

KKTC’DE BİR DEVLET VE BİR ÖZEL ÜNİVERSİTENİN EĞİTİM FAKÜLTESİNİN ÖRGÜT KİMLİKLERİNE YÖNELİK FAKÜLTE ÜYELERİNİN GÖRÜŞLERİ

Öğr. Gör. Müzeyyen ALASYA*,
Öğr. Gör. Saliha FİDAN** & Prof. Dr. Fatoş SİLMAN***

Öz

Bu araştırmanın amacı, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında KKTC’de bulunan bir özel ve bir devlet üniversitesinin eğitim fakültesinde görev yapan fakülte üyelerinin fakültelerinin örgüt kimliğine yönelik görüşlerini belirlemektir. Araştırmaya doçent, yardımcı doçent, doktor, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi olan 14 fakülte üyesi katılmıştır. Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme yolu ile toplanmış, toplanan veriler içerik analizi yolu ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda fakülte üyelerinin örgüt kimliğine ilişkin birçok ortak konu ortaya çıkmıştır. Analizler sonucunda, özdeşleşme, amaç ve değer paylaşımı, iletişim, imajlar kategorileri altında alt kategoriler belirlenmiştir. Sonuçlar devlet ve özel üniversitenin örgütsel kimliğinde bazı benzerlikleri ve farklılıkları ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: örgüt kimliği, özdeşleşme, amaç ve değer paylaşımı, iletişim, imajlar, fakülte üyeleri.

The Perceptions of the Faculty Members employed in the Education Faculties of one State and one Private University of TRNC on the Organizational Identity of their Faculties

Abstract

The aim of this research is to examine the ideas of the faculty members, who are employed in the education faculties of one state and one private university in the Turkish Republic of Northern Cyprus (TRNC), on the organizational identity of their faculties in the academic year of 2014-2015. The sample of the study included 14 faculty members (associate professors, assistant professors, lecturers and research assistants). The data were collected through semi structured interviews and analysed by using content analysis method. The results of the study revealed some subcategories under the main categories of “identify”, “sharing of purpose and value”, “communication” and “images”. The results in general showed some similarities and differences in the organizational identities of the private and the state universities.

Keywords: organizational identity, identifying, sharing of purpose and value, communication, images, faculty members.

* Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi

** Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi

*** Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi

Giriş

Teknolojinin ilerlemesi, kültürel çatışmaların yaşanması ve iş uygulamalarındaki değişimler nedeniyle, örgütsel kimlik, kimlik oluşturma ve kimliği koruma önem kazanmış, bu durum araştırmacıların bu konuya olan ilgilerini arttırmıştır. Kimlik, “toplumsal bir varlık olarak insanın nasıl bir kimse olduğunu gösteren belirti, nitelik ve özelliklerin bütünüdür” (TDK). Kimlik, bir örgütün yapıtlarına ve kim olduğuna bağlı olarak farklılıklar göstermektedir (Sethi ve Compeau, 2002).

Sosyal kimlik teorisinin odaklandığı alan birey algısı olup, ilgilendiği alanlardan bir tanesi ise birey ve örgütün arasındaki ilişkidir (Ravasi ve Van Rekom, 2003). Sosyal Kimlik Yaklaşımına göre, kişi sosyal kimliğini, var olduğu sosyal ortamda ve üyesi olduğu diğer farklı gruplarda da temsil eder. Çünkü sosyal kimlik bireyin sosyal bir ortamdaki davranışını tanımlayan bir terimdir. Sosyal Kimlik Teorisine göre bir gruba dahil olan üyelerin kimlikleri iki farklı grubun aynı konu üzerinde tartışmaları esnasında karşılaşmaları sonucu ortaya çıkar. Bu durum her bir grubun kendi içindeki normların diğer gruptan farklılaşmasına neden olur (Tajfel ve Turner, 1986).

Bir örgütün, örgüt kimliğini, örgütün üyeleri tarafından sergilenen ortak davranışların ne şekilde algılandığı belirler (Sethi ve Compeau, 2002). Örgütsel kimlik ise, kavram olarak ilk kez Foote (1951) tarafından kullanılmıştır. Örgütsel kimlik kavramı, bir örgütü diğer örgütlerden ayırt edilmesini sağlayan ve farklı kılan özellikler olarak tanımlanmaktadır (Albert ve Whetten, 1985; Elsbach ve Kramer, 1996; Karaman ve Alvesson, 2001; Whetten, 2006).

Örgütler, uygun ve başarılı olarak tanımlanacak bir kimlik sahibi olmak için uğraşmaktadırlar. Çünkü bir örgütün ve o örgütte çalışan bireylerin sahip oldukları kimlik bu örgütün etkileşim içinde bulunduğu diğer grupları olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Tüzün, 2006).

Örgütsel kimliği oluşturan unsurlar Okay’a göre (2000), örgütte çalışanların davranış biçimleri, iletişim biçimi, felsefesi ve görsel unsurlarıdır. Beek, örgütteki iletişim, davranış ve sembollerin birbirlerini karşılıklı olarak etkilediğini savunur. Bunun nedeni örgütsel kimliğin oluşumunda ve bireyler tarafından algılanmasında iletişim, davranış ve sembollerin önemli bir etkisinin olmasıdır (akt: Kalemci-Tüzün, 2006). Taşdan’a göre (2010) çalışanların algılamış oldukları kimliğe ilişkin özellikler, çalıştıkları örgüte duydukları güven duygusu ve adalet örgüt üyelerinin kimliklerini oluşturmada önemli bir etkiye sahiptir. Örgütte çalışan işgörenlerin sahip olduğu motivasyon da örgütsel kimliğin oluşmasında önemli rol oynayan faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Argon ve Ertürk, 2013).

Bir örgüt üyesinin, çalıştığı örgüte ilişkin duygu ve ilişkileri de örgütsel kimlik kavramıyla açıklanabilir. Aynı zamanda bireyin dahil olduğu örgütün diğer örgütlerden farklı olarak sahip olduğu değerler ve ortak olarak paylaşılmış özellikler olarak

da söylenebilir (Hatch ve Schultz, 1997). Örgütsel kimlik literatürü çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiye (örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme çalışmaları) odaklanmıştır (Hatch ve Schultz, 1997). Tüm tanımlar, örgüt üyesinin, örgütsel üyeliğe bilişsel (örgütün bir parçası olarak hissetme, örgütse değerlerle içleşme ya da bütünleşme) ve duyuşsal (örgüt üyeliğinden onur duyma) bağımlı ifade etmektedir (Riketta, 2003).

Alanyazında örgütsel kimlik ile ilgili Türkiye'de yapılan araştırmalar incelendiğinde şu çalışmalar görülmektedir: Ertürk, 2003; Tüzün, 2006; Çobanoğlu, 2008; Ağlargoç, 2011; Akgül, 2012; Argon ve Ertürk, 2013; Taşdan, 2013 ve Gizir, 2014.

Ertürk (2003), örgütsel iletişim ve adalet algılarının örgütsel kimlik üzerindeki etkilerini, Tüzün (2006), örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisini, Çobanoğlu (2008), ilköğretim okullarında örgütsel kimlik ve örgütsel etkililik düzeyini, Ağlargoç (2011), Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Mühendislik-Mimarlık Fakültesi örgütsel kimliklerinin fenomenografik durum çalışmalarıyla analizini, Akgül (2012), ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi, Argon ve Ertürk (2013), ilköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algılarını, Taşdan (2013), ilköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algılarına araştırmalarında nicel olarak araştırmışlardır. Gizir (2014), ise nitel bir çalışma olan, fakülte üyelerinin örgütsel kimliği üzerine nitel bir durum çalışmasını yapmıştır.

Alanyazında örgütsel kimlik ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar incelendiğinde ise yapılan çalışmalar ise şöyledir; Miller, Allen, Casey ve Johnson, 2000; Cherim, 2002; Larson ve Pepper, 2003; Kreiner ve Ashforth, 2004; Edwards, 2005; Meyer, Becker ve Van Dick, 2006; Edwards ve Peccei, 2007; Ashforth, Harrison ve Corley, 2008.

Bu bağlamda Miller, Allen, Casey ve Johnson (2000), örgütsel kimlik anketinin tekrardan gözden geçirilmesini, Cherim, (2002), örgütsel kimlik ve örgütsel değişim stratejileri arasındaki ilişkiyi, ; Larson ve Pepper (2003), örgütsel kimlik stratejilerini, Kreiner ve Ashforth (2004), örgütsel kimlik modelini, Meyer, Becker ve Van Dick (2006) ise, örgütsel kimlik algısı ile örgütsel adanmışlık ilişkisini ele almışlardır.

Eğitim örgütleri açısından örgütsel kimlik kavramı ele alındığında, okulu diğer okullardan ayıran, okulun sahip olduğu gücü ortaya koyan, okulun özellikleriyle ilgili tahminlerde bulunmaya yarayan ve okulun ahlaki yapısını gösteren bir kavramdır (Altun, 2001).

Örgütsel kimlik kavramı tüm örgütlerde olduğu gibi akademik çalışma yaşamında da üniversite gibi örgütlerin başarısı açısından ele alınması gereken önemli bir kavramdır. Bu nedenle akademisyenlerin sahip oldukları örgüt kimlikleri ve bu kimliği nasıl oluşturdukları incelenmesi gereken önemli bir konudur.

Bu araştırmanın amacı Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bulunan bir devlet üniversitesi ve bir özel üniversitenin eğitim fakültelerinde görev yapan fakülte üyelerinin “örgüt kimliğine” ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu doğrultuda aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

1. Öğretim elemanlarının örgütle özdeşleme ile ilgili görüşleri nelerdir?
2. Öğretim elemanlarının örgütteki amaç ve değer paylaşımı ile ilgili görüşleri nelerdir?
3. Öğretim elemanlarının örgütteki iletişim ile ilgili görüşleri nelerdir?
4. Öğretim elemanlarının örgütün imajı ile ilgili görüşleri nelerdir?

Yöntem

Araştırmada, eğitim fakültelerinde çalışan bireylerin örgüt kimliğine ilişkin görüşlerini belirlemek için nitel araştırmanın örnek olay çalışması deseni kullanılmıştır. Örnek olay çalışması bütüncül bir yaklaşımla ortam, birey, olay, süreç gibi bir duruma ilişkin etkenlerin araştırılmasını sağlar. Bu araştırmaların odak noktası ise bu etkenlerin bu durumdan nasıl etkilendikleri ya da bu durumu nasıl etkilediklerini ortaya koymaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Çalışma Grubu

Araştırma çalışma grubu üzerinde yürütülmüştür. Amaçlı çalışma gruplarından, maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemiyle örneklem seçilmiştir. Maksimum çeşitlilik örnekleme türünde amaç, üzerinde çalışılan ya da araştırılan duruma dahil olabilecek bireylerden küçük bir örneklem oluşturarak bu bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede ortaya koymaktır. Böylece bu çeşitlilik doğrultusunda probleme ilişkin farklı boyutlar ortaya koyularak çeşitlilik gösteren durumlar arasında ortak olan her hangi bir olgunun var olup olmadığı bulunmaya çalışılır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Araştırmanın çalışma grubuna, 2014-2015 güz dönemi eğitim-öğretim yılında KKTTC'de bulunan bir devlet bir özel üniversitenin olmak üzere eğitim fakültelerinde görev 14 fakülte üyesi katılmıştır. Çalışma grubuna ilişkin veriler tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1
Çalışma grubunun özellikleri

<i>Üniversitenin Türü</i>	<i>Akademik Unvan</i>	<i>f</i>
Özel Üniversite	Araştırma Görevlisi	1
	Öğretim Görevlisi	3
	Yardımcı Doçent	2
	Doçent	1
Devlet Üniversitesi	Araştırma Görevlisi	2
	Öğretim Görevlisi	2
	Doktor	1
	Yardımcı Doçent	1
	Doçent	1
Toplam		14

Çalışma grubuna katılan toplam 14 fakülte üyesinin 3'ü araştırma görevlisi, 5'i öğretim görevlisi, 1'i doktor, 3'ü yardımcı doçent ve 2'si doçenttir. Araştırmaya, profesör kadrosundan katılmaya gönüllü olan bir üye bulunmadığı için dahil edilememiştir. Çalışma grubunda bulunan fakülte üyelerinin yaşları 24 ile 52 arasında, fakültedeki çalışma yılları ise 1 ile 20 yıl arasında değişmektedir. Çalışmaya katılan tüm fakülte üyeleri ise buldukları eğitim fakültelerinin tam zamanlı çalışanları olup, bazıları yönetsel görevleri olan üyelerdir.

Veri Toplama Teknikleri

Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme yoluyla fakülte üyelerinin örgüt kimliklerine yönelik görüşleri hakkında bilgi toplanmış ve bu bilgiler, fakülte üyelerinin izniyle ses kaydı ile alınmıştır. Araştırmada 13 görüşme sorusu kullanılmış ve bu görüşme soruları literatüre dayalı olarak oluşturulmuştur. Görüşme soruları, özdeşleşme, amaç ve değer paylaşımı, iletişim ve imaj temalarında olmak üzere 4 kategori altında ele alınmıştır.

Araştırmanın geçerliliği açısından, görüşme formundaki soruların uygunluğu ve yerindeliliği konusunda üç uzmandan görüş alınmıştır. Üç uzmandan alınan görüşler doğrultusunda gerekli değişiklikler ve düzeltmeler yapıldıktan sonra görüşme formuna son hali verilmiş ve 4 fakülte üyesi ile pilot çalışma yapılarak soruların sırası, içeriği, yazımı, anlaşılabilirliği ve görüşmenin yaklaşık süresi test edilmiştir. Her görüşme ortalama 30 dakika sürmüştür.

Araştırmanın iç güvenilirliği ve tutarlılığını saptamak için de fakülte üyelerinin görüşleri iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı irdelenerek, iki araştırmacının görüşleri arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Dış güvenilirlik açısından ise, toplanan bilgiler, çalışma grubuna açıkça sunulmuş ve saklanmıştır.

Veri Analizi İşlemleri

Toplanan veriler, içerik analizi ve veri indirgeme yolu ile irdelenmiştir. Veri analizinde öncelikle veriler kodlanmıştır. Özel üniversitenin eğitim fakültesi üyelerinin görüşleri Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7 olarak; devlet üniversitesinin eğitim fakültesi üyelerinin görüşleri ise D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7 olarak kodlanmıştır. Verilerin kodlanmasından sonra literatüre dayalı olarak belirlenen; özdeşleşme, amaç ve değer paylaşımı, iletişim, imajlar temaları altında alt temalar bulunmuş ve bu kodlar ve temalar düzenlendikten sonra bulgular tanımlanarak yorumlanmıştır. Ses kayıtları iki uzman tarafından incelenip analiz edilmiştir.

Kategoriler ve alt kategoriler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2
Kategoriler ve alt kategoriler

<i>Kategoriler</i>	<i>Alt Kategoriler</i>
<i>Özdeşleşme</i>	Aitlik
	Paylaşım
	Karar Alma Sürecine Katılma
	Başka Bir Yerde Çalışma
<i>Amaç ve Değer Paylaşımı</i>	Misyon ve Vizyon Benzerliği
	Değerlerin Benzerliği
	Başarıdan Kendine Pay Çıkarma
<i>İletişim</i>	Üyeler Arası Gruplaşma
	Öğrenciye İlgili Gösterme
	Yönetimden Memnuniyet
<i>İmajlar</i>	Olumsuz Eleştirilere Bakış
	Olumlu Eleştirilere Bakış
	Simge ve Logoların Kullanımı
	Benzetmeler

Tablo 2’de görüldüğü gibi analiz sonucunda, özdeşleşme kategorisi altında, aitlik, paylaşım, karar alma sürecine katılma, başka bir yerde çalışma; amaç ve değer paylaşımı kategorisi altında, misyon ve vizyon benzerliği, değerlerin benzerliği, başarıdan kendine pay çıkarma; iletişim kategorisi altında, üyeler arası gruplaşma, öğrenciye ilgi gösterme, yönetimden memnuniyet; imajlar kategorisi altında ise, olumsuz eleştirilere bakış, olumlu eleştirilere bakış, simge ve logoların kullanımı, benzetmeler alt kategorileri oluşturulmuştur.

Bulgular

Yapılan içerik analizi sonucu örgüt kimliği ile ilgili birçok konuda ortak faktörlerin olduğu belirlenmiştir. Böylece önceden literatüre dayalı olarak belirlenen dört kategori altında yeni alt kategoriler ortaya çıkmıştır.

Eğitim Fakültesi Üyelerinin Özdeşleşmeye İlişkin Görüşleri

Aitlik

Yapılan analiz sonucu, fakülte üyelerinin çoğunluğu, kendilerini çalıştıkları eğitim fakültesinin bir parçası olarak gördüklerini belirtmişlerdir (D1, D2, D4, D5, Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö6 ve Ö7):

“Kendimi hem akademik hem de sosyal açıdan bu fakültenin bir üyesi olarak görürüm. Alanıma ait dersler veriyorum ve faydalı olduğumu düşünüyorum. Aynı zamanda sosyal olarak da kendimi buraya ait hissediyorum. Çünkü burada sevdiğim ve beni seven, bana güvenen insanlar var.” (D1)

“Bölümle ilgili işlerin benimle çok daha iyi yapıldığına inanıyorum. Ben olmazsam olmaz. Bu nedenle ben buraya aidim hissini sıklıkla yaşıyorum”. (Ö4)

D7 ve D3 ise kendilerini çalıştıkları fakültenin bir parçası olarak görmediklerini belirtmişlerdir. “Kendimi bu fakültenin bir üyesi olarak görmüyorum. Burada ne için varım bilmiyorum. Araştırma yapamıyorum. Yönetmeliğe göre yapmam gereken işleri yapamıyorum bu nedenle kendimi buranın bir çalışanı olarak bile görmüyorum”. (D7)

D6 ve Ö5 ise kısmen evet kısmen hayır cevabını vermişlerdir. “Kendimi kısmen bir parçası olarak görürken, kısmen de görmüyorum aslında, bazı iyileştirilmesi gereken şeyler var. Mesai saatleri, akademik çalışmalar bunlar benim motivasyonumu düşürüyor. Evet, bazı arkadaşlarımla sosyal paylaşımlar var ama iyileştirilmesi gereken şeyler de var. Belki o zaman kendimi daha çok ait hissedebilirim”. (Ö5)

Paylaşım

Paylaşım ile ilgili olarak, D1, D2 ve Ö2 fakülte içerisinde hem sosyal hem de akademik paylaşımın olduğunu belirtmişlerdir:

“Bu fakülte için önemli şeyler yapmaya çalışırım. Karar verici mekanizma içinde özellikle bunu yapmaya çalışırım. Burada bir aile ortamı var sosyal çalışmalar yapıyoruz, sosyal paylaşımlarda bulunuyoruz, ayrıca akademik paylaşımları da arttırmaya çalışıyorum” (Ö2).

“Burada aslında bir aile gibiyiz. Hem akademik hem de sosyal paylaşımlarda sıklıkla bulunuyoruz. Birbirimize destek oluyor ve yardımlaşıyoruz. Bu da bizi daha çok bir arada tutuyor” (D2).

Bunların yanı sıra Ö5 ve D3 ise akademik paylaşımların olmadığını sadece sosyal paylaşımların olduğu ve bunu rahatsız edici bulduklarını belirtmişlerdir:

“Fakülte içerisinde maalesef akademik bir paylaşım söz konusu değil. Sosyal olarak evet, çeşitli etkinlikler yolu ile etkileşime geçiyor ve paylaşımlarda bulunabiliyoruz. Ancak akademik olarak kimse kimseye pek fazla destek olmuyor, maalesef birbirinden bilgi saklama var. Bu durumun akademik bir ortamda olması beni çok rahatsız ediyor”. (D3)

Karar alma sürecine katılma

Fakülte üyelerinin bir kısmı (D6, D7, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6 ve Ö7) karar alma sürecinde yer almadıklarını, kararların onlara sadece uymaları için bildirildiğini belirtmişlerdir:

“Karar alma sürecine maalesef dahil edilmiyoruz. Üst yönetim kararları alır. Bizden onay alınmaz. Sadece uygulamamız için bilgi verilir. Hatta bazen bu kararlardan gayri resmi haberim olur. Bu durum beni olumsuz etkilemektedir”. (Ö5)

“Bir karar alınacağı zaman toplantılara, çağrılmıyoruz, kararlar dışında bırakılıyor. Hatta bu kararları sonradan duyuyoruz. Bu benim motivasyonumu düşürüyor ve kendimi burada değersiz hissediyorum” (D7).

Fakülte üyelerinden D1, D2, D3, D4, D5, Ö1 ve Ö2 ise kendilerinin karar alma sürecinde yer aldıklarını belirtmişlerdir:

“Karar alma sürecinde herkesin fikri alınır, oylamaya sunulur ve çoğunluğa göre kararlar bu şekilde onaylanır”. (D4)

“Karar alımında yer alırım. Özellikle bölüm ile ilgiliyse ortak çalışırım”. (Ö2)

Başka bir yerde çalışma

Fakülte üyelerinin büyük çoğunluğu (D1, D2, D3, D4, D5, Ö1, Ö2, Ö6, Ö7) ne olursa olsun başka bir üniversitede çalışmayı düşünmediklerini belirtmişlerdir:

“Bazı kurumsal sıkıntılar var ama burada huzurlu çalışıyorum, tam bir aile gibi burası. Buraya gönül bağı ile bağlıyım, onlar göndermezse ben gitmem” (Ö6).

“Sistemli ve kurumsal bir üniversite olduğumuz için başka bir yerde çalışmayı düşünmüyorum” (D1).

Fakülte üyelerinden D6, D7, Ö3, Ö4, Ö5 ise daha iyi şartların olması halinde başka bir üniversitede çalışmayı düşündüklerini söylemişlerdir:

“Daha iyi fiziksel koşullar, iş ortamı ve maddi olanaklar olursa başka bir üniversite çalışmayı isterim” (Ö5).

Eğitim Fakültesi Üyelerinin Amaç ve Değer Paylaşımına İlişkin Görüşler

Misyon ve vizyonun benzerliği

Fakülte çalışanlarının çoğunluğu (D1, D2, D4, D5, D6, D7, Ö1, Ö2, Ö5) çalıştıkları fakültenin misyon ve vizyonları ile kendilerinin sahip oldukları misyon ve vizyonun örtüştüğünü ifade etmişlerdir:

“Nitelikli, çağdaş, çok yönlü, bilimsel çalışmalara önem veren, uzman, öğretmen ve akademisyenler yetiştirmek bizim fakültemizin var oluş amacıdır. Bu noktada benim amaçlarımla ve isteklerimle tam anlamıyla örtüştüğünü söyleyebilirim”. (D2)

“Bu fakültenin amacı öğrenciyi arttırmaktır. Bu nedenle hedeflerimiz aynıdır. Ben de sürekli okullarla temastayım. Onlara okulumuzu, fakültemizi tanıtmaya çalışıyorum”. (Ö1)

Fakülte çalışanlarından D3 ise fakültenin misyon ve vizyonunun açık bir şekilde ortaya konmadığını belirtirken, Ö3, Ö4, Ö6 ve Ö7 ise kendilerinin sahip oldukları misyon ve vizyonun fakülteninkilerle örtüşmediğini söylemişlerdir.

Değerlerin benzerliği

Fakülte üyelerinin büyük bir çoğunluğu (D1, D2, D4, D5, Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7) akademik çalışma, saygı, sevgi, paylaşım, dayanışma gibi değerleri fakülte ile ortak olan değerleri olarak belirtmişlerdir:

“Paylaşımçı olmak, insani değerlere önem vermek, paylaşımlarda bulunmak, bu fakültedeki değerler arasında sayılabilir. Bu değerlerin benim değerlerimle de kesinlikle örtüştüğünü söyleyebilirim. Ama birlikte daha çok akademik çalışma yapılmasına değer verilmesini de isterim” (Ö4).

“Aynı değerleri paylaşıyorum. Dayanışma, grup ruhu, işbirliği, ortak karar gibi. Bunlar bizim motivasyonumuzu da artırıyor. Ancak saygı ve paylaşım gibi değerlerin daha fazla değer görmesi gerekir diye düşünüyorum” (D4).

D3, D6 ve D7 ise fakültenin değerleri ile ortak değerlerinin olmadığını belirtmişlerdir:

“İşbirliğine önem veren insanlar takdir edilmeli. Ancak bazen işini doğru yapan cezalandırılabilir bile. Oysa işbirliğine, yardımlaşmaya, iletişimine değer verilmeli. Bu nedenle ortak değerlerimiz olduğunu düşünüyorum” (D3).

“Burada kurallara ve ünvanlara değer veriliyor. Oysa insan sadece insan olduğu için değer görmeli bence. Bu nedenle ortak değerlerimiz yoktur diyebilirim” (D7)

Başarıdan kendine pay çıkarma

D6 ve D7 haricindeki tüm fakülte üyeleri, okulun başarısını kendi başarıları olarak gördüklerini ve bu durumdan mutluluk duyduklarını böylece kendilerini, çalıştıkları fakülteye ait hissettiklerini belirtmişlerdir:

“Çalıştığım kurumun başarılı olmasından dolayı mutlu olurum. Okulun adı geçince bu bizim bu bizim başarımızdır diyebiliyorum”. (Ö6)

“Okulun başarısı demek bizim başarımız demek, mutlu hissederim, bu bana ürettirdiğimi gösterir ve daha çok çabalamak için güç verir”. (D5)

D6 ve D7 ise “benim için hiçbir şey ifade etmez, sadece aldığımız diplomanın değerini artırır” yanıtını vermişlerdir.

Eğitim Fakültesi Üyelerinin İletişime İlişkin Görüşleri

Üyeler arası gruplaşma

Fakülte üyelerinin kendi aralarındaki ilişkilerde gruplaşmaların olduğu D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7, Ö4, Ö5, tarafından belirtilmiştir:

“Maalesef gruplaşmalar çok fazla, akademik yanı sıra bireysel özellikler ön planda tutuluyor”. (D5)

“Fakülte içinde ilişkiler kopuk. Belli başlı kişiler, belli başlı kişilerle iletişim kuruyor. Bu nedenle gruplaşmalar var”. (Ö4)

Bunun yanı sıra Ö1, Ö2, Ö3, Ö6 ve Ö7 fakülte içindeki üyelerin birbiri ile iletişiminin iyi olduğunu söylemişlerdir:

“Hocalar arası ilişkiler iyi, saygılıdır. Birçok yerde bu bulunmuyor. Bence fakülteyi ayakta tutan da budur”. (Ö7)

Öğrenciye ilgi gösterme

Fakülte üyelerinin tümü öğrenciler ile aralarında samimi ve iyi bir iletişimin olduğunu belirtmişlerdir:

“Öğrencilerin istek arzuları dinlenir ve uygun bir istekse yerine getirilir. Ayrıca istedikleri zaman bizlere ulaşabilmektedirler. Bu nedenle öğrencilerimizde aramızda iyi bir iletişimimiz olduğunu rahatlıkla söyleyebilirim”. (D2)

“Herkesin öğrencileri ile olan iletişimimiz birbirinden farklı. Ancak genel olarak öğrenciye değer veriyoruz, iyi bir iletişimimiz var”. (Ö4)

Bazı fakülte üyeleri (Ö6, Ö7) ise öğrenciye gösterilen ilginin gereğinden fazla olduğunu düşündüklerini söylemişlerdir:

“Öğrenci öğretmenden üstün durumda, öğrenci memnuniyeti ön planda tutuluyor bu da ilişkilerin kötüye gitmesine neden oluyor ve öğrenciler öğretmenleri önemsemeye başlıyorlar”. (Ö7)

“Öğrenciye değer verilir. Evet, ama çok müsamaha gösteriliyor bence, ofis saatleri dışında da geliyorlar, diğer işlerimizi yapamıyoruz”. (Ö5)

Yönetimden memnuniyet

Tüm fakülte üyeleri çalıştıkları fakültelerin yöneticilerinin hem kendileri hem de öğrencileri arasındaki iletişimin iyi olduğunu vurgulamışlardır:

“Çalıştığım fakültede herhangi bir sorunum olduğunda yönetim elinden geldiğince hemen problemimi çözmeye çalışır. Ya da bir isteğim olduğunda yardımcı olmaya çalışılır. Bu nedenle yönetim ile ilişkilerimizin sağlıklı olduğunu söyleyebilirim. Aynı şekilde öğrenciler de istedikleri zaman yöneticilere ulaşabilmektedir. Bu nedenle iletişimin iyi olduğunu söyleyebilirim”. (D5)

“Yönetimle olan ilişkilerimiz gayet iyi, öğrencilerin de aynı şekilde, iyi yani”. (Ö1)

Eğitim Fakültesi Üyelerinin İmaja İlişkin Görüşleri

Olumsuz eleştirilere bakış

Tüm fakülte üyeleri bazen çalıştıkları fakülteye yönelik olumsuz eleştiriler olduğunu bu eleştiriler karşısında ise kendilerini kötü hissettiklerini belirttiler:

“Bazen öğrenci kalitemiz ile ilgili olumsuz eleştiriler olabiliyor. Bu durum karşısında haksızlığa uğramış hissedirim”. (Ö2)

“Fiziki şartların kötü olmasından dolayı olumsuz eleştiriler alıyoruz. Ben bunlar karşısında üzülüyorum ve kendimi aşağılanmış hissediyorum” (Ö7)

“Olumsuz eleştiri aldığımında, çok kötü hissedirim, değersizlik hissedirim ve motivasyonum düşer. Çünkü aynı zamanda bu eleştiriye kendime yapılmış sayarım”. (D1)

Olumlu eleştirilere bakış

Fakülte üyelerinin tümü, fakülte ile ilgili herhangi olumlu bir eleştiri, övgü aldıklarında mutlu olduklarını ve bunda kendi paylarının olduğunu da hissettiklerini belirtmişlerdir:

“Fakülte övüldüğü zaman şahsıma yapılmış olarak algılarım ve bu gurur vericidir”. (D4)

“Hepsinde katkı olmasa da gurur duyarım, o pastadan payımı almak isterim, mutlu olurum” (Ö2).

Simge ve logoların kullanımı

Fakülte üyelerinin çoğu (D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7, Ö2, Ö6 ve Ö7) okullarının sahip olduğu, bazı logo ve simgelerin olduğunu ve bunları kullanmanın onlarda aidiyet duygusunu ortaya çıkardığını belirtmişlerdir:

“Logomuz, toplum tarafından da içselleştirilmiştir. Bu nedenle bu logoyu taşımak bana gurur verir ve bana oranın bir parçası olduğumu hatırlatır” (D4).

Ö1, Ö3 ve Ö4 ise bu simgelerin kendilerine herhangi bir şey hissettirmediğini belirtmişlerdir:

“Bence daha çarpıcı bir şey olmalıdır, ben kullanmam, bana bir şey hissettirmez” (Ö1).

Benzetmeler

Fakülte üyeleri çalıştıkları fakülteleri, spor takımına (D1), arı kovanına (D2 ve D5), sürekli büyüyen bir ağaca (D3), tavuğa (D4), kitaba (Ö1), Karpaz eşeğine (Ö2), buz dağına (Ö4), arabaya (Ö6) ve civcive (Ö7) benzetmişlerdir:

“Spor dallarından birisinin takımına benzetirdim. Çünkü onlarda bir teknik direktör var ve oyuncular var. Takım halinde çalışılırsa oyun kazanılır. Yöneten ekibin de iyi yönetmesi gerekir. Burada da yönetici, öğretmen, öğrenciler var. Eğer yönetenler doğru kararlar alır, öğretmenler de bunları etkili bir şekilde uygularsa, öğrencilerin de başarısı o denli iyi olur” (D1).

“Karpaz eşeğine benzetirdim. Karpaz eşeği özel bir tür, değerli olduğu biliniyor ama kimse değerini bilmiyor, sınırlar içerisinde kalmış, hasta ama çalışkan. Biz de burada bina içinde sıkışmış durumdayız, değerli olduğumuzu söylüyorlar ama değerimizi bilmiyorlar” (Ö2).

“Ben arabama benzetirdim. Çünkü daha çok arabamda zaman geçirdiğim için ayrıca bana ait olduğu için” (Ö6)

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Özdeşleştirme kategorisi altında, aitlik, paylaşım, karar verme sürecine katılma, başka bir yerde çalışma alt kategorileri belirlenmiştir. Özdeşleştirme kategorisi altında yapılan analizler sonucunda özel üniversitenin eğitim fakültesinde çalışan üyelerin bir tanesi hariç tümü kendini fakülteye ait hissetmektedir. Devlet üniversitesinde de aynı şekilde, araştırma görevlisi statüsünde bulunan üyeler hariç, kendilerini buldukları fakültenin bir parçası olarak görmektedirler. Tüzün ve Çağlar'a (2008) göre; bireyin kendi benliği ile örgütün özelliklerini birbiri ile bağdaştırdığı durumlarda çalıştığı örgütle özdeşleşmesi gerçekleşir.

Paylaşım açısından bakıldığında ise, üyelerin çok az bir kısmı fakültede paylaşım olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu nedenle hem özel hem de devlet üniversitelerinin eğitim fakültelerinde çalışan üyelerin büyük çoğunluğunun özellikle akademik paylaşım açısından kendilerini fakülteleri ile özdeşleştirmekte zorlandıkları söylenebilir.

Kararların alınması sürecinde devlet üniversitesinde çalışan, araştırma görevlisi statüsünde bulunan üyelerin dışındaki tüm üyeler karar alma sürecinde pay sahibi olduklarını belirtmişler, ancak araştırma görevlileri karar alma süreci dışında tutulduklarından dolayı bu durumun onları olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Özel üniversitenin eğitim fakültesinde çalışan üyelerin ise, yönetim görevleri bulunmayan üyelerinin karar alma sürecine katılmadıkları ve bundan sıkıntı duydukları söylenebilir. Bryman'a (2007) göre, özellikle akademisyenler için katılımcı karar verme önemli olup kendi işinin sorumluluğunu almada sınırlandırılmamış ve serbest bırakılmış olmak önemlidir.

Özellikle devlet üniversitesinde, araştırma görevlisi statüsü dışındaki üyelerin buldukları fakülte dışında herhangi bir yerde çalışmaya olumlu bakmadıkları, özel üniversitede çalışanların bir kısmının ise daha iyi şartlarda başka yerde çalışmaya sıcak baktıkları görülmüştür.

Özetle devlet üniversitesinin eğitim fakültesinde çalışan üyelerin, araştırma görevlileri hariç, kendilerini çalıştıkları kurumla karar verme sürecine katılım, aitlik açısından özdeşleştirdikleri söylenebilir. Özel üniversitesinin eğitim fakültesinde çalışan üyelerin büyük çoğunluğunun ise aitlik ve paylaşım açısından özdeşleştirdikleri görülmektedir. Bireylerin çalıştığı örgüte kendini ait hissetmesi, diğer bireylerle daha açık ve daha fazla iletişime geçmesini sağlar (Tüzün ve Çağlar, 2008).

Amaç ve değer paylaşımı açısından her iki üniversitenin eğitim fakültesi üyelerinin büyük çoğunluğu kendi ve fakültenin misyonunu bağdaştırırken, özellikle özel üniversitenin fakülte üyelerinden bazıları öğrenci sayısını arttırmak yerine kaliteyi arttırmanın daha önemli olduğunu düşündüklerinden dolayı kendileri ile fakültenin misyonu arasında benzerlik bulunmadığını belirtmişlerdir. Oysa Tüzün ve Çağlar'a göre (2008, s.1023) "paylaşılmış anlayış örgüt üyelerinin örgütün kimliği ile ilgili düşüncelerini ortaya çıkarmayı sağlayacak ve üye özdeşleşmesini güçlendirmeyi beraberinde getirecektir."

Özel üniversitedeki üyelerin tümü ortak değerlere sahip olduklarını, yine devlet üniversitesinde ise araştırma görevlileri hariç hemen hemen tüm üyeler çalıştıkları fakültede ortak değerleri olduğu görüşünü savunmuşlardır. Gizir'e (2014) göre; birey

çalıştığı örgütün değerlerini ve amaçlarını kendi kimliği ile bağdaştırabilirse, o zaman çalıştığı kurumla bütünleşmiş olur.

Tüm üyeler, devlet üniversitesi araştırma görevlileri hariç, okulun başarılı olmasını kendi başarıları olarak kabul etmektedir.

Özetle amaç ve değer paylaşımı açısından hem özel hem de devlet üniversitenin eğitim fakültesi üyelerinin çok büyük bir çoğunluğu ortak değer ve amaçlara sahip olduklarını ortaya koymaktadırlar.

İletişim kategorisi analiz edildiği zaman ise, özellikle devlet üniversitelerinde çalışan üyelerin kendi aralarında gruplaşmaların yaşandığı, özel üniversite çalışanları arasında ise bazı sorunlar olsa bile iletişimlerinin iyi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Burada önemli olan bir nokta şudur ki örgüt içerisinde etkin bir şekilde iletişim kurulması bireyin örgütü ile ilgili tartışmalara ve karar verilmesi gereken durumlara etkin olarak katılımını sağlar (Tüzün ve Çağlar, 2008).

Hem devlet hem de özel üniversite üyelerinin öğrencilerle ve yöneticilerle, aynı zamanda yöneticilerin öğrencilerle arasındaki iletişim iyi olarak değerlendirilmiş, özellikle özel üniversitelerde çalışan üyelerin bazıları öğrencilere gösterilen ilginin olması gerektiğinden fazla olduğunu ve bu durumun kendilerini olumsuz etkilediğini ortaya koymuşlardır.

İmaj kategorisinin analizi sonucu ise her iki üniversitenin üyelerinin hem olumsuz hem de eleştiriler karşısında, bu durumdan kendilerine pay çıkardıkları ortaya çıkmıştır. Her iki üniversitenin üyelerinin çoğunluğu çalıştıkları örgüte ait simge ve logoları kullandıkları zaman kendilerini oranın bir parçası olarak hissettiklerini belirtmişlerdir.

Ayrıca, özel üniversitenin eğitim fakültesi üyeleri, çalıştıkları yerler ile ilgili yaptıkları benzetmelerde daha çok fakültenin sorunlarını yansıtan benzetmeler yaparken, devlet üniversitesi eğitim fakültesi çalışanları yaptıkları benzetmelerle verilen hizmetlerin nasıl işbirliği ile gerçekleştiğini ve üretildiğini tanımlayan benzetmeleri kullanmışlardır.

Bu sonuçlar doğrultusunda; özel üniversitenin eğitim fakültesi üyelerinin örgüt kimlikleri ile ilgili özdeşleşmelerini daha fazla sağlayabilmeleri açısından, fakültenin fiziki şartlarının iyileştirilmesi, karar alma sürecinde tüm üyelere yer verilmesi ve danışılması, akademik paylaşımların artırılmasını sağlayacak kararlar alınması önerilebilir. Devlet üniversiteleri açısından ise, ortak değerlerin oluşturulması için harekete geçilmesi, üyelerin birbiri ile olan iletişiminin daha sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için de bazı uygulamaların yapılması, bireylerin örgüt kimliğine olumlu katkılar getirmesini sağlayabilir.

İleriki araştırmalar için her bir kategori altında belirlenen alt kategoriler daha detaylı olarak ayrı ayrı incelenebilir.

Sonuç olarak, daha öncede belirtildiği gibi bir örgütün başarı sağlamasında örgütte çalışan akademisyenlerin çalışma davranışlarında örgüt kimliği önemli rol oynar.

Kaynakça

- Ashforth, E. S., Harrison, H. ve Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: an examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34 (3), 325-374.
- Ağlarcöz, O. (2011). *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Mühendislik-Mimarlık Fakültesi örgütsel kimliklerinin fenomenografik durum çalışmalarıyla analizi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Albert, S. ve Whetten, D.A. (1985). Organizational identity. *Research in organizational behavior* (Ed: L.L. Cummings ve M.M. Staw). Greenwich, CT: JAI Press, 7(7), ss. 263-295.
- Altun, S. (2001). *Örgüt Sağlığı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Argon, T. ve Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19, (2), ss:159-179.
- Bryman, A. (2007). Effective leadership in higher education: A literature review. *Studies in higher education*, 32 (6), 693-710. doi: 10. 1080/03075070701685114
- Cherim, S. (2002). Influencing organizational identification during major change: a communication based perspective. *Human Relations*, 55, 1117-1137.
- Çobanoğlu, F. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel kimlik ve örgütsel etkililik* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7 (4), 207-230.
- Edwards, M. R ve Peccei R. (2007). Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16 (1), 25-57.
- Elsbach, K. ve Kramer, R. (1996). Members response to organizational identity threats: encountering and countering the Business Week rankings. *Administrative Science Quarterly*, 41(3), 442-476.
- Foot, N. N. (1951). Identification as the basis for a theory of motivation. *American Sociological Review*, 16,14-21.
- Hatch, M. ve Schultz, M. (2002). "The Dynamics Of Organizational Identity", *Human Relations*, 55 (8), 989-1005.
- Kärreman, D. ve Alvesson, M. (2001). Making newsmakers: conversational identity at work. *Organization Studies*, 22(1), 59-89.
- Kramer, G. E. ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27.
- Larson, G. S. ve Pepper, G. L. (2003). Strategies for managing multiple organizational identifications. *Management Communication Quarterly*, 16 (4), 528-557.
- Meyer, J. P., Becker, T. E. ve van Dick, R. 2006. Social identities and commitments at work: Toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 665-683.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. ve Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13, 626-658.

- Okay, A. (2000). *Kurum Kimliği* (2. Baskı). Ankara: Media Cat.
- Ravasi, D. ve Van Rekom, J. (2003). "Key Issues In Organizational Identity And Identification Theory", *Corporate Reputation Review*, 6, (2), 118-132.
- Riketta, M. 2003. "Organizational Identification: A Meta-Analysis", *Journal Of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Tajfel, H. ve Turner J. C. (1985). *The Social Identity Theory Of Intergroup Behavior*. Chicago: Nelson Hall.
- Taşdan, M. (2010). Örgütsel Kimlik. Hasan Basri M. ve Kürşad Y. (Eds.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* içinde (s. 243-260). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 3, (9), 1011-1027.
- Whetten, D. A. (2006). Albert and Whetten revisited: Strengthening the concept of organizational identity. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 219-234.