

# BEDEN EĞİTİMİ ve SPOR YÜKSEKOKULLARINDAKİ OKUL KÜLTÜRÜNÜN İNCELENMESİ

Süleyman Murat YILDIZ<sup>1</sup>, Müslim BAKIR<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Balıkesir Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

<sup>2</sup>Marmara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

## ÖZET

*Bu çalışmada, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları'ndaki okul kültürünün hangi düzeyde olduğunun ve buna yönelik önem derecesinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya, 21 Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ile 2 Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu'nda yer alan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümleri'nin 4. sınıf öğrencileri (n=870) ile bu okullarda görev yapan öğretim elemanları (n=330) gönüllü olarak katılmıştır. Araştırma tarama modeline göre yürütülmüştür. Araştırmanın amacı doğrultusunda öğretim elemanları ve öğrencilere yönelik kalite ölçeği uygulanmıştır. Bu ölçekte kendi görüşlerine dayalı olarak öğretim elemanları ve öğrencilerden, okul kültürü içerisinde yer alan faktörlere karşı mevcut durumu ortaya koyması ve buna yönelik önem derecesini belirtmesi istenmiştir. Öğretim elemanları ve öğrencilerin algıları arasındaki fark olup olmadığını belirlemek için bağımsız gruplarda t testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretim elemanları ve öğrenciler, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları'ndaki okul kültürünün mevcut durumunu "orta" düzeyde algılamışlar ve ölçekteki ifadelerde belirtilen durumları ise "önemli" olarak görmüşlerdir. Ancak, öğretim elemanları ve öğrenciler arasında; mevcut durumda ( $p<0.001$ ) ve önem derecesinde ( $p<0.05$ ) anlamlı farklılık bulunmuştur. Sonuç olarak, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki okul kültürünün güçlü bir şekilde oluşmadığı söylenebilir.*

**Anahtar Sözcükler:** Beden eğitimi, Okul kültürü

## THE INVESTIGATION OF THE SCHOOL CULTURE IN PHYSICAL EDUCATION AND SPORT SCHOOLS

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the level and importance of the school culture in physical education and sport schools. Senior students (n=870) of the physical education and sports teaching department and faculty members (n=330) from 21 physical education schools and 2 sports sciences and technologies colleges participated in this study on a voluntary base. The study was carried out in line with the survey model. In line with the purposes of the study, quality scale was administered to the students and faculty members. In this scale, the students and faculty members are required to indicate*

*their present perceptions of factors included in the school culture and the importance they attached to these factors. In order to find the differences across groups, Independent Samples t-test was used. Significance level was set as  $p < 0.05$ . At the end of the study, the students' and teachers' perceptions of the present situation of the school culture in the physical education and sport schools was found to be "medium" and its level of importance was found to be "important". Significant differences were found between the students' and teachers' perception of the present state of the school culture ( $p < 0.001$ ) and its level of importance ( $p < 0.05$ ). In conclusion, strong school culture has not yet been established at schools of physical education and sports.*

**Key Words:** Physical education, School culture

## GİRİŞ

Kültür, toplumsal yapıya yön veren ve topluma kişilik kazandıran ortak davranış kalıpları olarak tanımlanırken (Uluğ, 1999) kurum kültürü, kurumsal başarıyı sağlamada potansiyel unsur olarak görülmektedir (Key, 1999). Kurum kültürünün önemi ve onun etkililik ile ilişkisi son yıllarda yönetim teorilerindeki önemli gelişmelerden birisi olmuştur. Çünkü kurumsal kültürün önemi ve personeli üzerinde bıraktığı iz hiçbir zaman inkar edilemez. Okullardaki kültür değişmesi çalışmalarının temelinde yönetsel çalışmalardaki değişimler yatmaktadır. Çünkü yönetim ve onun personeli ile birlikte oluşturacağı kurum kültürü okulda kalitenin belirlenmesinde etkili olmaktadır (Cafoğlu, 1998).

Okul gerek işlevleri, gerekse özellikleri yönünden bütünüyle kültürel bir örgüt olarak görülmektedir. Kültür zaman içerisinde gelişir ve geliştikçe de daha büyük anlamlar kazanır (Şişman, 2003). Detert, Schroeder ve Cudeck (2003), okul kültürünü çok yönlü davranış değerleri olarak tanımlamaktadır. Çelik (1997) ile Çelikten (2003) de, kültürün zaman içerisinde gelişeceğini ve geliştikçe de daha büyük anlamlar kazanacağını, okul kültürünün, en yalın anlamıyla okul topluluğunu bir araya getiren idealler, değerler, varsayımlar, inanışlar ve tutumların birleşimi olarak açıklamakta, bu değerler okuldaki insanların davranışlarını güçlü

bir şekilde şekillendirdiğini belirtmektedir. Okul kültürünü, okulun zamanla oluşturduğu bir yaşam tarzı olarak niteleyen Cafoğlu'na (1997) göre oluşan bu kültür; içerisinde değerleri, inançları, tutumları, geleceğe ait beklentileri, davranışları ve eğilimleri barındıracaktır. Oluşan bu kültürün yaratacağı olumlu ortam, okulun tüm bireylerinin verim ve kalitesini yükseltecek, dışarıya karşı olumlu bir imaj yaratacaktır. Leifeste (1999)'de, okul kültürünün okulun toplum karşısındaki imajını belirlemede olduğunu ifade etmektedir. Tüm bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere okul kültürünün, okul içerisinde yer alan bireylerin ürettiği değerler olduğu üzerinde araştırmacıların hemfikir olduğu görülmektedir.

Bu araştırmada, "okul kültürü"nde yer alan değerler içerisinde, yönetimin; vizyon-misyon sahibi olması, gerekli liderliği göstermesi, yenilikçi olması, bireylere gerekli ekipmanı sağlaması, bireylerin (yöneticiler, öğretim elemanları, öğrenciler ve diğer personellerin) ise; birbirlerine karşı açık ve şeffaf olması, güven vermesi, aralarındaki işbirliği, iletişim, bağlılık, bunun yanında bireylerin karar alma sürecine katkıları, birbirlerinin görüş ve düşüncelerini önemsemeleri, takım ruhu, etik değerler, kurallara bağlılığı, ayrıca bireye okulun önemli bir üyesi olduğunun hissettirilmesi, okulun dışarıya karşı iyi bir imajının yaratılması ve okul bireylerinden hizmet

kalitesi beklentileri hakkında düzenli olarak bilgi toplanması gibi değerler alınmıştır. Bu değerlerden hareketle, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları'ndaki okul kültürü düzeyinin belirlenmesi bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

### YÖNTEM

**Araştırma Grubu:** Bu araştırmaya, 21 Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ile 2 Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu'nda yer alan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümleri'nin 4. sınıf öğrencileri (n=870) ile bu okullarda görev yapan öğretim elemanları (n=330) gönüllü olarak katılmıştır. Sadece dördüncü sınıf öğrencilerinin çalışmaya dahil edilmesinin nedeni bu öğrencilerin "okul kültürü"ne yönelik algılamalarının daha yerleşmiş ve netleşmiş olacağı varsayımdır. Öğretim elemanlarının alan ve ünvanlarında ise herhangi bir sınırlamaya gidilmemiştir.

Araştırma evreni 35 Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ile 2 Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu'ndan oluşmaktadır. Evrene ulaşmak amacıyla tüm Yüksekokul Müdürlükleri'nden araştırma için izin istenmiş, ancak 21 Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ile 2 Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu Müdürlüğü'nden olumlu yanıt gelmiş, 14 Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürlüğü'nden ise yanıt gelmemiştir. Bunun sonucunda, 21 Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ile 2 Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu örneklem olarak kabul edilmiştir (Buradan itibaren okulların tümünden BESYO olarak kısaltılarak söz edilecektir). Öğrencilerin sayısı, 2001 ÖSYM kılavuzunda yer alan BESYO'ların alacakları öğrenci kontenjanına göre belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının sayıları ise, ilgili BESYO'ların yüksekokul sekreterliklerinden öğrenilmiştir. Böylece; öğrenci açısından evrenin (n=2700) %32.2'sine, öğretim elemanları açısından ise (n=897)

%36.7'sine ulaşılmıştır (Ek 1).

**İşlem Yolu:** Uygulama aşamasında, olumlu yanıt veren BESYO'larla temas kurularak anketörler belirlenmiş, öğretim elemanları ve öğrencilere ait bilgi toplama araçları ve bunlara ait uygulama yönergesi, iadeli taahhütlü posta ile anketörlere ulaştırılmıştır. Anketörler tarafından uygulanan bilgi toplama araçları aynı yöntemle araştırmacının adresine tekrar gönderilmiştir. Bu uygulama Ocak-Nisan 2005 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

**Veri Toplama Aracı:** Genel tarama modeline göre yürütülen (Karasar, 1998) bu araştırmada Yıldız'ın (2005) geliştirmiş olduğu kalite ölçeği kullanılmıştır. Bu araştırma kapsamında 17 maddesi kullanılan ölçek ile, öğretim elemanları ve öğrencilerin görüşlerine dayalı olarak "okul kültürü"ne yönelik "mevcut durum" ile "önem derecesi"nin saptanması amaçlanmıştır. Mevcut durumun derecelendirmesi ("Çok İyi", "İyi", "Orta", "Zayıf", "Çok Zayıf" gösterecek şekilde) beşli derecelendirme ölçeği üzerinde, önem derecesinin derecelendirmesi ise ("Benim İçin Önemli", "Benim İçin Ne Önemli - Ne Önemsiz", "Benim İçin Önemsiz" gösterecek şekilde) üçlü derecelendirme ölçeği üzerinde yapılmıştır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, BESYO'lardaki okul kültürüne yönelik değerlendirmeler Tablo 1 ve Tablo 2'de sunulan puan aralıklarına göre yapılmıştır.

**Verilerin Analizi:** Elde edilen verilerin istatistiksel analizleri SPSS 12.0 paket programında yapılmıştır. Öğretim elemanları ve öğrencilerin algılamalarına dayalı olarak elde edilen verilerin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır.

Gruplar arası farklılığı bulmak için bağımsız gruplarda t testi kullanılmıştır. Güven aralığı p<0.05 olarak kabul edilmiştir.

Tablo 1. "Mevcut Durum"a yönelik puan aralıkları ve değerlendirme.

Puan aralığı	Değerlendirme
0.00 - 1.79	Çok Zayıf
1.80 - 2.59	Zayıf
2.60 - 3.39	Orta
3.40 - 4.19	İyi
4.20 - 5.00	Çok İyi

Tablo 2. "Önem Derecesi"ne yönelik puan aralıkları ve değerlendirme.

Puan aralığı	Değerlendirme
1.00 - 1.66	Benim İçin Önemsiz
1.67 - 2.32	Benim İçin Ne Önemli-Ne Önemsiz
2.33 - 3.00	Benim İçin Önemli

## BULGULAR

Okul kültürünü ölçen faktörlere yönelik öğretim elemanları ile öğrencilerin algılamalarına dayalı olarak elde edilen bulgular Tablo 3'de "mevcut durum" ile "önem derecesi" sütunlarında sunulmuştur.

Öğretim elemanları ile öğrencilerin "mevcut durum"a yönelik algıları arasında; "okul yönetiminin vizyon ve misyon sahibi olması", "okul yönetiminin gerekli liderliği göstermesi", "okul yönetiminin yenilikçi olması", "okul yönetiminin işinizin gerektirdiği ekipmanı sağlaması", "okulun tüm bireylerinin birbirlerinin görüş ve düşüncelerini önemsemesi" ve "okulun önemli bir üyesi olduğunuzun hissettirilmesi", "okulun tüm bireylerinden hizmet kalitesi beklentileri hakkında düzenli olarak bilgi toplanması", "okulun tüm bireylerinin birbirlerine güven vermesi", "okulun tüm bireylerinin karar alma sürecine katkıları" ve "okulun dışarıya karşı iyi bir imajının yaratılması" faktörlerinde anlamlı farklılıklar belirlenmiştir ( $p < 0.05$ , Tablo 3). Öğretim elemanları bu faktörleri öğrencilere göre daha yüksek derecede algılamaktadırlar ( $p > 0.05$ , Tablo 3). Diğer fak-

törlerde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Mevcut duruma yönelik genel bir değerlendirme yapıldığında; öğretim elemanları ve öğrenciler mevcut durumu "orta" düzeyde algılamışlardır. Bununla birlikte öğretim elemanlarının mevcut durumu algılamaları öğrencilere göre daha yüksektir ( $\bar{x}=300$ ). Öğretim elemanlarının mevcut durumu öğrencilere göre daha yüksek derecede algılamış olmasında, öğretim elemanlarının okul kültürü değerlerinin oluşturulması ve yaşanmasında öğrencilere göre daha etkili ve bilinçli olmalarının etkili olduğu düşünülmektedir.

"Önem derecesi"ne yönelik bulgular incelendiğinde; "okul yönetiminin vizyon ve misyon sahibi olması", "okul yönetiminin gerekli liderliği göstermesi", "okulun tüm bireylerinin karar alma sürecine katkıları" ve "okulun tüm bireylerinden hizmet kalitesi beklentileri hakkında düzenli olarak bilgi toplanması", "okul yönetiminin işinizin gerektirdiği ekipmanı sağlaması", "okul yönetiminin yenilikçi olması", "okulun tüm bireyleri arasındaki iletişim", "okulun tüm bireylerinde etik değerlerin hisse-

## Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Okul Kültürü

**Tablo 3.** Mevcut duruma ve önem derecesine yönelik bulgular.

FAKTÖRLER	GRUPLAR	Mevcut Durum				Önem Derecesi			
		$\bar{X}$	Ss	t	P	$\bar{X}$	Ss	t	P
Okul yönetiminin vizyon ve misyon sahibi olması	Öğrenciler	3.21	1.01	-3.504	0.000	2.85	0.39	-3.616	0.000
	Öğretim Elemanı	3.45	1.13			2.94	0.24		
Okul yönetiminin gerekli liderliği göstermesi	Öğrenciler	3.05	1.03	-3.984	0.000	2.86	0.38	-3.533	0.000
	Öğretim Elemanı	3.32	1.05			2.95	0.29		
Okul yönetiminin yenilikçi olması	Öğrenciler	3.12	1.10	-6.874	0.000	2.91	0.33	-1.997	0.046
	Öğretim Elemanı	3.61	1.07			2.55	0.25		
Okul yönetiminin işinizin gerektirdiği ekipmanı sağlması	Öğrenciler	2.98	1.11	-6.979	0.000	2.89	0.35	-2.904	0.004
	Öğretim Elemanı	3.48	1.09			2.95	0.22		
Okulun tüm bireylerinin birbirlerine karşı açık ve şeffaf olması	Öğrenciler	2.55	1.13	-1.494	0.135	2.78	0.47	-0.719	0.473
	Öğretim Elemanı	2.66	1.14			2.80	0.44		
Okulun tüm bireylerinin birbirlerine güven vermesi	Öğrenciler	2.54	1.08	-2.590	0.010	2.80	0.47	-0.350	0.726
	Öğretim Elemanı	2.72	1.04			2.81	0.41		
Okulun tüm bireyleri arasındaki işbirliği	Öğrenciler	2.90	1.09	-0.540	0.589	2.85	0.41	-1.504	0.133
	Öğretim Elemanı	2.94	1.03			2.88	0.33		
Okulun tüm bireyleri arasındaki iletişim	Öğrenciler	2.79	1.02	-0.471	0.638	2.76	0.50	-1.969	0.049
	Öğretim Elemanı	2.82	1.06			2.82	0.40		
Okulun tüm bireyleri arasındaki bağlılık	Öğrenciler	2.65	1.09	-0.405	0.686	2.72	0.52	-0.314	0.753
	Öğretim Elemanı	2.68	0.97			2.73	0.49		
Okulun tüm bireylerinin karar alma sürecine katkıları	Öğrenciler	2.60	1.05	-2.032	0.042	2.72	0.52	-4.203	0.000
	Öğretim Elemanı	2.74	1.11			2.85	0.49		
Okulun tüm bireylerinin birbirlerinin görüş ve düşüncelerini önemsemesi	Öğrenciler	2.57	1.08	-3.509	0.000	2.92	0.45	-1.200	0.230
	Öğretim Elemanı	2.74	1.00			2.82	0.39		
Okulun tüm bireylerinde takım ruhunun varlığı	Öğrenciler	2.74	1.14	1.187	0.235	2.82	0.45	0.185	0.854
	Öğretim Elemanı	2.66	1.06			2.81	0.39		
Okulun tüm bireylerinde etik değerlerin hissedilmesi	Öğrenciler	2.86	1.08	-1.238	0.216	2.78	0.47	-2.551	0.011
	Öğretim Elemanı	2.95	1.10			2.85	0.40		
Okulun tüm bireylerinin okul kurallarına bağlılığı	Öğrenciler	3.19	1.07	0.915	0.360	2.75	0.50	-2.438	0.015
	Öğretim Elemanı	3.13	1.02			2.83	0.42		
Okulun önemli bir üyesi olduğunuzun hissettirilmesi	Öğrenciler	2.66	1.17	-4.515	0.000	2.85	0.41	0.977	0.329
	Öğretim Elemanı	3.00	1.14			2.82	0.44		
Okulun dışarıya karşı iyi bir imajının yaratılması	Öğrenciler	3.15	1.25	-2.119	0.034	2.87	0.39	-0.938	0.349
	Öğretim Elemanı	3.32	1.18			2.89	0.37		
Okulun tüm bireylerinden hizmet kalitesi beklentileri hakkında düzenli olarak bilgi toplanması	Öğrenciler	2.51	1.11	-2.615	0.005	2.97	0.18	10.284	0.000
	Öğretim Elemanı	2.71	.98			2.79	0.47		
<b>GENEL ORTALAMA</b>	Öğrenciler	2.83	.73	-3.495	0.000	2.62	0.24	-2.049	0.041
	Öğretim Elemanı	3.00	0.82			2.5	0.22		

dilmesi” ve “okulun tüm bireylerinin okul kurallarına bağlılığı” faktörlerinde öğretim elemanları ile öğrenciler arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ( $p < 0.05$ , Tablo 3). Öğrenciler, “okulun tüm bireylerinden hizmet kalitesi beklentileri hakkında düzenli olarak bilgi toplanması” faktörünü öğretim elemanlarına göre daha yüksek, öğretim elemanları ise diğer faktörleri öğrencilere göre daha yüksek derecede önemsemektedirler ( $p < 0.05$ , Tablo 3). Diğer faktörlerde anlamlı bir farka rastlanmamıştır ( $p > 0.05$ , Tablo 3).

Önem derecesine yönelik genel bir değerlendirme yapıldığında; öğretim elemanları ve öğrenciler okul kültürünü “önemli” olarak görmektedirler. Bununla birlikte öğretim elemanları öğrencilere göre okul kültürünü daha yüksek derecede önemsemektedirler ( $\bar{x} = 2.85$ ) Öğretim elemanlarının okul kültürü değerlerini öğrencilere göre daha fazla önemsemelerinin nedenin, kendilerini okulun kalıcı ve önemli bir parçası olarak görmelerinden kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

Ancak, öğrencilerin “okulun tüm bireylerinden hizmet kalitesi beklentileri hakkında düzenli olarak bilgi toplanması” faktörünü öğretim elemanlarına göre daha yüksek derecede önemsemesi, öğrencilerin öğretim elemanlarına göre daha fazla hizmet kalitesi beklentisinden kaynaklandığı şeklinde yorumlanmaktadır.

### TARTIŞMA

Bu kısımda, araştırmamızda yer alan okul kültürü değerleri ile bu değerlerin nasıl ve hangi düzeyde olması gerektiği konularını kapsayan literatür ile araştırmamıza benzer olan çalışmalar taranarak tartışılmıştır. Tartışma konuları ölçekte yer alan maddelerin sırasına göre düzenlenmiştir.

Literatür, bir eğitim kurumunda vizyon ve misyon oluşturma işinin okul yöne-

timinin görevi olduğunu (Cemaloğlu, 2002), her eğitim örgütünün bir vizyona sahip olması gerektiğini (Keleştimur, 1999), buna yönelik de bir misyonun gerektiğini (Gençyılmaz ve Zaim, 1999), öğretim lideri olarak okul yöneticisinin, öğretimi en ileri şekilde gerçekleştirmek için okulda bir vizyon oluşturması ve misyon belirlemesi gerektiğini (Cemaloğlu, 2002), bunların açıklığının ve gerçekçiliğinin okulun başarısı ve başarısızlığını belirlemede çok etkili olduğunu (Ensari, 1999), ayrıca okul kültürünün vizyon ve misyon başarısı ile yakından ilgili olduğunu (Cafoğlu, 1997) bildirmektedir. Öte yandan Günbayı ve Çelik’in (2004) yaptıkları araştırmada, eğitimde kaliteye ulaşmak için “eğitim yöneticisi vizyon ve misyon geliştirmeli” görüşüne yönetici ve öğretmenlerin yüksek derecede katıldıklarını bulmuşlardır. Araştırmamızda da, “yönetiminin vizyon ve misyon sahibi olması” faktörünü hem öğretim elemanları hem de öğrenciler “önemli” olarak görmektedirler.

Altınok (2003), lideri astlarını belirleyen hedeflere götürebilme gücü olan kişi olarak tanımlamaktadır. Şişman (2003), okul yöneticisinin kültürel bir lider olarak insanları etkileyebileceğini bildirmektedir. Cafoğlu (1997) ise, yöneticinin liderlik rolünü ve paylaşılmış sorumluluğunu okul kültüründe vazgeçilmez öğeler olarak algılamaktadır. Uluğ (1999), okul yöneticisinin, okulun amaçlarını gerçekleştirecek, okulun yapı ve kültürünü yaşatacak olması sebebiyle okul içi öğelerin başında yer aldığını ifade etmektedir. Bundan dolayı kendisine öğretimsel roller yüklenmiştir. Öğretimsel rollerden birisi liderliktir. Öğretimsel liderlik, okulda işgörenler için doyum sağlayıcı bir iş çevresi, öğrenciler için de öğrenmeyi kolaylaştırıcı bir eğitim ortamı yaratmak üzere yürütülen yönetsel etkinlikleri kapsar. Okul yöneticisini, öğretimsel olduğu kadar; kültürel, moral, değişimsel ve vizyoner roller de beklemekte-

dir. Akdemir'e (2001) göre yönetici, kurumsal gelişmede temel ögedir. Okullarda yöneticilerin öğretimin kaliteli olması için yapacakları en önemli katkı öğrenim kadrosunun moral düzeyini üst seviyede tutmak, çalışma isteklerini artırmaktır. Okul yöneticisi olmaktan çok bir öğretim lideri olarak etkinlik göstermelidir. Kendi okullarının başarısı yolunda açık bir vizyona sahip okul yöneticileri, bu vizyonu iletmek için çalışır, eğitimcilerin ve diğer yöneticilerin okullarındaki kaliteyi geliştirmedeki çabalarını destekler. Okul yöneticisi eğitim kalitesini yükseltmeyi amaçlayan kural ve standartları geliştirmeli, bunların tüm çalışanlar tarafından benimsenip uygulanmasını sağlamalıdır. Şişman'a (2003) göre ise, okul müdürünün okul yönetiminde bir liderlik rolü üstlenmesi gerekmektedir. Günümüzde okul yöneticilerinin aynı zamanda iyi birer lider, birer eğitim ve öğretim lideri olmaları beklenmektedir. Yönetici mevcut yasa ve kuralları uygulayan kişi olarak algılanırken lider, bunların ötesinde gerektiğinde yerleşik kural ve alışkanlıkları değiştirebilen kişi olarak görülür. Okulun amaçlarına ulaşabilmesi için müdürün, bir lider olarak okul toplumunu oluşturan insanları çeşitli yollarla etkileyebilmesi, onlar için bir esin ve heyecan kaynağı olması gerekir. Altınok (2003), yöneticilerin, astlarının; geleceği görebilmesi, geleceğin getireceği belirsizlik ve risklere karşı tedbir alabilmesi, planlama yapabilmesi, bu planlamada ortaya konulan amaçların gerçekleştirilmesinde çıkabilecek güçlük ve engellere karşı kararlılıkla karşı koyabilmesi, en zor şartlar altında morallerinin yüksek olabilmesi, ortaya çıkan sorunları yaratıcı ve akılcı yaklaşımıyla çözebilmesi, yeteneklerini geliştirebilmeleri, adil, ahlak ve prensip sahibi olabilmeleri için kurumlarında gerekli liderliği göstermesinin önemini vurgulamaktadır. Öte yandan Günbayı ve Çelik (2004) yaptıkları araştırmada, eği-

timde kaliteye ulaşmak için "yöneticiler çalışanlara her konuda liderlik yapmalı" ifadesine yönetici ve öğretmenlerin "yüksek" derecede katıldıklarını bulmuşlardır. Bu bulgu, araştırmamızdaki "okul yönetiminin gerekli liderliği göstermesi" faktörünün önemsenmesiyle örtüşmektedir.

Çimen ve Ekenci (2002) yaptıkları araştırmada, beden eğitimi ve spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında çalışan akademik personelde yeniliğe karşı bilincin üst düzeyde olduğunu ve yeniliğe karşı gereken önemin verildiğini bulmuşlardır. Bu bulgu araştırmamızdaki "okul yönetiminin yenilikçi olması" faktörü-ne ait önem derecesi bulgularıyla paralellik göstermektedir. Yükseköğretim kurumlarının her zaman yenilik ve yenileşmenin peşinde olması, bilgi ve teknolojiye zamanın getirdiği yenilikleri kuruma sentezleyerek çağı yakalaması ile, hızla gelişen rekabet ortamında kurumun varlığını sürdürebilme olanağını sağlayacaktır.

Güven (2003), nitelikli eğitim için okullarımızın çağdaş ders araç ve gereçleriyle birlikte diğer donanımlar bağlamında yeni teknolojiden yoksun olmaması gerektiğinin altını çizmektedir. Çilenti (1984) de öğretim araç ve gereçler ile diğer donanımların, eğitim ortamının ve daha etkili öğrenme sağlamanın araçları olduğunu ifade etmektedir.

Okulda yer alan bireylerin birbirine karşı açık ve şeffaf olması ile bireyler arası güçlü bir güven ortamının oluşturulacağı bir gerçektir. Varinli ve Uzay (1997), hem öğretim elemanlarının, hem de öğrencilerin birbirlerine ve kurumuna karşı güven duymasını ve huzurlu bir ortamda çalışmasını hizmet kalitesi açısından önemli görmektedirler.

Harman (1989) yükseköğretim kurumlarını, birlikte çalışmayı sevmeyen kişilerin toplandıkları bir yer olarak tasvir edildiğini ifade etmektedir. Çimen ve Ekenci'nin (2002) yapmış oldukları araş-

tırmada, BESYO'lardaki öğretim elemanları, işbirliğini "orta" derecede önemli kabul ederken, çalışmamızda öğretim elemanları "önemli" olarak algılamış ve bu faktör bağlamında her iki çalışma arasında paralellik bulunmadığı görülmektedir. Ancak Metin'in (1993) eğitim fakültelerinde öğretmen yetiştirme modeli üzerine yaptığı araştırmasında, öğretim elemanlarının %96.32'si, okul içerisinde yapılan etkinliklerde işbirliğinin gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuç çalışmamız bulgularıyla örtüşmektedir. Öte yandan literatürde yer alan araştırmalar, nitelikli, birbirleriyle kaynaşmış ve uyumlu grupların uygun koşullar altında amaçlara ulaşmada, aynı sayıdaki bireysel düzeyde çalışanlara göre daha başarılı olduğunu ortaya koymaktadır. Açıkça görülen, çalışanların kendi aralarında ve kurumla dayanışma ve işbirliği içinde olmalarının sağlanması ve yönetilmesinin, her kurumun başarısı için büyük önem taşıyan kurumsal konuları oluşturmaktadır (Can, 2002). Erdem ve İşbaşı (2001), kurum üyeleri arasında işbirliği, dayanışma ve kuruma bağlılık yaratan güçlü kültürlerden beklenen sonucunun yüksek performans olduğunu bildirmektedir. Ayrıca, Apay ve Kılıç (1997), eğitim kurumunda yer alan bütün bireylerin işbirliği içinde çalışması gerektiğini ifade etmekte, Compo (1993) ise, özellikle yöneticilerin işbirliği kültürü yaratmada önemli rol üstlenmesi gerektiğinin altını çizmektedir.

Hoşgörür'e (2002) göre, iletişimde güçlükler yaşayan kurumlar olumlu bir kültür yaratmada zorlanırlar, verimlilikten uzaklaşırlar ve gerek insan ilişkilerinde gerekse hizmet üretimlerinde sorunlar yaşarlar. İletişim yollarını kapalı tutan ya da olması gerektiği gibi kullanamayan bir kurum, önemli yaşam kaynaklarından birini kullanmıyor demektir. Bir kurumun etkili bir şekilde uzun süre yaşayabilmesi için, kurum içi iletişimini en iyi şekilde düzenle-

mesi gerekir.

Robbins (1993), bireylerin birbirlerine bağlılık göstermesini güçlü bir okul kültürünün göstergesi olarak ifade etmektedir. Çimen ve Ekenci'ye (2002) göre, bir örgütün kültürü, çalışanlarını kaynaştırıcı rolünü yerine getiremiyorsa zayıf, dolayısıyla çalışanların örgüte bağlılıkları az, buna mukabil, örgüt bu rolünü yerine getiriyorsa kültür güçlü ve çalışanlar örgüte bağlıdır. Yine, Çimen ve Ekenci (2002) yaptıkları çalışmada, beden eğitimi ve spor öğrenimi veren yükseköğretim kurumlarında örgütsel bağlılığın çok önemli bir değer olarak algılanmasını beklerken, "orta" derecede önemli bir değer olarak kabul edildiğini bulmuşlardır.

Akar'a (2002) göre okul yönetimi, aşırı merkeziyetçi ve otoriter bir yapıda olmamalıdır. Okul bireylerinin yönetim süreçlerine katılımını sağlayacak demokratik bir ortam oluşturulmalı ve tüm bireylerin görüş ve düşünceleri önemsenmelidir. Yavuz'a (2003) göre demokrasi, okulda kolektif bir karar alma süreci olarak kabul edilmelidir. Uluğ (1999) öğrencilerin yönetime katılmalarına ve dolayısıyla demokratik kararlar alma sürecine katılmasına izin verilmesi gerekliliğinin altını çizmektedir. Kuran'a (2005) göre, çağdaş yönetim anlayışında okul yöneticisi, tüm bireylerin görüş ve önerilerini dikkate alır ve kararları da birlikte alır. Böyle bir ortamda demokratik bir yönetim anlayışı hakim olur. Öte yandan, Metin'in (1993) eğitim fakültelerinde öğretmen yetiştirme modeli üzerine yaptığı araştırmasında, öğretim elemanları, "öğretim elemanlarının yönetime katılması"nı %90.8 oranında, "öğrencilerin yönetime katılması"nı ise %70.8 oranında gerekli bulduklarını belirtmişlerdir. Araştırmamızda da, hem öğrenciler hem de öğretim elemanları, okulun tüm bireylerinin karar alma süreçlerine katılmalarını önemsemektedirler.

Bir örgütte yer alan bireyler birbirleri-



nin görüş ve düşüncelerini önemseydiği takdirde, o ortamda güven oluşacak ve böylece bireyler kendilerini değerli hissedeceklerdir. Öte yandan çalışanlar üzerine yapılan araştırmalarda, iş görenlere söz hakkı verildiğinde verimlilikte ve hizmet kalitesinde önemli ölçüde iyileşmelerin olduğu gözlenmiştir (Demirkan, 1997).

Apay ve Kılıç (1997), eğitim kurumunda yer alan bütün bireylerin takım anlayışı içinde çalışması gerektiğinin altını çizmektedir. Günbayı ve Çevik'e (2004) göre, takım çalışmasının varlığı okulun performansında önemli yer tutar. Ensari'ye (1999) göre de, kurumda hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için gerekli sinerji, ancak uyum içerisinde takım olarak çalışabilen kişilerce oluşturulabilecektir.

Sağnak'a (2005) göre, örgütlerin insanlardan oluşması, etüğün insanların yaşamlarının bir parçası olması, örgütlere etik değerlerin taşınmasını sağlar. Örgütler de kuruluş amaçlarına uygun etik değerler geliştirir. Bu etik değerler örgütlerde bireylerin davranışlarına rehberlik eder. Böylece örgütte yer alan bireyler arası ilişkilerin yapılandırılmasına katkı sağlamış olur. Öte yandan Yılmaz'a (2003) göre, etik problemlerin yaşandığı örgütlerde büyük yozlaşmalar görülmektedir. Bu yüzden bu örgütlerde verimin alınması ve çalışanların üstün performans göstermesi oldukça zordur.

Erden'e (1998) göre, kurallar bireylerin okul içerisindeki davranışlarını düzenler. Aksoy'a (2002) göre ise okul, salt amacı öğrenme olan bir kurum değil aynı zamanda ortak bir yaşamın paylaşıldığı özel bir toplumsal alandır. Bu ortamda öğrencilerin, öğretim elemanlarının, yöneticilerin ve diğer personelin davranışlarını yönlendiren belirli kurallar söz konusudur. Her toplumsal ortamda olduğu gibi okulda da tüm bireylerin kurallara uyması ve bağlı olması gerekir. Aksi durumda okulun kendinden beklenen işlevleri yerine getirme sürecin-

de gerginlikler, sürtüşmeler ve çatışmalar yaşanabilir.

Okul toplumunu oluşturan bireyler arasında bütünleşmenin sağlanabilmesi, ancak bireylere, aitiklik ve biz duygusunun yaşatılmasına, yani okulun önemli bir üyesi olduğunun hissettirilmesine bağlıdır.

Çimen ve Ekenci'ye (2002) göre, yükseköğretim kurumlarının yarattıkları kendilerine has güçlü imajları, ünü, sağladığı yüksek akademik pozisyon, üyelerine verdiği güvende olma hissi ve gururu ile özel bir yerde bulunmanın yarattığı ayrı bir değer olma duygusu sayesinde bireylerine yüksek moral sağlar. Öte yandan Çerez (2004) de, bir yüksek eğitim kurumunun kalitesinin değerlendirilmesinde en iyi ölçütlerden birinin toplumda oluşan imajı olduğunu bildirmektedir.

Can'a (2002) göre, kurumsal kültürde kurum çalışanlarının beklentilerinin karşılanma derecesi temel etkenlerdendir. Çalışanların beklentilerinin karşılanma derecesi ile kurumun etkililiği arasında paralellik kurulabilmektedir. Varinli ve Uzak (1997) ise, öğretim elemanları ve öğrencilerin hizmet kalitesine yönelik beklentilerinin öğrenilmesi yönünde çalışmalar yapılması gerektiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda okulların sundukları hizmetin nasıl algılandığını ve değerlendirildiğinin bilinmesini önemli görmektedirler. Ayrıca bu anlayış çerçevesinde, periyotlar halinde kalite değerlendirmeleri almanın hizmet işletmeleri olan okullar açısından stratejik önemini vurgulamaktadırlar. Ceylan (1997), müşterinin ihtiyaç ve beklentileri yönünde kaliteli bir eğitim vermek ve sürdürmek için bu doğrultuda sürekli bir araştırma ve değerlendirme yapmanın gerektiğini belirtmektedir. Öte yandan, Günbayı ve Çelik (2004) araştırmalarında yönetici ve öğretmenlerin "çalışanların okulla ilgili memnuniyeti araştırılmalı" maddelerine "çok yüksek" derecede katıldıklarını bulmuşlardır. Varinli ve Uzak (1997) da, hiz-

met kalitesine yönelik ölçme aracının kurumun kendisini değerlendirmesi ve eksiklerinin belirlenmesi açısından önemli fayda sağlayacağına altını çizmektedirler. Özellikle yöneticilerin ve öğretim elemanlarının bir sonraki ölçümlerde iyi sonuçlar elde edebilmek için kendisini yenilemesini ve geliştirmesini zorunlu kılacağını vurgulamaktadırlar. Bu çevrimin sonunda, eğitim hizmetlerinin daha kaliteli hale geleceğini belirtmektedirler.

Taranan literatür, benzer araştırmalar ve yaptığımız araştırma göz önüne alındığında, BESYO'ların iyi derecede okul kültürüne sahip olmadıkları gibi, zayıf derecede kültüre de sahip olmadıkları söylenebilir. Benzer şekilde, Çimen ve Ekenci'nin (2002) BESYO'larda yaptıkları araştırmada yüksekokulun, Güven'in (2003) ise, Osman Gazi Üniversitesi'nde yaptığı araştırmada üniversitenin güçlü bir kültürünün olmadığı gibi, zayıf bir kültürünün de olmadığı sonucu çıkmıştır. Bu sonuçlar ile araştırmamız bulguları arasında bir paralelliğin olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, BESYO'larda okul kültürünün henüz güçlü bir şekilde oluşmadığı söylenebilir. Marshall'ın (1993) ifadesi ile okul kültürünü yerleştirme, yaygınlaştırma ve sürdürülmesinde okul yöneticisine önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir.

Okulun tüm bireyleri ile birlikte oluşturulacak güçlü okul kültürünün eğitim kalitesinin yükselmesinde etkili olacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu bağlamda okul yönetimlerinin, güçlü bir okul kültürü oluşturma yolunda adım atması için kalite kurulu oluşturmaları önerisi verilebilir. Bu kurul belirli periyotlarda okulun tüm bireylerinden elde edeceği verilerle okulun kültürel gelişimini sağlayabilir.

#### **Yazışma Adresi (Corresponding Address)**

*Dr. Süleyman Murat YILDIZ*

*Balıkesir Üniversitesi*

*Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu*

*BALIKESİR*

*e-posta: smyildiz@gmail.com*

#### **KAYNAKLAR**

- Akar, İ. (2002). **Öğrenci Davranışlarını Etkileyen Etmenler: Sınıf Yönetimi**. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Akdemir, A. (2001). **Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi ve Yöneylem Araştırması Uygulamaları**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aksoy, N. (2002). **Sınıf İçi Kurallar: Sınıf Yönetimi**. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Altınok, V. (2003). **Nasıl Bir Lidersiniz: Eğitime Yeni Bakışlar**. Ankara: Mikro Yayınları.
- Apay, A. & Kılıç, R. (1997). Eğitim programlarında toplam kalite yönetimi. **Sürekli Kalite İyileştirme Sempozyumu**. Ankara: Başkent Üniversitesi, Haberal Eğitim Vakfı. 2 Mayıs, 11-14.
- Cafoğlu, Z. (1997). Yükseköğretim ve öğrenci kalitesi. **Sürekli Kalite İyileştirme Sempozyumu**. Ankara: Başkent Üniversitesi, Haberal Eğitim Vakfı. 2 Mayıs, 90-92.
- Cafoğlu, Z. (1998). Öğretmen algısında kalite kaliteli okul. **Milli Eğitim Dergisi**, 137, 123-126.
- Can, N. (2002). Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetiminin bütünleştirme işleviyle ilgili görevleri. **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 5(1), 227-243.
- Ceylan, M. (1997). Eğitimde toplam kalite yönetimi ve müşteri memnuniyeti. **Eğitim Yönetimi Dergisi**, 3(1), 23-29.
- Compo, C. (1993). Collaborative school cultures: How principals make a difference. **School Organization**, 11(3),

- 119-127.
- Çelik, V. (1997). **Okul Kültürü ve Yönetimi**. Ankara: PegemAYayınları.
- Çelikten, M. (2003). Okul kültürünün şekillendirilmesinde müdürün rolleri. **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, 1(4), 453-460.
- Cemaloğlu, N. (2002). Öğretmen performansının artırılmasında okul yöneticisinin rolü. **Milli Eğitim Dergisi**, 153-154.
- Çerez, H. (2004). An application model of total quality management and strategic planning for sports management departments of physical education and sports schools. **The 10th ICHPER-SD Europe Congress & The TSSA 8th International Sports Science Congress**. Antalya, 17-20 November, 98.
- Çilenti, K. (1984). **Eğitim Teknolojisi ve Öğretim**. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Çimen, Z. & Ekenci, G. (2002). Beden eğitimi ve spor öğrenimi veren yükseköğretim kurumlarında örgüt kültürü. **Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, 7(2), 41-56.
- Demirkan, M. (1997). **Toplam Kalite Yönetimi ve Türk İlişkileri Sistemine Etkileri**. Sakarya: Değişim Yayınları.
- Detert, J.R., Schroeder, R.G. & Cudeck, R. (2003). The measurement of quality management culture in schools: Development and validation of the SQMCS. **J Operations Management**, 21(3), 307-328.
- Ensari, H. (1999). **21. Yüzyıl Okulları İçin Toplam Kalite Yönetimi**. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Erdem, F. & İşbaşı, J.Ö. (2001). Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları. **Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 1, 33-57.
- Erden, M. (1998). **Öğretmenlik Mesleği-ne Giriş**. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Gençyılmaz, G. & Zaim, S. (1999). Eğitimde toplam kalite yönetimi. **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**, 28(2), 9-35.
- Günbayı, İ. & Çevik, V. (2004). Yönetici ve öğretmenlerin toplam kalite yönetimine ilişkin görüşleriyle ilgili bir araştırma. **Milli Eğitim Dergisi**, 163.
- Güven, K. (2003). **Eğitimde Nitelik Geliştirmenin Ekonomik Boyutu**. Eğitime Yeni Bakışlar. Ankara: Mikro Yayınları.
- Harman, K.M. (1989). Culture and conflict in academic organization: Symbolic aspect of university worlds. **J Educ Admin**, 27(3), 30-54.
- Hoşgörür, V. (2002). **İletişim. Sınıf Yönetimi**. Ankara: PegemAYayıncılık.
- Karasar, N. (1998). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keleştimur, M. (1999). **Değişimin Neresindeyiz? Executive Excellence**. İstanbul: Rota Yayınları.
- Key, S. (1999). Organizational ethical culture: Real or imagined? **J Bus Ethics**, 20(3), 217-225.
- Kuran, K. (2005). Bir değişim ve gelişim süreci olarak eğitimde toplam kalite yönetimi ve aktif öğrenme ilişkisi. **Çağdaş Eğitim Dergisi**, 317, 14-22.
- Leifeste, K. (1999). A study of the process of importing a culture of success, texas technology university, **Digital Dissertations**, Pub. No: ATT 9925639.
- Marshall, S. (1993). Managing the culture: The key to effective change. **School Organization**, 13(3), 255-268.
- Metin, M. (1993). Eğitim Fakültelerinde Öğretmen Yetiştirme Modeli Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Robbins, S. (1993). **Organizational Behaviour**. London: Prentice Hall.

- Sağnak, M. (2005). Etik iklimlerin örgütsel temelleri. **Çağdaş Eğitim Dergisi**, 318, 34-40.
- Şişman, M. (2003). **Öğretmenliğe Giriş**. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Uluğ, F. (1999). Eğitimde Grup Süreçleri. Ankara: **Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayın No:295**.
- Varinli, İ. & Uzay, N. (1997). Erciyes Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesinde hizmet kalitesini artırmaya yönelik çalışmalar. **Sürekli Kalite İyileştirme Sempozyumu**, Ankara: Başkent Üniversitesi. Haberal Eğitim Vakfı. 2 Mayıs, 156-160.
- Yavuz, M. (2003). **İlköğretim Okullarında Demokrasi. Eğitime Yeni Bakışlar**. Ankara: Mikro Yayınları.
- Yıldız, S.M. (2005). Beden eğitimi ve spor yükseköğretiminde algılanan hizmet kalitesi düzeyini ölçmeye yönelik kalite ölçeği. **Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, 10(4), 69-80.
- Yılmaz, E. (2003). **Etik ve Liderlik. Eğitime Yeni Bakışlar**. Ankara: Mikro Yayınları.

**EK 1.** Veri toplama araçları ile ilgili ayrıntılar.

OKULLAR	GRUPLAR	GÖNDERİLEN	DÖNEN	İPTAL	GEÇERLİ
Abant İzzet Baysal Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	31	17	0	17
	Öğrenciler	40	39	1	38
Adnan Menderes Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	17	11	0	11
	Öğrenciler	50	37	7	30
Akdeniz Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	37	19	0	19
	Öğrenciler	50	31	2	29
Anadolu Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	25	25	1	24
	Öğrenciler	80	49	4	45
Atatürk Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	38	23	0	23
	Öğrenciler	80	28	3	25
Celal Bayar Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	40	10	0	10
	Öğrenciler	100	87	18	69
Çukurova Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	38	7	0	7
	Öğrenciler	80	47	3	44
Dicle Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	18	12	0	12
	Öğrenciler	60	42	8	34
Dumlupınar Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	23	9	0	9
	Öğrenciler	50	33	5	28
Fırat Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	10	4	0	4
	Öğrenciler	80	40	8	32
Gazi Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	55	23	3	20
	Öğrenciler	80	45	8	39
Gazi Üniversitesi Kastamonu BESYO	Öğretim Elemanı	13	7	0	7
	Öğrenciler	40	30	3	27
Gaziosmanpaşa Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	11	9	0	9
	Öğrenciler	80	35	3	32
Hacettepe Üniversitesi SBTYO	Öğretim Elemanı	53	29	0	29
	Öğrenciler	20	17	0	17
Kafkas Üniversitesi Sankamış BESYO	Öğretim Elemanı	18	9	0	9
	Öğrenciler	60	37	1	36
Mersin Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	14	9	0	9
	Öğrenciler	50	32	8	28
Muğla Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	22	19	0	19
	Öğrenciler	80	51	3	48
Mustafa Kemal Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	17	7	0	7
	Öğrenciler	45	42	3	39
Niğde Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	22	15	0	15
	Öğrenciler	80	40	8	32
Pamukkale Üniversitesi SBTYO	Öğretim Elemanı	28	13	0	13
	Öğrenciler	80	39	3	36
Selçuk Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	45	28	0	28
	Öğrenciler	100	72	8	68
Sütçü İmam Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	12	7	0	7
	Öğrenciler	60	37	2	35
Trakya Üniversitesi BESYO	Öğretim Elemanı	24	22	0	22
	Öğrenciler	90	69	8	63
<b>TOPLAM</b>	Öğretim Elemanı	605	334	4	330
	Öğrenciler	1355	979	109	870