

## Organizational Models Observed in Faculties of Education: A Descriptive Study Based on the Sample of Instructors

Ahmet AYPAY

*Eskişehir Osmangazi University, Faculty of Education*

Fatih BEKTAŞ

*Atatürk University, Faculty of Education*

### Abstract

This research is a descriptive research oriented to determine the organizational models that are observed at the faculties of education in state universities in Turkey based on the perceptions of instructors. The sample of the study is composed of 309 instructors who work at the faculties of education in related universities that have been selected using the stratified sampling method based on the year of establishment. The data have been obtained using 4-point Likert Type Organizational Behavior Scale composing of 30 items that were adapted into Turkish language by Aypay (2001) after performing the validity and reliability studies. Findings have shown that there is a significant difference among the perceptions of the instructors in terms of human resources, bureaucratic, symbolic and system models based on the establishment year variable in favor of the universities that were established in 2006 or after. Moreover, it has been observed that the politic model has the highest score average while the system model has the lowest score average among the organizational models that were observed at the institutions where the instructors work.

**Keywords:** *Organizational models, instructors, state universities*

### SUMMARY

A human is a being that forms meanings and that performs his/her actions in accordance with these meanings. It can be said that the humans, who take part in any organizational environment, also perform all their actions by building these actions on a number of meanings (Şişman, 2002). When the behaviors, which are exhibited by humans upon the meanings that they attribute, are observed in terms of organizations, it is seen that there are different points of view towards organization. When the literature of organizational behavior is examined, it is seen that biological, sociological, unitary, pluralist, symbolic, political, bureaucratic, system and human based, chaotic, dramatic, etc. points of view are studied (Şişman, 2002; Vibert, 2003). For that reason, knowing organizational behaviors is considered important since this shows the analytical aspects of these models, and this provides an opportunity to know whether or not there is a harmony between organization's objectives and individuals' behaviors, and make

assumptions on the meaning and validity of organizational structures in the eyes of the members (Aypay, 2002).

#### *Purpose of the Study*

This study aims to determine the organizational models, which are observed at the faculties of education in the universities where the instructors work, based on the perceptions of these instructors. In line with this purpose, answers have been sought for the sub-problems on whether or not there is a difference among the perceptions of the instructors on the organizational models in terms of gender, title and establishment year variables.

#### METHOD

This study – which aims to determine the organizational models, which are observed in the universities where the instructors work, based on the perceptions of the instructors – is a descriptive study in the general survey method type. The universe of the study is composed of Turkish state universities that provided educational service in the 2009-2010 academic year.

The sample of the study is composed of the faculties of education of 18 state universities that were established before 2006 and 13 state universities that were established in and after 2006 all of which have been selected using the stratified sampling method (McMillan & Schumacher, 2006) taking the years of establishment into account. A survey has been sent via e-mail to a total of 1135 instructors who have been selected using random sampling method from the websites of the universities that have been selected using stratified sampling method. Consequently, the sample of the study is composed of a total of 309 instructors who work at the state universities, 11 of which were established in and after 2006 and 16 of which were established before 2006.

In the study, “Organizational Behavior Scale”, which was developed by Berger (1997) and adapted into Turkish language by Aypay (2001) after performing the validity and reliability studies, is composed of 4-point Likert type 30 items and (5) sub-dimensions namely Human Resources, Bureaucratic, Symbolic, System and Political, each of which consists of six questions. Cronbach’s Alpha value of the internal consistency level of the scale, which have been recalculated for this study, has been determined as 0.85.

#### FINDINGS & RESULTS

It has been determined that political model [ $X=2.76$ ] is the organizational model that is observed at the highest level in the universities whereas the system model [ $X=2.50$ ] is the organizational model that is observed at the lowest level in the universities in accordance with the score averages of the organizational behavior perceptions of the instructors who work at the faculties of education under state universities.

No significant difference has been found among the perceptions of the instructors on the organizational models in terms of gender and title variables. When the

variable of establishment year of universities is taken in to account, a significant difference has been observed in favor of the universities that were established in and after 2006 in terms of Human Resources ( $t_{307}=2.39$ ,  $p<.05$ ), Bureaucratic ( $t_{307}=3.32$ ,  $p<.05$ ), Symbolic ( $t_{307}=2.89$ ,  $p<.05$ ) and System ( $t_{307}=5.24$ ,  $p<.05$ ) organizational models. Only in the Political model, no significant difference has been obtained in terms of the variable of establishment year of universities.

## CONCLUSIONS & DISCUSSIONS

It has been found out that the political model is the organizational model that has the highest score average in the universities included in the sample in this study that aims to determine the organizational models which are observed in the universities based on the perceptions of the instructors who work at the state universities that were established before, in and after 2006. In his study oriented to determine the organizational behaviors observed in the faculties of education, Kalaycı (2006) concluded that the political model is the organizational model that has the highest score average. This obtained result exhibits similarities with the findings of the research. The institutions, where the political model is observed, are generally the institutions that have a regional potential and that were formed with the merging of other institutions or organizations. The main feature of this model lies in its ability to explain behaviors on both individual level and group level. Other models cannot explain the activities on the individual and the group and the activities on the section level since they generally focus on the corporate or organizational level (Bacharach and Lawler, 1980).

In the study, it has been found that the political model is mainly observed in the universities that were established before 2006 based on the perceptions of the instructors. Moreover, a significant difference has been found in favor of the universities that were established in and after 2006 in all other models (Human Resources, Bureaucratic, Symbolic and System). Aypay (2002) states that these models can be always observed in different universities at different levels, but one of these models is dominantly observed in each university. According to the results of this study, it has been found that while all models are observed in the universities that were established in and after 2006, symbolic model is dominantly observed (Ahi Evran, Giresun, Kastamonu, M. Akif, Muş Alparslan, Erzincan). It can be stated that the organizational culture emerges via the norms that are formed as a result of the relations and interaction between the organization members since the organizations where this model is observed rather focus on the individuals, and reflect the values and beliefs of the members (Bolman and Deal, 1987). On the other hand, it is stated that the organization members, who do not share the same values, will experience problems on the event that there emerges a difference among the values and beliefs of the individuals, and it will be very difficult to remedy the situation despite the strong leaders in the organizations where this type of model is observed (Schein, 1995).



## Eğitim Fakültelerinde Gözlenen Örgütsel Modeller: Öğretim Elemanı Örneğinde Betimsel Bir Araştırma

Ahmet AYPAY

*Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi*

Fatih BEKTAŞ

*Atatürk Üniversitesi, Eğitim Fakültesi*

### Özet

*Bu araştırma, öğretim elemanı algılarına dayalı olarak Türkiye'deki devlet üniversitelerinin eğitim fakültelerinde gözlenen örgütsel modelleri belirlemeye yönelik betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın örnekleme, kuruluş yılı dikkate alınarak tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenen ilgili üniversitelerin eğitim fakültelerinde görev yapan 309 öğretim elemanından oluşmaktadır. Veriler Aypay (2001) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılarak Türkçeye uyarlanan ve 30 maddeden oluşan 4'ü Likert Tipi Örgütsel Davranış Ölçeği ile elde edilmiştir. Bulgular kuruluş yılı değişkenine göre öğretim elemanı algılarının 2006 ve sonrası kurulan üniversitelerin lehine, insan kaynakları, bürokratik, sembolik ve sistem modelleri bakımından anlamlı farklılık olduğunu göstermiştir. Ayrıca, öğretim elemanlarının görev yaptıkları kurumlarda gözlenen örgütsel modellerden en yüksek puan ortalamasına politik modelin, en düşük puan ortalamasına ise sistem modelinin sahip olduğu saptanmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** *Örgütsel modeller, öğretim elemanı, devlet üniversiteleri*

Örgüt denilince akla ilk gelen unsur insandır. İnsan anlam oluşturan ve eylemlerini bu anlamlar doğrultusunda gerçekleştiren bir varlıktır. Herhangi bir örgüt ortamında yer alan insanların da her türlü eylemlerini bir takım anlamlar üzerine kurarak gerçekleştirdikleri söylenebilir (Şişman, 2002). İnsanların yüklediği anlamlar üzerine sergiledikleri davranışlar örgütler açısından incelendiğinde örgüte yönelik farklı bakış açılarının olduğu görülmektedir (Beycioğlu ve Dönmez, 2006). Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde biyolojik, sosyolojik, üniter, çoğulcu, sembolik, politik, bürokratik, sistem ve insan kaynaklı, kaos, dramatik, vb. bakış açılarından ele alındığı görülmektedir (Giriz, 2003; Vibert, 2003). Bu nedenle örgütsel modellerin bilinmesi bu modellerin analitik yönlerini göstermesi, örgüt amaçları ile birey davranışları arasında bir uyumun olup olmadığının bilinmesi, örgütsel yapıların üyelerin gözündeki anlamına ve geçerliliğine ilişkin varsayımlarda bulunma imkânı sağlaması açısından önemli görülmektedir (Aypay, 2002).

Örgütsel modeller konusunda farklı görüşler (Blau, 1973; Childers, 1981; Astin and Scherrei, 1984) olmasına karşın, bu çalışmada Birnbaum (1988)'un, Bolman ve Deal (1987)'in insan kaynaklı, bürokratik, sembolik, politik olmak üzere dörtlü yaklaşımına sistem modelinide ekleyerek yüksek öğretime uyguladığı örgütsel modeller

kullanılmıştır. Bu örgütsel modeller ve Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının algılarına göre belirlenen örgütsel modeller cinsiyet, kuruluş yılı, unvan ve üniversite düzeyinde açıklanmaya çalışılmıştır.

#### *İnsan Kaynakları Modeli*

Örgüte insan ögesi açısından yaklaşan bu modelde, örgüt içerisindeki insanlarla örgüt arasındaki karşılıklı bağımlılık ve uyum önemli görülmektedir. İnsan kaynakları modeline göre, insanların bireysel ihtiyaçları, sahip oldukları becerileri ve değerleri ile örgütteki formal rolleri arasındaki uyumu sağlamaya dönük yöntemler geliştirmeye çalışılmaktadır. Örgüte ilişkin bu bakış açısı, yönetimde insan ilişkileri akımı ile birlikte gelişir ve örgüt içinde yer alan insanların bazı sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması gereği üzerinde durulur. Bu bakış açısında insan ihtiyaçları, insan doğası, kişilik, grup dinamiği, katımlı yönetim, işi zenginleştirme gibi kavramlar üzerinde durulur (Şişman, 2002). Bu bağlamda, insan kaynakları modelinin benimsendiği örgütlerde, bireyin ihtiyaçlarının, beklentilerinin karşılandığı, çalışanlar arasında olumlu ilişkilerin kurulduğu ve demokrasi kültürünün yerleşmesinin amaçlandığı söylenebilir (Dönmez ve Demirtaş, 2009).

#### *Bürokratik Model*

Bürokrasi terimi, genellikle boğucu, etkisiz ve verimin sınırlandırıldığı, makine benzeri olumsuz imaja sahiptir. Pek çok insan için, bürokrasi, kurumların etkili bir şekilde faaliyet göstermesi önündeki en önemli engel olarak görülmesine rağmen, aslında örgütler açısından insan aktivitelerinin kusursuz bir şekilde gerçekleşmesi için gerekli olan teknoloji ve makinenin gücü karşısında ideal bir bakış açısı niteliği taşımaktadır (Vibert, 2003).

Bürokratik modelde, bir yönetim için akılcı güçlü amaçlara ulaştıracak sağlam bir örgüt yapısının kurulması, bu yapıda sadece belirli görevleri yerine getirmekten sorumlu olan kimselerin kendi alanlarında uzmanlaşmaları, göreve getirilecek yöneticinin bilgi, yetenek ve tecrübelerine göre seçimle demokratik olarak görevlendirilmeleri gibi yararlarının varlığından söz edilebilir. Ancak şekilci olması, yetki ve sorumluluklarda katılık ve değişmezliği ile yaratıcı insan davranışlarını kısıtlama gibi yönlerinden dolayı eleştirilere uğramaktadır (Eren, 2007).

#### *Sembolik Model*

Sembolik modelde çalışanlar arasındaki iletişimde, semboller oluşturulur ve kullanılır. Bu semboller amaçlardan farklılık gösterebilirler. Çalışanlar arasında oluşturulan semboller, örgütlerde davranış modelleri meydana getirir ve bu modeller devam edebileceği gibi zamanla değişebilirler. Karmaşık yapılara uyum sağlayabilmek ve varlıklarını devam ettirebilmek için insanlar kendilerine ait sembolik güç kullanımının faydalarına inanmaktadırlar (Turner, 1984, *akt.*, Vibert, 2003).

Sembolik modellerin önemi bu modellerin değerleri, inançları ve bir örgütteki bireylerin rollerini göstermelerindedir. Üniversitelerde öğretim üyelerinin örgütü algılamaları sırasında paylaşılan örgütsel anlamlar ortaya çıkar. Sembolik modeller öğretim üyelerine semboller ve törenler aracılığıyla kendini gösterirken diğer modeller aynı işlevi örgütsel yapı aracılığıyla gerçekleştirmeye çalışırlar (Bush, 1995).

#### *Politik Model*

Bu modeli yansıtan üniversiteler genelde bölgesel potansiyeli olan üniversitelerdir. Bu modelde örgütsel karar verme süreçleri bir bakıma uzlaşma ve pazarlığa dayalı süreçlerdir. Buna göre, bireyler ve gruplar var olan sınırlı kaynakları kontrol etmek ve güce sahip olmak ve çıkarlarını korumak için mücadele ederler ve bu mücadele örgütlerde bireyin davranışlarını belirler. Bireysel çıkarlar gelişimin itici gücü olarak görülmekle birlikte hiçbir birey ya da grup kaynakların tam ve sonsuza kadar kontrolünü elinde tutamaz (Aypay, 2006).

#### *Sistem Modeli*

Bush (1995) sistem modelinin odaklandığı alanın örgüt-çevre ilişkileri olduğunu ifade etmektedir. Bu modelde entegrasyon ve birlik bir arada tutmayı sağlayan elementler olarak görülür. Sistem modeli ile bürokratik modelin ortak yanı her iki modelinde örgütsel amaçların önemi vurgulamasıdır. Bu iki model arasındaki benzerliğin nedeni, sistem modeli açık sistem yaklaşımını benimserken, bürokratik modelin kapalı sistem yaklaşımını izlemesidir. Her iki modelde çevrelerine yönelik sınırlarını belirginleştirmek amacıyla örgütlerin büyüme davranışı gösterdiklerini varsayarlar. Thompson (1967) ise sistem modelini transformasyon süreci ile açıklamaktadır. Transformasyon süreci örgütlerde örgütsel yapı ve teknolojiden oluşur. Yapı ve teknolojinin çevre ile uyumlu olması durumunda örgütlerin etkili bir şekilde çalışabileceği belirtilmektedir.

Sistem modelinin eleştirilen yönü, örgütlerin birbirleri ile uyumlu ve koordinasyon içinde açıkça ifade edilmiş amaçları gerçekleştirmek için gerekli olan çalışanların bulunmayışıdır. Örgütün etkili bir şekilde işlevini gerçekleştirmesinde etkili olan entegrasyon, çelişki ve çıkarlar tarafından karakterize edilebilmektedir (Aypay, 2002)

## YÖNTEM

#### *Desen*

Öğretim elemanlarının algılarına dayalı olarak görev yaptıkları üniversitelerin eğitim fakültelerindeki örgütsel modelleri belirlemeyi amaçlayan bu araştırma genel tarama türünde betimsel bir çalışmadır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleri olarak ifade edilmektedir (Karasar, 2006).

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2009-2010 akademik yılında faaliyet gösteren Türkiye'deki devlet üniversiteleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise kuruluş tarihleri dikkate alınarak tabakalı örnekleme yöntemiyle (McMillan & Schumacher, 2006) belirlenen, 2006 öncesi kurulan 18, 2006 ve sonrası kurulan 13 devlet üniversitenin eğitim fakültelerinden oluşmaktadır. Bu örnekleme yöntemi ile belirlenen üniversitelerin internet sayfalarından rastgele yöntemle belirlenen toplam 1135 öğretim elemanına e-posta aracılığıyla anket gönderilmiştir. Yalnızca Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesinden geri dönen anket olmamıştır. Bununla birlikte Kilis 7 Aralık, Harran ve Pamukkale üniversitelerinden 1 anket geri dönmüş ve bu sayı istatistiksel analizlere olanak tanımadığından örneklemden çıkarılmıştır. Bu dört üniversite örneklemden çıkarıldıktan sonra araştırmanın örneklemini 11'i 2006 ve sonrası, 16'sı 2006 ve öncesi kurulan devlet üniversitelerinde görev yapan toplam 309 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Ayrıca örneklemin çalışma evrenini temsil gücünü hesaplamada güven aralığı ve hata payı 0.05 kabul edilerek yapılan işlem sonucunda %5 güven aralığı ve hata payı dikkate alındığında bu çalışmanın örnekleminin evreni temsil edecek olan minimum örneklem sayısı 286 olarak hesaplanmıştır (Hamburg, 1995). Bu sonuca göre 309 birimden oluşan örneklemin çalışma evrenini temsil gücünün yeterli olduğu söylenebilir. Örneklem grubunun demografik bilgilerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1  
*Örneklem Grubunun Demografik Bilgilerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları*

	1	2	3	4	5	Toplam
Cinsiyet	Erkek	Kadın				
n	187	122				309
%	60.5	39.5				100
Ünvan	Prof. Dr.	Doç.Dr.	Yrd.Doç.Dr.	Arş.Gör.	Diğer	
n	21	19	127	88	54	309
%	6.8	6.1	41.1	28.5	7.5	100
Kuruluş Yılı	2006 ve sonrası (Öğr.Elemanı)	2006 öncesi (Öğr.Elemanı)	2006 ve sonrası Üniversite	2006 öncesi Üniversite		
n	115	194	11	16		309/27
%	37.2	62.8	40.7	59.3		100

### Veri Toplama Aracı

Araştırmada Berger (1997) tarafından geliştirilen ve Aypay (2001) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Davranış Ölçeği" Ertürk (2003), Kalaycı (2006) ve Aypay (2006) tarafından farklı araştırmalarda kullanılmıştır. Ölçek kesinlikle hayır (1), hayır (2), evet (3) ve kesinlikle evet (4) cevap



skalası olmak üzere 4'lü Likert tipi toplam 30 maddeden ve her biri 6 sorudan oluşan İnsan Kaynakları, Bürokratik, Sembolik, Sistem ve Politik olmak üzere beş (5) alt boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışma için yeniden hesaplanan ölçeğin iç tutarlılık düzeyi Cronbach Alpha değeri ise 0.85 olarak saptanmıştır. Ölçeğin her bir alt boyutunun madde sayıları, ortalama skorları, standart sapmaları ve güvenilirlik katsayıları Tablo2'de sunulmuştur.

Tablo 2  
*Örgütsel Davranış Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenirlik Katsayıları, Ortalamaları ve Standart Sapmaları*

	Madde Sayısı	Alpha	$\bar{x}$	SS	n
1-İnsan Kaynakları	6	.55	15.6	2.22	309
2-Bürokratik	6	.64	16.1	2.11	309
3-Sembolik	6	.77	16.3	3.31	309
4-Sistem	6	.59	15	2.04	309
5-Politik	6	.71	16.5	2.10	309
Örgütsel Davranış (Toplam)	30	.85	79.6	8.1	309

### *İşlem*

Devlet üniversitelerinin eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının algılarına dayalı olarak örgütsel davranış modellerinin belirlenmesi çalışması aşağıda belirtilen aşamalarda gerçekleştirilmiştir:

Örgütsel Davranış Ölçeği internet ortamında oluşturularak öğretim elemanlarına gönderilmiştir. Geri dönen ölçekler SPSS 16.0 programına aktarılarak veriler analize uygun hale getirilmiştir.

Öğretim elemanı algılarına göre görev yaptıkları fakültelerde gözlenen örgütsel davranış modellerinin belirlenmesinde frekans, aritmetik ortalama, standart sapma ve gruplar arası farklılıklar için t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

## BULGULAR ve YORUM

Devlet üniversitelerine bağlı eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel davranışlara ilişkin algıları puan ortalamalarına göre, üniversitelerde en yüksek düzeyde gözlenen örgütsel modelin politik model [ $X=2.76$ ] olduğu, buna karşılık en az düzeyde gözlenen örgütsel modelin ise sistem modeli [ $X=2.50$ ] olduğu saptanmıştır. Ayrıca öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitelerde gözlenen örgütsel modeller ayrı ayrı ele alındığında Sistem Modeli hiçbir üniversite tarafından en yüksek düzeyde görülen model olarak tercih edilmemiştir. İnsan Kaynakları (Aksaray), Bürokratik (Adıyaman, Artvin, Erciyes), Sembolik (Ahi Evran, Giresun, Kastamonu, M. Akif, Muş Alparslan, Anadolu, Ankara,

Çanakkale 18 Mart, Erzincan), Politik (Dumlupınar, Rize, Uşak, Abant, A. Menderes, Akdeniz, Cumhuriyet, Dokuz Eylül, Marmara, 19 Mayıs, Selçuk, Atatürk, Y.Yıl) üniversiteleri tarafından en yüksek düzeyde gözlenen örgütsel modeller olarak saptanmıştır (Bkz. Tablo 2).

Tablo 3

*Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Fakültelerde Örgütsel Modellere İlişkin Görüşleri*

2006 ve sonrası	n	İnsan K. $\bar{X}$	Bürokratik $\bar{X}$	Sembolik $\bar{X}$	Sistem $\bar{X}$	Politik $\bar{X}$
Adıyaman	12	2,86	2,93	2,91	2,76	2,70
Ahi Evran	15	2,73	2,94	2,95	2,83	2,88
Aksaray	3	2,83	2,77	2,16	2,61	2,70
Artvin	7	2,64	3,02	2,90	2,61	2,66
Erzincan	11	3,01	3,16	3,34	2,84	3,00
Giresun	12	2,70	2,75	3,11	2,50	2,70
Kastamonu	12	2,45	2,48	2,75	2,44	2,65
M.Akif	10	2,51	2,65	2,73	2,61	2,73
Muş A.	8	2,81	2,91	3,02	2,87	2,93
Rize	9	2,48	2,62	2,68	2,37	2,70
Uşak	14	2,52	2,45	2,39	2,39	2,86
2006 öncesi	n	İnsan K.	Bürokratik	Sembolik	Sistem	Politik
Abant İ.B.	29	2,63	2,66	2,58	2,50	2,90
AMenderes	3	2,55	2,77	2,50	2,27	3,00
Akdeniz	5	2,40	2,63	2,23	2,66	2,93
Anadolu	34	2,76	2,78	3,08	2,48	2,74
Ankara	15	2,52	2,68	3,02	2,36	2,63
Cumhuriyet	12	2,52	2,44	2,48	2,48	2,58
Ç.18 Mart	6	2,47	2,55	2,58	2,41	2,55
Dokuz E.	17	2,40	2,50	2,35	2,34	2,63
Dumlupınar	3	2,38	2,38	1,94	2,61	3,16
Erciyes	5	2,53	2,73	2,40	2,43	2,53
Hacettepe	4	2,50	2,62	2,45	2,29	2,62
Marmara	12	2,65	2,65	2,47	2,29	2,84
19 Mayıs	8	2,66	2,60	2,45	2,43	2,83
Selçuk	19	2,35	2,64	2,60	2,29	2,70
Atatürk	17	2,58	2,50	2,59	2,44	2,75
Y. Yıl	4	2,37	2,45	2,50	2,50	2,58
<i>Toplam</i>	309	2.60	2.68	2.72	2.50	2.76

Öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel modelleri algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo

4'te verilmiştir. Sonuçta öğretim elemanlarının örgütsel modelleri algılamalarında erkek ya da bayan olmalarının anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır.

Tablo 4

*Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Modeller Konusundaki Görüşleri*

Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	t	p
İnsan kaynakları	Erkek	187	15,55	2,40	-.96	.335
	Bayan	122	15,79	1,91		
Bürokratik	Erkek	187	15,96	2,17	-1.58	.114
	Bayan	122	16,35	2,01		
Sembolik	Erkek	187	16,07	3,50	-1.67	.094
	Bayan	122	16,72	2,99		
Sistem	Erkek	187	15,11	2,00	1.25	.211
	Bayan	122	14,81	2,10		
Politik	Erkek	187	16,54	2,09	-.28	.778
	Bayan	122	16,61	2,13		

Tablo 5'te öğretim elemanlarının örgütsel modeller konusundaki görüşlerinin kuruluş yılı değişkeni dikkate alındığında t-testi sonucuna göre, İnsan Kaynakları ( $t_{307}=2.39$ ,  $p<.05$ ), Bürokratik ( $t_{307}=3.32$ ,  $p<.05$ ), Sembolik ( $t_{307}=2.89$ ,  $p<.05$ ) ve Sistem ( $t_{307}=5.24$ ,  $p<.05$ ) örgüt modelleri bakımından 2006 ve sonrası kurulan üniversitelerin lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Yalnızca Politik modelde üniversitenin kuruluş yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir.

Tablo 5

*Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelerin Kuruluş Yılına Göre Örgütsel Modeller Konusundaki Görüşleri*

Değişken	Üniversite	n	$\bar{X}$	ss	t	p
İnsan kaynakları	2006 ve sonrası	115	2,67	,41	2.39	.017
	2006 öncesi	194	2,56	,33		
Bürokratik	2006 ve sonrası	115	2,76	,41	3.32	.001
	2006 öncesi	194	2,63	,29		
Sembolik	2006 ve sonrası	115	2,83	,58	2.89	.004
	2006 öncesi	194	2,65	,51		
Sistem	2006 ve sonrası	115	2,62	,38	5.24	.000
	2006 öncesi	194	2,42	,28		
Politik	2006 ve sonrası	115	2,80	,37	1.63	.102
	2006 öncesi	194	2,73	,33		

Tablo 6’da öğretim elemanlarının unvan değişkeni açısından örgütsel modeller hakkındaki görüşlerinde yapılan varyans analizi sonucuna göre hiçbir örgüt modelinde anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Bu bulgu doğrultusunda öğretim elemanlarının ünvanlarının farklı olmasının örgütsel modelleri algılamalarında fark oluşturmadığı sonucuna varılabilir.

Tablo 6

*Öğretim Elemanlarının Ünvanlarına Göre Örgütsel Modeller Konusundaki Görüşleri*

Değişken	Ünvan	KT	sd	KO	F	p
İnsan kaynakları	Gruplar arası	,486	4	,121	,881	,476
	Gruplar içi	41,910	304	,138		
	Toplam	42,396	308			
Bürokratik	Gruplar arası	,397	4	,099	,794	,530
	Gruplar içi	37,987	304	,125		
	Toplam	38,383	308			
Sembolik	Gruplar arası	2,489	4	,622	2,060	,086
	Gruplar içi	91,798	304	,302		
	Toplam	94,287	308			
Sistem	Gruplar arası	,202	4	,050	,430	,787
	Gruplar içi	35,632	304	,117		
	Toplam	35,833	308			
Politik	Gruplar arası	,380	4	,095	,767	,547
	Gruplar içi	37,610	304	,124		
	Toplam	37,989	308			

#### TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada, 2006 öncesi ve 2006 ve sonrasında kurulan devlet üniversitelerinin eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının algılarına dayalı olarak üniversitelerdeki örgütsel modellerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Örnekleme yer alan eğitim fakültelerinde en yüksek puan ortalamasına sahip örgütsel modelin politik model olduğu saptanmıştır. Kalaycı (2006), eğitim fakültelerinde gözlenen örgütsel modelleri belirlemeye yönelik çalışmada en yüksek puan ortalamasına sahip modelin politik model olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç araştırmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Politik modelin görüldüğü kurumlar, genellikle bölgesel potansiyeli olan, başka kurum veya kurumların birleşmesinden oluşmuş kurumlardır. Bu modelin en önemli özelliği hem birey hem de grup düzeyinde davranışı açıklayabilmesinde yatmaktadır. Diğer modeller genelde kurumsal veya örgütsel düzeye odaklanırken birey ve grup üzerindeki aktiviteler ile bölüm düzeyindeki aktiviteleri açıklayamazlar (Bacharach ve Lawler, 1980). Bu bağlamda Akdeniz, Cumhuriyet, Dokuz Eylül, Marmara, 19 Mayıs, Selçuk, Atatürk gibi 2006 öncesi kurulan ve gelişme dönemini tamamlamış veya tamamlama sürecinde olan

üniversitelerde politik modelin en yüksek ortalamaya sahip oldukları bulgusu literatürü destekler niteliktedir.

Politik modelin diğer modellerden zayıf yönü, baskın olarak gözlemlendiği örgütlerde bireysel otonomiden dolayı örgütsel boyutları görmezlikten gelmesindedir. Üniversitelerde akademik özgürlük öğretim üyelerine düşüncelerini özgürce paylaşabilmeleri için verilmiştir. Fakat politik modellerin değerleri görmezden gelmeleri ile ön plana çıktıkları ifade edilmektedir (Berger ve Milem, 2000).

Araştırmada, öğretim elemanı algılarına dayalı olarak, çoğunlukla 2006 öncesi kurulan üniversitelerin eğitim fakültelerinde politik model gözlemlendiği saptanmış olmasına rağmen, kuruluş değişkeni açısından dikkate alındığında politik modelde 2006 ve sonrası kurulan üniversiteler ile 2006 öncesi kurulan üniversiteler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ayrıca diğer tüm modellerde (İnsan Kaynakları, Bürokratik, Sembolik ve Sistem) 2006 ve sonrası kurulan üniversitelerin lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Aypay (2002), bu modellerin her zaman farklı düzeylerde farklı üniversitelerde görülebileceğini fakat her üniversitede bu modellerden bir tanesinin baskın olarak gözlemlendiğini ifade etmektedir. Bu araştırma sonuçlarına göre, 2006 ve sonrası kurulan üniversitelerde tüm bu modeller görülmekle birlikte, baskın olarak sembolik modelin (Ahi Evran, Giresun, Kastamonu, M. Akif, Muş Alparslan, Erzincan) olduğu saptanmıştır. Bu modelin gözlemlendiği örgütlerin daha çok bireylere odaklandığı, örgüt üyelerinin değer ve inançlarını yansıttıklarından dolayı örgüt üyeleri arasındaki ilişkiler ve etkileşim sonucu oluşan normlar aracılığıyla örgüt kültürünün oluştuğu ifade edilebilir (Bolman ve Deal, 1987). Bu bağlamda 2006 ve sonrası kurulan Ahi Evran, Giresun, Kastamonu, M. Akif, Muş Alparslan, Erzincan gibi sembolik modelin baskın olarak gözlemlendiği üniversitelerde bireylerin ön planda olduğu örgüt kültürünün bireyler arasındaki etkileşim sonucu oluştuğu söylenebilir (Alvesson, 2002; Çelik, 2002). Buna karşın bu tür modelin gözlemlendiği örgütlerde bireylerin değer ve inançlarında farklılık olması durumunda aynı değerleri paylaşmayan örgüt üyelerinin sorunlar yaşayacağı ve bu durumu düzeltmenin güçlü liderlere rağmen çok zor olacağı belirtilmektedir (Schein, 1995).

Unvan ve cinsiyet değişkeni açısından öğretim elemanlarının örgütsel modellere yönelik algılarında ise anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Kalaycı (2006) çalışmasında, unvan değişkeni açısından bürokratik ve sembolik modellerde, cinsiyet değişkeni açısından ise sistem modelinde anlamlı farklılık elde etmişlerdir. Unvan değişkeni bakımından Doç.Dr., Yrd.Doç.Dr. lehine anlamlı farklılık elde edilmiştir. Öğretim görevlilerinin diğer öğretim elemanlarına göre hem bürokratik hem de sembolik modelde diğer öğretim elemanlarına göre daha yakın oldukları saptanmıştır. Çalışmada ayrıca cinsiyet değişkeni açısından sadece sistem modeline göre bayanların lehine anlamlı bir farklılık elde edilmiştir.

Elde edilen sonuçlardan hareketle, Türkiye’de yer alan üniversitelerin hangi tür örgütsel modellere sahip olduğunun bilinmesi ve bu doğrultuda ilgili kişi ve kurumların çalışmalarda bulunabilmesi açısından bu tür çalışmaların sayısının artırılması gerekmektedir. Ayrıca bu tür çalışmalarda yaşanan örneklem sıkıntısı nedeniyle YÖK

ve diğer bilimsel kurum ve kuruluşlar tarafından üstlenilecek çalışmalar ile daha fazla sayıda öğretim elemanına ulaşılabilir. Bu doğrultuda henüz kendi aralarında bir sınıflandırmaya sahip olmayan Türkiye'deki üniversitelerin, amaçları doğrultusunda değerlendirilmelerine olanak tanınabileceği söylenebilir.

#### KAYNAKLAR/REFERENCES

- Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*. London: Sage Publications Ltd.
- Astin, A. W. and Scherrei, R. (1984). *Maximizing Leadership Effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Aypay, A. (2001). *The Relationship Between Organizational Structures and Faculty Roles at Colleges and Universities*, Unpublished PhD dissertation. Vanderbilt University: Nashville, TN, USA.
- Aypay, A. (2002). Üniversitelerin Yönetiminde Gözlenen Örgütsel Modeller, *Eğitim Araştırmaları*, 7, 1-10.
- Aypay, A. (2006). Üniversitelerde Akademik Etkinlik ve Örgütsel Davranış Arasındaki İlişki, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 46, 175-198.
- Bacharach, S.B. & Lawler, E.J. (1980). *Power and Politics in Organizations*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Berger, J.B. (1997). *The Relationship between Organizational Behavior and Student Outcomes: Generating a Quantitatively Grounded Theory*. Vanderbilt University: Nashville, TN.
- Berger, J.B. & Milem, J.F. (2000). *Organizational Behavior in Higher Education and Student Outcomes*. In Smart (Ed), Higher Education: Handbook of Theory and Research. New York: Agathon Press.
- Beycioğlu, K. & Dönmez, B. (2006). Eğitim Yönetiminde Kuramsal Bilginin Üretimine ve Uygulanmasına İlişkin Bir Değerlendirme, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 47, 317-342.
- Blau, P.M. (1973). *The Organization of Academic Work*, New York: John Wiley and Sons.
- Birnbaum, R. (1988). *How Colleges Work: The Cybernetics of Academic Organization*, San Francisco: Jossey Bass.
- Bolman, L.G., & Deal, T.E. (1987). *Reframing Organizations*, San Francisco: Jossey Bass.
- Bush, T. (1995). *Theories of Educational Management*. London: Paul Chapman Publishing.
- Childers, M.E. (1981). What is Political about Bureaucratic-Collegial Decision Making? *Review of Education*, 5,1.
- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Dönmez, B. & Demirtaş, H. (2009). Lise Öğretmenlerinin Boyun Eğici Davranışlarına İlişkin Algıları, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(2), 445-456.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Ertürk, F. (2003). *İlköğretimde Örgüt Kültürü ve Kalite Uygulamaları Arasındaki İlişki*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale: Çanakkale 18 Mart Üniversitesi.
- Giriz, S. (2003). Örgüt kültürü çalışmalarında yönetsel yaklaşımlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 9(35), 374-397.
- Hamburg, M. (1985). *Basic statistics: A modern approach*. New York: Harcourt, Brace Jovanovich.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2006). *Research in education: Evidence based inquiry*. Boston: Brown and Company.
- Sezer Kalaycı, S. (2006). *Eğitim Fakültelerinin Yeniden Yapılanması ve Kurumsallaşma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Schein, E.H. (1995). *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara, Pegema Yayıncılık.
- Thompson, K.D. (1967). *Organizations in Action*, New York: McGraw-Hill.
- Vibert, C. (2003). *Theories of Macro-Organizational Behavior : A Handbook of Ideas and Explanations*, M.E. Sharpe, New York.

### **İletişim/Correspondence**

Ahmet AYPAY  
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi  
Eskişehir/Türkiye  
Tel: +90 222 2393750 - Dahili / Extension: 1627  
E-Mail: [aypaya@yahoo.com](mailto:aypaya@yahoo.com)

Fatih BEKTAŞ  
Atatürk Üniversitesi, Eğitim Fakültesi  
Erzurum/Türkiye  
Tel: +90 442 231 43 04  
E-Mail: [fatihbektas@atauni.edu.tr](mailto:fatihbektas@atauni.edu.tr)