

Eğitim Fakültesi Kültürünün Önemli Bir Ögesi: Değerler (Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği)

*An Important Factor of Culture of Education Faculties: Values
(A Case Study of the Education Faculty of PAU)*

Ali Rıza ERDEM*

Öz

Problem durumu: Örgüt kültürü, örgütü oluşturan bireylerin diğer örgüt üyeleriyle ilişkilerini ve işiyle ilgili olarak çevreyle ilişkilerini düzenler. Örgüt kültürünün kendine özgü kültürel yapısı örgütsel sorunları çözmek ve değerler yoluyla işgöreni örgüte bağlamak için kullanılır. Üniversitelerin önemli bir birimi ve bir eğitim örgütü olan eğitim fakültesinin "örgüt kültürü"nde "bilimsel", "insani" ve etik değerlerin olması gerekir. Eğitim fakültesi kültüründeki "değerler" in neler olduğunun ortaya konması, neyin "önemli olduğu" nun görülmesi açısından önemlidir.

Araştırmanın amacı: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin önemli iç ve dış paydaşlarına göre bugün ve gelecekteki değerlerinin ne olduğunu ortaya koymaktır.

Yöntem: Araştırmanın modeli "durum çalışması" dır. Veriler geliştirilen "açık uçlu yazılı anket" yoluyla toplanmıştır. Eğitim fakültesi içi ve dışı paydaşlardan toplam 223 kişi örnekleme alınmış ve anketi cevaplandırmıştır. Elde edilen veriler tematik içerik analizine tâbi tutulmuştur.

Bulgular ve sonuç: Paydaşların algısına göre Pamukkale Üniversitesi Eğitim fakültesinin sahip olduğu ilk üç değer "bilimsellik", "nitelik" ve "bilgi/fikrim yok" tur. "Bilimsellik" ve "nitelik" bilimsel değerler olup Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi kültüründe "neyin önemli" olduğunu göstermektedir. Paydaşların algısına göre Pamukkale Üniversitesinin ileride sahip olması gereken ilk üç değer "bilimsellik", "nitelik" ve "öncülük" bilimsel değerler olup gelecekte Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi kültüründe neyin "önemli" olması gerektiğini göstermesi açısından önemlidir.

Anahtar kelimeler: PAU Eğitim Fakültesi, örgüt kültürü, değerler

Abstract

Problem Statement: Organizational culture reflects its mutual affairs with environment and individuals' relations with other organizations. Specific organizational body of its culture is mainly used not only to connect the employer to the organization through certain values but also to remove leading organizational issues. Education faculties, which are an indisputable part of the academic education at universities, have to include "scientific", "human" and "ethic" values' as well in its organizational culture. Putting forward what are the 'values in organizational culture of education faculties is critical to see vital points.'

* Pamukkale Üniversitesi. Eğitim Fakültesi. e-posta: arerdem@pamukkale.edu.tr

The purpose of the study: The purpose of this study is to clarify the current and futuristic values of the Education Faculty of PAU according to inner and outer participants.

Methods: The model which is chosen for the study is "a case study". The data gained has been piled up through "open-ended written poll". Among 223 inner and outer participants of the Education Faculty of PAU have been studied and asked to answer the questions. The data gained has been subjected to thematic content analyze process.

Findings and results: According to perceptions of the participants, the most remarkable three values are currently "scientific approach", "quality" and "I have no idea". Scientific approach and quality are scientific values and they indicate 'what are the current critical points in culture of the Education Faculty of PAU'. On the other hand, according to perception of participants, the most remarkable three values in future are "scientific approach", "quality" and "pioneering" which are important scientific indicators of what must be critical in future for culture of the Education Faculty of PAU

Keywords: The Education Faculty of PAU, organizational culture and values

Her toplum zaman içerisinde kendisini yansıtan ve diğer toplumlardan farklı kılan kendi kültürünü geliştirmektedir. Örgütler de kendilerini yansıtan ve diğer örgütlerden farklı kılan kültürlerini oluşturma çabası içindedirler. *Örgüt kültürü* (Başaran, 1982; Kozlu, 1986; Robbins, 1990; Kotter, 1987'den aktaran Terzi, 2000; Akbaba Altun, 2001; Goffee & Jones, 2002): (1) Örgütte paylaşılan anlamlar bütünüdür. (2) İşgörenlerce meydana getirilerek gelecek kuşaklara iletilen, örgüte, örgütün amaçlarına ve işlevlerine ilişkin değerler ve normlardan oluşan bir örüntüdür. (3) Bir dizi insanın zaman içerisinde geliştirdikleri grup normları ya da geleneksel davranış şekilleriyle ilgilidir. (4) Paylaşılan değerler ve inançlar, lider ve kahramanlar, merasim, öykü ve efsane öğelerinden oluşmaktadır. (5) Kurumun, bölümün, takımın ortak değerleri, sembolleri, inanışları ve davranışlarıdır.

Örgüt kültürü, örgütü oluşturan bireylerin diğer örgüt üyeleriyle ilişkilerini ve işiyle ilgili olarak çevreyle ilişkilerini düzenler. İşgörenin örgütsel davranışı örgütsel çevresiyle etkileşiminin bir ürünüdür. Örgüt kültürü örgüt üyelerine farklı bir kimlik veren ve örgüte bağlanmalarına yardımcı olan ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan iç değişkenleri sunmaktadır (Başaran, 1982; Barnabe, 1991'den aktaran Atay, 2003). Örgüt kültürünün kendine özgü kültürel yapısı örgütsel sorunları çözmek ve değerler yoluyla işgöreni örgüte bağlamak için kullanılır.

Örgüt Kültürünün Önemli Bir Öğesi: Değerler

Kozlu'ya (1986) göre örgüt kültürünün öğeleri, paylaşılan değerler ve inançlar, lider ve kahramanlar, merasim, öykü ve efsanelerdir. Ouchi'ye (1989) göre örgüt kültürü bir dizi tören, sembol ve mite oluşmaktadır. Bütün bunlar örgütün inanç ve değerlerini örgüt çalışanlarına aktarır. Soyut olabilecek fikirleri işgörenler için anlaşılır hâle getirir.

Değer, belirli bir durumu bir diğerine tercih etme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Değerler, davranışlara kaynaklık eden ve onları yargılamaya yarayan anlayışlardır. Değerler ayrıca, bireylerin neyi önemli gördüklerini

tanımlayarak istekleri, tercihleri, arzu edilen ve edilmeyen durumları gösterir. Örgüt kültürü içerisindeki değerler, işgörenlerin çalışmalarını, eylemlerini nitelendirmeye ve değerlendirmeye yarayan ölçütlerin kaynağı ve örgütte neyin istenir, neyin istenmez olduğunun belirleyicisidir. *Örgütsel değerler* (Başaran, 1982; Erçetin, 1993; Akat & Budak & Budak, 1994; Randle, 1998'den aktaran Terzi, 2000; Sağnak, 2006): (1) Başarı için önemli olduğuna inanılan performans standartları, müşteri ve işgörelere nasıl davranıldığı şeklindeki uygulamalar konusunda örgütlerin sahip oldukları inançlar, örgütte neyin istenir, neyin istenmez olduğunu belirleyen, işgörelere benimsenmiş ölçütlerdir. Örgüt üyeleri, bu ölçütleri durum, eylem, nesne ve bireyleri iyi-kötü biçimde yargulamada kullanırlar. (2) İşgörelerin işlem ve eylemlerini nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargulamaya yarayan ölçütlerin kaynağıdır. Davranışı anlamada önemli anahtarlardan birisidir. (3) Normlardan daha geniş ve daha somut kavramlardır. Bir norm kültürel değerlerden kaynaklanmadıkça meşru olmaz. Bir normu iş görenlerce uygulanması gereken bir kural ve ölçüt niteliğine ulaştıran dayandığı kültürel değerlerdir. (4) Bir örgüt içerisinde neyin arzu edildiği ile ilgili paylaşılmış görüşler olduğundan örgüt kültürünün altındaki varsayımları yansıtır. Aynı zamanda işgörelerin örgüt içerisinde başarılı olmak için ne yapmaları gerektiğini ve örgütün temel karakterini tanımlayıcı özelliklere sahiptir. (5) Örgütte kimin ne kadar yükseleceğinin belirlenmesinde çok önemli bir rol oynar. Eğer bir örgütte üretimi geliştirmek önemli bir değerse, en iyi işgörelere örgütün araştırma-geliştirme birimlerinde çalışmak isteyeceklerdir. (6) Çoğu kez slogan hâline gelir. "*Müşterinin güvenini kaybetmektense para kaybetmeyi yeğlerim*" gibi.

Örgüt kültürü içerisindeki değerlerle, bir örgütün temel amaçları, idealleri, standartları yansıtılmakta ve bunlar örgütsel kimlik ve yönetim felsefesi içinde çeşitli biçimlerde dile getirilmektedir. Örgütsel değerler, "*Biz kimiz?*", "*Neyi temsil ediyoruz?*", "*Ulaşmak istenilen hedeflerin neresindeyiz?*" sorularının cevaplandırılmasıyla örgütün temel amaçlarının, ideallerinin, standartlarının ortaya konmasını sağlamaktadır. Ülkemizde eğitim fakültelerinin önündeki en büyük engellerden biri de bir kimliğe, bir *örgüt kültürüne* sahip olmamalarıdır. Eğitim fakültesinin sahip olduğu örgüt kültürünün önemli bir ögesi olan *değerlerin* ortaya konması, fakültenin amaçlarına ulaşması için önemli olanları gösteren kılavuz niteliğindeki "*kurumsal değerlerin*" ortaya konması açısından önemlidir.

Eğitim Fakültesi Kültüründeki Değerler

Yüksek öğretim kurumları üst düzey nitelikli insan gücü yetiştirme, bilimsel araştırma, bilimsel birikimi koruma, yayma ve geliştirme işlevinin yanında toplumun ve insanlığın sorunlarına ilişkin çözümler üretme işlevini de üstlenmiş kurumlardır. Üniversiteler ve bir birimi olan fakültelerin işlevi toplum sorunlarına çözüm üretme noktasında endüstriyel ihtiyaçlara yönelik araştırmalar yapmak, endüstri ve iş pazarı için elemanlar yetiştirmektedir (Güçlüol, 1996; Oktik, 1996). Üniversitelerin önemli bir birimi olan eğitim fakülteleri toplumda eğitim hizmetini yürütecek olan öğretmenleri hizmet öncesi eğitimle yetiştirme işlevini yerine getirmektedir.

1982 Anayasasının 130. maddesi ve 2547 sayılı yasanın 4. maddesine göre üniversiteler ve bir birimi olan fakülteler "*eğitim-öğretim*", "*bilimsel araştırma*" ve "*topluma hizmet*" görevlerini üstlenmektedir. "*Eğitim-öğretim*", "*bilimsel araştırma*" ve

"topluma hizmet" görevlerini üstlenen üniversitelerimiz ve bir birimi olan fakülteler de bugün "eğitim-öğretim", "bilimsel araştırma" ve "topluma hizmet" işlevleri iç içe yürütülmektedir (Gürüz ve diğerleri, 1994; Gürüz, 2001; Korkut, 2001). Üniversitelerin önemli bir birimi olan eğitim fakülteleri de "eğitim-öğretim", "bilimsel araştırma" ve "topluma hizmet" işlevlerini iç içe yürütmektedir.

Üniversitenin diğer birimleri gibi "eğitim-öğretim", "bilimsel araştırma" ve "topluma hizmet" görevlerini üstlenen eğitim fakültelerinin, "kimliği" ni ortaya koyacak örgüt kültürünü oluşturmaları gerekmektedir. Bir üniversite bünyesinde yer alan bir eğitim fakültesinin ortaya koyacağı "örgüt kültürü" onu, hem içinde yer aldığı üniversitelerinden diğer fakültelerinden hem de diğer üniversiteler içinde yer alan eğitim fakültelerinden farkını ortaya koyacaktır. Ayrıca eğitim fakültesi örgüt kültürü, personelin değerleri ve normları anlamalarını ve standartları bilmelerini sağlayarak kendilerinden beklenen başarıya ulaşmaları konusunda daha kararlı ve tutarlı olmalarını, örgüte daha fazla bağlanarak örgütün yararına özveride bulunmalarını ve verimliliğin artırılmasını sağlayacaktır (Erdem, 2003).

Etzioni' ye göre üniversiteler "değerlerin ağır bastığı" örgüt olduğu için (Bursalıoğlu, 1994) üniversitenin bir birimi olan eğitim fakültesinin "örgüt kültürü" nde "değerler" ön plandadır. Üniversitelerin önemli bir birimi ve eğitim örgütü olan eğitim fakültesinin örgüt kültüründe "bilimsel", "insani" ve "etik" değerlerin olması gerekir (Erdem, 2003). Eğitim fakültesinin örgüt kültüründe yer alması gereken "bilimsel", "insani" ve "etik" değerler şunlardır: (1) *Bilimsel değerler* (bilimsellik, bilgiye değer verme, bilgi üretimi için fedakârlık): Üniversitelerin önemli bir birimi olan eğitim fakülteleri bilim yuvası olarak görülürler. Ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikli öğretmen ihtiyacını yetiştirmek, eğitim bilimine katkı sağlamak ve toplumdaki eğitim sorunlarını çözümlenebilmek için araştırma yoluyla bilgi üretirler. Bu işlevleri yerine getiren eğitim fakültelerinin örgüt kültüründe bilimsellik, bilgiye değer verme, bilgi üretimi için fedakârlık gibi bilimsel değerler yer alır. (2) *İnsanî değerler* (öğretmen adaylarının kişiliğine saygı, hizmet sunulan kişilerin değerli oluşu): Ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikli öğretmen yetiştirilirken, eğitim bilimine katkı sağlanırken ve topluma yönelik eğitim hizmetleri sunulurken, nitelikli insan gücü olarak yetiştirilen öğretmen adaylarının kişiliğine saygı ve toplumda eğitim hizmeti sunulan kişilerin değerli görülmesi gibi insanî değerlere önem verilmelidir. (3) *Etik değerler* (dürüstlük, doğruluk, güven): Eğitim-öğretim, *bilimsel araştırma* ve topluma hizmet görevlerini üstlenen eğitim fakültelerinden doğruluk, dürüstlük, güven gibi etik değerlere sahip olması beklenir. Çünkü yetiştirdiği öğretmenlere bu değerleri kazandırmakla yükümlü olan eğitim fakültelerinin örgüt kültüründe bu değerlerin olması kaçınılmazdır.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin başlangıcını oluşturan *Denizli Kız Öğretmen Okulu* 1957'de kurulmuştur. Daha sonra *Denizli Eğitim Yüksekokulu* 'na dönüştürülen okul, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesine bağlanmıştır. 03 Temmuz 1992 tarih ve 3837 Sayılı Kanunla *Pamukkale Üniversitesi*'nin kuruluşunu takiben *Denizli Eğitim Yüksekokulu*; 10 Kasım 1992 tarihinde de Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi olarak *Sınıf Öğretmenliği Bölümü* ile faaliyete başlamıştır. Yarım yüzyıla yaklaşan geçmişi olan Pamukkale Üniversitesi Eğitim

Fakültesi hem birlikte kurulduğu diğer üniversitelerin eğitim fakülteleriyle hem de kuruluşunu tamamlamış ve kendini ispatlamış köklü üniversitelerin eğitim fakülteleriyle her alanda yarışarak kendine bir yer edinmek zorundadır.

Araştırmada, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin önemli iç ve dış paydaşlarına göre bugün ve gelecekteki değerlerinin ne olduğuna bakılmıştır. *Paydaş* ile Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin içinde veya dışında yer alan ve fakülteyle etkileşimde bulunan ilgi gruplarının her biri anlatılmaktadır.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin araştırma kapsamına alınan önemli iç paydaşları şunlardır: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi; (1) Akademik ve idari yöneticileri (Dekan, dekan yardımcısı, bölüm başkanı, bölüm başkanı yardımcısı, ana bilim dalı başkanı, fakülte sekreteri, şef), (2) Akademik personeli (Profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, okutman, uzman), (3) İdari personeli (Memur, teknisyen, hizmetli), (4) Öğrencileri (lisans ve yüksek lisans).

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin araştırma kapsamına alınan önemli dış paydaşları şunlardır: (1) Denizli Milli Eğitim yöneticileri (Müdür, müdür yardımcısı, şube müdürü, ilköğretim müfettiş başkanı, ilköğretim Müfettiş başkan yardımcısı), (2) Denizli'deki devlet ve özel okul yöneticileri (lise müdürü, lise müdür başyardımcısı, lise müdür yardımcısı, ilköğretim okulu müdürü, ilköğretim okulu müdür başyardımcısı, ilköğretim okulu müdür yardımcısı, anaokulu müdürü, anaokulu müdür başyardımcısı, anaokulu müdür yardımcısı), (3) Denizli'deki devlet ve özel okul öğretmenleri (anaokulu öğretmeni, sınıf öğretmeni, branş öğretmeni), (4) Denizli'de görev yapan müfettişler (ilköğretim müfettişi) (5) Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi mezunları (2004–2005 öğretim yılında Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinden mezun olan öğrenciler), (6) Pamukkale Üniversitesi Eğitimi Fakültesi öğrenci velileri (2005–2006 öğretim yılında Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde okuyan öğrencilerin velileri). (7) Denizli'deki sivil toplum örgütü yöneticileri (Eğitim sendikası yöneticileri, dernek-gönüllü yardım kuruluşu yöneticileri, medya, meslek odası yöneticileri)

Yöntem

Problem Cümlesi

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin önemli iç ve dış paydaşlarına göre bugün ve gelecekteki değerleri nedir? Bu problem çerçevesinde ele alınan alt problemler ise; önemli iç ve dış paydaşların algısına göre Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin (1) “şu andaki değerleri nelerdir?” (2) “ileride sahip olması gereken değerleri neler olmalıdır?” şeklinde ifade edilebilir.

Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli “durum çalışması” dır. Yin'e (1984) göre durum çalışması şöyle tanımlanabilir (aktaran Yıldırım & Şimşek, 2005): (1) Güncel bir olguyu kendi gerçek yaşam çerçevesi (içeriği) içinde çalışsan, (2) Olgu ve içinde bulunduğu içerik arasındaki sınırların kesin hatlarıyla belirgin olmadığı, (3) Birden fazla kanıt veya veri kaynağının mevcut olduğu durumlarda kullanılan, görgül bir araştırma yöntemidir. Durum çalışmasının “nasıl” ve “niçin” sorularını temel alan,

araştırmacının kontrol edemediği bir olgu veya olayı derinliğine incelenmesine olanak veren araştırma yöntemi olduğunu söylemek mümkündür.

Örnekleme

Pek çok nitel araştırma yönteminde olduğu gibi örneklem büyüklüğü durum çalışmasında görece olarak *küçük* olacaktır. Bu, durum çalışmalarının derinlemesine ve ayrıntılı bir araştırma yöntemi olmasından kaynaklanmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2005). 2005-2006 öğretim yılında Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinde akademik ve idari yönetici sayısı 25, akademik personel 150, idari personel 30, lisans ve yüksek lisans okuyan öğrenci sayısı 4077'dir. Denizli Millî Eğitim Müdürlüğünde 2006 yılında 30; 2005-2006 öğretim yılında Denizli İli belediye sınırları içerisindeki Millî Eğitim Müdürlüğüne devlet lise, ilköğretim ve anaokulu yöneticisi 254, vakıfların açtığı lise, ilköğretim ve anaokulu yöneticisi 25; devlet lise, ilköğretim ve anaokulunda görev yapan anaokulu, sınıf ve branş öğretmeni 4234; vakıfların açtığı lise, ilköğretim ve anaokulunda görev yapan anaokulu, sınıf ve branşa öğretmeni 350, Denizli'de görev yapan ilköğretim müfettişi 40, 2004-2005 öğretim yılında Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nden mezun olan 600, 2005-2006 öğretim yılında Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrenci velisi 3900, Denizli'deki eğitim sendikası yöneticileri, dernek-gönüllü yardım kuruluşu yöneticileri, medya, meslek odası yöneticisi 110' dur.

Araştırmanın verileri şans (random) ve oranlı küme örnekleme yöntemiyle seçilen örneklem üzerinden toplanmıştır. Eğitim fakültesi içi ve dışı paydaşlardan toplam 223 kişi örnekleme alınmış ve anketi cevaplandırmıştır. Fakülte içi paydaşlardan Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi akademik ve idari yöneticileri, akademik ve idari personeli ve öğrencilerinden 118 kişi örnekleme alınmış ve anketi cevaplandırmıştır. Fakülte dışı paydaşlardan MEM yöneticileri, devlet ve özel okul yöneticileri, devlet ve özel okul öğretmenleri, müfettişler, mezunlar ve öğrenci velileri, sivil toplum örgütü yöneticilerinden 105 kişi örnekleme alınmış ve anketi cevaplandırmıştır.

Tablo 1
Örneklemin Dağılımı

	FAKÜLTE İÇİ PAYDAŞLAR											FAKÜLTE DIŞI PAYDAŞLAR			
	Fakülte yöneticileri	Akademik personel	İdari personel	Öğrenci	MEM Yöneticileri	Devlet Okulu Yöneticileri	Özel Okul Yöneticileri	Devlet Okulu Öğretmenleri	Özel Okul Öğretmenleri	Müfettiş	Mezun-Öğrenci Velisi	Sivil Toplum Örgütü Yöneticileri	FAKÜLTE İÇİ PAYDAŞLAR TOPLAM	FAKÜLTE DIŞI PAYDAŞLAR TOPLAM	GENEL TOPLAM
Örnekleme	12	31	4	71	6	10	3	43	7	4	21	11	118	105	223

Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi hakkında fakülte içindeki ve dışındaki paydaşların algıları, geliştirilen “açık uçlu yazılı anket” yoluyla toplanmıştır. Veri toplama aracının “açık uçlu yazılı anket” olması çalışmanın bir gereğidir. Çünkü yapılan *durum çalışması* gereği ankete katılanlardan “özgün (yaratıcı)” cevaplar alınması gerekmektedir. Bunu sağlama yollarından biri de açık uçlu yazılı anket uygulamasıdır.

Anket, örnekleme alınanlardan gönüllü olanlara uygulanmıştır. Anketi cevaplandıranların anket konusundaki soruları bire bir görüşmelerle cevaplandırılmıştır. Açık uçlu yazılı anket, şans (random) ve oranlı küme örnekleme yöntemiyle seçilen örneklem grubundaki sayıya ulaşıncaya kadar gönüllülük ve anketi sorularını cevaplandırmaya ikna etme ilkesi işletilerek uygulanmıştır. Araştırmada geçerliliği sağlamak için ankete katılanlardan doğru, özgün ve yansız bilgi sağlayacak açık uçlu soruların cevaplandırılması kullanılmıştır. Araştırmada güvenilirliği sağlamak için araştırma süreci, verilerin analiz sonuçları değerlendirmeye olanak verecek şekilde ayrıntılı bir biçimde tanımlanmıştır.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi hakkında fakülte içindeki ve dışındaki paydaşlardan elde edilen veriler *tematik içerik analizine* tâbi tutulmuştur. Kodlamalar belirli kategoriler altında toplanarak *temalar* oluşturulmuştur. Bu temaların birbirilerinden farklı olmasına ve kendi aralarında anlamlı bir bütün oluşturmasına dikkat edilmiştir. Her tema ve alt boyutu yüzdelerle ifade edilmiştir. Fakat buradaki yüzdeler nicel araştırmalarda olduğu gibi istatistikî olarak karşılaştırmalar yapmak için kullanılamaz. Nitel araştırmalarda yüzdeler, nitel araştırmanın doğası gereği sıralama ve fikir verme amacına yönelik olarak kullanılır.

Bulgular ve Yorum

Araştırma verilerinin tematik içerik analiziyle çözümlenmesiyle bulgular elde edilmiş ve bu bulgular yorumlanmıştır.

Paydaşların Algısına Göre Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin Şu Anda Sahip Olduğu Değerler

Paydaşların algısına göre, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin şu anda sahip olduğu değerler elli sekiz kategoride toplanmıştır. Üretilen toplam değer tanımı sayısı 301’dir.

Tablo 2
Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin Şu Anda Sahip Olduğu Değerler

	Değerler	%
1.	Bilimsellik	18.27
2.	Nitelik	9.30
3.	Fikrim/ bilgim yok	4.98
4.	Vasatlık, sıradanlık	3.98
5.	Hoşgörü, Anlayış	3.65
6.	Durağanlık, statükoculuk	3.32
7.	İletişimsizlik	2.99
8.	Açık fikirlilik, saydamlık	2.65
9.	Demokratiklik	2.65
10.	Öğrenci memnuniyeti	2.32
11.	Çağdaşlık	2.32
12.	Performans	2.32
13.	İşbirliği	1.99
14.	Atatürkçülük	1.99
15.	Çalışkanlık	1.99
16.	<i>Bir değeri yok /oluşturamadı</i>	1.99
17.	Fedakârlık, özveri	1.66
18.	Diyalog, iletişim	1.66
19.	Doğruluk, dürüstlük	1.66
20.	Saygınlık	1.66
21.	Kar etme	1.66
22.	Yenilikçilik	1.32
23.	Millilik	1.32
24.	Laiklik	1.32
25.	Öğrenciden kopukluk	1.32
26.	Öncülük	0.99
27.	Eşitlik	0.99
28.	Eleştiriye açıklık	0.99
29.	Çıkarıcılık, faydacılık	0.99
30.	Günü kurtarma	0.99
31.	Hoşgörüsüzlük, katılık	0.99
32.	Başarı	0.99
33.	Ezbercilik	0.99
34.	Kamu yararı	0.99
35.	İlerlemecilik	0.66
36.	Anti demokratiklik, özeleştir	0.66
37.	Bireysellik	0.66
38.	Tutarsızlık	0.66
39.	Sevgi	0.66
40.	Şeffaflık	0.33
41.	Katılımcılık	0.33
42.	Tarafsızlık	0.33
43.	Eşitsizlik	0.33
44.	Kurumsallaşmama	0.33
45.	Paylaşma	0.33
46.	Toplumla iç içe olma	0.33
47.	Ahbab-çavuş ilişkileri, kayırmacılık	0.33
48.	Öznellik	0.33
49.	Esnelik	0.33
50.	Tutarlılık	0.33
51.	Çevreye saygı	0.33
52.	Hiyerarşi, bürokratiklik, formallik	0.33
53.	Personelin değersizliği	0.33
54.	Samimiyetsizlik	0.33
55.	İçe kapanma	0.33
56.	Girişimcilik	0.33
57.	Şekilcilik	0.33
58.	Uluslar arasılık	0.33

Paydaşların algısına göre Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin şu anki değerlerinden “bilimsellik”, “nitelik”, “hoşgörü, anlayış”, “açık fikirlilik, saydamlık”, “demokratiklik”, “öğrenci memnuniyeti”, “çağdaşlık”, “performans”, “işbirliği”, “Atatürkçülük”, “çalışkanlık”, “fedakârlık, özveri”, “diyalog, iletişim”, “doğruluk, dürüstlük”, “saygınlık”, “yenilikçilik”, “millilik”, “laiklik”, “öncülük”, “eşitlik”, “eleştiriye açıklık”, “başarı”, “kamu yararı”, “ilerlemecilik”, “sevgi”, “şeffaflık”, “katılımcılık”, “tarafsızlık”, “paylaşma”, “toplumla iç içe olma”, “esneklik”, “tutarlılık”, “çevreye saygı”, “girişimcilik”, “uluslar arası” değerlerinin “olumlu değerler” olduğu görülmektedir. Bu “olumlu” değerler Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinde “neyin önemli” olduğunu göstermektedir. Buna göre “bilimsellik” değerinin birinci sırada olması Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin örgüt kültüründe bilimsel değerlerden “bilimsellik” in “en önemli” değer olduğunu göstermesi açısından önemlidir. Bu değer, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinde “eğitim-öğretim”, “bilimsel araştırma” ve “topluma hizmet” görevlerinin “bilimsellik” değeri ön plana alarak yapılmaya çalışıldığını göstermesi açısından da önemlidir. “Nitelik” değerinin ikinci sırada olması “eğitim-öğretim”, “bilimsel araştırma” ve “topluma hizmet” görevlerinin “nasıl yerine getirilmesi gerektiğini” göstermesi açısından önemlidir.

Paydaşların algısına göre Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin şu anki değerlerinden “vasatlık, sıradanlık”, “durağanlık, statükoculuk”, “iletişimsizlik”, “kar etme”, “öğrenciden kopukluk”, “çıkarıcılık, faydacılık”, “günü kurtarma”, “hoşgürsüzlük, katılık”, “ezbercilik”, “anti demokratiklik, özeleştir”, “tutarsızlık”, “eşitsizlik”, “kurumsallaşmama”, “ahbap-çavuş ilişkileri, kayırmacılık”, “özellik”, “personelin değersizliği”, “samimiyetsizlik”, “içe kapanma”, “şekilcilik” değerlerinin “olumsuz değerler” olduğu görülmektedir. Bu “olumsuz” değerler Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin örgüt kültürünün sağlıklı biçimde gelişmesini engelleyebilecektir. Ayrıca bu “olumsuz” değerler Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin örgüt kültüründeki “bilimsel”, “insani” ve “etik” değerlerin kökleşmesini de engelleyebilecektir.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin şu anki değerlerden “bir değeri yok / oluşturamadı” ifadesi iki açıdan değerlendirilebilir. Şu ana kadar bir değer yargısı oluşmamış olarak ele alırsak “olumsuz”, bugüne kadar ne olumlu ne de olumsuz değer yargısı oluşmamış şeklinde ele alırsa “yansız” olarak değerlendirilebilir.

Paydaşların Algısına Göre Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin İleride Sahip Olması Gereken Değerler

Paydaşların algısına göre, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin ileride sahip olması gereken değerler elli dokuz kategoride toplanmıştır. Üretilen toplam değer tanımı sayısı 357’dir.

Tablo 3
Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin İleride Sahip Olması Gereken Değerler

	Değerler	%
1.	Bilimsellik	14.28
2.	Nitelik	10.36
3.	Öncülük	8.40
4.	Öğrenci merkezli eğitim	7.00
5.	Çağdaşlık	4.76
6.	Demokratiklik	3.36
7.	İşbirliği	2.80
8.	Yenilik, orijinallik, özgünlük	2.80
9.	Araştırma	2.52
10.	Objektiflik	2.24
11.	Hoşgörü	2.24
12.	<i>Fikrim / bilgim yok</i>	2.24
13.	Değişime açıklık	1.96
14.	Akademik etik	1.96
15.	Katılımcı yönetim	1.96
16.	Akademik özerklik	1.68
17.	Öğrenci memnuniyeti	1.68
18.	Millilik	1.68
19.	Eşitlik	1.40
20.	İnsan haklarına saygı	1.40
21.	Saygınlık	1.40
22.	Akademik başarı	1.40
23.	İletişim	1.12
24.	Kurumsal kimlik	1.12
25.	Toplumla iç içe olmak	1.12
26.	Sevgi	1.12
27.	Akademik kariyer	1.12
28.	Öğrenciye saygı	1.12
29.	Kamu yararı	0.84
30.	Adalet	0.84
31.	Dürüstlük	0.84
32.	Atatürkçülük	0.84
33.	Özgüven	0.56
34.	Liyakat	0.56
35.	Profesyonellik	0.56
36.	Şeffaflık	0.56
37.	Oryantasyon	0.56
38.	Mükemmeli arama	0.56
39.	Eğlence	0.56

40.	Rehberlik	0.56
41.	Çalışkanlık	0.56
42.	Dünya standartları	0.56
43.	Dışa açılma	0.28
44.	Değişim	0.28
45.	Paylaşıcılık	0.28
46.	Esneklik	0.28
47.	Başarı	0.28
48.	Güdüleme	0.28
49.	Planlılık	0.28
50.	Vizyon	0.28
51.	Tutarlılık	0.28
52.	Personelin değerliliği	0.28
53.	Birlik-beraberlik	0.28
54.	İdealizm	0.28
55.	Üretkenlik	0.28
56.	Sosyallik	0.28
57.	Girişimcilik	0.28
58.	Uluslar arasılık	0.28
59.	Teknolojik donanım	0.28

%14.29 ile birinci sırada yer alan “bilimsellik” değeri, *gelecekte de* Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi örgüt kültüründe “bilimsellik” değerinin “en önemli” olması gerektiğini göstermesi açısından önemlidir. % 10.36 ile ikinci sırada yer alan “nitelik” değeri, *gelecekte de* Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi örgüt kültüründe “eğitim-öğretim”, “bilimsel araştırma” ve “topluma hizmet” görevlerinin “nasıl yerine getirilmesi gerektiğini” göstermesi açısından önemlidir. % 8.40 ile üçüncü sırada yer alan “öncülük” değeri, *gelecekte* Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi örgüt kültüründe üstlenilmesi gereken “rolü” göstermesi açısından önemlidir.

Tartışma

Paydaşların algısına göre, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin örgüt kültüründeki değerler ve değerlerle ilişkili tartışma noktaları şunlar olabilir:

a) *Bugünkü değerler*. Paydaşların algısına göre, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin sahip olduğu değerleri iki açıdan tartışmak gerekmektedir.

1. Olumlu değerler. Paydaşların algısına göre Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin sahip olduğu değerlerden “bilimsellik”, “nitelik”, “çalışkanlık”, “açık fikirlilik, saydamlık”, “öncülük”, “eleştiriye açıklık”, “başarı”, “ilerlemecilik”, “çağdaşlık”, “performans”, “fedakârlık, özveri”, “işbirliği”, “yenilikçilik”, “tarafsızlık”, “esneklik”, “uluslar arasılık” değerleri “bilimsel değerler”; “hoşgörü, anlayış”, “öğrenci memnuniyeti”, “demokratiklik”, “diyalog, iletişim”, “sevgi”, “şeffaflık”, “katılımcılık”,

“toplumla iç içe olma”, “paylaşma”, “girişimcilik”, değerleri “insani değerler”; “doğruluk, dürüstlük”, “saygınlık”, “eşitlik”, “tutarlılık”, “kamu yararı”, “çevreye saygı” değerleri “etik değerler” olup Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi kültüründe “neyin önemli” olduğunu göstermektedir. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi kilit karar vericileri “bilimsel”, “insani” ve “etik” değerlerin kökleşmesi ve gelişmesi için liderlik yapmalıdır.

2. Olumsuz değerler. Paydaşların algısına göre Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin şu anki değerlerinden “vasatlık, sıradanlık”, “durağanlık, statükoculuk”, “iletişimsizlik”, “kar etme”, “öğrenciden kopukluk”, “çıkarıcılık, faydacılık”, “günü kurtarma”, “hoşgörüsüzlük, katılık”, “ezbercilik”, “anti demokratiklik, otokritiklik”, “tutarsızlık”, “eşitsizlik”, “kurumsallaşmama”, “ahbap-çavuş ilişkileri, kayırmacılık”, “öznellik”, “personelin değersizliği”, “samimiyetsizlik”, “içe kapanma”, “şekilcilik” değerleri “olumsuz değerler” olup Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi kültürünün sağlıklı biçimde gelişmesini ve varolan “bilimsel”, “insani” ve “etik” değerlerin kökleşmesini engelleyebilecektir. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi kilit karar vericileri eğitim fakültesi örgüt kültüründeki “bilimsel”, “insani” ve “etik” değerlerle çatışan olumsuz değerlerin örgüt kültüründen çıkarılmasında “bilimsel”, “insani” ve “etik” değerlere dayalı uygulamalarla öncülük etmelidir.
- b) *Gelecekteki değerler.* Paydaşların algısına göre, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin ileride sahip olması gereken değerlerde ilk beş sırada yer alan “bilimsellik”, “nitelik”, “öncülük”, “öğrenci merkezli eğitim” ve “çağdaşlık” değerleri “bilimsel değerler” olup gelecekte Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi kültüründe neyin “önemli” olması gerektiğini göstermesi açısından önemlidir. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi kilit karar vericileri gelecekte fakülte kültüründe gelecekte olması vurgulanan “bilimsel” değerlerin yanı sıra “insani” ve “etik” değerlerin de gelişmesini sağlayıcı uygulamalara önem vermelidir.
- c) *Değerlerin paylaşılması.* Örgüt kültüründeki değerlerin paylaşılması örgütte uzlaşmayı sağlamaktadır. Ayrıca, grup içinde birlik duygusunun oluşturulmasında ve sürdürülmesinde, üyelerin örgüt amaçlarıyla bütünleşmelerinde, örgütte güven duygusunun gelişmesinde, olumlu davranış ve tutumları pekiştirmede yasal düzenlemelerden daha yararlı olabilir ve yöneticiler tarafından da güçlü bir kontrol aracı olarak kullanılabilir (Sağnak, 2006; Turan & Durceylan & Şişman, 2006). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi kilit karar vericileri fakülte kültüründeki “bilimsel”, “insani” ve “etik” değerlerin paylaşılan değerler haline gelebilmesi için, bu değerlerin oluşumu, geliştirilmesi ve korunması aşamalarında akademik personelin katılımını etkili yollarla sağlamalıdır.
- d) *Değerlerin çatışması.* Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki çatışmanın en önemli nedenlerinden biri olarak değer farklılıkları gösterilebilir. Bireysel değerler ile örgüt kültüründeki değerlerin farklılığı bu çatışmanın nedeni olabilir (Şimşek, 1999; Sağnak, 2006). Bir başka nedeni de kişi(ler) ve(ya) grup(lar)ın çıkarlarının örgüt kültüründeki değerlerle uyuşmaması olabilir. Pamukkale

Üniversitesi Eğitim Fakültesi kilit karar vericileri paydaşların algısına göre Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi kültüründe var olduğu algılanan olumlu (bilimsel, insani ve etik) ve olumsuz değerlerin ortaya çıkarabileceği çatışmayı en aza indirgeyebilmelidir. Ayrıca eğitim fakültesi işgörenlerinin fakülte kültüründeki değerlerle olan olası çatışmalarını ve olumsuz etkilerini en aza indirgeyebilmelidir

- e) *Örgütsel kimlik*. Örgütsel kimlik, örgütü diğer örgütlerden ayırt eden en önemli özelliktir. Paylaşılan değerler sistemi olan örgüt kültürü ayırt edici bir öğedir (Güçlü, 2006; Kocabaş, 2006). Örgüt kültürü içerisindeki değerlerle, bir örgütün temel amaçları, idealleri, standartları yansıtılmaktadır. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi kilit karar vericileri, eğitim fakültesini diğer eğitim fakültelerinden ve fakültelerden ayırt edecek ve eğitim fakültesinin kimliğini oluşturacak örgüt kültürünün en önemli ögesi olan “bilimsel”, insani” ve “etik” değerleri korumalı ve geliştirmelidir.
- f) *Örgütsel etkililik*. Etkililik, kaynakları en iyi şekilde değerlendirerek mümkün olan en iyi sonucun alınmasıdır. Örgütsel etkililik, bir örgütün elindeki kaynaklarla amaçlarını en üst düzeyde gerçekleştirmesidir (Başaran, 1996; Erdem, 2005). Örgüt kültüründeki başarı yönelimli değerler “örgütsel etkililiği” artıracığından Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi kilit karar vericileri, fakülte kültüründeki “çalışkanlık”, “öncülük”, “başarı”, “performans”, “fedakârlık, özveri”, “işbirliği”, “yenilikçilik”, “uluslar arasılık” gibi “başarı yönelimli değerleri” destekleyerek ve geliştirerek örgütsel etkililiği artırabilir.
- g) *Yönetim felsefesi*. Yönetimin görevi, örgütü amaçlarına uygun yaşatmak için örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanmaktır. Bu amaçla yönetim örgütsel süreçleri işe koşar. Grup davranışı, iletişim biçimi, etkin liderlik, karar verme gibi örgütsel süreçlerin değer yönelimlerinden etkilendiği kabul edilmektedir (Bursalıoğlu, 1994; Sağnak, 2006). Paydaşların algısına göre Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin sahip olduğu değerlerde özellikle “bilimsel değerler” ön plana çıkmaktadır. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi kilit karar vericileri yönetsel süreçlerde “yönetim felsefesi” olarak örgüt kültüründe ön plana çıkan “bilimsel değerlere” dayalı uygulamalara daha çok önem vermelidir.

Kaynaklar

- Akat, İ. & Budak, G. & Budak, G. (1994) *İşletme yönetimi*. İstanbul: Beta yayınları.
- Akbaba Altun, S. (2001) *Örgüt sağlığı*. Ankara: Nobel yayınları.
- Atay O. Örgüt kültürü ve süreci. <http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/3/atay/atay2.html> (20.10.2003)
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranışın yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Başaran, İ. E. (1996) *Eğitim yönetimi*. Ankara: Yargıcı matbaası
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Erçetin, Ş. Ş. (1993). *Örgütsel kültür: Ders notları*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi (Journal of Values Education)*, 1 (4), 55-72
- Erdem, A. R. (2005) *Etkili ve verimli (nitelikli) eğitim* Ankara: Anı yayıncılık
- Goffee, R., & Gareth, J. (2002). *Kurum kültürü*. (Çev., K. Kutmandu). Ankara: Mediacat kitapları.
- Güçlü, N. Örgüt kültürü. İnternet'ten 16.09.2006'da <http://www.manas.kg/pdf/sbdpdf6/Guclu.pdf> adresinden alınmıştır.
- Güçlüoğlu, K. (1996). Üniversitelerin temel sorunları: Çağdaş eğitim-çağdaş üniversite, üniversitelerimizin gelişmişlik durumu. Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı yayınları.
- Gürüz, K. & Erdoğan Şuhubi, A. M. & Şengör, C. & Türker, K. & Yurtsever, E. (1994). *Türkiye'de ve dünyada yükseköğretim, bilim ve teknoloji*, İstanbul: TÜSİAD
- Gürüz, K. (2001). Dünyada ve Türkiye'de yükseköğretim: Tarihçe ve bugünkü sevk ve idare sistemleri. Ankara: ÖSYM yayınları
- Kocabaş, F. Değişime uyum sürecinde iç ve dış örgütsel iletişim çabalarının entegrasyonu gerekliliği. İnternet'ten 16.09.2006'da <http://www.manas.kg/pdf/sbdpdf13/Makaleler/22.pdf> adresinden alınmıştır.
- Korkut, H. (2001). *Sorgulanan yükseköğretim*. Ankara: Nobel yayınları.
- Kozlu, C. (1986). Kurumsal kültür: Amerika, Japonya ve Türkiye başarılı firma yönetimlerinde kurumsal kültürün rolü. İstanbul: Bilkom yayınları.
- Oktik, N. (1996) The development of higher education, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 111-120
- Ouchi, W. (1989). *Teori Z*. (Çev., Y. Güneri). İstanbul: İlgı yayınları.
- Robbins, P. R. (1990). *Organization theory: Structure, design and application*. (3rd. ed.). Prentice-Hall, Inc: Englewood Cliffs, NJ.
- Sağnak, M. (2006) Örgüt ve yönetimde değerlerin önemi, *Milli Eğitim Dergisi*, 33 (166), 149-158
- Şimşek, B. (1999) Yöneticilerin çalışanlara karşı etik sorumlulukları *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (3), 69-86.
- Şimşek, H. & Yıldırım, A. (2005) *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (5. Baskı)*, Ankara: Seçkin yayıncılık
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel yayıncılık
- Turan, S. & Durceylan, B. & Şişman, M. *Üniversite yöneticilerinin benimsedikleri idari ve kültürel değerler*. İnternet'ten 16.09.2006'da <http://www.manas.kg/pdf/sbdpdf13/Makaleler/18.pdf> adresinden alınmıştır.

Copyright of Eurasian Journal of Educational Research (EJER) is the property of Eurasian Journal of Educational Research and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.