

## Üniversite Öğrencilerinin Kurum Kültürü Algılarının Belirlenmesi: Necatibey Eğitim Fakültesi Örneği\*

Harun ATAŞA

Yunus SARIDAĞ<sup>b</sup>Hakan ÖNAL<sup>c</sup><sup>a</sup> Öğrenci, Balıkesir Üniversitesi, Necatibey Eğitim Fakültesi, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği<sup>b</sup> Öğrenci, Balıkesir Üniversitesi, Necatibey Eğitim Fakültesi, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği<sup>c</sup> Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi, Necatibey Eğitim Fakültesi, Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü

### Özet

Balıkesir Üniversitesi Necatibey Eğitim Fakültesi'ndeki öğrencilerin kurum kültürü algılarını ölçmek amacı ile gerçekleştirilen bu çalışmada betimsel tarama modeli tercih edilmiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak, Erdem ve İşbaşı (2001) tarafından geliştirilen "Kurum Kültür Ölçeği" kullanılmıştır. (Ek 1). Aynı zamanda ölçeğin frekans korelasyon ve frekans analizleri de yapılmış olup ölçeğin geçerlilik kat sayısı 0,89 olarak güvenilirliği hesaplanmıştır. Araştırmanın verileri, Necati Bey eğitim fakültesinde öğrenim görmekte olan öğrencilerden toplanmıştır. Ölçekten elde edilen nicel veriler, SPSS2 programı ile analiz edilmiştir. Analiz sonucu elde edilen bulgularda, öğrencilerin kurum kültürü algılarıyla bölüm/anabilim dalı değişkeni açısından anlamlı bir fark olduğu cinsiyet ve sınıf değişkeni açısından ise anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgulardan hareketle, farklı anabilim dallarında bulunan öğrencileri bir araya getirecek kurum kültürü adı altında etkinlikler yapılması, geçmiş yıllarda mezun olan öğrenciler ile hala öğrenim görmekte olan öğrenciler bir araya getirilerek kurum kültürü yaşatılması ve öğrencilerin kurum aidiyetlerini geliştirici semboller (anahtarlık, süs, bardak vb.) geliştirilmesi şeklinde öneriler getirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kurum kültürü, kurumsal semboller, yükseköğretim öğrencileri, kurum kültür ölçeği

### Type / Tür:

Research / Araştırma

### Received / Geliş Tarihi:

3 Mayıs 2023

### Accepted / Kabul Tarihi:

19 Aralık 2023

### Page numbers / Sayfa no:

181-197

### Citation Information /Atf bilgisi:

Ataş, H., Sarıdağ, Y. ve Önal, H. (2023). Üniversite öğrencilerinin kurum kültürü algılarının belirlenmesi: Necatibey Eğitim Fakültesi örneği. *Harran Maarif Dergisi*, 8 (2), 181-197. doi: 10.22596/hej.1291913

**Sorumlu yazar:** Hakan Önal **e-posta:** onal@balikesir.edu.tr

\* Bu çalışma, yazarların TÜBİTAK 2242 Üniversite Öğrencileri Araştırma Proje Yarışmalarına katılan "Kurumuma Ne Kadar Hakimim?" isimli araştırma projesinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

## **Determining University Students' Perceptions of Institutional Culture: The Example of Necatibey Faculty of Education**

### **Abstract**

The descriptive survey model was preferred in this study, which was carried out to measure the corporate culture perceptions of the students at Balıkesir University Necatibey Faculty of Education. In the study, the "Corporate Culture Scale" developed by Erdem and İşbaşı (2001) was used as a data collection tool. (Annex 1). At the same time, frequency correlation and frequency analyze of the scale were also carried out, and the validity coefficient of the scale was calculated as 0.89. The data of the research were collected from the students studying at Necati Bey's faculty of education. Quantitative data obtained from the scale were analyzed with the SPSS2 program. In the findings obtained because of the analysis, it was determined that there was a significant difference between the students' perceptions of corporate culture and the department/department variable, and there was no significant difference in terms of gender and class variables. Based on these findings, organizing activities under the name of corporate culture that will bring together students from different departments, bringing together students who graduated in the past years and students who are still studying, keeping the corporate culture alive, and symbols (key rings, ornaments, glasses, etc.) Recommendations were made in the form of improvement.

**Key Words:** Corporate symbols, corporate culture scale, higher education students, institutional culture

### **Giriş**

İnsan çevre etkileşimi, ekonomik ve kültürel faaliyetler gibi toplumsal konularla ilgilenen büyük topluluklara verilen isim olan kurum, sosyal bilimlerde; "belirli bir iş veya amaca yönelik olan ve devamlılık gösteren kurulu usul ve kurallar bütünü"nü ifade için kullanılır (Sos. Bil. Ans., 420)". Kurumları saran toplumsal çevre koşullarının en önemli öğelerinden biri olan kültür, kurumların yaşama ve gelişmelerini önemli ölçüde etkiler. Toplumlara özgü olan düşünce değer, inanç, değer sistemleri, simgeler ve tekniklerin tümünü anlatmak amacıyla kullanılan kültür kavramını tam anlamıyla tanımlamak oldukça güçtür (Kocadaş, 2005). Osmanlıca da "hars" kelimesiyle karşılık bulan kültür, toplumdaki bireyleri normlar ve inançlar çerçevesinde birleştirici ve uzlaştırıcı bir özelliği sahiptir (Çeçen, 1996). İnsanların birbirleri ile ilişkileri sonucu ortaya çıkan norm ve değerler ile kültür oluşur. Kültür değer, norm, inanç ve simgelerin gelecek nesillere aktarılmasında büyük rol oynar. Bu noktadan hareketle dini ritüeller, evlilik, eğitim, toplumsal değerler, geçmişten gelen simgeler vb. birçok öğeyi bünyesinde barındıran geniş bir yelpazeye sahiptir. Kültür, toplum için birleştirici ve uzlaştırıcı özellikleri ile geçmişi gelecek nesillere aktaran bir yapıya sahip olmasından dolayı önemli bir vasıta"dır. Kültürün birçok alt basamağı vardır bunlardan bir tanesi de kurum kültürüdür.

Kurum kültürü, 19. YY'nin üçüncü çeyreğinin sonlarına doğru kurumların içindeki insan sermayesinin anlaşılmasıyla birlikte kültür kavramı kurumlar ile bağdaştırılmış ve dördüncü çeyreğin başlarından itibaren kurum kültürü kavramı literatüre girmiştir (Şişli ve Köse 2013). Terzi (2007)' ye göre kurum kültürüne bakılırsa kurum kültürünün değerlerden, inanışlardan ve normlardan oluştuğu; iş görenlerin uygun davranışları paylaşmasının altında yatan varsayımlardan meydana geldiği görülür. Kendine özgü olan kuruluşlardan biri de geniş birikimlere ve yaşanmışlığa sahip olan maarif örgütleridir (Güven ve Uçar, 2021). Eğitim kurumlarının kültürel değerleri tek bir sistemin mantığı ile çalıştıran tüm kurumlar harekete geçirdikleri etkinliklere tabi olarak, değerleri, sembolleri, metod olarak ve insan eliyle yapılmış çalışma aşamaları bakımından birbirlerine göre farklılık gösterirler (Eroğlu, 1998). Başlangıç olarak seçilen hedefi, istenilen yönde davranış değiştirmek olan maarif kurumlarının en önemli çalışma boyutu öğrencilerdir. Buradan hareketle süreçlerin işlenmesinde kurumsal boyuttan çok bireysel boyut daha önemlidir (Şişman, 1994). Kurum kültürüne ilişkin literatürüne bakıldığında okul kültürü ya da örgüt kültürü adı altında da çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar; Terzi (2007), Erdem ve İşbaşı (2001), Güven ve Uçar (2021), Cerit (2006), Şişli ve Köse (2013), Kılınç (2010), Bektaş (2010), İplikçi ve Topsakal (2014), Kayalar ve Özmutf (2007) ve Ceylan'ın (1998) çalışmaları literatür taraması sonucu konuyla ilgili yapılan bazı çalışmalardır.

Eğitim kurumlarının bir alt basamağı da akademik kurumlardır. Akademik kurumlar, eğitim kurumlarının temel özelliklerini içermektedir; özellikle öğrenci-öğretim elemanı arasındaki etkileşimden doğan ürünler eğitim kurumu açısından oldukça önemlidir (Erdem ve İşbaşı 2001). Akademik kurumlarda inançlar ve ideolojiler sistemi olmak üzere üç farklı düzey arasında oluşur: Yüksek öğretimlerde kurum kültürü; akademik kurum, meslek, disiplinlerin kültürü veya ideolojisi olmak üzere üç farklı düzeyde oluşur (Hergüner, 2000). Bailey (1994), yüksek öğretimlerde kültürün geçmişten günümüze gelerek yüksek öğretim felsefi temelli bir konuya sahip olduğunu belirterek ortaya güncel çıkmış olan idari ve mali özerkliğe sahip standartların paradigma değişikliği yarattığına dikkat çekmekte ve yükseköğretim örgütlerinin görevini güvenilir bir şekilde onarmak için gerekli kişisel ve uzmanca değişikliklerin olması gerektiğini vurgulamaktadır. Akademik kurumlar bir temel eğitim kültürünü oluşturmaktadırlar ve kültürü, akademisyenler, öğrenciler, idareciler, ebeveynler tarafından paylaşılan cemiyetlerin kültürel paradigması ve eğitim işinin özelliklerinden etkilenen varsayımlar, dini değerler, ortak noktalar ve sembolleri çevrelemektedir (Erdem ve İşbaşı, 2001). Bu bağlamda yükseköğretim kurumlarındaki kültürel etkinliklerin değişimin; öğretim elemanlarının psikolojik özelliklerine, öğrenci yetiştire anlayışına ve fiziksel çevre ile olan etkileşime bağlı

olduğunu vurgulamaktadır (Sokugama, 1996). Akademik kültür üstünde, okulun dış çevresi, öğrencilerin toplumsal-iktisadi statüleri, kırsal ve kentsel alanlar, coğrafi özellikler, ebeveyn beklentileri ve toplum destek gibi unsurlardan oluşan toplumsal durumların baskısı da bulunmaktadır (Hallinger ve Leithvood, 1996).

Akademik kültürünün diğer bir alt kültürünü ise öğretim elemanları alt kültürü oluşturmaktadır. Öğretim elemanlarının desteği ile yetiştirilecek insan her dalda kendini geliştirmiş, geleceğe karşı görüşleri olan bilgi birikimi yüksek toplumsal ve bireysel farklılıklara açık gibi özellikler taşıması gerekmektedir (Güven ve Uçar, 2021). Öğretim elemanları grubunun kurum kültürüne yönelik algılamaları, motivasyonlarını ve gerek derslere gerek okuldaki başarılarına etki etmekte ve örgütün eğitim hedefleri yönünde etkili bir vurgu yapması, tatmin olmalarını ve mesleğe olan arzularını yükseltmektedir (Sokugama, 1996).

Öğrencilerin kurum kültürüne etkisi en az öğretim elemanları kadar etkilidir. Erdem ve İşbaşı (2001)'na göre öğrencilerin kurum kültürünü özümsemelerinde kampüs kültürünün büyük bir etkisi vardır. Kampüs kültürü, kampüste hangi faaliyetlerin etkili olduğu hangi faaliyetlerin istenmediği sınıf dışı davranışlarının hangilerinin kabul edilebilir hangilerinin kabul edilemez olduğu, hangi öğretim elemanlarının derslerinin tercih edilebileceği hangilerinin edilemeyeceği gibi öğrencinin pek çok başlıktaki idraklerini temelden etkiler. Bu noktadan hareketle üniversite kültürü, kampüs etkinlikleri ile ilgili öğrencinin kararlarını basitleştirici birçok kolaylık takdim eder (Green, 1998).

Her toplumun kendine özgü ortak değerleri olduğu gibi her kurumunda kendine özgü bir ortak değerleri vardır. Kurum kültürü, kuruma bağlı olan üyelerin, söz davranış ve iş yapma biçimlerini şekillendiren bu hareketler ile de diğer kurumlardan farklılaştıran değerlerdir. Kuruma ait kurum kültürü kurumdan kuruma farklılık göstermektedir. Kurumun kendine ait olan has kültürü o kuruma sonradan bağlanan bireylerin de o kurumun kültürünü özümsemiği görülmektedir. Literatür taraması sonucu; eğitim fakültesi öğrencilerinin üniversitenin örgütsel imaj düzeyine ilişkin algılarının cinsiyet ve sınıf değişkeni üzerine çalışmalar (Cerit, 2006; Şişli ve Köse, 2013) yapılmış olmasına karşın eğitim fakültesindeki öğrencilerin bağlı oldukları kurumun kültürüne olan algılarının cinsiyet ve sınıf değişkeni açısından bir çalışma yapılmadığı saptanmıştır. Bu noktadan hareketle araştırmada Necatibey Eğitim Fakültesinde öğrenim görmekte olan öğrencilerin bağlı oldukları kurum kültürü algıları ile cinsiyet, sınıf seviyesi ve bölüm/anabilim dalı değişkenleri göre anlamlı fark olup olmadığı sorgulanmıştır. Çalışmanın bu yönüyle özgün olduğunu ifade edilebilir. Bu bağlamda araştırmada; Necatibey Eğitim Fakültesi öğrencilerinin kurum kültürü algıları ile cinsiyet, sınıf düzeyi ve eğitim görülen bölüm/anabilim dalına açılardan anlamlı fark var mıdır?

## Yöntem

### Araştırma Modeli

Araştırmada, betimsel tarama modeli temelinde yürütülmüştür. Betimsel tarama, geniş gruplarla gerçekleştirilen, gruptaki bireylerin bir konudaki ilgili fikirlerinin, tutumlarının incelendiği araştırmalardır (Karakaya, 2012). Üniversite öğrencilerinin kurum kültürü algılarının belirlenmesi amacıyla yapılan çalışma kapsamında öğrencilerin kurumlarına ilişkin fikir ve tutumları incelendiğinden çalışmanın betimsel tarama yöntemine yürütülmesinin uygun olduğu söylenebilir.

### Çalışma grubu

Araştırmanın evreni Balıkesir Üniversitesi (BAÜN) örneklemini ise Necatibey Eğitim Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Öğrencilerden veri toplamak amacı ile Etik Kurul Onayı alınmıştır (Ek 2). Örnekleme tekniği olarak ise basit rast gele örnekleme tercih edilmiştir. Araştırmanın verileri 2022-2023 eğitim-öğretim yılı güz yarıyılında toplanmıştır. Araştırmanın verilerinin toplanmasında 1000 kişiye ulaşılmış fakat bunlardan 509'undan yanıt alınabilmiştir. Örneklem grubu belirlenen araştırma etik kurul onayı (Ek 2) alındıktan sonra uygulanmıştır.

### Verilerin Toplanması ve Analizi

NEF' te Kurum Kültürünü ölçmek amacıyla yürütülen çalışmada veriler, Erdem ve İşbaşı (2001) tarafından geliştirilen Kurum Kültür Ölçeği, araştırmacıdan izin alınarak kullanılmak üzere tercih edilmiş ve Google Forms'a aktararak uygulanmıştır. Ölçek 5'li likert modeline göre oluşturulmuş 31 maddeden oluşmaktadır. Bu ifadeler, kurum örgütündeki yapı-işleyiş, iletişimler, işleyişler, aidiyet ve semboller gibi temel örgüt değişkenlerine (boyutlarına) yöneliktir. Bu ölçeğin tercih edilme sebebi ölçeğin kurum kültürü ölçmek üzere geliştirilmiş olmasıdır. Ölçek verileri daha kolay toplamak amacı ile Google Formsa aktararak uygulanmıştır. Yapılacak çalışmada öğrencilerin bağlı oldukları kuruma olan algılarını ölçmek için bu yöntem kullanılmıştır. Araştırma sonucu elde edilen veriler SPSS22 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Bu bağlamda değişken ve verilerin dağılımına uygun düşen analizler belirlenerek uygulanmıştır.

## Bulgular

Bu kısımda “Kurum Kültürü Algısı” anketinden elde edilen verilerin analizi bulgularına yer verilmiştir.

### Nicel Bulgular

#### *Grupların Puanları Farkının Karşılaştırılması*

Grupların kurum kültürü algılarını belirlemek için t-testi (bağımsız örneklem) uygulanmıştır. T-testi uygulayabilmek için ön koşullar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 1. t-Testi uygulayabilmek için ön koşullar.

Normallik testi	Cinsiyet	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Toplam	Kadın	,042	395	,096	,988	395	,003
	Erkek	,092	111	,021	,971	111	,016

Tablo 1’e göre verilerin normallik koşulunu salamadığı görüldüğünden grupların ortalama puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan Mann Withney-U Testi bulguları Tablo 2’de yer verilmiştir.

#### *Cinsiyet ile kurum kültürü algısı arasında anlamlı bir fark var mıdır?*

Bağımsız Örneklem için t-Testi, öğrencilerin kurum kültürü algı düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3’te verilip devamında yorumlanmıştır.

Tablo 2. Mann whitney-U testi sonuçları.

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p	
Toplam puan	Kadın	395	251,56	99365	21155	,573
	Erkek	111	260,41	28905		

Tablo 2’ye göre kadın ve erkekler puan ortalamaları arasında anlamlı fark gözlenmemiştir (U=21155, p=,573). Buradan hareketle cinsiyetin kurum kültürü algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

#### *Sınıf düzeyi ile kurum kültürü algısı arasında anlamlı bir fark var mıdır?*

Grupların puan ortalamaları arasında farkın istatistiksel olarak anlamlılık düzeyinin belirlenmesi için gereken koşullar (normallik ve varyanslarının eşitliği) incelenmiştir (Can, 2016). Elde edilen sonuçlara Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Oneway Anova testi uygulayabilmek gerekli ön koşullar.

Normallik testi	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk			Çarpıklık-Basıklık	Varyansların Eşitliği	
	Sınıf	Statistic	df	Sig.	Statistic	df			Sig.
Toplam	1	,091	41	,200*	,970	41	,333	,339-1,28	,041
	2	,069	237	,009	,979	237	,002	,465-1,11	,041
	3	,056	200	,200*	,989	200	,137	,189-,889	,041
	4	,172	28	,034	,898	28	,010	1,19-3,83	,040

Tablo 3'te yer verilen bulgular grupların varyansları arasında anlamlı farklılık olmadığı ( $p > ,05$ ) tespit edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları tüm gruplar için verilerin normallik şartının sağlamadığı ( $p < ,05$ ) şeklinde yorumlanabilir. Ek olarak her bir grubun çarpıklık-basıklık katsayıları -1,5 - +1,5 arasında değerler yüklenmediği tespit edilmiştir. Bu bulgulara dayalı olarak verilerinin normallik ön koşulunu sağlamadığı ifade edilebilir (Tabachnick & Fidell, 2013). Ayrıca grupların varyanslarının ( $p < ,005$ ) da eşit olmadığından hareketle verilerin normallik ve varyansların eşitliği ön koşullarını sağlamadığından Kruskal-Wallis testinin yapılmasının daha doğru olacağı sonucuna varılmıştır.

Tablo 4. Kruskal-Wallis testi sonuçları

	Sınıf	N	Sıra Ort.	F	p
Toplam puan	1	57	234,75	2,978	,395
	2	375	252,86		
	3	69	268,09		
	4	5	313,90		

Tablo 4 incelendiğinde sınıf düzeylerine göre kurum kültürü algıları toplam puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ( $p = ,395$ ) söylenebilir. Bu sonuç sınıf düzeyinin kurum kültürü algısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

*Eğitim görülen bölüm/anabilim dalı ile kurum kültürü algısı arasında anlamlı bir fark var mıdır?*

Grupların puan ortalamaları arasında farkın istatistiksel olarak anlamlılık düzeyinin belirlenmesi için gereken koşullar (normallik ve varyanslarının eşitliği) incelenmiştir (Can, 2016). Elde edilen sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Grupların toplam puanlarına ait normallik testi

Normallik testi	Bölüm	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statis.	df	Sig.	Statis.	df	Sig.
	Sosyal bilgiler	,090	64	,200*	,968	64	,091
	Sınıf öğretmenliği	,142	62	,003	,951	62	,055
	Türkçe	,071	62	,200*	,968	62	,105
	Okul Öncesi Öğretmenliği	,077	70	,200*	,977	70	,222
<b>Toplam</b>	Türkdili ve Edebiyatı	,109	50	,186	,968	50	,190
	Fen bilgisi-Biyoloji-Fizik-Kimya	,092	95	,058	,976	95	,073
	Rehberlik ve Psikolojik Danışma	,043	59	,200*	,987	59	,793
	İngilizce öğretmenliği	,110	44	,200*	,950	44	,057

Tablo 5'te yer alan bulgulardan hareketle  $p > ,005$  olduğundan verilerin normallik ön koşulunu sağladığı ifade edilebilir. Ayrıca diğer bir koşul olan varyansların eşitliğini belirlemek için Levene Testi yapılmıştır.

Tablo 6. Levene testi sonuçları

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
<b>Gruplar arası Toplam puan</b>	1,841	7	498	,077

Tablo 6'da yer verilen Levene Testi sonuçları  $p > ,05$  olduğuna işaret ettiğinden varyansların eşit olduğu görülmüş ve verilere Oneway Anova testi uygulanmasına karar verilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 7'de verilip devamında yorumlanmıştır.

Tablo 7. Oneway Anova Analizi sonuçları

Bölümler	n	ss	f	p
Sosyal Bilg.	64	71,38	14,80	4,82
Sınıf	62	79,50	14,47	
Türkçe	62	78,73	12,40	
Okul Öncesi	70	73,79	15,30	
Türk Dili	50	81,18	16,00	
Fen Bilgisi	95	75,61	13,65	
Rehberlik	59	84,61	18,31	
İngilizce	44	80,48	20,07	



Tablo 7'de yer alan Oneway Anova Analizi, sonucunda, grupların kurum kültürü algıları ortalamaları farkın anlamlı olduğu söylenebilir ( $p=,000$ ). Bu bakımdan eğitim alınan bölümün kurum kültürü algısı anlamlı bir etkisi olduğu söylenebilir. Farklılığın hangi bölüm/anabilim dalları arasında olduğunu tespit edebilmek için de Tukey testi yapılmıştır. Bu noktadan hareketle bölüm/anabilim dalının kurum kültürü algısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu ifade edilebilir. Farklılığın kaynağını Post Hoc testlerinden Tukey testi ile belirlenmiştir. Buna göre farklılığın yönü Sosyal Bilgiler ile Türk Dili ve Rehberlik arasında, Türk Dili ile Sosyal bilgiler arasında, Fen bilgisi ile Sosyal bilgiler arasında ve de Rehberlik ile Sosyal bilgiler arasında olacak şekilde tespit edilmiştir. Bölüm/Anabilim Dalı değişkenine göre çıkan bu anlamlı farklılığın nedeni okudukları okulda daha etkili buldukları ifade edilebilir.

### **Tartışma ve Sonuç**

Araştırma bulgularına göre, öğrencilerin kurum kültürü algısı üzerinde cinsiyetin anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Sınıf düzeylerine göre kurum kültürü algıları toplam puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı söylenebilir. Bu sonuç sınıf düzeyinin kurum kültürü algısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Cerit (2006)'nın üniversitelerde örgütsel imaj üzerine yaptığı çalışmada, öğrencilerin örgütsel imaj üzerine cinsiyete değişkenine göre bir farklılık göstermediğini ve sınıf değişkeni açısından ise örgütsel imaj görüşleri arasında bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. bu sonuca göre cinsiyet faktörü açısından yapılan bu çalışmanın sonuçları ile paralellik görülürken; sınıf değişkeni açısından incelendiğinde ise iki çalışmanın sonuçları birbiriyle aynı olmadığı görülmektedir. Sınıf değişkeni açısından oluşan bu farklı durumun nedeni çalışmanın farklı zamanlarda ve farklı şehirlerde yapılması olarak düşünülmektedir. Şişli ve Köse (2013) kurum kültürü ve kurumsal imaj ilişkisi üzerine yaptığı çalışmada, erkekler ve kadınlar birbirlerine çok benzemenin yanında bazı konularda birbirlerine tamamen zıt olabilirler buradan hareketle, kurum kültürü algısının şekillenmesinde cinsiyete dayalı bir farklılığın olabileceği düşüncesiyle geliştirilen, araştırmanın ilk bulgusu; öğrencilerin bağlı oldukları fakültelere yönelik kurum kültürü algıları bakımından cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Sarıyıldız ve Altunay (2023) kamu üniversitelerinde kurum kültürü-iç kontrol ilişkisi: bir kamu üniversitesinin yöneticileri üzerine yaptıkları bir çalışmada hakim kurum kültürünün hiyerarşi olduğu ve diğer kültür tiplerinin hiyerarşiyi izlediği bilgisine ulaşmışlardır. Bu noktadan hareketle hyerarşinin kurum kültüründe bir etkiye sahip olduğum fakat öğrenciler üzerine yapılan kurum kültürü çalışmasında sınıf düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bu yönüyle elde edilen

sonuçların farklılaşacağı söylenebilir. Bunun sebebi ise yapılan araştırmalardan birinin yöneticiler üzerine diğerinin ise öğrenciler üzerine olması bir neden olarak düşünülebilir. Ünal (2022) eğitim kurumlarında liderlik tarzları ve örgüt/kurum kültürünün performans üzerindeki etkisi üzerine yaptığı çalışmada kurumda başarılı bir kimliğin orta çıkmasının kurum liderine bağlı olduğu ve liderin farklı grupları bir çatı altında toplayarak onları çalışmaya teşvik etmede ne kadar etkin rol oynarsa kurumda oluşturulan kültürün de o denli sağlam olacağı kanısına varmıştır. Yapılan iki çalışmayı karşılaştıracak olursak sınıf ve cinsiyet üzerinde anlamlı bir farkın bulunmamasının nedenini kurumdaki lider veya çalışanların kurum kültürünü tek bir çatı altında tutmak için çaba sarfettiklerini söylenilebilir.

Her hangi bir resim galerisinde bir resme birçok farklı göz bakılmaktadır; resme bakan insanların karşısında duran resim aynıdır lakin bakılan o resme bakan insanların zihinlerindeki canlandırdıkları algı farklı olabilmektedir. Veya bazı insanlara yağmurun yağması mutluluk ve huzur verirken bazılarında ise korku ve endişe yaratabilir. Sadece cinsiyet farkından bile yola çıkarsak durumlara bakış açısı kabullenışı oldukça çeşitlilik gösterebilir. Kurum kültürü homojen şekilde dağılma şartını elinde bulundurursa dahi bu kadar çeşitliliğin arasında bile ortak bir norm ve değer oluşturmaktadır. Büyük ölçekte kurumdaki üyelerin cinsiyetinin önemi kalmamaktadır ve kurum üyeleri tarafından kurum kültürü cinsiyet farketmeksizin kurum üyeleri tarafından sahiplenilmektedir. Başka bir deyişle bu çalışmadan hareketle kurum kültüründeki üyelerin erkek ya da bayan farketmeksizin kurum kültür algılarında bir farklılığa yol açmadığı her iki cinsiyette de kurum kültürünü aynı derecede algıladığı farkedilmiştir. Öztürk (2015)'in Örgüt kültürü algısında cinsiyet faktörünün etkisi ve bir uygulama adlı çalışmasında cinsiyet değişkenine göre bir farklılık göstermediğini, insan doğası incelendiğinde aldığı kararlarda birçok farklı ve çeşitli değişkenin etkisi olduğu aşikârdır.

Araştırmadan elde edilen bir başka bulguya göre, öğrencilerin kurum kültürü algısı üzerinde bölüm/anabilim dalı değişkenine göre grupların (kümeleri) yeterlik ortalamaları farkına bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmiştir. Buradan hareketle bölüm/anabilim dalının mesleki yeterlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu söylenebilir. Farklılığın yönü; sosyal bilgiler-Türk dili ve rehberlik, Türk dili-sosyal bilgiler, fen-sosyal bilgiler ve rehberlik-sosyal bilgiler şeklinde bulunmuştur. buradan hareketle farklılığın yönü sosyal bilgiler ile Türk dili ve rehberlik arasında, Türk dili ile sosyal bilgiler arasında, fen bilgisi ile sosyal bilgiler arasında ve de rehberlik ile sosyal bilgiler arasında fark olduğu ortaya çıkmıştır. Şişli ve köse (2013) kurum kültürü ve kurumsal imaj ilişkisi üzerine yaptığı çalışmada bölüm/anabilim dalı değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymuştur. bunun sonucuna göre bölüm/anabilim dalı değişkeni açısından iki

çalışmanın sonuçları birbirine paralellik göstermektedir. bölüm/anabilim dalı değişkeni açısından oluşan bu benzerliğin nedeni eğitim fakülteleri içerisinde ana bilim dalları farklılıkları bulunduğu için İİBF' de de bölümler arası farklılıklar bulunması ve bu farklılıklar iki çalışmayı birbirine çeken paralelliği sağladığı düşünülmektedir. Kılıç ve Memişoğlu (2017) tarafından yapılan çalışmaya göre bilim ve sanat merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin liderliğe ilişkin algıları sabit kaldığında, kurum etkililiği ve kurum kültürüne ilişkin algıları arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır, mevcut çalışmada da öğrencilerin başarıya odaklanması ve hedefin sabit tutulması gibi durumlarının oluşmasıyla sınıf düzeyi ve cinsiyet alanında anlamlı ve pozitif sonucunun çıkacağı varsayılabilir. Buradan hareketle kurumda başarının ve motivasyonun önemi anlaşılmaktadır.

Yapılan bu çalışmada ölçeğin eski mezunlara uygulanmamasından dolayı kurum kültürünün canlı kalmasını sağlayacak faktörlerden birisinin eski mezunlar olup olmadığı tespit edilememiştir. Çetin ve Baş (2021), Kurum kültürüne ilişkin bir durum çalışmasında eski mezunların kurumda çalışmasının kurum kültürünün sürdürülmesi, geleneklerin devam ettirilmesi, kurumsallaşmanın kolayca sağlanmasında önemli pay sahibi olduklarını ileri sürmektedir. Kurumuma ne kadar hakimim? Çalışmasında kurum kültürüne hakim olmada cinsiyet değişkenine göre bir değişken olmadığı ancak anabilim dalı değişkeni çerçevesinde bakıldığında anlamlı ve geçerli bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Yani kurum kültürünün sürdürülebilir ve canlı tutulmasında cinsiyetin etkisinin olmadığı fakat anabilim dalının ekili olduğu söylenebilir. İnsanlar tarafından daha çok tercih edilen kurumların piyasada daha çok rağbet gördüğü ve buradan hareketle kendine daha çok paydaş çekerek toplumda daha değerli bir konuma gelebileceklerini ve kurumun bu şekilde daha sürdürülebilir kılındığını belirtmektedir (Ünüvar 2023).

### Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlardan hareketle şu öneriler getirilmiştir:

- Araştırma sonuçları öğrencilerin kurum kültürünün algılarının istenilen düzeyde olmadığını ortaya koymuştur. Bu noktadan hareketle kurum kültürünü geliştirmeye yönelik seminerler, konferanslar ve farklı anabilim dallarında bulunan öğrencileri bir araya getirecek çalışmalar yapılması,
- Geçmiş yıllarda kurumdan mezun olanlar ile kurumda okumakta olan öğrencileri sınıf düzeyi değişkeni göz ardı edilmeden bir araya getirilerek kurumun var olan kültürü, yeni katılan öğrencilere aktarılabilir. Bunlar özel simgelerle de desteklenebilir. Örneğin; süsler, anahtarlıklar, kuruma özel aksesuarlar gibi farkındalık oluşturacak semboller ile öğrencilerin mezun

olmaları üzerinden yıllar bile geçse bir hatıra ile onu okula bağlayan, hatırlarını canlandıran ögesi olmuş olacak ve de kurum kültürü sağlanmış olacaktır. Bu çalışmayı Türkiye genelindeki üniversitelere yayarsak Türkiye genelinde farklı yüksek öğretim kurumlarında çalışmanın uygulanması neticesinde, öğrencilerin tahsilinden hareketle benzer ifadelerle ulaşıp ulaşılmadığını ortaya koymak yüksek öğretim kurumlarında kaynaklara mühim katkıda bulunabilir.

### **Araştırma Etik Kurul İzin Bilgileri**

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Balıkesir Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu

Etik kurul kararının tarihi: 16.12.2022

Etik kurul belgesinin sayı numarası: 2022/06

### **Çıkar Çatışması Beyanı**

Bu çalışmanın veri toplanması, sonuçların yorumlanması ve makalenin yorumlanması aşamasında herhangi bir çıkar çatışması yaşanmadığını yazarlar taahhüt etmiştir.

### **Kaynakça**

- Bailey, A. R. (1994). Accounting education: Gradual transition or paradigm shift. *Issues in Accounting Education*, 9(1), 1.
- Bektaş, F. (2016). Örgütsel imaj ve örgüt kültürü: Öğretmen adayları örneğinde nedensel bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 1, 5-18.
- Can, A. (2022). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (4 b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Cerit, Y. (2006). Eğitim fakültesi öğrencilerinin üniversitenin örgütsel imaj düzeyine ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 47(47), 343-365.
- Ceylan, M. (1998). Yeni kurulan yükseköğretim kurumlarında kurum kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 13, s. 49-54.
- Çeçen, A. (1996). *Kültür ve politika*. İstanbul: Gündoğan Yayınları.
- Çetin, M., ve Baş, Ş. (2021). Kurum kültürünün devam ettirilmesinde sürdürülebilir liderlik. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(44), s. 8232-8260.

- Erdem, F., ve İşbaşı, J. Ö. (2001). Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 1(1), s. 33-57.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayını.
- 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.
- Güven , S., ve Uçar, M. (2021). Fakültemizi ne kadar tanıyoruz? Örgüt kültürüne ilişkin bir araştırma. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 7(4), 403-426.
- Hallinger, P., & Leithwood, K. (1996). Culture and educational administration A case of finding out what you don't know you don't know. *Journal of Educational Administration*, 34(5), 98-116.
- Hergüner, G., & Reeves, N. (2000). Going against the national cultural grain: A longitudinal case study of organizational culture change in Turkish higher education. *Total Quality Management*, 11(1), 45-56.
- İplikçi, F., ve Topsakal, Y. (2014). Ç.Ü örgüt kültürünü belirleyen ve etkileyen boyutlar: Ampirik bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 47-60.
- Karakaya, İ. (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, A. Tanrıoğen (Ed.) *Bilimsel Araştırma yöntemleri*, (ss. 59), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kayalar, M., ve Özmutaf, M. (2007, 09 01). Gelişme yönelimli kurum kültürü ile yöneticinin yönetsel tutumları arasındaki ilişkisellik: 100 büyük sanayi kuruluşunda bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 163-176.
- Kılanç, R. Ö. (2010). Kurum kültüründe ritüeller. *Marmara İletişim Dergisi*, 17(17), 201-213.
- Kılıç, F. & Memişoğlu, S.P. (2017). Bilim ve sanat merkezlerindeki öğretmenlerin yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri kurum etkililiği ve kurum kültürüne yönelik algıları arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 64, 69-85.
- Kocadaş, B. (2005). Kültür ve medya. *Bilig*, 34, 1-13.
- Öztürk, U. C. (2015). Örgüt kültürü algısında cinsiyet faktörünün etkisi ve bir uygulama. *Süleyman Dmirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(12), s. 62-86.
- Saraç, Y. (1990). *Sosyal bilimler ansiklopedisi* (Cilt 2). İstanbul: Risale Yayınları.
- Sarıyıldız, E., & Altunay, M. A. (2023). Kamu üniversitelerinde kurum kültürü-iç kontrol ilişkisi: bir kamu üniversitesinin yöneticileri üzerine bir araştırma. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 1, 79-113.
- Sokugama, H. I. (1996). Faculty perception of organizational culture in community colleges. Digital Dissertation, 33-57.

- Şişli, G., ve Köse, S. (2015). Kurum kültürü ve kurumsal imaj ilişkisi: devlet ve vakıf üniversiteleri üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (41), 165-193.
- Şişman, M. (1994). Örgüt Kültürü. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Tabachnick G. B, Fidell S. L. (2015) *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı - using multivariate statistics* (6. Baskı), (Çev. Edt., Baloğlu, M.), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Tanrıöğen, Z. M., Baştürk, R., ve Başer, M. U. (2014). İlköğretim okullarında cinsiyet ve örgütsel rollere göre örgüt kültürü algısı. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 170-180.
- Terzi, A. R. (2007). Üniversite öğrencilerinin fakülte öğrenimlerine yönelik algıları. *Milli Eğitim*, 1-11.
- Ünal, H. M. (2022). Eğitim kurumlarında liderlik tarzları ve örgüt/kurum kültürünün performans üzerindeki etkisi. *Atlas Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(10), 31-40.
- Ünüvar, S. (2023). Kurumsal sürdürülebilirlikte kurum kültürünün rolü: Eğitim sektörüne nitel bir araştırma. *Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, s. 167-173.

## **Extended Abstract**

### **Introduction**

Towards the end of the third quarter of the 19th century, with the discovery of the qualified human resources within the institutions, the concept of culture was associated with institutions and the concept of corporate culture has entered the literature since the beginning of the fourth quarter (Şişli and Köse 2013). According to Terzi (2007), corporate culture consists of values, beliefs, norms and underlying the assumptions of the employees sharing appropriate behaviors.

Each society has its unique common values, as well as each institution has a unique common value. Corporate culture differs from other institutions with the elements of the members who are affiliated with the institution that shape the forms of vocabulary and work. Therefore, the culture of each institution varies from others. In institutions with its own culture, the individuals who are later attached to that institution assimilate the culture of that institution. When the literature is examined; Although the students' perceptions of the university's perceptions of organizational image levels were conducted on gender and class variable (Cerit, 2006; Şişli and Köse, 2013); There was no study in which the students in the faculty of education were examined in terms of gender and class variables. From this point of view, there was a significant difference according to the perceptions of the corporate culture to which the students studying at Necatibey Faculty of Education and the variables of gender, class level and department/department. It can be stated that the study is original in this aspect. In this context, Is there a significant difference between the perceptions of corporate culture of Necatibey Faculty of Education students and the department/department where gender, class level and education differs? The answer was sought.

### **Method**

The research was conducted in the descriptive review method. The universe of the study is Balıkesir University (BAUN) and the sample is the students of Necatibey Faculty of Education. The data of the study was collected in the fall semester of 2022-2023 academic year. The data of the study was collected online with the Corporate Culture Scale (preferred to be used with permission from the researcher) developed by Erdem and İşbaşı (2001). The data obtained from the research were analyzed through the SSPS22 statistical program. In this context, the analyzes by the distribution of variables and data were applied.

### **Findings**

As a result of the analysis of the data obtained from the research; The findings have been reached as there was no statistically significant difference between gender

and class level variables and corporate culture perception. However, there was a significant difference between the department and the perception of corporate culture. The direction of this difference is between social studies and Turkish language and guidance; Between Turkish Language and Social Studies; It has been determined in a way between science and social studies between social studies and social studies. The reason for this significant difference according to the department/department variable can be expressed as they find their departments more effective in school.

### **Conclusion, Discussion and Suggestions**

According to the findings of the research, it was seen that gender had no significant impact on students' perception of corporate culture. It can be said that there is no statistically significant difference between the total scores of corporate culture perceptions according to class levels. This result can be interpreted that the class level has no statistically significant effect on the perception of corporate culture. In his study on organizational image of Cerit (2006) on organizational image in universities, he found that there was no difference on organizational image according to the gender variable and that there was a difference between the views of organizational image in terms of class variable. According to this result, in terms of gender factor, in parallel with the results of the current study; When examined in terms of class variable, the results of the two studies are not the same as each other.

Based on the findings obtained from the study, it has been realized that the members of the corporate culture perceive the culture of corporate culture in both genders, regardless of men or women, in which they do not lead to a difference in corporate cultural perceptions. In the study of Öztürk (2015), the effect of gender factor in the perception of organizational culture and a practice, it is seen that organizational culture does not differ according to the gender variable, while it is obvious that many different do. According to another finding obtained from the research, a statistically significant difference was obtained when the students are aware of the average of qualification of the groups (clusters) according to the department/department variable on the perception of corporate culture. Şişli and Köse (2013) in their study on corporate culture and corporate image relationship, there was a significant difference compared to the variable of the department/department. In accordance with, the results of the two studies in terms of department/department variable are parallel to each other. The reason for this similarity in terms of department/department variable is thought that there are differences between the departments in the ECIBF since there are differences in the faculties of education, and these similarities provide parallelism to each other.

Based on the results obtained from the research, the following suggestions have been



made:

- Research results revealed that students' perceptions of corporate culture are not at the desired level. From this point of view, studies to bring together seminars, conferences and students in different departments to improve corporate culture can be carried out.
- In the past years, the graduates of the institution and the students who are studying in the institution can be brought together without ignoring the class level variable and the existing culture of the institution can be conveyed to the new students by the previous students. These can also be supported with special symbols.