

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

GÜVERCİNLİK TEKNİK VE ENDÜSTRİ
MESLEK LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN
OKUL KÜLTÜRÜ ALGILARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Mücahid DURMUŞ

Ankara
Mart, 2010

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

GÜVERCİNLİK TEKNİK VE ENDÜSTRİ
MESLEK LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN
OKUL KÜLTÜRÜ ALGILARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Mücahid DURMUŞ

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ayhan URAL

Ankara
Mart, 2010

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Mücahid DURMUŞ'un "Güvercinlik Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerinin okul kültürü algıları" başlıklı tezi 27/05/2010 tarihinde, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Başkan: Doç. Dr. Mehmet KORKMAZ.....

Üye (Tez Danışmanı): Yrd. Doç. Dr. Ayhan URAL

Üye : Yrd. Doç. Dr. Serap TÜFEKÇİ.....

ÖNSÖZ

Bu araştırmaya başladığım günden tamamladığım güne kadar emeği geçen birçok kişi ve kurum bulunmaktadır. Onlara teşekkür etmek istiyorum.

Ölçeğimi okulumda uygulamama yardımcı olan tüm Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğretmen ve idarecilerine, ölçeğimin güvenilirlik-geçerlilik çalışmasını okulunda uygulayan dostum Yeltekin SERTKAYA'ya minnettarlığımı ve teşekkürlerimi sunarım. Yaşadığım sıkıntılı anlarda yanımda olup destek veren sevgili babama, hasta olduğumda başımdan ayrılmayan, sevgisini ve şefkatini her an hissettiğim sevgili anneme, sürekli beni güçlü kılan aileme çok şey borçluyum. Kullandığım İngilizce kaynakların çevirisinde bana yardım eden sevgili çalışma arkadaşım Raziye ORPAK'a, istatistiki bulgularımın yorumlanmasında yol gösteren ve yardımcı olan değerli hocam Yrd. Doç Dr. İbrahim KILIÇ'a teşekkür ederim.

Son olarak bana çalışmama başladığım ilk günden son güne kadar daima destek olan, her aşamada destekçim ve rehberim olan, bana bilimsel çalışmayı öğreten, ilgisini ve sevgisini esirgemeyen sevgili tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Ayhan URAL'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

GÜVERCİNLİK TEKNİK VE ENDÜSTRİ MESLEK LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN OKUL KÜLTÜRÜ ALGILARI

DURMUŞ, Mücahid

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ayhan URAL

Mart-2010, 91 sayfa

Bu araştırmanın amacı, Ankara İli Etimesgut İlçesi Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerinin okul kültürüne ilişkin algılarını belirlemektir.

Araştırmanın evrenini 10. sınıfta öğrenim gören 180 öğrenci, 11. sınıfta öğrenim gören 133 öğrenci ve 12. sınıfta öğrenim gören 103 öğrenci, toplam 416 öğrenci oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşılabildiği için örneklem, tüm evren olarak alınmıştır.

Veri toplama aracı olarak, “Kişisel Bilgi Formu” ve “Okul Kültürü Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada altı alt problem yanıtlanmaya çalışılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde, aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde, Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis H testleri kullanılmıştır.

Araştırmanın bulguları şu şekilde özetlenebilir; öğrenciler okul kültürünü oluşturan beş alt boyuttan aidiyet, semboller ve iletişim-ilişki boyutlarını olumlu düzeyde, güç mesafesi ve örgütsel yapı ve etkinlik boyutlarını ise daha az olumlu düzeyde algılamaktadırlar. Öğrencilerin okul kültürünü algılamalarında sınıf seviyelerine göre güç mesafesi ve iletişim-ilişki boyutlarında anlamlı farklılıklar görülmüştür, okul türüne göre tüm alt boyutlarda ve öğrenim görülen bölümlere göre aidiyet, güç mesafesi ve iletişim ilişkisi boyutlarında farklılıklar bulunmuştur, yaşa göre iletişim-ilişki ve örgütsel yapı-etkinlik boyutlarında farklılıklar görülmektedir. Sınıf tekrar durumu değişkenine göre anlamlı farklılıklar görülmemiştir.

ABSTRACT

In this research, it is aimed to define Ankara City Etimesgut District Güvercinlik Technical and Industrial Vocational High School student's perception of school culture.

The research's object and research's epitome is composed of 180 students of 10th grade, 133 students of 11th grade, 103 students of 12nd grade which makes totally 416 students who are still having education.

“Personal information Form” and “School Culture Scale” have been used as a means of collecting data. Within the resaerch six subproblems have been tried to be answered. In analysis of the data; arithmetic average, Standard devation, frequency distribution, percent, t-test, Mann-Whitney U test and Kruskal Wallis test have been used.

Results of the research can be summarized as; of the five sub-dimensions, students perceive the senses of belonging, symbols and communication-relation at a positive level, while they perceive the sense of status interval, organizational structure and activity at a less positive level. Students level of school culture perception differs fundamentally in accordance with their class status in the dimensions of status interval and communication-relation; it differs in accordance with school branch in all sub-dimensions; it differs in accordance with departments in the dimensions of belonging, status interval and communication-relation and it differs in accordance with their age in the dimensions of communication-relation, organizational structure and activity. Their perception level of school culture does not differ fundamentally in accordance with non-promotion.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI	i
ÖNSÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Araştırmanın Sınırlıkları	5
1.5. Varsayımlar	6
1.6. Tanımlar ve Kısaltmalar	6
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. Kültür	6
2.2. Örgüt Kültürü	10
2.2.1. Olumlu Örgüt Kültürünün Etkileri	17
2.2.2. Örgüt Kültürünün Unsurları	21
2.2.3. Örgüt Kültürü Sınıflamaları	25
2.2.3.1. Schein'in Örgüt Kültürü Sınıflaması	28
2.2.3.2. Dennison'un Örgüt Kültürü Sınıflaması	30
2.3. Okul Kültürü	32
2.3.1. Etkili ve Güçlü Okul Kültürü	37
2.3.2. Okul Kültürünün Diğer Örgütsel Süreçlerle İlişkisi	42
2.3.2.1. Okul Kültürü ve İletişim	42
2.3.2.2. Okul Kültürü ve İklimi	43
2.4. Mesleki ve Teknik Eğitim	46
3. YÖNTEM	49
3.1. Evren ve Örneklem	49
3.2. Verilerin Toplanması	50
3.3. Verilerin Analizi	51
4. BULGULAR VE YORUM	51
4.1. Öğrencilerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular	52
4.2. Aidiyet Boyutuna İlişkin Bulgular	53
4.3. Semboller Boyutuna İlişkin Bulgular	55
4.4. Güç Mesafesi Boyutuna İlişkin Bulgular	57
4.5. İletişim-İlişki Boyutuna İlişkin Bulgular	59
4.6. Örgütsel Yapı ve Etkinlik Boyutuna İlişkin Bulgular	61
4.7. Öğrencilerin Kişisel Özelliklerine Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular	63
4.7.1. Öğrencilerin Okul Türüne Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklar	63
4.7.2. Öğrencilerin Sınıf Tekrar Durumlarına Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklar	65
4.7.3. Öğrencilerin Yaşlarına Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklar	65
4.7.4. Öğrencilerin Sınıf Seviyelerine Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklar ...	67
4.7.5. Öğrencilerin Alanlarına Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklar	68

5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	70
5.1. Sonuçlar	70
5.2. Öneriler	72
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	72
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	73
KAYNAKÇA.....	74
EKLER.....	79

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Yazarlara Göre Örgüt Kültürü Tanımları	13
Tablo 2: Örgüt Kültürü Tipleri	30
Tablo 3: Öğrencilerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bilgilerin Frekans ve Yüzde Dağılımları	52
Tablo 4: Aidiyet Boyutunu Oluşturan Maddelere İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	54
Tablo 5: Semboller Boyutunu Oluşturan Maddelere İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	56
Tablo 6: Güç Mesafesi Boyutunu Oluşturan Maddelere İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	58
Tablo 7: İletişim-İlişki Boyutunu Oluşturan Maddelere İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	60
Tablo 8: Örgütsel Yapı-Etkinlik Boyutunu Oluşturan Maddelere İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	62
Tablo 9: Öğrencilerin Okul Türüne Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları (n=320)	64
Tablo 10: Öğrencilerin Sınıf Tekrar Durumlarına Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları (n=320)	65
Tablo 11: Öğrencilerin Yaşlarına Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları (n=320)	66
Tablo 12: Öğrencilerin Sınıf Seviyelerine Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları (n=320)	68
Tablo 13: Öğrencilerin Alanlarına Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları (n=320)	69

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Örgüt Kültürleri Nasıl Oluşur?	14
Şekil 2: Kültür Düzeyleri	16
Şekil 3: Örgütsel Kültürün Dört Fonksiyonu.....	19
Şekil 4: Örgüt Kültürünün Boyutları	20
Şekil 5: Paylaşılan Anlamlar Olarak Okul Kültürü	41
Şekil 6: Okul İkliminin Dört Alt Sistem / Boyutun Kesişimi Bağlamında Gösterimi ...	44
Şekil 7: Örgüt İkliminin Öğeleri	45

KISALTMALAR LİSTESİ

f	:	Frekans
%	:	Yüzde
$\overline{X}$	:	Aritmetik Ortalama
s.s.	:	Standart Sapma
p	:	Anlamlılık Değeri
Sıra ort.	:	Sıra Ortalaması
U	:	Mann-Whitney U Test Değeri
n	:	Toplam Öğrenci Sayısı
X^2	:	Kareler Toplamı

1.GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmada kullanılan varsayımlar ve araştırmada kullanılan önemli terimler ile ilgili kısaltma ve tanımlar bulunmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Eğitim sürecinde bireyler toplumsal işbölümünün çeşitli konumları için seçilmekte ve yetiştirilmektedirler. Ekonomistlerin söylemiyle toplumun insan gücü gereksinimi, bu yolla giderilmektedir (Tuzcu, 2000).

Toplumsal kalkınmayı gerçekleştirebilecek nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi büyük ölçüde eğitim sisteminin görevidir. Eğitim sistemi bu görevi yerine getirirken öğrencileri üretken birer vatandaş olarak görür ve onları toplum yaşamına, meslek dünyasına ya da ileri eğitime hazırlar. Bu görevlerin her biri, eğitim sisteminin değişik aşamalarında gerçekleşir (Güney ve Oğuz, 2002).

Mesleki ve teknik eğitimin temel amacı istendik davranışlar geliştirmek, bilgi öğrenme ortamı sağlamak, kuramsal ve uygulamalı alanlarda gerekli beceri geliştirmektir. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının da bu amaca uygun olarak örgütlenmesi gerekmektedir (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1991).

Bir toplumun çağın hızlı gelişmelerini ve teknolojik değişimlerini yakalayabilmesi ve takip edebilmesi, o toplumun eğitim kalitesi ve eğitim düzeyi ile orantılıdır. Ülkelerin kalkınmışlık düzeyini belirlemede önemli ölçüt olan teknoloji, beraberinde nitelikli insan gücünün de bulunması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Gelişmiş ülkeler, teknolojiyi üretebilecek ve kullanabilecek gerekli insan gücünü istenen nitelik ve nicelikte yetiştirebilmek için, meslek öncesi eğitimin önemini kavrayarak, eğitim sistemlerini oluşturmaktadır. Çünkü; mevcut mesleklerdeki nitelik ve niceliğin değişimine ayak uydurabilme, meslek öncesi eğitimin önemini arttırmıştır. Bu nedenle, kalkınmayı hedefleyen toplumlarda, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, mesleki ve teknik eğitim önemli bir görev üstlenmektedir (Koca, Koç, ve Özlü, 2007).

Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, etkileşimler, etkinlikler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden oluşmaktadır. Tüm bunların, işgörenlerce benimsenmesi, örgütte ortak bir havanın solunmasını sağlayacaktır. Böyle bir çalışma ortamı ise, işgörenlerin başarısında ve etkinliğinde büyük önem taşır (Eren, 1997).

Okul bir eğitim ve kültür kurumudur. Çağdaş okul eğitimin en başta gelen özelliği, üretime dönük ve iş temellerine (ilkesine) dayanan bir eğitim olmasıdır. Okulla hayat arasında organik bir bağın kurulması, öğretimin pratikleştirilmesi, bedeni ve kafası iş görebilen becerikli insanların yetiştirilmesi böyle bir eğitimle mümkündür ancak (Öztürk, 1993).

Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, etkileşimler, etkinlikler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden oluşmaktadır. Tüm bunların, işgörenlerce benimsenmesi, örgütte ortak bir havanın solunmasını sağlayacaktır. Böyle bir çalışma ortamı ise, işgörenlerin başarısında ve etkinliğinde büyük önem taşır (Eren, 1997). Okul kültürü, öğretmen, öğrenci ve idari ve yardımcı personel kültürlerinin etkileşimi sonucunda oluşur. Okul kültürünün, öğretmen performansı, öğrenci başarısı ve okulların etkililiği gibi pek çok faktöre etki ettiği, olumlu ve güçlü okul kültürüne sahip eğitim kurumlarının daha başarılı ve etkin olduğu görülmüştür. Mesleki ve teknik eğitimin önemi ve bu alanda eğitim veren kurumlarının ülkenin kalkınmasında, ara insan gücünün yetiştirilmesinde önemli bir yer tutmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim veren kurumlarda, öğrencilerin okul kültürüne ilişkin algılarının belirlenmesi, bu görüşlerin analiz edilerek, olumsuz algılara neden olan problemlerin giderilmesi ve çözülmesi okulların ve öğrencilerin başarısını ve eğitim-öğretim kalitesini artıracaktır. Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesinde öğrencilerin okul kültürü algılarının alanlara ve okul türlerine göre farklılıklar gösterdiği düşünüldükçe, çalışmanın bu kurumda yapılmasına karar verilmiştir. Çalışma sonucunda amaç öğrencilerin yetiştirilmesine ve eğitim-öğretim faaliyetleri sürecine katkı yapabilmektir, bu doğrultuda iyileştirme ve geliştirme için önerilerde bulunabilmek amaçlanmıştır.

Alanla ilgili çalışmalar taranmış ve çalışma için temel oluşturacak yaklaşım ve yöntemler belirlenmiştir. Çalışmaya kaynak teşkil edebilecek, kıyaslamalarda bulunulabilecek, benzerlikler ve farklılıkların irdelenebileceği okul kültürüne ilişkin çalışmalar genelden özele doğru şu şekildedir:

Erdem ve İşbaşı (2001) tarafından yapılan “eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları” isimli, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. son sınıf öğrencilerini kapsayan çalışmanın sonuçlarına göre öğrenciler, aidiyet, semboller ve öğretim üyeleri ile olan iletişim boyutunda olumlu algılamalara sahiptirler. Örgütsel yapı-işleyiş boyutunda daha çok olumsuz algılamalar belirlenirken, eğitim sürecinin etkililiği ve sonuçları konusunda ise ortak algılamaların oluşmadığı görülmektedir. Kurumun genç bir kültüre sahip olmasına rağmen ortak anlamlar üretebildiği görülmüştür.

Yılmaz ve Oğuz (2005) tarafından yapılan “eğitim bilimleri fakültesi öğrencilerinin fakülte kültürüne ilişkin algıları” isimli, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi son sınıf öğrencilerini kapsayan çalışma sonucuna göre, araştırmaya katılan öğrencilerin fakülte kültürüne ilişkin algıları, öğrenim gördükleri bölümlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Narsap (2006) tarafından yüksek lisans tezi olarak yapılan “genel ve mesleki liselerde örgüt kültürü” isimli çalışmada, öğretmen ve öğrenci görüşlerine göre belirlemeler yapılmıştır. Okul türüne göre, okulda gerçekleşen durumlarda meslek liseleri lehine anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Öğretmenlerin ve öğrencilerin kıdem yılı ile doğru orantılı olarak algı seviyelerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Alkan (2008) tarafından yüksek lisans tezi olarak yapılan “meslek liselerinde okul kültürünün çok boyutlu olarak incelenmesi” isimli çalışmada öğretmen görüşlerine göre okul kültürü düzeyleri belirlenmiş, örgüt kültürünü algılama düzeyleri, yaşa, eğitim düzeyine, branşa ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Okul türlerinde endüstri meslek liseleri lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

İpek ve Topsakal (2009) tarafından yapılan “genel ve mesleki-teknik lise öğrencilerinin örgütsel kültür algıları (Kosova örneği)” isimli çalışmalarında, öğrencilerin en çok güç kültürü eğilimi algıladıkları görülmüş, algı düzeyleri açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Okul türüne göre tüm alt boyutlarda, sınıf düzeyine bağlı olarak ise destek ve başarı kültürü boyutlarında anlamlı farklılıklar görülmüştür.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; “Ankara İli Etimesgut İlçesi Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerinin okul kültürü algıları nelerdir?” sorusuna cevap aramaktır. Öğrencilerin okul kültürü algıları; semboller, aidiyet, güç mesafesi, iletişim ve ilişki, örgütsel yapı ve etkinlik olmak üzere beş boyutta irdelenmiştir. Aynı genel amaçla ilgili olarak geliştirilmiş araştırma soruları veya alt amaçlar şunlardır:

1. Ankara İli Etimesgut İlçesi Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerinin, okula aidiyet algıları nelerdir?
2. Ankara İli Etimesgut İlçesi Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerinin, okula ilişkin sembollere dair algıları nelerdir?
3. Ankara İli Etimesgut İlçesi Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerinin, okuldaki güç mesafesine ilişkin algıları nelerdir?
4. Ankara İli Etimesgut İlçesi Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerinin, okuldaki iletişim ve ilişkilere dair algıları nelerdir?
5. Ankara İli Etimesgut İlçesi Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerinin, okuldaki örgütsel yapı ve okulun etkinliğine dair algıları nelerdir?
6. Ankara İli Etimesgut İlçesi Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerinin, yaşlarına, sınıf seviyelerine, okulda bulundukları toplam yıla, sınıf tekrar durumlarına, okul türüne ve okuldaki alanlarına göre okul kültürü algılarında anlamlı farklılıklar var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Girdisi ve çıktısı insan olan eğitim örgütleri, mal üreten örgütlerden farklı özelliklere sahiptir. Mal üreten örgütlerde örgüt yapısı planlama, üretim, kontrol, pazarlama gibi birimler arasındaki teknik ilişkilere göre oluşturulmaktadır. Hizmet üreten örgütlerin tipik örneği olan eğitim örgütlerinde kimi alt birimler olmakla birlikte bunlar arasındaki ilişkiler anılan türdeki örgütlerden farklıdır. Esasen eğitim örgütleri gevşek yapılilik arz etmektedir. Bu tür örgütlerde işgörenler kısmen özerk bir konumda

olup denetim, eşgüdüm gibi süreçlerde birtakım sorunlar yaşanabilmektedir. Bu bağlamda eğitim örgütlerinde yasal düzenleme ve prosedürlerden daha çok kültürel ölçütlerin geliştirilmesi gerekmektedir. Eğitim örgütlerinin, dolayısıyla okulların kendine özgü özellikleri dikkate alınarak çözümlemelerin kültürel açıdan yapılması uygun görünmektedir (Şişman, 1994).

Genel olarak örgütün amacı birçok biçimlerde sözlendirilir. Verimi artırmak, emeği azaltmak, madde ve insan kaynaklarını kontrol edebilmek, çatışmayı en az dereceye indirmek, bireysel sapmayı azaltmak, insan davranışını kestirme olanaklarını çoğaltmak gibi görüşler bunlardan bir kaçıdır. Bir eğitim örgütünün amaçları, örgüt içinde ve dışındaki değerler üzerine kurulur (Bursalıoğlu, 2002).

Türkiye’de eğitim üzerinde yapılan tartışmalarda, geleneksel eğitim anlayışından kaynaklanan sorunlar geniş bir yer tutmaktadır. Eğitim sorularının geleneksel eğitim anlayışından kaynaklandığı dile getirilmekte, bu sorunlara çözüm olarak da çağdaş eğitim anlayışına sahip olunması önerilmektedir. Çağdaş eğitim anlayışının dayandırılması gerektiği söylenen çağdaş yönetim biçimlerinin birçoğunun çıkış noktasını da örgütsel kültür ve dolayısıyla örgütsel iletişim oluşturmaktadır (Şimşek, 2005).

Etkili okulların oluşturulmasında okul kültürü önemli bir unsurdur. Olumlu ve güçlü bir örgüt kültürü, öğrenci, öğretmen ve idareci verimliliğini, eğitim öğretim faaliyetlerinde başarıyı ve okul etkinliğini artıracaktır.

Bu bağlamda bu çalışma; araştırmacılar için literatüre kaynak katkısı yapması, Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi idareci ve öğretmenlerine okul kültürü düzeyini belirlemekte ve olumlu hale dönüştürmekte yardımcı olması ve alandaki uygulayıcılara tavsiye ve önerilerde bulunması düşünülmüş ve hazırlanmıştır.

1.4. Araştırmanın Sınırlıkları

1. Örnekleme oluşturan 10., 11. ve 12. sınıf öğrencilerinden okula yeni gelen ve ilk yılını geçiren öğrencilerin olduğu görülerek, bu öğrenciler tarafından doldurulan ölçekler veri girişinde kullanılmamıştır.

1.5. Varsayımlar

1. Araştırmaya katılan öğrencilerin verdiği cevaplar, onların gerçek duygu ve düşüncelerini yansıtmaktadır.
2. Okul kültürü bilimsel olarak ölçülebilen bir kavramdır.
3. Araştırmaya katılan öğrenciler, eğitim öğretim gördükleri okuldaki kültür düzeyini değerlendirme becerisine sahiptir.

1.6. Tanımlar ve Kısaltmalar

1. Öğrenci: Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğrencisi.
2. Öğretmen: Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğretmeni.
3. İdareci: Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi idarecisi.
4. Okul kültürü: Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesinin okul kültürü

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında, kültür, örgüt kültürü, okul kültürü ve mesleki ve teknik eğitim konu başlıklarından oluşan literatüre yer verilmiştir.

2.1. Kültür

Kültür, çeşitli anlamlara sahip kavramlardan biridir. İnsanın yaptığı her şey kültürün bir parçasıdır. İnsan toplumsal bir varlık olarak hem üretici hem de yaratıcıdır. Sosyo-kültürel sistem, insanın ürünüdür. Ortak değer, anlam ve anlayışların tümü kültürü tanımlamanın farklı biçimleridir. Pek çok sosyoloji ve antropoloji okulunun "kültür" tanımına kaynaklık eden ve bu bakımdan bir klasik olarak kabul edilen E. B. Tylor, kültürü "Toplulun bir üyesi olarak insanın elde ettiğı bilgi, inanç, sanat, moral, hukuk, alışkı ve diğler yetenek ve alışkanlıkları kapsayan karmaşık bir bütün" olarak tanımlamıştır (Fichter, 2002).

Kültür, hayata anlam veren inançlar, değerler ve bilgiyi eylemle birleştiren entelektüel bir çatıdır (Bates, 1992). Kültür, bir toplumun, bilgi, ideoloji, değer, hukuk ve günlük ritüel sistemine yansıyan gelişme modelidir (Morgan, 1998).

Kültür, ilk önce antropologlar tarafından, kabile, toplum ve ulusların sahip oldukları yaşam tarzları arasındaki farklılıkları ifade etmek amacıyla kullanılmış bir kavramdır. Daha sonra, diğer sosyal bilimciler bu kavramı, daha dar anlamda, bir toplum içinde yer alan örgütlerdeki yaşam tarzlarını ifade etmek amacıyla da kullanmaya başlamışlardır. Örgütler genellikle, kendi üyelerinin davranış kalıplarında gösteren farklı kimliklere sahiptirler. Kültür kavramı, bu davranış kalıplarının ne olduğunu, nasıl oluştuğunu ve örgüt performansını nasıl etkilediğini anlayabilmemizi sağlamaktadır (Deal ve Peterson, 1991).

Hoy ve Miskel (2001), kültürü "birlikteliği sağlayan, özel bir kimlik kazandıran paylaşılmış yönelimler" olarak tanımlamışlardır. Bu tanım törenler, beklentiler, mitler, değerler ve diğer paylaşılmış felsefeler biçimindeki kavramları içerir. Kültür, insanın evi gibi hissedebileceği bir dünya ortaya koymasıdır ve böylesi bir dünyanın anlam-varlığına ilişkin tüm düşünülebilirlikleri içerir. Kültürel öğeler olarak insan var oluşunun nasıl ve ne olduğuyla ilgili olarak insanın nasıl düşündüğü, duyduğu, yaptığı, istediği; insanın kendisine nasıl baktığı, özünü nasıl gördüğü; değerlerini, ideallerini, isteklerini nasıl düzenlediğidir. İnsanın yaşam biçimi, var olma programı ve ne tür eylem kalıbı benimsediği kültürel'dir (Özlem, 1986). Schein (1985) ise kültürü artifaktlar, benimsenen değerler, roller ve davranış normları ile temel varsayımlar olarak ifade etmiştir. Geniş anlamı ile kültür, insanların içinde yaşadıkları sosyal çevre ve şartlardır. Kültürün özü geleneksel düşünce ve değerlerdir. Kültür bir sosyal grubun kimliğidir. Aynı zamanda, insanların davranışlarını sınırlayan bir kurallar bütünüdür (Hoy ve Miskel, 2001).

Kültür, uzun bir zaman diliminde oluşmakta; kökleri geçmişte olup geleceğe uzanmaktadır. Kültürel öğrenme, değerlerin bir nesilden diğerine aktarılmasıyla oluşmakta, zaman içerisinde ulamalarla gelişim göstermekte; insanın uyum sağlama özelliğinden ötürü de kültüründeki değişikliklere uyum sağlayabilmektedir (Morey ve Luthans, 1995).

Kültürle ilgili yapılan tanımların, bu kavramın içine aldığı tüm unsurları kapsamaması olanaklı değildir. Biyoloji, güzel sanatlar, felsefe, tarih, antropoloji, sosyoloji ve daha birçok bilim dalında kültür tanımları yapılmaktadır (Şişman, 1994). Kültür kavramı günlük dilde de çok yaygın olarak kullanılan birçok farklı anlamın yüklendiği bir kavramdır.

Kültür, bir toplumun ya da diğer sınırlı toplumsal grubun (etnik, dinsel, ulusal vb.) üyelerince paylaşılan bütün düşünme, hissetme ve davranış örüntülerini içermektedir. Bu kültür tanımı, bir toplumun üyeleri tarafından paylaşılan birçok gündelik uygulamalara (giyinme, yemek yeme, konuşma, öfkeyi ya da sevinci dışa vurma tarzları), ortaklaşa anlamlandırılan sembollere (sözcükler, jestler, betimlemeler, nesneler), paylaşılan ritüellere (saygı gösterme tarzları, dinsel ve ulusal törenler) ve yaygın olarak kahramanlar veya hainler olarak görülen figürlere (kurucular, yol göstericiler, caniler vb.) gönderme yapmaktadır. Kültürün tüm bu açılarını dışarıdan bir gözlemci görebilir; ancak onların anlamı, gözlemci, bir grubun üyelerinin belirli uygulamaları, sembolleri, ritüelleri ve figürleri nasıl değerlendirdiğini anlamaya başlayana değin kapalı kalır. Yani, kültürün kalbi insanların neyin iyi ya da kötü olduğuna inandıkları, yapılması ya da kaçınılması gerektiğini düşündükleri, arzu edilir ya da arzu edilmez gördükleri şeyleri ifade eden değerler tarafından biçimlendirilir. Williams'a göre, bir kültür, değerler açısından karakterize edilmek istendiğinde, bir toplumun ya da diğer kültürel grupların paylaştıkları neyin iyi, doğru ve arzu edilebilir olduğuna ilişkin fikirleri tanımlanır. Bu kültürel değerler (örneğin; özgürlük, refah, güvenlik), insanlara çeşitli durumlarda hangi davranışların uygun olduğunu belirten belirli normlar için temel oluştururlar (Schwartz, 1997).

Kültürün tanımı konusunda tam bir uzlaşma olmamasına karşın, araştırmacılar arasında kültürle ilgili olarak; kültürün bütüncül, tarihsel temelli, antropolojik kavramlarla ilgili, toplumsal olarak yapılandırıldığı ve değişimin zor olduğu yönünde ortaklaşma görülmektedir (Hofstede ve diğerleri, 1990).

Keesing'e göre, kültürün dört temel özelliği bulunmaktadır. Bu özellikler aşağıdaki gibidir:

1. *Uyumlu Sistemler Olarak Kültür*: Bu yaklaşıma göre kültürler, toplumsal olarak

aktarılan davranış örüntüleridir. Söz konusu davranış örüntüleri, insan topluluklarının ekolojik koşullarına uyumlarını sağlar. Koşullara uyum doğrudan doğruya olmaz. Ekonomiler, onların toplumsal uzantıları ve kavrayış yeteneğine ilişkin sistemler, koşullara uyumu sağlamak için aracılık yapar. Özellikle kavrayış yeteneğine ilişkin sistemler, bu aracılıkta önemli bir rol oynar.

2. *Bilişsel Sistemler Olarak Kültür:* Bu yaklaşımda kültürün, dilin bulunduğu alanda var olduğu öngörülür. Başka bir ifadeyle, gözlenebilir olayların gerisinde yer alan kavrayış yeteneğine ilişkin bir şifre olarak değerlendirilir.

3. *Yapısal Sistemler Olarak Kültür:* Bu yaklaşımda kültür, aklın biriktirilmiş yaratıları olarak tanımlanır. Böylece kültür, bir dizi düzenin fiziksel dünya üzerindeki etkisinin sonuçları olarak düşünülebilir.

4. *Simgesel Sistemler Olarak Kültür:* Bu yaklaşımda kültür, paylaşılan simge ve anlamlar olarak değerlendirilir ve insanların simgesel eylemleri çerçevesinde tanımlanır.

Keesing'in sınıflamasının bağlamında kültür, yalnızca bireyin içinde yaşadığı dünyayla ilgili bildikleri, düşündükleri ve hissettikleri değildir. Bireyin, kültürü paylaşan diğer insanların bildikleri, inandıkları ve ifade etmek istediklerine ilişkin kuramını da içerir. Bireyin oluşturduğu bu kuram, kullanılan şifreleri, oynanan oyunları da içerir. Ancak bu oyun ve kuralları zamanla değişebilir. Bunun anlamı kültürün de değişmesidir (Sargut, 2001).

Örgüt kültürü, ulusal kültürün (makro kültür) temel değerlerini, normlarını, davranış örüntülerini örgüt içeriğine katan bir alt kültürdür. Aşağıda bu konu ele alınmaktadır.

1930'lardan itibaren kültür, örgütsel davranışın bir konusu olarak ele alınmış, ancak 1970'lere varıncaya kadar yapılan çalışmalarda antropolojik yaklaşımlar ağır basmıştır. 1970'li yıllarda batı ekonomilerinin ve işletmelerinin yaşadığı sıkıntılara çözüm yolları aranırken, her sosyal grup gibi örgütlerinde bir kültürü olduğu ve kültürün örgütün işleyişinde önemli bir rolü olduğu ortaya çıkmış ve bu alandaki araştırmalar hız kazanmıştır. 1981'de William Ouchi'nin ortaya attığı Z kuramı, örgütsel kültürün temelini oluşturmuştur. 1982 yılında Deal ve Kennedy, Peters ve Waterman, 1985 yılında ise Schein çalışmaları ve yazdıkları kitaplarla örgütsel kültür kuramının

temellerini oluşturmuşlardır. Araştırmacılar ve uygulamacılar örgütsel kültürü bütün hastalıkları iyileştiren yeni bir yaklaşım olarak değil, hemen hemen örgütsel ortamdaki bütün olayları ve süreçleri açıklamaya çalışan bir yaklaşım olarak ele almışlardır (Tierney, 1998).

2.2. Örgüt Kültürü

Son yıllarda, örgüt ve yönetim yönünden üzerinde en çok durulan konulardan birisi örgütlerin kültürel yönüdür. Özellikle 1980'lerin başından itibaren kültür ve bununla ilgili diğer kavramlara olan ilginin arttığı görölmektedir. Özellikle de örgüt ve örgütsel yaşam ile ilgili birçok çalışmada kültürle ilgili noktalara vurgu yapılmaktadır. Öyle ki yapılan birçok çalışmada örgüt kültürü ile örgütün başarısı arasında doğrudan bir ilişki kurulmaktadır. Ayrıca örgütleri içinde bulundukları toplumun kültüründen bağımsız olarak düşünmek çok zordur. Çünkü bir toplumun sahip olduğu kültürel özellikler ve değerler, örgüt, yönetim ve yönetici kavramlarının algılanışını olduğu kadar yönetim biçimini, yönetim süreç ve uygulamalarını da etkilemektedir. Örgütü oluşturan insanlar, sahip oldukları kültürü o örgüte getirmektedirler. Dolayısı ile örgütler, hem içinde bulundukları toplumun kültüründen etkilenmekte hem de kendi içindeki bireyler aracılığı ile toplumun kültürünü etkilemektedir (Yılmaz ve Oğuz, 2005).

Aslında örgütlerin kültür, değer, inanç, norm, dil ve benzeri kavramlar ile ilişkilerinin kurulması sadece bir akım ya da popüler bir durum değildir. Örgütlerin sosyal gerçeğliğinin bu kavramlar ile açıklanmak istenmesinin ardında paradigmatik bir dönüşümün olduğu söylenebilir. Genelde bilim özelde de yönetim ve eğitim yönetimi alanlarında egemen paradigma olan pozitivizme karşı yapılan eleştiriler bu tip çalışmaların artmasında rol oynamıştır. Çünkü pozitivist bakış açısı gerçeğin evrensel ve tek, ayrıca bu gerçeğin değerden bağımsız olduğuna vurgu yapmaktadır. Teorik temellerini doğa bilimlerinden alan ve eğitim yönetiminde de egemen bir paradigma olan pozitivizm; araştırmacıların gerçeği değerden, teoriği pratikten, rasyonelliği sağduyudan ayrı tutması zorunluluğunu temel ilke olarak benimsemiştir. Bu anlayış, gerek sosyal bilimlerde gerek eğitim yönetiminde, bir süreden beri sorgulanmaktadır (şimşek, 1997; şişman, 1998).

Örgüt kültürü ile ilgili olarak şu üç varsayım ileri sürülmektedir (Fairholm, 1994).

1. Her örgüt ve grup, kısa bir süre beraberlikten sonra kendi kültürünü geliştirir.
2. Her örgüt kendi üyeleri için, örgüt içindeki olayları, sembolleri ve mesajları algılama biçimi oluşturur.
3. Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin davranışlarını yönlendirir, yani bazı davranışları yasaklar, bazı davranışları ise özendirir.

Örgüt kültürü, bir grubun üyeleri tarafından paylaşılan inanç, saygı ve değerler sistemi, grup yaşantısının öğrenilen sonuçları, herhangi bir grubun kendi içinde bütünleşme ve dış çevreye uyum sorunlarını çözmek amacıyla öğrenme süreci içinde geliştirmiş olduğu saygılar örüntüsüdür (Schein, 1984).

Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, etkileşimler, etkinlikler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden oluşmaktadır. Tüm bunların, işgörenlerce benimsenmesi, örgütte ortak bir havanın solunmasını sağlayacaktır. Böyle bir çalışma ortamı ise, işgörenlerin başarısında ve etkinliğinde büyük önem taşır (Eren, 1997).

Örgüt kültürü, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan bir anlamlar sistemini ifade etmektedir (Robbins, 1994). Örgüt kültürü sadece örgüte ilişkin bir betimleme değildir, örgütün kendi içindeki betimlemesidir (Steinhoff ve Owens, 1989). Örgüt kültürü, örgütün ideolojisi ya da örgütü diğerlerinden ayıran inanç ve geleneklerdir (Hoy ve Miskel, 2001). Örgüt kültürü, örgüt üyelerine belirli değer ve inançları ileten sembol, seremoni ve mitlerdir (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991). Örgüt kültürü, paylaşılmış felsefe, ideolojiler, inançlar, duygular, varsayımlar, beklentiler, tutumlar, normlar ve değerler olarak tanımlanabilir (Lunenburg ve Ornstein, 2000).

Örgüt kültürü öğrenilmiş veya sonradan kazanılmış bir olgudur. Örgüt kültürü yazılı bir metin halinde değildir. Örgüt kültürü grup üyeleri arasında paylaşılar olmalıdır. Örgüt kültürü düzenli bir şekilde tekrarlanan veya ortaya çıkarılan davranışsal kalıplar şeklindedir (Şimşek, 2005).

Örgüt kültürü ile ilgili tanımlardaki bu farklılıkların, kültür kavramının tanımlanmasındaki farklılıklardan kaynakladığı söylenilebilir. Bunun sebebi, örgütler

üzerinde yapılan çalışmalarda kültürün farklı tanımlaması, yapılan çalışmaların amaçları bakımında birbirinden farklılıklar göstermesidir. Ayrıca bunda araştırmacıların farklı paradigmalara sahip olmalarının da (Alvesson, 1989) etkisi olduğu söylenilebilir. Çünkü araştırmacıların pozitivist paradigmadan yorumsamacı ve post modern paradigmalara kadar uzanan çeşitli paradigmalara sahip olmaları kültüre yönelik farklı bakış açılarını ve her farklı bakış açısı da sonuçta farklı bir örgüt kültürü tanımı da ortaya çıkarmıştır. Baker’a (1992) göre ise örgüt kültürünü tanımlamanın zorluğunun temel sebeplerinden birisi, kavramın “zor ve örtük” bir kavram olmasıdır.

Örgüt kültürü, örgütün çalışma ve etkinliklerinin sonucunu etkileyen, örgüt üyeleri tarafından oluşturulan inançlar, değerler, örf ve adetler ile örgüt üyeleri arasındaki ilişkilerin sonuçlarının tamamıdır (Okay, 2000).

Bir örgütün inançları, tutumları ve değerleri örgüt içi unsurlara, örgütün içinde bulunduğu dış çevrenin özelliklerine ve örgütün tarihine bağlı olarak gelişir. Örgütün kurucuları, liderleri, örgütün yaşı, yapılan iş ve örgüt üyelerinin özellikleri iç çevre faktörleridir. Örgütün içinde bulunduğu sektörel ve toplumsal özellikler ise dış çevre faktörleri olarak kültürel yapıyı etkiler. İç ve dış faktörler aynı zamanda, örgütlerin kültürel özellikler açısından birbirleriyle olan benzerliklerini ve farklılıklarını açıklar. Örneğin, hizmet işi yapan örgütlerin iş kültürü açısından bazı temel özellikleri benzerdir ve imalat örgütlerinden ayrılırlar. Ancak, otoriter veya katılımcı yönetim uygulamaları, alt kültürler arası çatışma-uyum ve örgütün misyonu gibi unsurlar benzer faaliyetleri üreten örgütleri de birbirinden farklılaştırır. Diğer yandan, toplumun belirsizliğe toleransı, güç mesafesine yönelik değerleri, ortaklaşa-bireyci değerleri, farklı ülkelerdeki örgüt yapılarının ve davranışların temel özelliklerini açıklar (Hofstede, 1994).

Örgüt kültürü işgörenlere örgütsel bir kimlik verir. Ayrıca kendi üyelerine bir güven duygusu sağlayan örgütün önemli bir istikrar ve süreklilik kaynağıdır. Aynı zamanda örgüt kültürü kavramı, örgüte yeni katılan işgörenlere örgüt içinde olup bitenleri yorumlamalarına yardım eder. Kültür, kahramanlar olarak yaratıcı bireylere dikkat çeker (Newstrom ve Davis, 1997). Güçlü bir örgüt kültürü, örgütsel performansı olumlu yönde etkilemektedir. Güçlü bir kültür, bir örgütte kendileri ve diğerleri arasında benzerlik olduğu algısını taşıyan işgörenlere içsel güdü ve işgören davranışlarına kılavuzluk eden bir yapı sağlar (Shepherd, 1997).

Tablo 1'deki tanımlarda da görüldüğü gibi örgüt kültürü ile ilgili farklı tanımlar olsa da, yapılan tanımlarda genellikle değerler, normlar, semboller, davranışlar, duygular, sayıltılar, inançlar, törenler, efsaneler gibi kavramların kullanıldığı söylenebilir. Schein tarafından yapılan bu sınıflandırma hem işletmelerde başarıyla kullanılmaktadır hem de eğitim örgütlerinin örgüt kültürünü açıklamak için de başarıyla kullanılabilmektedir (Şişman, 1994).

Tablo 1: Yazarlara Göre Örgüt Kültürü Tanımları

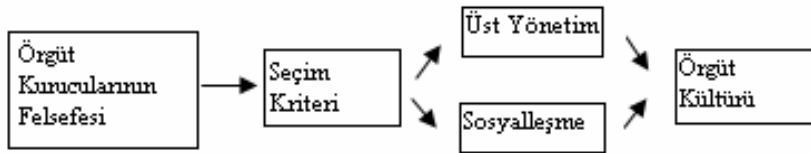
Yazarlar	Örgüt Kültürüne İlişkin Tanımlamalar
Pettigrew	Bir grup tarafından ortaklaşa paylaşılan anlamlar sistemi ve sembol, dil, ideoloji, inanç, tören ve mitlerden oluşmaktadır.
Louis	Paylaşılan anlamlardan oluşmaktadır.
Barney	Temel değerlerden oluşmaktadır.
Dyer, Avis ve Lorsch	Varsayımlar (inançlar)'dır.
Uttal	Neyin önemli olduğuna ilişkin paylaşılan değerler ve işlerin nasıl yürüdüğüne ilişkin inançlardır.
Deshpande ve Webster	Örgütsel işleyişi anlamaya yardım eden, örgütteki davranışlar için normlar sağlayan, paylaşılan değerler ve inançlar setidir.
Wilkins	Kabul edilen veya paylaşılan varsayımlar, İnsanların alışılmış davranışları ve dünyayı görme şekilleridir.
Kilmann, Saxton, Serpa	Bir grubu bir arada tutan paylaşılmış felsefeler, ideolojiler, değerler, varsayımlar, inançlar, beklentiler, tutumlar ve normlardır.
Ouchi ve Wilkins	Antropolojiden sosyal psikolojiye ve örgütsel sosyolojiye uzanan zengin bir Fikirler ve yaklaşımlar karmasıdır.
Van Manen	Ortak değerler ve inançlardır.
Sadler	İnsanların işte nasıl davranmaları gerektiğine dair inançlar grubu ve ne gibi Görevlerle, amaçların önemli olduğudur.
Peters ve Waterman	Kabul edilen normlardır.
Gregory ve Starkey –Martin ve Siehl	Örgüt içinde yaygın inanç ve değer bulunduğu gruplarla birlikte sadece birbirleri ile bağlantılı ama birbirlerinden köklü olarak farklılık gösteren değer ve inançlara sahip alt kültürlerden oluşmaktadır.
Deal ve Kennedy	Değerlerdir.
Sathe	İnanç ve değerlere ilişkin önemli ve paylaşılan anlayışlardır.
Arosyasvamy ve Byles	Örgütün değerlerine ve İdeolojilerine ilişkin üstü kapalı, paylaşılan ve iletilebilen anlayışlar bütünüdür.
Joanne Martin	Örgütün kıyafet normları, kuralları, davranış tarzları, gelenekleri gibi dışa vurumun modelleri ve seklileri ile bunların uygulanma tarzlarıdır.
Deshpande ve Parasuraman	Yazılı olmayan, formel olarak yazılı olanla gerçekte olan arasındaki boşluğu dolduran, farkında olunmayan mesajlar anlamında, paylaşılan felsefeler, İdeolojiler, inançlar, beklentiler ve normlardır.
Hofstede	Bir örgüt üyesini diğer örgütlerin üyelerinden ayıran kolektif akıl programlamasıdır.
Schein	Bir grubun dış uyum ve iç bütünleşme sorunları ile mücadele edilmeyi öğrenirken İcat ettiği, keşfettiği ya da geliştirdiği-geçerli, olduğunu düşündürecek kadar iyi sonuçlar vermiş olan ve bu nedenle yeni üyelere bu sorunlarla ilgili, doğru algılama, düşünme ve hissetmenin yolu olarak öğretilmesi gereken varsayımlar bütünüdür.

Kaynak: Demir (2007), (s.16).

Yaklaşık yirmi yıldır örgüt kültürü, örgütsel başarıyı sağlamada potansiyel unsur olarak görülmektedir (Key,1999). Örgüt üyeleri arasında işbirliği, dayanışma ve örgüte bağlılık yaratan güçlü kültürlerin beklenen çıktısı yüksek performanstır. Bunu sağlamanın yöntemi ise, kültürel değerlerin üyeler tarafından bir takım süreçlerle (öğretme, öğrenme, kolaylaştırma, paylaşma, disiplin ve kontrol) içselleştirmesidir (Ritche, 2000). Bu yolla bireylerde motivasyon, sağlık ve performans artışı görülür ve aynı zamanda örgütü terk etme eğilimi azalır (Erdem ve İşbaşı, 2001).

Robbins, örgüt kültürünün oluşumunu Şekil 1'deki gibi göstermiştir.

Şekil 1: Örgüt Kültürleri Nasıl Oluşur?



Kaynak: Robbins, P. S. (1998). Organizational behavior: Concepts, controversies and applications. (8th Edition) New Jersey: Prentice-Hall, (s.479)

Şekil 1, bir örgütün kültürünün nasıl oluştuğunu ve beslendiğini göstermektedir. Orijinal kültür, kurucuların felsefesinden türer. Bu, daha sonra işgören alımında kullanılan ölçütleri etkiler. O anki üst yönetimin hareketleri kabul edilir olan ve olmayan davranışların genel çerçevesini oluşturur. İşgörenlerin nasıl sosyalleşeceği; işgören seçimi sürecinde yeni işgörenlerle örgütün değerlerinin eşleşmesinde ulaşılan başarıya ve üst yönetimin sosyalleşme yöntemleri konusundaki seçimlerine bağlıdır (Robbins, 1994).

Bursalıoğlu'na (2002) göre örgüt kültürünün boyutlarını dört madde de toplamak mümkündür. Bunlar:

1. Amaç; Genel olarak örgütün amacı birçok biçimlerde sözlendirilir. Verimi arttırmak, emeği azaltmak, madde ve insan kaynaklarını kontrol edebilmek, çatışmayı en az dereceye indirmek, bireysel sapmayı azaltmak, insan davranışını kestirme olanaklarını çoğaltmak gibi görüşler bunlardan bir kaçıdır.

2. Yapı; Örgütün formel ve informel olmak üzere iki yanı vardır. Formel yanın özellikleri şunlardır: Bireyler, görevliler olarak kabul edilir. Amaçlardan çok, araçlara

önem verilir. İletişim kanallı, işbirliği dışındadır. Sınırlama fazla olur, fakat formel yan genel ve açıktır.

Örgütün informal yanı, kişiler arası ilişkilerden meydana gelir ve informal iletişim yoluyla işler. Bu yan, araştırma, değişme ve bireyin doyumunu yansıtır. İnformel yanın özelliklerine göre, bireyler kişiler olarak kabul edilir. Araçlardan çok amaçlara önem verilir. İfadeler serbest, işbirliği içtendir. Sınırlama azdır, fakat formel yani özel ve kapalıdır.

3. Süreç.

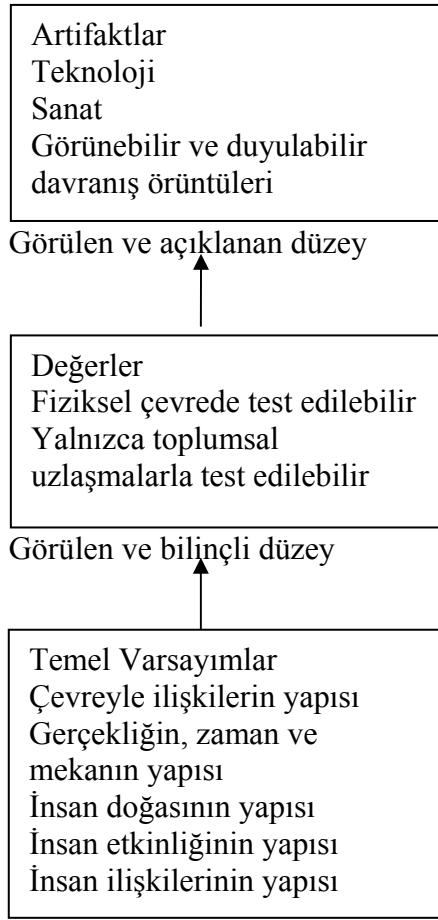
4. İklim: Örgütün bu boyutu, kişiler ve gruplar arası ilişkilerin ürünüdür. Ayrıca örgüt amaçlarının gerçekleşmesi ile üyelerin gereksemelerinin karşılanması arasındaki oranın da hava üzerinde etkisi büyüktür (Bursalıoğlu, 2002).

Araştırmacılar, kültürün, bir örgütte en azından dört önemli rolü olduğuna işaret etmektedirler. Çeşitli yazarlardan aktarıldığına göre, bu rollerden birincisi, kültürün ortaklaşa bir kimlik sağlamasıdır. Bu da örgüt üyelerinin örgüt politikalarını ve misyonunu benimsemelerine ve kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmelerine yardımcı olur. İkinci olarak, örgüt kültürü, herhangi bir durum karşısında işgörenlerin ne söylemesi ya da yapması gerektiğine açıklık getiren, kabul edilebilir ve edilemez davranış normlarını belirler. Üçüncü olarak, bu normlar, müşterilerin gereksinimlerini karşılamak ve dışsal baskılara yanıt vermek için işgörenlerin birlikte hareket etmelerine yardımcı olur. Son olarak, kültür, bir otoriteye bel bağlamayan bir yapı ve kontrol sağlar (Tepeci, 2001).

Ayrıca kültür, bir örgütte bir dizi işlevi de yerine getirir (Robbins, 1994): İlk olarak, bir örgüt ile diğer örgütler arasında farklılık yaratır. İkincisi, örgüt üyelerine kimlik duygusu verir. Üçüncüsü, kültür, insanların bir değere, bireysel çıkarlarından daha fazla bağlanmasına olanak sağlar. Dördüncüsü, kültür, toplumsal sistemin dengesini güçlendirir. Beşincisi, kültür, işgörenlerin söyleyeceklerine ve yapacaklarına ilişkin uygun standartlar sağlayarak örgütü bir arada tutmaya yardımcı olan toplumsal bir yapıştırıcıdır. Son olarak, kültür, işgörenlerin tutum ve davranışlarını biçimlendiren ve yönlendiren bir anlam yaratıcı ve denetim mekanizması hizmeti görür.

Schein, örgüt kültürünü ayrıca, Şekil 2'deki düzeylere ayırarak incelemiştir.

Şekil 2: Kültür Düzeyleri



Kesin olarak kabul edilen, görünmez ve bilincinde olunamayan düzey

Kaynak: Miner, John B. (1988). Organizational behavior: Performance and productivity. New York: Random House Business Division (s. 559).

Bozkurt (1996), pek çok araştırmacının, bağlı bulundukları ekollerin de etkisiyle, kültür kavramını farklı önceliklerde ele aldığını; bu durumun da kavramın bütüncül özelliğini zedeleyici bir akademik birikime de yön verebildiğini öne sürmüştür. Ancak Bozkurt, örgüt kültürünün ne tür bir yapıyı tanımladığı konusunda aşağıdaki noktalarda görüş birliğine varıldığını ifade etmektedir:

1. Örgüt kültürü, bütüncül bir özellik taşır. Dolayısıyla kültürün kendisi, kültürü oluşturan parçaların toplamından farklı özelliğe sahiptir.
2. Örgütün o güne kadarki birikimlerini içeren tarihsel bir perspektif yansıtır. Kültürün biçimlenmesi, o örgütü oluşturan insanlar arasında uzun bir etkileşim ve toplumsallaşma süreci gerektirir. Bu etkileşimin ürünü olan kültürel doku değişkenleri, o etkileşim içerisinde yer alan insanların algı çerçevelerini oluşturur.

3. Kültür, örgütün yapısal özellikleriyle ilgili kavramlarla değil, antropolojik kavramlarla açıklanabilir.
4. Değiştirilmesi zor ve uzun zaman alır. Uygulamalarda sıkça rastlanan bazı kültürel değişkenlerin değiştirilmesi (artifaktlar, normlar ve değerler) her zaman bütünsel bir kültür değişimi anlamını taşımaz. Fakat uzun zaman da alsa, değişime açık olmaları nedeniyle, kültürler durağan değil, dinamik ve değişmeye açık özellikler taşırlar.
5. Kültür, insan davranışlarının ifadesel boyutuyla ilgili sembolik birikimleri içerir. Dolayısıyla kültür kuramında söylenilenler, yapılanlar üretilenler ve görünenlerin arkasındaki sembolik anlamlar önem taşır.
6. Kültür değişkenleri duygu yüklüdür. Bu ifade duyguların toplumsal açıdan kabul görebilecek kanallara aktarılmasının bir ifadesidir ve kültürel öğelerin oluşumunda insanlar arasındaki duygulaşım önemli rol oynar.
7. Kültürün çekirdeğini, o örgüt iřę renlerinin zihinlerinde oluşturdukları, dış dünyayla ilgili deneyimlerine düzen ve anlamlılık getiren ve doğruluğu sorgulanmaksızın kabul gören bilinçdışı düzeydeki varsayımlar oluşturur. Bireyin çeşitli yönetim uygulamaları ve teknolojiyle ilişkilerinin sonuçlarını belirleyen, bu uygulama ve teknolojilerin başka ülkelerdeki başarısı değil, o ülkede ve o birey açısından ne anlama geldiğidir. Bu anlamlara yön veren de birey(ler)in var oluşlarıyla ilgili varsayımlardır.

2.2.1. Olumlu  rg t Kültürünün Etkileri

Örgüt kültürü, teknolojinin baş döndürücü bir hızla değiştiği, rekabetin arttığı, dünya ekonomisinde küreselleşmenin etkisinin günden güne daha fazla hissedildiği bir ortamda işletmelerin faaliyetlerini, yönetim biçimlerini etkileyen ve belirleyen önemli bir etken haline gelmiştir. Örgüt kültürü, bunun önemini anlayan işletmelere rekabet üstünlüğü sağlamaktadır (Demir, 2007).

Eren (2006),  rg t kültürünün yararlarını altı madde de toplamaktadır. Bunlar:

1. Örgüt kültürü iş yapma yöntem ve süreçlerine standart uygulamalar getirerek örgütsel verimliliği arttırır.

2. Örgüt kültürü, yeni yöneticilerin bilgi, beceri ve davranışlar kazanmalarına yardımcı olarak yetiştirme ve gelişmelerine olumlu katkıda bulunur.
3. Kültür, personel arasında birliktelik sağlar, biz duygusu ve takım ruhunu geliştirir.
4. Örgütlerde çeşitli nedenlerle ortaya çıkan çatışmalar, örgüt kültürünün geliştirdiği bazı standart uygulamalar ve süreçler yardımı ile azaltılarak yumuşatılabilir.
5. Örgüt kültürü sembollerle, seremonilerle, kahramanlarla, sloganlarla, hikâyelerle nesilden nesile aktararak örgütsel yaşamı sürekli kılar.
6. Kültür, tanıtıcı bir kimlik gibidir. Bir örgüt hakkında değerlendirmeler o kurumun kültürüyle yapılır (Eren, 2006).

Örgüt kültürü, örgütsel davranış ve performansı etkilemektedir (Demir, 2007).

Balcı'ya (2002) göre, Örgüt kültürünün örgütteki işlevsel etkileri şöyle sıralanabilir:

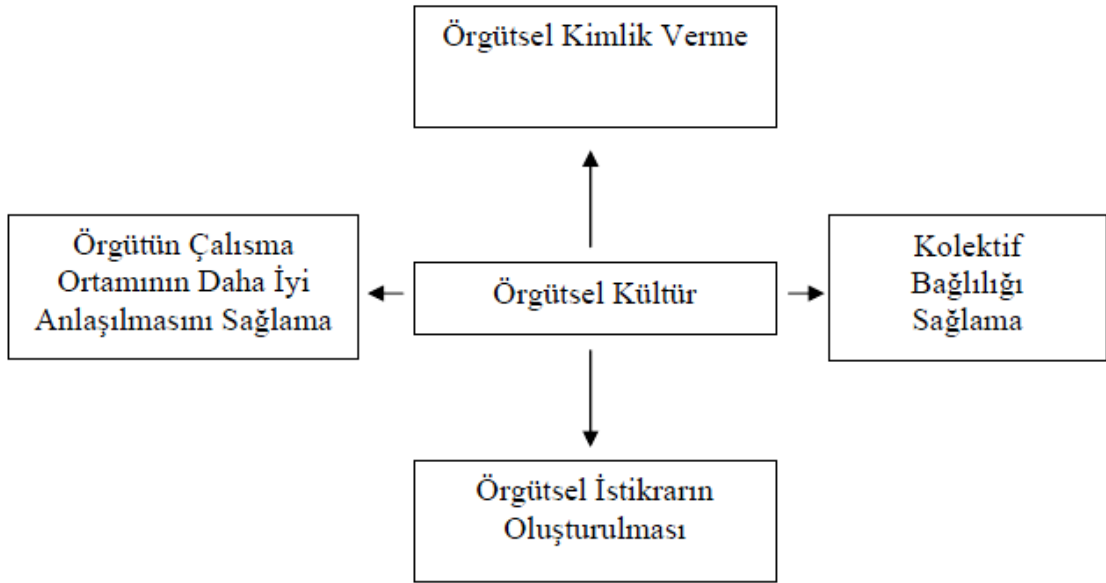
- Bir örgütü diğerlerinden ayıran sınırları belirler.
- Üyelerine örgüt kimliği sağlar.
- Üyelerin örgüte bağlılığını artırır.
- Örgütün sosyal sistem dengesini güçlendirir.
- Çalışanların tutum ve davranışlarını yönlendirip şekillendiren anlamlar ve denetim mekanizması oluşturur.

Örgüt kültürünün örgütte neden olduğu işlevsel olmayan etkileri şöyle sıralanabilir:

- Değişimi engelleyerek tutuculuğa yol açar.
- Örgütsel farklılığı engeller.
- Örgütsel birleşme ve devirlere engel olur. (Balcı, 2002, s.186).

Örgüt kültürü çalışanların bütünleşmelerini ve kolaylaştırıcı bir rol oynar. Çalışanların örgütlerine ilişkin anlayışlarının olumlu yönde gelişmesine katkıda bulunur. Çalışanların davranışlarında yönlendirici bir rol oynar. Şekil 3, örgüt kültürünün fonksiyonları bir başka açıdan aşağıdaki şekilde gibidir.

Şekil 3: Örgütsel Kültürün Dört Fonksiyonu



Kaynak: Demir (2007), (s,56).

Örgüt kültürünü oluşturan temel değerler özellikle alt kademede çalışanlara hangi durumlarda ne yapmaları gerektiği konusunda yol göstermektedir (Demir, 2007).

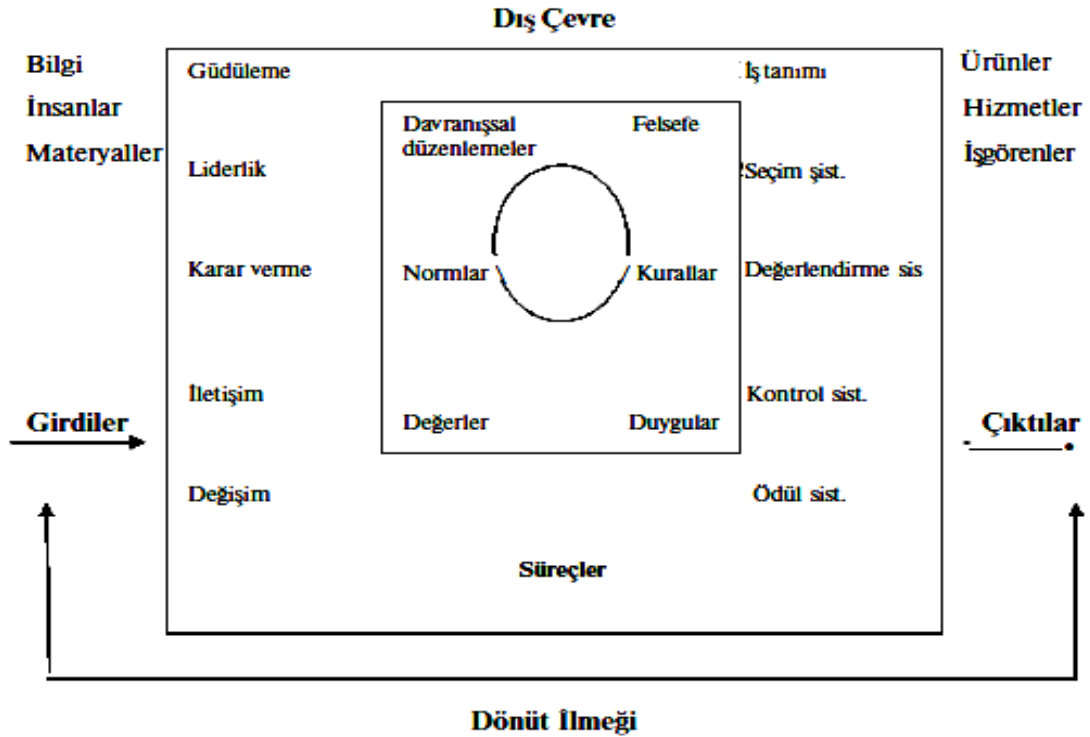
Örgüt kültürü, motivasyon, tatmin ve bağlılık yaratmakta ve buna bağlı olarak da işgücü verimliliğini desteklemektedir. Örgüt kültürü bu yönleriyle etkin bir yönetim aracı olma niteliği taşır ve örgütün başarı ve başarısızlığını belirlemede önemli bir rol oynar (Dinç Özcan, E., 2006).

Verimli bir örgütte, gereksiz formaliteler yoktur; işbirliği ve eşgüdüm iyi sağlanmıştır; çalışmalar, nesnel bir biçimde değerlendirilir ve gerektiğinde örgütün yapısı değişikliğe uğratılır; yani örgütün esnekliği vardır. Bunlardan yoksun bir örgüt, işi kırtasiyeciliğe döken, bir takım özel değerlendirmelere yer veren örgüttür (Binbaşoğlu,1983).

Örgüt kültürünün çok çeşitli kavramlarla ilişkisi vardır. Şekil 4'te örgüt kültürünün boyutları yer almaktadır. Bir örgütün kültürünün, eğitim yönetiminde örgüt

yapıları, güdü, liderlik, karar verme, iletişim ve değişimi içeren pek çok kavramla ilgisi vardır. Bu kavramı daha iyi anlamak için Şekil 4'te girdiler, dönüşüm süreci, çıktılar, dışsal çevreler ve dönüt olarak karakterize edilen sosyal sistem kuramı ve daha spesifik olarak söylemek gerekirse açık sistem kuramı içerisinde örgüt kültürü resmedilmektedir.

Şekil 4: Örgüt Kültürünün Boyutları



Kaynak: Lunenburg, Fred C. ve Ornstein, Allan C. (1996). Educational administration: Concepts and practices. (2nd Edition) California: Wadsworth Publishing Company, (s.61).

Örgütler çevreden enerji alırlar. Alınan bu enerji örgütsel amaçları ve üyelerin gereksinimlerini karşılamaya dönük davranışı kanalize etmek için tasarlanmış bir dönüşüme uğrar. Yönetim süreçlerinin (örneğin güdü, liderlik, karar verme, iletişim ve değişim) ve örgütsel yapıların (yani iş tanımı, seçim sistemi, değerlendirme sistemi, kontrol sistemi ve ödül sistemi) örgüt kültürü üzerine önemli etkileri vardır veya tersi bir durum söz konusudur. Sırasıyla bu yönetim süreçleri ve örgüt yapıları dış çevreye bir ürün verir. Bir okul örgütünde çıktı; bir öğrenci, bilgi, beceri ve tutumlar ya da okula devam ve okulu terk oranları, eğitimsel ödüller gibi daha net performans ölçütleri olabilir. Şekil 2'de de görüldüğü gibi, örgüt yalnız çevreyi etkilemekle kalmaz, aynı zamanda çevreden de etkilenir. Ve toplumsal sistem, var olan kültürü sınamada veya

yeni bir kültür yaratmaya girişmede dönütü kullanır, örgüt kültürünün eğitim yönetiminde yer alan diğer pek çok kavramla ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu yüzden kültür; örgüt yapıları, insanlar, yönetim süreçleri ve dış çevreye yansımış olarak örgütün birikimli öğrenmesini temsil eder. Bu, inançları ve davranışı sürdürmek ve örgütün amaçları, değerleri ve misyonu ile örgütün başarısını ölçmek amacıyla ölçüt geliştirmeye yönelir (Lunenburg ve Ornstein, 1996).

2.2.2. Örgüt Kültürünün Unsurları

Gizli Sayıtlılar (Varsayımlar): Sayıtlılar; doğruluğu tartışılmadan, incelenmeden olduğu gibi kabul edilen yargı ve genellemelerdir. Sayıtlılar kültürün inanç, değer ve norm sistemine yön verir (Taymaz, 2003). Örgütlerde, çalışanların tutumlarını, dolayısıyla da günlük eylemlerinin somut sonuçlarını etkileyen en güçlü kültürel öğelerden biri de varsayımlardır. Varsayımlar örgüt üyelerinin algı, düşünce, his ve davranışlarını yönlendirerek, onların örgütsel yaşama ilişkin taşıdıkları doğru-yanlış, anlamlı-anlamsız, olanaklı-olanaksız gibi ön kabullerini oluşturan tartışmasız doğrulardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998; İpek, 1999). İşgörenlerin insana, nesnelere ve olaylara ilişkin olarak geliştirdikleri örtülü(gizli) inançlardır. Gizli sayıtlılar soyut olmakla birlikte, işgörenlerin davranışlarının temelinde bulunur. Gizli sayıtlılar işgörenin örgütsel davranışını derinden etkiler. Doğruluğu tartışılmadan olduğu gibi kabul edilir (Çelik, 1997).

Değerler ve normlar: Geniş anlamda değerler, kültürün daha çok gözle görülmeyen, öznel, içsel yönünü oluşturmakta, örgütsel sorunların çözümünde makul, uygun olarak kabul edilen çözüm biçimini göstermektedir. Örgütlerde diğer bazı kültürel öğelerin (semboller) de örgütün temel değerlerini ve inançlarını açıkladığı ve vurguladığı söylenebilir. Aynı zamanda söz konusu değerler, bir örgütün genel amaçlarını, ideallerini, standartlarını yansıtır ve örgütsel kimlik veya yönetim felsefesi içinde de çeşitli biçimlerde dile getirilir (Şişman, 1994). Değerler bireysel düzeyde olduğu gibi örgütsel düzeyde de gelişir. Örgüt kültürü, bir örgütte paylaşılan değerler sistemidir. Değerler örgüt kültürünün diğer öğelerine göre daha güvenilir bir özellik taşırlar. Çalışanlara yaptıkları işin ya da sergiledikleri davranışın nedeni sorulduğunda genellikle bu davranışı yönlendiren bu değerlere ulaşılmaktadır. Örneğin, "açık kapı politikasının uygulandığı" bir örgütte çalışanlar istedikleri zaman üstleri ile

görüşebiliyorlarsa, bu uygulama örgütte iletişimin önemli bir değer olduğunu göstermektedir. Genel olarak uyulması gereken kurallar olarak ifade edilen normlar, bazen açık olarak dile getirilmez, bazen de yazılı değildirler. Ancak, örgüt üyelerinin sergiledikleri davranışlar üzerinde önemli etkiye sahiptirler. Örneğin, “üstleriyle tartışma”, “kötü haberi veren sen olma” şeklinde ifade edilen ve paylaşılan normlar, o örgüt içindeki davranışların nasıl olması gerektiği konusunda bilgiler iletmektedirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Her örgütsel kültürün derinliklerinde, üyelerinin örgütün çevresinde neler olup bittiğini anlamasına yardım eden ve onların davranışlarını şekillendiren bir temel değerler ve normlar topluluğu vardır (Özkalp ve Kirel, 2002). Normlar; insanların çoğunluğu tarafından benimsenen davranış koşulları ve ölçütleridir. İnsanın nasıl davranacağını, nasıl ilişkilerde ve etkileşimde bulunacağını, hangi rolleri oynayacağını gösterir. Bunlardan bazıları yasalarda uyulması gereken kurallar olarak yer alır, ödül ve cezalarda da esas oluştururlar (Taymaz, 2003). Değerler kısaca, “belirli olayların diğerlerine tercih edilmesi eğilimi” olarak tanımlanmaktadır. Kültürün merkezi; iyi ve kötünün, güzel ve çirkinin, normal ve anormalin, mantıklı ve mantıklı olmayanın, geniş, belirgin ve açık olmayan hislerine dayanan değerlerinden oluşmaktadır. Bu hisler bilinçsiz ve nadiren tartışılmaktadır. Normlar genel olarak uyulması gereken kurallar olarak tanımlanmaktadır. Bunlar, doğru-yanlış ayrımıyla ilgili davranış beklentileri olup, örgüt kültürü içinde uyulması istenen çalışma kurallarına işaret etmekte; örgüt içindeki davranışların nasıl olması gerektiği hakkında bilgileri iletmektedirler. Normlar, değerler sistemine bağlı olarak ortaya çıkarlar; belirgin ve yol gösterici özellik gösterirler (Demir, 2007).

Semboller: Örgüt sembolleri örgütte değişimin gerçekleşmekte olup olmadığının da yararlı göstergeleridir. Aslında tek başına bir binanın biçimi veya örgütteki mekan dağılımının her zaman sembolik bir değeri vardır (Terzi, 2000). Semboller insanlara özel bir anlam ifade eden objeler, hareketler ve olayları temsil etmektedir (Demir, 2007). Örgüt kültürünü pekiştirmeye yardımcı olan maddesel semboller, alanların ve binaların tasarımı ve fiziksel görünümü, mobilyalar, yönetici giysileri, örgüt tarafından kullanılan logolar, ürün tasarımları, ambalajlar vb. sembollerdir. Bu semboller işgörenlere kimin önemli olduğunu, üst yönetim tarafından arzulanan eşitlik derecesini ve uygun olan davranış tarzlarını (risk alan, tutucu, otoriter, katılımcı, bireyci, sosyal vb.) aktarır (Taş, 1999).

Dil: Dil, bir iletişim ve anlaşma aracı olduğu kadar, kültürün de temel öğelerinden birini oluşturmaktadır. Dil insanlar arasında kullanılan bir iletişim, anlaşma, taşıma aracı olarak sosyal olarak oluşmakta, yaşatılmakta; böylece konuşmalar, sözcükler de insan eylemlerinin bir parçasını oluşturmaktadır. Bir örgüt dili içindeki egemen bazı mecaz ve benzetmeler, bireylerin diğer bireylere, olaylara, eylemlere ve dünyaya bakışlarında tutumlarını bilinçsizce ve derinden etkilemektedir (Şişman, 1994). Dil, bir iletişim aracı olmanın yanı sıra, kültürün de yapı taşlarından birini oluşturmaktadır. Her ülkenin bir ana dili olduğu gibi, örgütlerin de kendilerine özgü bir dili vardır. Örgüt dilini ancak, o örgütte çalışanlar anlayabilir ve kullanabilmektedir. Çalışanlar bu dili öğrenerek, kültürü kabul ettiklerini gösterirler. Böylelikle, kültürün korunmasına yardımcı olurlar (Terzi, 2000). Dil iletişim için paylaşılan bir sistemdir ve çeşitli kültürel unsurlardan oluşur. Jargon, el-kol hareketleri, şarkılar, espriler, şakalar, dedikodular ve sloganlar kültürel unsur örnekleridir. Çoğu örgüt ve örgüt içi birim, bir kültürü veya alt kültürü belirleyecek bir dil kullanır. Bu dili üyelerin öğrenmeleri, kültürü kabul ettiklerini gösterir. Dilin kullanılmasıyla kültürün sürdürülmesi sağlanır (Demir, 2007).

Seremoniler ve Törenler: Gelenekselleşmiş etkinlikler olarak örgüt kültürü insanlara aktarılır ve geliştirilir. Yönetimce düzenlenen çeşitli toplantılar, yemekler, çaylar, partiler, yarışmalar kültürü yaşatmaya ve geliştirmeye yarar (Taymaz, 2003). Seremoniler özel olaylardır. Seremoni faaliyetlerinin esas anlamı, belli bir mesajı iletme veya daha özel bir amacı gerçekleştirmektir. Bu özel olay sırasında örgüt çalışanları örgütsel kültürün bir parçası olan kahramanlara, mitlere ve sembolere ait kutlamalar yaparlar. Bu nedenle seremoniler, önemli kültürel normların ve değerlerin anıldığı ve sağlamlaştırıldığı olaylara örnek teşkil etmektedirler. Seremonilerin birçoğu, gelenekselleşmiş etkinlikler olarak tanımlanan törenleri kapsamaktadır (Özkalp ve Kirel, 2000; Çelik, 2000).

Hikâyeler ve Efsaneler: Hikâyeler örgüt kültürü içinde kullanılarak, çalışanlara kültürün temel değerleri aktarılır. Hikâyeler, çalışanların motivasyonunu ve örgütsel bağlılıklarını artıracağı gibi, örgütlere yeni katılanların sosyalleşmesinde de etkili olmaktadır. Hikâyelerde anlatılan örgütlerin veya liderlerin davranışları, uygulamaları çalışanlar arasında ağızdan ağza gezdikçe ve hatırlandıkça, akılda daha iyi kalmakta ve yerleşmektedir (Demir, 2007). Örgüt üyeleri hikâyelerden söz ettikçe, bunların

aktarmaya çalıştığı mesajları düşündükçe, bu hikayelerin temsil ettiği kavramların da akılda kalması daha kolay olmaktadır. Ayrıca, örgütün tarihine ilişkin hikayeler de çalışanların kendi örgütlerinin bu günlere nasıl geldiğini anlamalarına yardımcı olmaktadır. Diğer yandan, hikayeler çalışanların örgütün yürütülen faaliyetlerini ve politikalarını daha iyi anlamaları açısından büyük önem taşımaktadır (Güçlü, 2003). Örgüt kültürü açısından önem taşıyan ve genellikle örgütün geçmişine yönelik olayların, abartılarak aktarılması sonucunda ortaya çıkan kültür taşıyıcılarıdır. Hikâyeler ve efsaneler, örgütün geçmişi ve bugünkü durumu arasında köprü görevi görürler (Unutkan, 1995; Korkmaz, 2002).

Sloganlar: Örgüt üyelerini duygulandıran ve heyecanlandıran, enerjilerini açığa çıkartan ve onları harekete geçiren bir diğer hususta sloganlardır. Slogan, kültürün benimsendiğini, üyelerin bunu her zaman ve gerektiği her yerde uygulamaya hazır oldukları izlenimini etrafa, özellikle de rakip örgütlere veren bir araçtır. H.D. Koontz ve Weihrish'e göre, "Slogan, bir örgütün değerini, bir amacını, bir inancını ya da normunu başarı ile ifade eden kimse, satır ya da cümledir." Bu kelime, satır ya da cümle bizzat kültürün kendisi ya da bir parçası olduğu için çalışanlara özel bir anlam ifade eder, onların arzu ve enerjilerini pozitif yönde harekete geçirir (Eren, 2004).

Kahramanlar: Kahramanlar örgüt kültürü içinde çok değer verilen ve bu nedenle davranışlar için model oluşturan, örnek alınan, ölü veya canlı, gerçek veya hayali kişilerdir. Kültürü oluşturmada en önemli etkili kişi kurucudur. Temel değerler ve inançlar nasıl örgüt kültürünün özünü oluşturuyorsa, kurucu, lider ve kahramanlar da bu değeri simgeleyen örnekleri ortaya koymakta ve o kültürün gücünü temsil etmektedir (Demir, 2007). Kahramanlar örgütün değerlerini ve kültürünü kişiliklerinde somutlaştıran insanlardır (Özkalp ve Kirel, 2002).

Örgüt kültürünün ortaya çıkmasında bireyin gereksinimleri önemli rol oynar. Bireyin tanınma, bir gruba ait olma, katılma gibi toplumsal gereksinimleriyle, kendini gerçekleştirme arzusu grup tarafından ortaklaşa kabul edilen ve önemli olduğuna inanılan bazı değer, düşünce ve normların oluşturulmasını gerektirir. Örgüt kültürünün oluşumunda örgütün tarihi, örgütün uzun dönemden beri üyesi olma, bireyler arası karşılıklı etkileşim gibi etmenlerin de rol oynadığı açıktır. Örgüt kurucusunu da örgüt kültürünün oluşumunda büyük önem taşımaktadır (Unutkan, 1994). Kuşkusuz kültürü oluşturan öğelerin her biri ayrı ayrı öneme sahiptir. Örneğin Liebermann'ın

gerçekleştirdiği bir çalışma, okul kültürünün belirli normları eğer güçlüyse bu okulda kayda değer, sürekli ve yaygın ilerlemeler olacağını göstermiştir. Aksine bu normlar zayıfsa ilerlemeler seyrek, rastlantısal ve yavaş olacaktır. (Von Zielonka, 2003). Ancak örgüt kültürünün öğeleri arasında en önemlisinin değerler olduğu konusunda, alan ile ilgili yazılarda bir uzlaşma bulunduğu gözlenmektedir. Örneğin Deal ve Kennedy (1982), değerlerden "örgüt kültürünün özü" diye söz etmektedir. Aliefendioğlu (2000) da, örgüt kültürü ile örgütsel iletişim arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında örgüt kültürünün oluşumunda, devamında ve aktarılmasında önemli rol oynayan değerlerin örgüt kültürünü en çok etkileyen faktör olduğunu belirlemiştir.

Değerler gerçekten de bir kültürün tanımlanmasında merkezi bir öge konumundadır. Çünkü örgüt üyeleri, değerleri ya da sosyal idealleri ve inançları paylaşmak üzere bir örgüte katılırlar. Bu değerler ya da inanç modelleri; mitler, ritüeller, hikayeler, efsaneler ve özel bir dil gibi sembolik araçlarla ifade edilir. Örgüt üyelerince paylaşılan değerler, örgütsel değer sistemini oluşturur ve bu sistem de örgütsel gelişmeleri anlamada biricik anlam ve perspektif sağlar (Wiener, 1988). Mesleki tutumlar (örneğin doyum, yönetime güven, örgütsel adanmışlık), bir örgütte yer alan işgörenlerin değerlerinin gücü ve birbirlerinin değerlerinin benzerliğine ilişkin algı düzeyi tarafından etkilenir (Shepherd, 1997).

2.2.3. Örgüt Kültürü Sınıflamaları

Güçlü örgüt kültürlerinden söz edilmesi için mevcut kültürün tüm örgüt üyelerince paylaşılması ve kabul edilmesi gerekmektedir. Güçlü bir örgüt kültürü; işletmelerdeki uygulamalarda bir standartlaşma sağlayabilir ve bu şekilde örgüt içi çalışmaları önleyebilir, örgüt üyelerinin psikoloji ve morallerinde olumlu etkilerde bulunarak, çalışanlarda motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık yaratabilmektedir. Tüm bunların sonucunda çalışma performansında artış, işgücü devir hızında ve devamsızlıklarda azalmalar görülür ve tüm bunlar işgücü verimliliğini olumlu etkiler (Özcan, 2006).

Güçlü örgüt kültürleri, planlama ve karar almayı kolaylaştırmakta; ayrıntılı işlem ve kuralları açıklayan yazılı belgelere ihtiyacı azaltmaktadır (Demir, 2007).

Güçlü kurum kültürüne sahip örgütlerde “kurum kültürü” şu özellikleri göstermektedir:

1. Ayırt edicidir. Kurumun sahip olduğu kültür onu diğer örgütlerden ayırmalıdır.
2. Kararlı bir yapıdadır. Karşılaştığı her kültürden etkilenen örgütün kendi kültüründen söz etmek pek mümkün değildir.
3. İfade edilmeden de anlaşılabilir.
4. Semboliktir. Bir örgütü diğer örgütlerden ayıran semboller, mitler olmalıdır.
5. Bütünleştiricidir. Kurum kültürü ayrılıklara değil birleşmelere vesile olmalıdır.
6. Kabul görmüştür. Kurum kültürüne önce kurum mensuplarının inanması gerekir.
7. Üst yönetimin bir yansımasıdır. Kurumun savunduğu değerlerin herkesten önce üst yöneticiler tarafından kazanılmış olması gerekir (Özdemir, 2000).

Şişman’a (1994) göre güçlü kültürlerin örgütsel yaşamdaki bazı sonuçları;

1. İşgörenlerin yaratıcılık ve başarı güduları teşvik edilir.
2. Görevin yerine getirilmesinde işgörelere büyük ölçüde özerklik verilir.
3. Örgüt üyeleri arasında yarışmayla işbirliği arasında iyi bir denge sağlanır.
4. İşgörel, yaptıkları işle ilgili konularda sorumluluk üstlenmeye teşvik edilir, isteklendirilir.
5. Örgütte esnek bir yapı bulunur ve işgörelin kontrol edilmesinde yakından denetim yerine, uzaktan denetim biçimi tercih edilir.
6. Örgütte hoşgörü ortamı egemen olup, örgütsel çatışmalardan büyük ölçüde kaçınılır; meydana gelebilecek çatışmalardan karşılıklı anlayış içinde çözümlenir.
7. İşgörelin görevine olduğu kadar sosyal yaşantısına da ilgi gösterilir.
8. İşgörel arasında uyum ve ahenk bulunur.

9. Örgütte adil bir ödül-ceza sistemi bulunur.

10. İş, örgüt üyeleri tarafından yaşamak için gerekli bir uğraş olarak görülür (Şişman, 1994).

Güçlü bir örgüt kültürünün kurumlar için yararlarını açıklama konusundaki çalışmalara bakıldığında; Eren (2006), örgüt kültürünün yararlarını altı madde de toplamaktadır. Bunlar:

1. Örgüt kültürü iş yapma yöntem ve süreçlerine standart uygulamalar getirerek örgütsel verimliliği artırır.

2. Örgüt kültürü, yeni yöneticilerin bilgi, beceri ve davranışlar kazanmalarına yardımcı olarak yetiştirme ve gelişmelerine olumlu katkıda bulunur.

7. Kültür, personel arasında birliktelik sağlar, biz duygusu ve takım ruhunu geliştirir.

8. Örgütlerde çeşitli nedenlerle ortaya çıkan çatışmalar, örgüt kültürünün geliştirdiği bazı standart uygulamalar ve süreçler yardımı ile azaltılarak yumuşatılabilir.

9. Örgüt kültürü sembollerle, seremonilerle, kahramanlarla, sloganlarla, hikâyelerle nesilden nesile aktararak örgütsel yaşamı sürekli kılar.

10. Kültür, tanıtıcı bir kimlik gibidir. Bir örgüt hakkında değerlendirmeler o kurumun kültürüyle yapılır (Eren, 2006).

Balcı'ya (2002) göre, Örgüt kültürünün örgütteki işlevsel etkileri şöyle sıralanabilir:

1. Bir örgütü diğerlerinden ayıran sınırları belirler.

2. Üyelerine örgüt kimliği sağlar.

3. Üyelerin örgüte bağlılığını artırır.

4. Örgütün sosyal sistem dengesini güçlendirir.

5. Çalışanların tutum ve davranışlarını yönlendirip şekillendiren anlamlar ve denetim mekanizması oluşturur.

Örgüt kültürünün örgütte neden olduğu işlevsel olmayan etkileri şöyle sıralanabilir:

1. Değişimi engelleyerek tutuculuğa yol açar.
2. Örgütsel farklılığı engeller.
3. Örgütsel birleşme ve devirlere engel olur. (Balcı, 2002).

2.2.3.1. Schein'in Örgüt Kültürü Sınıflaması

Schein; kültürü dört boyutta; güç kültürü, rol kültürü, başarıma kültürü ve destek kültürü biçiminde sınıflamış ve aşağıdaki şekilde açıklamıştır (Schein, 1992):

a) Güç kültürü

1. Liderlik, birçok insanda bulunan bir özelliktir.
2. İyi güç kültürlerinin güçlü, katı ve adil liderleri vardır.
3. Kişiler güçlü liderlerle işbirliği içinde, ödül ve cezalarla güdülenir.
4. Yeni oluşturulan kültürler için güç kültürü iyi olabilir.
5. Örgütün boyutu ve karmaşıklığı arttıkça sorunlar ortaya çıkar.
6. Kötü güç kültürlerinin ise zayıf, korkuya sürükleyen, korku aşıl原因an liderleri vardır.

b) Rol kültürü

1. Güç; lider ve bürokratik yapılar arasında eşit olarak dağılmıştır.
2. Roller ve kurallar açıkça tanımlanmış ve karşıtları da sunulmuştur.
3. Değerler düzenli, akılcı ve temsilcidir.
4. Küçük danışmanlık yeterlidir.
5. Bu kültürler sabit çevrelerde iyi işlerler

6. Gelişim ve değişime karşı kişisel değildir ve üyeler kendilerine görev verilmiş olarak hissederler

c) Başarma kültürü

1. Öncelikle kişisel öğretici güdüleme ele alınır ve kişilerin kendi işlerini yapabilmede sorumlulukları vurgulanır.
2. Tutku, yükümlülük ve iş ahlakı uyandırma girişimi vardır.
3. Kişilerin ilginç, heyecan verici amaçların arkasına seve seve sıraya girdiği bu kültürler; harekete, heyecana önem verir.
4. Kişilerin enerji ve zamanlarını aşan yüksek talepler vardır.
5. Kültür, katlanılması güç olmakla birlikte, kişiler sönmeye ve hayalden uyandırılmaya eğilimlidirler.
6. İş örgütlenme konusunda disiplin ve prosedürlere bağlılıktan çok, genel görüşler vardır.

d) Destek kültürü

1. Destek gönüllüdür ve ilişkiler ortaklaşa şekillendirilir.
2. Kişiler yükümlülük ve dayanışmayı çok önemserler.
3. Askeri örgütlerde, yabancı servislerde, birleşim örgütleyicilerinde, başlangıç takımlarında bulunur.
4. Karşılıklı ilgi, güven ve diğerlerinin rahatı kavramlarına yer verilir.
5. Grup hizmetlerinde yüksek güdü ve özveride bulunma isteği en önemli özelliklerindendir.
6. Fikir ayrılıklarından kaçınma eğilimi zayıftır. Anlaşmalar yoğun olarak değerlendirilir ve az da olsa adam kayırma vardır.

2.2.3.2. Dennison'un Örgüt Kültürü Sınıflaması

Dennison da kültürü uyarlanabilirlik kültürü, misyon kültürü, ilgi kültürü ve tutarlılık kültürü olmak üzere dört kültür tipine ayırarak sınıflama yoluna gitmiştir. Bu kültür tipleri kısaca aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Hoy ve Miskel, 2001):

a) Uyarlama kültürü

Bu tip kültürde dış çevreye stratejik bir vurgu ve değişim ile esnekliğe odaklanma açısından tanımlanır. Bu kültür, çevreyi izlemek ve müşteri gereksinmelerini anında karşılamak için örgüt kapasitesine destek sunan değerler, normlar ve inançları besler.

b) Misyon kültürü

Bu tip kültür de dış çevreye hizmet anlamında düşünülür, fakat burada istikrar gereksinmesi ve yönelim önemlidir. Paylaşılan vizyon, misyon kültüründe çok can alıcıdır. Vizyon, işgörenlere çalışmalarını başarmalarının ötesinde bir destek sağlar. Üyeler, çalışmalarına açıklık ve amaç veren bir vizyonu paylaşırlar. Liderler, örgüt misyon ve vizyonunu vurgulayarak davranış biçimlendirirler.

Demir (2007), farklı kriterlere göre örgüt kültürünü tiplerini Tablo 2'deki gibi sıralamaktadır.

Tablo 2: Örgüt Kültürü Tipleri

Örgüt Kültürleri	Temel Belirleyici Özellikler	Yazarlar
	Baskın olan örgüt kişiliğine göre	
Kontrol Kültürü	Tecrübe esaslı bilgi ve gerçekleri kontrol edici ve baskın davranış	Schneider
İşbirliği kültürü	Takım çalışması, örgütsel bağlılık ve sinerji	
Rekabet kültürü	Entelektüel ve teknik becerileri teşvik, basan, bilgi, yaratıcılık ve uzmanlık	
Yetiştirme kültürü	Bireylerin tok çalışması ve bunda kurucuların rolü	
	Çevrenin belirsizliği, alınan kararların riski ve geri beslemeye göre	
Sert adam-maço kültürü	Alınan kararların riski yüksek, hızlı geri besleme	Deal ve Kennedy
Sıkı çalış-iyi eğlen kültürü	Alınan kararların riski düşük, hızlı geri besleme	
İşletme üstüne bahse gir kültürü	Alınan kararların riski yüksek, yavaş geri besleme	
Süreç kültürü	Alınan kararların riski düşük, yavaş geri besleme	

	Yönetim biçimlerine göre	
Güç kültürü	Güçlü lider, esnek örgüt yapısı	Handy
Rol kültürü	Mantık ve rasyonellik temelli bürokrasi. Açık iş tanımları	
Görev kültürü	İş ya da proje odaklı. Takım çalışması	
Kişî kültürü	Birey ön planda. Belli meslek sahipleri sabit masrafları azaltmak için bir araya geliyor	
	Başarı ve etkinliğe göre	
Pazar kültürü	Pazar hakimiyeti, rekabet üstünlüğü, amaca ulaşma ve başarıya odaklanma	Cameron ve Freeman
Adokrasi kültürü	Girişimcilik, yaratıcılık, esneklik ve çevreye uyum, yenilik ve risk alma. Büyüme ve yeni pazarlar bulma	
Klan kültürü	Fikir birliği, katılım, takım çalışması, aile duygusuna sahip olma, sadakat ve geleneklere bağlılık	
Hiyerarşi kültürü	Düzen, kurallar, yönetmelikler, istikrar ve yönlendirme	
	Lider ve yeniliğe göre	
Dinamik kültür	Yenilik temel belirleyici. Açık İşletme amaçları	Toyo Hiro Kono
Lideri İzleme ve dinamik kültür	Lidere güven tam, çalışanların lideri izlemesi	
Bürokratik kültür	Kurallar, standartlar ve prosedürler.	
Hareketsiz kültür	Çalışanların eski davranış kalıplan, değişime kapalı	
Güçlü lider ve hareketsiz kültür	Otokrat lidere itaat	
	İnsanların katılımcılığı ve faaliyetlerin niteliğine göre	
Etkileşen kültür	İnsanlar katılımcı, faaliyetler tepkisel, çalışan ve müşterilere en iyi hizmeti verme	Byars
Bütünleşik kültür	İnsanlar katılımcı, faaliyetler etkisel, çalışanların ve müşterilerin ihtiyaçlarını etkilemeye ve değiştirmeye yönelik	
Müteşebbis kültür	İnsanlar katılımcı değil, faaliyetler etkisel, bireysellik ön planda	
Sistematik kültür	İnsanlar katılımcı değil, faaliyetler tepkisel. Önceden belirlenmiş politika ve prosedürlerin uygulanması, yürütülmesi.	
	Gelenek ve alışkanlıklara göre	
Koruyucu kültür	Muhafazakâr inanç ve değerler. Riski düşük ve güvenli pazarlarda faaliyette bulunma tercihi	Miles ve Snow
Geliştirici kültür	Yenilikçilik, değişen ve dinamik ortamlarda faaliyette bulunma isteği.	
Analizci kültür	Denge ve değişim temelli	
Tepki verici kültür	Değişimin rakiplerden ve çevreden gelen baskılarla gerçekleştirilmekte	

Kaynak: Demir, 2007, (s.66)

c) Bağlılık kültürü

Bu tip kültür; başarının anahtarı olarak, sorumluluk duygusu ve örgüte adanmışlık duygusu yaratır. Eğer dış çevre hızlı bir biçimde değişiyorsa ve stratejik vurgu içsel o zaman üye bağlılığı kritiktir.

d) Tutarlılık kültürü

Bu tip kültür; içsel bir odağa ve dışsal, istikrarlı bir çevreye sahiptir. Bağlılık ve güvenilirlik, bu kültürün belirgin özelliğidir. Semboller, törenler ve liderler işbirliğini, geleneği ve standart rutinler ile başarıyı hedefleyen politikaları destekler. İstikrarlı bir çevrede bütünleşmiş, güvenilir ve yeterli bir örgüt oldukça etkili olabilir.

2.3. Okul Kültürü

Eğitim örgütleri ile ilgili yapılan araştırmalarda (Şişman, 1994; İpek, 1999; Terzi, 2000; Erdem ve İşbaşı, 2001), eğitim örgütlerinin birer işletmeden daha çok kültürel topluluklar olarak görülmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca eğitim örgütlerinin, bütünüyle pozitivist ve rasyonel bakış açısıyla çözümlenmesi de mümkün görünmemektedir.

Sergiovanni ve Corbally'e (1986) göre örgütler, rasyonel özelliklerden daha çok rasyonel olmayan özellikler yani kültürel özellikler göstermektedir. Bundan dolayı örgüt çözümlemelerinde kültürel özelliklere esas alınmalıdır. Okulların kültürel özelliklerinin belirlenmesi eğitim örgütlerinin özelliklerine daha uygun düşmektedir. Çünkü eğitim örgütleri özellikleri itibari ile insanlarla uğraşan örgütlerdir. Eğitim örgütlerinde bulunan bireyler yoğun bir etkileşim yaşamakta ve bu durum örgütün her türlü özelliğine yansımaktadır. Bu durumun etkilediği özelliklerden birisi de eğitim örgütlerinin örgüt kültürüdür (Yılmaz ve Oğuz, 2005).

Her örgüt bir kültüre sahip olduğu gibi, okullarında kendilerine özgü bir kültürleri vardır. Etkili okul değerleri ve inançlarıyla ya da kültürel özellikleriyle esleşebilen okuldur. Okulun evrensel amaçlarından biri, toplumsal kültürü kuşaktan kuşağa aktarmaktır. Okulun kendine özgü oluşturduğu örgütsel kültür, toplum kültürünün analiz edildiği, öğretmen ve öğrencilere sunulduğu değer ve normları içerir. Okul, toplum kültürünü yansıtır. Toplum kültürü, okul kültürü potasında eritilerek öğrencilere sunulur. Bireyin yaşadığı topluma uyum sağlaması, öncelikle okul kültürüyle bütünleşmesine bağlıdır (Papalewis, 1988).

Örgüt kültürü literatüründe eğitim örgütleri kültürü, okul kültürü adıyla çok sayıda çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Okul kültürü, paylaşılan değerler, inançlar, ortak bir misyon, kahramanlar, adetler, gelenekler ve bir tarihten oluşmaktadır (Erdem ve İşbaşı, 2001).

Bir okulun kültürü, “okulun üyeleri için özdeşlik, kimlik duygusu” oluşturur. Okul kültürü “ okulun vizyonuna bağlılık yaratmayı” sağlar. “Davranış standartlarını berraklaştırmaya ve standartlaştırmaya” hizmet eder. Ayrıca; okul içindeki belirsizlikleri en aza indirir. Çalışanlara, işi nasıl ve ne biçimde yapılacağına açıklık getirir. İnsanlara, okulun niçin var olduğunu hatırlatır ve işlerin nasıl yürütüleceğine yönelik açık ve kesin bir felsefe sağlar (Şimşek, 2005).

Araştırma ve literatüre göre Türkiye Milli Eğitim Sistemi okullarının örgütlenmesi iki boyutta düşünülebilir: Bunlardan yönetimin örgütlenmesi; organik-durumsal bir modele dayanmalıdır. Bu modelde ana ilke yetki ve yeterliliğin aynı düzeyde olmasıdır. Bu ilkeye uyularak, ayrıca ülkemizin kendi gerçekleri göz önünde bulundurularak, bir okulun yönetim örgütlenmesi; âdem-i merkeziyetçi, esnek, fazla hiyerarşik olmayan, yatay eşgüdümleme ve kollektif dayanışmayı öngören, dinamik ve sürekli öğrenen bir örgüt yapılanması olacaktır. İkinci boyut ise öğretimin örgütlenmesidir. Bu türden bir örgütlenmenin bir dereceye dek kamu okullarımızda “çok amaçlı okul” ve “kampüs tipi yapılanma”ya gidilmesi halinde uygulanabilirliği olası görülmektedir. Örgüt kültürü bir anda oluşmaz, ama bir kez oluştuğunda da nadiren yok olur. Bir okul kültürü, kendiliğinden ortaya çıkmaz. Okul kültürünün başlamasında, oluşup korunmasında, okul içinde mevcut kültürün geliştirilmesinde birçok öğenin etkisi vardır. Bir okulun tarih ve gelenekleri, okulun kültürünü yaratır (Balcı, 2004).

Her örgüt kültürünü kendi oluşturur. Bir örgütün kültürü diğer örgütlerin kültürlerinden farklılık gösterir. Okul sadece kültür üreten değil, aynı zamanda kültür aktaran bir örgüttür. Örgütsel kültür kuramı, okulun kültür aktarma gibi temel misyonunun yorumlanmasına yardımcı olmaktadır (Çelik, 1997).

Açıkalın’a (1995) göre bir okul yöneticisinin kültüre ilişkin bilmesi gereken temel yargılardan üçü şunlardır:

1. Kültür, kesintisiz değişime uğrayan bir olgudur. Kültürün değişmesinden korkmamak gerekir. Kültürün korunması demek, değişim sürecinin bilincinde

olup, kontrollü değişimini sağlamaktır.

2. Kültürlü-kültürsüz sıfatları gerçekte kendi kültürümüze göre bir değerlendirmedir. Birey ya da gruplar için kültürsüzlük söz konusu değildir.
3. İyi kültür, kötü kültür tanımlaması yanlıştır. İyi ya da kötü kültür yoktur; farklı kültürler vardır.

Örgütsel davranış konusunun en önemli uzmanlarından biri olan Schein, kültürün örgütlere yerleştirilmesinin bir  ğretim sürecini içermekte olduğunu ileri sürmektedir. Bu süreç aşağıdaki mekanizmalardan biri ya da bir kaçı kullanılarak başarılmaktadır:

- İşe yerleştirme, seçim ve sosyalleştirmede kullanılan malzeme ve örgütsel felsefe, misyon, vizyon ve değerlerin yazılı kurallar olarak açıklanması.
- Fiziksel alanların tasarımı, iş çevreleri ve binalar.
- Sloganlar, dil, kelimelerin ilk harflerinden oluşan kısaltmalar ve deyişler.
- İsteyerek oluşturulan rol örnekleme, liderler tarafından verilen ve yetiştirme programlar.
- Açık  d ller, statü, terfi kriterleri.
- Kilit insanlar ve olaylar hakkında hikâyeler, efsaneler ve mitler.
- Liderlerin dikkat ettiği, ölçtüğü ve kontrol ettiği örgütsel aktivite, süreç ya da sonuçlar.
- Kritik olaylara ve örgütsel krizlere liderlerin tepkileri.
- İş akışı ve örgütsel yapı.
- Örgütsel sistemler ve prosedürler.

Örgütsel amaçlar ve işe alım, seçim, terfi, işten çıkarma ve emeklilik için kullanılan kriterler (Demir, 2007).

Örgüt kültürünün oluşumu ile ilgili üç görüş bulunmaktadır;

1. Örgüt kurucusu ve diğer yöneticiler örgüte kendi varsayım, değer ve artifaktlarını getirirler ve bunları örgüt üyelerine de benimsetirler.
2. Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin, iç bütünleşme ve çevreye uyum sorunlarını çözmek amacıyla girdikleri etkileşimlerden doğar.
3. Örgüt üyelerinin örgüt kimliği, denetim, bireysel gereksinimler ve kabul görme sorunlarına ilişkin olarak geliştirdikleri çözümler, örgüt kültürünü oluşturur

(Balcı, 2002).

Okullarda yönetici ve işgörenlerin ortak davranmasını sağlayan temel unsur okul kültürüdür. Cafoğlu'nun (1995) da belirttiği gibi, okuldaki bütün işgörenlerin aynı inanç etrafında toplanabilmesi için, örgütte herkesin katıldığı ortak bir kültürün yaratılması gerekir. Öğretmen, yönetici, öğrenci ve yardımcı personelin iletişimi sonucu ortaya çıkan etkileşim, okul kültürünün belirleyicileridir.

En genel tanımıyla okul kültürü, okulun kimliğini oluşturan ve okuldaki tüm bireylerin davranış ve eylemlerini etkileyen maddi, manevi öğeler bütünüdür. Olumlu ve etkili bir okul kültürünün okula bağlılığı artırma, okul ve yönetime karşı güven oluşturma, yıkıcı çatışmaları önleme, okulda görev yapan öğretim elemanları ile öğrencilerin davranış ve beklentilerini şekillendirerek okulun başarısını artırma gibi birçok yaraları vardır (Gümüseli, 2006).

Okul kültürünü belirleyen faktörler şu şekilde sıralanabilir; okulun yaşı, okulun tarihi gelişim süreci, okulun amacı ve hedefleri, okulun bulunduğu sosyo-ekonomik ve coğrafi çevre, öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyleri, kırsal ve kentsel alanlar, okulun tesisleri, okulda kullanılan teknoloji, okul ve sınıf büyüklüğü, yönetici, öğretmen ve öğrencilerin beklentileri, velilerin beklentileri, eğitim sisteminin merkezîyetçi olup olmaması, eğitim kurumunun özel olup olmaması, eğitim sisteminin yapısı (Özdemir, 2006).

Okul kültürü öğretmenlerin değişim ve yeniliklere karşı tutumlarını, öğrencilerin güdülenmelerini ve başarı düzeylerini etkilemektedir (Stolp ve Smith, 1997).

Okul kültürü, bireysel okulun zamanla oluşturduğu bir yaşam tarzı olarak görülebilir. Okulun tarih ve gelenekleri, okul personelinin birikimleri; karşılıklı

etkileşimleri zamanla okulda o okula özgün bir kültürün gelişmesine neden olmaktadır. Bu kültür norm, inanç, tutum, beklenti, davranış ve eğilimlerinden oluşmaktadır. Sonunda okulda nelere önem verildiği, nelerin değersiz bulunduğu, nasıl hareket edileceği konusunda personel arasında bir ortaklaşma doğmaktadır. Dolayısıyla okulun asıl işi olan eğitim ve öğretimde öğrenciden ve öğretmenden neler beklenmesi gerektiğini, nelerin vurgulanması gerektiğini tayin eden okul kültürü olmaktadır (Balcı, 2002).

Öte yandan, okul kültürü okulun başarısı üzerinde de etkilidir. Bir okulda başarı için her şeyden önce okulda akademik başarıya değer veren, yüksek performans beklentilerini taşıyan, etkili öğrenimi teşvik eden bir düzen ve disiplin öngören ve işbirlikçi ilişkileri ön planda tutan bir kültürün oluşturulması gerekir (Balcı, 1993).

Her okul kendi kişilik ve duygularına sahiptir. Bunlar okullara yaklaştıkça hissedilmeye başlanır; iyice yaklaşıldığında adeta koklanır ve tadılır; kuruma girildiğinde duvardaki resimlerde ve koridorlarda dolaşan öğrencilerde görülür. Öğrencilerin öğretmenler ve birbirleriyle olan diyaloglarda işitilir. Uzun yıllardır, iklim ya da ethos olarak isimlendirilen bu kişilik ve duygulara okul kültürü denir. Okulun kişiliği anlamına gelen bu kültür, değer kalıplarını, inançlarını ve belirli tarih içinde oluşan gelenekleri yansıtır. Okul kültürünü oluşturan inanç ve değer kalıpları okul üyelerinin söyleyip yaptıklarına sosyal bir anlam kazandırır ve bu anlam zamanla okul üyelerinin davranışlarını şekillendirmeye başlar (Deal ve Peterson, 1990).

Eğitim örgütlerinin önemli alt kültürleri, yöneticiler, eğitimciler ve öğrencilerdir. Toplumun farklı kesimlerinden gelmiş, farklı eğitim yaşantısına sahip öğretmenler kendi içlerinde çeşitli alt kültürleri geliştirebilirler. Aynı şekilde öğrenciler de değişik özelliklere bağlı olarak küçük alt gruplar oluşturabilirler (Şişman, 1994).

Öğrenci kültürünün heterojen ve dinamik dokusu nedeniyle kavranmasındaki güçlükler, diğer alt kültürlerin bu grupla yeterince ilgilenmemesine yol açmaktadır. Eğitimde etkililiğini artırmak isteyen kurumların, öğrenci kültürünü gözardı etmemeleri ve bu yapı içindeki çeşitli algılamaları öğrenmeleri, öğrenci yetiştirme süreçlerinde olumlu gelişmeler yaratacaktır (Bailey, 1994).

2.3.1. Etkili ve Güçlü Okul Kültürü

Güçlü bir okul kültürü etkili okul için gerekli olan bir ön koşuldur. Güçlü okul kültürü, yönetici ve öğretmenlerin ortak değer, norm ve inançlar etrafında birleşmeleri sonucunda ortaya çıkar. Böyle bir ortamda denetim işlevi de daha az hissedilir (Çelik, 2000).

Purkey ve Smith'in araştırma bulgularından yola çıkarak Deal ve Peterson, başarılı bir okulun kültürel özelliklerini aşağıdaki gibi saptamışlardır (Deal ve Peterson, 1990):

1. Sağlam ve güvenilir bir çevre tarafından desteklenen güçlü değerlere sahiptirler. Onların çok az disiplin sorunu olup öğrenmeyi destekleyen bir çevreleri vardır.
2. Öğretim kadrosu ve öğrenciler, yüksek başarı beklentisine sahip olma açısından benzeşmektedirler.
3. Bütün öğrencilere temel becerilerin öğretilmesinin desteklenmesine ilişkin güçlü bir inanç vardır.
4. Açık performans hedefleri ve gelişim sürecinin desteklendiği yapıcı performans geri bildirimi vardır.
5. Bu okullar güçlü liderliğe sahiptir.

Spady ve Marx (1984) ta etkili okul kültürlerinin özelliklerini şöyle belirlemişlerdir:

1. Etkili okulların öğretimsel uygulamalara ilişkin paylaşılmış inançları vardır.
2. Bir lider olarak yöneticiye bir inanç bulunmaktadır.
3. Öğretme ve öğrenmeye ilişkin güçlü inançlar beslenir.
4. Öğretmenler rol modelleri, öğrenciler ise sorumluluk pozisyonundadırlar.
5. Önemli törenler, gelenekler ve ritüeller bulunmaktadır.
6. Katı olmayan düzenli bir atmosfer vardır. Sorumluluk, baskıyı gerektirmemektedir.
7. Öğretmenler karara katılırlar.

Pawlas (1997), güçlü ve etkili okul kültürünün temel öğelerini şu şekilde sıralamıştır:

Paylaşılan Değerler: Bu değerler, örgütteki herkese açıktır ve kurumun üstlendiği her faaliyete yayılmıştır. Değerler, genellikle yazılı değildir, fakat bunlar okulun gerçekleştirdiği faaliyetlerde ortaya çıkar. Çünkü değerler, müfredat programları, öğretim yöntemleri, zaman yönetimi, kimin niçin ödüllendirileceği gibi birçok konuda yönetici, öğretmen ve öğrencileri yönlendirir.

Mizah: Okuldaki neşenin, mutluluğun miktarı güçlü bir kültüre bağlıdır. Mizah ve neşe, örgütteki insanların zorluklar karşısında tecrübe kazanmasının bir göstergesidir.

Hikâye Anlatımı: Okullar da dâhil her örgütte yerleşmiş hikâyeler vardır. Anlatılan ve anlatılması gereken hikâyeler kültürle ilgilidir. Efsane formunda anlatılan bu hikâyeler örgütün tarihsel bakış açısını yansıtır. Bu hikâyeler, hem eğitici hem de motive edicidir. Ayrıca hikâye ve efsaneler, örgüt üyeleri arasında bağlayıcı rol üstlenebilir.

İletişim-İlişki: Her örgüt ve kültür, “Kurumda gerçekten ne oluyor?”la ilgili bilgiyi yaymak için bir iletişim sistemine sahiptir. Bazı açılardan sistem informaldır. Burada her yönetici, sistem içinde bilgiyi hızlı bir şekilde yaymak için gerekli olan yolları bilmesi gerekir.

Ritüeller ve Seremoniler (Törenler, Merasimler): Bir örgütün ritüelleri günümüzün okul faaliyetleridir. Seremoniler ise kahramanları ve efsaneleri anma ve özel olayları kutlamadır. Seremoniler sıra dışı olabilir ve olmaları gerekir de. Seremonilerin uzun süreli etkileri olup resmîliği vardır. Ayrıca seremoniler okul kültürünü ortaya koyar.

Meslektaşlar Arası İlişkiler: Meslektaşlarıyla olumlu diyalog içinde olan öğretmenler birbirlerine yardım ederler, mesleki bilgilerini paylaşırlar. Okul ortamındaki sıcak ilişkilerin birlikteliğinden de başarı doğmaktadır.

Etkili okulların aynı zamanda güçlü örgütsel kültürlere sahip oldukları, bu okulların örgütsel özelliklerinin temelinde yönetici, öğretmen ve öğrencilerin davranışlarını etkileyen, belirleyen güçlü kültürel öğelerin bulunduğu söylenebilir. etkili okulların özellikleri ve bu konuda yapılan araştırmalar incelendiğinde, bu okullarda

yapılan işlerde büyük ölçüde uzlaşma olduğu, eğitim-öğretim konusunda güçlü amaçlar bulunduğu, yöneticinin bir lider olarak görüldüğü, plânlama ve problem çözmede etkili katılım olduğu, öğretmenlerin rol modellerini oluşturduğu, öğrencilerin sorumluluk duygusu içinde bulunduğu, okulda düzen, disiplin ve bütünleşmenin sağlandığı, öğrencilerin temel becerileri kazandıkları, etkili sınıf yönetiminin bulunduğu söylenebilir (Balcı, 1993).

Güçlü okul kültürünün özellikleri Şimşek tarafından şöyle ifade edilmiştir:

Örgütsel bağlılık; Güçlü okul kültürleri iş gören davranışları üzerinde daha iyi etki yaratmakta ve karmaşıklığı azaltma ile daha doğrudan ilişkilidirler. Güçlü kültürlere sahip okullar, örgüt üyelerini birbirlerine bağlayan ve örgütsel amaçları başarmaları için iş gören ve öğrencilerde bağlılığı sağlamlaştıran, bir dizi değer ve normlara sahiptirler. Bunların başında uyumlu ve adil olma, etkileşime önem verme, dürüstlük, gerçeğe bağlılık, yeterlilik ve mükemmellik, kendinden önce başkalarını düşünme, yardım severlik, kişisel çabaya saygı ve çok çalışmak gelmektedir.

Kolaylaştırıcı Değerler; Güçlü kültüre sahip okullar, teşvik edici, kolaylaştırıcı değerlere sahiptirler. Özerklik, girişimcilik, yenilik ve yaratıcı fikirler ile ekip çalışması değerlerine önem verirler ve iş görenlerinin risk almaları konusunda onları cesaretlendirirler.

İnsan kaynaklarını geliştirme; Güçlü okul kültürüne sahip okullarda da, örgüt üyelerinin kendilerini geliştirmelerine; bunun için hizmet içi ve lisansüstü eğitim programlarına katılmalarına yönelik değerler ve destekler söz konusudur. Olumlu insan ilişkileri; Olumlu insan ilişkileri açık, rahat bir ortamı ve dolayısıyla okulun çekiciliğini de beraberinde getirir.

Etkili İletişim; Güçlü kültürlere sahip okulların tüm düzeylerinde müdür-öğretmen, öğretmen-öğretmen, müdür-öğrenci, öğretmen-öğrenci, vb. açık ve çift yönlü iletişim süreçleri söz konusudur.

Uzun süreli istihdam; Eğitim işgörenlerinin uzun süreli görev yapması da yüksek güven ortamına sahip, güçlü okul kültürlerinin bir diğer özelliğidir.

İşbirliği ve güven; Çeşitli araştırma bulgularına göre, okulun müdüre olan güveni, öğretmenler arasındaki güven ve işbirliği ile öğrencilerin sınıf içindeki sosyal becerilerinden olan “iş birliği “güçlü okul kültürü ile ilgilidir.

Yüksek motivasyon ve verimlilik; Yüksek motivasyon doyum düzeyini olumlu yönde etkiler. İşgörenlerin doyum düzeyi ile performansları arasında da doğru bir orantı vardır.

Kontrol ve disiplin; Güçlü kültüre sahip örgütlerde kural ve ilkeler azalmakta ve bürokratik kurallara gerek olmaksızın bireyler kendi davranışlarını düzenleyebilmektedirler.

Rol açıklığı ve davranış rehberliği; Güçlü okul kültürünün temel özelliği, okul tarafından açıkça düzenlenmiş ve paylaşılmış temel değerlere sahip olunmasıdır.

Öğretmen çabası ve öğrenci başarısı; Güçlü okul kültürleri öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyebildiği gibi, öğrenci başarısı da okul kültürünü güçlendirebilmektedir.

Okul müdürlerinin özellikleri; Güçlü okul kültürlerinin oluşmasında okul müdürlerinin etkisi büyüktür.

Demokratik yönetim ve katılım; Yönetimin demokratik olması, diğer örgüt üyelerinin de örgütle ilgili kurallara katılımlarının teşvik edilmesi, güçlü kültürün özellikleri arasında yer almaktadır (Şimşek, 2005).

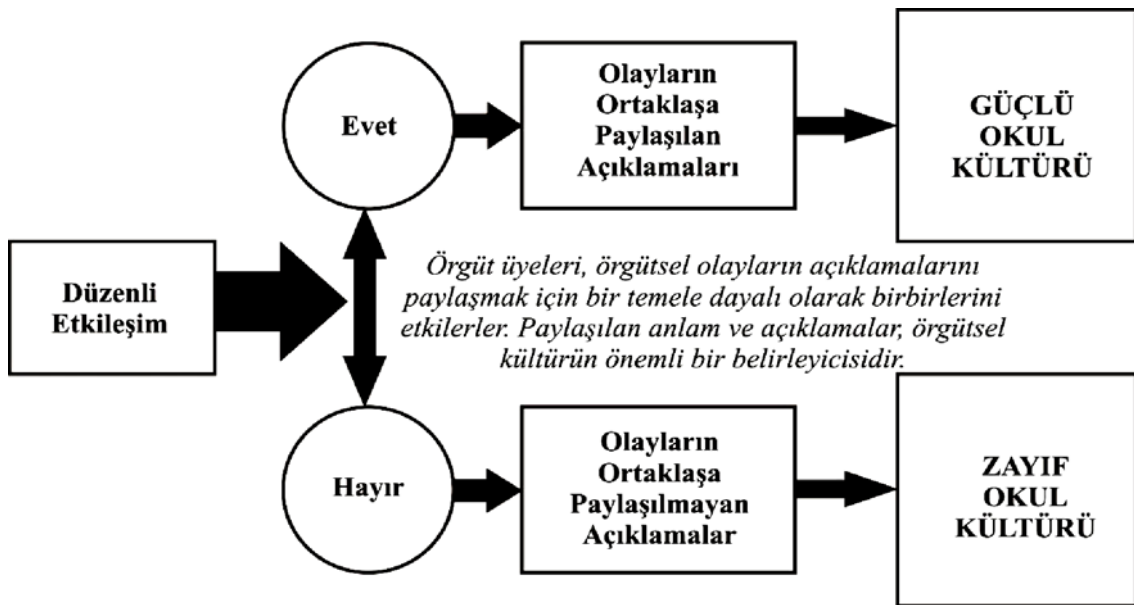
Okula karşı devamsızlık oranlarının artması, okul kültürüyle yakından ilgilidir. Öğrenci, okulu çekici ya da itici güç merkezi olarak algılayabilir. Güçlü okul kültürlerinde öğrenci, çevrede bulduklarından daha fazlasını okulda bulabilir. Kültür örgütsel bağlılığı geliştirir, öğretmen davranışlarının tutarlılığını artırır. Belirsizliği azaltır, neyin nasıl yapılacağını ve neyin önemli olduğunu anlatır. Personeli zor, korku ve tehdit ile çalıştırma yöntemleri terk edildikçe ve onların yerini inandırma ve eğitim yöntemleri aldıkça; insanları etkili ve verimli bir biçimde çalıştırabilmek için içinde bulundukları şartlara ve özellikle, kültürel yapılara saygı gösterme zorunluluğu doğmuştur. Bunun için çalışanların kültürel değerler sistemini bilmek, öğrenme ve yönetim yöntem ve uygulamalarını da ona göre biçimlendirmek gerekli olacaktır.

Bünyesinde bulunanları tanımayan bir örgüt, onun gelişmesi içinde gerekli önlemleri alamayacaktır (Çelik, 2002).

Okullar fizikî olarak birbirine benzer ancak her okul, sosyal bir oluşum olarak kendine özgüdür. Sağlıklı bir okul ortamı, öğretmenlerin birbirleriyle ve okul müdürü ile olan ilişkilerini belirler. Olumlu bir öğrenme ve öğretme ortamı ise bu ilişkilerin niteliğine göre oluşmaktadır. Okul dışından herhangi biri, bir okulu ziyaret ettiğinde oradaki insanlar arası ilişkileri gözleyerek o okulda egemen olan genel hava hakkında bilgi sahibi olabilir. Bu durum, okulları birbirinden ayıran en belirgin ve görünen özellik olmaktadır (Balcı ve diğerleri, 2004).

Etkili okul; “Öğrencilerin bilişsel, duyuşsal, psikomotor, sosyal ve estetik gelişmelerinin en uygun sağlandığı optimum bir öğrenme çevresinin yaratıldığı okul” olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 2000).

Şekil 5: Paylaşılan Anlamlar Olarak Okul Kültürü



Kaynak: Şimşek, (2005).

Taymaz’a (2003) göre okul yönetimi okul kültürünü biçimlendirme çalışmalarını aşağıdaki üç aşamada yapar;

1. Okul kültürünün oluşturulabilmesi için hedeflerin belirlenmesi, değer, ideal ve inançlarla ilgili ihtiyaçların okulda çalışan insanların katkıları ile saptanması ve sağlanması.

2. İhtiyaçların karşılanması için kaynakların belirlenmesi, plan ve programların hazırlanması, insanların görevlendirilmesi, benimsetilmesi ve gerekli çalışmaların yapılması, alt kültürler arasında uyum sağlanması.

3. Yapılan çalışmaların sürekli olarak izlenmesi, eksikliklerin giderilmesi, hataların önlenmesi, okul kültürünün oluşturulması, yayılması ve geliştirilmesi.

2.3.2. Okul Kültürünün Diğer Örgütsel Süreçlerle İlişkisi

2.3.2.1. Okul Kültürü ve İletişim

Örgüt kültürünün oluşturulmasında kurucuların büyük etkisi olmaktadır. Kurucuların örgütün ne olması gerektiğine ilişkin vizyonları vardır. Kurucular kendi vizyonlarını çalışanlarına empoze ederler (Demir, 2007)

Okulun ilk kuruluş yıllarında okul yöneticisinin büyük etkisi görülür. Okul yöneticisinin oluşturduğu temel değerler ve ilkeler, yıllar boyunca öğretmenler ve öğrenciler üzerinde etkili olmaktadır (Çelik, 2003).

Okul kültürünün gelişmesinde okul yöneticisine önemli işler düşmektedir. Okul yöneticisi, eğitim politikalarının ve çağdaş eğitim anlayışının beklentileri doğrultusunda okulu amaçlarına ulaştırmaktan sorumludur (Korkmaz, 2002). Güçlü ya da zayıf her okulun bir kültürü vardır. Kültürel lider, örgüt kültürünü daha çekici bir kültür haline getirebiliyorsa başarılı bir liderdir (Çelik, 2003).

Okul yönetimi, okulu amaçlarına ulaştırmak üzere insan ve madde kaynaklarını sağlar ve yönetir. Aynı zamanda okul yönetimi okul kültürünü yaşatmak ve geliştirmekle de yükümlü olup aşağıdaki rolleri üstlenir.

1. Eğitim planlamasında kültür ile ilgili hedefleri öngörme.
2. Okulun felsefesi ve değerlerin oluşmasına katkıda bulunma.
3. Bir yönetici olarak temel değerleri kabul ve temsil etme.
4. Değerleri paylaşma ve okul içinde fikir birliği oluşturma.
5. Okul kültüründen yararlanarak örgütsel sosyalleşmeyi sağlama.

6. Belirgin adetler, yaygın olarak paylaşılan inançları belirleme.
 7. Gelenekleri okul kültürü ile kaynaştırma ve yenileşmeyi sağlama.
 8. Erkek ve kadın ünlü olan kişilerin konumsal güçlerinden yararlanma.
 9. Özerklik, yenilik ve gelenek arasında gereken dengeyi kurma. Okul kültürü ile etkinlik ve verimlilik arasındaki ilişkiden yararlanma.
 10. Kültürel etkinlik ve törenler düzenleme, katılımı gerçekleştirme.
 11. Örgütte yazılı olan ve olmayan kurallara uygulanmasını sağlama.
- (Taymaz, 2003).

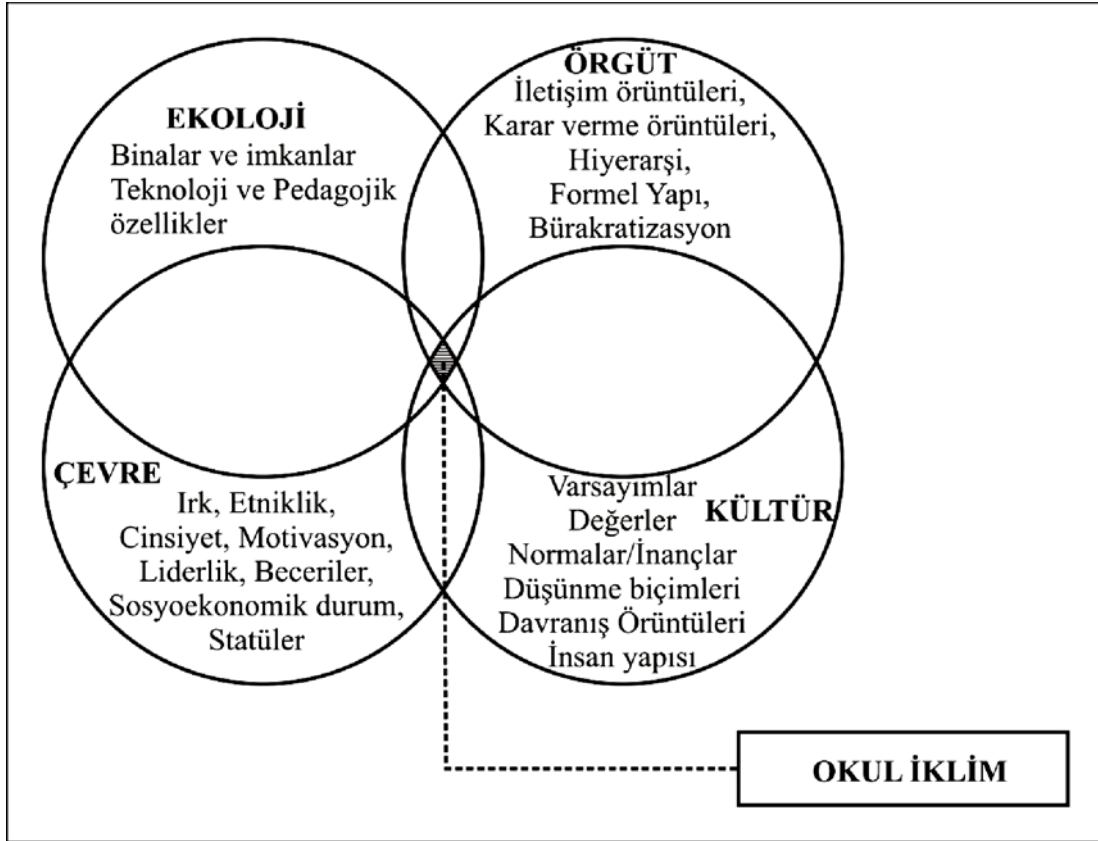
Kültürel liderliğin etkinliği, güçlü bir örgüt kültürü oluşturmaya, örgüt kültürünün esnekliğine ve demokratik olarak yönetilmesine bağlıdır (Çelik, 2003).

2.3.2.2. Okul Kültürü ve İklimi

Örgüt iklimi kavramı 1950’lerde eğitim bilimciler iş ortamıyla ilgili kavramları geliştirirken ortaya çıkmıştır. Litwin ve Stringer’a (1968) göre iklim; aynı işyerinde çalışan insanların kolektif algılamalarına dayanan ve onların davranışlarını etkileyen ölçülebilir bir grup özellik olarak tanımlanabilir (Hoy ve Miskel, 2001). Okul, sosyal bir sistemdir her okulun kendine özgü bir kültürü ve iklimi vardır. Son yıllarda okul kültürü ve iklimine gösterilen ilginin artması, bu iki kavramın eğitim yönetimindeki önemini arttırmaktadır.

Örgüt iklimi kavramı literatürde örgüt kültürü teriminden önce, 1968 yılında Litwin ve ortamında, doğrudan veya dolaylı olarak algıladıkları, motivasyon ve davranışlarını etkilediği varsayılan, ölçülebilir öncelikler grubu” olarak tanımlamışlardır (Demir, 2007). Bir okulu iklimi, kabaca o okulun kişiliği olarak düşünülebilir. Örgütsel iklim, örgüt üyeleri tarafından yaşanan, onların davranışlarını etkileyen ve bir örgütün belli özellikleri dizisinin değerleri açısından betimlenebilen, göreceli olarak süreklilik gösteren örgüt içi çevrenin niteliğidir (Aydın, 1993). Örgüt iklimi “örgüt kültürünün örgütte yarattığı psikolojik hava veya ortam” olarak da tanımlanabilir (Demir, 2007).

Şekil 6: Okul İkliminin Dört Alt Sistem / Boyutun Kesişimi Bağlamında Gösterimi



Kaynak: Owens (2001).

Ekşi (2006) Owens 2001'den aktardığına göre; örgüt iklimi 4 temel boyuttan oluşur (Şekil 6):

1. Ekoloji; örgütün fiziki ve maddi etmenleridir. Örneğin bir okulun ekolojisinden bahsederek; binaların tarihi, dizaynı, olanakları ve durumu, örgütte kullanılan teknoloji, masa ve sandalyeler, tahta, asansör kısaca örgütsel aktivitenin yürütüldüğü her şeyi saymamız gerekir.
2. Ortam; örgütün sosyal boyutudur. Örgütte insanla ilişkili olan her husustur. Okuldaki ortama örnek; grubun büyüklüğü, etnik yapı, öğretmenlerin maaş durumu, öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyi, öğretmenlerin eğitim seviyesi, çalışan ve öğrencilerin moral ve motivasyonları... gibi insanlara ilişkin tüm etmenleri kapsar.
3. Örgüt / Sosyal Sistem; örgütün idari ve yönetim yapısına karşılık gelir. Okulun nasıl yönetildiği, karar verme mekanizması, iletişim yapısı, kontrol mekanizması, resmi yapı, destek servisleri... gibi etmenler sosyal sisteme örnek verilebilir.

4. Kültür;  rg tteki insanlara özgü değer, inanç, norm ve düşünme yollarını içine alır (Owens, 2001).

Örgütsel iklim ile örgütsel kültür arasında bazı farklılıklar vardır. İkl m iş görenlerin davranışsal ve tutumsal özelliklerini sergilemektedir ve daha çok deneysel ve dış gözlemlere dayanmaktadır. Kültür ise, daha çok örgütün görünen öğelerini ortaya koymaktadır. Örgütsel kültür, temel grupsal değerleri ve mesajları kapsar; grup üyelerine mecazi ve paylaşılmış örgütsel düşünce ve duyguları sunar. Bu durum örgütün dışındakiler tarafından kolayca anlaşılmaz. Kavram olarak örgütsel kültür ve iklim arasında farklılıklar olmakla birlikte yakın bir ilişki de vardır. Kültür ve iklimin örgütün temel değerleri ve normları üzerinde büyük etkisi vardır. Örgütsel kültür, eylemlerde süreklilik, örgütsel davranışlarda uyum sağlar, böylece örgütsel iklimin ortaya çıkmasında önemli rol oynar (Morun ve Vokwein, 1992).

Örgüt iklimi çalışanların beklentilerinin gerçekleşme düzeyini ölçerken, örgüt kültürü bu beklentilerin ne olduğu ile ilgilidir. Örgüt iklimi üyelerin belli bir konumdaki tavırlarını yansıtır, ancak mevcut yapıyı sorgulamaz; mevcut bağlamı olduğu gibi kabullenir. Kültür ise örgütsel koşulların kendisidir. Görünen o ki örgüt iklimi, örgüt kültürünün bir parçasıdır ve toplumsal kültürün bir alt tabakasını oluşturur (Balcı, 2002).

şekil 7: Örgüt İkl minin  ğeleri



Kaynak: Taymaz, (2003).

Örgütsel kültür bir örgütte örgütsel iklimin oluşmasında önemli rol oynar. Bu ilişki Şekil 7’de örgüt ikliminin öğelerinde daha açık olarak görülebilir (Taymaz, 2003).

2.4. Mesleki ve Teknik Eğitim

Bir toplumun çağın hızlı gelişmelerini ve teknolojik değişimlerini yakalayabilmesi ve takip edebilmesi, o toplumun eğitim kalitesi ve eğitim düzeyi ile orantılıdır. Ülkelerin kalkınmışlık düzeyini belirlemede önemli ölçüt olan teknoloji, beraberinde nitelikli insan gücünün de bulunması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Gelişmiş ülkeler, teknolojiyi üretebilecek ve kullanabilecek gerekli insan gücünü istenen nitelik ve nicelikte yetiştirebilmek için, meslek öncesi eğitimin önemini kavrayarak, eğitim sistemlerini oluşturmaktadır. Çünkü; mevcut mesleklerdeki nitelik ve niceliğin değişimine ayak uydurabilme, meslek öncesi eğitimin önemini arttırmıştır. Bu nedenle, kalkınmayı hedefleyen toplumlarda, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, mesleki ve teknik eğitim önemli bir görev üstlenmektedir (Koca, Koç ve Özlü, 2007).

Eğer nehirde su yoksa sorun kaynağındadır, eğer bir ülkede bilim ve teknoloji ilerlemiyor, o ülke değişime uyarlanamıyorsa sorun eğitim sistemindedir. Günümüzde yoğun rekabet ortamında değişime uyarlanma bireylerin sürekli gelişimine bağlıdır. Üretimde kalite ve verimlilik, araştırmacı, yaratıcı ve nitelikli işgücü ile sağlanabilir (MESS, 1999).

Toplumsal kalkınmayı gerçekleştirebilecek nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi büyük ölçüde eğitim sisteminin görevidir. Eğitim sistemi bu görevi yerine getirirken öğrencileri üretken birer vatandaş olarak görür ve onları toplum yaşamına, meslek dünyasına ya da ileri eğitime hazırlar. Bu görevlerin her biri, eğitim sisteminin değişik aşamalarında gerçekleşir (Güney ve Oğuz, 2002).

Ekonomik ilerlemeler ancak çeşitli iş ve meslek alanlarında olan ilerlemelerin toplamından ibarettir (Mays, 1960).

Mesleki eğitimin temel amacı, sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerine, nitelikli eleman yetiştirmektir. Bu işlevleri nedeniyle mesleki eğitime, sanayi ve endüstrinin can damarı olarak bakabiliriz. Bugünün iş dünyası, iyi yetiştirilmiş iş deneyimi olan elemanlar istiyor (Teziç, 2007).

Mesleki teknik eğitimi yaygınlaştırılması, niteliğin yükseltilmesi, iş hayatının iş gücü talebinin karşılanması gelişmeyi hızlandırıcı ve istihdamı artırıcı sonuçlar doğurmaktadır. Ülkemizde bir tarafta ise sanayi ve hizmet sektöründe nitelikli iş gücü noksanlığı gözlenmektedir. Kalkınmayı ve istihdamı engelleyen bu aksaklıklar etkili ve yaygın bir mesleki ve teknik eğitim giderebilir (Sezgin, 1996).

Günümüzdeki mesleki ve teknik eğitim yapımız 1930'larda oluşturulan yapı üzerinde durmaktadır. Mesleki ve teknik eğitimin gerçek gelişimi 1945–1960 yılları arasında gerçekleştirilmiştir. 1970 yılında üniversite kapısının açılması bu eğitime olan ilgiyi biraz daha arttırmıştır. Ancak kalkınma planlarında yer verildiği gibi; mesleki teknik öğretime ağırlık verilmesi ve nüfusun %65'inin mesleki teknik öğretime, %35'inin genel eğitime yönlendirilmesi hedefine ulaşamamıştır. Endüstri meslek lisesi mezunlarından kendi alanlarında çalışan %26, kız meslek liselerinde bu oran %21, ticaret ve turizm mezunlarında ise %17'dir. Yılda mezun olan yaklaşık 250.000 meslek lisesi çıkışlı eleman iş bulamamaktadır. Bu yapı muhafaza edilerek mesleki teknik öğretimde okullaşma oranı %65 seviyesine ulaştırılsa bile, kalkınma çabalarına anlamlı bir katkı sağlamayacaktır (Gümüş ve Tekin, 2005).

MEB'in 2008 Yılı Bütçesine İlişkin Raporu'nda mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Anadolu Teknik Liseleri
- Anadolu Meslek Liseleri
- Teknik Liseler
- Endüstri Meslek Liseleri:
- Mesleki ve Teknik eğitim Merkezleri (METEM); Yaygın mesleki ve teknik eğitim programları uygulanmaktadır.
- Çok Programlı Liseler
- Anadolu Tarım Meslek ve Tarım Meslek Liseleri
- Anadolu Tapu ve Kadastro Meslek Lisesi

- Anadolu Meteoroloji Meslek Lisesi
- Kız Meslek ve Meslek Liseleri
- Anadolu Kız Meslek ve Anadolu Meslek Liseleri
- Kız Teknik ve Teknik Liseler
- Anadolu Kız Teknik Lisesi
- Ticaret Meslek Liseleri
- Anadolu Ticaret Meslek Liseleri
- Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri
- Anadolu İletişim Meslek Liseleri
- Adalet Meslek Liseleri
- Turizm Eğitim Merkezleri
- Anadolu İmam Hatip Liseleri ve İmam Hatip Liseleri
- Sağlık Meslek Liseleri (MEB 2008 Yılı Bütçesine İlişkin Rapor).

Ülkemizde mesleki eğitim sistemi ile istihdam arasında fonksiyonel bağlantı mevcut değildir. Meslek okulu öğrencilerinin iş hayatının yaşayan ve sürekli değişen ihtiyaçlarına göre bilgi ve beceri sahibi olma düzeyi yetersizdir. Türkiye, genç işsizliğinde dünya altıncısındadır. Bugün gençlerin dörtte birinden fazlası işsizdir ve bu oran sürekli artmaktadır. Bu bağlantısızlığın temel nedeni okul-işletme diyalog ve işbirliğinin yetersizliği ve sistemin işleyişinde işletmelere tanınan rolün zayıflığıdır (Şimşek ve Gök, 2005).

Mesleki eğitim iş, insan ve eğitimden meydana gelen üç boyutlu bir bütündür. Ülke ihtiyaçlarına göre tasarlanıp geliştirilmiş bir mesleki-teknik eğitim sisteminin kalkınmada ve istihdamın arttırılmasında önemli rolü vardır. Mesleki-teknik eğitim sisteminin kalkınmanın hızlandırılmasında ve istihdamın arttırılmasında kendinden beklenen fonksiyonları yapabilmesi için insan gücü ihtiyacının nitelik ve nicelik yönünden doğru olarak belirlenmesi ilk yapılması gereken iştir. Mesleki-teknik eğitimin

yaygınlaştırılması, niteliğin yükseltilmesi, iş hayatının iş gücü talebinin karşılanması gelişmeyi hızlandırıcı ve istihdamı arttırıcı sonuçlar doğurmaktadır. Ülkemizde bir tarafta büyük bir nitelikli iş gücü fazlası, diğer tarafta ise sanayi ve hizmet sektöründe nitelikli iş gücü noksanlığı olduğu gözlenmektedir. Kalkınmayı ve istihdamı engelleyen bu aksaklıklar etkili ve yaygın bir mesleki-teknik eğitim ile giderilebilir (Sezgin, 1996).

Türk sanayinde nitelikli insan gücü ihtiyacı, uluslar arası rekabet gücü kazanma çabası içindeki Türk ekonomisi bakımından çok önemli bir konudur. Dışa açık ekonomi politikası, işgücünün nitelik ve verim düzeyinin yükseltilmesini, bu da nitelikli insan gücünün yetiştirilerek ekonomik kalkınmayı destekleme ve hızlandırma görevinin yerine getirilmesini gerekli kılmaktadır. Mesleki eğitim sisteminde çok önemli yer tutan Mesleki ve Teknik Liseler, hem iş ve meslek alanlarına elaman yetiştiren, hem de öğrencileri yükseköğretime hazırlayan öğretim kurumlarıdır (TİSK, 1997).

3. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, verilerin elde edildiği evren ve örneklem, verilerin toplaması, veri toplamada kullanılan araçlar, uygulama ve verilerin çözümlenmesinde uygulanan istatistiksel tekniklere ilişkin açıklamalar yapılmıştır.

Araştırmada ilişkisel tarama modeli uygulanmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan, araştırma yaklaşımlarıdır. Bu araştırma betimsel bir çalışmadır. Betimsel araştırmalar geçmişte ya da hala var olan bir durumu var olduğu haliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmalardır (Karasar, 2005). Bu araştırmada; Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesindeki okul kültürünü belirlemek amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda öğrencilerin görüşleri alınarak okul kültürü algılarının ne düzeyde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, Ankara İli Etimesgut İlçesi Güvercinlik Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi'nin 10. sınıflarında öğrenim gören 180 öğrenci, 11. sınıflarında öğrenim gören 133 öğrenci ve 12. sınıflarında öğrenim gören 103 öğrenci, toplam 416 öğrenci oluşturmaktadır.

Evrenin tamamına ulaşıldığı için örneklem seçilmemiştir. Araştırma evreninin seçiminde 9. sınıf öğrencilerinin okul kültürünü algılamalarında, okulda geçirdikleri zaman yönünden eksiklikler olması sebebiyle, 9. sınıf öğrencileri araştırma evreninin dışında bırakılmıştır. 10, 11 ve 12. sınıflarında öğrenim gören öğrencilerden de okulda en az bir yıl geçirmiş öğrenciler evrene dahil edilerek ve bu sınıflara yeni gelen 18 öğrenci evrenden çıkarılmıştır. Evreni toplam 416 öğrenci oluşturmaktadır. Veri toplama için kullanılan ölçeklerden geri dönüşü sağlanan ve ölçekleri eksiksiz dolduran 320 öğrenci evreni temsil etmek için kullanılmıştır.

3.2. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada öğrencilerin okul kültürü algı düzeylerini belirlemek için, öğrencilerin yaş, sınıf seviyelerini, okulda geçirdikleri zaman ve sınıf tekrar durumlarını, alanlarını ve okul türlerini belirlemek için “kişisel bilgi formu” hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılan orijinal ölçek ise Erdem ve İşbaşı (2001) tarafından hazırlanmıştır ve Akdeniz Üniversitesinde yaptıkları “Akdeniz Üniversitesi İİBF son sınıf öğrencileri fakülte kültürünü nasıl algılıyor?” isimli çalışmalarında kullanmışlardır. 31 maddeden oluşan orijinal ölçeğin, faktör analizi sonucunda, beş alt boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Bu alt boyutlar, “Aidiyet”, “Semboller”, “Güç Mesafesi”, “İletişim - İlişki” ve “Örgütsel Yapı - Etkinlik” alt boyutlarıdır. “Okul Kültürü Ölçeği”, Yılmaz ve Oğuz (2005) tarafından “Eğitim Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Fakülte Kültürüne İlişkin Algıları” isimli çalışmalarında kullanılarak, faktör analizi sonucunda 4 madde ölçekten çıkarılarak bu araştırmada kullanılan haline almıştır. Bu ölçek maddeleri liseye uygun hale getirilmiştir. Yılmaz ve Oğuz (2005) tarafından kullanılan ölçek, yüksek öğrenim örgütsel yapısından ortaöğretimdeki örgütsel yapıya uygun hale getirilmiştir. Fakülte kavramı yerine okul kavramı, üniversite kavramı yerine lise kavramı, eğitim bilimleri fakültesi kavramı yerine meslek/teknik lise kavramı, bölüm kavramı yerine alan kavramı, öğretim üyesi kavramı yerine öğretmen kavramı kullanılmıştır.

Uyarlanan ölçeğin güvenilirlik geçerliliği Batıkent Teknik ve Endüstri Meslek Lisesinde 53 öğrenciden oluşan bir gruba uygulanmış ve ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı 0,877 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, okul kültürüne ilişkin algılara ait boyutlar için faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik analizi için

Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Ölçekte ele alınan boyutlara (faktörlere) ilişkin öz değerler, toplam varyansın %78.485'ini karşılamakta olup her bir maddeye ilişkin faktör yükleri. Diğer taraftan, güvenirlik katsayıları, aidiyet boyutu için 0,866; semboller boyutu için 0,833; güç mesafesi boyutu için 0,806; iletişim-ilişki boyutu için 0,865; örgütsel yapı-etkinlik boyutu için 0,841 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler ölçeğin güvenirliğinin ve yapı geçerliğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Karasar, 2005).

Ölçek maddelerinin faktör analizi sonucuna bağlı boyut analizlerinde, ölçeğin maddelerinin öğrencilerce boyutlara göre şu şekilde algılandığı tespit edilmiştir (Ek-2). "Aidiyet" boyutunun 10,15, 17, 21, 23 ve 27 nolu, "Semboller" boyutunun 20, 24, 25, 26 nolu, "Güç mesafesi" boyutunun 5, 7, 12, 13 nolu, "İletişim-ilişki" boyutunun 4, 6, 11, 14, 16, 18 nolu ve "Örgütsel yapı-etkinlik" boyutunun 1, 2, 3, 8, 9, 19, 22 nolu maddelerce temsil edildiği belirlenmiştir.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırmada, katılımcıların kişisel bilgileri frekans ve yüzde dağılımları ile betimlenmiş ve ölçekte yer alan maddelere ilişkin görüşlerini değerlendirmeye yönelik olarak frekans ve yüzde dağılımları yanı sıra aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Diğer taraftan, ölçekten elde edilen veriler, parametrik test koşulu olan normal dağılım varsayımını (Ural ve Kılıç, 2006) karşılamadığı için (veriler normal dağılım göstermediği ve kesikli değişken olduğu için) araştırmaya katılan öğrencilerin okul kültürüne ilişkin algılarının bireysel özelliklerine göre karşılaştırılmasında iki grup için (okul türü ve sınıf tekrar durumları) t testinin parametrik olamayan karşılığı olan Mann Whitney U-testi, üç ve daha fazla grup (sınıf seviyeleri, öğrenim alanları ve yaş) varyans analizinin karşılığı olan için ise Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Bu başlık altında, öğrencilerin okul kültürü algıları ve algılarında kişisel özelliklerinden kaynaklı farklılıklar bulunup bulunmadığına ilişkin bulgular ortaya konulmuştur.

4.1. Öğrencilerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Öğrencilerin yaş, sınıf, okulda geçirdikleri yıl, sınıf tekrar durumu, okul türü ve alanlara göre dağılımları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Öğrencilerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bilgilerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Kişisel Özellik		f	%	Kişisel Özellik		f	%
Yaş	15	31	9.7	Okul Türü	Endüstri Meslek Lisesi	214	14.4
	16	97	30.3		Teknik Lise	46	85.6
	17	109	34.1	Toplam		320	100
	18	65	20.3	Öğrenim Alanı	Bilişim Teknolojileri Alanı	97	30.3
	19	17	5.3		Elektrik Elektronik Teknolojileri Alanı	117	36.6
	20	1	0.3		Motorlu Araçlar Teknolojileri Alanı	106	33.1
Toplam		320	100	Toplam		320	100
Sınıf Seviyeleri	10	141	44.1	Okulda Geçirdikleri Yıl	2	141	44.1
	11	100	31.2		3	92	28.8
	12	79	24.7		4	77	24.1
Toplam		320	100		5	10	3.1
Sınıf Tekrar Durumu	Evet	107	33.4	Toplam		320	100
	Hayır	213	66.6				
Toplam		320	100				

Tablo 3’e göre öğrencilerin %9.7’si 15, %30.3’ü 16, %34.1’i 17, %20.3’ü 18, %5.3’ü 19 ve %0.3’ü 20 yaşındadır.

Öğrencilerin %44.1'i 10. sınıf, %31.2'si 11. sınıf ve %24.7'si 12. sınıfta öğrenim görmektedir.

Okuldaki geçirdikleri yıllara göre dağılımları; öğrencilerin %44.1'i 2. yılını, %28.8'i 3. yılını, %24.1'i 4. yılını ve %3.1'i 10. yılını okulda geçirmektedirler.

Öğrencilerin %66.6'sı sınıf tekrarı yapmamış, %33.3'ü okulda sınıf tekrarı yapmışlardır.

Öğrencilerin %14.4'ü teknik lise, %85.6'sı da endüstri meslek lisesi öğrencileridir.

Öğrencilerin %30.3'ü bilişim teknolojileri alanı, %36.6'sı elektrik-elektronik teknolojileri alanı ve %33.1'i motorlu araçlar teknolojileri alanında öğrenim görmektedirler.

4.2. Aidiyet Boyutuna İlişkin Bulgular

Aidiyet; örgütsel bağlılık, paylaşılan değerler ve dayanışma-işbirliği bütünüdür. Örgüt üyelerini birbirlerine bağlayan ve örgütsel amaçları başarmaları için iş gören ve öğrencilerde bağlılığı sağlamlaştıran, bir dizi değer ve normlar bütünüdür. Bunların başında uyumlu ve adil olma, etkileşime önem verme, dürüstlük, gerçeğe bağlılık, yeterlilik ve mükemmellik, kendinden önce başkalarını düşünme, yardım severlik, kişisel çabaya saygı ve çok çalışmak gelmektedir. Paylaşılan değerler, örgütteki herkese açıktır ve kurumun üstlendiği her faaliyete yayılmıştır. Değerler, genellikle yazılı değildir, fakat bunlar okulun gerçekleştirdiği faaliyetlerde ortaya çıkar. Çünkü değerler, müfredat programları, öğretim yöntemleri, zaman yönetimi, kimin niçin ödüllendirileceği gibi birçok konuda yönetici, öğretmen ve öğrencileri yönlendirir. Öğretmen-öğrenci-personel arası dayanışma ve işbirliği bütünüdür (Pawlas, 1997, Şimşek, 2005).

Öğrencilerin aidiyet boyutunu oluşturan maddelerdeki katılım düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Madde 10 “Okulumuzun öğretmenleri kendi aralarında işbirliği ve dayanışma içindedirler” ifadesine öğrencilerin %13.9'u “hiç katılıyorum ve az katılıyorum”

seçenekleri ile olumsuz görüş, %56.6’sı “ok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.65$, s.s.=1.04).

Tablo 4: Aidiyet Boyutunu Oluşturan Maddelere İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Madde No	Katılım Düzeyi										Toplam		$\overline{X}$	s.s.
	Hiç katılmıyorum		Az katılıyorum		Orta derecede katılıyorum		Çok katılıyorum		Tamamen katılıyorum					
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
10	7	2.2	38	11.9	94	29.4	103	32.2	78	24.4	320	100	3.65	1.04
15	16	5	45	14	128	40	85	26.6	46	14.4	320	100	3.31	1.04
17	17	5.3	30	9.4	49	15.3	54	16.9	170	53.1	320	100	4.03	1.24
21	104	32.5	65	20.3	59	18.4	42	13.1	50	15.6	320	100	2.59	1.44
23	43	13.4	63	19.7	95	29.7	63	19.7	56	17.5	320	100	3.08	1.27
27	35	10.9	37	11.6	66	20.6	72	22.5	110	34.4	320	100	3.58	1.35

Madde 15 “ğretmenler okul ile özdeştir” ifadesine öğrencilerin %19’u “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %41’i “ok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.31$, s.s.=1.04). Madde 17 “Bu okulda bulunduğum alanın ğrencisi olmak bir ayrıcalıktır” ifadesine öğrencilerin %14.7’si “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %70’i “ok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=4.03$, s.s.=1.24). Madde 21 “Lise çağına gelen yakınlarıma bu okulu tercih etmelerini öneririm” ifadesine öğrencilerin %52.8’i “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %28.7’si “ok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=2.59$, s.s.=1.44). Madde 23 “ğrenciliğim sona erse bile, kendimi Güvercinlik Teknik Lise ve Endüstri Meslek Liseli olarak göreceğim” ifadesine öğrencilerin %33.1’i “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %37.2’si “ok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.08$, s.s.=1.27). Madde 27 “Diğerk okulların aynı bölümündeki öğrenciler ile rekabette kendimi şanslı görüyorum” ifadesine öğrencilerin %22.5’i “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %56.9’u “ok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.58$, s.s.=1.35). (Tablo 4)

Tablo 4'teki bulgulara göre madde 17 “Bu okulda bulunduğum alanın öğrencisi olmak bir ayrıcalıktır” ifadesinde olumlu algı düzeyinin yüksek olmasının nedeni; alan seçimlerini öğrencilerin isteyerek yapmasından, alanlarından mezun olan öğrencilerin iş imkanları konusunda daha şanslı olduğu düşüncesinden ve öğrenim görülen alanının diğer alanlardan daha özgün olduğu düşüncesinden olabilir. Madde 21 “Lise çağına gelen yakınlarıma bu okulu tercih etmelerini öneririm” ifadesinde öğrenci algılarının olumsuz algılanması, okuldaki diğer alanların yetersiz görüldüğü ve okulun dışarıda olumsuz bir imajının olduğu düşüncesine dayanmakta olabilir. Öğrencilerin 21. madde için algı düzeyi olumsuz olsa da bu alt boyutu oluşturan altı maddenin beşinde ifadelere olumlu sayılabilecek görüş bildirmişlerdir. Özellikle okuldaki bölümlerinin diğer bölümlere göre ayrıcalıklı olduğunu ve bölümlerinin diğer okullardaki aynı bölümlere göre rekabette avantajlı olduğu görüşü dikkat çekmektedir.

Aidiyet boyutuna ilişkin algılamalar Erdem ve İşbaşı'nın (2001) “eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları” isimli çalışmalarındaki, öğrencilerin aidiyet boyutunu olumlu algılamaktadır bulgusunu desteklemektedir.

4.3. Semboller Boyutuna İlişkin Bulgular

Semboller; ritüeller, seremoniler, hikayeler ve okulun fiziksel özellikleri okul kültürünü oluşturan unsurlardır. Bir örgütün ritüelleri günümüzün okul faaliyetleridir. Seremoniler ise kahramanları ve efsaneleri anma ve özel olayları kutlamadır. Seremoniler sıra dışı olabilir ve olmaları gerekir de. Seremonilerin uzun süreli etkileri olup resmîliği vardır. Ayrıca seremoniler okul kültürünü ortaya koyar. Okullar da dâhil her örgütte yerleşmiş hikâyeler vardır. Anlatılan ve anlatılması gereken hikâyeler kültürle ilgilidir. Efsane formunda anlatılan bu hikâyeler örgütün tarihsel bakış açısını yansıtır. Bu hikâyeler, hem eğitici hem de motive edicidir. Ayrıca hikâye ve efsaneler, örgüt üyeleri arasında bağlayıcı rol üstlenebilir (Pawlas, 1997, Şimşek, 2005).

Öğrencilerin semboller boyutunu oluşturan maddelerdeki katılım düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Madde 20 “Okulda öğrenci-öğretmen-personel arasında işbirliği ve dayanışma vardır” ifadesine öğrencilerin %39.7'si “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri

ile olumsuz görüş, %28.2'si “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=2.85$, s.s.=1.14).

Tablo 5: Semboller Boyutunu Oluşturan Maddelere İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Madde No	Katılım Düzeyi										Toplam		$\overline{X}$	s.s.
	Hiç katılmıyorum		Az katılıyorum		Orta derecede katılıyorum		Çok katılıyorum		Tamamen katılıyorum					
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
20	41	12.8	86	26.9	103	32.2	61	19.1	29	9.1	320	100	2.85	1.14
24	12	3.8	44	13.8	77	24.1	63	19.7	124	38.8	320	100	3.76	1.20
25	11	3.4	18	5.6	41	12.8	76	23.8	174	54.4	320	100	4.20	1.08
26	49	15.3	70	21.9	102	31.9	61	19.1	38	11.9	320	100	2.90	1.22

Madde 24 “Bölümümün fiziki mekânları diğer bölümlere göre farklı ve özgündür” ifadesine öğrencilerin %17.6'sı “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %58.5'i “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.76$, s.s.=1.20). Madde 25 “Okulda, açılış, kuruluş, kapanış gibi günlerde törenlere önem verilir” ifadesine öğrencilerin %9'u “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %78'i “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=4.20$, s.s.=1.08). Madde 26 “Okulun geçmişine ilişkin anılar, öyküler, olaylar eski öğrenciler tarafından yenilere aktarılır” ifadesine öğrencilerin %37.2'si “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %31.2'si “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=2.90$, s.s.=1.22). (Tablo 5)

Tablo 5'teki bulgulara göre semboller boyutunu oluşturan maddelerden 20. madde “Okulda öğrenci-öğretmen-personel arasında işbirliği ve dayanışma vardır” ifadesi en olumsuz, 25. madde “Okulda, açılış, kuruluş, kapanış gibi günlerde törenlere önem verilir” ifadesi en olumlu algılanan madde olmuştur. Madde 20 “Okulda öğrenci-öğretmen-personel arasında işbirliği ve dayanışma vardır” ifadesindeki olumsuz algı, öğrencilerin atölye öğretmenleri ile daha yakın ilişkiler kurmaları, diğer alan ve ders öğretmenleriyle daha az zaman geçirmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Madde 26 “Okulun geçmişine ilişkin anılar, öyküler, olaylar eski öğrenciler tarafından yenilere aktarılır” ifadesinin olumsuz algılanmasında okula ilişkin okulu destekleyici hikayeler

yerine daha çok olumsuz kültür oluşturan hikayelerin paylaşılması ve aktarılmasının fazlalığı etkili olmuş olabilir. Madde 24 “Bölümümün fiziki mekânları diğer bölümlere göre farklı ve özgündür” ve Madde 25 “Okulda, açılış, kuruluş, kapanış gibi günlerde törenlere önem verilir” ifadelerine olumlu katılımın yüksek olmasında her alanın farklı ve özgün bir binada yerleşmiş ve atölyelerin amaçlarına ve teknolojiye uygun biçimde dizayn edilmesinin, okul idaresinin törenler ve seremoniler konusunda hassas ve dikkatli olmasının etkisi olabilir.

Semboller boyutunu oluşturan dört maddenin ikisinde (20 ve 26) olumsuz algı, diğer iki madde de (24 ve 25) olumlu algılama dikkat çekmektedir. Öğrencilerin semboller boyutunu algılaması olumsuz katılım gösterilen maddelerde ortalamanın hemen altında olması ve olumlu algılanan maddelerde yüksek katılım bulunması nedeniyle genel olarak olumlu sayılabilir. Bu bulgu Erdem ve İşbaşı’nın (2001) “eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları” isimli çalışmalarındaki, öğrencilerin semboller boyutunu olumlu algılamaktadır bulgusu ile paralellik göstermektedir.

4.4. Güç Mesafesi Boyutuna İlişkin Bulgular

Güç mesafesi; kolaylaştırıcı değerler, işbirliği ve güven, kontrol ve disiplin unsurlarından oluşan idareci, öğretmen-öğrenci-personel iletişim ve ilişkilerini düzenleyen unsurlardır. İdareci-öğretmen-öğrenci özerklik, girişimcilik, yenilik ve yaratıcı fikirler ile ekip çalışması değerlerine önem verirler ve iş görenlerinin risk almaları konusunda birbirlerini cesaretlendirirler. Çeşitli araştırma bulgularına göre, okulun müdüre olan güveni, öğretmenler arasındaki güven ve işbirliği ile öğrencilerin sınıf içindeki sosyal becerilerinden olan “iş birliği “güçlü okul kültürü ile ilgilidir. Güçlü kültüre sahip örgütlerde kural ve ilkeler azalmakta ve bürokratik kurallara gerek olmaksızın bireyler kendi davranışlarını düzenleyebilmektedirler (Pawlas, 1997, Şimşek, 2005).

Öğrencilerin güç mesafesi boyutunu oluşturan maddelerdeki katılım düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 6’te verilmiştir.

Madde 5 “Okulun eğitime yönelik hedefleri konusunda bilgi sahibiyiz” ifadesine öğrencilerin %23.8’i “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş,

%38.1'i "çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum" seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.22$, s.s.=1.04).

Tablo 6: Güç Mesafesi Boyutunu Oluşturan Maddelere İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Madde No	Katılım Düzeyi										Toplam		$\overline{X}$	s.s.
	Hiç katılmıyorum		Az katılıyorum		Orta derecede katılıyorum		Çok katılıyorum		Tamamen katılıyorum					
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
5	15	4.7	61	19.1	122	38.1	81	25.3	41	12.8	320	100	3.22	1.04
7	18	5.6	42	13.1	86	26.9	101	31.6	73	22.8	320	100	3.53	1.14
12	33	10.3	74	22.9	108	33.8	68	21.2	37	11.6	320	100	3.04	1.15
13	33	10.3	95	29.7	102	31.9	64	20	26	8.1	320	100	2.86	1.10

Madde 7 "Öğretmenlerin öğrencilere yaklaşımı insancıldır" ifadesine öğrencilerin %18.7'si "hiç katılıyorum ve az katılıyorum" seçenekleri ile olumsuz görüş, %54.4'ü "çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum" seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.53$, s.s.=1.14). Madde 12 "Öğretmenler hatalara karşı toleranslı davranırlar" ifadesine öğrencilerin %23.2'si "hiç katılıyorum ve az katılıyorum" seçenekleri ile olumsuz görüş, %23.8'i "çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum" seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.04$, s.s.=1.15). Madde 13 "Öğrenciler öğretmenlerini farklı sorunlarını iletecek kadar yakın görürler" ifadesine öğrencilerin %40'ı "hiç katılıyorum ve az katılıyorum" seçenekleri ile olumsuz görüş, %28.1'i "çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum" seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=2.86$, s.s.=1.10). (Tablo 6)

Tablo 6'daki bulgulara göre güç mesafesi boyutunu oluşturan maddelerden 13. madde "Okulda Öğrenciler öğretmenlerini farklı sorunlarını iletecek kadar yakın görürler" ifadesi en olumsuz, 7. madde "Öğretmenlerin öğrencilere yaklaşımı insancıldır" ifadesi en olumlu algılanan madde olmuştur. 13. maddenin olumsuz algılanmasında, öğrenci-öğretmen ilişkilerinde güç mesafesinin fazla olduğu, öğrencilerde öğretmen ve idarecilere karşı diyaloga açıklığın daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum öğrencilerin disiplin yönetmelikleri çekingenliklerinden kaynaklanıyor olabilir. Zira 7. maddede öğrencilerin öğretmen davranışlarını ve yaklaşımlarını çok insancıl gördükleri sonucu ortadadır.

Güç mesafesi boyutunu oluşturan dört ifadeden ikisinin (5. ve 7. madde) öğrenciler tarafından algılanmasının olumlu, bir ifadeye (13. madde) katılım düzeyinin olumsuz ve bir ifadeye (12. madde) katılımlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Boyutun öğrenciler tarafından algılanması güçlü olmasa da olumlu sayılabilir.

4.5. İletişim-İlişki Boyutuna İlişkin Bulgular

İletişim-ilişki; her örgüt ve kültür, “Kurumda gerçekten ne oluyor?”la ilgili bilgiyi yaymak için bir iletişim sistemine sahiptir. Bazı açılardan sistem informaldır. Burada her yönetici, sistem içinde bilgiyi hızlı bir şekilde yaymak için gerekli olan yolları bilmesi gerekir. Meslektaşlarıyla olumlu diyalog içinde olan öğretmenler birbirlerine yardım ederler, mesleki bilgilerini paylaşırlar. Okul ortamındaki sıcak ilişkilerin birlikteliğinden de başarı doğmaktadır. Güçlü okul kültürüne sahip okullarda da, örgüt üyelerinin kendilerini geliştirmelerine; bunun için hizmet içi ve lisansüstü eğitim programlarına katılmalarına yönelik değerler ve destekler söz konusudur. Olumlu insan ilişkileri açık, rahat bir ortamı ve dolayısıyla okulun çekiciliğini de beraberinde getirir (Pawlas, 1997, Şimşek, 2005).

Öğrencilerin iletişim-ilişki boyutunu oluşturan maddelerdeki katılım düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Madde 4 “Öğretmenler iletişime her zaman açıktır” ifadesine öğrencilerin %16.3’ü “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %56.9’u “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.72$, s.s.=1.12). Madde 6 “Farklı sınıflardaki öğrenciler arasındaki iletişim güçlüdür” ifadesine öğrencilerin %30’u “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %40’ı “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.22$, s.s.=1.18). Madde 11 “Okul yönetimi öğrencileri, yönetmeliklere ve uygulamalara yönelik olarak zamanında ve doğru bilgilendirir” ifadesine öğrencilerin %18,1’i “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %40.6’sı “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.34$, s.s.=.99).

Tablo 7: İletişim-İlişki Boyutunu Oluşturan Maddelere İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Madde No	Katılım Düzeyi										Toplam		$\overline{X}$	s.s.
	Hiç katılmıyorum		Az katılıyorum		Orta derecede katılıyorum		Çok katılıyorum		Tamamen katılıyorum					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
4	5	1.6	47	14.7	86	26.9	76	23.8	106	33.1	320	100	3.72	1.12
6	21	6.6	75	23.4	96	30	70	21.9	58	18.1	320	100	3.22	1.18
11	9	2.8	49	15.3	132	41.2	83	25.9	47	14.7	320	100	3.34	.99
14	59	18.4	84	26.2	130	40.6	37	11.6	10	3.1	320	100	2.55	1.01
16	41	12.8	44	13.8	85	26.6	66	20.6	84	26.2	320	100	3.34	1.34
18	22	6.9	56	17.5	101	31.6	83	25.9	58	18.1	320	100	3.31	1.15

Madde 14 “Öğrenciler, okuldaki uygulamalara yönelik sorunlarını veya düşüncelerini yöneticilere yeterli düzeyde aktarabilirler” ifadesine öğrencilerin %44.6’sı “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %14.7’si “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=2.55$, s.s.=1.01). Madde 16 “Okula yeni gelen öğrencilerle eski öğrenciler çabuk kaynaşırlar” ifadesine öğrencilerin %26.6’sı “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %46.8’i “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.34$, s.s.=1.34). Madde 18 “Okulda öğretmenler öğrencilere içtenlikle yardımcı olurlar” ifadesine öğrencilerin %24.4’ü “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %44’ü “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.31$, s.s.=1.15). (Tablo7)

Tablo 7’deki bulgulara göre iletişim-ilişki boyutunu oluşturan maddelerden 14. madde “Öğrenciler, okuldaki uygulamalara yönelik sorunlarını veya düşüncelerini yöneticilere yeterli düzeyde aktarabilirler” ifadesi en olumsuz, 4. madde “Öğretmenler iletişime her zaman açıktır” ifadesi en olumlu algılanan madde olmuştur. 14. maddenin olumsuz algılanmasında öğrencilerin, uygulamaları ve okuldaki demokratik katılım süreçlerinin yetersizliğini dile getirmeleri, uygulamaların merkeziyetçi yapıda olduğunu düşündükleri sonucu çıkarılabilir. En olumlu algılanan 4. madde, öğretmenlerin öğrenci iletişimine açık ve öğrenci fikirlerine değer verdiğini göstermektedir. Bu durumda

öğrenciler öğretmenlerden çok idare ve okul yönetimi ile yeterli düzeyde iletişim kuramadıklarını ve kendilerini ifade ettikleri söylenilebilir.

İletişim-ilişki boyutunu oluşturan altı maddenin beşinde (4,6,11,16 ve 18. madde) öğrencilerin algılarının olumlu olduğu görülmektedir, tek madde de (14. madde) öğrenci algıları olumsuzdur. Öğrencilerin iletişim-ilişki boyutuna ilişkin algıları genel olarak olumludur. Okuldaki iletişim-ilişki öğrenciler tarafından olumlu ifade edilecek düzeyde güçlü algılanmaktadır. İdarenin uygulamalar konusunda iletişime yeterince açık olmadığı görüşü dışında olumsuz algı bulunamamıştır.

4.6. Örgütsel Yapı ve Etkinlik Boyutuna İlişkin Bulgular

Örgütsel yapı ve etkinlik; derslerin veriliş şekli, alanlar arası uyum, eğitim işgörenlerinin uzun süreli görev yapması da yüksek güven ortamına sahip, güçlü okul kültürlerinin bir diğer özelliğidir. Yüksek motivasyon doyum düzeyini olumlu yönde etkiler. İşgörenlerin doyum düzeyi ile performansları arasında da doğru bir orantı vardır. Güçlü okul kültürleri öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyebildiği gibi, öğrenci başarısı da okul kültürünü güçlendirebilmektedir. Güçlü okul kültürlerinin oluşmasında okul müdürlerinin etkisi büyüktür, okul yöneticisi güçlü bir lider olmalıdır. Yönetimin demokratik olması, diğer örgüt üyelerinin de örgütle ilgili kurallara katılımlarının teşvik edilmesi, güçlü kültürün özellikleri arasında yer almaktadır (Pawlas, 1997, Şimşek, 2005).

Öğrencilerin örgütsel yapı-etkinlik boyutunu oluşturan maddelerdeki katılım düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Madde 1 “Okulumuzda uygulamalar açısından bölümler arasında yüksek uyum vardır” ifadesine öğrencilerin %20.9’u “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %22.9’u “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=2.91$, s.s.=1.05). Madde 2 “Okul yöneticileri sorunların giderilmesinde başarılıdır” ifadesine öğrencilerin %38.8’i “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %29’u “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=2.91$, s.s.=1.05). Madde 3 “Okul yöneticileri dışarıdan gelen etki ve baskılara karşı okulu korur” ifadesine öğrencilerin %27.5’i “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş,

%26'sı “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.15$, s.s.=1.13).

Tablo 8: Örgütsel Yapı-Etkinlik Boyutunu Oluşturan Maddelere İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Madde No	Katılım Düzeyi										Toplam		$\overline{X}$	s.s.
	Hiç katılmıyorum		Az katılıyorum		Orta derecede katılıyorum		Çok katılıyorum		Tamamen katılıyorum					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	33	10.3	66	20.6	148	46.2	44	13.8	29	9.1	320	100	2.91	1.05
2	48	15	76	23.8	103	32.2	68	21.2	25	7.8	320	100	2.83	1.15
3	26	8.1	62	19.4	117	36.6	69	21.6	46	14.4	320	100	3.15	1.13
8	5	4.4	47	16.2	86	39.7	76	29.4	106	10.3	320	100	3.25	.99
9	105	32.8	75	23.4	70	21.9	35	10.9	35	10.9	320	100	2.44	1.33
19	45	14.1	80	25	130	40.6	48	15	17	5.3	320	100	2.72	1.05
22	29	9.1	90	28.1	104	32.5	65	20.3	32	10	320	100	2.94	1.11

Madde 8 “Derslerin veriliş şekli bilgi aktarmaktan çok düşünce ve beceri geliştirici niteliktedir” ifadesine öğrencilerin %20.6'sı “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %39.7'si “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.25$, s.s.=.99). Madde 9 “Okulun dışarıda (çevrede, kentte) olumlu bir imajı vardır” ifadesine öğrencilerin %56.2'si “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %21.8'i “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=2.44$, s.s.=1.33). Madde 19 “İdari ve yardımcı personel öğrencilerin taleplerini karşılamada olumlu bir tutum içindedirler” ifadesine öğrencilerin %39.1'i “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %18.3'ü “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=2.72$, s.s.=1.05). Madde 22 “Okul, aile, toplum ve iş dünyasındaki beklentileri karşılamaktadır” ifadesine öğrencilerin %37.2'si “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, %30.3'ü “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=2.94$, s.s.=1.11).

Tablo 8'deki bulgulara göre örgütsel yapı-etkinlik boyutunu oluşturan maddelerden 9. madde “Okulun dışarıda (çevrede, kentte) olumlu bir imajı vardır”

ifadesi en olumsuz, 8. madde “Derslerin veriliş şekli bilgi aktarmaktan çok düşünce ve beceri geliştirici niteliktedir” ifadesi en olumlu algılanan madde olmuştur. Okulun dışarıdaki imajının olumsuz algılanmasında temel etken; okul çevresindeki iş yerlerinden okul çevresindeki öğrencilere gösterilen tepki ve öğrenci velilerinin genel olumsuz eleştirileri olabilir. Derslerin veriliş şeklinin uygulama ve yetenek geliştirici algılanmasında; atölye ve uygulama eğitiminin fazlalığı ve staj için iş dünyasında kazandıkları birikim etkili olduğu düşünülebilir.

Örgütsel yapı ve etkililik boyutunu oluşturan yedi maddeden ikisinde (3. ve 8. madde) öğrenci algıları olumlu görülürken, diğer maddelerde algılar orta düzeyde ve olumsuz yönde gerçekleşmiştir. Okul kültürünü oluşturan alt boyutların içerisinde en olumsuz algılanan alt boyut örgütsel yapı-etkinlik boyutu olmuştur. Bu bulgu Erdem ve İşbaşı (2001) tarafından yapılan “eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları” isimli çalışmalarındaki, okul kültürünü oluşturan alt boyutlardan en az olumlu algılanan boyut örgütsel yapı-etkinlik boyutudur bulgusunu desteklemektedir.

4.7. Öğrencilerin Kişisel Özelliklerine Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Bu başlık altında, öğrencilerin okul kültürünü oluşturan boyutları algılamalarında, kişisel özelliklerinden kaynaklı farklılıklar bulunup bulunmadığı incelenmiştir.

4.7.1. Öğrencilerin Okul Türüne Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklar

Okul kültürünün, okul türüne bağlı olarak farklı algılanıp algılanmadığına ilişkin Mann-Whitney U testi bulguları Tablo 9'daki gibi bulunmuştur.

Tablo 9'a göre, okul kültürünü oluşturan tüm boyutlar (aidiyet, semboller, güç mesafesi, iletişim-iliski ve örgütsel yapı etkinlik) okul türüne ilişkin gruplara göre anlamlı bir fark göstermektedir. ($p < .05$). Bu farklılık, sıra ortalamalarına bakıldığında tüm boyutlarda Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerinin okul kültürünü daha olumlu algıladığı yönündedir.

Teknik Lise öğrencileri, Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerine kıyasla daha fazla ders ve daha çok ders saati öğrenim görmektedirler. 17 ayrı dersten haftada 45 saat ders

programına sahiptir Teknik Lise öğrencileri. Bu durum onlar üzerinde genel olarak bir mutsuzluk ve karamsarlığa itmiş olabilir. Diğer teknik liselerin aksine Güvercinlik Teknik Lisesinde öğrenci seçiminde ortalamalar daha düşük ve seçilen öğrenci alt yapıları daha zayıf görünmektedir. Öğretmenler meslek lisesinde sergiledikleri beklenti düzeylerini Teknik Lise için yükseltmekte ve teknik lise öğrencilerinden eğitim-öğretim faaliyetlerinde fazlasını istemektedirler. Öğrenciler sahip oldukları birikimlerden daha yüksek bir hazır bulunuşluk düzeyi sergilemek durumunda kalmaktadırlar, bu durum teknik lise öğrencilerinin algı düzeylerine yansımış olabilir. Diğer yandan endüstri meslek lisesi öğrencileri daha fazla el becerisi ve uygulama bilgisi sergilemek durumundadır. İş dünyasına ve uygulamaya dönük bu çalışmalar endüstri meslek lisesi öğrencilerinin algılarına yansımış olabilir.

Tablo 9: Öğrencilerin Okul Türüne Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları (n=320)

Boyutlar	Okul Türü	Öğr. Sayısı	Sıra ort.	U	p
Aidiyet	Teknik Lise	46	115.96	4253.00	.000 ***
	Endüstri Meslek Lisesi	274	167.98		
Semboller	Teknik Lise	46	125.26	4681.33	.005 **
	Endüstri Meslek Lisesi	274	166.42		
Güç Mesafesi	Teknik Lise	46	131.26	4957.00	.020 *
	Endüstri Meslek Lisesi	274	165.41		
İletişim-İlişki	Teknik Lise	46	128.08	4810.50	.010 *
	Endüstri Meslek Lisesi	274	165.94		
Örgütsel Yapı-Etkinlik	Teknik Lise	46	118.02	4348.00	.001 *
	Endüstri Meslek Lisesi	274	167.63		

(*p<0.05-.01, **p<0.01-0.001, ***p<.001)

Bu bulgular Narsap (2006)'nın "genel ve mesleki liselerde örgüt kültürü" isimli çalışmasındaki meslek liselerinin okul kültürünü daha olumlu algıladığı bulgusunu ve İpek ve Topsakal (2009)'un "genel ve mesleki-teknik lise öğrencilerinin örgütsel kültür algıları (Kosova örneği)" isimli çalışmalarındaki, tüm alt boyutlarda meslek lisesi öğrencilerinin okul kültürü algılarının daha olumlu olduğu bulgularını desteklemektedir.

4.7.2. Öğrencilerin Sınıf Tekrar Durumlarına Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklar

Okul kültürünün, sınıf tekrar durumuna bağlı olarak farklı algılanıp algılanmadığına ilişkin Mann-Whitney U testi bulguları Tablo 10'daki gibi bulunmuştur.

Tablo 10: Öğrencilerin Sınıf Tekrar Durumlarına Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları (n=320)

Boyutlar	Sınıf Tekrar Durumu	Öğr. Sayısı	Sıra Ort.	U	p
Aidiyet	Hayır	213	164.69	10504.00	.252
	Evet	107	152.17		
Semboller	Hayır	213	154.87	10200.44	.121
	Evet	107	171.71		
Güç Mesafesi	Hayır	213	163.45	10766.50	.418
	Evet	107	154.62		
İletişim-İlişki	Hayır	213	158.78	11028.50	.638
	Evet	107	163.93		
Örgütsel Yapı-Etkinlik	Hayır	213	157.49	10760.44	.411
	Evet	107	166.49		

Tablo 10'a göre; okul kültürünü oluşturan tüm boyutlar (aidiyet, semboller, güç mesafesi, iletişim-ilişki ve örgütsel yapı-etkinlik) sınıf tekrar durumuna ilişkin gruplara göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>.05$).

4.7.3. Öğrencilerin Yaşlarına Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklar

Okul kültürünün, sınıf tekrar durumuna bağlı olarak farklı algılanıp algılanmadığına ilişkin Kruskal Wallis H testi bulguları Tablo 11'deki gibi bulunmuştur.

Tablo 11'e göre, okul kültürünü oluşturan iletişim-ilişki ve örgütsel yapı-etkinlik boyutları öğrenci yaşlarına ilişkin gruplara göre anlamlı bir fark göstermektedir. ($p<.05$). Bu farklılık, sıra ortalamalarına bakıldığında her iki boyutta da 16 yaş grubundaki öğrencilerin okul kültürünü daha olumlu algıladığı yönündedir.

Tablo 11: Öğrencilerin Yaşlarına Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları (n=320)

Boyutlar	Yaş	Öğr. Sayısı	Sıra Ort.	X^2	p
Aidiyet	15	31	178.31	7.163	.209
	16	97	166.74		
	17	109	146.24		
	18	65	163.65		
	19	17	162.59		
Semboller	15	31	185.40	4.668	.458
	16	97	164.62		
	17	109	151.74		
	18	65	155.91		
	19	17	159.79		
Güç Mesafesi	15	31	160.92	9.605	.087
	16	97	175.57		
	17	109	145.94		
	18	65	152.78		
	19	17	188.44		
İletişim-İlişki	15	31	167.82	12.105	.033*
	16	97	182.49		
	17	109	141.63		
	18	65	155.45		
	19	17	155.06		
Örgütsel Yapı-Etkinlik	15	31	163.69	11.351	.045*
	16	97	176.59		
	17	109	140.28		
	18	65	167.90		
	19	17	155.32		

(*p<0.05-.01)

İletişim-ilişki boyutunda 16 yaş grubundan sonraki en olumlu algı düzeyinin sıra ortalamalarına bakıldığında sırasıyla 15, 18, 19 ve en olumsuz algı düzeyinin 17 yaş grubundaki öğrencilere ait olduğu biçimindedir. Örgütsel yapı-etkinlik boyutunda 16

yaş grubundan sonra gelen en olumlu algı düzeyinin sırasıyla 18, 15, 19 yaş grubunda olduğu ve en az olumlu algılayan grubun 17 yaş grubu olduğu görülmüştür. (Tablo11)

Öğrencilerin yaşlarına göre okul kültürü algılarında sadece iki boyutta farklılıklar bulunması, yaş ile değişen algıların her boyutta aynı olmadığını göstermektedir. İletişim-ilişki boyutunun algılanmasında ve içselleştirilmesinde yaşla orantılı farklılıklar olduğu bulunmuştur. İletişim-ilişki yapısının algılanmasını en güçlü ve olumlu algılayan 16 yaş grubu öğrencileri, okulda ve derslerde en fazla zaman geçiren öğrencilerdir, dolayısıyla idareci-öğretmen-öğrenci kanalında iletişim ve ilişki ağacında daha fazla zaman geçirmekte ve yapıyı daha yakından, yerinde ve zamanında görme fırsatına sahip olmaları etkili olmuş olabilir. Aynı durumu örgütsel yapı-etkinlik boyutunun irdelenmesinde de 16 yaş grubu öğrencileri için farklılık yaratmaktadır. Burada yorumlanması en zor olan 17 yaş grubu öğrencilerinin algılarının diğer gruplara göre daha az olumlu bulunmasıdır. Uygulama eğitimi için okul dışında daha fazla zaman geçiren 18 ve 19 yaş grubu öğrencilerinden olumsuz bir algı seviyelerine sahip olmaları dikkat çekicidir. Bu farklılığın içinde ergenlik, yetişkinliğe erişim evresinde yaşadıkları psikolojik sorunların etkili olduğu düşünülmektedir.

4.7.4. Öğrencilerin Sınıf Seviyelerine Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklar

Okul kültürünün, sınıf seviyelerine bağlı olarak farklı algılanıp algılanmadığına ilişkin Kruskal Wallis H testi bulguları Tablo 12'deki gibi bulunmuştur.

Tablo 12'ye göre, okul kültürünü oluşturan güç mesafesi ve iletişim-ilişki boyutları sınıf seviyelerine ilişkin gruplara göre anlamlı bir fark göstermektedir. ($p<.05$). Bu farklılık, sıra ortalamalarına bakıldığında her iki boyutta da 10. sınıf öğrencilerinin okul kültürünü daha olumlu algıladığı yönündedir.

10. sınıf öğrencilerinin güç mesafesi ve iletişim-ilişki boyutlarında olumlu algıları, yaş seviyelerine göre 16 yaş grubu öğrencilerin olumlu algılamalarıyla kesişmektedir. 16 yaş grubundaki öğrencilerin büyük kısmı 10. sınıf öğrencilerini, 17 yaş grubundaki öğrencilerin büyük kısmı da 11. sınıfları oluşturmaktadır. 10. sınıfların dersliklerde ve atölyelerde geçirdikleri zaman iki alt boyuttaki algıları olumlu olarak güçlendirmiştir. Güç mesafesi ve iletişim-ilişki boyutunda sınıf seviyelerine ilişkin gruplar arası farklılık, sıra ortalamaları sonucunda 10. sınıf öğrencilerinin her iki boyutta da 11. ve 12. sınıf öğrencilerinden daha olumlu algıladığı, en olumsuz algılayan öğrencilerin 11.

sınıf grubu öğrencileri olduğu görülmüştür, bu farklılığı yaş gurubundaki ergenlik tabanlı psikolojik sorunlarla bağdaştırılabilir. (Tablo 12)

Tablo 12: Öğrencilerin Sınıf Seviyelerine Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları (n=320)

Boyutlar	Sınıf Seviyeleri	Öğr. Sayısı	Sıra Ort.	X^2	p
Aidiyet	10	141	169.46	7.163	.172
	11	100	146.89		
	12	79	161.73		
Semboller	10	141	174.54	4.668	.051
	11	100	148.08		
	12	79	151.16		
Güç Mesafesi	10	141	170.95	9.605	.020*
	11	100	139.10		
	12	79	168.94		
İletişim-İlişki	10	141	177.97	12.105	.001**
	11	100	134.00		
	12	79	162.86		
Örgütsel Yapı-Etkinlik	10	141	171.48	11.351	.121
	11	100	146.91		
	12	79	158.10		

(*p<0.05-.01, **p<0.01-0.001)

Bu bulgu, Narsap (2006) tarafından yüksek lisans tezi olarak yapılan “genel ve mesleki liselerde örgüt kültürü” isimli çalışmasında sınıf seviyelerinin arttıkça olumlu algılama düzeyinin arttığı bulguyu desteklememektedir.

4.7.5. Öğrencilerin Alanlarına Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklar

Okul kültürünün, öğrenim görülen alanlara bağlı olarak farklı algılanıp algılanmadığına ilişkin Kruskal Wallis H testi bulguları Tablo 13’deki gibi bulunmuştur.

Tablo 13'e göre, okul kültürünü oluşturan aidiyet, güç mesafesi ve iletişim-ilişki boyutları öğrenim görülen alanlara ilişkin gruplara göre anlamlı bir fark göstermektedir. ($p<.05$).

Tablo 13: Öğrencilerin Alanlarına Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları (n=320)

Boyutlar	Alanlar	Öğr. Sayısı	Sıra Ort.	X^2	p
Aidiyet	Bilişim Teknolojileri Alanı	97	128.68	20.340	.000 ***
	Elektrik Elektronik Teknolojileri Alanı	117	162.90		
	Motorlu Araçlar Teknolojileri Alanı	106	186.97		
Semboller	Bilişim Teknolojileri Alanı	97	152.84	3.405	.182
	Elektrik Elektronik Teknolojileri Alanı	117	154.70		
	Motorlu Araçlar Teknolojileri Alanı	106	173.92		
Güç Mesafesi	Bilişim Teknolojileri Alanı	97	136.45	10.234	.006 **
	Elektrik Elektronik Teknolojileri Alanı	117	165.91		
	Motorlu Araçlar Teknolojileri Alanı	106	176.54		
İletişim-İlişki	Bilişim Teknolojileri Alanı	97	141.68	6.243	.044*
	Elektrik Elektronik Teknolojileri Alanı	117	164.71		
	Motorlu Araçlar Teknolojileri Alanı	106	173.08		
Örgütsel Yapı-Etkinlik	Bilişim Teknolojileri Alanı	97	147.68	3.440	.179
	Elektrik Elektronik Teknolojileri Alanı	117	160.97		
	Motorlu Araçlar Teknolojileri Alanı	106	171.71		

(* $p<0.05$ -.01, ** $p<0.01$ -0.001, *** $p<.001$)

Bu farklılık, sıra ortalamalarına bakıldığında her üç boyutta da motorlu araçlar teknolojileri alanı öğrencilerinin okul kültürünü daha olumlu algıladığı yönündedir. elektrik elektronik teknolojileri alanı öğrencilerinin üç boyutu da (aidiyet, güç mesafesi ve iletişim-ilişki) bilişim teknolojileri alanı öğrencilerinden daha olumlu algıladığı görülmüştür. Olumlu algıların en az gerçekleştiği grup bilişim teknolojileri alanı öğrencileri olmuştur. (Tablo 13)

Motorlu araçlar teknolojileri alanı öğrencilerinin olumlu algılamasında okulun oto sanayi sitesi içerisinde yer almasının etkisi olduğu düşünülebilir. Çevrenin öğrencilerin alanları üzerinde etkisi bu farkı yaratmış olabilir. Diğer bir etken de okulun motorlu araçlar teknolojileri alanında, Koç Grubu ve MEB ortaklığıyla okulda açılan Fiat teknolojileri laboratuvar ve atölyelerinde öğrenim görmekten dolayı kendilerini şanslı saymaları olabilir.

Bu bulgu, Yılmaz ve Oğuz (2005) tarafından yapılan “eğitim bilimleri fakültesi öğrencilerinin fakülte kültürüne ilişkin algıları” isimli çalışmalarındaki alanlara göre okul kültürü algılarının farklılık gösterdiği bulgularını desteklemektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu başlık altında, araştırmadan elde edilen sonuçlar, uygulayıcılar ve araştırmacılar için öneriler işlenmiştir

5.1. Sonuçlar

Öğrenciler en yüksek katılımı, okul kültürünün semboller boyutundaki “Okulda, açılış, kuruluş, kapanış gibi günlerde törenlere önem verilir” maddesinde 4,2 ile gerçekleştirmişlerdir. En düşük katılımı ise örgütsel yapı ve etkililik boyutunda “Okulun dışarıda (çevrede, kentte) olumlu bir imajı vardır” maddesine 2,44 ile göstermişlerdir. “Aidiyet” boyutunda ortalama katılım düzeyi 3,50, “semboller” boyutunda 3,86, “güç mesafesi” boyutunda 3,08, “iletişim-ilişki” boyutunda 3,29, “örgütsel yapı-etkinlik” boyutunda 2,97’dir. Öğrenciler tarafından en olumlu algılanan alt boyut, semboller boyutu olmuştur. Onu sırasıyla aidiyet, iletişim-ilişki ve güç mesafesi-etkinlik boyutları izlemektedir.

Aidiyet boyutunda, boyutu oluşturan 17. numaralı madde olan “Bu okulda bulunduğum bölümün öğrencisi olmak bir ayrıcalıktır” ifadesine öğrenciler en yüksek katılımı 4,03 ortalama ile göstermişlerdir. Boyutun en az katılım gösterilen maddesi olan 21 nolu “Lise çağına gelen yakınlarıma bu okulu tercih etmelerini öneririm” ifadesidir, katılımı düzeyi ortalaması 2,59’dur.

Semboller boyutunu oluşturan dört maddenin en yüksek katılım gösterilen ifadesi, 25 numaralı “Okulda, açılış, kuruluş, kapanış gibi günlerde törenlere önem verilir” ifadesidir, katılım düzeyi 4,20’dir. En az katılım 2,85 katılım ortalaması ile 20 numaralı “Okulda öğrenci-öğretmen-personel arasında işbirliği ve dayanışma vardır” ifadesine olmuştur.

Güç mesafesi boyutunda en yüksek katılım düzeyi 3,53 ile 7 numaralı madde olan “Öğretmenlerin öğrencilere yaklaşımı insancıldır” ifadesine olmuştur. En düşük katılım düzeyi 13 numaralı “Öğrenciler öğretmenlerini farklı sorunlarını iletecek kadar yakın görürler” ifadesinde, 2,86 ile görülmüştür.

İletişim-ilişki boyutunda en düşük katılım düzeyi 14 numaralı “Öğrenciler, okuldaki uygulamalara yönelik sorunlarını veya düşüncelerini yöneticilere yeterli düzeyde aktarabilirler” ifadesinde olmuştur, katılım düzeyi 2,55’tir. En yüksek katılım düzeyi 4 numaralı “Öğretmenler iletişime her zaman açıktır” ifadesinde 3,70 katılım düzeyiyle olmuştur.

Örgütsel yapı-etkinlik boyutunda en düşük katılım görülen madde 9 nolu “Okulun dışarıda (çevrede, kentte) olumlu bir imajı vardır” ifadesidir, katılım düzeyi 2,44’tür. En yüksek katılım gösterilen madde, 8 nolu “Derslerin veriliş şekli bilgi aktarmaktan çok düşünce ve beceri geliştirici niteliktedir” ifade olmuştur, katılım düzeyi 3,25’tir.

Okul türüne göre öğrencilerin okul kültürü algılarında, bütün boyutlarda endüstri meslek lisesi öğrencilerinin okul kültürünü daha olumlu algıladığı görülmüştür.

Sınıf tekrar durumlarına göre öğrencilerin okul kültürü algılarında hiçbir boyutta farklılık bulunamamıştır.

Öğrencilerin yaşlarına göre okul kültürü algılarında, iletişim-ilişki ve örgütsel yapı-etkinlik boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Her iki boyutta da

farklılıklar 16 yaş grubundaki öğrencilerin okul kültürünü daha olumlu algıladığı yönündedir.

Öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf seviyelerine göre okul kültürü algılarında, güç mesafesi ve iletişim-ilişki boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Her iki boyutta da farklılıklar 10. sınıf öğrencilerinin okul kültürünü daha olumlu algıladığı yönündedir.

Öğrencilerin öğrenim gördükleri alanlara göre okul kültürü algılarında, aidiyet, iletişim-ilişki ve güç mesafesi boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Her üç boyutta da farklılık motorlu araçlar teknolojisi alanı öğrencilerinin okul kültürünü daha olumlu algıladığı yönündedir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

Okul idaresi ve öğretmenleri, okulun hedefleri hakkında öğrencileri daha fazla bilgilendirilebilir.

Okulun dış çevredeki imajını güçlendirmek için, meslek kuruluşları ve okul işbirliğiyle yapılacak organizasyon ve projeler düzenlenebilir.

Bölümler arası uyumun artırılması için alanların ortak katılımı ile seminer ve sosyal, kültürel organizasyonlar düzenlenebilir.

Personel- öğrenci iletişimini ve dayanışmasını kuvvetlendirici aktiviteler planlanabilir.

Okula ait hikaye ve sembollerin yeni gelen öğrencilere aktarılması için, her sene öğrencileri kapsayan tanışma ve kaynaşma etkinlikleri düzenlenebilir.

İletişim becerilerini geliştirmek ve öğretmen-öğrenci dayanışmasını güçlendirmek için öğretmenler, öğrencilere yardım ederek ve rehberlik yaparak proje ve faaliyetlere öğrencileri özendirir.

İdare ve öğretmenler, öğrencileri sorumlu oldukları yönetmelikler ve kanunlar hakkında daha detaylı bilgi sahibi yapabilmek için zamanında ve yerinde duyurularla bilgilendirmelidir.

Okulun etkililiği ve işlerliğinin artırılabilmesi için öğrencilerin karar alma sürecine dahil edilmesi düşünülebilir.

Teknik lise öğrencilerinin okul kültürü algılarını güçlendirmek için, bu okulda daha fazla etkinlik ve faaliyetler düzenlenmelidir.

Özellikle 11. ve 12. sınıf öğrencilerinin okul kültürü algılarını artırıcı etkinlik ve faaliyetler düzenlenebilir.

Bilişim teknolojileri alanı ve elektrik elektronik alanı öğrencilerinin, alan ve okul kültürüne ilişkin algılarını kuvvetlendirici faaliyetler düşünülebilir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

Okul kültürünün oluşumunda öğrenci, öğretmen ve idarecilerin rolleri ve etkinlikleri araştırılabilir.

Güçlü okul kültürü oluşturmada öğrenci kültürünün etkisi araştırılabilir.

Okul kültürü ile okul etkililiği arasındaki ilişki incelenebilir.

Öğrencilerin değer sistemleri ve okul kültürü üzerindeki etkisi nitel olarak araştırılabilir.

Okul kültürü ile hizmet ettiği çevre ve toplumun kültürü arasındaki farklılıklar ve benzerliklerin örgütsel yapıyı nasıl etkilediği incelenebilir.

Güçlü okul kültürlerinin, örgütsel başarıyı nasıl etkilediği araştırılabilir.

Demokratik ortam ve okul kültürü ilişkisi nitel olarak incelenebilir.

Öğrencilerin yaşlarına ve sınıflarına göre okul kültürü algılarındaki farklılığın nedeni araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Açıklım, A.(1995). Toplumsal Kurumsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği. Ankara: Pegem.
- Alkan, E. (2008). Meslek Liselerinde Okul Kültürünün Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Alkan,C., Doğan,H, ve Sezgin,İ. (1991).Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları. Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları.
- Allaire, Y. ve Firsirotu, M. (1984). Theories of Organizational Culture, Organization Studies, 5(3).
- Alvesson, M. (1989). Concepts of Organizational Culture and Presumed Links to Efficiency, Omega International Journal of Management Science, 17(4).
- Balcı, A. (1993). Etkili Okul: Kuram. Uygulama ve Araştırma. Ankara: Erek Ofset.
- Balcı, A. (2202). Örgütsel Gelişme Kuram ve Uygulama. Ankara: Pegem Akademi
- Balcı, A. (2004).21.Yüzyılda Eğitim Kurumlarının Örgütlenmesi ve Yönetimi. Özel Okullar ve Eğitim Yönetimi Sempozyumu (s.103–122).Antalya.
- Başaran,İ.E.,(1982).Örgütsel Davranışın Yönetimi.Ankara:Ankara Üniversitesi Yayını.
- Başaran,İ.E.,(1991).Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü.Ankara:Gül Yayınevi.
- Bailey, A. R. (1994). Accounting Education: Gradual Transition or Paradigm Shift, Issues in Accounting Education, 9(1).
- Bates, R. (1992). “The emerging culture of educational administration and what we can do about it”. Paper presented at the National Conference of the Australian Council for Educational Administration. July, Darwin.
- Cafıoğlu, Z. (1995). Okulların Güçlendirilmesi. Eğitim Yönetimi Eytepe Dergisi. 1(4), 549-556.
- Çelik, V.(2002). Okul Kültürü ve Yönetimi(3.baskı).Ankara: Pegem A Yayınları.

- Çelik, V.(2003). Eğitimsel Liderlik (3.baskı).Ankara: Pegem A Yayınları.
- Deal, T. ve Kennedy, A. (1982). Corporate Cultures, Addition-Wesley Publishing, Minnesota.
- Deal, T. ve Peterson, K. D. (1990). Shaping School Culture: The Heart of Leadership, jossey-Bass Publishing, San Francisco.
- Eren, B.(1997).Örgüt Kültürünün İş Verimliliğine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, E. (2006).Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi (9.baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Erdem, F. ve İşbaşı, J. Ö. (2001). Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi. (1), 33– 57.
- Fichter, J. (2002). Sosyoloji nedir. (N. Çelebi, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6, 147–159.
- Güney, İ. ve Oğuz, Y. (2002). Mesleki Teknik Öğretime Öğretmen Yetiştirme. Köy Enstitülerinden Kent Enstitülerine EğitimSorunları Kurultayı-II Mesleki ve Teknik eğitim(s.83–91). İstanbul: TC Maltepe Üniversitesi.
- Gümüşeli, A. İ. (2006). Okul Kültürü ve Liderlik. Artı Eğitim Dergisi,8(14).
- Hofstede, G. (1990). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases, Administrative Science Quarterly, 35(2).
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). Educational administration: Theory, research, and practice, 6th edition. New York: McGraw-Hill
- Karasar, N. (2005). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İpek C. (1999). Resmi ile Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmış Doktora Tezi)

- İpek C. ve Topsakal C. (2009). Genel ve Mesleki-Teknik Lise Öğrencilerinin Örgütsel Kültür Algıları. Kavram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. 57(3).
- Key, S. (1999). Organizational Ethical Culture: Real or Imagined?, Journal of Business Ethics, 20(3).
- Koca, E.; Koç, F. ve Özlü, P.G. (2007). Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğretme Sürecinde Öğretim Yöntemlerini Kullanma Durumları. Eğitim Dergisi, 36(174)319–332.
- Lunenburg, F.C., & Ornstein, A. C. (2000). Educational administration: Concepts and practices. Belmont, CA: Wadsworth/Thompson Learning.
- MESS(Metal Sanayicileri Sendikası). (1999). Milenyum Eşiğinde Mesleki Eğitim ve Öğretim. İstanbul: Rota Yayın.
- Morgan, G. (1998). Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor. (Çev: G. Bulut). İstanbul: MESS Yayınları.
- Morey, N. ve Luthans, F. (1985). Refining the Displacement of Culture and The use Scenes and Themes in Organizational Studies, Academy of Management Review, 10(2).
- Narsap, H. (2006). Genel ve Mesleki Liselerde Örgüt Kültürü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Okay, A. (2000). Kurum Kimliği. Medya Cat Kitapları, 2. baskı, Ankara.
- Özdemir, A. (2006). Okul kültürünün Oluşturulmasında ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen Davranışlar ve Onlarda Gözlenen Davranışlar, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 4(4).
- Özdemir, S. (2000). Eğitimde Örgütsel Yenileşme(5.baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özkalp, Enver; Kırel, Çiğdem (2002). Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi
- Özlem, D. (1986). Kültür Bilimleri ve Kültür Felsefesi. İstanbul: İnkılâp Kitabevi.

- Öztürk, H. (1993). Eğitim Sosyolojisi. Ankara: Hatipoğlu Yayınları.
- Papalewis, R. (1988). A case study in organizational culture: Administrator's shared values, perceptions, and beliefs. *Planning and Change*, 19(3), 158-165.
- Pawlas, G.E. (1997). Vision and School Culture. *NASSP Bulletin*. 81-537.
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying Organizational Cultures, *Administrative Science Quarterly*, 24: 570-581.
- Ritche, M. (2000). Organizational Culture: An Examination of its Effect on the Internalization Process and Member Performance, *Southern Business Review*, Spring.
- Robbins, S. P. (1994). Örgütsel Davranışın Temelleri (Çeviren: Sevgi Ayşe Öztürk). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Robbins, S. P. (1998). Essential of Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall.
- Rui, Y. (1997). College Student Culture in Contemporary China: An Analysis, *International Education*, 26.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). Örgütsel Psikoloji, Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Schein H. E. (1984). Coming to a New Awareness of Organizational Culture, *Sloan Management Review*, Winter.
- Schein, E. H. (1984). Coming to new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*, 25 (2), 3-16.
- Schein H. E. (1994). *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Spady W.G. ve Marx G. (1984). Excellence in Our Schools : Making it Happen. Arlington, Virginia : American Association of School Administrators and the Far West Laboratory for Educational Research and Development.
- Stolp, S. (1996). Leadership for School Culture, *Emergency Librarian*, 23(3).
- Şimşek, Y.(2005). Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki. Eskişehir: TC Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Şimşek,M., ve Gök,İ. (2005). Mesleki Teknik Eğitimde Politika ve Stratejiler. AB Kopenhag Süreci ve Mastriht Bildirgesi Açısından Türkiye’de Mesleki Öğretim ve Eğitimi Bekleyen Zorluklar Uluslararası Konferansı (s.58– 67).Ankara: Bilkent.
- Şişman M. (1994). Örgüt Kültürü, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 732.
- Terence D. ve Kennedy A. (1982). Corporate Cultures, Addition Wesley Pub.
- Tuzcu, G. (2006). Avrupa Birliği’ne Giriş Süreci ve Eğitimde Vizyon 2023, Ankara: Türk Eğitim Derneği.
- Ural A. ve Kılıç İ. (2006). Bilimsel Araştırma Süreci Ve Spss İle Veri Analizi Spss 12.0 For Windows. Ankara: Detay Yayıncılık
- Yılmaz K. ve Oğuz E. (2005). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Fakülte Kültürüne İlişkin Algıları. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi. (38), 101-122
- Wilkins, A.L. ve William, G.O. (1983). Efficient cultures: Exploring the Relationship Between Culture and Organizational Performance, Administrative Science Quarterly, 28.

EKLER

Ek 1: Veri Toplama Aracı Olarak Kullanılan “Bireysel Bilgi Formu” ve “Okul Kültürü” Ölçeği

1

BİREYSEL BİLGİ FORMU VE OKUL KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ

Sevgili Öğrenci,

Bu araştırmayla, sizlerin okul kültürü algılarınız belirlenmeye çalışılacaktır. Bu ölçek aracılığıyla sizlerin görüşleri alınarak kullanılacaktır. Elde edilen bilgiler sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Veriler toplu halde değerlendirileceğinden isimlerinizi yazmanız gerekmemektedir. Bulguların sağlıklı olabilmesi, vereceğiniz bilgilerin ve yanıtların samimiyetine ve titizliğine bağlıdır.

Ölçek; “Kişisel Bilgi Formu” ve “Okul Kültürü Ölçeği” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sizinle ilgili kişisel ve okul bilgilerinize yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, okulumuzla alakalı ifadeler ve bu ifadelere katılma düzeyinizi gösteren beş seçenek yer almaktadır. Lütfen her bir madde ve ifadeyi boş bırakmadan işaretleyiniz.

İlginiz ve yardımınız için teşekkür ederim.

Mücahid DURMUŞ

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Programı
Mail: mucahiddurmus@hotmail.com

BÖLÜM 1

Aşağıdaki bilgileri lütfen yazarak veya (X) şeklinde işaretleyerek doldurunuz.

1. Yaşınız: (Lütfen belirtiniz)
2. Sınıfınız: (Lütfen belirtiniz)
3. Okuldaki Kaçınıcı Yılıınız: (Lütfen belirtiniz)
4. Sınıf Tekrarı Yaptınız mı? Hayır () Evet ()
5. Okul Türünüz Nedir? Teknik Lise () Endüstri Meslek Lisesi ()
6. Okuldaki Bölümünüz Nedir?
Bilişim Teknolojileri Alanı ()
Elektrik Elektronik Teknolojileri Alanı ()
Motorlu Araçlar Teknolojileri Alanı ()

Lütfen arka sayfaya geçiniz

Aşağıda okulunuzla ilgili ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere katılma derecenize göre sağ taraftaki uygun kutucuğu lütfen "X" ile işaretleyin. Lütfen boş madde bırakmayınız.

BÖLÜM 2

OKUL KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ

	Hiç katılmıyorum	Az katılmıyorum	Orta derecede katılmıyorum	Çok katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
1. Okulumuzda uygulamalar açısından bölümler arasında yüksek uyum vardır.					
2. Okul yöneticileri sorunların giderilmesinde başarılıdır.					
3. Okul yöneticileri dışarıdan gelen etki ve baskılara karşı okulu korur.					
4. Öğretmenler iletişime her zaman açıktır.					
5. Okulun eğitime yönelik hedefleri konusunda bilgi sahibiyiz.					
6. Farklı sınıflardaki öğrenciler arasındaki iletişim güçlüdür.					
7. Öğretmenlerin öğrencilere yaklaşımı insancıldır.					
8. Derslerin veriliş şekli bilgi aktarmaktan çok düşünce ve beceri geliştirici niteliktedir.					
9. Okulun dışarıda (çevrede, kentte) olumlu bir imajı vardır.					
10. Okulumuzun öğretmenleri kendi aralarında işbirliği ve dayanışma içindedirler.					
11. Okul yönetimi öğrencileri, yönetmeliklere ve uygulamalara yönelik olarak zamanında ve doğru bilgilendirir.					
12. Öğretmenler hatalara karşı toleranslı davranırlar.					
13. Öğrenciler öğretmenlerini farklı sorunlarını iletecek kadar yakın görürler.					
14. Öğrenciler, okuldaki uygulamalara yönelik sorunlarını veya düşüncelerini yöneticilere yeterli düzeyde aktarabilirler.					
15. Öğretmenler okul ile özdeşir.					
16. Okula yeni gelen öğrencilerle eski öğrenciler çabuk kaynaşırlar.					
17. Bu okulda bulunduğum bölümün öğrencisi olmak bir ayrıcalıktır.					
18. Okulda öğretmenler öğrencilere içtenlikle yardımcı olurlar.					
19. İdari ve yardımcı personel öğrencilerin taleplerini karşılamada olumlu bir tutum içindedirler.					
20. Okulda öğrenci-öğretmen-personel arasında işbirliği ve dayanışma vardır.					

Lütfen arka sayfaya geçiniz

	Hiç katılmıyorum	Az katılmıyorum	Orta derecede katılmıyorum	Çok katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
21. Lise çağına gelen yakınlarıma bu okulu tercih etmelerini öneririm.					
22. Okul, aile, toplum ve iş dünyasındaki beklentileri karşılamaktadır.					
23. Öğrenciliğim sona erse bile, kendimi Güvercinlik Teknik Lise ve Endüstri Meslek Liseli olarak göreceğim.					
24. Bölümümün fiziki mekânları diğer bölümlere göre farklı ve özgündür.					
25. Okulda, açılış, kuruluş, kapanış gibi günlerde törenlere önem verilir.					
26. Okulun geçmişine ilişkin anılar, öyküler, olaylar eski öğrenciler tarafından yenilere aktarılır.					
27. Diğer okulların aynı bölümündeki öğrenciler ile rekabette kendimi şanslı görüyorum.					

Teşekkürler

Ek 2: Okul Kültürü Ölçeği Maddelerinin Faktör Analizi Sonunca Bağlı Boyut Analizleri

	Boyutlar				
Maddeler	Aidiyet	Semboller	Güç Mesafesi	İletişim-İlişki	Örgütsel Yapı-Etkinlik
Mad 1	-,203	,533	-,066	,232	,548
Mad 2	,157	,170	-,079	,222	,799
Mad 3	,134	,054	-,072	,056	,789
Mad 4	-,081	,401	,299	,426	-,098
Mad 5	,061	,288	,691	,416	,078
Mad 6	,083	,198	,195	,835	-,113
Mad 7	-,317	,269	,422	,210	,296
Mad 8	,171	-,071	,174	,109	,819
Mad 9	,309	-,156	,199	,047	,593
Mad 10	,708	,070	-,102	,345	,160
Mad 11	,270	-,066	,126	,750	,246
Mad 12	,327	,181	,722	,018	-,036
Mad 13	,170	,144	,513	-,505	,417
Mad 14	,190	,055	,115	,766	,264
Mad 15	,707	,154	-,144	-,099	,276
Mad 16	,165	,165	-,118	,410	,199
Mad 17	,724	,208	-,055	,169	,225
Mad 18	-,011	,862	-,104	,088	-,056
Mad 19	,008	,112	,221	,004	,821
Mad 20	,344	,436	,277	-,083	,169
Mad 21	,578	,102	,033	,402	,389
Mad 22	,223	,156	,427	,372	,595
Mad 23	,790	,258	,140	,229	,062
Mad 24	,099	,653	,189	,405	-,183
Mad 25	-,090	,850	-,028	,105	,189
Mad 26	,124	,650	,249	-,120	-,024
Mad 27	,872	,030	,106	,057	-,053