

Üniversitede Bilgi Kültürü: Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği

Binali TUNÇ & Öner ÇELİKKALELİ*

Özet – Bu çalışmada, Mersin Üniversitesi [ME.Ü.] Eğitim Fakültesi'nin örgüt yapısının, bilgiye ulaşma, bilgiyi kullanma, bilgiyi paylaşma ve bu bilgileri topluma yayma bakımından durumunun betimlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla 2004-2005 eğitim-öğretim yılında ME.Ü. Eğitim Fakültesi'nde görevli 32 öğretim elemanına Tunç ve Başaran (2004) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bilgi Kültürü Ölçeği” uygulanmıştır. Öğretim elemanlarının görüşlerine göre, ME.Ü. Eğitim Fakültesi'ndeki bilgiye ilişkin kültürel yapının orta ve iyi düzeyde olduğu gözlenmişken, öğretim elemanlarının görüşlerinin, cinsiyete ve bölüme göre farklılaştığı ancak unvana ve mesleki kıdeme göre ise farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar kelimeler – Örgütsel kültür, bilgi kültürü, üniversite kültürü.

Abstract – Knowledge Culture on the University: The Case of Mersin University Faculty of Education – In this study, it's aimed to describe organizational structure of the Mersin University Faculty of Education in terms of reaching knowledge, using knowledge, sharing knowledge and disseminating knowledge to the society. The data gathered from academics who work at Faculty of Education in the 2004-2005 education year by means of “The Organizational Knowledge Culture Scale” which was developed by Tunç and Başaran (2004). According to the academics, the structure of the knowledge culture of the Education Faculty is middle and good. As a result there are no significant difference between academics' views in terms of academic rank and experience; on the other hand there are significant differences between academics' views in terms of gender and departments.

Key words – Organizational culture, knowledge culture, culture of university.

Giriş

Aydınlanma sürecinin önemli kurumlarından biri olarak karşımıza çıkan üniversitenin toplumsal işlevi ve rolü geçmişte açıkça ortadayken günümüzde toplumsal ve ekonomik gelişmelere bağlı olarak bu işlev ve rollerin yeniden tanımlanmasına gereksinim duyulmaktadır (Currie ve Vidovich 2000).

Toplumdaki bu gelişmelere bağlı olarak toplumsal yapıdaki gelişmeleri ifade etmek üzere çeşitli kavramlar kullanılmaya başlanmıştır. Bu kavramlar arasında “Sanayi sonrası toplum”, “network toplumu”, “bilişim toplumu” ve “bilgi toplumu” gibi kavramlar toplumun genel yapısına ilişkin göndermelerde bulunmak üzere

* Binali Tunç, araştırma görevlisi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, e-posta: <Binali.Tunc@education.ankara.edu.tr>. Öner Çelikkaleli, araştırma görevlisi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, <onercelikkaleli@mersin.edu.tr>.

kullanılmaktadır (Scott, 2002, s. 197). Bu tanımlamalardan en çok kullanılanlarından birisi olan “Bilgi toplumu” kavramı “Bilgi kültürü” kavramının temel kaynağını oluşturmaktadır. “Bilgi toplumu” kavramı ile ifade edilen durum, toplumsal yapıda yer alan kurumların yapılanmaya uygun bir örgüt kültürü oluşturması gereklidir.

Bilgi toplumunda önemli bir örgütsel girdi haline gelen bilginin, ele alınıp kullanılması, geliştirilmesi, paylaşılması ve yayılması yeni örgütsel değerlerin oluşumuna neden olabilmektedir. Bununla beraber bilginin toplumdaki güç odakları ile yakın ilişkisinin olması, “bilgi toplumu” kavramına farklı anlamlar yüklenmesine de neden olabilmektedir. Kapitalist anlayışa göre üniversite, bir işletme olarak bilgiden azami gelir elde etmesi gereken bir kurum olarak görülür (Bleiklie, 2002, s. 11). Bu anlayış, üniversitenin, toplum sorunlarına çözüm önerileri getirme, olayları analiz etme, sorunların gerçek nedenlerini ortaya çıkartma gibi geleneksel işlevlerinin yerini, öğrenci memnuniyetini artırma, gelir getirici araştırmalar yapma gibi etkililik ve verimlilik kavramlarına yüklenen farklı anlamlara bırakmaktadır.

Bu çalışmada Mersin Üniversitesi [ME.Ü.], Eğitim Fakültesi’ndeki öğretim elemanlarının görüşlerine dayanarak, Fakülte’deki bilgiye ulaşma, kullanma, geliştirme, paylaşma ve topluma yayma durumu betimlenmeye çalışılmıştır. ME.Ü. Eğitim Fakültesi’nin bilgi kültürü bakımından durumunun ortaya konulması, bilgi kültürü açısından Eğitim Fakülte’sinde nelere önem verildiği, nelerin yeterli, nelerin yetersiz olarak algılandığı konusunda geribildirim vermesi açısından önemli olacaktır. Dolayısıyla da sonraki süreçte ME.Ü. Eğitim Fakültesi’ndeki örgütsel bilgi kültürü değişkenlerinden hangilerinin geliştirilmesinin öncelikli olması gerektiğine karar vermede katkı sağlaması beklenmektedir.

Üniversite Örgüt Kültürü

“Örgüt kültürü” en genel anlamıyla, örgütsel amaç, işleyiş ve çıktılarla ilgili örgüt üyelerinden yerine getirmeleri beklenen temel görevleri kapsamaktadır. Örgütsel kültür, örgütteki bireylerin birbirleriyle etkileşiminin bir ürünü olması bakımından sosyal bir nitelik de taşımaktadır. Kültürel yapının niteliği, örgüt üyelerinin çevrelerini algılama biçimlerini etkilemektedir (Tang ve Chamberlain, 2003, s. 103). Üniversitenin örgüt kültürü, üniversitenin karakteristik ruhu olup kendini norm ve değerlerde gösterir (Balcı, 2001, s. 191). Bununla birlikte, geçmiş değerler ve yapı ile yeni değerler ve yapının nasıl uzlaşırılacağı, örgütsel işleyişin nasıl işlevselleştirileceğinin açıkça tartışılmasına gerek duyulmaktayken. üniversitelerin bu gelişim sürecinde yönetsel uygulamalar belirleyici bir rol oynayabilmektedir (Bleiklie, 2002, s. 5).

Dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de üniversitelerin bilimsel sorumluluk ve görevlerini ön plana çıkaracak, üzerinde ortak bir uzlaşmaya varılmış üniversite “Bilgi kültür” modeli henüz oluşturulamamıştır. Currie ve Vidovich (2000)’e göre bunun nedeni “yapılacak etkinliklerin üniversitelerin koşullarına bağlı olarak

farklı sonuçlar doğurabilmesi” dir. Di Tomaso (1987) örgütsel bilgi kültürün iki düzeyinin bulunduğunu belirtmektedir:

“Kuramsal düzey; anlamlar, ideolojiler, gelenekselleşmiş anlayış sistemleri ile bilişsel ve bilinç dışı yapılardan oluşur. Uygulama düzeyi ise; normlar, kurallar, davranış standartları ve sosyal ilişkilerden oluşur” (aktaran, Balcı, 2001, s. 181).

Bu çalışmada üniversitenin kültürel yapısının daha çok uygulama düzeyi üzerinde durulmuştur.

Üniversitenin örgütsel bilgi kültürünün geliştirilmesinde birçok faktörden söz edilebilmektedir. Bu çalışmada, toplumsal bir kurum olan üniversitenin kültürel dokusunun biçimlendirilmesinde, üniversitenin işlevlerinin temel alınmasının uygun olacağı kabul edilmektedir. Üniversitenin ekonomik, toplumsal ve siyasal işlevleri genel olarak literatürde; öğretim, araştırma ve hizmet (toplumsal etkinlikler) olarak sınıflandırılmaktadır (Kreber, 2000, s. 63).

Öğretim işlevi, üniversitenin, belirli birikime sahip bireylere verdiği, genelde mesleki beceri içerikli derslerin, etütlerin, stajların, projelerin ve stüdyoların bütünüdür (Erkip, 2003, s. 248). Diğer yandan öğretim etkinlikleri araştırma yapılması için bilgi ve malzeme altyapısı oluşturmaktadır.

Araştırma işlevi, öğretim elemanlarının kendi alanlarında evrensel bilgi birikimine katkı yapmayı umdukları çalışmalarla ilgilidir. Bu çalışmalar alanlarına ve çalışmanın niteliğine göre deneysel, kuramsal, sezgisel, örnek olay, uygulama raporu vb. biçimde olabilmektedir. Araştırma bulguları uzun dönemde öğretimin niteliğini de etkilediğinden, öğretimin itici gücü durumundadırlar. Araştırma, öğrencilerin ve toplumun gereksinimlerini karşılamada katkıda bulunurken topluma ve çeşitli sosyal örgütlere gönüllü bilgilendirme olanağı da sunmaktadır (Erkip, 2003, s. 250). Üniversite bu yönüyle toplumun bilim ve bilgi konusundaki bilincinin oluşmasında etkili bir kurumdur (Hayes, 2004, s. 124).

Hizmet işlevi ise, günlük yaşamdaki çeşitli sosyo-politik durumların araştırılması ve ortaya çıkarılması ile ilgilidir. Üniversitenin kamusal niteliğinin bir gereği olarak, araştırma ve eğitim etkinliklerinin yaygınlaşmasına yönelik değerlendirme, hakemlik, jüri, gibi destek hizmetleri ile, elde edilen bilgileri topluma sunma, bulgular doğrultusunda kamu politikalarına yön verme, üniversitenin hizmet işlevi ile ilgilidir. Hizmet işlevi daha çok üniversitenin kendi finansmanını sağlayan topluma karşı olan sorumluluklarının gereğidir (Erkip, 2003, s. 250). Üniversite kendisine yöneltilen haksız eleştirilere, ancak işlevlerine yönelik gerçekleştireceği bilimsel etkinlik ve öğretim hizmetleri ile karşı durabilir. Üniversitenin işlevselliği, öğretim elemanlarının bu kültürü oluşturma ve uygulamadaki çabalarıyla sağlayabilecektir.

Bilgi Kültürünün Akademik Etkinliğe Etkileri

Bilimsel etkinliklerin gerçekleştirilmesine, çeşitli bireysel ve çevresel değişkenler etkide bulunmaktadır (Balci, 2001, s. 183). Bireyden kaynaklanan değişkenler, bireyin kişilik özellikleri, değerleri ve amaçlarıdır. Çevresel değişkenler ise çevredeki sosyal yaşam örüntüleri, fiziksel yapılar, teknolojiler ve örgütlenme yapısı ile ilgilidir. Bu değişkenlerin tümü birbirleri ile etkileşerek akademik etkinlikleri nicelik ve nitelik olarak etkiler.

Üniversitelerin işlevlerini etkili biçimde yerine getirilebilmesi, çevresel koşulların ve örgütsel işleyişin uygun biçimde düzenlenmesine bağlıdır (Bleiklie, 2002, s. 5). Bilimsel etkinliklerin gerçekleştirilmesinde üniversitenin fiziki koşulların uygunluğu, teknolojik altyapının yeterliği ve finansman kaynaklarının miktarı önemlidir. Üniversitelerin fiziki koşullarının geliştirilmesi, teknolojik altyapının bilimsel gelişmeler ışığında yenilenmesi ve bilimsel çalışmalar için yeterli maddi kaynağın ayrılması öğretim elemanlarının bilgi üretme sürecine daha aktif bir biçimde katılımları açısından önemlidir.

Diğer yandan fiziki ve teknolojik olanakların iyi düzeyde olması akademik etkinliklerin her zaman nicelik ve niteliğine katkı yapacağı anlamına gelmeyebilir. Bilimsel etkinliklerin aynı zamanda toplumun kültürel, eğitimsel, sosyal ve teknolojik birikimi ve olanaklarıyla yakından ilgili olduğu unutulmamalıdır. Toplumun gelişmişlik düzeyi ile bilimsel üretimi birbirini desteklemektedir.

Bu açıdan ele alındığında örgütsel kültürün oluşumunu etkileyen çok farklı faktörlerin olması, bu kültürel dokuya önemli bir dinamizm kazandırmaktadır. Toplum için diğer bir çok örgütsel yapıdan daha önemli olan üniversite örgüt kültürünün oluşmasında sosyal, siyasal, ekonomik ve teknolojik bir çok faktör etkide bulunabilmektedir. Bu faktörlerde meydana gelen değişimler üniversitenin örgüt kültürünün niteliğini de etkileyebilmektedir. Bu yönüyle üniversitenin örgüt kültürü, sürekli değişen dinamik bir yapıya sahiptir.

Üniversitenin örgüt kültürünün niteliği aynı zamanda, toplumda, genel olarak bilime duyulan inanç ve bilgiye verilen değerle de ilgilidir. Günümüzde entelektüel kültür ile üniversitelerin bilimsel göstergelerinin karşılaştırıldığında, üniversitelerin bilimsel göstergelerinin içerik bakımından durumunun daha iyi olduğu söylenememektedir. Ancak, araçsal [*instrumentalist*] üniversite anlayışı, üniversiteyi entelektüel bir kurum kimliğinden uzaklaştırmaktayken, üniversite artık ekonomik gelişmeye ve bireyin ekonomik kazancına yaptığı katkı oranında değerli görülmektedir (Panton, 2003, s. 151).

Toplumsal gerçekliklerin sürekli değiştiği, farklı toplumsal ihtiyaçlarının ön plana çıktığı günümüzde üniversitelerin bu değişime ne kadar uyum sağlayabildiği ve bu ihtiyaçlara uygun üretimi yapıp yapamadığının önemli bir tartışma konusudur. Geçmişteki bilimsel ve toplumsal değerlerin yerini firma, rekabet ve piyasa değerlerine bırakması üniversitenin bir işletme [*business*] olarak tasarlanmasına uygun güç

ilişkilerinin gelişmesi, yönetim anlayışı, karar verme süreçleri, otorite kaynakları ve yapılanmaları meydana getirmektedir (Bleiklie, 2002, s. 7). Üniversitelerin böyle bir yapılanmaya gitmesi toplumsal sorumluluğunu yerine getirememesi, toplumun ihtiyaçlarına uygun üretimi yapamaması üniversite ve toplum arasında bir kopmanın yaşanmasını kaçınılmaz hale getirmektedir. Değişimin kaçınılmaz olduğunun kabul edilmesi kadar, değişimin içeriği ve yönü de bu anlamda önemli olmaktadır.

Günümüzde üniversiteden hem mesleki beceri kazandıracak, hem öğrenci memnuniyetini arttıracak hem de piyasa gereksinimlerini karşılayacak etkinlikler beklenmektedir. Bu beklenti oldukça masumane bir biçimde gerekçeştirilmektedir. Marginson (2000, s. 29) üniversitenin bir işletme anlayışına uygun düzenlenmesinin kaynakların etkili kullanımını sağlayacağı, böylelikle de verimliliğin artacağı ileri sürülmektedir.

Ancak, üniversitelerin piyasa beklentilerini karşılamasına öncelik verilirken, bu kurumların toplumsal sorumlulukları ikinci planda kalmaktadır. Bunun etkisiyle de akademik etkinliklerin gerçekleştirilmesinde, bilimsel ve toplumsal ideallerden çok bireysel faydaların esin kaynağı olduğu görülmektedir (Clark, 1994, s. 2). Üniversitenin bu biçimde değersizleşmesi, gerçeği ve dünyayı anlamaya yönelik çabanın da değersizleşmesi anlamına gelmektedir (Panton, 2003, s. 151).

Bilimsel etkinliğin bireysel yarar, akademik kariyer yapma ve rekabet sürecinin önüne geçebilmede bir araç olarak görülmesi, bilginin toplum yararına kullanımına zarar verecektir. Bilimsel etkinlik olarak yalnızca araştırma yapmak, bilgi üretmek yeterli olmamaktadır. Bilginin yaşamda neye hizmet ettiği, katkılarının ve zararlarının da hesaba katılması gerekliliği vardır. Bilginin birey ve toplum yararına kullanılabilmesi için eleştirel akıl süzgecinden geçirilmesi önemlidir. Bu, bilginin amaçlarının ve sonuçlarının eleştirel değerlendirilmesi ile mümkün olabilecektir.

Bilginin toplum yararına kullanılabilmesinde ve bilgiyi paylaşma konusunda öğretim elemanı tutumları önemlidir. Öğretim elemanının, bilgiye ulaşmanın yanında, ulaştığı bilgileri diğer bireylerle paylaşarak onların da düşüncelerini ve yeterliklerini geliştirmelerine katkıda bulunma sorumluluğu vardır. Bununla birlikte düşünsel yeterliği gelişen birey özgürleşerek, durumların ve olayların üstünkörü üzerinde durmak yerine, konularını anlamaya çalışırlar (Bourdieu 1997, s. 68).

Üniversitede gerçekleştirilmeye çalışılan işletme yönetimi ve rekabetçi kültür anlayışı, bilginin paylaşılmasının önünde önemli bir engel oluşturmaktadır. Başkalarının öne çıkabileceği düşüncesiyle konu sahiplenmeleri, eleştirilerini bilimsel gerekçeler yerine bireysel yargılara dayandırma, rekabetçi kültürün pratikteki sonuçlarıdır. Ancak, akademik meslek, Bourdieu'nun (2001, s. 89) ifade ettiği gibi, belirli unvanlara ve yönetim kademelerine gelmenin amaç edinildiği bir mesleğe dönüştürülmemelidir.

Paylaşım kültürünün oluşturulmasında, örgütteki iletişimin ve etkileşimin niteliği önemlidir. Öğretim elemanlarının birbirleri ile etkileşim içinde akademik çalışmalarını,

öğretim ve idari işlemleri yerine getirmeleri beklenir. Ancak akademisyeni kontrol altında tutmanın bir aracı olarak performansa dayalı değerlendirmelerin ve akademik yükseltme kriterlerinin olması, akademide daha çok bireysel amaçların ön plana çıktığı bir mesleki yaklaşımın geliştirilmesine neden olabilmektedir. Bu süreçte öğretim elemanları, hem yoğun bir rekabete yönlendirilmekte hem de sürekli olarak değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır (Tekeli, 2003).

Paylaşım kültüründe, akademi içi ve dışı iktidar ilişkilerinin şekillendirdiği hırs ve rekabet duygusunun yetiştirdiği “hesapçı” bir öğretim elemanı tipine yer bulunmamaktadır. Bilginin çeşitli hesaplarla araç haline getirilmesi, onu metalaştırarak özelleştirilmekteyken, bilginin paylaşılması, onun metalaşmasının da önüne geçilmesini sağlayabilecek etkenlerden biridir.

Üniversite üst yönetiminden alt birimlerine kadar tüm yöneticilerin dışa açık olmaları, iletişime önem vermeleri, öneri ve beklentileri dikkate almaları beklenir. Bireylere statü, unvan, kıdem vb. özelliklerine göre verilen ayrıcalıklar örgütsel bütünlüğe zarar verir. Yönetici örgütsel lider olarak, örgütsel değerleri bireylere benimsetmek ve örgütsel bütünlüğü sağlamakla yükümlüdür (Bleiklie, 2002, s. 5).

Akademik etkinliğin özü, araştırma süreçleri ile bilgiye ulaşmak ve bunları yayın ve öğretim yolu ile topluma yaymaktır (Clark, 1994, s. 1). Üniversitede, toplumsal sorunlarla ilgili yapılan çalışmalar ve araştırmalar toplumsal gelişime önemli katkılar sağlamaktadır (Bleiklie, 2002, s. 7). Ancak, akademik mesleki süreç giderek, akademik etkinlikleri belgelendirme (sertifikalar, sınav sonuçları, jüri değerlendirmeleri gibi) niteliğine bürünmektedir (Osborne ve ark. 1995, s. 24). Öğretim elemanının davranışını, mesleki normlar ve değerlerden çok formal yapılar (etik kurallar, yasa maddeleri), kontrol etmektedir (Clark, 1994, s. 2). Bu nedenle de gönüllü etkinliklere girebilmek giderek azalmaktadır.

Bir kamu kurumu olma iddiasını ve işlevselliğini sürdürmesi gereken üniversitenin, bu iddiasını ve işlevini yerine getirebilecek bir örgütsel kültür oluşturması sosyal sorumluluğunun bir gereğidir. Bununla birlikte üniversitenin bilgi kültürü oluşturma sürecinde kendi yerini nasıl algıladığı ve buna ne kadar katkıda bulunduğu da önem kazanmaktadır. Yapılan bu araştırma ile Eğitim Fakülte’sinin bilgi kültürü oluşturma işlevi bakımından kendi resmini ortaya çıkartabilmesine ve böylece yeterli düzeyde geliştirilememiş yönlerin geliştirilmesine yönelik eylem planlarını hazırlanabilmesine katkıda bulunulabilecektir.

Amaç

Bu çalışmanın amacı ME.Ü. Eğitim Fakültesi’nin, bilgiye ulaşma, kullanma, geliştirme ve paylaşma konularında, nasıl bir kültür oluşturduğunu öğretim elemanlarının görüşlerine dayanarak belirlemektir. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretim elemanlarının örgütsel bilgi kültürü ile ilgili görüşleri nelerdir?
2. Öğretim elemanı görüşleri;
 - (a) Cinsiyet,
 - (b) Unvan,
 - (c) Bölüm,
 - (d) Kıdem değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Yöntem

Öğretim elemanlarının bilgiye ulaşma, kullanma, paylaşma ve yayma etkinliklerini ne düzeyde yerine getirdiklerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma tarama modeline uygun gerçekleştirilmiştir.

Çalışma Grubu

Bu araştırmada çalışma grubu, 2004-2005 eğitim-öğretim yılında ME.Ü. Eğitim Fakültesi'nde görevli toplam 32 öğretim elemanından (profesör, doçent, yardımcı doçent, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, okutman, uzman) oluşmaktadır.

Veri Toplama Aracı — Örgütsel Bilgi Kültürü Ölçeği

Bu araştırmada öğretim elemanlarının örgütsel bilgi kültürü düzeylerini belirleyebilmek için Tunç ve Başaranın (2004) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bilgi Kültürü Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin, yapı geçerliği faktör analizi ile test edilmiştir. Analiz sonucunda 0,45 ve daha yukarı faktör yük değerine sahip maddeler alınmıştır. Bu maddeler toplam varyansın % 67,27'sini açıklamaktadır. Buna göre maddelerin faktör yük değerleri 0,47 ile 0,86 arasında değişmektedir. Ölçme aracının güvenilirliği *Cronbach Alpha* güvenirlik katsayısı ile 0,96 olarak hesaplanmıştır. Her bir maddenin ayırt ediciliğine *madde toplam korelasyonları* tekniği ile bakılmıştır. Buna göre maddelerin toplam korelasyonları 0,44 ile 0,83 arasında değişmektedir.

Katılımcılar beşli *Likert* tipi ölçek üzerinde; “(1) Hiç katılmıyorum; (2) Az katılıyorum; (3) Orta derecede katılıyorum; (4) Çok katılıyorum; (5) Tamamen katılıyorum” seçeneklerini kullanarak ölçme aracını yanıtlamaktadırlar. Ölçek 38 maddeden oluşmaktadır ve ölçekten toplam puan elde edilebilmektedir. Yüksek puan öğretim elemanlarının çalıştıkları fakültelerin örgütsel bilgi kültürünü olumlu yönde algıladıklarını; puanın düşmesi ise algılamının olumsuz yönde olduğunu göstermektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 190; en düşük puan ise 38'dir.

Ayrıca araştırmacılar araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyetleri, unvanları, bölümleri ve kıdemleri ile ilgili toplayabilmek için ölçme aracı üzerinde bir Bilgi Formu oluşturmuşlardır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde, öncelikle betimsel istatistik tekniklerinden olan yüzde (%) ve ortalama puan hesaplamaları yapılmıştır. İkinci aşamada katılımcıların görüşlerinin cinsiyet, unvan, bölüm ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmış farklılaşmadığı, ilişkisiz gruplara uygulanan parametrik olmayan test teknikleri ile belirlenmiştir. Katılımcılar belirtilen değişkenler bakımından alt gruplara bölündüğünde, her bir gruptaki katılımcı sayısının 30'dan az olması nedeniyle, parametrik olmayan analiz teknikleri kullanılmıştır.

Çalışmada katılımcıların görüşlerinin cinsiyet, unvan ve bölüm değişkenlerine göre farklılaşmış farklılaşmadığına ilişkisiz ölçümler için *Mann Whitney U* testi tekniği ile bakılmıştır. Bu test, ilişkisiz ölçümlerin söz konusu olduğu az denekli ($n < 30$) çalışmalarda puanların dağılımının normallik varsayımını karşılamadığı çalışmalarda sıklıkla kullanılır. *U*-testi, puanların normallik varsayımını karşılanmadığı durumlarda ilişkisiz *t*-testinin alternatifini olarak da bilinir (Büyüköztürk, 2002, s. 150). Gruplar arasında karşılaştırma yaparken gerekli sayısal dengeyi sağlayabilmek için, katılımcılar, unvanlarına göre öğretim üyesi (profesör, doçent, yardımcı doçent) ve diğer öğretim elemanları (öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, okutman, uzman) olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Aynı gerekçe ile öğretim elemanlarının bölümleri eğitim bilimleri ve öğretmenlik bölümleri olmak üzere iki gruba ayrılmıştır.

Katılımcıların görüşlerinin kıdeme göre farklılaşmış farklılaşmadığına, ilişkisiz ölçümler için *Kruskal Wallis H*-test tekniği ile bakılmıştır. *Kruskal Wallis H*-testi, az sayıda denekten oluşan tek faktörlü çalışmalarda grupların tek değişkene ait puanları arasında gözlenen farkın anlamlılığını test etmek için kullanılır. Bu işlem, parametrik bir test olan tek yönlü ANOVA'nın normallik varsayımının karşılanmadığı durumlarda önerilir (Büyüköztürk, 2002, s. 153).

Bulgular

Bu bölümde araştırma problemine göre elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir.

Öğretim elemanlarının cinsiyet, unvan, bölüm ve kıdemlerine göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir. Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılanların 18'i (%56) kadın, 14'ü (%44) erkektir. Unvanlarına göre incelendiğinde, 19'unun (%59) öğretim üyesi (profesör, doçent, yardımcı doçent); 13'nün (%41) diğer öğretim elemanlarından

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyete, Unvana, Bölüme Kıdeme Göre Dağılımları.

Değişkenler		f	% f
Cinsiyet	Kadın	18	56
	Erkek	14	44
Unvan	Öğretim Üyesi	19	59
	Yardımcı Öğr. Elem.	13	41
Bölüm	Eğitim Bil.	15	47
	Öğretmenlik Böl.	17	53
Kıdem	1-5 yıl	9	28
	6-10 yıl	6	19
	11-15 yıl	8	25
	16 yıl ve üzeri	9	28

(öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, okutman, uzman) oluştuğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların 15'nin (%47) eğitim bilimleri bölümünden, 17'sinin (%53) ise öğretmenlik bölümlerinden olduğu görülmektedir. Katılımcıların kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde ise 9'unun (%28) 1-5 yıl; 6'sının (%19) 6-10 yıl; 8'inin (%25) 11-15 yıl; ve 9'unun (%28) 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Örgütsel Bilgi Kültürü Ölçeği ölçek maddelerinin, sıra numaraları, öğretim elemanlarının her bir maddeden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapma sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2'de görüldüğü gibi ME.Ü. Eğitim Fakülte'sinde en olumlu durumlar, yöneticilerin yaratıcı ve yenilikçi olmayı özendirmeleri (m_{14} , $\bar{X}=3,94$) ve akademik etkinliklerde etik ilkelerin oluşturulmuş olmasıdır (m_{12} , $\bar{X}=3,94$). Yöneticilerin yaratıcı ve yenilikçi olmayı özendirmeleri, gelecekte fakültede bilgi kültürünün oluşturulması açısından umut verici olarak görülebilir. Tang ve Chamberlain (2003, s. 105) yaptıkları araştırmada, öğretim elemanlarının desteklendikleri ortamlarda akademik etkinliklerin üst düzeye çıktığı sonucuna ulaşmışlardır. Bir başka araştırmada ise Winter (2002, s. 241), yöneticilerin destekleyici olmasının öğretim elemanlarının mesleklerine karşı olumlu yaklaşımları konusunda güdüleyici olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine bu konuda etik ilkelerin öğretim elemanlarınca paylaşılması, fakültede örgütsel kültürün niteliğinin geliştirilmesinin ilkeli ve etik sınırlar içinde olacağı biçiminde yorumlanabilir.

Fakültede bilimsel gelişmeye katkı yapacak nitelikte öğretim elemanlarının bulunduğu (m_{31} , $\bar{X}=3,69$) ve yöneticilerin öğretim elemanlarının bu niteliklerini olumlu biçimde destekleyecek yeterlikte oldukları (m_{32} , $\bar{X}=3,56$) söylenebilir. Bu da fakültedeki öğretim elemanlarının akademik niteliklerinin yüksek olduğu biçiminde yorumlanabilir.

Ayrıca fakültede bilimsel bilginin üstünlüğüne inanıldığı (m_{21} , $\bar{X}=3,84$), entelektüel sermayeye önem verildiği (m_{22} , $\bar{X}=3,90$) ve bilimsel etkinliklerde öğretim

Tablo 2: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bilgi Kültürü Puanlarının Sıra Numaraları, Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	Sıra no	\bar{X}	ss
1. Fakültede, bilgiye ulaşma konusunda etik ilkeler belirlenmiştir	1	3,94	0,98
2. Fakültede, yöneticiler araştırma ve yayın yapmayı özendirir	1	3,94	1,22
3. Fakültede entelektüel sermayeye (beyin gücüne) önem verilir	2	3,90	1,17
4. Fakülte öğretim elemanları, kendilerinden daha düşük unvan ya da kıdeme sahip olanların bilgi üretmelerini ve paylaşımlarını kısıtlayıp, engellemez	3	3,88	1,01
5. Fakültede bilimsel bilginin üstünlüğüne inanılır	4	3,84	1,25
6. Fakültedeki öğretim elemanları, alanlarıyla ilgili seminer, konferans, sempozyum, kongre vb bilimsel etkinliklere katılır	5	3,78	1,04
7. Fakülte, alanlarında yeni bilgi ve düşünce üretecek kapasitede öğretim elemanlarına sahiptir	6	3,69	1,06
8. Yöneticiler, bilgi üretme sürecini destekleyecek yeterliktedir	7	3,56	1,24
9. Fakültede yöneticiler, yaratıcı ve yenilikçi olmayı özendirir	8	3,50	1,39
10. Fakültede, öğretim elemanlarına, bilgiye yaptıkları katkı oranında değer verilir	9	3,47	1,41
11. Fakültede yapılan araştırmaların ve etkinliklerin amacı, varolan bilgilere yenisini eklemektir	9	3,47	1,22
12. Fakültenin bilgi üretme vizyonu (ufuk) idari ve akademik işgörenlerce paylaşılır	10	3,44	1,24
13. Fakültede, bilgi üreten bireylerin, özerk olmasının gereğine inanılır	11	3,34	1,31
14. Fakültede yeni bilgi ve anlayışlar kolayca benimsenir	12	3,28	1,28
15. Fakültede üretilen bilgi, hedeflenen grupların anlayabileceği biçimde bilimsel yayınlara dönüştürülür	13	3,25	1,11
16. Fakültedeki, öğretim elemanları etik sınırlar içinde, istedikleri konuda araştırma ve yayın yapabilirler	14	3,22	0,87
17. Fakültede, öğretim elemanlarının yeni bilgiler öğrenmeleri ve kendilerini geliştirmeleri özendirilir	14	3,22	1,21
18. Fakültede öğretim elemanları ve öğrenciler öğrenme sürecinde aktiftirler	15	3,19	1,06
19. Fakültede, geçmişte örnek alınabilecek başarılı çalışmalar yapılmıştır	16	3,13	0,90
20. Fakültede öğretim elemanları, gelecekte olası bilimsel ve teknolojik gelişmelere göre kendilerini geliştirir	16	3,13	1,16
21. Fakültede varolan bilgiler, amaçlar doğrultusunda etkili biçimde kullanılır	16	3,13	1,01
22. Fakültenin vizyonu ile öğretim elemanlarının vizyonu birbirine uygundur	17	3,03	1,33
23. Fakültenin bilgi üretme misyonu (amaç) idari ve akademik işgörenlerce paylaşılır	18	3,00	1,19
24. Fakültede, alanla ilgili diğer fakültelerin ve örgütlerin çalışmaları ve etkinlikleri izlenir	19	2,97	0,89
25. Fakültede elde edilen bilgiler yeni çalışmalar ve araştırmalarda kaynak olarak kullanılır	20	2,90	0,89

Tablo 2: (devam ediyor)

Maddeler	Sıra no	\bar{X}	ss
25. Fakülte'deki öğretim etkinlikleri, bilgi üretme etkinlikleriyle (araştırmalar) uyumlu olarak sürdürülür	21	2,88	0,94
26. Fakültenin bilgi üretme kapasitesi zamanla gelişmektedir	21	2,88	1,21
27. Fakültenin bilgi üretme misyonu tüm idari ve akademik işgörenlerle paylaşılr	21	2,88	1,21
28. Fakülte'de, alanla ilgili, varolan sorunları çözmeye yönelik araştırmalar yapılır	21	2,88	1,13
29. Fakültenin başarısının, yeni bilgilerin üretimine bağlı olduğu kabul edilir	22	2,84	1,02
30. Fakülte'deki öğretim elemanları, eğitimsel etkinliklerde yeni bilgi ve teknolojileri kullanırlar	23	2,56	1,11
31. Fakülte'de bilgi paylaşımını özendirir bir örgüt kültürü vardır	23	2,56	1,01
32. Fakülte'de yeni düşünce ve anlayışlara saygı gösterilir	24	2,50	1,19
33. Fakülte'de bilgi üreten bireyler ödüllendirilir	25	2,38	1,10
34. Fakülte'de, öğretim elemanları varolan bilgi birikimini geliştirecek ve yenilerini ekleyecek nitelikte çalışmalar yaparlar	26	2,31	0,93
35. Fakülte'de ulaşılan bilgiler fakülte'deki diğer birey ve gruplarla paylaşılr	27	2,00	1,27
36. Fakülte, tüm işgörenleri ve öğrencileriyle birlikte bir bütün olarak bilgi toplumu (bilginin sürekli geliştirildiği, kullanıldığı, paylaşıldığı toplumu) özelliğine sahiptir	28	1,90	1,06
37. Fakülte'ye alınan süreli yayınlar ve kütüphanedeki kaynaklar bilgiye ulaşmak için yeterlidir	29	1,62	0,97

Not: Maddeler sıralanırken ortalamaları ve standart sapma puanları göz önünde bulundurulmuştur.

elemanlarının özerk olmasının gerektiğine inanıldığı (m20, $\bar{X}=3,34$) görülmektedir. Bu durum öğretim elemanlarının, dogmatik düşünceye inanmadıklarını, bilimin üstünlüğüne inandıkları biçiminde yorumlanabilir.

Fakültenin bilgi kültürü bakımından en zayıf durumu, fakülte'ye alınan süreli yayınların ve kitapların yetersiz olmasıdır (m1, $\bar{X}=1,62$). Yine fakültenin teknolojik alt yapısının yeterli olmadığı (m2, $\bar{X}=2,88$) ve öğretim elemanlarının eğitsel etkinliklerde yeni teknolojiyi fazla kullanmadıkları (m3, $\bar{X}=2,56$) anlaşılmaktadır. Bunlar fakültenin bilgiye ulaşmada kullanılacak teknolojik alt yapı bakımından yetersiz olduğunu gösterir. Bu durum fakültenin, yeni kurulmasından dolayı, teknolojik alt yapısının henüz istenilen düzeyde olmadığı biçiminde yorumlanabilir. Gillespie'nin (2001, s. 54) yaptığı araştırmaya göre kaynakların yetersizliği, öğretim elemanlarının iş stresini artırarak onların güdülenmelerini olumsuz etkilemektedir. Diğer yandan öğretim elemanlarının fakülte'de bilgi toplumu olma niteliklerinin yerleşmediğini düşündükleri görülmektedir (m9, $\bar{X}=1,90$). Bunda, fakültenin yeni olması nedeniyle,

öğretim elemanları arasında yeterli bir iletişim ve paylaşım ortamının oluşamamasının etkili olduğu söylenebilir.

Bilgiye ulaşma konusunda öğretim elemanlarının kongre, sempozyum vb. bilimsel etkinliklere katılım düzeylerinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir (m34, $\bar{X}=3,78$). Bu da öğretim elemanlarının alanları ile ilgili bilimsel gelişmeleri izlediklerinin göstergesidir. Bu olumlu bir durum olarak görülebilir. Gillespie (2001, s. 63) yaptığı araştırmada bilimsel etkinliklere katılmamanın öğretim elemanlarında, gelişmelerden haberdar olamama kaygısı yaratarak stres düzeyini arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Bilginin, yeni araştırmaların yapılmasında kaynak olarak kullanılmasının (m5, $\bar{X}=2,90$) ve örgütsel amaçlar doğrultusunda etkili kullanımının orta düzeyde olduğu söylenebilir (m4, $\bar{X}=3,13$).

Fakültede bilgiyi paylaşma konusunda eksikliklerin bulunduğu, bilginin paylaşımının yeterli düzeyde özendirilmediği söylenebilir (m7, $\bar{X}=2,56$). Paylaşımın zayıf olması öğretim elemanları arasındaki ilişkilerin henüz yerleşmediğinin göstergesi olarak yorumlanabilir.

Fakültenin vizyonunun (ufuk) ve misyonunun (amaç) idari ve akademik personel tarafından orta düzeyde paylaşıldığı (m23, m24, m25, $\bar{X}=3,44$; 2,88; 3,00) görülmektedir.

Fakültedeki çalışmaların topluma ulaştırılması bakımından bilimsel yayınlara dönüştürüldüğü söylenebilir (m37, $\bar{X}=3,25$). Bu da toplumsal sorumlulukların yerine getirilmesi bakımından fakültenin faydalı olduğu biçiminde yorumlanabilir.

Tablo 2’de yer alan sıra numarası, ortalamaların büyükten küçüğe sıralanışını göstermektedir. Sıra numarasının önce olması öğretim elemanlarının maddedeki ifadeye diğerlerinden daha yüksek oranda katıldıklarını göstermektedir. Sıra ortalamalarına göre ilk beş sıradaki maddeler değerlendirildiğinde; fakültede akademik etkinliklerle ilgili etik ilkelerin belirlenmiş olduğu (m12, $\bar{X}=3,94$), yöneticilerin araştırma ve yayın yapmayı özendirdiği (m14, $\bar{X}=3,94$), entelektüel sermayeye önem verildiği, (m22, $\bar{X}=3,90$), öğretim elemanlarının alt unvandaki öğretim elemanlarının çalışmalarını destekler tutumda olduğu (m13, $\bar{X}=3,88$), fakültede bilimsel bilginin üstünlüğüne inanıldığı (m21, $\bar{X}=3,84$) ve öğretim elemanlarının bilimsel etkinliklere katılımının sağlandığı (m34, $\bar{X}=3,78$) söylenebilir.

Katılımcıların örgütsel bilgi kültürü konusundaki görüşlerinin cinsiyete, unvana ve bölüme göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak için verilere *Mann Whitney U* testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3’te görüldüğü gibi örgütsel bilgi kültürü konusunda öğretim elemanlarının görüşleri cinsiyete ($U=75,5$; $p<0,05$) ve bölüme ($U=61,5$; $p<0,05$) göre farklılaşmaktadır. Sıra ortalamaları dikkate alındığında erkek öğretim elemanlarının (20,32), kadın öğretim elemanlarına (13,53); öğretmenlik bölümlerindeki öğretim

Tablo 3: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bilgi Kültürü Düzeylerinin Cinsiyet, Unvan ve Bölüme Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Grup		n	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Cinsiyet	Kadın	18	13,53	243,50	75,5	0,041
	Erkek	14	20,32	284,50		
Unvan	Öğr. Üye.	19	15,13	287,50	97,5	0,318
	Yrd. Öğret. Elem.	13	18,50	240,50		
Bölüm	Eğitim Bil.	15	12,10	181,50	61,5	0,013
	Öğret. Böl.	17	20,38	346,50		

Tablo 4: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bilgi Kültürü Düzeylerinin Kıdeme Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonucu

Deneyim	n	Sıra ort.	sd	χ^2	p
1-5	9	18,50	3	0,736	0,865
6-10	6	14,42			
11-15	8	15,94			
15 ve üzeri	9	16,39			

elemanlarının (20,38), eğitim bilimlerindeki öğretim elemanlarına (12,10) göre daha olumlu görüşlere sahip oldukları anlaşılmaktadır. Öğretim elemanlarının görüşleri unvana göre değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılığın olmadığı ($U=97,5$; $p>0,05$) görülmektedir. Öğretim elemanlarının görüşlerinin unvana göre farklılaşmaması, tüm unvandaki öğretim elemanlarının fakültedeki durumu benzer algıladıklarını göstermektedir.

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bilgi Kültürü Düzeylerinin kıdem yıllarına göre farklılaşp farklılaşmadığını gösteren *Kruskal Wallis* test sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4'te de görüldüğü gibi *Kruskal Wallis* H-testi analiz sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının örgütsel bilgi kültürü konusundaki görüşleri kıdem düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($\chi^2(3)=0,736$; $p>0,05$). Bu bulgu dört farklı kıdem düzeyinin, örgütsel bilgi kültürü konusundaki görüşleri aynı derecede etkilediği biçiminde yorumlanabilir.

Sonuç

ME.Ü. Eğitim Fakültesi, kuruluşundan kısa bir zaman (kuruluş tarihi: 1999) geçmesine karşın, bilgi kültürünün değişkenlerinin oluşturulması bakımından, orta ve iyi düzeyde olduğu söylenebilir. Araştırma sonuçlarından en fazla dikkati çeken nokta, öğretim elemanlarının ve yöneticilerin bilimin üstünlüğüne inanmaları ve entelektüel sermayeye

önem vermeleridir. Üniversiter kültürün niteliğini belirleyecek insan kaynağının, bir bilim kurumu olma misyonuna uygun anlayışta olması, fakültenin en olumlu ve gelecek için en umut verici yanıdır.

Araştırmada genel olarak yöneticilerin, bilimsel etkinliklerin ve yeniliklerin geliştirilmesini destekledikleri, bilime ve yeniliklere açık bir örgütsel kültür oluşturmaya çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle örgütsel kültürün oluşumunda etkili değişken olan yönetimin örgütsel kültürü geliştirme konusundaki destekçi tutumu, örgütsel kültürün gelecekte de nitelikli olarak gelişeceğinin göstergesidir. Öğretim elemanlarının akademik çalışmalarını yayına dönüştürmeleri ve çeşitli bilimsel etkinliklerde sunmaları konusunda desteklenmesi, fakültedeki bu tür çabaları artırabilecektir.

Bir diğer sonuca göre fakültedeki öğretim elemanları, alanlarında bilimsel bilgi birikimine katkı yapacak yeterliktedirler ve bu yönde çalışmalar gerçekleştirmektedirler.

Ancak fakültenin yeni olması nedeniyle bilgiye ulaşma konusunda teknolojik alt yapının yeterli görülmediği ortaya çıkmıştır. Bundan fakültenin fiziksel yapılanmasının yeni olması nedeniyle kaynakların çoğunlukla yapılaşmada kullanıldığı için teknolojik altyapıya yeterli kaynak ayrılmadığı anlaşılmaktadır. Ancak yapılaşmanın önemli oranda gerçekleşmesi ile bundan sonra kaynakların teknolojik altyapının geliştirilmesinde kullanılması, fakültenin bir bütün olarak niteliğinin artırılmasında önemli katkı sağlayacaktır. Yine öğretim elemanlarının eğitim etkinliklerinde teknolojiden daha fazla yararlanmalarını sağlayacak özendiricilerin kullanılması önerilebilir.

Araştırma bulgularına göre öğretim elemanları arasında, bilginin paylaşılması ve geliştirilmesi konusunda yeterli iletişim ve paylaşım ortamının oluşma aşamasında olduğu görülmektedir. Öğretim elemanları birbirlerini zamanla tanıyabileceklerdir, ancak bu sürecin hızlandırılması için ortak bilimsel ve sosyal etkinliklerin düzenlenmesi yararlı olacaktır. Öğretim elemanları arasında iletişim ve ilişkilerin gelişmesi, dayanışmayı ve işbirliğini arttıracaktır.

Kaynaklar

- Balci, A. (2001). *Etkili okul ve okul geliştirme. Kuram, uygulama ve araştırma*. Ankara, PegemA Yayıncılık.
- Bleiklie, I. (2000). *Academic leadership and emerging knowledge regimes. Governing knowledge: A study of continuity and change in higher education*, Dordrecht, Kluwer.
- Bourdieu, P. (1997). *Toplumbilim sorunları*, (Çev. Ergüden, I.). İstanbul, Kesit Yayıncılık.
- Bourdieu, P. (2001). *Homo academicus*. Oxford, Blackwell Publishers Ltd.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal bilimler için veri analizi elkitabı*. Ankara, PegemA Yayıncılık.
- Clark, K. (1994). Knowledge ethics and the new academic culture. *Change*, 26(1), 8-15.

- Currie, J. ve Vidovich, L. (2000). Privatization and competition policies for Australian universities. *International Journal of Educational Development*, 20, 135-151.
- Erkip, N. (2003). Üniversitelerin geleceği nasıl şekillenecek? Homo academicus Alla Turca. *Toplum ve Bilim*, 97(Güz), 597-607.
- Gillespie, N.A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J. ve Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Stav perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15(1), 53-72.
- Hayes, D. (2004). Intellectuals and education: The role of the university. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 6(4), 123-138.
- Kreber, C. (2000). How university teaching award winners conceptualise academic work: Some further thoughts on the meaning of scholarship. *Teaching in Higher Education*, 5(1), 61-74.
- Marginson, S. (2000). Rethinking academic work in the global era. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 22(1), 23-35.
- Osborne, W., Purkey, L. ve William, W. (1995). A model faculty peer review process for counselor. Education programs. *Journal of Counseling & Development*, 73(6), 654-658.
- Panton, J. (2003). What are universities for? Universities, knowledge and intellectuals. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 6(4), 139-156.
- Scott, P. (2002). Küreselleşme ve üniversite: 21. Yüzyılın önündeki meydan okumalar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 2 (1), 191-208.
- Tang, T.L.P. ve Chamberlain, M. (2003). Effects of rank, tenure, length of service, and institution on faculty attitudes toward research and teaching: The case of regional state universities. *Journal of Education for Business*, 79(2), 103-110.