

Awareness Levels of Faculty of Education Academic Staff Regarding Higher Education Culture¹

Müfit Şenel¹

Abstract

Since higher education institutions are organizational institutions, to achieve certain goals such as development, keeping up with the times, globalization, etc. and at the same time to carry their institutional identities further, they should also give importance to improving the quality of their existing academic staff. To achieve these goals, concepts such as awareness of higher education culture and academic culture are important for enhancing institutional productivity. In this context, the purpose of this study is to investigate the awareness of academic staff in eight different departments in the Faculty of Education of a state university about higher education culture. A total of 108 lecturers participated in the study on a voluntary basis. It is a quantitative study and the "Higher Education Culture" scale developed by Karsantık and Çetin (2020) was used as a data collection tool. The obtained data were analyzed with the SPSS v26 program, and in line with the findings obtained, it was determined that most of the participants' views on higher education culture were at the "medium" level and at the "high" level in the basic assumptions sub-dimension.

About the Article

Received: 19.04.2025

Accepted: 25.08.2025

Published: 06.10.2025

Keywords

Higher education

Higher education culture

Academic staff

For Citation

Şenel, M. (2025). Awareness levels of faculty of education academic staff regarding higher education culture. *MSKU Journal of Education*, 12(2), 135-160. DOI: 10.21666/muefd.1679915

Introduction

For any organization, culture, in general terms, is "an important phenomenon that determines the boundaries and content of the field of activity of that organization and supports organizational activities with the organizational structure and system it shapes" (Juechter & Fisher, 1998, p.5). Corporate culture, on the other hand, includes all an organization's core values and beliefs and the symbols, ceremonies and mythologies that transmit them to its members (Deal & Kennedy, 1982). The concept of corporate culture entered international literature with Pettigrew's (1979) article "In the Study of Organizational Cultures" (Hofstede et al., 1990). Schein (1996) defined organizational culture as "a set of basic assumptions about how the world is and how it should be, shared by a group of people and determining their perceptions, thoughts, feelings and, to some extent, their overt behavior" (p. 8). According to Schein (1996), culture is the set of assumptions believed and accepted by a group and determines how it is perceived, considered and reacted to in different settings. Again, according to Schein (2010), organizational culture can be obtained through the analysis of organizational activities at various levels: (1) visible artifacts; (2) espoused beliefs, values, rules, and patterns of behavior; and (3) basic assumptions that are taken for granted (p. 53). Some of the most important and most invisible elements of an organizational culture are the shared basic assumptions about "how things should be done, how to achieve the mission, and how to achieve goals" (Schein, 2010, p. 80). Based on this explanation, we can state that organizational culture is an invisible and unobservable force behind organizations and maintains a unifying task that keeps the organization together.

Schein (2010) argues that the values, beliefs, convictions and assumptions that are invented, discovered, developed, shared and accepted are the rules and norms that the members of a particular organization necessarily respect. Also to be considered are the rules and norms that explain why and how an organization is formed, structured, functioning and sustained. Looking at other definitions in the literature, it is possible to come across different definitions such as a system of basic concepts that distinguish one organization from another and shape possibilities (Gagliardi, 1986), a set of beliefs and perceptions about the organization that guides personal behavior at work and helps to form a unity of meaning among the common experiences shared by the group (Bloor & Dawson, 1994), values that gain

¹ Samsun Ondokuz Mayıs University – msenel@omu.edu.tr – ORCID: 0000-0002-6982-0870

importance with the participation of employees (Başaran, 1991), shared concepts, facts, beliefs, norms, ceremonies and stories (Kozlu, 1986; Terzi, 2000, p. 24), it is possible to come across different definitions. According to Trice and Beyer (1993), "organizational culture, like other cultures, develops as groups of people try to make sense of and cope with their world" (p. 4).

McKeever and CSLA (2003, p. 28) argue that organizations, like individuals, have their own identities. As with individual identities, the identity of organizational cultures is constructed by experiences, beliefs, attitudes and values. Organizational culture is communicated, taught, transmitted and helped with members. It is the way the organization adapts to environmental conditions and integrates within itself, works as a problem solver, framework or guide, and even as a tool aimed at improving the functioning of the organization as well as the organization's activities, decision-making process, performance, effectiveness and competitive position (Liana Lacatus, 2013).

While Spurgin (1993, p. 25) defines corporate culture as "a collection of beliefs, values, habits, practices and traditions shared by people within an organization and learned by newcomers to the organization", (Peters, 1993) explains corporate culture as the unwritten rules of how conscious behavior in an organization should be formed by sharing the values that people have. In this context, it would be appropriate to say that institutional culture is built on the differences of learned values and shared practices.

Higher education culture concept

Interest in cultural studies has not only developed outside higher education but has also become increasingly important in higher education (Peterson & Spencer, 1990). Although the dimensions of cultural studies in higher education related to students and faculties began in the 1950s, the study of higher education institutions as cultural constructs generally began to increase in the 1980s (Välimaa, 1998). Dill and Sporn (1995) attribute this increase in cultural relevance in the context of higher education to the emergence of several challenges that are analogous to those faced by business firms. For example, increased competition among universities, decreasing government support, universities adopting new roles according to needs, the need for good academic management, accountability, and autonomy, etc., lead to challenges such as cohesion, coordination, communication, and effectiveness evaluation. In this context, the culture of higher education can be defined as providing a universal perspective on the functioning of higher education institutions and raising the awareness of officials and employees to eliminate some of the problems and difficulties that may arise.

According to Daft (1999), institutional culture in higher education is a set of social facts, standards, norms, beliefs, and understandings shared by teaching staff. When researched, it can be observed that these organizations have various characteristics depending on the differences in their inputs and purposes. According to Tierney (1988), there are six components of higher education culture. These are environment, mission, socialization, knowledge, strategy, and leadership. The focus of higher education institutions on these components will contribute to their development both with other institutions and with themselves.

McNay (1995), while defining organizational culture in higher education institutions, emphasized two prominent features. The first is the form and frequency of control, and the second is the focus on policy and planning. This implementation plan presented by McNay identifies four characteristics that can be applied to different university structures: 1) business (institutional) characterization, 2) institutional policy making and broad implementation control, 3) market focus, and 4) external opportunities and relationships with partners. As can be seen from this implementation plan, institutional culture in higher education institutions is a complex system of symbols and values that are formed through shared experiences. Indeed, higher education institutions are influenced by external demographic, economic and political factors, but they are nonetheless shaped by their internal solid structures and are made up of the values, processes and goals of organizational work. Therefore, it can be said that higher education institutions have a cultural structure that regulates and shapes interpersonal relationships and behaviors and ensures the achievement of set goals. Moreover, as new individuals promote change through the unique perspectives and ideas they bring and disseminate, their understanding of higher education organizational culture is subject to reinterpretation (Austin & McDaniels, 2006).

Literature review

Some domestic and international studies that are similar to the subject are included in this section. For example, Koyuncu (2020) states in his article that necessary studies should be carried out to develop a higher education culture, quality development should be encouraged, and efforts should be made to establish organizational culture permanently. In another study, Ceylan (1998) investigated the organizational culture in newly established higher education institutions and concluded that the biggest problem of newly established universities is that they do not have an identity, that is, an organizational culture. Çimen and Ekenci (2002) emphasized that academic staff in higher education institutions providing physical education and sports education perceive organizational values at a medium level and that there is not strong culture in these institutions. Erdem (2003) emphasized the values in university culture and stated that the university in which he conducted his study should have the values of pioneering, scientific and modernity in the future. According to the results of another study on organizational culture consciousness in the university, it was brought up that unifying activities should be developed, symbols should be created, communication networks should be established, and harmonization studies should be carried out (Akyol et al., 2020).

In the article titled Innovations and organizational culture in higher education, Zu and Engels (2013) show that the characteristics of organizational culture influence students' and teachers' perceived need for innovation, their views on innovative approaches to teaching, sensitivity to instructional innovations, and the perceived level of implementation of educational innovations. According to another study, it was concluded that the application of culture in higher institutions is not fundamental to the daily functioning of academic staff in the majority of educational institutions (Silver, 2003). Students potentially expect some changes in the style of the organizational culture, and the study concluded that the development of university organizational culture requires continuous adjustment and encouragement (Vasyakin et al., 2016). Taye et al., (2019), in their article on organizational culture and its impact on the performance of higher education institutions, showed that all culture elements strongly influence individual performance, which in turn contributes to the overall performance of the university. In support of these studies, another study concluded that an organizational culture framework is essential for managers to clarify an organization's identity while also highlighting its unique qualities and, in addition, researchers using a cultural framework can develop a deep understanding of what makes change possible in an organization (Tiemey & Lanford, 2018). Trivellas and Dargenidou (2009) found that specific cultural models were linked to different dimensions of higher education service quality and that hierarchy culture was the most prevalent among administrative staff, while clan and hierarchy situations were dominant among faculty members. Fralinger and Olson (2007) concluded that undergraduate students' perceptions of organizational culture positively align with the department's and university's overall mission, goals and objectives. Adeinat and Abdulfatah (2019) concluded that an organization's culture, especially in a public university setting, first influences the knowledge creation process and then the knowledge exchange, emphasizing the need for individual initiative and employee empowerment.

According to the literature review on the subject, most of the studies conducted are qualitative studies, and in these studies, quality culture, creating and ensuring quality culture, leadership culture, challenges of higher education culture, organizational culture, values in university culture, etc. have been covered as topics and content. In addition, no similar study has been found based on gender, title and department variables of academicians working in different departments of any faculty of education on the basis of 8 different faculties discussed in this study. Therefore, this study is supposed to make a new contribution to the field in line with the following research questions and in this respect, it will be beneficial to close the gap in literature. In this context, the research questions are as follows:

Do the opinions of staff in the Faculty of Education of a state university about the culture of higher education differ according to their,

1. Genders,
2. Titles,
3. Departments?

Method

The research is a descriptive study, and survey model was used. According to (2018, p. 50), "quantitative research is research that aims to discover the laws of social order by examining social phenomena and revealing the cause-and-effect relationships between these phenomena through statistical analysis of numerically measurable data". "The survey design, on the other hand, provides a quantitative or numerical description of the approaches, attitudes or opinions in the general population through studies conducted on a sample within a population"(Creswell, 2018, p. 242). As data collection tools, a questionnaire form prepared by the researcher to collect demographic information of the participants (gender, title and department) and the "Culture of Higher Education" scale developed by Karsantik and Çetin (2020) were used. The twenty-four-item 5-point Likert-type scale has three sub-dimensions: External cohesion (m1+m2+m3+m4+m5+m5+m6+m7+m7+m8+m9+m10+m11), basic assumptions (m12+m13+m14+m15+m16+m16+m17+m18+m19) and internal integration (m20+m21+m22+m23+m24). The scale includes no reverse-coded items. The reliability of the scale was determined by Cronbach's Alpha internal consistency coefficient, which was calculated as .88 for the first subdimension (external cohesion), .80 for the second subdimension (basic assumptions) and .66 for the third subdimension (internal integration) (Karsantik & Çetin, 2020).

Participants

The population of the study consists of a state university, and the sample consists of academics in eight different departments of the Faculty of Education of this university. Academics contributed to the study on a voluntary basis and answered the items of the scale. The scale was shared both through GoogleForms® and face-to-face data collection methods in the Spring semester of the 2023-2024 academic year. Some of the participants preferred to answer via Google Forms®, and some of them wanted to answer face-to-face. Information about the academics supporting the study: Department of Foreign Language Education: Prof. Dr. (2), Assoc. Prof. Dr. (3), Assist. Prof. Dr. (5), Lecturer (1), Assistant (2), totaling 8 women and 5 men, for a total of 13 participants; Turkish/Social Sciences Education Department: Prof. Dr. (3), Assoc. Prof. Dr. (3), Assist. Prof. Dr. (1), Instructor (2), Assistant (2), totaling 6 women and 5 men, for a total of 11 participants; Special Education Department: Assoc. Prof. Dr. (2), Assist. Prof. Dr. (2), Assistant (1), totaling 4 women and 1 man, for a total of 5 participants; Department of Educational Sciences: Prof. Dr. (5), Assoc. Prof. Dr. (4), Assist. Prof. Dr. (4), Assistant (5), totaling 9 women and 9 men, for a total of 18 participants; Department of Basic Education: Prof. Dr. (4), Assoc. Prof. Dr. (2), Assist. Prof. Dr. (2), Assistant (4), a total of 8 women and 4 men, for a total of 12 participants; Department of Computer and Instructional Technologies Education: Prof. Dr. (2), Assoc. Prof. Dr. (3), Assist. Prof. Dr. (3), Lecturer (2), Assistant (2), totaling 4 women and 8 men, 12 participants; Fine Arts Education Department: Prof. Dr. (4), Assoc. Prof. Dr. (3), Assist. Prof. Dr. (3), Assistant (2), totaling 5 women and 7 men, 12 participants; Mathematics and Science Education Department: Prof. Dr. (10), Assoc. Prof. Dr. (6), Assist. Prof. Dr. (5), Lecturer (1), Assistant (3), totaling 11 women and 14 men, for a total of 25 participants. The total number of participants is 108, of whom 54 are female and 54 are male faculty members. Data could not be obtained at the level of Professor and Lecturer from the Department of Special Education, and at the level of Lecturer from the Departments of Basic Education, Educational Sciences, and Fine Arts Education. The department with the highest number of participants, based on the number of staff members, was the Mathematics and Science Education Department, with 25 faculty staff.

Data analysis

The data obtained were analyzed using the SPSS v26 program. To decide which tests would be performed, it was checked whether the data was normally distributed. The Kolmogorov-Smirnov test indicated normal distribution of the data ($p = 0.056$, $p = 0.05$). Therefore, 'frequency analysis', 'independent sample t-test', 'one-way analysis of variance-Anova' and 'post-hoc' tests were applied. The evaluation scoring of the scale is as follows: Strongly disagree (1), Disagree (2), Undecided (3), Agree (4) and Strongly agree (5). According to the mean scores of the scale, the evaluation criteria were determined as 1-1.80 (very low); 1.81-2.60 (low); 2.61-3.40 (medium); 3.41-4.20 (high) and 4.21-5.00 (very high) (Karadağ et al., 2008; Kenar & Balcı, 2012; Pimentel, 2010).

Findings

The data, including the participants' general awareness of higher education culture according to the total scores of the scale, are given in Table 1.

Table 1. Total score distribution of Higher education culture awareness

		N	\bar{x}	S
1	The objectives of my higher education institution are clearly stated.	108	2.83	.74
2	The participation of all academic staff in the decision-making process of my higher education institution is ensured.	108	3.00	.71
3	The vision of my higher education institution is adopted by the teaching staff.	108	3.04	.64
4	The budget distribution of my higher education institution is equal	108	3.08	.79
5	The criteria for achieving the goals of my higher education institution are known by the academic staff.	108	3.13	.82
6	The criteria for evaluating the development of my higher education institution are predetermined.	108	3.17	.77
7	The hierarchical structure in my higher education institution facilitates achieving the set goals.	108	3.21	.76
8	In my higher education institution, goals are achieved gradually.	108	3.25	.82
9	The distribution of authority of the teaching staff of my higher education institution is clearly defined.	108	3.29	1.16
10	The language used for the development of my higher education institution is understood in the same way by all academic staff.	108	3.33	1.15
11	A common scientific approach is followed in solving the problems encountered in my higher education institution.	108	3.38	1.16
12	The social structure of the teaching staff at my higher education institution is similar.	108	3.42	.82
13	Problems that arise in my higher education institution are similarly understood by the teaching staff.	108	3.46	1.05
14	The teaching staff at my higher education institution acts in accordance with the goals of the institution.	108	3.50	1.07
15	The roles of teaching staff in my higher education institution are known by others.	108	3.54	.97
16	The time set for achieving the objectives in my higher education institution is appropriate for all instructors.	108	3.58	.99
17	In my higher education institution, norms are determined according to the value judgments of the society we live in.	108	3.63	.99
18	Other lecturers at my higher education institution respect my personal space.	108	3.67	.96
19	In my higher education institution, there is room for partial emotionality as well as professionalism.	108	3.71	1.19
20	My higher education institution has norms that determine behavior towards authority.	108	3.75	.77
21	My higher education institution has unwritten rules that ensure harmony among the teaching staff.	108	3.79	.81
22	Reactions to lecturers who behave in a way that is inappropriate for the structure of my higher education institution are the product of a common consciousness.	108	2.83	.75
23	The difference between the official hierarchical structure and the perceived hierarchical structure of my higher education institution is clearly felt.	108	3.00	.83
24	In my higher education institution, those who are in the same group or outside the group are defined by the sharp boundaries of the group.	108	3.04	.71

In line with the information given in Table 1, according to the scale mean scores, it is seen that the majority of the participants' views on higher education culture are at the "medium" level (between $\pm 2.61 - \pm 3.40$). However, in terms of the mean score they obtained between items M12 and M21, it is seen that their views on higher education culture based on these items are at a "high" level ($\pm 3.41 - \pm 4.20$). When analyzed in terms of the sub-dimensions of the scale, the participants' views at the "medium" level mostly coincide with the *external adaptation* items, while their opinions at the "high" level mostly coincide with the *basic assumption's* items.

Regarding the first research question of the study, "Do the views of academics in the Faculty of Education of a state university on higher education culture differ according to gender?" question, the data based on the mean scores of the scale sub-dimensions obtained as a result of the independent sample t-test analysis of the participants are given in Table 2.

Table 2. Results of participants according to subdimensions scores

	Gender	N	\bar{x}	S	df	t	F	p
External Adaptation	Woman	54	3.43	.26	106	-.658	.477	.512
	Male	54	3.47	.31				
Key assumptions	Woman	54	2.98	.33	106	-.591	.007	.556
	Male	54	3.02	.36				
Internal integration	Woman	54	3.69	.37	106	-.940	.207	.349
	Male	54	3.62	.41				

Considering the data in Table 2, no significant difference is observed in terms of the gender of the participants in terms of the three sub-dimensions (sig = .512, $p = 0.05$; sig = .556, $p = 0.05$; sig = .349, $p = 0.05$).

The second research question of the study. The participants' responses to the question "*Do the opinions of academicians in the Faculty of Education of a state university about the culture of higher education differ according to their titles?*" were evaluated with One-Way Analysis of Variance (ANOVA) and given in Table 3.

Table 3. Results obtained in terms of the titles of the participants according to the subdimensions scores

	f, \bar{x} and SS Values					ANOVA Results				
	Title	N	\bar{x}	S	Var. K	KT	Sd	KO	F	p
Subdimension 1 External adaptation	Prof. Dr.	32	3.41	.25	Between G.	.548	4	.137	1.649	.168
	Assoc. Prof. Dr.	20	3.56	.29						
	Assist Prof. Dr.	27	3.47	.36						
	Lecturer	12	3.46	.23						
	Assistant	17	3.34	.21						
Subdimension 2 Key assumptions	Prof. Dr.	32	2.94	.29	Between G.	1.114	4	.278	2.468	.049
	Assoc. Prof. Dr.	20	3.10	.35						
	Assist Prof. Dr.	27	2.88	.36						
	Lecturer	12	3.19	.40						
	Assistant	17	3.02	.29						
Subdimension 3 Internal integration	Prof. Dr.	32	3.64	.42	Between G.	.207	4	.052	.329	.858
	Assoc. Prof. Dr.	20	3.70	.41						
	Assist Prof. Dr.	27	3.59	.34						
	Lecturer	12	3.73	.42						
	Assistant	17	3.65	.38						
Total		108								

As seen in Table 3, the distribution of the participants according to their titles shows a statistically significant difference in the second subdimension of the scale ($p = 0.049$, $p < 0.05$). This difference is seen positively in favor of academic staff within the scope of the second subdimension ($\bar{x} = 3.1979$).

Within the scope of the third research question, "*Do the opinions of academics in the Faculty of Education of a state university about the culture of higher education differ according to their departments?*" Table 4, which includes the analysis of the data obtained for the question, is given below.

According to the results given in Table 4, when the total scores of the scale subdimensions of the participants were evaluated, a statistically significant difference was observed at the level of subdimension two ($p = 0.001$, $p < 0.05$). This difference is in favor of the Department of Turkish /

Social Sciences Education ($\bar{x} = 3.318$) and the Department of Basic Education ($\bar{x} = 3.318$) for the 2nd subdimension, as shown in Table 4 below.

Table 4. Results obtained in terms of the departments of the participants according to the subdimensions scores

		<i>f</i> , \bar{x} and <i>SS</i> Values				ANOVA Results					
Section		<i>N</i>	\bar{x}	<i>S</i>	Var. K	<i>KT</i>	<i>df</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	
Sub-dimension 1 External adaptation	Foreign Languages Education	13	3.41	.22	Between Gr. Within Gr.	.382	7	.055	.625	.734	
	Turkish / Social Sciences Education Department	11	3.30	.40							
	Special Education Department	5	3.36	.21							
	Basic Education Department	12	3.50	.26							
	Department of Educational Sciences	18	3.48	.31							
	Computer Education and Instructional Technology	12	3.42	.18							
				3.47							
	Fine Arts Education Department	12	3.51	.28							
	Department of Mathematics and Science Education	25	3.56	.32							
		108									
Subdimension 2 Basic assumptions	Foreign Languages Education	13	2.87	.25	Between Gr. Within Gr.	2.607	7	.372	3.678	.001	
	Turkish / Social Sciences Education Department	11	3.31	.40							
	Special Education Department	5	2.85	.28							
	Basic Education Department	12	3.31	.34							
	Department of Educational Sciences	18	2.85	.28							
	Computer Education and Instructional Technology	12	3.18	.24							
				3.01							
	Fine Arts Education Department	12	2.93	.43							
	Department of Mathematics and Science Education	25	3.09	.28							
		108									
Subdimension 3 Internal integration	Foreign Languages Education	13	.30	.08	Between Gr. Within Gr.	.354	7	.051	.314	.946	
	Turkish / Social Sciences Education Department	11	.38	.11							
	Special Education Department	5	.32	.14							
	Basic Education Department	12	.46	.13							
	Department of Educational Sciences	18	.34	.08							
	Computer Education and Instructional Technology	12	.38	.11							
	Fine Arts Education Department	12	.49	.08							
	Department of Mathematics and Science Education	25	.42	.03							
Total		108									

According to the titles and departments of the participants, post-hoc tests were applied to find out from which group the statistically significant group differences emerged as a result of the data obtained as a result of the scale sub-dimension total scores. Post-hoc Tukey test is used to determine significant differences between different groups (Table 5).

Table 5. Post-hoc Tukey Test Results After One-Way Analysis of Variance (ANOVA) to Determine Which Subgroups Scale Scores Differentiate According to Department Variable

		Mean Difference (I-J)	Std. Error	<i>p</i>	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD Department of	Turkish / Social Sciences Education Department	-.443*	.130	.021	-.8468	-.0395
	Special Education Department	.025	.167	1.000	-.4935	.5435
	Basic Education Department	-.312	.127	.228	-.7069	.0819

		Mean Difference (I-J)	Std. Error	p	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Turkish / Social Sciences Education Department	Department of Educational Sciences	-.138	.115	.930	-.4975	.2197
	Computer Education and Instructional Technology	-.062	.127	1.000	-.4569	.3319
	Fine Arts Education Department	-.218	.127	.676	-.6132	.1757
	Department of Mathematics and Science Education	.030	.108	1.000	-.3069	.3669
	Department of Foreign Languages Education	.443*	.130	.021	.0395	.8468
	Special Education Department	.468	.171	.126	-.0632	.9996
	Basic Education Department	.130	.132	.976	-.2806	.5419
	Department of Educational Sciences	.304	.121	.208	-.0728	.6814
Department of Mathematics and Science Education	Computer Education and Instructional Technology	.380	.132	.091	-.0306	.7919
	Fine Arts Education Department	.224	.132	.694	-.1868	.6357
	Department of Mathematics and Science Education	.473*	.115	.002	.1167	.8297
	Department of Foreign Languages Education	-.030	.108	1.000	-.3669	.3069
	Turkish / Social Sciences Education Department	-.473*	.115	.002	-.8297	-.1167
	Special Education Department	-.005	.155	1.000	-.4877	.4777
	Basic Education Department	-.342	.111	.054	-.6885	.0035
	Department of Educational Sciences	-.168	.098	.676	-.4735	.1357
Department of Mathematics and Science Education	Computer Education and Instructional Technology	-.092	.111	.991	-.4385	.2535
	Fine Arts Education Department	-.248	.111	.346	-.5948	.0973

As a result of one-way analysis of variance (ANOVA) followed by post-hoc Tukey test (Table 5), a statistically significant difference was found at the level of ($p = 0.01$) in favor of the instructors of the Department of Foreign Languages Education and the Department of Turkish/Social Sciences Education at the second sub-dimension level. This shows that the instructors of Turkish/Social Sciences Education Department have more knowledge about higher education culture than the instructors of Foreign Languages Education Department. Similarly, a statistically significant difference at the level of ($p = 0.01$) was found in favor of the instructors of the Department of Mathematics and Science Education and the Department of Turkish/Social Sciences Education. These results indicate that the teachers in the Turkish and Social Sciences Education Department are more knowledgeable about the culture of higher education than those in the Mathematics and Science Education Department respectively. Between the other sub-dimensions, there was no statistically significant difference ($p = 0.05$)

Discussion

The results of the Higher Education Culture Awareness Scale, which was completed by academics from eight different departments in a state university's Faculty of Education, showed that most participants' opinions on higher education culture were at the "medium" level. However, their scores on the basic assumptions' items, which are the third sub-dimension of the scale, indicated that their opinions were at the "high" level.

Firstly, as a result of the analysis of the responses given by the participants regarding the question "*Do the opinions of academicians in the Faculty of Education of a state university about the culture of higher education differ according to gender?*", no statistically significant difference was found in terms of the gender variable in the 3 sub-dimensions of the scale. This finding is in line with the result of Yüceant et al. (2022) that the awareness of the personnel in higher education institutions providing sports education about organizational culture does not differ according to the gender variable. Similarly, as a result of the findings of the study investigating the relationship between academic leadership and organizational commitment in higher education institutions, no statistically significant difference was found in terms of the gender variable (Baloğlu & Öz, 2021). In the article on a comparative study on organizational culture in universities, it was also revealed that organizational culture awareness did not differ according to the gender of the participants (Fatih Köse & Korkmaz, 2019).

The second research question of the study. In line with the findings obtained in relation to the study's second research question, "*Do the opinions of academics in the Faculty of Education of a state university about higher education culture differ according to their titles?*", a positive difference was obtained in favor of lecturers. As a result of the study in which the staff in higher education institutions were investigated in terms of organizational culture and organizational climate awareness, it was stated that a significant difference was observed in terms of the service years of the staff (Yüceant et al., 2022). In literature, very few studies will determine the higher education culture awareness of academics in higher education institutions according to their titles, and these studies are more related to organizational culture awareness and consciousness in general rather than higher education culture awareness. Similar to the findings obtained in this part of this study, in terms of the data presented in the master's thesis conducted by Oran (2016), it was stated that organizational culture awareness differs according to academic titles and organizational culture adoption levels differ according to academic titles. Other studies generally consist of a comparison of academic staff and managerial staff on higher education culture awareness (Kuo, 2009); a study on the sub-dimension of commitment-identification with the organization (İra & Aksu, 2009); studies in which 102 academic staff stated that organizational culture is formed by shared values, beliefs and what individuals contribute to the organization (Cucu-Ciuhan & Guită-Alexandru, 2014).

The study's final research question examined whether academicians' views on higher education culture varied by department within a state university's Faculty of Education, and it was found a greater positive and significant difference for the instructors of the Department of Turkish/Social Sciences Education than for the instructors of the Department of Foreign Languages Education or the Department of Mathematics and Science Education. The awareness of higher education culture among academicians in various departments within a faculty of education has not been studied in the literature. Only in the master's thesis prepared by Oran (2016), it was stated that the organizational culture in higher education institutions differed in terms of average scores according to the unit of assignment, and then, as a result of the analysis to see whether these differences were statistically significant, it was stated that there was no difference at $p > 0.05$ significance levels.

Conclusion and Recommendations

In line with the findings obtained in the context of gender, title and department variables of academics working in eight different departments in the Faculty of Education of a state university, it was determined that their awareness of higher education culture was generally at a "medium" level. While the awareness of academics about higher education culture did not show a statistical difference in terms of the gender variable, in the context of the department variable, it resulted positively in favor of the instructors of the Turkish / Social Sciences Education Department.

Instructors with higher education culture awareness generally adopt a student-centered education approach and are more sensitive to students' individual learning needs. In addition, these instructors are more open to innovative methods in learning processes and make course content more interactive by effectively using technology in education. Such an approach helps students to gain academic independence while developing their critical thinking skills. The culture of higher education encourages not only academic accumulation but also the professional development of teaching staff. Thus, lecturers not only teach, but also make scientific contributions through academic research and deepen their expertise in their fields.

The awareness of all lecturers working in higher education institutions about the culture of higher education can be considered as an important factor that directly affects academic success and quality of education because the culture of higher education provides a framework that includes the vision and mission of the institution, which shapes both the attitudes of lecturers towards teaching processes and their interactions with students. Research shows that lecturers with a high level of awareness of higher education culture use more innovative, student-centered, and critical thinking methods in their pedagogical approaches. This is a factor that increases student achievement and makes the academic environment more productive.

The awareness of education faculty lecturers about higher education culture stands out as an important factor that directly affects the quality of the education system. Higher education culture is a dynamic structure that shapes the professional roles, academic responsibilities, ethical values and pedagogical understandings of academic staff. Increasing the level of awareness of lecturers in faculties of education about this culture not only improves teaching processes but also enables students to receive a higher-quality education. In this context, the level of knowledge and awareness of lecturers about higher education directly affects their understanding of teaching and learning and their methodological approaches.

However, deficiencies in lecturers' awareness of higher education culture can lead to inconsistencies in education and negatively affect the efficiency of learning processes, pedagogical approaches, professional development processes and academic performance. Lack of awareness can lead to uncertainties about the roles and responsibilities of teaching staff, which can undermine both academic achievement and internal collaboration. Furthermore, inadequate knowledge and understanding of higher education culture may limit lecturers' capacity to adapt to academic innovations and developments, which in turn may hinder the equipping of students with contemporary knowledge and skills.

Consequently, a deeper awareness of higher education culture among teaching staff would not only enhance their professional development but also the overall quality of education. Increased awareness of higher education culture can help lecturers update their pedagogical approaches and educational strategies in a more contemporary way and ensure that students receive a better-quality education. In order to increase these awareness levels and bring them to the desired levels, it is important to include in-faculty workshops in the agenda. In this context, awareness studies on higher education culture are an important tool that improves not only the teaching skills of lecturers but also their contributions in the academic environment. A conscious approach to higher education culture in faculties of education will allow for a stronger academic infrastructure and more sustainable achievements in education.

References

- Akyol, B., Tanrısevdi, F., Gidiş, Y., Dumlu, N. N. & Durdu, İ. (2020). Üniversitelerde örgüt kültürü: Bir devlet üniversitesi eğitim fakültesi örneği. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 8(1), 18-38. <https://doi:10.14689/issn.2148-2624.1.8c.1s.2m>
- Austin, Ann E., & McDaniels, M. (2006). *Preparing the professoriate of the future: Graduate student socialization for faculty roles*. In Higher education: Handbook of theory and research, 21. In John C. Smart (Ed.), 397–456. Dordrecht: Springer.
- Baloğlu, N., & Öz, H. (2021). Yükseköğretim kurumlarında akademik liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 410-445. <https://doi.10.17679/inuefd.818390>
- Başaran, İ. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bloor, G., & Dawson, P. (1994). Understanding professional culture in organizational context. *Organization Studies*, 15(2), 275–295. <https://doi.org/10.1177/017084069401500205>
- Ceylan, M. (1998). Yeni kurulan yükseköğretim kurumlarında kurum kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 13(13), 49-54.

- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Approaches* (5th Ed.). USA: Sage Pub.
- Cucu-Ciuhan, G., & Guită-Alexandru, I. (2014). Organizational culture versus motivation for the academic staff in a public university. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, (127), 448-453.
- Çimen, Z., & Ekenci, G. (2002). Beden eğitimi ve spor öğrenimi veren yükseköğretim kurumlarında örgüt kültürü. *Gazi BESBD*, 7(2), 41-56.
- Deal, T.E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Cultures*. Massachusetts: Wesley.
- Dill, D. D. (1982). The management of academic culture: Notes on the management of meaning and social integration. *Higher Education*, 11, 303-320.
- Dill, D.D., & Sporn, B. (1995). The implications of a postindustrial environment for the university: An introduction. In D. D. Dill, & B. Sporn (Eds.), *Emerging patterns of social demand and university reform: Through a glass darkly*. Oxford: Pergamon.
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(4), 55-72.
- Fatih Köse, M., & Korkmaz, M. (2019). Üniversitelerde örgüt kültürü üzerine karşılaştırmalı bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi-GEFAD*, 39(2), 963-987.
- Fralinger, B., & Olson, V. (2007). Organizational Culture at the University Level: A Study Using the OCAI Instrument. *Journal of College Teaching & Learning*, 4(11), 85-98.
- Hofstede G., Neuijen, B., Ohavy, D. & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases, *Administrative Science Quarterly*, 35, 286-316.
- Gagliardi, P. (1986). The creation and change of organizational cultures: A conceptual framework. *Organization Studies*, 7(2), 117-134. <https://doi.org/10.1177/017084068600700203>
- İra, N., & Aksu, A. (2009). Örgütsel kültür: Dokuz Eylül Üniversitesi örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25,43-62.
- Juechter, W. M., & Fisher, C. (1998). Five conditions for high-performance cultures. *Training & Development*, 52(5), 63-68.
- Karadağ, E., Baloğlu, N., Korkmaz, T. & Çalışkan, N. (2008). Eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve örgüt etkinlik algısı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 9(3), 63-71.
- Kenar, İ., & Balcı, M. (2012). Fen ve teknoloji dersine yönelik tutum ölçeği geliştirme: İlköğretim 4 ve 5. Sınıf örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34, 201-210.
- Koyuncuoğlu, Ö. (2020). Yükseköğretimde kalite kültürü. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 6(18), 348-355.
- Kozlu, C.M. (1986). *Kurumsal Kültür*. İstanbul: Defne Yayıncılık.
- Kuo, H.M. (2009). Understanding relationship between academic staff and administrators: An organizational culture perspective. *Journal of Higher Education Policy and management*, 31(1), 43-54.
- Liana Lacatus, M. (2013). Organizational culture in contemporary university. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 76, 421 – 425.
- M. Adeinat, I., & H. Abdulfatah, F. (2019). Organizational culture and knowledge management processes: Case study in a public university. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 49(1), 35-53. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-05-2018-0041>

- McKeever, B., & CSLA. (2003). *Nine lessons of successful school leadership teams*. San Francisco: West Ed.
- McNay, I. (1995). *Universities going international: choices, cautions and conditions*. In P. Blok (Ed.), *Policy and Policy Implementation in Internationalization of Higher Education*, Amsterdam: EAIE.
- Oran, A. (2016). Yükseköğretim kurumlarında örgüt kültürünün, çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri açısından incelenmesi. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. <https://acikerisim.aksaray.edu.tr>
- Peterson, M. W., & Spencer, M. G. (1990). Understanding academic culture and climate. *New Directions for Institutional Research*, 68, 3-18.
- Peters, J. (1993). On culture. *Management Decision*, 31(6),34-38.
- Pimentel, J. L. (2010). A note on the usage of Likert Scaling for research data analysis. *USM R&D Journal*, 18(2), 109-112.
- Schein, E. H. (1994). *Innovative Cultures and Organizations*. In Allen, T. J., & Morton, S. (Eds.), *Information Technology and the Corporation of the 1990's: Research Studies*, 125-146, Oxford University Press.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th Ed.). Josey Bass Pub. USA.
- Schein, E. H. (1996). Three cultures of management: The key to organizational learning. *Sloan Management*, 38(1),9-20.
- Silver, H. (2003). Does a university have a culture? *Studies in Higher Education*, 28(2), 157-169. <http://doi.org/10.1080/0307507032000058118>
- Spurgin, R. E. (1993). Management in the 90s. *Credit World*, 82(1), 24-28.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem Yay.
- Sporn, B. (1996). Managing university culture: An analysis of the relationship between institutional culture and management approaches. *Higher Education*, 32(1), 41-61.
- Taye, M., Guoyuan, S., & Muthanna, A. (2019). Organizational culture and its influence on the performance of higher education institutions: The case of a state university in Beijing. *International Journal of Research Studies in Education*, 8(2), 77-90. <https://doi.org/10.5861/ijrse.2019.3026>
- Tiemey, W. G., & Lanford, M. (2018). Institutional culture in higher education. In J.C. Shin, P. Teixeira (Eds.), *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*, https://doi.org/10.1007/978-94-017-9553-1_544-1
- Tierney, W. G. (1988). Organizational culture in higher education: Defining the essentials. *The Journal of Higher Education*, 59(1), 2-21.
- Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1993). *The cultures of work organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall.
- Trivellas, P., & Dargenidou, D. (2009). Organisational culture, job satisfaction and higher education service quality: The case of Technological Educational Institute of Larissa. *The TQM Journal*, 21(4), 382-399. <https://doi.org/10.1108/17542730910965083>
- Välimaa, J. (1998). Culture and identity in higher education research. *Higher Education*. 36(2), 119-138.
- Vasyakin, B. S., Ivleva, M. I., Pozharskaya, Y. L., & Shcherbakova, O. I. (2016). A study of organizational culture at a higher education institution. Case Study: Plekhanov Russian University of Economics (PRUE), *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(10), 11515-11528.

- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüceant, M., Balanlı, O. F., & Ünlü, H. (2022). Spor eğitimi veren Yükseköğretim Kurumlarındaki personelin örgüt kültürü ve örgütsel iklimi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 109-122.
- Zu, C., & Engels, N. (2013). Organizational culture and instructional innovations in higher education: Perceptions and reactions of teachers and students. *Educational Management Administration and Leadership*, 1(23), 136-158. [https://doi.org/ 10.1177/1741143213499253](https://doi.org/10.1177/1741143213499253)

Use of Artificial Intelligence: No artificial intelligence app was used except for the Grammarly program used for language control of the English text.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest.

Ethical Approval: The article's ethics committee approval was obtained through the decision of Samsun Ondokuz Mayıs University Social and Humanities Research Ethics Committee, on June 20, 2023, and numbered 2023-578.

Funding Sources: There is no funding source.

Author Contributions: Author contribution is 100%.

Data Sharing: Data files may be shared when necessary and within the rules of ethics.

Eğitim Fakóltesi Öğretim Elemanlarının Yükseköğretim Kültürüne Yönelik Farkındalık Düzeyleri

Müfit Şenel¹

Makale Hakkında

Geliş Tarihi: 19.04.2025

Kabul Tarihi: 25.08.2025

Yayın Tarihi: 06.10.2025

Anahtar Kelimeler

Yükseköğretim

Yükseköğretim kültürü

Öğretim elemanları

Özet

Yükseköğretim kurumlarının birer örgütsel kurum olmaları nedeniyle, gelişim, çağa ayak uydurma, küreselleşme, vb. birtakım hedeflere erişmek ve aynı zamanda da kurumsal kimliklerini daha ileriye taşımak için, mevcut öğretim elemanı kadrolarının kalitesinin artırılmasına da önem vermeleri gerekmektedir. Bu hedeflere ulaşma konusunda, verimliliğin artırılması gerektiğinden, yükseköğretim kültürü farkındalığı ve akademik kültür bilinci gibi kavramlar önem ihtiva etmektedir. Bu bağlamda, bu araştırmanın amacı, bir devlet üniversitesinin Eğitim Fakóltesindeki sekiz farklı bölümdeki öğretim elemanlarının, yükseköğretim kültürü ile ilgili farkındalıklarını araştırmaktır. Araştırmaya toplam 108 öğretim elemanı gönüllülük esasına göre katılmıştır. Nicel bir çalışma olup, veri toplama aracı olarak Karsantık ve Çetin'in (2020) geliştirmiş olduğu "Yükseköğretim Kültürü" ölçeğı kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS v26 programı ile analiz edilmiş olup, elde edilen bulgular doğrultusunda katılımcıların büyük çoğunluğunun yükseköğretim kültürü ile ilgili görüşlerinin "orta" düzeyde, temel varsayımlar alt boyutunda ise "yüksek" düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Atf İçin

Şenel, M. (2025). Eğitim fakóltesi öğretim elemanlarının yükseköğretim kültürüne yönelik farkındalık düzeyleri. *MSKU Eğitim Fakóltesi Dergisi*, 12(2), 135-160. DOI: 10.21666/muefd.1679915

Giriş

Herhangi bir kurum açısından, genel anlamıyla kültür, "o kurumun faaliyet alanının sınırlarını ve içeriğini belirleyen, şekillendirdiğı örgütsel yapı ve kurduğı sistem ile örgütsel faaliyetleri destekleyen önemli bir olgudur" (Juechter & Fisher, 1998, s.5). Kurum kültürü ise, bir örgütün tüm temel değerlerini, inançlarını ve bunları elemanlarına aktaran sembolleri, törenleri ve mitolojileri içerir (Deal & Kennedy, 1982). Kurum kültürü kavramı, Pettigrew'in (1979), "Örgütsel Kültürler Üzerinde Çalışırken" adlı makalesi ile ilgili uluslararası alan yazına girmiştir (Hofstede ve ark., 1990). Schein (1996) kurum kültürünü daha ziyade "bir grup insanın paylaştığı ve algılarını, düşüncelerini, duygularını ve bir dereceye kadar açık davranışlarını belirleyen, dünyanın nasıl olduğu ve nasıl olması gerektiğine ilişkin bir dizi temel varsayım" olarak tanımlamıştır (s.8). Schein'a (1996) göre ise kültür, bir grup tarafından inanılan ve kabul edilen varsayımlar bütünüdür ve farklı ortamlarda nasıl algılanacağını, dikkate alınacağını ve tepki verileceğini belirler. Yine, Schein'a (2010) göre örgütsel kültür, örgütsel faaliyetlerin çeşitli düzeylerde analizi ile elde edilebilir: (1) görünür eserler; (2) benimsenen inançlar, değerler, kurallar ve davranış biçimleri ve (3) olduğu gibi kabul edilen temel varsayımlardır (s.53). Bir kurum kültürünün en önemli ve en görünmez unsurlarından bazıları, "işlerin nasıl yapılması gerektiğı, misyona nasıl ulaşılacağı ve hedeflere nasıl ulaşılacağı" hakkındaki paylaşılan temel varsayımlardır (Schein, 2010, s.80). Bu açıklamadan yola çıkarak, örgüt kültürünün, örgütlerin arkasındaki görünmeyen ve gözlenemeyen bir güç olduğu ve örgütü bir arada tutan bir birleştirici görevi sürdürdüğünü ifade edebiliriz.

Schein (2010), icat edilen, keşfedilen, geliştirilen, paylaşılan ve kabul edilen değerlerin, inançların, kanaatlerin ve varsayımların belirli bir kuruluşun üyeleri tarafından zorunlu olarak saygı duyulan kurallar ve normlar olduğu görüşündedir. Ayrıca bir kuruluşun neden ve nasıl oluştuğunu, yapılandırıldığını, işlediğini ve sürdürdüğünü açıklayan kurallar ve normlar da göz önünde bulundurulmalıdır. Alanyazındaki diğer tanımlara bakıldığında, bir kurumu diğerinden farklı kılan ve olasılıkları şekillendiren temel kavramlar sistemi (Gagliardi, 1986), işteki kişisel davranışlara rehberlik

¹ Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi – msenel@omu.edu.tr – ORCID: 0000-0002-6982-0870

eden, grubun paylaştığı ortak tecrübeler arasındaki anlam birliğinin oluşumuna yardım eden örgüt hakkındaki inançlar ve algılamalar dizisi (Bloor & Dawson, 1994), çalışanların katılımlarıyla önem kazanan değerler (Başaran, 1991), paylaşılmış kavramlar, olgular, inançlar, normlar, törenler ve hikayeler (Kozlu, 1986; Terzi, 2000) şeklinde farklı tanımlara rastlamak mümkündür. Trice ve Beyer'e (1993) göre örgütsel kültür "diğer kültürler gibi, insan grupları kendi dünyalarını anlamlandırmaya ve bunlarla başa çıkmaya çalıştıkça gelişir" (s.4).

McKeever ve CSLA (2003) örgütlerin de aynı bireyler gibi, kendi kimlikleri olduğunu savunmaktadır. Bireysel kimliklerde olduğu şekilde, örgütsel kültürlerin kimliği de deneyimler, inançlar, tutumlar ve değerler tarafından inşa edilir. Kurum kültürü üyelere iletilir, öğretilir, aktarılır ve yardımcı olunur. Organizasyonun çevresel koşullara uyum sağlaması ve kendi içinde bütünleşmesi, problem çözer gibi çalışması, çerçeve veya rehber ve hatta kurumun işleyişini ve aynı zamanda kurumun faaliyetlerini geliştirmeyi amaçlayan bir araç olarak karar verme süreci, performans, etkinlik ve rekabetçi konum yer alır (Liana Lacatus, 2013).

Kurumsal kültür, Spurgin (1993, s.25) tarafından, "bir kurum içerisinde yer alan kişiler tarafından paylaşılan ve kuruma yeni katılan kişilerce öğrenilmiş olan inançların, değerlerin, alışkanlıkların, uygulamaların ve geleneklerin bir toplamı" olarak ifade edilmişken, (Peters, 1993), kurumsal kültürü, insanların sahip olduğu değerlerin paylaşarak bir örgütteki bilinçli davranışların ne şekilde oluşturulması gerektiğinin yazılmamış kuralları şeklinde açıklamıştır. Bu bağlamda, kurumsal kültürün, öğrenilen değerlerin ve paylaşılan uygulamaların farklılıkları üzerine kurulmuş olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Yükseköğretim kültürü

Kültür araştırmalarına olan ilgi, yükseköğretim dışında gelişmiş olmasının yanı sıra, yükseköğretim alanında da giderek önem kazanmaya başlamıştır (Peterson & Spencer, 1990). Kültürel çalışmaların yükseköğretimde öğrenci ve öğretim elemanlarıyla ilgili boyutları, 1950'li yıllarda başlamış olmakla beraber, yükseköğretim kurumlarının kültürel yapılar olarak incelenmesi genel anlamda, 1980'lerde artış göstermeye başlamıştır (Välimaa, 1998). Dill ve Sporn (1995) bu artışı, yükseköğretim bağlamında kültürel alanın artışı, ticaretle uğraşan firmaların karşılaştığı zorluklara benzerlikler taşıyan birtakım sorunların ortaya çıkmasına bağlamaktadır. Örneğin, üniversiteler arasındaki rekabetin artması, devlet desteğinin azalması, üniversitelerin ihtiyaçlara göre yeni roller edinmesi ya da benimsemesi, iyi bir akademik yönetime ihtiyaç duyulması, hesap verebilirlik ve özerklik gibi faktörler, uyum, koordinasyon, iletişim ve etkinlik değerlendirmesi gibi zorluklarla karşılaşmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, yüksek öğretim kültürü, yükseköğretim kurumlarının işleyişine yönelik evrensel bir bakış açısı kazandırmak, işleyişte ortaya çıkabilecek olan birtakım sorunları ve zorlukları ortadan kaldırmaya yönelik olarak, görevlilerin ve çalışanların bilinçlendirilmesi şeklinde ifade edilebilir.

Daft'a (1999) göre, yükseköğretimde kurum kültürü, öğretim görevlilerinin ortaklaşa paylaştığı sosyal olgular, standartlar, normlar, inançlar ve anlayışlar bütünüdür. Akademik kurumlar, eğitim kurumlarının önemli niteliklerini barındırır ve büyük ölçüde, öğrencilerle öğretim elemanları arasındaki etkileşim de bu duruma örnek teşkil eder. Araştırıldığında, girdilerindeki ve amaçlarındaki farklılıklara bağlı olarak bu örgütlerin çeşitli özellikler barındırdığı gözlemlenebilir. Tierney'e (1988) göre, yükseköğretim kültürünün altı bileşeni vardır. Bunlar, çevre, misyon, sosyalleşme, bilgi, strateji ve liderliktir. Yükseköğretim kurumlarının bu bileşenlere odaklanmaları, onların hem diğer kurumlarla hem de kendileri ile olan gelişimlerine katkı sağlayacaktır.

McNay (1995), yükseköğretim kurumlarında kurum kültürünü tanımlarken, iki önemli özelliğe vurgu yapmıştır. Birincisi, kontrolün biçimi ve sıklığı, ikincisi ise politika ve planlamalara odaklanmadır. McNay tarafından sunulan bu uygulama planı, farklı üniversite yapılanmalarına da hitap edebilen dört özelliği ortaya koymaktadır: 1) işletme (kurum) özelliği kazanma, 2) kurum politikası oluşturma ve geniş uygulama kontrolü sağlama, 3) piyasaya odaklanma ve 4) dış imkanlar ve ortaklarla olan ilişkilerdir. Bu uygulama planından da görüldüğü şekilde, yükseköğretim kurumlarındaki kurum kültürü, ortak deneyimler sonucunda oluşan semboller ve değerlerin karmaşık bir sistem içinde anlam kazandığı bir süreçtir. Aslında, yükseköğretim kurumları demografik, ekonomik ve siyasal dış etkenlerden etkilenmektedirler, ama yine de kendi içlerinde oluşturdukları sağlam yapılar sayesinde şekillenirler ve örgüt çalışmalarının değerlerinden, süreçlerinden ve amaçlarından oluşurlar. Dolayısıyla, yükseköğretim kurumlarının kişiler arası ilişkileri ve davranışları düzenleyen, biçimlendiren ve belirlenen hedefe ulaşmayı sağlayan bir kültürel yapıya sahip olduğu söylenebilir.

Dahası, yeni bireyler ortaya koydukları ve yaydıkları özgün bakış açıları ve fikirler aracılığıyla değişimi teşvik ettikçe, kişilerin yükseköğretim kurum kültürü anlayışı yeniden yorumlanmaya tabidir (Austin & McDaniels, 2006).

Alanyazın

Konuyla benzerlik gösteren yurtiçi ve yurtdışı bazı çalışmalara bu bölümde yer verilmiştir. Örneğin, Koyuncu (2020) makalesinde, yükseköğretim kültürünü geliştirmek için gerekli çalışmaların yapılması gerektiğini, kalite gelişiminin teşvik edilmesini ve örgüt kültürünün kalıcı olarak yerleşmesi için çaba gösterilmesini ifade etmektedir. Başka bir çalışmada, Ceylan (1998) yeni kurulan yükseköğretim kurumlarındaki kurum kültürünü araştırmış ve yeni kurulmuş olan üniversitelerin en büyük sorununun bir kimliğe, yani kurum kültürüne sahip olmadıkları sonucuna varmıştır. Beden eğitimi ve spor öğrenimi sağlayan yükseköğretim kurumlarındaki akademik personelin, örgütsel değerleri orta düzeyde algıladıkları ve bu kurumlarda güçlü bir kültürün olmadığı bilgisi de Çimen ve Ekenci (2002) tarafından vurgulanmıştır. Erdem (2003), üniversite kültüründe değerlere vurgu yaparak, çalışmasını yürüttüğü üniversitenin, gelecekte öncülük, bilimsellik ve çağdaşlık değerlerine sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Üniversitedeki örgüt kültürü bilinci ilgili bir başka araştırma sonucuna göre, birleştirici etkinlikler geliştirilmesi, simgeler oluşturulmasını, iletişim ağları kurulması ve uyum çalışmaları yapılması gerektiği gündeme getirilmiştir (Akyol ve ark., 2020).

Yükseköğretimde yenilikler ve kurum kültürü başlıklı makalede, Zu ve Engels (2013), kurum kültürünün özelliklerinin öğrenci ve öğretmenlerin algılanan yenilik ihtiyacını, öğretimde yenilikçi yaklaşımlar hakkındaki görüşlerini, öğretimsel yeniliklere karşı duyarlılığı ve eğitimsel yeniliklerin algılanan uygulama düzeyini etkilediğini göstermektedir. Bir başka çalışmaya göre, kültürün yüksek kurumlara uygulanmasının, eğitim kurumlarının çoğunda, akademik personelin günlük işleyişinde hiçbir temel teşkil etmediği sonucu çıkmıştır (Silver, 2003). Öğrencilerin potansiyel olarak kurum kültürünün tarzında bazı değişiklikler beklemeleri, üniversitenin kurum kültürünün ilerlemesinin sürekli olarak ayarlanması ve teşvik edilmesi gereken bir durum olduğunun sonucuna varıldığı çalışma alanyazında yer almaktadır (Vasyakin ve ark., 2016). Taye ve ark. (2019), örgüt kültürü ve yükseköğretim kurumlarının performansı üzerindeki etkisini araştırdıkları makalelerinde, tüm kültür unsurlarının bireysel performans üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu ve bu durumun da üniversitenin genel performansına katkıda bulunduğunu göstermişlerdir. Bu çalışmaları destekleyecek şekilde, bir başka araştırmanın sonucuna göre, kurumsal kültür çerçevesi, yöneticilerin bir kurumun kimliğini netleştirirken aynı zamanda kurumun kendine özgü niteliklerini vurgulamaları için gerekli olduğu ve buna ek olarak, kültürel bir çerçeve kullanan araştırmacılar, bir kurumda değişimi neyin mümkün kıldığına dair derin bir anlayış geliştirebilirler (Tiemey & Lanford, 2018). Trivellas ve Dargenidou (2009) tarafından yapılmış olan araştırma sonucunda ise, belirli kültür modellerinin yükseköğretim hizmet kalitesinin farklı boyutlarıyla bağlantılı olduğunu ve hiyerarşi kültürünün idari personel arasında en yaygın olan kültür olduğunu ortaya çıkarırken, öğretim üyeleri arasında Klan ve hiyerarşi durumlarının baskın olduğu ortaya çıkmıştır. Fralinger ve Olson, 2007 yılında yapmış oldukları çalışma sonucunda, üniversite öğrencilerin kurum kültürüne ilişkin algılarının, bölümün ve üniversitenin genel misyonu, hedefleri ve amaçlarıyla olumlu yönde örtüştüğü sonucuna varmışlardır. Adeinat ve Abdulfatah'ın (2019) araştırmaları sonucunda, bir kurumun bireysel inisiyatif ve çalışanların güçlendirilmesi gereğine vurgu yapılarak, özellikle, bir kamu üniversitesi ortamında, bir kurumun kültürü öncelikle bilgi yaratma sürecini, ardından da bilgi alışverişini etkilemekte olduğu sonucunu ortaya çıkarmışlardır.

Konuyla ilgili alanyazın taramasına göre, yürütülen çalışmaların büyük bir bölümünü nitel çalışmaların oluşturduğu ve bu çalışmalarda da konu ve içerik olarak, kalite kültürü, kalite kültürünün oluşturulması ve sağlanması, liderlik kültürü, yükseköğretim kültürünün zorlukları, örgütsel kültür, üniversite kültüründe değerler vb. işlenmiştir. Ayrıca, herhangi bir eğitim fakültesinin farklı bölümlerinde çalışmakta olan akademisyenlerinin, bu çalışmada ele alınan 8 farklı fakülte bazında, cinsiyet, ünvan ve çalıştıkları bölüm değişkenlerine göre benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışma, aşağıdaki araştırma soruları doğrultusunda alana yeni bir katkı verecek ve bu yönüyle alanyazındaki eksikliği kapatmaya yönelik olarak fayda sağlayacaktır. Bu bağlamda, araştırma soruları şu şekildedir:

Bir devlet üniversitesinin Eğitim Fakültesindeki akademisyenlerin yükseköğretim kültürü hakkındaki görüşleri,

1. Cinsiyetlerine,
2. Ünvanlarına,
3. Bölümlerine göre farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Araştırma betimsel bir çalışma olup, tarama modeli kullanılmıştır. Creswell'e (2018, s.50) göre, "nicel araştırmalar, değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyerek nesnel teorileri test etmeye yönelik yaklaşımlardır. Bu değişkenler de genellikle anket, ölçek gibi araçlarla ölçülebilir, böylelikle sayısal veriler istatistiksel prosedürler kullanılarak analiz edilebilir". "Tarama deseni ise, bir evren içindeki örneklem üzerinde yapılan çalışmalar sayesinde, evren genelindeki yaklaşım, tutum, tavır veya görüşlerin nicel veya sayısal biçimde betimlenmesini sağlar" (Creswell, 2018, s.242). Veri toplama araçları olarak, araştırmacı tarafından katılımcıların demografik bilgilerini toplamak amacıyla hazırlanmış olan bir anket formu (cinsiyet, ünvan ve bölüm) ile Karsantik ve Çetin (2020) tarafından geliştirilmiş olan "Yükseköğretim Kültürü" ölçeği kullanılmıştır. Yirmidört maddelik 5'li Likert tipi ölçekte, üç alt boyut yer almaktadır: Dışsal uyum ($m1+m2+m3+m4+m5+m6+m7+m8+m9+m10+m11$), temel varsayımlar ($m12+m13+m14+m15+m16+m17+m18+m19$) ve içsel bütünleşme ($m20+m21+m22+m23+m24$). Ölçek, ters madde içermemektedir. Ölçeğin, güvenilirliği, Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ile belirlenmiş ve bu katsayı birinci alt boyut (dışsal uyum) için .88, ikinci alt boyut (temel varsayımlar) için .80 ve üçüncü alt boyut (içsel bütünleşme) için ise .66 olarak hesaplanmıştır (Karsantik & Çetin, 2020). Makalenin etik kurul onayı, Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunun, 20.06.2023 tarih ve 2023-578 sayılı kararı ile alınmıştır.

Katılımcılar

Araştırmanın evrenini bir devlet üniversitesi, örneklemini ise bu üniversitenin Eğitim Fakültesinin sekiz farklı bölümündeki akademisyenler oluşturmaktadır. Akademisyenler gönüllülük esasına göre çalışmaya katkı sağlayarak, ölçeğin maddelerini cevaplandırmışlardır. Ölçek, 2023-2024 eğitim-öğretim yılının Bahar döneminde, hem GoogleForm®, hem de yüz yüze yapılan veri toplama yöntemleri aracılığıyla paylaşılmıştır. Katılımcıların bir kısmı Google Form® aracılığıyla cevaplandırmayı tercih etmiş, bir kısmı da yüz yüze cevaplandırmak istemiştir. Çalışmaya destek veren akademisyenlere ait bilgiler; Yabancı Diller Eğitimi Bölümü: Prof. Dr. (2), Doç. Dr. (3), Dr. Öğr. Üyesi (5), Öğr. Görevlisi (1), Asistan (2), toplam 8 kadın ve 5 erkek olmak üzere, 13 katılımcı; Türkçe/Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü: Prof. Dr. (3), Doç. Dr. (3), Dr. Öğr. Üyesi (1), Öğr. Görevlisi (2), Asistan (2), toplam 6 kadın ve 5 erkek olmak üzere, 11 katılımcı; Özel Eğitim Bölümü: Doç. Dr. (2), Dr. Öğr. Üyesi (2), Asistan (1), toplam 4 kadın ve 1 erkek olmak üzere, 5 katılımcı; Eğitim Bilimleri Bölümü: Prof. Dr. (5), Doç. Dr. (4), Dr. Öğr. Üyesi (4), Asistan (5), toplam 9 kadın ve 9 erkek olmak üzere, 18 katılımcı; Temel Eğitim Bölümü: Prof. Dr. (4), Doç. Dr. (2), Dr. Öğr. Üyesi (2), Asistan (4), toplam 8 kadın ve 4 erkek üzere, 12 katılımcı; Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü: Prof. Dr. (2), Doç. Dr. (3), Dr. Öğr. Üyesi (3), Öğr. Görevlisi (2), Asistan (2), toplam 4 kadın ve 8 erkek olmak üzere, 12 katılımcı; Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü: Prof. Dr. (4), Doç. Dr. (3), Dr. Öğr. Üyesi (3), Asistan (2), toplam 5 kadın ve 7 erkek olmak üzere, 12 katılımcı; Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü: Prof. Dr. (10), Doç. Dr. (6), Dr. Öğr. Üyesi (5), Öğr. Görevlisi (1), Asistan (3), toplam 11 kadın ve 14 erkek olmak üzere, 25 katılımcı şeklindedir. Toplam katılımcı sayısı 108 olup, bunların 54'ü kadın, 54'ü erkek öğretim elemanıdır. Özel Eğitim Bölümünden Prof. Dr. ve Öğr. Gör. ile Temel Eğitim Bölümü, Eğitim Bilimleri Bölümü ve Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümlerinde Öğr. Gör. düzeyinde veri sağlanamamıştır. En çok katılımcı, bölümdeki öğretim elemanı sayısına bağlı olarak, 25 öğretim görevlisi ile Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü'nden olmuştur.

Verilerin analizi

Elde edilen veriler SPSS v26 programı ile analiz edilmiştir. Hangi testlerin yapılacağına karar vermek amacıyla, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Kolmogorov-Smirnov testi ile de verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiş ve p değeri .sig=.056; $p = 0.05$ olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla, 'frekans analizi', 'bağımsız örneklem t-testi', 'tek yönlü varyans analizi-Anova' ve 'post-hoc' testleri uygulanmıştır. Ölçeğin değerlendirme puanlaması, Kesinlikle katılmıyorum (1),

Katılmıyorum (2); Kararsızım (3); Katılıyorum (4) ve Kesinlikle katılıyorum (5) şeklindedir. Ölçek ortalama puanlarına göre değerlendirme kriterleri ise; 1-1.80 arası (çok düşük); 1.81-2.60 arası (düşük); 2.61-3.40 arası (orta); 3.41-4.20 arası (yüksek) ve 4.21-5.00 arası (çok yüksek) olarak belirlenmiştir (Karadağ ve ark, 2008; Kenar & Balcı, 2012; Pimentel, 2010).

Bulgular

Ölçek toplam puanlarına göre katılımcıların yükseköğretim kültürü hakkındaki genel farkındalıklarını içeren veriler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Yükseköğretim kültürü farkındalık ölçeği toplam puan dağılımı

	N	\bar{x}	ss
1 Yükseköğretim kurumunun hedefleri açık bir şekilde belirtilmiştir.	108	2.83	.745
2 Yükseköğretim kurumunun karar alma sürecine tüm öğretim elemanlarının katılımı sağlar.	108	3.00	.719
3 Yükseköğretim kurumunun vizyonu öğretim elemanları tarafından benimsenir.	108	3.04	.647
4 Yükseköğretim kurumunun bütçe dağılımı eşit bir şekilde yapılmaktadır	108	3.08	.790
5 Yükseköğretim kurumunun hedeflere ulaşmasında hangi ölçütlerin ele alınacağı öğretim elemanlarınca bilinmektedir.	108	3.13	.824
6 Yükseköğretim kurumunun gelişimini değerlendirecek ölçütler önceden belirlenmiştir.	108	3.17	.778
7 Yükseköğretim kurumundaki hiyerarşik yapı belirlenen hedeflere ulaşmayı kolaylaştırır.	108	3.21	.769
8 Yükseköğretim kurumunda hedeflere aşamalı bir şekilde ulaşılır.	108	3.25	.823
9 Yükseköğretim kurumunun öğretim elemanlarının yetki dağılımı belirgin şekilde yapılmıştır.	108	3.29	1.168
10 Yükseköğretim kurumunun gelişimine yönelik kullanılan dil tüm öğretim elemanları tarafından aynı şekilde anlaşılmalıdır.	108	3.33	1.152
11 Yükseköğretim kurumunda karşılaşılan sorunları çözmeye ortak bir bilimsel düşünce izlenmektedir.	108	3.38	1.160
12 Yükseköğretim kurumundaki öğretim elemanlarının sosyal yapıları benzerlik gösterir.	108	3.42	.825
13 Yükseköğretim kurumunda ortaya çıkan sorunlar, öğretim elemanları tarafından benzer şekilde anlaşılır.	108	3.46	1.054
14 Yükseköğretim kurumundaki öğretim elemanları kurumun hedeflerine uygun şekilde hareket eder.	108	3.50	1.070
15 Yükseköğretim kurumunda öğretim elemanlarının rolleri diğerleri tarafından bilinir.	108	3.54	.979
16 Yükseköğretim kurumunda hedeflere ulaşılması için belirlenen süre tüm öğretim elemanları için uygundur.	108	3.58	.997
17 Yükseköğretim kurumunda normlar, içinde yaşadığımız toplumun değer yargılarına göre belirlenmiştir.	108	3.63	.992
18 Yükseköğretim kurumundaki diğer öğretim elemanları kişisel alanıma saygı gösterir.	108	3.67	.962
19 Yükseköğretim kurumunda profesyonelliğin yanı sıra kısmi duygusallığa da yer verilir.	108	3.71	1.192
20 Yükseköğretim kurumunda otoriteye karşı davranışları belirleyen normlar bulunmaktadır.	108	3.75	.779
21 Yükseköğretim kurumunun öğretim elemanları arasındaki uyumu sağlayan yazılı olmayan kurallar bulunmaktadır.	108	3.79	.817
22 Yükseköğretim kurumunun yapısına uygun olmayacak şekilde davranış sergileyen öğretim elemanlarına gösterilecek tepkiler ortak bir bilincin ürünüdür.	108	2.83	.754
23 Yükseköğretim kurumunun resmi hiyerarşik yapısı ile algılanan hiyerarşik yapısı arasındaki fark belirgin şekilde hissedilmektedir.	108	3.00	.836
24 Yükseköğretim kurumunda kimlerin aynı grupta veya grubun dışında kaldığı grubun keskin sınırları ile belirlenmiştir.	108	3.04	.716

Tablo 1’de verilen bilgiler doğrultusunda, ölçek ortalama puanlarına göre katılımcıların büyük çoğunluğunun yükseköğretim kültürü ile ilgili görüşlerinin “orta” düzeyde ($\pm 2.61 - \pm 3.40$ arası) olduğu görülmektedir. Ancak, M12 ve M21 maddeleri arası elde etmiş oldukları ortalama puan açısından ise, bu maddeler bazında yükseköğretim kültürü ile ilgili görüşlerinin “yüksek” düzeyde ($\pm 3.41 - \pm 4.20$) olduğu görülmektedir. Ölçeğin alt boyutları açısından incelendiğinde de katılımcıların “orta” düzeydeki görüşleri, çoğunlukla “*dışsal uyum*” maddeleri ile eşleşirken, “yüksek” düzeydeki görüşleri de çoğunlukla “*temel varsayımlar*” maddeleri ile örtüşmektedir.

Çalışmanın ilk araştırma sorusu olan, “*Bir devlet üniversitesinin Eğitim Fakültesindeki akademisyenlerin yükseköğretim kültürü hakkındaki görüşleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?*” sorusuna ilişkin olarak, katılımcıların bağımsız örneklem t-testi analizi sonucu elde edilmiş olan ölçek alt boyutlar ortalama puanlarına dayalı veriler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçek alt boyut puanlarına göre katılımcıların sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	sd	t	F	p
Dışsal Uyum	Kadın	54	3.43	.26	106	-.658	.477	.512
	Erkek	54	3.47	.31				
Temel varsayımlar	Kadın	54	2.98	.33	106	-.591	.007	.556
	Erkek	54	3.02	.36				
İçsel bütünleşme	Kadın	54	3.69	.37	106	-.940	.207	.349
	Erkek	54	3.62	.41				

Tablo 2’de ki veriler göz önüne alındığında, üç alt boyut bağlamında da katılımcıların cinsiyetleri açısından anlamlı fark gözlenmemektedir (sig = .512, $p = 0.05$; sig = .556, $p = 0.05$; sig = .349, $p = 0.05$).

Çalışmanın ikinci araştırma sorusu olan. “*Bir devlet üniversitesinin Eğitim Fakültesindeki akademisyenlerin yükseköğretim kültürü hakkındaki görüşleri ünvanlarına göre farklılık göstermekte midir?*” sorusuna katılımcılardan gelen cevaplar Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile değerlendirilerek, Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Ölçek alt boyut puanlarına göre katılımcıların ünvanları açısından elde edilen sonuçlar

	f, \bar{x} ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Ünvan	N	\bar{x}	ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	p
Alt boyut 1 Dışsal uyum	Prof.Dr.	32	3.41	.25	G. Arası	.548	4	.137	1.649	.168
	Doçent	20	3.56	.29	G. içi	8.559		.083		
	Dr. Öğr. Üyesi	27	3.47	.36						
	Öğr. Elemanı	12	3.46	.23						
	Asistan	17	3.34	.21						
Alt boyut 2 Temel varsayımlar	Prof.Dr.	32	2.94	.29	G. Arası	1.114	4	.278	2.468	.049
	Doçent	20	3.10	.35	G. içi	11.621		.113		
	Dr. Öğr. Üyesi	27	2.88	.36						
	Öğr. Elemanı	12	3.19	.40						
	Asistan	17	3.02	.29						
Alt boyut 3 İçsel bütünleşme	Prof.Dr.	32	3.64	.42	G. Arası	.207	4	.052	.329	.858
	Doçent	20	3.70	.41	G. içi	16.252		.158		
	Dr. Öğr. Üyesi	27	3.59	.34						
	Öğr. Elemanı	12	3.73	.42						
	Asistan	17	3.65	.38						
Toplam		108								

Tablo 3’te görüldüğü şekilde, katılımcıların ünvanlarına göre dağılımı, ölçeğin ikinci alt boyutu kapsamında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p = 0.049$, $p < 0.05$). Bu fark, ikinci alt boyut kapsamında öğretim elemanları lehine pozitif yönde görülmektedir ($\bar{x} = 3.1979$).

Üçüncü araştırma sorusu kapsamında, “*Bir devlet üniversitesinin Eğitim Fakültesindeki akademisyenlerin yükseköğretim kültürü hakkındaki görüşleri bölümlerine göre farklılık göstermekte midir?*” sorusuna yönelik elde edilen verilerin analizlerinin yer aldığı Tablo 4 aşağıda verilmiştir.

Tablo 4’te verilen sonuçlara göre, katılımcıların ölçek alt boyutları toplam puanları değerlendirildiğinde, ikinci alt boyut düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark gözlemlenmiştir ($p = 0.001$, $p < 0.05$). Bu fark, yine bir üstteki tabloda olduğu gibi ikinci alt boyut için Türkçe / Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü ($\bar{x} = 3.318$) ile Temel Eğitim Bölümü ($\bar{x} = 3.318$) lehinedir.

Tablo 4. Ölçek alt boyut puanlarına göre katılımcıların bölümleri açısından elde edilen sonuçlar

		f, \bar{x} ve ss Değerleri			ANOVA Sonuçları						
Bölüm		N	\bar{x}	ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	p	
Alt boyut 1 Dışsal uyum	Yabancı Diller Eğitimi	13	3.41	.22	G. Arası	.382	7	.055	.625	.734	
	Türkçe / Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü	11	3.30	.40	G. içi						
	Özel Eğitim Bölümü	5	3.36	.21							
	Temel Eğitim Bölümü	12	3.50	.26							
	Eğitim Bilimleri Bölümü	18	3.48	.31							
	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi	12	3.42	.18							
	Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü	12	3.51	.28							
	Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü	25	3.56	.32							
			108								
	Alt boyut 2 Temel varsayımlar	Yabancı Diller Eğitimi	13	2.87	.25	G. Arası	2.607	7	.372	3.678	.001
Türkçe / Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü		11	3.31	.40	G. içi						
Özel Eğitim Bölümü		5	2.85	.28							
Temel Eğitim Bölümü		12	3.31	.34							
Eğitim Bilimleri Bölümü		18	2.85	.28							
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi		12	3.18	.24							
Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü		12	2.93	.43							
Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü		25	3.09	.28							
			108								
Alt boyut 3 İçsel bütünleşme		Yabancı Diller Eğitimi	13	.30	.08	G. Arası	.354	7	.051	.314	.946
	Türkçe / Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü	11	.38	.11	G. içi						
	Özel Eğitim Bölümü	5	.32	.14							
	Temel Eğitim Bölümü	12	.46	.13							
	Eğitim Bilimleri Bölümü	18	.34	.08							
	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi	12	.38	.11							
	Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü	12	.49	.08							
	Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü	25	.42	.03							
			108								
	Toplam		108								

Katılımcıların ünvanları ve buldukları bölümlere göre, ölçek alt boyut toplam puanları sonucu elde edilen verilerin ortaya çıkarmış olduğu istatistiksel anlamlı grup farklılıklarının hangi gruptan ortaya çıktığını bulmak amacıyla post-hoc testleri uygulanmıştır. Post-hoc Tukey testi, farklı gruplar arasındaki anlamlı farklılıkları belirlemek için kullanılmaktadır.

Tablo 5. Ölçek Puanlarının Bölüm Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Post-hoc Tukey Testi Sonuçları

		Ortalama fark (I-J)	Standart sapma	p	95% Güven aralığı Alt sınır	Üst sınır	
Tukey HSD	Yabancı Diller Eğitimi Bölümü	Türkçe / Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü	-.443*	.130	.021	-.8468	-.0395
		Özel Eğitim Bölümü	.025	.167	1.000	-.4935	.5435
		Temel Eğitim Bölümü	-.312	.127	.228	-.7069	.0819
		Eğitim Bilimleri Bölümü	-.138	.115	.930	-.4975	.2197

	Ortalama fark (I-J)	Standart sapma	<i>p</i>	95% Güven aralığı Alt sınır	Üst sınır	
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi	-.062	.127	1.000	-.4569	.3319	
Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü	-.218	.127	.676	-.6132	.1757	
Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü	.030	.108	1.000	-.3069	.3669	
Türkçe / Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü	Yabancı Diller Eğitimi Bölümü	.443*	.130	.021	.0395	.8468
	Özel Eğitim Bölümü	.468	.171	.126	-.0632	.9996
	Temel Eğitim Bölümü	.130	.132	.976	-.2806	.5419
	Eğitim Bilimleri Bölümü	.304	.121	.208	-.0728	.6814
	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi	.380	.132	.091	-.0306	.7919
	Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü	.224	.132	.694	-.1868	.6357
	Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü	.473*	.115	.002	.1167	.8297
	Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü	Yabancı Diller Eğitimi Bölümü	-.030	.108	1.000	-.3669
Türkçe / Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü		-.473*	.115	.002	-.8297	-.1167
Özel Eğitim Bölümü		-.005	.155	1.000	-.4877	.4777
Temel Eğitim Bölümü		-.342	.111	.054	-.6885	.0035
Eğitim Bilimleri Bölümü		-.168	.098	.676	-.4735	.1357
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi		-.092	.111	.991	-.4385	.2535
Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü		-.248	.111	.346	-.5948	.0973

Ölçek puanların bölüm değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Tukey testi sonucunda (Tablo 5), ikinci alt boyut düzeyinde Yabancı Diller Eğitimi Bölümü ile Türkçe / Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü öğretim elemanları lehine istatistiksel olarak ($p = 0.01$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, Türkçe / Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü öğretim elemanlarının, Yabancı Diller Eğitimi Bölümü öğretim elemanlarına göre yükseköğretim kültürü hakkında daha fazla bilgiye sahip olduklarını göstermektedir. Aynı şekilde, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü ile Türkçe / Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü öğretim elemanları lehine istatistiksel olarak ($p = 0.01$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu bulgu, Türkçe / Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü öğretim elemanlarının, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü öğretim elemanlarına göre yükseköğretim kültürü hakkında daha fazla bilgiye sahip oldukları anlamına gelmektedir. Diğer alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır ($p = 0.05$).

Tartışma

Yukarıda verilen bulgular doğrultusunda, bir devlet üniversitesinin Eğitim Fakültesindeki sekiz farklı bölümden akademisyenlerin Yükseköğretim Kültürü farkındalığı ölçeğine vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda, katılımcıların büyük çoğunluğunun yükseköğretim kültürü ile ilgili görüşlerinin “orta” düzeyde, ancak ölçeğin üçüncü alt boyutu olan *temel varsayımlar* maddelerine vermiş oldukları cevapların puanlarına göre ise “yüksek” düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır.

İlk olarak, “Bir devlet üniversitesinin Eğitim Fakültesindeki akademisyenlerin yükseköğretim kültürü hakkındaki görüşleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?” sorusuna ilişkin olarak, katılımcıların vermiş oldukları cevapların analizi sonucunda, ölçeğin üç alt boyutu içinde, cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Bu bulgu, Yüceant ve ark., (2022) tarafından Spor Eğitimi veren Yükseköğretim kurumlarındaki personelin, örgüt kültürü ile ilgili farkındalıklarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği sonucu ile uyusmaktadır. Yine benzer şekilde, Yükseköğretim kurumlarındaki akademik liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışma sonucunda elde edilen bulgular sonucunda ise, cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (Baloğlu & Öz, 2021). Üniversitelerde örgüt kültürü üzerine

karşılaştırmalı bir inceleme konulu makalede de yine örgüt kültürü bilincinin katılımcıların cinsiyetlerine göre bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır (Fatih Köse & Korkmaz, 2019).

Çalışmanın ikinci araştırma sorusu olan. “*Bir devlet üniversitesinin Eğitim Fakültesindeki akademisyenlerin yükseköğretim kültürü hakkındaki görüşleri ünvanlarına göre farklılık göstermekte midir?*” sorusuyla ilgili olarak elde edilen bulgular doğrultusunda, ölçeğin ikinci alt boyutu olan “*temel varsayımlar*” açısından diğer akademisyenlere göre, öğretim elemanları lehine pozitif yönde fark elde edilmiştir. Yükseköğretim kurumlarındaki personelin, örgüt kültürü ve örgütsel iklim bilinci açısından araştırıldığı çalışma sonucunda, personelin hizmet yılı açısından anlamlı fark gözlemlendiği ifade edilmiştir (Yüceant ve ark., 2022). Alanyazında, yüksek öğretim kurumlarındaki akademisyenlerin ünvanlarına göre onların yüksek öğretim kültürü farkındalıklarını belirleyecek çok az sayıda çalışma mevcuttur ve yine bu çalışmalar yükseköğretim kültürü farkındalığından ziyade daha çok genel anlamda örgüt kültürü farkındalığı ve bilinci ile ilgilidir. Bu çalışmanın bu bölümü ile ilgili olarak elde edilmiş bulguya benzer olarak, Oran (2016) tarafından yapılmış olan yüksek lisans tezinde sunulan veriler açısından, örgüt kültürü bilincinin akademik ünvanlara göre farklılaştığı ve örgüt kültürü benimseme düzeylerinin akademik unvana göre farklılık gösterdiği ifade edilmiştir. Diğer yürütülen çalışmalar genellikle, yükseköğretim kültürü farkındalığı konusunda, akademik personelle yönetici konumdaki personelin kıyaslanması (Kuo, 2009); öğretim elemanlarının örgütsel kültürün örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme alt boyutunda yapılan çalışma (İra & Aksu, 2009); 102 öğretim elemanını örgüt kültürünün ortak değerler, inançlar ve bireylerin örgüte kattıklarıyla oluştuğunu ifade etmiş oldukları çalışmalardan oluşmaktadır (Cucu-Ciuhan & Guită-Alexandru, 2014).

Çalışmanın son araştırma sorusu kapsamında, bir devlet üniversitesinin Eğitim Fakültesindeki akademisyenlerin yükseköğretim kültürü hakkındaki görüşlerinin bölümlerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmış olup, ölçeğin ikinci alt boyutunda ortaya çıkan istatistiksel fark, Türkçe / Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü öğretim elemanlarının, hem Yabancı Diller Eğitimi Bölümü öğretim elemanları hem de Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü öğretim elemanlarına göre daha pozitif yönde ve anlamlıdır. Alan yazında, herhangi bir eğitim fakültesinin farklı bölümlerindeki akademisyenlerin yüksek öğretim kültürü farkındalığı ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Sadece, Oran (2016) tarafından hazırlanmış olan yüksek lisans tezinde, yüksek öğretim kurumlarında örgüt kültürünün, görev yapılan birime göre ortalama puanlar açısından farklılık gösterdiğini ve sonrasında bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını görmek için yapılan analizler sonucunda ise, $p>0.05$ anlamlılık düzeylerinde farklılık oluşmadığı ifade edilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Bir devlet üniversitesinin Eğitim Fakültesindeki sekiz farklı bölümde görev yapmakta olan akademisyenlerin, cinsiyet, unvan ve bölüm değişkenleri bağlamında elde edilen bulgular doğrultusunda, yüksek öğretim kültürü hakkındaki farkındalıklarının genel itibarıyla “orta” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenlerin yüksek öğretim kültürü ile ilgili farkındalıkları, cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel bir fark göstermezken, bölüm değişkeni bağlamında, Türkçe / Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü öğretim elemanları lehine pozitif yönde sonuçlanmıştır.

Yükseköğretim kültürü farkındalığına sahip öğretim elemanları, genellikle öğrenci merkezli eğitim anlayışını benimsemekte ve öğrencilerin bireysel öğrenme ihtiyaçlarına daha duyarlı bir yaklaşım sergilemektedir. Ayrıca, bu öğretim elemanları, öğrenme süreçlerinde yenilikçi yöntemlere daha açık olurlar ve teknolojinin eğitimdeki rolünü etkin bir şekilde kullanarak ders içeriklerini daha etkileşimli hale getirirler. Bu tür bir yaklaşım, öğrencilerin eleştirel düşünme becerilerini geliştirirken aynı zamanda onların akademik bağımsızlıklarını kazanmalarına yardımcı olur. Yükseköğretim kültürü, sadece akademik birikimi değil, aynı zamanda öğretim elemanlarının profesyonel gelişimini de teşvik eder. Böylece, öğretim elemanları, sadece ders vermekle kalmaz, aynı zamanda akademik araştırma yaparak bilimsel katkılarda bulunur ve alanlarında uzmanlıklarını derinleştirirler.

Yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan tüm öğretim elemanlarının, yükseköğretim kültürü hakkındaki farkındalıkları, akademik başarı ve eğitim kalitesini doğrudan etkileyen önemli bir faktör olarak kabul edilebilir çünkü yükseköğretim kültürü, öğretim elemanlarının hem öğretim süreçlerine yönelik tutumlarını hem de öğrencilerle olan etkileşimlerini şekillendiren, kurumun vizyonunu ve misyonunu içeren bir çerçeve sunar. Araştırmalar, yükseköğretim kültürüne dair farkındalık düzeyinin yüksek olduğu öğretim elemanlarının, pedagojik yaklaşımlarında daha yenilikçi, öğrenci merkezli ve

eleştirel düşünmeye teşvik edici yöntemler kullandıklarını ortaya koymaktadır. Bu durum, öğrenci başarısını artıran ve akademik ortamın daha verimli hale gelmesini sağlayan bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının yükseköğretim kültürü hakkındaki farkındalıkları, eğitim sisteminin kalitesini doğrudan etkileyen önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Yükseköğretim kültürü, öğretim elemanlarının mesleki rollerini, akademik sorumluluklarını, etik değerlerini ve pedagojik anlayışlarını şekillendiren dinamik bir yapıdır. Eğitim fakültelerindeki öğretim elemanlarının bu kültüre dair farkındalık düzeylerinin artırılması, yalnızca öğretim süreçlerinin iyileştirilmesini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda öğrencilerin daha kaliteli bir eğitim almasına da olanak tanır. Bu bağlamda, öğretim elemanlarının yükseköğretim kültürüne dair sahip oldukları bilgi ve bilinç düzeyi, onların eğitim-öğretim anlayışlarını ve yöntemsel yaklaşımlarını doğrudan etkilemektedir.

Bununla birlikte, öğretim elemanlarının yükseköğretim kültürü hakkındaki farkındalık seviyelerindeki eksiklikler, eğitimde tutarsızlıklara yol açabilir ve öğrenme süreçlerinin verimliliğini, pedagojik yaklaşımlarını, mesleki gelişim süreçlerini ve akademik performanslarını olumsuz etkileyebilir. Farkındalık eksiklikleri, öğretim elemanlarının rollerine ve sorumluluklarına dair belirsizliklere neden olabilir, bu da hem akademik başarıyı hem de kurum içi iş birliğini zayıflatır. Ayrıca, yükseköğretim kültürüne dair yetersiz bilgi ve anlayış, öğretim elemanlarının akademik yeniliklere ve gelişmelere uyum sağlama kapasitesini kısıtlayabilir, bu da öğrencilerin çağdaş bilgi ve becerilerle donanımlarını engelleyebilir.

Sonuç olarak, öğretim elemanlarının yükseköğretim kültürü hakkında daha derin bir farkındalığa sahip olmaları, yalnızca onların profesyonel gelişmelerini değil, aynı zamanda eğitimdeki genel kaliteyi de artıracaktır. Yükseköğretim kültürüne yönelik farkındalığın artırılması, öğretim elemanlarının pedagojik yaklaşımlarını ve eğitim stratejilerini daha çağdaş bir biçimde güncellemelerine yardımcı olabilir ve öğrencilerin daha nitelikli bir eğitim almasını sağlar. Bu farkındalık düzeylerinin artırılabilmesi ve istenilen düzeylere ulaştırılabilmesi açısından, fakülte içi atölye çalışmalarının da gündeme alınması önem ihtiva etmektedir. Bu bağlamda, yükseköğretim kültürü üzerine yapılan farkındalık çalışmaları, öğretim elemanlarının yalnızca ders verme becerilerini değil, aynı zamanda akademik çevredeki katkılarını da geliştiren önemli bir araçtır. Eğitim fakültelerinde yükseköğretim kültürüne dair bilinçli bir yaklaşım, daha güçlü bir akademik altyapı oluşturulmasına ve eğitimde daha sürdürülebilir başarıların elde edilmesine olanak tanıyacaktır.

Kaynakça

- Akyol, B., Tanrısevdi, F., Gidiş, Y., Dumlu, N. N. & Durdu, İ. (2020). Üniversitede örgüt kültürü: Bir devlet üniversitesi eğitim fakültesi örneği. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 8(1), 18-38. <https://doi:10.14689/issn.2148-2624.1.8c.1s.2m>
- Austin, Ann E., & McDaniels, M. (2006). *Preparing the professoriate of the future: Graduate student socialization for faculty roles*. In Higher education: Handbook of theory and research, 21. In John C. Smart (Ed.), pp.397–456. Dordrecht: Springer.
- Baloğlu, N., & Öz, H. (2021). Yükseköğretim kurumlarında akademik liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 410-445. <https://doi.10.17679/inuefd.818390>
- Basaran, İ. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bloor, G., & Dawson, P. (1994). Understanding professional culture in organizational context. *Organization Studies*, 15(2), 275–295. <https://doi.org/10.1177/017084069401500205>
- Ceylan, M. (1998). Yeni kurulan yükseköğretim kurumlarında kurum kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 13(13), 49-54.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Approaches*. (5th Ed.). USA: Sage Pub.

- Cucu-Ciuhan, G., & Guită-Alexandru, I. (2014). Organizational culture versus motivation for the academic staff in a public university. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 127, 448-453
- Çimen, Z., & Ekenci, G. (2002). Beden eğitimi ve spor öğrenimi veren yükseköğretim kurumlarında örgüt kültürü. *Gazi BESBD*, 7(2), 41-56.
- Deal, T.E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Cultures*. Massachusetts: Wesley.
- Dill, D. D. (1982). The management of academic culture: Notes on the management of meaning and social integration. *Higher Education*, 11, 303-320.
- Dill, D.D., & Sporn, B. (1995). The implications of a postindustrial environment for the university: An introduction. In D. D. Dill, & B. Sporn (Eds.), *Emerging patterns of social demand and university reform: Through a glass darkly*. 1-19. Oxford: Pergamon.
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(4), 55-72.
- Fatih Köse, M., & Korkmaz, M. (2019). Üniversitelerde örgüt kültürü üzerine karşılaştırmalı bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi-GEFAD*, 39(2), 963-987.
- Fralinger, B., & Olson, V. (2007). Organizational Culture at the University Level: A Study Using the OCAI Instrument. *Journal of College Teaching & Learning*, 4(11), 85-98.
- Hofstede G., Neuijen, B., Ohavy, D. & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases, *Administrative Science Quarterly*, 35, 286-316.
- Gagliardi, P. (1986). The creation and change of organizational cultures: A conceptual framework. *Organization Studies*, 7(2), 117-134. <https://doi.org/10.1177/017084068600700203>
- İra, N., & Aksu, A. (2009). Örgütsel kültür: Dokuz Eylül Üniversitesi örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 43-62.
- Juechter, W. M., & Fisher, C. (1998). Five conditions for high-performance cultures. *Training & Development*, 52(5), 63-68.
- Karadağ, E., Baloğlu, N., Korkmaz, T. & Çalışkan, N. (2008). Eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve örgüt etkinlik algısı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 9(3), 63-71.
- Kenar, İ., & Balcı, M. (2012). Fen ve teknoloji dersine yönelik tutum ölçeği geliştirme: İlköğretim 4 ve 5. Sınıf örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34, 201-210.
- Koyuncuoğlu, Ö. (2020). Yükseköğretimde kalite kültürü. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 6(18), 348-355.
- Kozlu, C.M. (1986). *Kurumsal Kültür*. İstanbul: Defne Yayıncılık.
- Kuo, H-M. (2009). Understanding relationship between academic staff and administrators: an organizational culture perspective. *Journal of Higher Education Policy and management*, 31(1), 43-54.
- Liana Lacatus, M. (2013). Organizational culture in contemporary university. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 76, 421 - 425.
- M. Adeinat, I., & H. Abdulfatah, F. (2019). Organizational culture and knowledge management processes: Case study in a public university. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 49(1), 35-53. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-05-2018-0041>
- McKeever, B., & CSLA. (2003). *Nine lessons of successful school leadership teams*. San Francisco: West Ed.

- McNay, I. (1995). *Universities going international: choices, cautions and conditions*. In P. Blok (Ed.), *Policy and Policy Implementation in Internationalisation of Higher Education*, Amsterdam: EAIE.
- Oran, A. (2016). Yükseköğretim kurumlarında örgüt kültürünün, çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri açısından incelenmesi. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. <https://acikerisim.aksaray.edu.tr>
- Peterson, M. W., & Spencer, M. G. (1990). Understanding academic culture and climate. *New Directions for Institutional Research*, 68, 3-18.
- Peters, J. (1993). On culture. *Management Decision*, 31(6), 34-38.
- Pimentel, J. L. (2010). A note on the usage of Likert Scaling for research data analysis. *USM R&D Journal*, 18(2), 109-112.
- Schein, E. H. (1994). *Innovative Cultures and Organizations*. In Allen, T. J., & Morton, S. (Eds.), *Information Technology and the Corporation of the 1990's: Research Studies*, 125-146, Oxford University Press.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th Ed.). Josey Bass Pub. USA.
- Schein, E. H. (1996). Three cultures of management: The key to organizational learning. *Sloan Management*, 38(1), 9-20.
- Silver, H. (2003). Does a university have a culture? *Studies in Higher Education*, 28(2), 157-169. <http://doi.org/10.1080/0307507032000058118>
- Spurgin, R. E. (1993). Management in the 90s. *Credit World*, 82(1), 24-28.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem Yay.
- Sporn, B. (1996). Managing university culture: An analysis of the relationship between institutional culture and management approaches. *Higher Education*, 32(1), 41-61.
- Taye, M., Guoyuan, S., & Muthanna, A. (2019). Organizational culture and its influence on the performance of higher education institutions: The case of a state university in Beijing. *International Journal of Research Studies in Education*, 8(2), 77-90. <https://doi.org/10.5861/ijrse.2019.3026>
- Tiemey, W. G., & Lanford, M. (2018). Institutional culture in higher education. In J.C. Shin, P. Teixeira (Eds.), *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*, https://doi.org/10.1007/978-94-017-9553-1_544-1
- Tierney, W. G. (1988). Organizational culture in higher education: Defining the essentials. *The Journal of Higher Education*, 59(1), 2-21.
- Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1993). *The cultures of work organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall.
- Trivellas, P., & Dargenidou, D. (2009). Organisational culture, job satisfaction and higher education service quality: The case of Technological Educational Institute of Larissa. *The TQM Journal*, 21(4), 382-399. <https://doi.org/10.1108/17542730910965083>
- Välimaa, J. (1998). Culture and identity in higher education research. *Higher Education*. 36(2), 119-138.
- Vasyakin, B. S., Ivleva, M. I., Pozharskaya, Y. L., & Shcherbakova, O. I. (2016). A study of the organizational culture at a higher education institution. Case Study: Plekhanov Russian University of Economics (PRUE), *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(10), 11515-11528.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yüceant, M., Balanlı, O. F., & Ünlü, H. (2022). Spor eğitimi veren Yükseköğretim Kurumlarındaki personelin örgüt kültürü ve örgütsel iklimi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 109-122.

Zu, C., & Engels, N. (2013). Organizational culture and instructional innovations in higher education: Perceptions and reactions of teachers and students. *Educational Management Administration and Leadership*, 1(23), ss. 136-158. [https://doi.org/ 10.1177/1741143213499253](https://doi.org/10.1177/1741143213499253)

Yapay Zekâ Kullanımı: İngilizce metnin dil kontrolü için kullanılan Grammarly programı dışında, yapay zekâ kullanımı yoktur.

Çıkar Çatışması: Herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Etik Onay: Makalenin etik kurul onayı, Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun, 20.06.2023 tarih ve 2023-578 sayılı kararı ile alınmıştır.

Fon Kaynakları: Herhangi bir fon kaynağı yoktur.

Yazar Katkıları: Yazar katkı oranı %100.

Veri Paylaşımı: İhtiyaç halinde ve etik kurallar dahilinde veri dosyası paylaşılabilir.