<i>5.ÖYE</i>	0.84	0.93	0.91	0.88	1.00	<i>5.ÖYE</i>	0.67	0.83	0.88	0.55	1.00
2011-2012 EÖY					2012-2013 EÖY						
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
<i>1.GM</i>	1.00					<i>1.GM</i>	1.00				
<i>2.İLE</i>	0.78	1.00				<i>2.İLE</i>	0.96	1.00			
<i>3.AİD</i>	0.60	0.74	1.00			<i>3.AİD</i>	0.44	0.64	1.00		
<i>4.SM</i>	0.38	0.43	0.71	1.00		<i>4.SM</i>	0.28	0.48	0.50	1.00	
<i>5.ÖYE</i>	0.52	0.78	0.76	0.65	1.00	<i>5.ÖYE</i>	0.56	0.80	0.89	0.66	1.00

Tablo 4'de gösterildiği üzere, araştırmanın yürütüldüğü 4 yıla ilişkin ayrı hesaplamalarla kurum kültürünün beş alt boyutun birbirleri arasındaki çeşitli ilişki yapıları tespit edilmiştir. Çalışmanın mevcut korelasyonları arasındaki tüm değişkenler 0.01 ve 0.05 seviyelerinde istatistiki olarak anlamlıdır. Bu anlamda çalışma kapsamındaki alt faktör boyutlarının birbirleri arasındaki ilişkileri değerlendirildiğinde, korelasyon değeri olarak en yüksek skor, güç mesafesi ile iletişim boyutları arasında tespit edilmiştir. Bu iki boyut arasındaki korelasyon değeri 2009-2010 eğitim öğretim yılında 0.92, 2010-2011 eğitim öğretim yılında 0.98, 2011-2012 eğitim öğretim yılında 0.78, 2012-2013 eğitim öğretim yılında 0.96'dır. En düşük korelasyon; 2009-2010 eğitim öğretim yılında aidiyet ve semboller arasında 0.47; 2010-2011 eğitim öğretim yılında semboller ve örgütsel yapı ve etkinlik arasında 0.57; 2011-2012 eğitim öğretim yılında güç mesafesi ve semboller arasında 0.38; 2012-2013 eğitim öğretim yılında ise güç mesafesi ve semboller arasında 0.28 olarak hesaplanmıştır. Bu testte dikkat çeken nokta semboller boyutunun her yılda farklı bir boyut ile düşük korelasyon ilişkisine sahip olmasıdır. Sembollerin diğer kültür alt boyutları ile korelasyon ilişkisi düşüktür. Bu noktadan hareketle mevcut araştırmanın sınırlılıkları göz önüne alınarak, kurum

kültürü üzerinde etkili olan sembollerin kurum kültürünün oluşturulması ve yönetilmesinde dikkat edilmesi gereken önemli bir unsur olduğu söylenebilir.

Tablo 5: Ortalama Puan Farklılıkları – Sınıflar Arasında

Boyutlar		2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
		Orta / SS ^a	Orta / SS ^a	Orta / SS ^a	Orta / SS ^a
1. Güç Mesafesi	(GM)	2.86 / 0.69**	2.70 / 0.56*	2.74 / 0.66	2.68 / 0.64
2. İletişim	(İLE)	2.77 / 0.60*	2.96 / 0.56*	2.92 / 0.65**	3.00 / 0.65*
3. Aidiyet	(AİD)	2.34 / 0.98*	2.84 / 1.00*	3.00 / 1.03*	3.05 / 0.99*
4. Semboller	(SM)	2.97 / 1.04**	3.30 / 1.02*	3.27 / 1.05**	3.23 / 1.01*
5. Örgütsel Yapı ve Etkinlik	(ÖYE)	3.00 / 0.79*	3.37 / 0.73*	3.37 / 0.80**	3.35 / 0.83*

Notlar: ^a SS = Standart Sapma, *p < 0.01 aşama, **p < 0.05 aşama

Boyutlara yönelik yıllar itibariyle farklılaşmayı gösteren ortalama değerler ile standart sapma değerleri Tablo 5'te sunulmuştur. Her yıl, kurum kültürünü oluşturan beş boyutun algılanmasına ilişkin ortalama değerler ve standart sapma hesapları ayrı yapılarak, yıllar itibariyle değişimin gözlenmesi amaçlanmıştır. Tablodan genel olarak öğrencinin kurum kültürü algısında en düşük ve en yüksek boyutun hangisi olduğu görülmekte ayrıca yıllar itibariyle boyutların algısındaki değişimin yönü izlenebilmektedir. Bu doğrultuda, öğrencilerin fakültelerindeki öğrencilikleri süresince güç mesafesi kültürel boyutunda en düşük, örgütsel yapı ve etkinlik boyutunda ise en yüksek ortalama değer elde edildiği görülmüştür. 5'li likert ölçeğine göre 3.00 orta değer olarak ele alınmıştır. Buna göre 3.00'dan küçük ortalamalar pozitif tutumu, 3.00 ve 4.00 arasındaki ortalama değerler kararsız ifadeyi 4.00 ve üstü ise negatif tutuma yönelişi göstermektedir. Elde edilen ortalama değerler incelendiğinde fakülte kültürü boyutlarına yönelik negatif tutumun oluşmadığı görülmüştür.

Tablo 6, tutumun yön değişimi açısından incelendiğinde güç mesafesi boyutunda ikinci yıl pozitif yön değişimi yaşanmış, bununla birlikte üçüncü ve dördüncü yıllardaki ortalama değer farklılığı istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. İletişim ve aidiyet boyutlarının daha pozitif bir tutumdan kararsız bir tutuma doğru yön değişimi olduğu söylenebilir. Örgütsel yapı ve etkinlik boyutunda 2010-2011 ve 2011-2012 eğitim öğretim yılı ortalaması, 2012-2013 eğitim öğretim yılı ortalamasına göre yüksek değere sahiptir, 3.00 dan 3.35'e yükselişle birlikte bu boyuta ilişkin kararsız yargı devam etmektedir. Semboller boyutunda kararsız yargı güçlenmiştir. Sadece 2011-2012 eğitim öğretim yılı ortalamasının 2012-2013 eğitim öğretim yılı ortalamasına göre yüksek değere sahip olduğu görülmüştür. Ortalama değer tablosundan çıkarılabilecek bir diğer sonuç ise birinci ve dördüncü sınıf arasında en fazla değer farkının aidiyet boyutunda gerçekleşmesidir.

Tablo 6: Fakülte Kültürü Boyutlarının Sınıflara Göre Tek Yönlü Varyans Analiziyle Karşılaştırılması

Boyutlar	2009-2010			2010-2011			2011-2012			2012-2013		
	Mean Square	F	Sig.	Mean Square	F	Sig.	Mean Square	F	Sig.	Mean Square	F	Sig.
1. Güç Mesafesi	0.511	2.260	0.04**	0.356	3.968	0.00*	0.455	1.913	0.07	0.413	1.072	0.43
2. İletişim	0.391	5.525	0.00*	0.354	4.084	0.00*	0.457	2.383	0.02**	0.471	4.736	0.00*
3. Aidiyet	1.053	4.427	0.00*	1.129	3.818	0.00*	1.136	2.632	0.01*	1.068	2.132	0.01*
4. Semboller	1.143	2.272	0.04**	1.160	3.300	0.00*	1.161	2.177	0.04**	1.101	2.140	0.01*
5. Örgütsel Yapı ve Etkinlik	0.675	3.976	0.00*	0.610	3.164	0.00*	0.685	2.499	0.02**	0.756	2.706	0.00*

Not: *p < 0.01 aşama, **p < 0.05 aşama

Araştırma kapsamında hipotezi kurulan tüm ilişkiler Lirsel 8.80 ve SPSS 17 programları kullanılarak test edilmiştir (Joreskog ve Sorbom, 1996). Bu analizler sonucunda, tablo 3, 4, 5 ve 6 detaylı incelendiğinde hipotezleri kurulan tüm ilişkilerin kurum kültürü ile etkileşim içinde oldukları tespit edilmiştir. Ancak analizlerden elde edilen skordardan, araştırmanın güç mesafesi alt boyutu ile ilgili olan hipotezlerin etkileşiminin gözlemlendiği H_3 hipotezinin testlerinden elde edilen sonuçlardan istatistiki açıdan anlamlı ve yeterli bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bu anlamda güç mesafesi ile kurum kültürü arasında ilişki ve etkileşim tespit edilmiş ancak kurum kültürünün alt boyutu olan güç mesafesinin zamanla değiştiğine ilişkin istatistiki açıdan anlamlı seviyelerde ilişkiler, mevcut araştırmanın sınırlılıkları dahilinde tespit edilememiştir. Spesifik olarak, kurulan hipotezler arasında H_1 , H_2 , H_3 , H_4 , hipotezlerinin kabul edilebilir olduğu, bununla beraber H_3 hipotezinde belirtilen GM algısına ilişkin zamanla değişimin 2011-2012 eğitim öğretim yılı ile 2012-2013 eğitim öğretim yılında istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Kurum kültürü algısı değişir mi sorusuna yanıt aramak üzere tasarlanan bu çalışmada, Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi kurum kültürünü oluşturan bileşenlerden biri olan öğrenci algısının yıllar itibarıyla değişimi izlenmiştir. Bu amaçla üniversiteyi yeni kazanan birinci sınıf öğrencilerinden, mezun oluncaya kadar 4 yıl süreyle, her yıl aynı anket sorularını içeren formlar aracılığıyla veri toplanmıştır. Öğrencilerin okulda kaçınıcı yılları olduğu ve kurum kültürü boyutlarını algılamaları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Kurum kültürü boyutlarından örgütsel yapı etkinlik, tüm yıllarda en yüksek ortalamaya sahip olmuştur. Çalışmada yüksek skor Likert skalasına göre negatif tutumu göstermektedir. Örgütsel yapı ve etkinlik boyutu diğer boyutlarla kıyaslandığında daha yüksek skora sahip olmakla birlikte, 3.37'lik 2010-2011 eğitim öğretim yılı ve 2011-2012 eğitim öğretim yılında (ulaştığı en yüksek değer) bile negatif tutumu yansıtmamaktadır. Ancak kararsız yargının güçlenmekte olduğu ifade edilebilir. Kurum kültürünü oluşturan diğer boyutlara ilişkin pozitif tutumun örgütsel yapı ve etkinlik boyutundan daha güçlü olduğunu belirtmek mümkündür. Örgütsel yapı ve etkinlik boyutunda “fakülte yöneticilerinin sorun gidermedeki başarısı”, “fakültenin aile, toplum ve iş dünyasındaki beklentileri karşılması”, “derslerin veriliş şekli”, “öğrencilerin kendi bölümleri dışındaki işleyiş ve uygulamaları bilmeleri” konularında öğrencilerin tutumları ölçülmüştür.

Güç mesafesi boyutu, tüm yılların ortalamaları incelendiğinde öğrencilerin en fazla pozitif görüş bildirdikleri kültürel boyuttur. Bu boyutta, 2010-2011 eğitim öğretim yılında pozitif yargı güçlenmiş, ancak daha sonraki yıllarda farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Bu sonuç, “güç mesafesi” aralığının düşük olması şeklinde yorumlanabilir. Kurumda, öğrencilerin keskin hatlarla ayırabilecekleri güç mesafesi ilişkisinin olmadığını göstermiştir. Bu durum pozitif kurum kültürü açısından ideal gözükmektedir.

Sırasıyla aidiyet ve iletişim ise tüm sınıflarda en pozitif algılanan kültürel boyutlardır. Bununla birlikte aidiyet algısına dair değerler her geçen yıl azalmıştır. Öğrenciler, öğrenciliklerinin ilk yıllarında kendilerini okullarına daha fazla ait hissetmekte, 4. sınıfa geldiklerinde bu tutumları kararsızlığa dönüşmektedir. Öğrenciler okul kültürünü oluşturan bileşenlerdendir (Dolunay, 2007:10). Bir okulun kültürü

yöneticiler, akademik ve idari kadro ile öğrenciler tarafından oluşmaktadır. Okul kültürünün bir bileşeni olarak öğrencilerin kendilerini kurumlarına ait hissetmeleri, kurum kültürünün gelecek kuşaklara aktarılmasında işlevsel bir etkiye sahip olacaktır. Aidiyet duygusunun öğrencinin akademik başarısı üzerinde önemli rol oynayacağı da göz önüne alınmalıdır. Bu nedenlerle öğrencilerin öğrenim gördükleri okula ilişkin aidiyeti pekiştirici uygulamaların yaşama geçirilmesi önem taşımaktadır.

İletişim, öğrenciler tarafından pozitif algının yüksek olduğu bir diğer kültür boyutudur. Ancak aidiyet boyutunda olduğu gibi iletişim boyutundaki pozitif yargı son sınıfa gelindiğinde kararsıza dönüşmüştür. İletişim, kurum kültürünün oluşturulmasında ve kültürün yerleştirilmesinde, üyeler tarafından benimsenerek paylaşılmasında temel yapı taşı olarak görülmelidir. Bu nedenle öğrencilerin kurum kültürünün iletişim boyutundaki zayıflama eğilimi olan algılamayı güçlendirecek iletişim kanallarının oluşturulması, güçlendirilmesi gerekmektedir. Akademik ve idari personel ile öğrenci arasında sorunların, düşüncelerin paylaşılabilmesi, ayrıca öğrencilerin kendi aralarındaki iletişimi güçlendirmeye yönelik iletişim kanallarının oluşturulması öğrencilerin son sınıfa geldiklerinde onlar açısından daha önemli gözükmektedir.

Öğrenci tutumlarına ilişkin genel eğilimi saptamada kullanılan ortalama değer hesabına göre birinci ve dördüncü sınıf arasında en fazla değer farkının görüldüğü boyut aidiyet olmuştur. Aidiyet boyutunda diğer boyutlara göre daha keskin bir tutum değişikliği olduğu söylenebilir. Öğrenciler birinci sınıfta iken en düşük ortalamaya sahip olan aidiyet boyutu ortalaması her yıl artış göstermiştir. Bu durum öğrencinin her geçen yıl kendini kurumuna ait olarak hissetme duygusunda değişim yaşadığı anlamına gelmektedir. Aidiyet boyutu kurumda geçirilen süre ile ters orantılı gözükmektedir. Öğrencinin kendisini kurumuna ait hissettirecek uygulamaların sürekliliği önem taşımaktadır. Özellikle mezuniyet aşamasına gelmiş öğrencilerin aidiyet uygulamaları içine dahil edilmesi önemli gözükmektedir.

Araştırmada kurum kültürünün boyutları arasındaki ilişki test edilmiştir. Kurum kültürünü oluşturan boyutlar arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Tüm yıllarda en yüksek ilişki değeri güç mesafesi ve iletişim boyutları arasında saptanmıştır. Araştırma ile ortaya çıkan bir diğer sonuç semboller boyutunun tüm yıllarda diğer boyutlarla en düşük korelasyon değerine sahip olduğudur. Semboller ve diğer boyutlar arasında pozitif ancak çok güçlü olmayan ilişki saptanmıştır. Korelasyon testindeki bu sonucun, kurum kültürü ölçeğinin yapısı ile ilgili olabileceği düşünülmektedir. Semboller boyutunu oluşturan madde sayısının az olması ile açıklan değerlerin düşüklüğü ilişkili olabilir. Diğer taraftan semboller boyutunda öğrencilerin, fakültenin fiziki mekanına ilişkin algıları ölçülmeye çalışılmıştır. Fakülte fiziki özellikleri ise 2011-2012 eğitim öğretim yılından başlayarak 2012-2013 eğitim öğretim yılı içinde dizayn açısından değişime uğramıştır. Fakültenin fiziki koşullarının değişimi ve ölçek yapısının özelliği göz önüne alındığında sembolere ilişkin korelasyon değerlerini etkilediği düşünülebilir. Kurum kültürü alt boyutu olan sembollerin kurum kültürünü oluşturan diğer alt boyutlar ile ilişkisi önemlidir. Bir kurumun kültürü, sembolleri ile görünürlük kazanır ve somutlaşır. Somut özellikleri nedeni ile semboller kurum kültürünün en rahat algılanan boyutudur. Bu nedenle semboller boyutu dikkate alınmalıdır. Sembol algısı hem dış hedef kitle açısından hem de kurum içindeki algısı yönünden araştırılmalıdır.

4.1. Sınırlılıklar ve Gelecek Araştırmalar

Gerçekleştirilen bu çalışma, Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi'nde 2009-2010 eğitim öğretim yılında okuyan 1. sınıf öğrencileri üzerinde 4. sınıflarına kadar yapılmıştır. Araştırma, kurum kültürüne yönelik olarak kurum kültürünü oluşturan 5 alt boyuta ilişkin yapılmıştır. Araştırmanın konusu olan kurum kültürü, mevcut ölçek ile 5 alt boyut ile sınırlandırılmıştır. İletişim, semboller, örgütsel yapı ve etkinlik, aidiyet boyutlarının dışındaki unsurlar araştırmaya dahil edilmemiştir. Bu bakımdan, elde edilen bulgular ve sonuçlar değerlendirildiğinde sadece bu unsurlar dikkate alınmıştır. Araştırmada rapor edilen bulguların küçük ölçekli bir örneklem grubu üzerinde yapılmış olması araştırmanın diğer bir kısıtlılığını ortaya koymaktadır. Gelecekte bu alanda yapılacak araştırmalarda, daha geniş bir kitleyi kapsayan çalışmaların gerçekleştirilmesi, daha net biçimde genellenebilir sonuçlar verebilir. Bunun yanı sıra, araştırma sürecinde kurum kültürünün bir unsuru olan semboller ile ilgili olarak mevcut fakültede bina ve derslik anlamında değişimler yaşanmış ve bu değişimler kurum kültürü üzerine de yansımıştır. Dolayısı ile bu araştırmada sembollerde yapılan değişimlerin kurum kültürü üzerindeki yansımaları ortaya koymuştur. Ancak ileride yapılacak, sembollerde değişimin olmadığı bir çalışma ile de araştırma daha genellenebilir sonuçlara ulaşabilir. Ayrıca farklı fakültelerde, farklı eğitim kurumlarında ve farklı kitleler üzerinde yapılacak çalışmalarda konu ile ilgili daha ayrıntılı sonuçlara ulaşılabilecektir.

KAYNAKÇA

- Alas, R., Vadi, M., (2003). The Impact of Organizational Culture on Organizational Learning at Six Estonian Hospitals, *Trames: A Journal of the Humanities and Social Sciences*, 7(2), 83-98.
- Allison M.R., Helen P., (2001). The Classroom: Social Environment and Changes in Adolescents' Motivation and Engagement During Middle School, *American Educational Research Journal Summer*, 38(2), 437-460.
- Altunışık, R., Torlak, Ö., Özdemir, Ş., (2003). Ekonomik Kriz ve Değişen Alışveriş Alışkanlıkları Üzerine Bir Araştırma, 8. Ulusal Pazarlama Kongresi Bildiriler Kitabı, 16-19 Ekim 2003, 327-343, Kayseri: Erciyes Üniversitesi.
- Amanda R., (2005). Transposing a Culture: Reflections on the Leadership of a Closing School. *Improving Schools*, 8, 237-253.
- Arslan, H., Kuru, M., Satıcı, A., (2005). İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarındaki Örgüt Kültürlerinin Karşılaştırılması, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 44, 449-472.
- Bahar, Z., Beşer, A., Gördes, Z., Ersin, F., Kıssal, A., (2008). Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları Ölçeği 2'nin Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, *C.Ü.Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(1), ss.1-13.
- Bakan, İ., (2004). *Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Yaklaşım*, İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Barbour, J.A.D., (2005). E Pluribus Unum: Culture, Subcultures, and Teams at Alpha Middle School. *Journal of Cases in Educational Leadership*, 8, 34-48.
- Bartlett, M.S., (1950). Test of Significance in Factor Analysis, [The British Journal of Psychology](#), 3, 77-85.
- Baykal, B., (1978). *Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

- Berberoğlu, G.N., (1990). Örgüt Kültürü ve Yönetimsel Etkinliğe Katkısı. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(1-2), 153-161.
- Busher, H., Barker, B., (2003). The Crux of Leadership: Shaping School Culture by Contesting the Policy Contexts and Practices of Teaching and Learning, *Educational Management Administration Leadership*, 31(1), 31-51.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., (2005). Anket Geliştirme, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 133-148.
- Carrington, S., (1999). Inclusion Needs a Different School Culture, *International Journal Inclusive Education*, 3(3), 257-268.
- Child, D., (1970). *The Essentials of Factor Analysis*, London: Holt, Rhinehart and Winston.
- Çağlar, D., (2001). Yönetim-Kültür Bağlamında Türk Yönetim Modelinin Saptanmasına Yönelik Kavramsal Bir Çalışma, *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(3), 125-148.
- Çelik, V., (2000). *Okul Kültürü ve Yönetimi*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Çelik, V., (2007). *Eğitimsel Liderlik*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Dandridge, T.C., (1983). *Symbols' Function and Use, In Organizational Symbolism*, L.R. Pondy and Others (edt.), Greenwich: Jai Press.
- David J.D.W., David R.O., Sanford, M., Rye, B.J., Shain, M., Wright, R., (2000). The Effect of School Culture on Adolescent Behavioural Problems: Self Esteem, Attachment to Learning and Peer Approval of Deviance as Mediating Mechanisms, *Canadian Journal of School Psychology*, 16, 15.
- Dolunay, S.K., (2007). School Culture and Teaching Turkish, *Turkish Journal of Social Research*, 11(3), 9-22.
- Duncan, D.A., (2004). School Culture: Exploring Its Relationship With Mental Models and Leadership Behaviours In Schools. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Florida: State University, Department of Educational Leadership and Policy Studies.
- Eisenberg, E. M., Riley, P., (2000). Organizational Culture, In *The New Handbook of Organizational Communication*, Jablin, F.M., Putnam, L.L.(Edt.), Thousand Oaks: Sage Publications.
- Eisenberg, E.M. (1986). Meaning and Interpretation in Organization. *Quarterly Journal of Speech*, 72, 88-113.
- Ellis, D.G., Maoz, I., (2003). A Communication and Cultural Codes Approach to Ethnonational Conflict, *The International Journal of Conflict Management*, 14, 255-272.
- Erdem, F., İşbaşı, Ö.J., (2001). Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları, *Akdeniz İİBF Dergisi*, 1, 33-57,
- Erdem, R., (2007), Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Ergin, D.Y., (1995). Ölçeklerde Geçerlik ve Güvenirlik, M.Ü. *Atatürk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7, ss.125-148.
- Gaertner, K.N., Nollen, S.D., (1989). Career Experiences, Perceptions of Employment Practices and Psychological Commitment to the Organization, *Human Relations*, 42(11), 975-991.

- Gundykunst, W.B., (1997). Cultural Variability in Communication, *Communication Research*, 24, 327-342.
- Gülgün, A. (1998). Örgüt Kültürü ve Değişimi Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, 6. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi. 21-23 Mayıs 1998, 253-267.
- Heckman, P.E., (1993). *Cultural Leadership, School Leadership: Handbook for Excellence*, Oregon: University of Oregon Press.
- Hofstede, G., (1980). *Culture Consequences: International Differences in Work Related Values*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Hofstede, G., (1989). Corporate Culture: Organizing for Cultural Diversity, *European Management Journal*, 7(4), 390-398.
- Hunt, O., Tourish, D., Hargie, O.D.W., (2000). The Communication Experiences of Education Managers: Identifying Strengths, Weaknesses and Critical Incidents, *The International Journal of Educational Management*, 14(3), 120–129.
- İpek, C., (1999). Resmi Liseler ile Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi, *Kuramda ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19, 411–442.
- İzğören, Ş.A., (1999). *İş Yaşamında 100 Kanguru*, Ankara: Academyplus Yayınları.
- Jarvis, C., (1999). Typologies Of Organizational Culture, <http://sol.brunel.ac.uk/~jarvis/bola/culture/culture.html>.
- Karasar, N., (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, Y.K., (1999). *Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*, Ankara: Bilim Yayıncılık.
- Koçel, T., (2001). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kowalski, T.J., (2000). Cultural Change Paradigms and Administrator Communication. *Contemporary Education*, 71(2), 4-12.
- Kreps, G.F., (1986). *Organizational Communication*, New York: Longman Inc.
- Kuh, G.D., Witt, E.J., (2000). Culture in American Colleges and Universities, In *Organization and Governance in Higher Education*, (Edt.) Brown, M.C., Boston: Pearson Custom Publishing.
- Leong, C.S., Furnham, A., Cooper, C.L., (1996). The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship, *Human Relations*, 49(10), 1345-1361.
- Leung, K., Lind, E.A., (1986). Procedural Justice and Culture: Effects of Culture, Gender and Investigator Status on Procedural Preferences, *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(2), 1134-1140.
- Malin, A., Linnakyla, P., (2001). Multilevel Modelling in Repeated Measures of the Quality of Finnish School Life, *Scandinavian Journal of Educational Research*, 45(2), 145- 166.
- Marcoulides, G.A, Heck, R.H., Papanastasiou, C., (2005). Student Perceptions of School Culture and Achievement: Testing the Invariance of a Model, *The International Journal of Educational Management*, 19(2), 140-152.
- Masland, A.T., (2000). Organizational Culture in the Study of Higher Education, In *Organization and Governance in Higher Education*, (Edt.) Brown, M.C., Boston: Pearson Custom Publishing.
- Maslowski, R., (2001). School Culture and School Performance, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Netherlands:Twente University Press,.

- Meyer, J.P., Allen, N.J., (1991), A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mumby, D.K., Stohl, C., (1996). Disciplining Organizational Communication Studies, *Management Communication Quarterly*, 10, 50-72.
- Nunnally, J. C. (1978), *Psychometric Theory*, McGraw-Hill Book Company, New York.
- Nunnally, J.C., Bernstein, I.H., (1994). *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.
- O'Reilly, C., Chatman, J., (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Öner, N., (1997). *Türkiye'de Kullanılan Psikolojik Testler, Bir Başvuru Kaynağı*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Matbaası.
- Özdamar, K., (2002). *Paket Programlar ile İstatistik Veri Analizi*, Eskişehir: Kaan Kitapevi, ss. 661-673.
- Özdemir, A., (2006). Okul Kültürünün Oluşturulması ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen Ve Onlarda Gözlenen Davranışlar, *Journal of Turkish Science of Education*, 4(4), 411-433.
- Özkalp, E., Kirel, Ç., (2000). *Örgüt Kültürü*, In *Örgütsel Davranış* (Edt.), Eskişehir:Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, 96-122.
- Özoğlu, S.Ç., (1992). Davranış Bilimleri'nde Anket: Bilgi Toplama Aracının Geliştirilmesi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 25(2), 321-39.
- Perez G., (1997). The School: A Crossroad of Cultures, *Curriculum Studies*, 5(3), 281-299.
- Peter K., (2006). Finding the Missing Jigsaw Pieces: A New Model for Analysing School Culture, *Management in Education*, 20, 24.
- Peterson, K.D., Deal, T., (1998). How Leaders Influence the Culture of Schools, *Educational Leadership*, 3, 28-30.
- [Pett](#), M.A., [Lackey](#), N.R., [Sullivan](#), J.J., (2003). *Making Sense of Factor Analysis: The Use of Factor Analysis for Instrument Development in Health Care Research*, Boston: SAGE Publications.
- Pettigrew, A.M., (1979). On Studying Organizational Cultures, *Administrative Science Quarterly*. 24, 570-581.
- Philip C. van der Westhuizen, Izak Oosthuizen and C.C. (2008). The Relationship Between an Effective Organizational Culture and Student Discipline in a Boarding School. *Wolhuter Education and Urban Society* 2008; 40; 205 originally published online Jun 29, 2007; DOI: 10.1177/0013124507303992.
- Reilly, B.J., DiAngelo, J.A., (1990). Communication: A Cultural System of Meaning and Value, *Human Relations*, 43(2), 129-140.
- Renchler, R., (1992) Trends & Issues, Student Motivation, School Culture, and Academic Achievement What School Leaders Can Do, *Trend and Issues, ERIC Clearing House on Educational Management*, 7(1), 3-26.
- Robbins, S.P., (2003). *Organizational Behavior*, New York:Prentice Hall.
- Rodriguez, C., (1988). Cultural Classification of Societies and How They Affects Cross Cultural Management, *Cross Cultural Management*, 15(3), 31.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M., (1998). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Alfa Yayınları.
- Sabuncuoğlu, E.T., (2007), Eğitim, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Ege Akademik Bakış*, 7(2), 621-636.

- Sargut, S., (1994). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*, Ankara:Verso Yayınları.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., Osborn, R.N., (1994). *Managing Organization Behavior*, New York: John Willey&Sons Inc.
- Scholl, R.W., (2003). Organizational Culture: The Inducement System, http://www.nursing-informatics.com/N4111/OrgCulture_lact4.htm.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E.S., Çinko, M., (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Smith, H.J., Tyler, T.R., Huo, Y.J., Ortiz, D.J., Lind, E.A., (1998). The Self-Relevant Implications of the Group-Value Model: Group Membership, Self-Worth and Treatment Quality, *Journal of Experimental Social Psychology*, 34, 470-493.
- Sönmez, M.A., (2006). Meslek Liselerinde Örgüt Kültürü, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45, 85-108.
- Steinhoff, C.R., Owens, R.G., (1989). Toward a Theory of Organizational Culture, *Journal of Educational Administration*. 27(3), 6-16.
- Steve, G., (2005). Correlations of Collaborative School Cultures with Student Achievement, *NASSP Bulletin*, 89(645).
- Şahal, E., (2005). Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmin Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesi'nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Şimşek, N., Fidan, M., (2005). *Kurum Kültürü Ve Liderlik*, Konya: Tablet Kitabevi.
- Şişman, M., (1994). *Örgüt Kültürü*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Şişman, M., (2002), *Örgütler ve Kültürler*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (1996), *Using Multivariate Statistics*, 3rd ed. Harper Collins College Publishers, New York.
- Taş, H., (2002). Yaratıcı Örgüt Kültürünün Oluşturulmasında Yönetim Süreçlerinin Yönetimi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 532-555.
- Tatlıdil, Hüseyin (2002). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz*, Ankara: Ziraat Matbaacılık.
- Tavşancıl E., (2006). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi, Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.
- Terzi, A.R., (1999). Özel ve Devlet Liselerinde Örgüt Kültürü, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Terzi, A.R., (2000). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Terzi, A.R., (2007). Üniversite Öğrencilerinin Fakülte Kültürüne Yönelik Algıları, *Milli Eğitim Dergisi*, 176(3), 98-108.
- Tezbaşaran, A., (1997). *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Tse, D.K., Francis, J., Walls, J., (1994). Cultural Differences in Conducting Intraand Inter-Cultural Negotiations: A Sino-Canadian Comparison, *Journal of International Business Studies*, 25(1), 537-555.
- Vural, B.A., (2003). *Kurum Kültürü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Wasti, S. A., (2002), Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context, *International Journal of Intercultural Relations*, 26(5), 525-550.
- Welsh, W.N., (2003). Individual and Institutional Predictors of School Disorder, *Youth Violence and Juvenile Justice*, 1(4). 346-368.

- Yaman, E., (2008). Üniversiteler ve Etik: Baskılar ya da Psikolojik Şiddet, *İş Ahlakı*,1, 81-98.
- Yılmaz, K., Oğuz, E., (2005). Eğitim Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Fakülte Kültürüne İlişkin Alguları, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 38(1), 101-122.

Does Perception of Corporate Culture Change in Time? An Empirical Research

Nahit Erdem KÖKER

Ege University
Faculty of Communication, Public
Relations and Publicity Department,
İzmir, Turkey
nahit.koker@ege.edu.tr

Mine YENİÇERİ ALEMDAR

Ege University
Faculty of Communication, Public
Relations and Publicity Department,
İzmir, Turkey
mine.yeniceri@ege.edu.tr

Extensive Summary

Belief systems and basic values that are shared by the members of the institution create the corporate culture. This basic values and belief systems show themselves as norms, behaviors and symbols. Corporate culture is, when evaluated according to business administration, the activities on culture of institutions that functions on different fields. Corporate Culture is defined as school culture by researches that examine educational science and education corporate. Schools are the subjects in corporate culture researches because that the are educational corporate.

There are lots of definitions on school culture in literature. According to the definition of Leithussad school culture contains rules, beliefs and values that guides behaviors of managers, teachers, students. (Özdemir, 2006:414). This definition attracts then attention to functional structure of culture, with the components of school culture like manager, teacher and students.

In literature there are researches made to determine the perception of students on school culture (Arslan, Kuru ve Saticı, 2005:450; İpek, 1999:421; Sönmez, 2006:86; Taş, 2002:536; Terzi, 1999:42). But we can't see any research on the change of perception. It is believed that during 4 years of education time there would be changes in students perception of school culture. For this reason this study "Does corporate culture perception change in time? An Empiric Research" aims to show the perception changes of students in corporate culture in 4 years time. In education year of 2009-2010 a questioner has been distributed to students in their first years in communication faculty of Ege University. Same questioner has been delivered to same students for 4 years. The process has been finished in 2012-2013 education year. The research has been made according to criterion of Erdem and İşbaşı (2001).

This scale has been developed in education corporate in Turkey. There are some other researches has been made with same scale to show perception of the university students on corporate culture. Terzi (2007) has made another research like this in Giresun University Education Faculty. Also Yılmaz and Oğuz (2005) has used the same scale to identify the perception of the students of Ankara University Education Science Faculty that are in their last year.

Universe of the research is individuals who started education in Ege University Communication Faculty in 2009-2010 education year and is able to graduate in 2013-2014 education year. Questioner is designed to follow the students for 4 educational

years. It is applied in the first terms of every educational year. We have targeted to reach all students.

In research we have tested hypothesis below.

- H1: Perception communication as a dimension of corporate culture changes in time.
- H2: Perception of organizational structure and activity as dimension of corporate culture changes in time
- H3: Perception of power distance as dimension of corporate culture changes in time
- H4: Perception of state of belonging as dimension of corporate culture changes in time
- H5: Perception of symbols as dimension of corporate culture changes in time

We have seen that the hypothesis H1 H2 H3 H4 are acceptable. But for the H3 hypothesis the perception for the power difference did not change statically meaningful between the years of educational year 2011-2012 and 2012-2013.

Organizational structure and activity dimension compared to other dimension has higher scores but it has a negative attitude. But we can say that undecided opinion is getting power.

Power difference dimension is the one that the students stated most positively among others when we determine average of all years. In this dimension positive opinion has raised in the education year of 2010-2011 but in the after years differentiation was not statistically meaningful. This result can be explained as having a low space in “power difference”.

State of belonging and communication are the dimensions that are perceived positively most. Also the value of state of belonging dimension has decreased every year. Students feel state of belonging higher in their first years but in the last year they are confused.

State of belonging dimension has the biggest difference of value between the first and the last years according to the value account used to find general tendency in student attitudes. We can say that there has been more certain change of attitude.

This research shows student perception on school culture change in years. Results shows there should be applications for the students to feel themselves belong to school